



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN



TESIS

**RELACIÓN DE LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y LA GESTIÓN
ADMINISTRATIVA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO
REGIONAL DE PUNO, 2023**

PRESENTADA POR:

SANDRA TUNI BRAVO

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

**MAGISTER SCIENTIAE EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN
CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS**

PUNO, PERÚ

2023

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

RELACIÓN DE LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOB

AUTOR

Sandra Tuni Bravo

RECUENTO DE PALABRAS

27280 Words

RECUENTO DE CARACTERES

125582 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

115 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

5.4MB

FECHA DE ENTREGA

Jan 8, 2024 2:02 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jan 8, 2024 2:04 PM GMT-5

● 19% de similitud general

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

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 12 palabras)



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN

TESIS

**RELACIÓN DE LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y LA GESTIÓN
ADMINISTRATIVA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO
REGIONAL DE PUNO, 2023**



PRESENTADA POR:

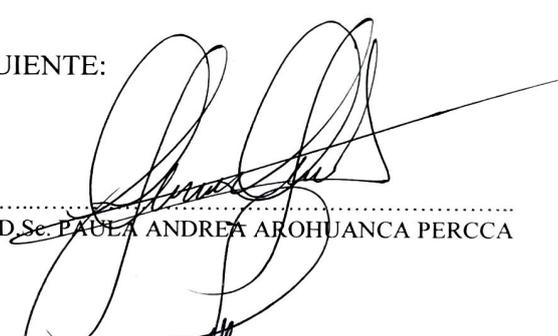
SANDRA TUNI BRAVO

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

**MAGISTER SCIENTIAE EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN
CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS**

APROBADA POR EL JURADO SIGUIENTE:

PRESIDENTE


D.Sc. PAULA ANDREA AROHUANCA PERCCA

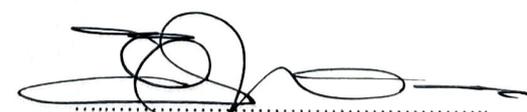
PRIMER MIEMBRO


M.Sc. CESAR MILTON GÓMEZ VELASQUEZ

SEGUNDO MIEMBRO


M.Sc. CARLOS EMILIO QUILCA GODOY

ASESOR DE TESIS


D.Sc. HEBER DAVID POMA CORNEJO

Puno, 29 de noviembre de 2023

ÁREA: Gestión pública y privada.

TEMA: Relación de la transformación digital y la gestión administrativa de los servidores públicos del gobierno regional de puno, 2023.

LÍNEA: Gestión y responsabilidad social.



DEDICATORIA

- A Dios por darme salud y por permitirme llegar a este momento tan especial en mi vida.
- Con mucha, admiración eterna gratitud a mis queridos padres: **Saturnina y Eustaquio** pilares fundamentales en mi vida; a quienes llevo y llevaré por siempre en mi alma. ¡Gracias! por el apoyo incondicional y motivación que ayudaron a forjar mi desarrollo personal y profesional canalizado alcanzar mis metas que hoy son realidad.
- A mi esposo Efraín por su apoyo incondicional, por impulsarme en todo momento por confiar y creer en mí; en que puedo sacar adelante la presente investigación.
- A mis lindos hijos Alex y Laura por ser mi fuente de motivación y mi inspiración eterna.
- A mis hermanas(os) por considerarme y motivarme siempre hacia la superación personal y profesional.



AGRADECIMIENTOS

Debo dejar constancia de mi gratitud y reconocimiento:

- A la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, por permitir forjarme como profesional y haberme acogido en la Escuela de Posgrado de la Facultad de Ciencias Contables y Administrativas.
- Especial consideración a mi asesor de tesis Dr. Heber David Poma Cornejo por guiarme, compartir sus conocimientos y apoyo en el desarrollo de la investigación.
- Al gobierno regional de Puno y los servidores públicos por las facilidades que brindaron y haberme proporcionado información relevante.
- Con mucha gratitud y reconocimiento al Dr. Juan Moisés Mamani Mamani por las palabras motivadoras que me inspiraron a seguir en la concretización mis metas.
- A los miembros de jurado presidido por la Dra. Paula Andrea Arohuanca Percca, Dr. Cesar Milton Gómez Velásquez y Dr. Carlos Emilio Quilca Godoy, por la orientación, gran aporte metodológico.
- A los docentes de la escuela de posgrado por compartir los conocimientos valiosos y sus palabras de aliento.



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTOS	ii
ÍNDICE GENERAL	iii
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
ÍNDICE DE ANEXOS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	1

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1. Marco teórico	4
1.1.1. Transformación digital	4
1.1.1.1. Adaptación al cambio	6
1.1.1.2. Procesos y estructura	7
1.1.1.3. Uso de tecnología	10
1.1.2. Gestión Administrativa	13
1.2. Antecedentes	19

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Identificación del problema	27
2.2. Enunciados del problema	29
2.2.1. Problema general	29
2.2.2. Problemas específicos	29
2.3. Justificación	29
2.4. Objetivos	30
2.4.1. Objetivo general	30
2.4.2. Objetivos específicos	30



2.5. Hipótesis	31
2.5.1. Hipótesis general	31
2.5.2. Hipótesis específicas	31

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Lugar de estudio	32
3.2. Población	32
3.3. Muestra	33
3.4. Método de investigación	35
3.4.1. Tipo de la investigación	35
3.4.2. Diseño de investigación	36
3.4.3. Método de estudio	36
3.4.4. Instrumento de recolección de datos	38
3.4.5. Confiabilidad del instrumento	41
3.5. Descripción detallada de métodos por objetivos específicos	42
3.5.1. Descripción detallada de uso de materiales y otros	42
3.5.2. Prueba estadística	43
3.5.3. Prueba de hipótesis	44

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis de resultados	46
4.1.1. Niveles de medición de las variables	48
4.1.2. Descripción de los resultados de la variable transformación digital	48
4.1.3. Descripción de los resultados de la variable gestión administrativa	48
4.1.4. Distribución de observaciones de las variables de estudio	49
4.1.5. Correlación entre las variables de estudio	50
4.1.6. Contrastación de la hipótesis estadística para el objetivo general	50
4.1.7. Resultado del objetivo específico 1: adaptación al cambio	51
4.1.8. Resultado del objetivo específico 2: procesos y estructura	52
4.1.9. Resultado del objetivo específico 3: Uso de tecnología	54
4.2. Discusión	55



CONCLUSIONES	58
RECOMENDACIONES	59
BIBLIOGRAFÍA	60
ANEXOS	66



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
1. Distribución de servidores públicos del gobierno regional de Puno	33
2. Información general de la variable transformación digital	37
3. Información general de la variable gestión administrativa	38
4. Ficha técnica del instrumento de transformación digital	39
5. Ficha técnica del instrumento de gestión administrativa	40
6. Validación del instrumento	40
7. Valoración del instrumento según de criterios de aplicabilidad	41
8. Niveles de confiabilidad	41
9. Resultado de confiabilidad del instrumento	42
10. Grado de relación según coeficiente de correlación	43
11. Características de los servidores públicos encuestados	46
12. Resumen de servidores públicos encuestados según dependencias	47
13. Niveles de medición de la transformación digital	48
14. Niveles de medición de gestión administrativa	49
15. Correlación de las variables de estudio	50
16. Niveles de medición de adaptación al cambio	51
17. Análisis de correlación de la primera dimensión	51
18. Niveles de medición de procesos y estructura	52
19. Análisis de correlación de la segunda dimensión	53
20. Niveles de medición de uso de tecnología	54
21. Coeficiente de correlación de la tercera dimensión	54



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
1. Equilibrio de componentes transformacionales	5
2. Dimensiones de la transformación digital	6
3. Transformación digital en la administración pública	13
4. Diagrama de dispersión de las variables de estudio	49



ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
1. Matriz de consistencia	67
2. Operacionalización de variables	68
3. Cuestionario I – Transformación digital	69
4. Cuestionario II – Gestión administrativa	70
5. Presupuesto analítico del personal, sede central del Gobierno Regional Puno	71
6. Encuesta Virtual	76
7. Código QR	77
8. Solicitud de autorización	78
9. Carta de autorización	79
10. Carta de presentación	80
11. Ficha de validación de transformación digital	81
12. Ficha de validación de gestión administrativa	82
13. Matriz de validación	83
14. Base de datos	94
15. Organigrama	101
16. Resolución Decanal por cambio de título del proyecto de investigación	102

RESUMEN

A raíz de la pandemia del COVID 19 se generó un nuevo escenario de trabajo basado en el uso intensivo de la digitalización sin embargo las instituciones públicas como el gobierno regional de Puno, se vienen implementando de manera paulatina estas herramientas digitales que conllevan a la adecuada prestación de servicios públicos de calidad, por ello se planteó la pregunta de investigación ¿cuál es la relación que existe entre las transformación digital y la gestión administrativa de los servidores públicos en el gobierno regional de Puno, en 2023?. El objetivo fue determinar la relación que existe entre la transformación digital y la gestión administrativa. Se utilizó la siguiente metodología: tipo de estudio correlacional, diseño no experimental de corte transversal y muestreo probabilístico. La población fue de 280 servidores públicos y la muestra 162 servidores. El instrumento de medición fue el cuestionario a través de la técnica de la encuesta; que fueron aplicados basado en la escala de Likert. El grado de confiabilidad de los instrumentos utilizados se realizó a través del coeficiente de alfa de Cronbach, con un valor $\alpha = 0,732$, que significa alta confiabilidad. Los resultados encontrados son: Existe correlación (Rho de Spearman) positiva muy fuerte de 0,781 entre las variables de estudio. Respecto a la correlación entre las dimensiones adaptación al cambio, procesos y estructura y uso de tecnología frente a la gestión administrativa son 0,445, 0,813 y 0,560 respectivamente los que reflejan rangos de correlación entre positiva media a positiva muy fuerte.

Palabras clave: Adaptación al cambio, gestión administrativa, procesos y estructura, transformación digital y uso de tecnología.

ABSTRACT

As a result of the COVID 19 pandemic, a new work scenario was generated based on the intensive use of digitalization; however, public institutions such as the regional government of Puno have been gradually implementing these digital tools that lead to the adequate provision of quality public services, therefore the research question was posed: what is the relationship that exists between digital transformation and the administrative management of public servants in the regional government of Puno, in 2023? The objective was to determine the relationship that exists between digital transformation and administrative management. The following methodology was used: correlational type of study, non-experimental cross-sectional design and probabilistic sampling. The population was 280 public servants and the sample was 162 servants. The measurement instrument was the questionnaire through the survey technique; that were applied based on the Likert scale. The degree of reliability of the instruments used was determined through Cronbach's alpha coefficient, with a value $\alpha=0.732$, which means high reliability. The results found are: There is a very strong positive correlation (Spearman's Rho) of 0.781 between the study variables. Regarding the correlation between the dimensions adaptation to change, processes and structure and use of technology versus administrative management, they are 0,445, 0,813 and 0,560 respectively, which reflect correlation ranges from medium positive to very strong positive.

Keywords: Adaptation to change, administrative management, processes and structure, digital transformation and use of technology.

INTRODUCCIÓN

La pandemia del COVID 19 no sólo trajo consecuencias irreparables de salud, también ha establecido un nuevo escenario mundial basado en el aprovechamiento de las tecnologías de información y comunicación en todos los sectores de la economía, en el ámbito laboral, educacional y en el mundo de los negocios; Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, (CEPAL, 2022), durante la etapa pre pandemia en América Latina y el Caribe, el 67% tenían suficiente experiencia en el uso de computadoras y herramientas digitales para tareas profesionales básicas, en consecuencia, un gran sector de la población de la región desconocían de las herramientas tecnológicas.

Este nuevo escenario planteaba de conocer y aplicar nuevas formas de desarrollar actividades en el contexto del denominado distanciamiento social para una rápida adaptabilidad, resiliencia y apertura al cambio (Galanti *et al.*, 2023).

En países de Europa como España el 73.60% de las empresas se encontraban en un nivel avanzado referente a la transformación digital, lo que facilitó a las compañías poder llegar al cumplimiento de sus metas establecidas (Cuenca-Fontbona *et al.*, 2020).

En el ámbito nacional, El COVID-19 también afectó a Perú severamente, y se agudizó en especial, debido a factores estructurales como la precariedad del sistema de salud, la informalidad de la economía nacional profundizando la inadecuada prestación de servicios públicos y privados (Calderón, 2020) y (Morris, 2021). Por otra parte, siendo la transformación digital un eje central para el desarrollo también se presentan casos de resistencia y rechazo a la adopción de nuevas tecnologías, por ejemplo, en el estudio realizado en una municipalidad de la región Amazonas, se evidenció que el 61.43% de los trabajadores señalaron que la transformación digital es mala, a la vez que el 38.57% lo consideran regular (Cabrera, 2023).

En el ámbito local, según documento del plan de desarrollo concertado Puno al 2021, (Gobierno Regional de Puno, 2008) la entidad, se caracteriza por un sistema de gestión administrativa tradicional con un equipamiento y la automatización de la información deficiente, así mismo se tiene un sistema de gestión de información institucional disperso y desarticulado en todas las instituciones públicas de la región Puno lo que genera el inadecuado manejo y uso de la información afectando a la toma de decisiones, mientras

que Yana (2016) señala que en el gobierno regional, los sistemas de información vinculados con la administración de recursos humanos no contienen información actualizada.

La institución emplea diversos sistemas y aplicativos informáticos sin una adecuada integración (procesos y estructura), lo que dificulta la interacción adecuada entre los servidores públicos y los usuarios. Algunos empleados encuentran dificultades para adaptarse y aprender nuevas tecnologías, es decir, desconocen el uso de herramientas técnicas apropiadas para mejorar los procesos internos, por el contrario, realizan actividades de manera tradicional, lo que genera una rutina de trabajo que afecta negativamente su desempeño laboral reflejados en mayores tiempos y costos e incumplimiento de metas y objetivos institucionales lo que genera malestar en la población usuaria. Para ello se planteó el problema general consistente en; ¿cuál es la relación que existe entre transformación digital y la gestión administrativa de los servidores públicos en el gobierno regional de Puno, 2023?

La importancia del estudio radica en que permite mostrar elementos asociados a la transformación digital y su relación con la gestión administrativa con criterios de eficiencia y eficacia, un gobierno ágil y transparente para atender las necesidades de la población.

El propósito de la investigación es determinar la relación que existe entre la transformación digital que permitan ser considerados por los agentes decisores en la correcta gestión administrativa de la institución.

La contribución de la presente investigación se centra en brindar información valiosa y técnica, teniendo en cuenta que actualmente el uso de la tecnología en el contexto actual y permite mejorar los procesos administrativos internos, en consecuencia, se busca contrastar los supuestos teóricos en el contexto de la gestión pública del gobierno regional.

La línea de investigación a la que corresponde la investigación es administración y marketing, sub línea administración de recursos humanos; en el área de las ciencias económico-empresariales, en el programa de maestría en Administración y Finanzas.

La metodología corresponde al estudio correlacional, diseño no experimental de corte transversal y muestreo probabilístico.



El trabajo de investigación contiene la siguiente estructura:

Capítulo I: revisión de literatura, marco teórico y antecedentes

Capítulo II: planteamiento del problema, identificación, enunciado del problema, justificación, objetivos, objetivos generales y específicos.

Capítulo III: materiales y métodos, lugar de estudio, población, muestra, metodología de investigación, y descripción detallada de métodos por objetivos específicos.

Capítulo IV: resultados y discusiones, conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1. Marco teórico

1.1.1. Transformación digital

La transformación digital es el proceso continuo, disruptivo, estratégico y cambio cultural que se sustenta en el uso intensivo de las tecnologías digitales, sistematizados y análisis de datos para generar efectos económicos, sociales y de valor para las personas (D.U. N° 006, 2020).

Según Warner & Wäger (2019) es un proceso continuo de evolución estratégica, donde se usan los avances de las tecnologías digitales, con el fin de crear capacidades que renueven el modelo tradicional, la cultura organizacional y trabajo en equipo.

Según Vial (2019) es un procedimiento que tiene como finalidad mejorar una compañía, ocasionando cambios significativos en sus actividades mediante la combinación de tecnologías de información, comunicación, conectividad y computación.

De acuerdo a Bravo *et al.* (2022) la transformación digital es un proceso de migración de una institución desde un entorno tradicional a un nuevo modelo de procesos con la visión de generar valor público.

Componentes de la transformación digital

Los componentes de la transformación digital se enfocan en el uso de tecnologías, los cambios en la creación de valor, los cambios estructurales y los aspectos financieros. En cuanto al uso de tecnologías, esto abarca la actitud de la empresa

hacia las nuevas tecnologías y su habilidad para aprovecharlas al máximo. Los cambios en la creación de valor se refieren a cómo las estrategias de transformación digital impactan el valor de la empresa, es decir, cómo las nuevas actividades digitales se alejan del negocio central tradicional. Estas desviaciones ofrecen oportunidades para ampliar y mejorar la oferta de productos y servicios actuales.

Por otro lado, los cambios estructurales implican modificaciones en la organización de la empresa en términos de productos, procesos o habilidades que son afectados por los cambios digitales. También incluyen la ubicación de las nuevas actividades digitales dentro de las estructuras corporativas. Por último, los aspectos financieros son cruciales, ya que engloban la capacidad de financiar la transformación digital. También actúan como impulsores y límites para dicho proceso, teniendo en cuenta las metas y objetivos que la organización busca alcanzar (Matt *et al.*, 2015).

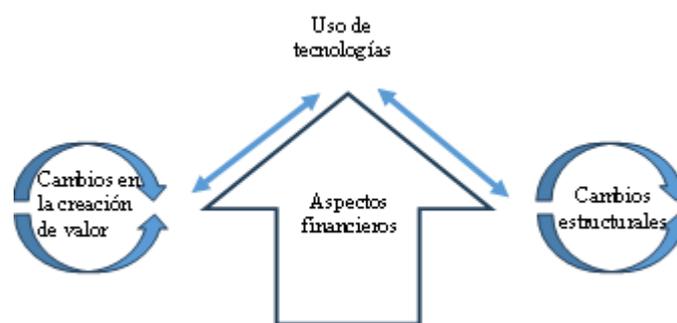


Figura 1. Equilibrio de componentes transformacionales

Fuente: Adaptado de (Matt *et al.*, 2015)

Dimensiones de la transformación digital

De acuerdo con Chiu & Reyes (2018) iniciar un proceso de transformación digital en una organización implica considerar los pilares fundamentales: cultura, procesos y estructura y uso de tecnología.

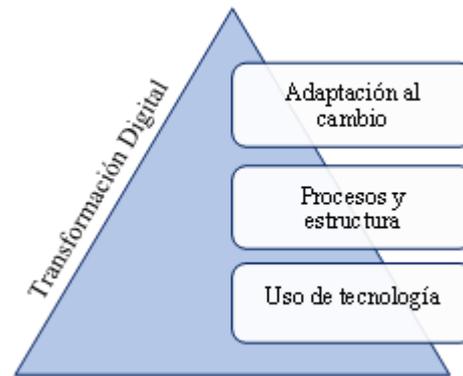


Figura 2. Dimensiones de la transformación digital

Fuente: adaptado de (Chiu & Reyes, 2018)

1.1.1.1. Adaptación al cambio

La cultura digital se refiere al conjunto de valores, creencias, normas, comportamientos, prácticas y expresiones que surgen como resultado de la amplia adopción y uso de tecnologías digitales en la sociedad. Incluye la forma en que las personas interactúan con la tecnología, cómo acceden, comparten y crean información y contenido digital, y cómo se comunican y construyen relaciones en el entorno digital.

La adaptación al cambio de tecnología se refiere a la capacidad de individuos, organizaciones o sociedades para ajustarse, integrar y utilizar nuevas tecnologías de manera efectiva y exitosa. La rápida evolución de la tecnología ha llevado a la introducción constante de nuevas herramientas y soluciones, lo que requiere que las personas y las entidades se adapten y se actualicen continuamente para aprovechar al máximo estas innovaciones.

Este componente engloba todas las formas en que los empleados de una empresa perciben, piensan y se comportan, y se espera que integren en su rutina diaria conceptos como la innovación, la colaboración, la disposición a asumir riesgos, la adaptación al cambio y el aprendizaje constante.

La adaptación al cambio de tecnología implica varios aspectos importantes:

Aprendizaje y capacitación: Las personas deben estar dispuestas a aprender y capacitarse en el uso de nuevas tecnologías. Esto puede incluir adquirir nuevas habilidades, conocimientos y competencias técnicas.

Flexibilidad: La capacidad de ser flexible y adaptarse a nuevas formas de trabajo y procesos es esencial para abrazar el cambio tecnológico de manera efectiva.

Resistencia al cambio: Superar la resistencia al cambio es crucial, ya que algunas personas pueden mostrar aprehensión o temor hacia lo desconocido.

Innovación: La adaptación al cambio de tecnología también implica ser innovador y buscar formas creativas de aplicar las nuevas tecnologías para resolver problemas o mejorar procesos.

Actualización de sistemas e infraestructura: Las organizaciones deben invertir en la actualización de sus sistemas y la infraestructura tecnológica para asegurarse de que estén listas para aprovechar las nuevas tecnologías.

Evaluación y selección adecuada: Es fundamental evaluar correctamente las nuevas tecnologías antes de adoptarlas. No todas las soluciones tecnológicas son adecuadas para todas las situaciones, por lo que es importante seleccionar las que mejor se ajusten a las necesidades y objetivos específicos.

Cambio cultural: La adaptación al cambio de tecnología también puede requerir un cambio cultural en las organizaciones, donde se fomente una mentalidad de mejora continua y apertura a nuevas ideas.

Gestión del cambio: En el caso de grandes transformaciones tecnológicas, es importante contar con una adecuada gestión del cambio, que incluya comunicación efectiva, apoyo y participación de los involucrados.

En resumen, la adaptación al cambio de tecnología es un proceso continuo y dinámico que involucra tanto la preparación individual como organizacional para aceptar, integrar y utilizar las nuevas tecnologías de manera efectiva para mejorar la eficiencia, la productividad y la innovación (Chiu & Reyes, 2018) y (Bassi & McMurrer, 2007).

1.1.1.2. Procesos y estructura

De acuerdo a Chiu & Reyes (2018), la organización desde el punto de vista de la transformación digital se enfoca en colaborar con la gobernanza de los líderes de equipo y de cambio con la finalidad de ejecutar los cambios estructurales y procesos

de la transformación digital de manera eficiente y efectiva. Con este propósito, los líderes deben proponer la instauración de departamentos, reevaluar las aptitudes y habilidades necesarias en cada posición, entender todos los procedimientos en curso y reconfigurar los entornos físicos existentes.

Algunas estrategias generales para la adopción del eje tratado son las siguientes:

- Cambiar a una estructura organizacional centrada en el cliente y adaptable a los cambios.
- Equipamiento e infraestructura.
- Redefinir roles y funciones de los líderes de la organización (Chiu & Reyes, 2018).

Cambio cultural: La adaptación al cambio de tecnología también puede requerir un cambio cultural en las organizaciones, donde se fomente una mentalidad de mejora continua y apertura a nuevas ideas.

Gestión del cambio: En el caso de grandes transformaciones tecnológicas, es importante contar con una adecuada gestión del cambio, que incluya comunicación efectiva, apoyo y participación de los involucrados.

En resumen, la adaptación al cambio de tecnología es un proceso continuo y dinámico que involucra tanto la preparación individual como organizacional para aceptar, integrar y utilizar las nuevas tecnologías de manera efectiva para mejorar la eficiencia, la productividad y la innovación (Chiu & Reyes, 2018) y (Bassi & McMurrer, 2007).

Procesos orientados a la tecnología:

Los procesos orientados a la tecnología son secuencias de actividades o tareas que se diseñan específicamente para aprovechar y utilizar la tecnología de manera eficiente y efectiva. Estos procesos están estrechamente vinculados con la implementación, gestión y optimización de soluciones tecnológicas dentro de una organización o un contexto determinado. Aquí hay algunos puntos clave sobre los procesos orientados a la tecnología:

- Automatización y digitalización: Los procesos tecnológicos a menudo implican la automatización de tareas manuales y la digitalización de flujos de trabajo para mejorar la eficiencia y reducir errores humanos.
- Integración de sistemas: En entornos tecnológicos, es común que diferentes sistemas y aplicaciones interactúen entre sí. Los procesos tecnológicos facilitan la integración de estas soluciones para mejorar la comunicación y el intercambio de datos.
- Seguridad de la información: Los procesos tecnológicos deben abordar la seguridad de la información y la protección de datos sensibles para garantizar la privacidad y la confidencialidad.
- Monitoreo y análisis: Los procesos tecnológicos a menudo incluyen la supervisión continua y el análisis de métricas para identificar problemas, optimizar el rendimiento y tomar decisiones informadas.
- Actualización y mejora continua: Dado que la tecnología avanza rápidamente, los procesos tecnológicos deben adaptarse y actualizarse de manera constante para mantenerse relevantes y competitivos.

Estructura orientada a la tecnología:

La estructura orientada a la tecnología se refiere a cómo se organizan los recursos tecnológicos y las capacidades dentro de una organización para aprovechar al máximo las herramientas y soluciones tecnológicas. Aquí hay algunos aspectos importantes de la estructura orientada a la tecnología:

Equipos especializados: Una estructura tecnológica suele contar con equipos especializados, como desarrolladores de software, ingenieros de redes, analistas de datos, expertos en ciberseguridad, entre otros, que trabajan en conjunto para abordar las diversas necesidades

Tecnológicas de la organización

Arquitectura de sistemas: La estructura define la arquitectura de sistemas que se utilizará en la organización, incluyendo hardware, software y tecnologías de la información.

Gobernanza de TI: La estructura orientada a la tecnología también implica una gobernanza sólida de tecnología de la información para garantizar una toma de decisiones coherente y alineada con los objetivos del negocio.

Roles y responsabilidades: Cada miembro del equipo tecnológico tiene roles y responsabilidades definidos para asegurar una gestión eficiente y efectiva de los recursos tecnológicos.

Integración con otros departamentos: La estructura tecnológica debe integrarse con otros departamentos de la organización para brindar soporte tecnológico y garantizar que las soluciones tecnológicas satisfagan las necesidades del negocio.

Adaptabilidad y flexibilidad: Dado que la tecnología está en constante evolución, la estructura tecnológica debe ser flexible y adaptarse rápidamente a los cambios para mantenerse competitiva y alineada con las estrategias empresariales.

En resumen, los procesos y la estructura orientados a la tecnología se centran en cómo una organización utiliza y gestiona la tecnología para lograr sus objetivos de manera eficiente y efectiva. La integración adecuada de la tecnología en los procesos y la estructura organizacional puede brindar ventajas competitivas significativas y mejorar el rendimiento general de la organización (Chiu & Reyes, 2018).

1.1.1.3. Uso de tecnología

El uso de tecnología se refiere al empleo y aplicación de herramientas, dispositivos, software y soluciones tecnológicas para realizar tareas, mejorar procesos, resolver problemas, optimizar funciones o simplemente para facilitar y mejorar la vida cotidiana de las personas, empresas y organizaciones. La tecnología abarca una amplia gama de campos, desde dispositivos móviles, computadoras y sistemas informáticos, hasta aplicaciones, software, Internet, inteligencia artificial, robótica y mucho más.

Cualquier empresa que aspire a emprender un proceso de transformación digital debe familiarizarse y apostar por la adopción de novedosas tecnologías, como plataformas, herramientas y equipos, con el objetivo de potenciar la conectividad,

optimizar la producción, gestionar los procesos y la información, fomentar la colaboración en el trabajo y aumentar el valor brindado al cliente.

El uso de tecnología puede tener múltiples propósitos, incluyendo:

Automatización: Utilizar la tecnología para realizar tareas de forma automática y eficiente, reduciendo la intervención humana y mejorando la precisión y velocidad.

Comunicación: Facilitar la comunicación entre personas a través de diferentes plataformas y canales, como correos electrónicos, redes sociales, aplicaciones de mensajería y videoconferencias.

Almacenamiento y acceso a información: Utilizar tecnología para almacenar, organizar y acceder a grandes cantidades de información y datos de manera rápida y eficiente.

Análisis de datos: Emplear soluciones tecnológicas para examinar extensas bases de datos con el fin de extraer información de relevancia para la toma de decisiones y la detección de patrones y tendencias.

Innovación: Emplear la tecnología para desarrollar nuevas soluciones, productos y servicios que mejoren la calidad de vida, impulsen el crecimiento empresarial o aborden problemas específicos.

Gestión y organización: Aplicar soluciones tecnológicas para mejorar la gestión y organización de recursos, procesos y operaciones en empresas e instituciones (Chiu & Reyes, 2018).

Transformación digital en la administración pública

De acuerdo a Mergel *et al.* (2019) la transformación digital en el sector público significa nuevas formas de trabajar con las partes interesadas, construir nuevos marcos de prestación de servicios y crear nuevas formas de relaciones.

Elementos de la transformación digital

La transformación digital tiene los siguientes tres elementos:

Uso de la tecnología para la prestación de servicios: Los resultados de los esfuerzos de transformación digital son cambios en la entrega, modalidad de servicios, sino

también nuevas formas de interacción directa con clientes, por ejemplo, a través de las redes sociales para adaptar productos y servicios según las necesidades cambiantes de los clientes.

Uso de la tecnología para transformar la cultura organizacional y relaciones con los ciudadanos: La transformación digital se ve principalmente como un cambio de paradigma para la prestación de servicios digitales.

La creación de valor como resultado de la transformación digital: En relación con los procesos administrativos, Las tecnologías de información y comunicación tienen el potencial de apoyar procesos administrativos como mejorar la coordinación entre diferentes unidades operativas de la entidad contribuyendo significativamente en el cambio organizacional.

Categorías de la transformación digital

De acuerdo a Mergel *et al.* (2019) la transformación digital tiene cuatro categorías a saber: la primera consiste en las razones que en el entorno basado en que muchas organizaciones hacen uso de las bondades que trae la digitalización en la prestación de bienes y servicios por lo que constituye una necesidad para las organizaciones, los ciudadanos en general la adopción de los cambios tecnológicos. La segunda consiste los en los objetos de la transformación digital basado en los procesos, la estructura, las relaciones y el entendimiento del proceso de aprovechamiento de la tecnología en la prestación de bienes y servicios del Estado. El tercero está referido a los procesos internos, es decir la organización y la articulación de los procesos internos basados en la digitalización de relaciones, servicios y todos los procesos internos de la entidad. Finalmente, los resultados de la transformación digital que recae en los productos, efectos e impactos, es decir, no sólo bienes y servicios sino, mejores bienes y servicios de manera eficiente y efectiva; estos efectos tienen un impacto general la creación de valor para los ciudadanos en tanto la entidad se moderniza y genera un cambio organizacional con un mayor acercamiento a los usuarios.

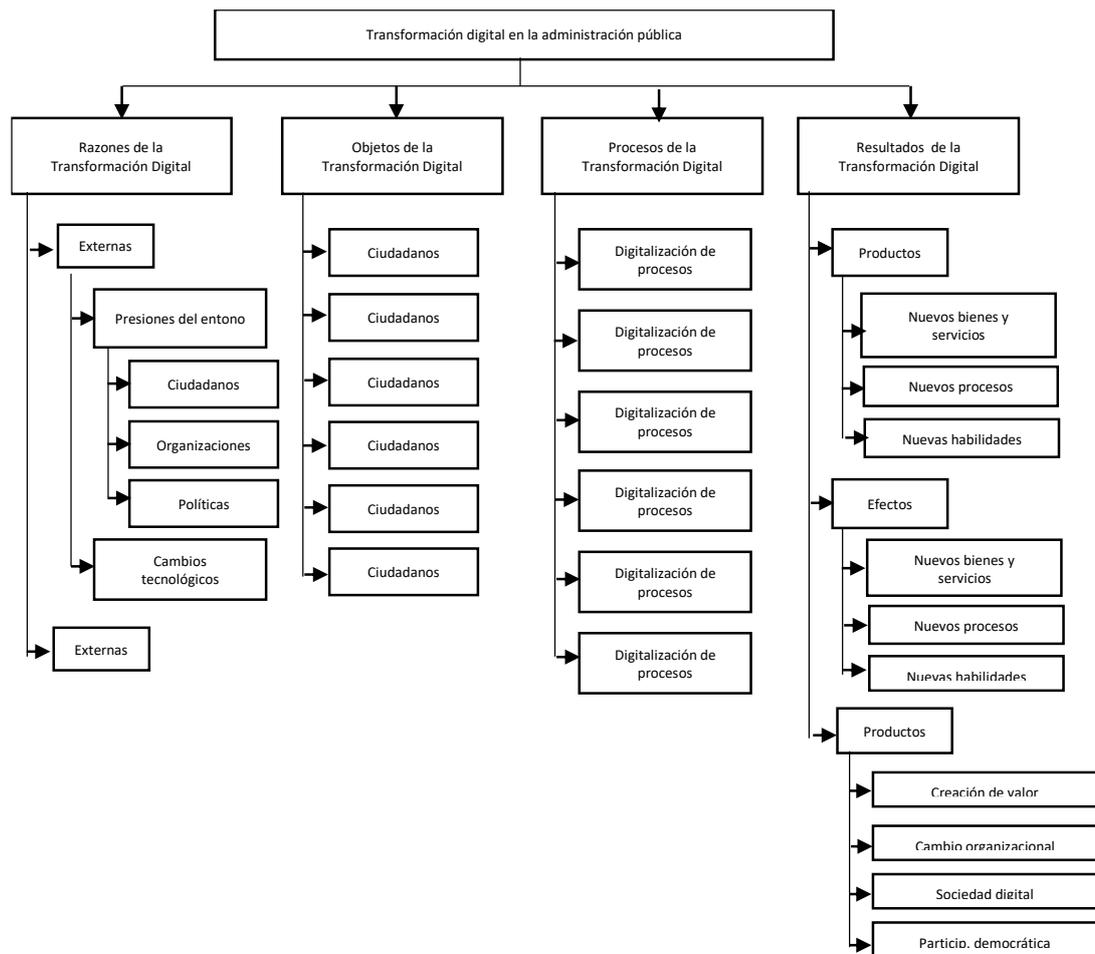


Figura 3. Transformación digital en la administración pública

Fuente: Adaptado de Mergel *et al.* (2019)

1.1.2. Gestión administrativa

Según Hernández *et al.* (2017) La gestión administrativa implica la capacidad de la organización para establecer, adquirir y supervisar los objetivos institucionales utilizando sus recursos disponibles. Dentro de esta descripción, el enfoque recae en la evolución de la gestión administrativa, que debe tener en cuenta los objetivos establecidos y la utilización efectiva de los recursos disponibles.

De acuerdo a Quichca (2012), describe como un procedimiento en el que se autoriza y sincroniza de manera efectiva todos los recursos económicos, humanos, tecnológicos y teóricos necesarios para lograr los objetivos y metas cuantificables de la organización. De igual modo, se interpreta como la combinación continua de actividades de planificación y coordinación relacionadas con los recursos financieros, materiales y humanos, dentro de un marco temporal establecido.

De acuerdo a Robbins & Coulter (2014) la administración es la progresión de la planificación, organización, dirección y evaluación de la actividad de los miembros de una entidad, así como la utilización de los recursos disponibles de la organización para alcanzar los objetivos establecidos.

De acuerdo a Chiavenato (2019) la administración implica la progresión de planificar, organizar, dirigir y evaluar la utilización de los recursos institucionales con el fin de lograr metas específicas de manera competente y cualificada.

En consecuencia, la administración comprende un conjunto de acciones llevadas con la finalidad de alcanzar un rendimiento destacado y eficiente. Esto se traduce en la consecución de metas y objetivos preestablecidos a través de la organización. En este contexto, el propósito fundamental de la administración consiste en facilitar que la organización alcance sus metas, garantizando su competitividad y contando con un equipo bien capacitado y motivado para contribuir al logro de dichos objetivos.

Según Koontz *et al.* (2008) la administración es la creación y mantenimiento de un entorno en el cual las personas que colaboran pueden lograr ciertos objetivos de manera eficaz.

Principios generales de la administración

Según Koontz *et al.* (2008) señala los principios de la Administración planteados por Henry Fayol y se mencionan a continuación:

División del trabajo: Implica la especialización de labores y personas con el propósito de mejorar la eficacia.

Autoridad y responsabilidad: La autoridad es el derecho de impartir órdenes y la capacidad de esperar obediencia, mientras que la responsabilidad es una consecuencia natural de la autoridad y conlleva la obligación de rendir cuentas. Es esencial mantener un equilibrio entre ambas.

Disciplina: Está vinculada a la obediencia, aplicación, energía, comportamiento y respeto a los acuerdos establecidos.

Unidad de mando: Cada empleado debe recibir instrucciones de un superior, siguiendo el principio de autoridad única.

Unidad de dirección: Implica tener un líder y un plan para cada conjunto de actividades con el mismo objetivo.

Subordinación de los intereses individuales a los generales: Los intereses generales de la empresa deben prevalecer sobre los intereses personales de quienes la componen.

Remuneración del personal: Debe garantizarse una compensación justa y satisfactoria tanto para los empleados como para la organización.

Centralización: Se refiere a la concentración de la autoridad en la cúspide jerárquica de la organización.

Cadena escalar: Es la línea de autoridad que desciende desde el nivel más alto hasta el más bajo, de acuerdo con el principio de mando.

Orden: Se trata de asignar un lugar para cada cosa y mantener cada cosa en su lugar, tanto en términos de materiales como de personas.

Equidad: Implica tratar a las personas con amabilidad y justicia para ganarse su lealtad.

Estabilidad del personal: La rotación del personal perjudica la eficiencia organizativa; por lo tanto, cuanto más tiempo permanezca una persona en su puesto, mejor será para la empresa.

Iniciativa: Se refiere a la capacidad de concebir un plan y asegurar personalmente su éxito.

Espíritu de equipo: La unión y armonía entre las personas son fundamentales fortalezas para la organización.

Importancia de la gestión administrativa

De acuerdo a Luna (2014), la relevancia se encuentra en que una gestión efectiva conlleva varios beneficios para la organización o empresa. La adecuada administración desempeña un papel fundamental en este proceso. Su importancia radica en la necesidad esencial de utilizar información de manera más precisa para alcanzar con éxito los objetivos en el ámbito de la administración pública. Esto conlleva al aumento de la productividad en la gestión, la satisfacción tanto de empleados como de clientes,

y promueve la toma de decisiones, contribuyendo a una mejora en la calidad de la gestión.

Características de la gestión administrativa

Según Luna (2014) cuando se analizan las características de la administración, se pueden reconocer ciertos atributos específicos que la distinguen de otros campos de conocimiento:

Universalidad

La administración tiene una aplicación universal en todos los tipos y tamaños de organizaciones, tanto a nivel nacional como internacional, ya sean públicas o privadas.

Especificidad o propósito

El conocimiento en el ámbito de la administración es distintivo, ya que representa un recurso efectivo para asegurar la ejecución del trabajo, y, por lo tanto, No se debe mezclar con otras disciplinas afines.

Unidad temporal

El proceso de administración está conformado por múltiples etapas, fases y elementos que trabajan de manera conjunta y sincronizada a lo largo del tiempo. Esto implica que no deben ser analizados de manera independiente. La administración es un ámbito en constante evolución que engloba todos sus componentes, los cuales interactúan como parte de un proceso de mejora continua.

Unidad jerárquica o amplitud del ejercicio

La administración se aplica en todas las esferas de la sociedad, tanto en términos verticales como horizontales en los diferentes niveles de gobierno.

Interdisciplinaria

La administración comparte similitudes con todos los campos de conocimiento relacionados con la efectividad y eficiencia en la realización del trabajo

Valor instrumental

La administración sirve como un medio para lograr un objetivo; a través de ella, se obtienen resultados prácticos.

Flexibilidad

La administración incluye un espacio de flexibilidad para cumplir con las expectativas de la entidad social en la que se lleva a cabo, y esto se puede observar en la práctica.

Dimensiones de la gestión administrativa

Planear

Implica la elección de misiones y metas, junto con las medidas necesarias para alcanzarlas. Este proceso implica la toma de decisiones, es decir, la selección de proyectos de acción futuros entre diversas alternativas disponibles.

Organizar

Es la faceta de la gestión que abarca la creación de una disposición deliberada de funciones para que las personas las desempeñen dentro de una organización. La intencionalidad se refiere a asegurar que todas las tareas necesarias para alcanzar objetivos estén asignadas y se espera que se asignen a aquellos individuos que puedan realizarlas de manera más efectiva. El propósito de esta estructura organizativa es contribuir a la formación de un entorno propicio para el desarrollo humano

Dirigir

Consiste en influir en las personas para que aporten al logro de metas tanto organizativas como grupales, y se centra principalmente en la dimensión interpersonal de la gestión. Todos los administradores coinciden en que sus desafíos más significativos surgen de las personas, sus aspiraciones, actitudes, así como su comportamiento individual y grupal. Por lo tanto, los gerentes efectivos también deben desempeñar roles efectivos como líderes, ya que el liderazgo implica la capacidad de ser seguido y las personas tienden a seguir a aquellos que ofrecen medios para satisfacer sus necesidades, anhelos y deseos. En este contexto, dirigir abarca aspectos como la motivación, los estilos y enfoques de liderazgo, así como la comunicación.

Controlar

Consiste en evaluar y corregir tanto el rendimiento individual como el organizacional para garantizar que las acciones estén alineadas con los planes establecidos. Esto implica la medición del desempeño en comparación con metas y planes, identificando desviaciones de los estándares y colaborando en la corrección de estas desviaciones. En resumen, el control facilita la ejecución efectiva de los planes. Aunque la planificación debe preceder al control, los planes no se llevan a cabo automáticamente; más bien, guían a los gerentes en la asignación de recursos para alcanzar objetivos específicos, y luego las actividades son evaluadas para determinar si cumplen con los planes.

Según Chiavenato (2019), En el contexto de la administración, la organización se refiere a asignar responsabilidades, repartir las labores entre equipos o departamentos, y suministrar los recursos requeridos a dichos equipos o departamentos. La gestión administrativa abarca cuatro dimensiones fundamentales que comprenden la planificación, la organización, la dirección y el control.

La planeación, presentada como la primera función, ya que cumple el rol de origen para desarrollar otras actividades, consiste en analizar la situación de la organización, exponer previamente los objetivos y las metas a cumplir, a la vez de las acciones para llevar a cabo.

La planificación, es un procedimiento de definir las metas de la entidad y la mejor forma de lograr dichos objetivos, es decir, el administrador describe los pasos necesarios para realizar la gestión en base al contenido (Thi Hang, 2019).

La segunda dimensión es la organización que implica la definición de las acciones a llevar a cabo, agrupadas según la responsabilidad de cada área, seguida de la asignación de funciones específicas a las personas. Esto se resume como la estructuración y coordinación de recursos en el contexto de la administración empresarial con el fin de alcanzar sus objetivos.

La tercera dimensión es la dirección que está estrechamente relacionada con el desempeño de las actividades, dependiendo de las personas que conforman la empresa para lograr sus metas. La intervención efectiva de los servidores públicos y directivos

es crucial, y la alta gerencia debe motivar a los empleados para que estén satisfechos con su trabajo y logren los objetivos deseados.

La última dimensión se refiere al control, cuya responsabilidad es asegurar que los resultados se ajusten al plan inicial. Esta fase implica la verificación de las tareas y su coherencia con los objetivos establecidos, lo que sirve como base para las actividades internas de la organización

Según Kaul (2020), Henry Fayol establece cinco pasos fundamentales como parte del proceso administrativo. Planificar se considera la base del procedimiento administrativo, ya que implica la definición clara de los objetivos que la empresa pretende alcanzar. Organizar involucra la gestión de todos los recursos de la empresa, asegurando su disponibilidad eficiente y oportuna, tanto en términos de personal como de recursos materiales. En cuanto a la Dirección, no se limita a la organización y coordinación del personal, sino que también aborda aspectos como la motivación de los empleados y la facilitación de una comunicación efectiva en toda la compañía. Por último, el Control se centra en garantizar que el funcionamiento general se ajuste a las expectativas y que todo fluya de manera que se puedan lograr los resultados planificados

1.2. Antecedentes

A nivel global se tienen los siguientes estudios referente al tema:

En el estudio realizado por Alvarenga *et al.* (2020), que tuvo como objetivo analizar la relación entre la transformación digital en el sector público con la gestión del conocimiento, la metodología utilizada fue cuantitativa, basado en una revisión y un cuestionario, el cual fue aplicado a una muestra de 54 servidores públicos de dos áreas gubernamentales del Ministerio de Medio Ambiente de Portugal. Entre los resultados se muestran un valor de $R^2 = 0.66$ para las ambas variables, asimismo se evidencia un valor de alfa de Cronbach de 0.878 para Transformación digital y 0.785 para gestión del conocimiento, donde el modelo de regresión arrojó un valor del 60%. Por lo que se concluye que la introducción de la transformación digital en el Ministerio de Medio Ambiente ha elevado el nivel de gestión del conocimiento.

El estudio de Galanti *et al.* (2023), tuvo como propósito investigar el estado del arte del proceso de innovación en las fábricas italianas, explorar si la digitalización puede verse

como una oportunidad, e imaginar una nueva forma de trabajar caracterizada por la adaptabilidad, la resiliencia y la apertura al cambio. Se entrevistó a 30 expertos italianos en gestión de recursos humanos, y los hallazgos fueron analizados usando un enfoque mixto. Entre los resultados se encuentra que la digitalización obtuvo un coeficiente de coseno= 0.16, como un Chi cuadrado= 12,355. Concluye que la digitalización es una ventaja competitiva, siempre que exista profesionales con habilidades específicas, capaces de afrontar este desafío.

El investigador Romero (2022), se propuso en su investigación evaluar la influencia de la transformación digital en la gestión empresarial dentro de la gerencia de exploración y producción de la EP Petroecuador. Como resultado, identificó una correlación positiva moderada de 0.463 en el coeficiente de correlación de Spearman entre las variables de transformación digital y gestión empresarial, además, a medida que la compañía incrementa el nivel de transformación digital, se evidencia la mejora de la gestión empresarial. Se hizo uso de la metodología mixta y correlacional, trabajando con una muestra de 356 colaboradores.

En el estudio de Bonifacio (2019), su objetivo fue determinar la relación de la gestión del conocimiento y la gestión administrativa, cuyo estudio fue cuantitativo, transversal y descriptivo-correlacional; para lo cual se tomó en cuenta una muestra de 64 trabajadores de la UGEL San Román, quienes se les aplicaron dos cuestionarios. Concluye que las variables gestión del conocimiento y gestión administrativa obtuvieron un valor de $r=0.643$ usando el coeficiente Rho de Spearman, reflejando que para mejorar la gestión administrativa de la UGEL San Román es importante tener dominio en la gestión del conocimiento.

De acuerdo Carbajal (2021), cuyo objetivo fue analizar en qué medida la transformación digital se relaciona con la gestión administrativa en una Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, para lo cual utilizó un estudio de tipo básica y diseño no experimental, correlacional y transversal; entre sus resultados destaca que el valor de correlación de 68.2% haciendo uso del Coeficiente de Rho de Spearman. Concluyendo que, existe una asociación moderada y fuerte entre ambas variables. En este estudio.

En el estudio de Castañeda (2022), el objetivo fue determinar la relación entre la gestión administrativa y competencias digitales en la UGEL Yungay, 2022. El estudio fue cuantitativo, correlacional y transversal de la misma utilizó la prueba estadística

Coefficiente de correlación de Pearson. Por otra parte, se empleó un cuestionario aplicado a una muestra de 72 colaboradores. Entre los hallazgos se pudo observar que existe una correlación directa y positiva de $r=0.866$ y $t_c = 14,490 > t_t = 1,994$ entre ambas variables. En conclusión, se establece una conexión relevante, respaldada por la necesidad de que la organización ofrezca capacitación en herramientas tecnológicas para mejorar la eficacia de los empleados en sus funciones laborales.

Según Delgadillo (2022), el propósito de su investigación fue analizar la influencia de la transformación digital en la administración de micro y pequeñas empresas en el sector de restaurantes en Arequipa en el año 2021. El método fue explicativo, transversal y cuantitativo haciendo uso del coeficiente de correlación Rho de Spearman. La muestra fue de 136 MYPES. Los resultados demuestran que el 58.82% de las compañías casi siempre, controlan y dirigen a las trabajadoras para que se cumplan los objetivos planteados; por otra parte, el 41.18% se adaptan al procedimiento para mantener la competitividad; concluyendo que la transformación digital tiene implicancia en la gestión empresarial de las pymes, siendo la correlación de 0.734 positiva y significativa.

De acuerdo con Díaz (2022), en su investigación se planteó el objetivo de analizar cómo la transformación digital contribuye a mejorar la eficiencia en la gestión administrativa. El enfoque metodológico empleado fue de tipo básico con un diseño experimental. El resultado concluyó que la transformación digital efectivamente mejora la eficiencia administrativa en la organización al permitir una reorganización estratégica en los aspectos laborales. Esto conduce a una mayor calidad en la prestación de servicios, una reducción de la carga de trabajo y una mejor adaptación a los cambios tecnológicos relacionados con las necesidades de los usuarios.

En la investigación de Huacho (2020), el objetivo fue establecer la relación entre las tecnologías de la información y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Angaraes – Lircay. El estudio se enmarcó en un enfoque básico, transaccional, correlacional y cuantitativo, y se basó en una muestra compuesta por 103 colaboradores de la entidad. Los resultados indicaron una correlación positiva considerable de $r= 0.878$, con un nivel de significación de $sig. = 0.000$, utilizando el Coeficiente de Rho de Spearman, lo que respalda la hipótesis del estudio. En resumen, se puede afirmar que existe una relación significativa y positiva entre las tecnologías de la información y la gestión administrativa.

De acuerdo a Huamán & Medina (2022), en su artículo realizaron una revisión bibliográfica de literatura acerca de la transformación digital en la administración pública, cuya base de datos fue tomado de revistas indexadas, tales como Scopus, scielo, Proquest, Redalyc y Google académico. Sus conclusiones se basan en que la digitalización debe considerarse como una oportunidad para la mejora de la administración del gobierno, mediante la reestructuración de servicios públicos, al hacer uso de tecnologías para elevar su eficiencia y eficacia y lograr el bienestar digital de los ciudadanos, así también, la tecnología digital reduce las brechas en la masificación como en infraestructura de comunicaciones de alta calidad.

Según Huarcaya (2021), En su estudio, se planteó la exploración de la influencia del gobierno electrónico en la eficacia de la gestión administrativa en la Municipalidad del distrito de Toraya en el año 2019. El enfoque del estudio fue de tipo no experimental y correlacional. La muestra consistió en 25 trabajadores administrativos de la entidad, a quienes se les administró una encuesta. Según los hallazgos, un 56% de los encuestados opinó que la calidad de la gestión administrativa es satisfactoria. En cuanto a los resultados inferenciales, se observó una correlación positiva muy fuerte, con un valor de $r=0.857$ y un nivel de significación de $\text{sig.}=0.000$, utilizando el coeficiente de correlación Rho de Spearman. Esto confirma la suposición del estudio, sugiriendo que hay una correlación sólida entre el gobierno electrónico y la eficacia de la gestión administrativa.

En la investigación de Javier (2022), su propósito fue establecer la conexión entre la utilización de tecnologías y la administración por parte de los empleados del Ministerio Público de Huaraz. El estudio adoptó un enfoque descriptivo correlacional, siendo de naturaleza aplicada y no experimental. Se empleó el Coeficiente de Correlación de Pearson. La muestra consistió en 69 empleados administrativos. Uno de los resultados significativos es que se ha establecido una relación sustancial y directa entre la utilización de tecnologías y la gestión administrativa de los empleados del ministerio. Este hallazgo se demostró a través de un valor de correlación (r) igual a 0.512, lo que señala una correlación positiva de magnitud moderada.

De acuerdo a Julca (2021), el propósito principal fue evaluar si la gestión del conocimiento tiene un impacto en los procedimientos administrativos de una Universidad Privada en Lima durante el año 2020. El estudio siguió un enfoque cuantitativo y adoptó un diseño de investigación correlacional de carácter transversal y básico. La población

objeto de estudio consistió en 55 colaboradores a quienes se les aplicó una encuesta, y se empleó la prueba estadística Rho de Spearman. El autor llega a la conclusión de que la gestión del conocimiento ejerce una influencia considerable en los procesos administrativos, con un valor del 61.4% (Nagelkerke = 0.614), y un nivel de significancia del 0.05% con un nivel de confianza del 95%.

Además, se destaca que la variable independiente ejerce un efecto significativo en los procesos administrativos de la Universidad Privada, y el modelo predice eficazmente la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente.

De acuerdo a la investigación de Kanno (2022), el propósito consistió en establecer la relación entre la gestión del conocimiento y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Moche, ubicada en La Libertad, durante el año 2021. El enfoque del estudio fue no experimental y de naturaleza aplicada. Se empleó un cuestionario como herramienta de evaluación, el cual se administró a una muestra de 37 empleados. Los resultados arrojaron un valor de 0.883, con un nivel de significancia inferior a 0.05, utilizando el coeficiente de correlación Rho de Spearman, indicando una relación significativa y directa entre las variables analizadas. En síntesis, se puede concluir que a medida que se incrementa el grado de gestión del conocimiento, se aprecia un mayor nivel de efectividad en la gestión administrativa por parte de los empleados de la organización.

De acuerdo a López (2021), su investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la transformación digital y la gestión administrativa en una unidad de gestión educativa del distrito de Ate-Vitarte, 2021. Por tanto, el estudio se caracterizó por ser de naturaleza básica, de enfoque cuantitativo, con un diseño correlacional y no experimental. La recopilación de datos se llevó a cabo a través de dos cuestionarios utilizando la técnica de encuesta con escala de Likert. Se trabajó con una muestra de 132 empleados y se aplicó el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Entre los resultados se muestran que el 52.27% de las personas encuestadas tienen un nivel alto de conocimiento acerca de la transformación digital y el 36.36% tiene un nivel medio. A la vez que con respecto a la gestión administrativa el 45.45% está en un nivel alto y 34.85% en un nivel medio. Asimismo, se evidenció que ambas variables tienen una correlación positiva considerable, siendo este un valor de $0.001 < 0.05$. Finalmente, se concluye que ante un conocimiento alto de la transformación digital más alta será la gestión administrativa.

De acuerdo a Mallqui (2022), Su propósito fue establecer la conexión entre la gestión administrativa y las competencias digitales, dentro de un estudio de naturaleza básica, correlacional y no experimental. Además, se empleó el coeficiente de correlación Rho de Spearman como método estadístico.

Asimismo, la muestra estuvo compuesta por 35 trabajadores de un ministerio público, quienes se les aplicaron un cuestionario para cada una de las variables estudiadas. De acuerdo a los hallazgos encontrados, existe una correlación significativa y positiva entre gestión administrativa y competencias digitales, el cual se obtuvo un valor $r=0.659$ y un nivel de sig.=0.001, usando el coeficiente de correlación Rho de Spearman, se acepta hipótesis alternativa, en consecuencia, se refleja una correlación positiva, significativa y directa.

De acuerdo a la investigación de Nilsson (2021), su objetivo fue analizar la relación entre las variables orientación emprendedora en la gestión, capacidades dinámicas de gestión y qué tan bien se conectan con la digitalización, usando la metodología de regresión múltiple; para ello se usó un cuestionario aplicado a 130 gerentes. Entre los resultados descriptivos, se evidencia que el 67% de la madurez digital de la compañía es debido a las capacidades dinámicas, lo que significa que es una variable indispensable cuando se trata de madurez digital, a la vez que el 70% de los colaboradores tienen un nivel madurez digital alto, a la vez que el 5% de los encuestados son escépticos. Por otra parte, con respecto a los resultados inferenciales, se muestra que orientación emprendedora y la madurez digital arrojaron un valor $p= 0.77 > 0.05$, lo que significa que no existe relación significativa entre ambas variables. Concluyendo que, las capacidades dinámicas tienen un rol en la implementación de la digitalización de la compañía.

De acuerdo al estudio de Padilla (2021), que tuvo como objetivo determinar la relación existente el uso de la herramienta digital VPN y gestión administrativa en la Corte Superior de Justicia de Ica, 2021, donde el estudio fue descriptivo, correlacional y aplicada, donde se hizo uso del cuestionario, el cual se les aplicó a 86 colaboradores de dicha entidad, cabe resaltar que la prueba estadística aplicada fue el coeficiente Rho de Spearman. Los resultados indican que el 33.7% de los colaboradores mostraron un alto grado de utilización de la herramienta VPN, mientras que el 65.10% de los colaboradores demostraron una gestión administrativa de alto nivel. Se evaluó la confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, y se obtuvieron valores de 0.786 para el uso de la

herramienta digital VPN y 0.784 para la variable de gestión administrativa, lo que confirma que el instrumento y sus componentes son confiables. El análisis estadístico reveló una correlación de -0.222 entre el uso de la herramienta digital VPN y la gestión administrativa, lo que indica una correlación débil y negativa. En resumen, se puede concluir que estas dos variables están inversamente relacionadas, lo que significa que un uso adecuado de la herramienta digital no garantiza un alto nivel de gestión administrativa.

De acuerdo a la investigación de Romero (2022), su objetivo fue determinar la relación que existe entre gestión administrativa y transformación digital en una Sede del Distrito Judicial de Lima Norte 2022. El estudio fue no experimental, correlacional, cuantitativo y básico donde se usó la correlación de Spearman. La muestra estuvo compuesta por 50 trabajadores a quienes se aplicó una encuesta, donde el 56% de los servidores públicos indicó como una gestión administrativa y un 58% señaló como un nivel muy aceptable a la transformación digital, así también se obtuvo un valor de $r=0,577$ entre ambas variables. En resumen, se puede afirmar que hay una correlación positiva entre las variables de gestión administrativa y transformación digital.

En el estudio de Cabrera (2023), el propósito se centró en explorar de manera implícita el impacto del modelo de negocio digital en el desarrollo de las empresas, generando nuevas dinámicas tanto internas como externas. Esto se logra mediante la optimización de tiempo y recursos a través de la tecnología en los emprendimientos en la provincia de Tungurahua y su influencia en el nivel de confiabilidad de los consumidores. El enfoque del estudio fue de naturaleza descriptiva y correlacional con un enfoque cuantitativo. Se aplicó una encuesta en línea a 113 emprendedores, y se empleó el coeficiente de correlación Rho de Spearman. Los resultados indicaron un valor de 0.000 en lo que respecta a la incorporación de tecnologías digitales en el emprendimiento y las sugerencias proporcionadas por los usuarios.

Esto sugiere que, si los emprendedores digitalizan sus modelos de negocio para satisfacer las necesidades de los consumidores, lograrán ganar una mayor confianza por parte de estos

En la investigación de Vargas (2022), el objetivo fue analizar la influencia que existe en la gestión administrativa de la transformación digital de la Unidad de Gestión del Despacho Judicial del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, 2020, donde el estudio fue



básico, correlacional, no experimental y cuantitativo; la muestra considerada fue de 108 trabajadores de la Comisión Distrital de la Unidad del despacho fiscal, a quienes se aplicó un cuestionario estructurado. De los resultados, sobresale el hallazgo de una correlación de 0.001, que es menor a 0.05 según la prueba estadística de Chi cuadrado de Pearson. Por lo tanto, se puede concluir que un mayor nivel de transformación digital conlleva a una mejora en la gestión administrativa.

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Identificación del problema

La pandemia del COVID 19 además de ocasionar daños irreversibles a la salud, también ha configurado un nuevo panorama global que se fundamenta en el uso intensivo de las tecnologías de la información y la comunicación en todos los sectores de la economía, el entorno laboral, la educación y el mundo empresarial. Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL (2022), antes de la pandemia en América Latina y el Caribe, el 67% de las personas contaban con experiencia adecuada en la utilización de computadoras y herramientas digitales para llevar a cabo tareas profesionales esenciales, en consecuencia, un gran sector de la población de la región tienen limitaciones al aprovechamiento de las tecnologías incluso y de manera remota. Este nuevo escenario requiere ineludiblemente de conocer y aplicar nuevas formas de desarrollar actividades en el contexto del denominado distanciamiento social para una rápida adaptabilidad, resiliencia y apertura y adaptación al cambio (Galanti *et al.*, 2023), sin embargo en países de Europa como España el 73.60% de las empresas se encuentran en un nivel avanzado con lo referente a la transformación digital (adaptación al cambio y uso de tecnología), lo que facilita a las compañías poder llegar al cumplimiento de sus metas establecidas (Cuenca-Fontbona *et al.*, 2020).

En el ámbito nacional, El COVID-19 también afectó a Perú severamente, y se agudizó en especial, debido a factores estructurales como la precariedad del sistema de salud, la informalidad de la economía nacional profundizando la inadecuada prestación de servicios públicos y privados (Morris, 2021). Por otra parte, dada la relevancia de la transformación digital un eje central para el desarrollo también se presentan casos de

resistencia y rechazo a la adopción de nuevas tecnologías, por ejemplo, en el estudio realizado en una municipalidad de la región Amazonas, se evidencia que el 61.43% de los trabajadores señalan que la transformación digital es mala, a la vez que el 38.57% lo consideran regular (Collantes & Collantes, 2022).

El cambio tecnológico suscitado a partir de la Pandemia COVID 19 ha acelerado la necesidad de hacer uso casi obligatorio de la tecnología en todos los niveles y en todos los sectores de la economía. En este contexto, la capacidad de adaptación fue una de los elementos condicionantes para desarrollar nuestras actividades personales, laborales, educacionales y para acceder de nuevos bienes y servicios de los mercados en general; podemos señalar que el sector privado, en general, ha respondido más rápidamente ante los retos que presentaba este nuevo escenario, mientras que las instituciones del sector público no lo hicieron en la con la rapidez que demandaban las circunstancias.

De acuerdo al Plan de Desarrollo Regional Concertado Puno al 2021, la entidad del Gobierno Regional de Puno, se caracteriza por un sistema de gestión administrativa tradicional con un equipamiento y la automatización de la información deficiente (transformación digital), así mismo se tiene un sistema de gestión de información institucional disperso y desarticulado en todas las instituciones públicas de la región Puno lo que genera el inadecuado manejo y uso de la información afectando a la toma de decisiones (Gobierno Regional de Puno, 2008). Por otra parte, Yana (2016) señala que, en el Gobierno Regional, los sistemas de información vinculados con la administración de recursos humanos no contienen información actualizada y desarticulada.

La institución emplea diversos sistemas y aplicativos informáticos sin una adecuada integración (procesos y estructura), lo que dificulta la interacción entre los servidores públicos y los usuarios. Algunos empleados encuentran dificultades para adaptarse y aprender nuevas tecnologías. Es evidente que la institución no desarrolla la gestión administrativa de manera articulada (planificación, organización, dirección y control) lo que se refleja en la ausencia de un plan de capacitación y fortalecimiento actual y considerando los aspectos de uso y aprovechamiento de las tecnologías concordante con el sistema nacional de transformación digital (D.U. N° 006-2020), por lo que un gran sector de servidores públicos no hacen uso de herramientas tecnológicas de manera apropiadas lo que hace lento el proceso de migración al uso de las nuevas tecnologías; por el contrario, tienden a realizar actividades de manera tradicional, lo que genera una

rutina de trabajo que afecta negativamente su desempeño laboral reflejado en tiempos y costos. Este contexto de gestión trabajo administrativo configura una gestión pública caracterizado por el incumplimiento de metas y objetivos institucionales y generando malestar en la población usuaria

2.2. Enunciados del problema

2.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre transformación digital y la gestión administrativa de los servidores públicos en el gobierno regional de Puno, 2023?

2.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación que existe entre adaptación al cambio y la gestión administrativa de servidores públicos del gobierno regional de Puno, 2023?

¿Cuál es la relación que existe entre procesos y estructura y la gestión administrativa de los servidores públicos del gobierno regional de Puno, 2023?

¿Cuál es la relación que existe entre uso de tecnología y la gestión administrativa de los servidores públicos del gobierno regional de Puno, 2023?

2.3. Justificación

No se dispone de información precisa acerca del uso y manejo actual de la transformación digital, ni se cuenta con datos concluyentes sobre su efectividad y rendimiento entre los servidores públicos. A pesar de la existencia de diversas normativas, directrices, reglamentos y manuales destinados a la implementación y aplicación de tecnologías para facilitar las labores de los servidores públicos y optimizar los procesos de atención al usuario, evitando retrasos y generando alertas de vencimiento de plazos en los procesos administrativos y atención al usuario, esta situación aún no se ha esclarecido por completo.

La contribución de la presente investigación se centra en brindar información valiosa y técnica, teniendo en cuenta que actualmente el uso de la tecnología es intensivo en el contexto actual y permite mejorar los procesos administrativos internos, en consecuencia, se busca contrastar los supuestos teóricos en el contexto de la gestión pública del gobierno regional. Las conclusiones de esta investigación proporcionan una comprensión acerca

de la relación estadística entre las variables estudiadas, para la aplicación en la mejora de la gestión administrativa de diversas instituciones públicas.

La base teórica para este estudio radica en la aplicación de los principios teóricos que se relacionan con las variables que están siendo analizadas en la investigación.

El propósito de esta investigación es confirmar las suposiciones teóricas y la responsabilidad de validar los resultados en diferentes contextos dentro del gobierno regional. Las conclusiones obtenidas a través de este estudio contribuirán a una comprensión más profunda de la relación estadística entre las variables examinadas. Esto, a su vez, permitirá recomendar soluciones eficaces respaldadas por evidencia científica para mejorar los procesos, la eficiencia y la satisfacción de los usuarios, así como el bienestar y el valor institucional.

Finalmente, los resultados que se encontró serán información valiosa como referencia y base para futuros trabajos, contribuyendo así al avance del conocimiento en la investigación científica.

2.4. Objetivos

2.4.1. Objetivo general

- Determinar la relación que existe entre la transformación digital y la gestión administrativa de los servidores públicos del gobierno regional de Puno, 2023.

2.4.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación que existe entre adaptación al cambio y la gestión administrativa de los servidores públicos del gobierno regional de Puno, 2023.
- Determinar la relación que existe entre procesos y estructura y la gestión administrativa de los servidores públicos del gobierno regional de Puno, 2023.
- Determinar la relación que existe entre uso de tecnologías y la gestión administrativa de los servidores públicos del gobierno regional de Puno, 2023.

2.5. Hipótesis

2.5.1. Hipótesis general

- Existe relación significativa entre la transformación digital y la gestión administrativa de los servidores públicos del gobierno regional de Puno, 2023

2.5.2. Hipótesis específicas

- Existe relación significativa entre la adaptación al cambio y la gestión administrativa de los servidores públicos del gobierno regional de Puno, 2023.
- Existe relación significativa entre procesos y estructura y la gestión administrativa de los servidores públicos del gobierno regional de Puno, 2023
- Existe relación significativa entre uso de tecnologías y la gestión administrativa de los servidores públicos del gobierno regional de Puno, 2023

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Lugar de estudio

El estudio se llevó a cabo en el distrito, provincia y región de Puno, con coordenadas geográficas que abarcan los 15°49'35.9'' de latitud sur y los 70°01'02.1'' de longitud. Limita al norte con Madre de Dios; al este con Bolivia; al sur con Tacna; al oeste con Moquegua, Arequipa y Cusco.

La investigación se realizó en las instalaciones de la entidad del Gobierno Regional de Puno, situada en el Jr. Deústua N° 356, en la capital de la región.

3.2. Población

La población está conformada de 280 servidores públicos se ha considerado al personal administrativo de la sede central del gobierno regional de Puno, (según organigrama de la institución), considerados los puestos de confianza como: gerencias, unidades, áreas y oficinas. Personal nombrado, contratado y CAS (contrato administrativo de servicios).

Según Toro & Parra, (2010), una población de estudio abarca a un grupo de individuos sujetos a investigación, en los cuales se aplicarán instrumentos de recopilación de datos con el propósito de obtener conclusiones que puedan generalizarse.

Tabla 1

Distribución de servidores públicos del gobierno regional de Puno

N°	Gerencias y Oficinas	D.L. N° 276	CAS	Total
1	Presidencia regional	5	2	7
2	Gerencia general regional	5	3	8
3	Consejo de coordinación regional	1	5	6
4	Gerencia regional de planeamiento, presupuesto y A.T	26	5	31
5	Gerencia regional de desarrollo social	11	7	18
6	Gerencia regional de recursos naturales y gestión ambiental	20	14	34
7	Gerencia regional de desarrollo económico	9	0	9
8	Gerencia regional de infraestructura	29	1	30
9	Dirección de estudios de pre inversión	6	0	6
10	Oficina regional de administración	39	51	90
11	Oficina de asesoría y relaciones públicas	7	5	12
12	Oficina regional de control institucional	0	9	9
13	Oficina regional de asesoría jurídica	6	4	10
14	Oficina regional de supervisión y liquidación	5	0	5
15	Oficina de riesgos y desastres	2	3	5
Total		171	109	280

Fuente: Gerencia regional de planeamiento y presupuesto y acondicionamiento territorial

3.3. Muestra

Según R. Hernández & Fernández (2014), la muestra es una parte representativa de la población. Del mismo modo Bernal (2010), define que una muestra es una parte representativa de una población, y sus características básicas son una reflexión objetiva y fiel, de modo que los resultados obtenidos en la muestra pueden generalizarse a todos los elementos que componen la población.

Aplicando la fórmula de tamaño de muestra de poblaciones finitas, tenemos:

$$n_o = \frac{Z^2 \times N \times P \times Q}{Z^2 \times P \times Q + (N - 1) \times E^2}$$

$$n_o = \frac{1.96^2 \times 280 \times 0.5 \times 0.5}{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 + (280 - 1) \times 0.05^2}$$

$$n_o = \frac{268.912}{1.6579} = 162.20 = 162 \text{ Servidores públicos}$$

Donde:

N = 280

Z = 1.96 (nivel de confianza 95%)

$p = 0.5$ (Probabilidad de éxito)

$q = 0.5$ (probabilidad de fracaso)

$E = 0.05$ (margen de error)

Muestreo

Se utilizó un enfoque de muestreo aleatorio simple probabilístico, en el que todos los participantes tienen la misma probabilidad de ser encuestado.

Criterios de inclusión: los servidores públicos que durante el desarrollo de la aplicación su trabajo tenga como función la relación con el objetivo y las variables de estudio sobre: transformación digital y la gestión administrativa.

Criterios de exclusión: los servidores públicos que no deseaban participar en la encuesta, como el personal de limpieza, mantenimiento, vigilantes y practicantes.

Unidad de análisis: La medición a la población de estudio se realizará a todos los servidores públicos, trabajadores y/o funcionarios que desarrollen en sus funciones trabajos que estén relacionados con el objetivo, variables e indicadores de estudio en la investigación de: transformación digital y la gestión administrativa de la del gobierno regional de Puno.

Aplicación del instrumento

Se confeccionó los instrumentos de recopilación de datos, basándose en el marco teórico. Estos instrumentos fueron presentados en un documento de validación de instrumentos cuantitativos, que se sometió al juicio de expertos. Luego de la evaluación, se recibieron comentarios para realizar ajustes, y finalmente se obtuvo la aprobación para utilizar dichos instrumentos en el estudio. Con el fin de facilitar su aplicación, se llevaron a cabo conversiones de los instrumentos a formatos digitales.

Con respecto a los cuestionarios; transformación digital está constituido por 12 ítems que comprenden tres dimensiones, según la operacionalización variables, estas dimensiones son: adaptación al cambio (1- 4); procesos y estructura (5-8) y uso de tecnología (9-12). En gestión administrativa se distribuyó en 16 ítems distribuidos en cuatro dimensiones y fueron: Planificación (13-16); organización (16-20); dirección (21-24) y control (25-28).

Se solicitó la autorización formal al gobierno regional de Puno a la oficina de recursos humanos para la aplicación de instrumentos.

La aplicación de la encuesta se realizó de manera directa a 114 servidores públicos en sus respectivas dependencias y 48 de manera virtual a través del formulario del Google enviando el link al correo electrónico o WhatsApp de los servidores públicos, también y realizando el scanner de código QR, asimismo, en el formato digital se incluyó la solicitud de autorización y carta de autorización otorgada por la institución.

Procesamiento de la información

Una vez completadas las encuestas, en el caso de las aplicaciones presenciales, se procedió a la tabulación utilizando software de hoja de cálculo, como Excel. En cuanto a las encuestas en línea, la información recopilada a través de Google Forms se exportó a un archivo en formato *.csv y luego se tabuló en Excel la base de datos. Utilizando esta herramienta, se organizó la información individual de manera estructurada para transformarla en una base de datos sólida y confiable. Finalmente, para llevar a cabo el análisis, se empleó el programa estadístico IBM® SPSS v27, donde se realizó el análisis estadístico tanto descriptivo como inferencial, a partir del cual, se generó las tablas, gráficos e indicadores. Esta información fue esencial para abordar los objetivos de la investigación.

Aspectos éticos

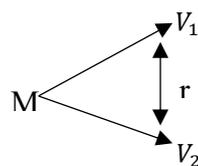
En el proceso de investigación, se respetaron los derechos de autor al realizar una citación y referencia adecuada de la información incorporada. También se prestó atención a la confidencialidad de los participantes, garantizando la protección de sus identidades mediante la obtención de su autorización para formar parte del estudio. Además, se proporcionó información sobre la participación voluntaria. Se aplicó el principio de justicia al tratar a todos los participantes de manera equitativa, aplicando reglas y condiciones uniformes.

3.4. Método de investigación

3.4.1. Tipo de la investigación

Se empleó tipo de estudio correlacional, por que mide el grado de relación entre las

variables: transformación digital y gestión administración. Se presenta el siguiente diseño.



Donde:

M = Representa la muestra del estudio

V₁ = Transformación digital

V₂ = Gestión administrativa

r = Indica el grado de correlación entre ambas variables

El propósito de esta investigación radica en medir la fuerza de la correlación entre las dos variables bajo estudio. Además, se tiene como objetivo determinar si existe una relación entre la transformación digital y la gestión administrativa.

3.4.2. Diseño de investigación

La investigación corresponde a diseño no experimental de cohorte transeccional de tipo descriptivo. Fernández y Fernández (2014) indica que tienen como objetivo de indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables de una población. Son estudiadas puramente descriptivos.

3.4.3. Método de estudio

Este estudio es cuantitativo y se clasifica como una investigación de tipo básica, ya que su finalidad es ampliar el conocimiento científico relacionado con la problemática que aborda. Según la perspectiva de Ñaupas *et al.* (2018), las investigaciones de tipo básica, también conocidas como teóricas o puras, tienen como objetivo principal recopilar información de la realidad para proporcionar un aporte organizado de contenido científico sobre un tema, sin necesariamente generar resultados de aplicabilidad inmediata. Dentro de este marco, la investigación de las variables de transformación digital y gestión administrativa busca aportar perspectivas teóricas valiosas para la comunidad científica, las cuales podrían servir de referencia para investigadores futuros que deseen investigar estas mismas variables.

Técnicas de recolección de datos

El método utilizado para recopilar datos implicó la distribución de un cuestionario entre los funcionarios públicos que trabajan en el gobierno regional de Puno, siguiendo las sugerencias de (R. Hernández & Fernández, 2014), las preguntas formuladas en la encuesta se diseñaron de manera que abordaran distintos aspectos de las variables que estaban siendo evaluadas. Los cuestionarios, tanto en formato físico como electrónico, representan el instrumento utilizado por el investigador para obtener la información necesaria acerca de un fenómeno particular.

Tabla 2

Información general de la variable transformación digital

Nombre del instrumento:	Transformación Digital
Autor:	Sandra Tuní Bravo
Año:	2023
Técnica	Encuesta
Tipo de instrumento:	Cuestionario que consta de 12 preguntas cerradas que emplean una escala de Likert de cinco escalas valorativas
Objetivo:	Evaluar la percepción sobre la transformación digital
Tamaño de la población:	280 servidores públicos del gobierno regional de Puno
Tamaño muestral	162 servidores públicos
Diseño de la muestra	Probabilístico
Procedimiento	Aleatorio simple
Error muestral	0,05
Nivel de confianza	95%
Ámbito de aplicación:	Sede central del gobierno regional de Puno, ubicado Jr. Deústua N° 656
Aplicación del instrumento	Directa y vía virtual o en línea.
Tiempo de aplicación:	10 minutos aproximadamente
Normas de aplicación:	Marcar en cada ítem de acuerdo a su percepción que considere
Ámbito geográfico del marco muestral	Departamento, provincia y distrito de Puno
Validez del contenido de la escala	Validados por tres expertos
Periodo temporal	Agosto 2023

Tabla 3

Información general de la variable gestión administrativa

Nombre del instrumento:	Gestión Administrativa
Autor:	Sandra Tuni Bravo
Año:	2023
Técnica	Encuesta
Tipo de instrumento:	Cuestionario que consta de 16 preguntas cerradas que emplean una escala de Likert de cinco escalas valorativas
Objetivo:	Evaluar la percepción sobre la gestión administrativa
Tamaño de la población:	280 servidores públicos del gobierno regional de Puno
Tamaño muestral	162 servidores públicos
Diseño de la muestra	Probabilístico
Procedimiento	Aleatorio simple
Error muestral	0,05
Nivel de confianza	95%
Ámbito de aplicación:	Sede central del gobierno regional de Puno, ubicado Jr. Deústua N° 656
Aplicación del instrumento	Directa y vía virtual o en línea
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Normas de aplicación:	Marcar en cada ítem de acuerdo a su percepción que considere
Ámbito geográfico del marco muestral	Departamento, provincia y distrito de Puno
Validez del contenido de la escala	Validados por tres expertos
Periodo temporal	Agosto 2023

3.4.4. Instrumento de recolección de datos

Se administraron dos cuestionarios, uno para cada variable incluida en esta encuesta, de acuerdo con la consideración de Briones (2002). El investigador debe tomar decisiones coherentes en la elección de las herramientas que empleará para medir las variables. Estas herramientas pueden abarcar formularios, pruebas de conocimiento, escalas de actitud, escalas de Likert, escalas semánticas, escalas Guttman, listas de comprobación, inventarios, diarios de campo, tarjetas de registro para seguridad, y otros métodos. En este contexto, Ñaupas *et al.* (2018) explican que un cuestionario consiste en una serie de preguntas diseñadas de acuerdo con los objetivos de la

investigación, y puede ser administrado cara a cara o a través de correo electrónico a los participantes.

En esta investigación, se utilizaron dos cuestionarios predefinidos, cada uno de los cuales contenía preguntas específicas vinculadas a las variables.

En total, se utilizaron 28 preguntas. Estos permitieron recopilar información sobre cómo los servidores públicos del gobierno regional de Puno perciben la variable de transformación digital, incluyendo sus dimensiones como adaptación al cambio, procesos, estructura y uso de tecnologías. También se evaluó la variable gestión administrativa, incluyendo sus dimensiones como planificación, organización, dirección y control.

Tabla 4

Ficha técnica del instrumento de transformación digital

Nombre del instrumento	Cuestionario de transformación digital
Autor	Sandra Tuní Bravo
Dirigido	Servidores públicos del gobierno regional de Puno
Objetivo	Determinar el nivel de transformación digital
Variable de investigación:	Transformación Digital
Dimensiones:	Adaptación al cambio Procesos y estructura Uso de tecnologías
Instrumento:	Cuestionario de preguntas cerradas
N° de ítems:	12
N° de ítems por dimensiones:	04
Tipo de respuestas:	De la escala de Likert Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indiferente (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)
Niveles de medición (baremo):	Alto [43-58] Medio [37-42] Bajo [31-36]
Confiabilidad de instrumentos:	0,750 (Positiva muy fuerte)
Validado por:	Por juicio de expertos

Tabla 5

Ficha técnica del instrumento de gestión administrativa

Nombre del instrumento	Cuestionario de gestión administrativa
Autor:	Sandra Tuni Bravo
Dirigido	Servidores públicos del gobierno regional de Puno
Objetivo	Determinar el nivel de gestión administrativa
Variable de investigación:	Gestión Administrativa
Dimensiones:	Planificación Organización Dirección Control
Instrumento:	Cuestionario de preguntas cerradas
N° de ítems:	16
N° de ítems por dimensiones:	04
Tipo de respuestas:	De la escala de Likert Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indiferente (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)
Niveles de medición (baremo):	Eficiente [56-70] Regular [41-55] Deficiente [25-40]
Confiabilidad de instrumentos:	0,755 (alta confiabilidad)
Validado por:	Juicio de expertos

Fuente: anexo 4

De la validación del instrumento dos expertos calificaron como muy bueno y un experto como excelente.

Tabla 6

Validación del instrumento

N°	Experto	Valoración del instrumento
1	Dr. Hermenegildo Cortez Segales	Muy bueno
2	M.Sc. Luis Ángel Yupanqui Aza	Excelente
3	M.Sc. Cesar Augusto Choque Copari	Muy bueno

Tabla 7

Valoración del instrumento según de criterios de aplicabilidad

Experto	Validez del contenido	Validez del criterio	Validez de constructo	Objetividad	Puntaje Total	Criterio
Dr. Hermenegildo Cortez Segales	4	5	5	4	18	Aplicable
M.Sc. Luis Ángel Yupanqui Aza	5	5	5	5	20	Aplicable
M.Sc. Cesar Augusto Choque Copari	4	4	4	5	17	Aplicable
Promedio general					19	

En la tabla se aprecia la valoración cuantitativa con puntaje total de 19 y la opinión según los expertos es aplicable el instrumento.

3.4.5. Confiabilidad del instrumento

Con el propósito de evaluar la confiabilidad de los instrumentos, se aplicó la fórmula del coeficiente Alfa de Cronbach para medir la consistencia interna de los cuestionarios. Un valor de Alfa de Cronbach en el intervalo de 0.71 a 1.00 se interpreta como un indicador confiable de los datos. En este contexto, siguiendo a (Palella & Martins, 2012) y Sucasaire & Ticono (2023), se establece que un coeficiente dentro de los siguientes valores.

Tabla 8

Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel valorativo
0.01 a 0.20	Muy baja confiabilidad
0.21 a 0.40	Baja confiabilidad
0.41 a 0.60	Moderada confiabilidad
0.61 a 0,80	Alta confiabilidad
0.81 a 1.00	Muy alta confiabilidad

Fuente: Adaptado de Sucasaire & Ticono (2023)

Por lo tanto, la confiabilidad, según la definición, se refiere al nivel en el cual una herramienta genera resultados consistentes y sólidos. Para evaluar esto, se utiliza el coeficiente Alfa de Cronbach (α), cuya representación se expresa mediante la siguiente fórmula:

$$\alpha = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^n S_i^2}{S_t^2} \right]$$

y los resultados obtenidos son los siguientes:

Tabla 9

Resultado de confiabilidad del instrumento

Alfa de Cronbach	N° de Ítems
0,732	28

Fuente: estimado en el programa SPSS, a partir del cuestionario

La prueba de fiabilidad del instrumento con el coeficiente de Alfa de Cronbach, demostró que el instrumento obtuvo un coeficiente $\alpha = 0,732$, lo que significa el instrumento de medición tienen una alta confiabilidad equivalente a 73 %.

3.5. Descripción detallada de métodos por objetivos específicos

Para el objetivo general se utilizó la correlación de Rho de Spearman entre las variables transformación digital comprendiendo tres dimensiones (adaptación al cambio, procesos y estructura, y utilización de tecnología) y la variable gestión administrativa comprendiendo cuatro dimensiones (planificación, organización, dirección y control); los valores acumulados de cada variable fueron categorizados en tres niveles utilizando el criterio de Baremo; es decir, para la variable transformación digital se categorizó en tres niveles: bajo [31-36], medio [37-42] y alto [43-58]; para la medición de la variable gestión administrativa se utilizó las categorías siguientes: deficiente [25-40], regular [41-55] y eficiente [56-70]. Para los objetivos específicos también se utilizó el coeficiente de Rho de Spearman entre cada una de las dimensiones de la variable transformación digital con respecto a la variable gestión administrativa utilizando también el criterio de baremo. En todos los casos se utilizó los programas Excel y el SPSS, versión 27.

3.5.1. Descripción detallada de uso de materiales y otros

Se emplearon herramientas tecnológicas como computadoras portátiles y programas de procesamiento de datos, como Microsoft Excel, para el procesamiento y análisis de la información recopilada. Además, se utilizó el software estadístico SPSS versión 27 para crear tablas, gráficos, realizar análisis estadísticos descriptivos e inferenciales, lo que facilitó la obtención de resultados. La recolección de datos se llevó a cabo mediante cuestionarios estructurados.

3.5.2. Prueba estadística

El cálculo del coeficiente de correlación entre las variables transformación digital y gestión administrativa se efectuó utilizando la fórmula de correlación de Rho de Spearman, que se presenta a continuación:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde:

n = cantidad de sujetos que se clasifican

x_i = el rango de sujetos i con respecto a una variable

y_i = el rango de sujetos i con respecto a la segunda variable

$d_i = x_i - y_i$

Es decir que d_i es la diferencia entre los rangos de x e y (Anderson *et al.*, 1999)

Tabla 10

Grado de relación según coeficiente de correlación

Rango	Correlación
-0.91 a -1.00	Negativa perfecta
-0.76 a -0.50	Negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Negativa considerable
-0.11 a -0.50	Negativa media
-0.01 a -0.10	Negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Positiva débil
+0.11 a +0.50	Positiva media
+0.51 a +0.75	Positiva considerable
+0.76 a +0.90	Positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Positiva perfecta

Fuente: Adaptado de Hernández (2012)

3.5.3. Prueba de hipótesis

H₀: No existe relación significativa entre la transformación digital y la gestión administrativa de los servidores públicos del gobierno regional de Puno, 2023

H_a: Existe relación significativa entre la transformación digital y la gestión administrativa de los servidores públicos del gobierno regional de Puno, 2023

Nivel de confianza al: 95% ($\alpha = 0.05$)

Prueba estadística para el objetivo específico 1

La estimación del coeficiente de correlación entre la dimensión adaptación al cambio y gestión administrativa se realizó a través del del Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis

H₀: No existe relación significativa entre adaptación al cambio y la gestión administrativa de los servidores públicos del gobierno regional de Puno, 2023

H_a: Existe relación significativa entre la adaptación al cambio y la gestión administrativa de los servidores públicos del gobierno regional de Puno, 2023

Prueba estadística para el objetivo específico 2

La estimación del coeficiente de correlación entre la dimensión procesos y estructura y gestión administrativa se realizó a través del del Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis

Nivel de confianza al: 95% ($\alpha = 0.05$)

H₀: No existe relación significativa entre procesos y estructura y la gestión administrativa de los servidores públicos del gobierno regional de Puno, 2023

H_a: Existe relación significativa entre la procesos y estructura y la gestión administrativa de los servidores públicos del gobierno regional de Puno, 2023

Prueba estadística para el objetivo específico 3

La estimación del coeficiente de correlación entre la dimensión uso de tecnología y gestión administrativa se realizó a través del del Rho de Spearman.



Prueba de hipótesis

H₀: No existe relación significativa entre uso de tecnología y la gestión administrativa de los servidores públicos del gobierno regional de Puno, 2023.

H_a: Existe relación significativa entre uso de tecnología y la gestión administrativa de los servidores públicos del gobierno regional de Puno, 2023.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis de resultados

De los resultados de la encuesta aplicada a 162 servidores públicos del gobierno regional de Puno se muestra el resumen de los resultados según características personales y laborales.

Tabla 11

Características de los servidores públicos encuestados

N°	Datos personales		Femenino	%	Masculino	%	Total
1	Sexo		59	36.42	103	63.58	162
2	Condición laboral	CAS	39	59.09	43	44.79	82
		Contratado	5	7.58	7	7.29	12
		Nombrado	22	33.33	46	47.92	68
		Total	66	100.00	96	100.00	162
3	Grupo ocupacional	Profesional	56	84.85	82	85.42	138
		Técnico	10	15.15	14	14.58	24
		Total	66	100.00	96	100.00	162
4	Tiempo de servicio	Menos de 1 año	13	19.70	19	19.79	32
		De 1 a 2 años	19	28.79	20	20.83	39
		De 2 a 5 años	5	7.58	6	6.25	11
		Mas de 5 años	29	43.94	51	53.13	80
		Total	66	100.00	96	100.00	162
5	Edad	De 25 a 35 años	31	46.97	24	25.00	55
		De 36 a 49 años	14	21.21	38	39.58	52
		De 50 años a mas	21	31.82	34	35.42	55
Total encuestados			66	100.00	96	100.00	162

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación de la encuesta

Del total de los 162 servidores públicos encuestados, 59 son femeninos y 103 masculinos, con respecto a condición laboral, 82 son con contrato administrativo de servicios CAS

(39 femeninos y 43 masculinos) 12 son contratados son 12 (5 femeninos y 7 masculinos) y 68 son nombrados (22 femeninos y 46 masculinos). Del grupo ocupacional se dividen en dos; 138 son profesionales (56 femeninos y 82 masculinos) y 24 son técnico (10 femeninos y 14 masculinos). Con respecto al tiempo de servicio 32 que laboran menos de un año (13 femeninos y 19 masculinos), 39 laboran de uno a dos años (19 femeninos y 20 masculinos), 11 laboran de dos a cinco años (10 femeninos y 14 masculinos) y 80 de 5 años a más (29 femeninos y 51 masculinos). Finalmente, con respecto a grupos de edades 55 servidores públicos tienen entre 25 a 35 años (31 femeninos y 24 masculinos), 52 tienen entre 36 a 49 años (14 femeninos y 38 masculinos) 55 servidores tienen de 50 años a más (21 femeninos y 34 masculinos).

Totalizando el grupo de encuestados tenemos que el 63,58 % son masculinos mientras que un 36,42% son femeninos. En el Gobierno regional de Puno destaca el género masculino.

También se presenta el resumen de los encuestados según dependencia oficinas o gerencias

Tabla 12

Resumen de servidores públicos encuestados según dependencias

N°	Gerencias y oficinas	Sub total	Total
1	Gerencia general regional		2
2	Gerencia regional de desarrollo social		6
3	Gerencia regional de infraestructura		6
4	Gerencia regional de recursos naturales y gestión ambiental		4
5	Sub gerencia de gestión y medio ambiente		4
6	Órgano de control institucional		8
7	Oficina regional de asesoría jurídica		8
8	Oficina de comunicaciones y relaciones públicas		6
9	Oficina de tecnologías de información y comunicación		6
10	Gerencia regional de planeamiento, presupuesto y A.T		22
11	Oficina de planeamiento, presupuesto y A.T	14	
12	Oficina de sub gerencia de planeamiento	4	
13	Oficina de sub gerencia de presupuesto	4	
14	Oficina regional de administración		90
15	Oficina de administración	4	
16	Oficina de contabilidad	16	
17	Oficina de tesorería	12	
18	Oficina de recursos humanos	18	
19	Oficina de abastecimientos y servicios auxiliares	34	

20	Oficina de bienes regionales	6
Total		162

Fuente: Datos obtenidos en la aplicación de la encuesta

4.1.1. Niveles de medición de las variables

Para el análisis de los datos estadísticos se empleó los niveles de medición alto, medio y bajo para la variable transformación digital, y las categorías de deficiente, regular y eficiente para analizar la variable de gestión administrativa, tal como se señala a continuación.

4.1.2. Descripción de los resultados de la variable transformación digital

Para la variable se han obtenido las siguientes respuestas consolidadas en tres dimensiones adaptación al cambio, procesos y estructura y uso de tecnología y aplicando el criterio de baremo se tiene tres niveles de medición, a saber:

Tabla 13

Niveles de medición de la transformación digital

Niveles	Frecuencia	%
Bajo	8	4.94
Medio	49	30.25
Alto	105	64.81
Total	162	100.00

Fuente: Elaboración en software SPSS, con datos obtenidos en la encuesta

La tabla 13 muestra que el 64.81% de los encuestados consideran que la transformación digital se encuentra en un nivel alto, con 30,25% en el nivel medio y 4,95% de los servidores consideran que existe un nivel bajo.

4.1.3. Descripción de los resultados de la variable gestión administrativa

Esta variable corresponde al consolidado de las preguntas de las cuatro dimensiones a saber: planificación, organización, dirección y control, a partir del cual se obtuvo por el criterio del baremo los siguientes resultados.

Tabla 14

Niveles de medición de gestión administrativa

Niveles	Frecuencia	%
Deficiente	21	12.96
Regular	124	76.54
Eficiente	17	10.50
Total	162	100.00

En este caso, se utilizó el baremo de nivel deficiente regular y eficiente, por lo que en la tabla 14 se observa que el 76.54% se encuentra en el nivel regular, el 12.96% en el nivel deficiente y el 10.49% en el nivel eficiente.

4.1.4. Distribución de observaciones de las variables de estudio

Al realizar el cruce de los datos de las variables transformación digital y administrativa se tiene el siguiente diagrama de dispersión

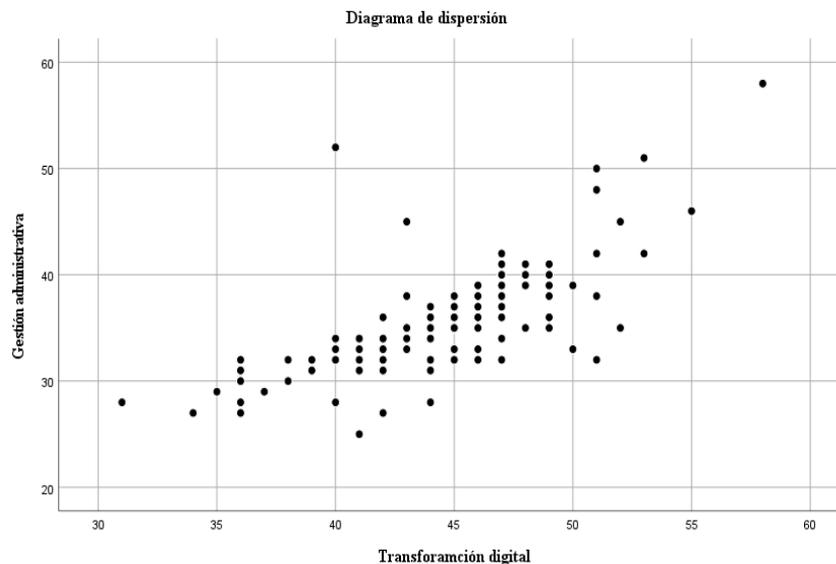


Figura 4. Diagrama de dispersión de las variables de estudio

Fuente: Resultado obtenido del SPSS

En la figura 4 se observa que los puntos están distribuidos de tal manera que establecen una relación directa entre las variables de estudio. A continuación, se estima la correlación exacta entre las variables

4.1.5. Correlación entre las variables de estudio

Tabla 15

Correlación de las variables de estudio

	Transformación digital	Gestión Administrativa
Coefficiente de correlación	1,000	,781**
Sig. (bilateral)	.	<.001
N	162	162
Coefficiente de correlación	,781**	1,000
Sig. (bilateral)	<.001	.
N	162	162

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

Fuente: Elaboración en software SPSS, con datos obtenidos en la encuesta.

En la tabla 15 se observa los resultados del análisis estadístico que dan cuenta de la existencia de una relación r (Rho de Spearman) de 0,781 entre las variables de estudio, lo que se refleja en la figura N° 5 de tener una correlación positiva muy fuerte con un nivel de significancia menor a α de 0,05) por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

4.1.6. Contrastación de la hipótesis estadística para el objetivo general

Para su interpretación planteamos la hipótesis estadística correspondiente:

H_0 : No existe relación significativa entre la transformación digital y la gestión administrativa de los servidores públicos del gobierno regional de Puno, 2023

H_a : Existe relación significativa entre la transformación digital y la gestión administrativa de los servidores públicos del gobierno regional de Puno, 2023

De acuerdo a los resultados se observa que $p < \alpha$, es decir, $0,001 < 0,05$ lo que permite aseverar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, existe relación significativa entre transformación digital y la gestión administrativa; este resultado se traduce en que, tanto la adaptación al cambio, los procesos internos y el uso de tecnología contribuyen significativamente en la gestión administrativa basada en la planificación, organización, dirección y control de la institución del Gobierno Regional de Puno

4.1.7. Resultado del objetivo específico 1: adaptación al cambio

La adaptación al cambio como dimensión de la variable transformación digital se obtuvo a partir de las respuestas de cuatro preguntas según el cuestionario (anexo 3) se categorizó en tres niveles bajo el criterio de Baremo, cuyos resultados se muestra a continuación:

Tabla 16

Niveles de medición de adaptación al cambio

Niveles	Frecuencia	%
Bajo	30	18.52
Medio	106	65.43
Alto	26	16.05
Total	162	100.00

La tabla 16 muestra que el 65.43% de los encuestados consideran que la adaptación al cambio se encuentra en un nivel medio, con 18,52% en el nivel bajo y 16,05% de los servidores consideran que existe un nivel alto.

A continuación, se estima la correlación entre la dimensión adaptación al cambio y la variable gestión administrativa.

Tabla 17

Análisis de correlación de la primera dimensión

		Adaptación al cambio	Gestión Administrativa	
Rho de Spearman	Adaptación al cambio	Coefficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,445**	
		N	. 162	
	Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	,445**	1,000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	162	162

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

Fuente: Elaboración en software SPSS, con datos obtenidos en la encuesta

En la tabla 17, se observa los resultados del análisis estadístico que dan cuenta de la existencia de una correlación (Rho de Spearman) de 0,445 entre la dimensión

adaptación al cambio y la variable y gestión administrativa, resultado que indican que existe una correlación positiva media.

Contrastación de la hipótesis estadística

Para su interpretación planteamos la hipótesis estadística correspondiente:

H₀: No existe relación significativa entre adaptación al cambio y la gestión administrativa de los servidores públicos del gobierno regional de Puno, 2023

H_a: Existe relación significativa entre la adaptación al cambio y la gestión administrativa de los servidores públicos del gobierno regional de Puno, 2023

De acuerdo a los resultados se observa que $p < \alpha$ es decir, $0,001 < 0,05$ lo que permite aseverar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, estadísticamente existe una relación significativa de positiva media entre adaptación al cambio y la gestión administrativa. Este resultado se traduce en que, en la medida que los servidores públicos muestren mayor predisposición a aprender de nuevas tecnologías y que se comprenda que la digitalización es una oportunidad de mejora, se traducirá en una mejor gestión administrativa de la institución del Gobierno Regional de Puno.

4.1.8. Resultado del objetivo específico 2: procesos y estructura

Según la encuesta realizada la dimensión procesos y estructura comprende cuatro preguntas los cuales se categorizaron en tres niveles utilizando el criterio de Baremo; los resultados se muestran a continuación:

Tabla 18

Niveles de medición de procesos y estructura

Niveles	Frecuencia	%
Bajo	23	14.20
Medio	79	48.77
Alto	60	37.04
Total	162	100.00

La tabla 18 muestra que el 48.77% de los encuestados consideran que procesos y estructura se encuentra en un nivel medio, con 37,04 % en el nivel alto y 14,20% de los servidores consideran que existe un nivel bajo.

A continuación, se estima la correlación entre la dimensión procesos y estructura y la variable gestión administrativa.

Tabla 19

Análisis de correlación de la segunda dimensión

			Procesos y estructura	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Procesos y estructura	Coefficiente de correlación	1,000	,813**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	162	162
	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	,813**	1,000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	162	162

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

Fuente: Elaboración en software SPSS, con datos obtenidos en la encuesta

En la tabla 19, se observa los resultados del análisis estadístico que dan cuenta de la existencia de una correlación (Rho de Spearman) de 0,813 entre la dimensión procesos y estructura y la variable gestión administrativa, resultado que indica que existe una correlación positiva muy fuerte.

Contrastación de la hipótesis estadística

Para su interpretación planteamos la hipótesis estadística correspondiente:

H₀: No existe relación significativa entre la procesos y estructura y la gestión administrativa de los servidores públicos del gobierno regional de Puno, 2023

H_a: Existe relación significativa entre procesos y estructura y la gestión administrativa de los servidores públicos del gobierno regional de Puno, 2023.

De acuerdo a los resultados se observa que $p < \alpha$ es decir, $0,001 < 0,05$ lo que permite aseverar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, estadísticamente existe relación significativa entre procesos y estructura y gestión administrativa; esto se traduce en que los procesos administrativos internos, el uso de la tecnología actual y la estructura organizacional contribuyen favorablemente la gestión administrativa de la institución del Gobierno Regional de Puno

4.1.9. Resultado del objetivo específico 3: Uso de tecnología

De similar forma esta dimensión comprende cuatro preguntas los que fueron categorizados en tres niveles utilizando el criterio de Baremo. Los resultados son los siguientes:

Tabla 20

Niveles de medición de uso de tecnología

Niveles	Frecuencia	%
Bajo	137	84.57
Medio	19	11.73
Alto	6	3.70
Total	162	100.00

La tabla 20 muestra que el 84.57% de los encuestados consideran que uso de tecnología se encuentra en un nivel bajo, con 11,73 % en el nivel medio y 3,70% de los servidores consideran que existe un nivel alto.

A continuación, se estima la correlación entre la dimensión adaptación al cambio y la variable gestión administrativa.

Tabla 21

Coefficiente de correlación de la tercera dimensión

			Uso de tecnología	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Uso de tecnología	Coefficiente de correlación	1,000	,560**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	162	162
	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	,560**	1,000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	162	162

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

Fuente: Elaboración en software SPSS, con datos obtenidos en la encuesta

En la tabla 21, se observa los resultados del análisis estadístico que dan cuenta de la existencia de una correlación (Rho de Spearman) de 0.560 entre la dimensión uso de tecnología y gestión administrativa, resultados que indican que existe una correlación positiva considerable; este resultado implica que las competencias y habilidades para

utilizar diferentes dispositivos tecnológicos, la digitalización y el uso de programas especializados relacionados en el área de trabajo están relacionados de manera positiva considerable con la gestión administrativa, éste último basado en la planificación, organización, dirección y control de la institución del Gobierno Regional de Puno.

Contrastación de la hipótesis estadística

Para su interpretación planteamos la hipótesis estadística correspondiente

H_0 : No existe relación significativa entre uso de tecnología y la gestión administrativa de los servidores públicos del gobierno regional de Puno, 2023

H_a : Existe relación significativa entre uso de tecnología y la gestión administrativa de los servidores públicos del gobierno regional de Puno, 2023

De acuerdo a los resultados se observa que $p < \alpha$ es decir, $0,001 < 0,05$ lo que permite aseverar que la relación es estadísticamente significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión uso de tecnología y la variable gestión administrativa.

4.2. Discusión

El objetivo general de la investigación se planteó determinar la relación que existe entre la transformación digital y la gestión administrativa de los servidores públicos del gobierno regional de Puno, 2023; de los resultados se encontró que existe una correlación positiva muy fuerte de $r = 0.781$ con un nivel de significancia de $p = 0.001 < \alpha = 0.05$ Estas variables fueron analizadas por diversos autores en diferentes instituciones del sector público, dentro de los que destacan en primer lugar López (2021), analizó la relación transformación digital en la gestión administrativa en una unidad de gestión educativa del distrito de Ate-Vitarte, 2021 encontrando un coeficiente de correlación alto y considerable entre 0.51 y 0.75; mientras que Huarcaya (2019) en su trabajo al relacionar las variables de gobierno electrónico y gestión administrativa encontró una correlación de Rho de Spearman de 0.857; por su parte Huacho (2020) al relacionar la tecnologías de la información con la gestión administrativa encontró una correlación de 0.878 denotando una relación significativa, igualmente Mallki (2022), encuentra un correlación positiva y

significativa de 0.659 y finalmente el autor Romero (2022), encontró una correlación sustancial de 0.577 entre la transformación digital. Estos trabajos fueron realizados en instituciones del sector público estableciendo un grado de asociación positiva y significativa entre las variables de estudio, es decir si los aspectos relacionados con la adopción tecnológica o transformación digital, de la misma manera la gestión administrativa mejorará significativamente.

Respecto a los objetivos específicos se ha planteado la relación de las dimensiones de las variables transformación digital en relación con la variable gestión administrativa; estas relaciones coinciden con lo planteado con los autores Díaz (2022) y Huacho (2020), con la aclaración que las dimensiones no necesariamente son similares. En contraste, los trabajos de Romero (2022), López (2021), Huarcaya (2019), Mallki (2022), Carbajal (2021) y Vargas (2020) plantearon la relación entre las dimensiones de las variables gestión administrativa con respecto a la variable transformación digital. El énfasis planteado en la investigación propia se basó en la importancia de la transformación digital que viene impulsando el gobierno nacional a través de diversos mecanismos para la automatización de procesos internos, la interoperabilidad, la digitalización de procesos y prestación de servicios digitales; estos propósitos están establecidos en la reciente creación del del sistema nacional de transformación digital cuya finalidad es mejorar la calidad de servicios públicos y generar valor para los usuarios. en esta línea se plantearon los objetivos específicos.

Respecto al objetivo específico 1 se planteó determinar la relación que existe entre la adaptación al cambio y la gestión administrativa de los servidores públicos del gobierno regional de Puno, 2023, de los resultados se encontró que existe una correlación positiva media de Rho de Spearman, $r = 0.445$ con un nivel de significancia de $p = 0.001 < \alpha = 0.05$) de los servidores públicos encuestados están de acuerdo en adoptar nuevas tecnologías, aprovechar oportunidades de capacitación y adaptarse a nuevas formas de desarrollar sus labores dado que les permite mejorar su productividad; similares resultados arribaron los investigadores Díaz (2022) y Huacho (2020). Respecto al grado de asociación entre estos ítems alcanzó un Rho de Spearman de 0.445 comparado con 0.852 del estudio de Huacho (2020); es decir en el gobierno regional de Puno existe menor pre disposición a adoptar nuevas tecnologías que en la Municipalidad Provincial de Angaraes-Lircay.

Respecto al objetivo específico 2: Se planteó determinar la relación que existe entre la procesos y estructura y la gestión administrativa de los servidores públicos del gobierno regional de Puno, 2023, de los resultados se encontró que existe una correlación positiva muy fuerte de Rho de Spearman, $r = 0.813$ con un nivel de significancia de $p = 0.001 < \alpha = 0.05$) los encuestados respondieron estar de acuerdo con el funcionamiento de las diferentes dependencias y que la estructura interna favorece el cumplimiento de metas y objetivos. Estos resultados no son comparables con los autores antes señalados dado que las dimensiones utilizadas son diferentes; esto se traduce en que los procesos administrativos internos, el uso de la tecnología actual y la estructura organizacional contribuyen favorablemente la gestión administrativa de la institución.

Respecto al objetivo específico 3: Se planteó determinar la relación que existe entre el uso de tecnología y la gestión administrativa de los servidores públicos del gobierno regional de Puno, 2023. de los resultados se encontró que existe una correlación positiva considerable de Rho de Spearman, $r = 0.560$ con un nivel de significancia de $p = 0.001 < \alpha = 0.05$) cuyo resultado sobre las competencias y habilidades para utilizar diferentes dispositivos tecnológicos relacionados con la labor institucional, el uso de la tecnología para mayor coordinación entre compañero de trabajo, entre otros; lo que reflejaría que los servidores públicos del gobierno regional valoran la importancia de la tecnología sin embargo no cuenta con las habilidades ni las oportunidades de mejora suficientes que permitan mejorar la gestión administrativa basado en la planificación, organización, dirección y control. Estos resultados coinciden con los trabajos de Huacho (2020) y Díaz (2022); Sin embargo, los estudios de Romero (2022), Vargas (2020) y Huarcaya (2019) plantearon objetivos distintos lo que no permite su comparación.

Los resultados y las contribuciones de los autores concuerdan con lo que se ha observado que en la coyuntura actual de post pandemia COVID-19 ha generado una necesidad apremiante y veloz de llevar a cabo una transformación digital en organizaciones e instituciones de todos los niveles. Sin embargo, de acuerdo a CEPAL (2021), todavía existen desafíos significativos en el camino hacia una verdadera transformación digital. Estos desafíos incluyen la necesidad de ampliar el acceso a la tecnología, virtualizar los procesos, mejorar la conectividad y promover una cultura de integración digital.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Se determinó que existe una correlación (Rho de Spearman) positiva media de 0,445 entre la dimensión de adaptación al cambio y la variable de gestión administrativa, lo que significa que, en la medida en que los servidores públicos muestren mayor predisposición a aprender de nuevas tecnologías y que se comprenda que la digitalización es una oportunidad de mejora, se traducirá en una mejor gestión administrativa de la institución Gobierno Regional de Puno

SEGUNDA: Se determinó que existe una correlación (Rho de Spearman) positiva muy fuerte de 0,813 entre la dimensión de procesos y estructura y la variable gestión administrativa lo que implica que los procesos administrativos internos, el uso de la tecnología actual y la estructura organizacional contribuyen favorablemente la gestión administrativa de la institución de la institución Gobierno Regional de Puno.

TERCERA: Se determinó que existe una correlación (Rho de Spearman) positiva considerable de 0,560 entre la dimensión de uso de tecnología y la variable de gestión administrativa, lo que significa que las competencias y habilidades para utilizar diferentes dispositivos tecnológicos, la digitalización y el uso de programas especializados relacionados en el área de trabajo están relacionados de manera positiva considerable con la gestión administrativa de la institución Gobierno Regional de Puno.

CUARTA: En general, existe una relación r (Rho de Spearman) de 0,781 entre las variables transformación digital y gestión administrativa, lo que refleja una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables; este resultado se traduce en que la adaptación al cambio, los procesos internos y el uso de tecnología contribuyen significativamente en la gestión administrativa basada en la planificación, organización, dirección y control en la institución del Gobierno Regional de Puno

RECOMENDACIONES

Las siguientes recomendaciones están enmarcadas dentro de los alcances de la investigación, por lo que me permito recomendar a la institución del Gobierno Regional de Puno:

PRIMERA: Desarrollar eventos de motivación y sensibilización para los servidores públicos de la institución en aspectos de adopción de una mentalidad abierta al cambio y la innovación en la aplicación de las tecnologías para el desarrollo de sus actividades laborales. Estos eventos deben ser periódicos con la participación de las propias autoridades.

SEGUNDA: Implementar con equipos tecnológicos modernos y fortalecer capacidades técnicas en los servidores públicos que permitan mejorar los procesos administrativos en la institución en beneficio de los usuarios para lo cual se debe propiciar la capacitación individual o masiva de los servidores públicos brindando incentivos o reconocimientos.

TERCERA: Desarrollar tácticas de estímulo con el propósito de fomentar entre los servidores la capacitación en el uso de tecnológicas y aplicación de herramientas digitales orientados al logro de los objetivos de la institución para lo cual la institución podría brindar facilidades, permisos, incentivos económicos, reconocimientos, entre otros.

CUARTA: Desarrollar un proyecto para la modernización de la institución global que permita integrar los procesos internos con equipos de última generación, la coordinación estrecha que debe existir entre las diferentes unidades orgánicas, además contemple un plan permanente de actualización sobre los programas informáticos especializados de la institución.

BIBLIOGRAFÍA

- Alvarenga, A., Matos, F., Godina, R., & Maías, J. (2020). Digital Transformation and Knowledge Management in the Public Sector. *Sustainability*.
- Bassi, L., & McMurrer, D. (2007). Mximizing your retur on people. *Harvard Business Review*.
- Bernal, C. A. (2010). *Metodologia de la Investigacion* (Tercera edición). Editorial Pearson.
- Bonifacio. (2019). *Gestión del conocimiento y gestión administrativa en el personal de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) San Román-.pdf* [Tesis de pregrado]. Universidad Peruana Unión.
- Bravo, F., Cabrera, W., Cacsire, P., & Zevallor, C. (2022). *Propuesta de marco de trabajo para la gestión de la transformación digital en Lima – Perú* [Tesis de maestría]. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Briones, G. (2002). *Metodología de la investigaci{on cuantitativa en las ciencias sociales* (Primera edición). Editorial ICFES.
- Cabrera, D. (2023). La transformación digital en la gestión de emprendimientos e innovación y su impacto de confiabilidad a los consumidores en la provincia de Tungurahua. *Espí-ritu Emprendedor TES*. <https://doi.org/DOI:10.33970/eetes.v7.n2.2023.336>
- Cabrera Valenzuela, D. A., Analuisa Freire, K. E., & Calvache Vargas, C. M. (2023). La transformación digital en la gestión de emprendimientos e innovación y su impacto de confiabilidad a los consumidores en la provincia de Tungurahua. *Espí-ritu Emprendedor TES*, 7(2), 16-35. <https://doi.org/10.33970/eetes.v7.n2.2023.336>
- Calderón, A. (s. f.). *Perú Digital. El camino hacia la transformación*.



- Carbajal, M. Á. C. (2021). *Transformación digital y la gestión administrativa en una Universidad Nacional de la Amazonia Peruana: 2020* [Tesis de maestría]. Universidad Nacional de Ucayali.
- Castañeda, P. (2022). *Gestión Administrativa y Competencias Digitales en la UGEL Yungay, 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Recuperado de: [Rhttps://www.mdpi.com/2071-1050/12/14/5824](https://www.mdpi.com/2071-1050/12/14/5824)
- CEPAL. (2022). *Datos y hechos sobre la transformación digital*.
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración: Una visión integral de la moderna administración de las organizaciones* (Décima edición). McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Chiu, A., & Reyes, D. (2018). *La transformación digital de once empresas en el Perú* (E. Conecta, Ed.).
- Collantes, Z. M. C., & Collantes, E. (2022). Políticas públicas, transformación digital en una municipalidad de la región de Amazonas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), Article 1. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1495
- Decreto de urgencia que crea el sistema Nacional de transformación digital, Pub. L. No. Decreto de Urgencia N° 006-2020 (2020). Recuperado de : <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/VisorPDF>
- Cuenca-Fontbona, J., & Compte-Pujol, M. (2020). Transformación digital de los departamentos de relaciones públicas y comunicación de una muestra de empresas españolas. *Revista de Comunicación*, 19(1), 75-92. <https://doi.org/10.26441/RC19.1-2020-A5>
- Cuenca-Fontbona, J., Matilla, K., & Compte-Pujol, M. (2020). Transformación digital de los departamentos de relaciones públicas y comunicación de una muestra de empresas españolas. *Revista de Comunicación*, 19(1), 75-92. <https://doi.org/10.26441/RC19.1-2020-A5>
- Delgadillo, J. C. (2022). *Implicancia de la transformación digital en la gestión empresarial de la micro y pequeña empresa, sector restaurantes Arequipa 2021* [Tesis de maestría].

- Díaz, J. L. (2022). *Transformación digital para la gestión administrativa en una entidad de investigación preparatoria* [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo.
- Galanti, T., De Vincenzi, C., Buonomo, I., & Benevene, P. (2023). Digital Transformation: Inevitable Change or Sizable Opportunity? The Strategic Role of HR Management in Industry 4.0. *Administrative Sciences*, 13(2), 30. <https://doi.org/10.3390/admsci13020030>
- Gobierno Regional de Puno. (2008). *Plan de desarrollo Concertado del gobierno regional de Puno al 2021*.
- Hernández, H. G., Cardona, D. A., & Del Rio, J. L. (2017). Direccionamiento Estratégico: Proyección de la Innovación Tecnológica y Gestión Administrativa en las Pequeñas Empresas. *Información tecnológica*, 28(5), 15-22. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642017000500003>
- Hernández, R., & Fernández, C. F. (2014). *Metodología de la investigación* (P. Baptista, Ed.; Sexta edición). McGraw-Hill Education.
- Huacho, M. (2020). *Relación de las tecnologías de la información y la gestión administrativa de la municipalidad provincial de Angaraes-Lircay* [Tesis de maestría]. Universidad Nacional del Huancavelica.
- Huamán, P. L., & Medina, C. G. (2022). Transformación digital en la administración pública: Desafíos para una gobernanza activa en el Perú. *Comuni@cción: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 13(2), 93-105. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.13.2.594>
- Huarcaya, N. (2021). *El gobierno electrónico y su influencia en la eficiencia en la gestión administrativa de la municipalidad del distrito de Toraya, 2019* [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo.
- Javier, D. Ni. (2022). *Uso de las tecnologías en la gestión administrativa del ministerio público – Huaraz, 2021* [Tesis de maestría]. Universidad Privada del Norte.

- Julca, N. (2021). *Gestión del conocimiento en los procesos administrativos de una universidad privada de Lima, 2020* [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo.
- Kanno, C. (2022). *Relación entre la gestión del conocimiento y gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Moche—La Libertad, 2021* [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo.
- Kaul, K. (2020). Administrative Theories: Comparison between Classical and Scientific Management Theory. *International Journal Of Law Management & Humanities*, 3.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2008). *Administración: Una perspectiva global y empresarial* (Décimo tercera edición). McGraw-Hill.
- López, D. (2021). *Transformación digital en la gestión administrativa en una unidad de gestión educativa del distrito de Ate-Vitarte, 2021* [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo.
- Luna, A. (2014). *Proceso Administrativo: Vol. Instituto Politécnico Nacional* (Primera edición). Editorial Patria.
- Mallqui, E. (2022). *Gestión administrativa y competencias digitales en un Ministerio del Estado de Lima, 2022* [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo.
- Matt, C., Hess, T., & Benlian, A. (2015). Digital Transformation Strategies. *Business & Information Systems Engineering*, 57(5), 339-343.
<https://doi.org/10.1007/s12599-015-0401-5>
- Mergel, I., Edelman, N., & Haug, N. (2019). Defining digital transformation: Results from expert interviews. *Government Information Quarterly*, 36(4), 101385.
<https://doi.org/10.1016/j.giq.2019.06.002>
- Morris, E. (2021). *¿Cuán cerca está el Perú de la transformación digital?* ESAN.
- Nilsson, S. (2021). *Management and business digitalization: The effect management perception of DC and EO on digitalization*. Luleå University of Technology Department of Social Sciences, Technology and Arts.

- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa—Cualitativa y redacción de la tesis* (Quinta edición). Ediciones de la U.
- Padilla, B. (2021). *Uso de la herramienta digital VPN y gestión administrativa en la Corte Superior de Justicia de Ica, 2021* [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo.
- Parella, S., & Martins, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa* (Tercera edición). Editorial FEDUPEL.
- Quichca G. (2012) *Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI ciclo 2010—I del Instituto superior particular “La Pontificia” del distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho – Perú. Tesis de maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.* (s. f.).
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración* (Décimo segunda edición). Pearson.
- Romero, I. (2022). *La transformación digital y la gestión empresarial del sector petrolero* [Tesis de maestría]. Universidad Técnica de Ambato.
- Sucasaire, J., & Ticona, R. (2023). *Métodos estadísticos: Guía básica para el uso de la estadística inferencial en investigación* (Primera edición). Biblioteca Nacional del Perú.
- Thi Hang, N. (2019). Research Function of Planning in Administrative Works at Modern Offices. *Annals of Social Sciences & Management Studies*, 4(4). <https://doi.org/10.19080/ASM.2019.04.555645>
- Toro, I., & Parra, R. (2010). *Fundamentos epistemológicos de la investigación y la metodología de la investigación cuantitativa /cualitativa* (Primera edición). Fondo editorial Universidad EAFIT.
- Vargas, H. (2022). *Transformación digital y gestión administrativa de la unidad de gestión de despacho judicial del consejo ejecutivo del Poder Judicial, 2020* [Tesis de maestría].



- Vial, G. (2019). Understanding digital transformation: A review and a research agenda. *The Journal of Strategic Information Systems*, 28(2), 118-144. <https://doi.org/10.1016/j.jsis.2019.01.003>
- Warner, K. S. R., & Wäger, M. (2019). Building dynamic capabilities for digital transformation: An ongoing process of strategic renewal. *Long Range Planning*, 52(3), 326-349. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2018.12.001>
- Yana, V. (2016). *Análisis del uso de aplicaciones informáticas en la gestión de recursos humanos del gobierno regional Puno, año 2014* [Tesis de maestría]. Universidad Nacional del Altiplano.



ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia
Relación de la Transformación Digital y la Gestión Administrativa de los servidores públicos del Gobierno Regional de Puno, 2023

Planteamiento del Problema	Hipótesis	Objetivos	VARIABLES	Dimensiones	Métodos	Prueba Estadística
¿Cuál es la relación que existe entre transformación digital y la gestión administrativa de los servidores públicos en el gobierno regional de Puno, 2023?	Existe relación significativa entre la transformación digital y la gestión administrativa de los servidores públicos del gobierno regional de Puno, 2023	Determinar la relación que existe entre la transformación digital y la gestión administrativa de los servidores públicos del gobierno regional de Puno, 2023	Transformación Digital	Adaptación al cambio	Población= 280 servidores Públicos	Estadística descriptiva - Análisis descriptivo tablas de frecuencia - Variables - Dimensiones - Gráficos - Análisis de tablas.
¿Cuál es la relación que existe entre adaptación al cambio y la gestión administrativa de servidores públicos del gobierno regional de Puno, 2023?	Existe relación significativa entre adaptación al cambio y la gestión administrativa de los servidores públicos del gobierno regional de Puno, 2023	Determinar la relación que existe entre adaptación al cambio y la gestión administrativa de los servidores públicos del gobierno regional de Puno, 2023		Procesos y estructura		
¿Cuál es la relación que existe entre procesos y estructura y la gestión administrativa de los servidores públicos del gobierno regional de Puno, 2023?	Existe relación significativa procesos y estructura y la gestión administrativa de los servidores públicos del gobierno regional de Puno, 2023	Determinar la relación que existe entre procesos y estructura y la gestión administrativa de los servidores públicos del gobierno regional de Puno, 2023	Gestión administrativa	Uso de tecnologías		
¿Cuál es la relación que existe entre uso de tecnologías y la gestión administrativa de los servidores públicos del gobierno regional de Puno, 2023?	Existe relación significativa entre uso de tecnologías y la gestión administrativa de los servidores públicos del gobierno regional de Puno, 2023	Determinar la relación que existe entre uso de tecnologías y la gestión administrativa de los servidores públicos del gobierno regional de Puno, 2023		Planeación Organización Dirección Control		

Anexo 3. Cuestionario I – Transformación digital

OBJETIVO:

Determinar La relación que existe entre transformación digital y gestión administrativa de los servidores públicos para fines de investigación académica.

INDICACIONES:

Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto y conteste todas las proposiciones.
Agradeciendo anticipadamente por la colaboración en el llenado del presente cuestionario.

DATOS PERSONALES:

Sexo: Masculino () Femenino ()

Edades: de 25 a 35 años () de 36 a 49 años () de 50 años a más ()

Grupo Ocupacional: Profesional () Técnico () Auxiliar ()

Dependencia (oficina donde labora) :

Condición laboral: Nombrado () CAS ()

Tiempo de Servicio: Menos de 1 Año de 1 a 2 Años de 2 a 5 Años Más de 5 Años.

I. Transformación Digital

N°	Transformación digital	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Adaptación al Cambio						
1	Considero que la digitalización es una oportunidad de mejora					
2	Estoy dispuesto a aprender y utilizar nuevas tecnologías en mi entorno laboral					
3	Los avances tecnológicos me motivan a capacitarme					
4	Estoy dispuesto aceptar cambios y adoptar nuevas aplicaciones tecnológicas					
Procesos y Estructura						
5	Los procesos administrativos entre diferentes áreas de oficina funcionan adecuadamente					
6	Los procesos tecnológicos actuales mejoran la eficiencia en nuestras funciones administrativas					
7	Ud. cuenta con la estructura tecnológica adecuada para cumplir sus funciones					
8	La estructura organizativa facilita una comunicación efectiva entre los diferentes equipos de trabajo					
Uso de Tecnologías						
9	Cuento con las competencias y habilidades para utilizar diferentes dispositivos tecnológicos (teléfonos, computadoras, tabletas, etc.)					
10	La digitalización ha mejorado mi eficiencia y eficacia en el trabajo					
11	El uso de tecnologías me permite mayor coordinación con mis compañeros de trabajo y de otras oficinas					
12	La tecnología me ha brindado nuevas oportunidades y experiencias en mi vida personal y/o profesional					

Escala valorativa: 5=Totalmente de acuerdo, 4= De acuerdo, 3= Indiferente, 2=En desacuerdo y 1=Totalmente en desacuerdo.

Anexo 4. Cuestionario II – Gestión administrativa

N°	Gestión Administrativa	Totalmente de acuerdo				De acuerdo				Indiferente				En desacuerdo				Totalmente en desacuerdo			
Planificación																					
1	La planificación en nuestra organización es efectiva para alcanzar nuestros objetivos																				
2	Los objetivos y metas de la institución están claramente definidos																				
3	Existe una buena comunicación y coordinación entre los responsables de la planificación y los equipos de trabajo																				
4	Considero que la planificación es flexible para adaptarse a cambios inesperados o nuevas oportunidades																				
Organización																					
5	Se cuenta con una estructura organizacional que es apropiada																				
6	Existe una comunicación efectiva dentro de la institución																				
7	La toma de decisiones en la institución es eficiente y basada en datos																				
8	Se distribuye de forma eficiente los recursos que fueron asignados																				
Dirección																					
9	Se motiva a los servidores públicos de forma permanente																				
10	Se realiza un liderazgo efectivo desde las autoridades de la institución																				
11	Se realiza trabajos en equipo entre servidores públicos y jefes de oficina																				
12	Se realiza un adecuado manejo de los conflictos en la institución																				
Control																					
13	Se evalúa a los servidores públicos de forma constante el desempeño laboral																				
14	Se evalúa el logro de los objetivos determinados durante la planificación																				
15	Se supervisa el correcto funcionamiento de los sistemas que se instalaron																				
16	Se evalúa la calidad de servicio a través de la opinión de los usuarios																				

Escala valorativa: 5=Totalmente de acuerdo, 4= De acuerdo, 3= Indiferente, 2=En desacuerdo y 1=Totalmente en desacuerdo.

Anexo 5. Presupuesto analítico del personal, sede central del Gobierno Regional

Puno



CUADRO N° 01
PRESUPUESTO ANALÍTICO DE PERSONAL
SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL PUNO
PUNO, ABRIL 2021

N°	PERIODO PREVI				PERIODO PRESUPUESTO				DENOMINACIÓN DEL CARGO EN EL CAP	CONDICIÓN			
	NIVEL O CATEG.	CANTIDAD		NIVEL O CATEG.	N° DE PLAZA	REMUNERACIÓN MENSUAL		CANTIDAD			REMUNERACIÓN TOTAL ANUAL		
		OCLUP.	VACANTES PREV.			MUC	RET	OCLUP.				PREV.	
CONSEJO REGIONAL													
1	F-4	1		44%	801	376.96	431.86	1,208.82	1		14,907.24	DIRECTOR SISTEMA ADMITIVO II	DIRECTIVO
2			1		802					1		ABOGADO II	PREVISTO
3			1		803					1		ABOGADO II	PREVISTO
4			1		804					1		ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO II	PREVISTO
5	STA	1			805	574.83	756.34	1,331.17	1		15,932.84	SECRETARIA II	NOMBRADO
		2				1,851.89	1,348.30	3,536.99	2	2	82,479.88		
PRESIDENCIA REGIONAL													
6	F-7	1			806	826.28	33,464.72	34,300.80	1		371,480.00	PRESIDENTE REGIONAL	ELEGIÓ
7	F-6	1			807	815.82	31,184.36	32,000.80	1		344,000.00	VICEPRESIDENTE REGIONAL	ELEGIÓ
8	F-5	1			808	796.99	1,325.60	2,122.85	1		25,462.39	ASESOR II	CONFIANZA
9	F-4	1			809	776.86	1,278.23	2,056.38	1		24,674.18	ASESOR II	CONFIANZA
10	F-1	1			810	713.83	890.63	1,604.56	1		19,254.72	SECRETARIA V	NOMBRADO
11	SPB	1			811	673.85	696.11	1,369.76	1		16,437.12	CHOFER II	NOMBRADO
		6				4,612.89	28,840.82	33,453.81	6	6	403,438.39		
GERENCIA GENERAL REGIONAL													
12	F-6	1			812	826.82	1,431.87	2,258.89	1		26,902.68	GERENTE GENERAL REGIONAL	CONFIANZA
13			1		813					1		ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO II	PREVISTO
14	F-1	1			814	713.83	843.69	1,656.86	1		19,883.32	SECRETARIA V	NOMBRADO
15	STA	1			815	574.83	794.83	1,369.76	1		16,437.12	CHOFER II	NOMBRADO
16	STA	1			816	947.37	786.72	1,733.85	1		18,246.68	TÉCNICO EN SEGURIDAD I	NOMBRADO
		4				3,671.85	3,825.65	6,937.50	4	1	78,130.00		
DIVISIÓN REGIONAL DE CONTROL INSTITUCIONAL													
17			1		817					1		DIRECTOR SISTEMA ADMITIVO IV	PREVISTO
18	F-3	1			818	757.49	1,220.66	1,978.19	1		23,737.88	EXPERTO EN SISTEMA ADMITIVO II	NOMBRADO
19	F-4	1			819	776.86	1,278.23	2,056.38	1		24,674.18	EXPERTO EN SISTEMA ADMITIVO II	NOMBRADO
20	F-3	1			820	757.49	997.48	1,694.97	1		20,339.64	CONTADOR IV	NOMBRADO
21	SPA	1			821	698.59	796.69	1,495.48	1		17,823.76	ESPECIALISTA EN INSPECTORIA II	NOMBRADO
22	F-3	1			822	757.49	894.56	1,652.04	1		19,834.48	AUDITOR II	NOMBRADO
			1		823					1		AUDITOR II	PREVISTO
			1		824					1		ABOGADO II	PREVISTO
			1		825					1		INGENIERO II	PREVISTO
26	F-1	1			826	713.83	881.81	1,695.34	1		19,866.48	SECRETARIA V	NOMBRADO
		6				4,481.96	6,040.41	10,522.36	6	4	116,268.92		
PROCURADURÍA PÚBLICA REGIONAL													
27	F-5	1			827	796.39	1,443.36	2,239.75	1		26,877.00	DIRECTOR SISTEMA ADMITIVO IV	CONFIANZA
28			1		828					1		DIRECTOR SISTEMA ADMITIVO II	PREVISTO
29			1		829					1		ABOGADO II	PREVISTO
30			1		830					1		ABOGADO II	PREVISTO
31	STA	1			831	574.83	845.30	1,420.03	1		17,848.36	SECRETARIA IV	NOMBRADO
		3				1,724.32	2,186.46	3,656.78	3	3	48,917.88		
OFICINA REGIONAL DE ASesoría JURÍDICA													
32	F-5	1			832	796.39	1,443.36	2,239.75	1		26,877.00	DIRECTOR SISTEMA ADMITIVO IV	CONFIANZA
33	F-6	1			833	776.86	1,278.23	2,122.85	1		25,834.56	EXPERTO EN SISTEMA ADMITIVO II	VACANTE
34	F-3	1			834	757.49	1,127.15	1,984.84	1		23,813.48	EXPERTO EN SISTEMA ADMITIVO I	NOMBRADO
			1		835					1		ABOGADO II	PREVISTO
			1		836					1		ABOGADO II	PREVISTO
			1		837					1		ABOGADO II	PREVISTO
38	F-2	1			838	738.10	884.88	1,622.88	1		19,475.76	TÉCNICO ADMINISTRATIVO II	NOMBRADO
39	F-2	1			839	757.49	945.87	1,703.46	1		20,443.32	TÉCNICO ADMINISTRATIVO II	NOMBRADO
40	SPA	1			840	698.59	796.69	1,495.48	1		17,823.76	SECRETARIA V	NOMBRADO
		6				4,192.02	6,664.17	11,189.18	6	8	184,278.28		
GERENCIA REGIONAL DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y ACONDICIONAMIENTO TERRITORIAL													
41	F-5	1			841	796.39	1,443.36	2,239.75	1		26,877.00	DIRECTOR DE SISTEMA ADMITIVO IV	CONFIANZA
42	F-1	1			842	713.83	890.63	1,604.56	1		19,254.72	SECRETARIA V	NOMBRADO
43	STA	1			843	574.83	794.83	1,369.76	1		16,437.12	CHOFER II	NOMBRADO
		6				2,089.19	8,138.82	9,228.07	6	0	83,988.84		
SUB GERENCIA DE PLANEAMIENTO E INFORMÁTICA													
44	F-4	1			844	776.86	1,288.52	2,057.48	1		24,689.76	DIRECTOR SISTEMA ADMITIVO II	DIRECTIVO
45	F-3	1			845	757.49	1,127.15	1,984.84	1		23,823.88	EXPERTO EN SISTEMA ADMITIVO II	NOMBRADO
46	F-3	1			846	757.49	1,124.55	2,092.00	1		25,184.48	PLANEADOR IV	NOMBRADO
47	F-3	1			847	757.49	908.25	1,665.69	1		20,080.28	PLANEADOR IV	NOMBRADO
48	F-3	1			848	757.49	937.48	1,694.97	1		20,339.64	PLANEADOR III	NOMBRADO
49			1		849					1		ANALISTA DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN II	PREVISTO
50	SPC	1			850	648.77	784.89	1,433.66	1		17,269.92	SECRETARIA IV	NOMBRADO
		6				4,495.86	6,478.79	10,829.48	6	1	181,198.78		

GOBIERNO REGIONAL PUNO
RECURSOS HUMANOS
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

GOBIERNO REGIONAL PUNO
V° B°
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS
PUNO

GOBIERNO REGIONAL PUNO
V° B°
OFICINA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN
PUNO



GOBIERNO REGIONAL PUNO

OFICINA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

CUADRO N° 01
PRESUPUESTO ANALÍTICO DE PERSONAL
SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL PUNO
PUNO, ABRIL 2021

N°	PERIODO PREVIO				PERIODO PROPUUESTO							DENOMINACIÓN DEL CARGO EN EL CAP	CONDICIÓN	
	NIVEL O CATEG.	CANTIDAD			NIVEL O CATEG.	N° DE PLAZAS	REMUNERACIÓN MENSUAL			CANTIDAD				REMUNERACIÓN TOTAL ANUAL
		OCCUP.	VACANTE	PREV.			BRJ.C	BET	TOTAL	OCCUP.	PREV.			
SUB GERENCIA DE PRESUPUESTO														
51				1	051						1	8.00	DIRECTOR SISTEMA ADMITIVO II	DIRECTIVO
52	F-3	1			F-3	052	757.49	894.55	1,652.04	1		19,814.48	ESPECIALISTA EN FINANZAS IV	NOMBRADO
53	F-3	1			F-3	053	757.49	894.55	1,652.04	1		19,814.48	ESPECIALISTA EN FINANZAS III	NOMBRADO
54	F-3	1			F-3	054	757.49	894.55	1,652.04	1		20,319.64	ESPECIALISTA EN FINANZAS III	NOMBRADO
55	F-3	1			F-3	055	757.49	894.55	1,652.04	1		19,814.48	ESPECIALISTA EN FINANZAS III	NOMBRADO
56	SPC	1			SPC	056	648.77	764.89	1,413.66	1		17,209.52	TÉCNICO ADMINISTRATIVO II	NOMBRADO
57	SPA	1			SPA	057	698.59	786.89	1,485.48	1		17,815.76	TÉCNICO ADMINISTRATIVO II	NOMBRADO
58	STA	1			STA	058	574.99	754.88	1,329.78	1		16,917.48	SECRETARÍA IV	NOMBRADO
		7		1			4,992.25	5,947.77	11,940.02	7	1	136,808.24		
SUB GERENCIA DE INVERSIÓN PÚBLICA Y COOPERACIÓN TÉCNICA INTERNACIONAL														
59	F-4	1			48%	059	776.96	1,288.78	2,065.74	1		24,787.04	DIRECTOR SISTEMA ADMITIVO II	DIRECTIVO
60	F-2	1			F-2	060	738.19	853.92	1,592.11	1		19,204.24	ESP EN EVALUACIÓN DE PROYECTOS IV	NOMBRADO
61	F-2	1			F-2	061	737.49	897.48	1,634.97	1		20,319.64	ESP EN EVALUACIÓN DE PROYECTOS IV	NOMBRADO
62	F-2	1			F-2	062	737.49	897.48	1,634.97	1		20,319.64	ESP EN EVALUACIÓN DE PROYECTOS IV	NOMBRADO
63	F-2	1			F-2	063	738.19	1,312.57	2,050.76	1		24,816.04	ESP EN EVALUACIÓN DE PROYECTOS IV	NOMBRADO
64				1		064					1	0.00	INGENIERO II	PREVISTO
65				1		065					1	0.00	PLANIFICADOR II	PREVISTO
66	F-2	1			F-1	066	718.99	893.09	1,612.08	1		19,948.24	SECRETARÍA IV	NOMBRADO
		6		2			4,982.07	6,297.92	11,279.99	6	2	128,934.84		
SUB GERENCIA DE NACIONALIZACIÓN Y DESARROLLO INSTITUCIONAL														
67	F-4	1			48%	067	776.96	1,288.52	2,065.48	1		24,689.76	DIRECTOR SISTEMA ADMITIVO II	DIRECTIVO
68	F-3	1			F-3	068	757.49	1,257.70	2,015.19	1		20,182.28	ESPECIALISTA EN NACIONALIZACIÓN IV	NOMBRADO
69	F-3	1			F-3	069	757.49	894.09	1,651.58	1		19,823.76	ESPECIALISTA EN NACIONALIZACIÓN IV	NOMBRADO
70	F-3	1			F-3	070	757.09	945.87	1,702.96	1		20,441.52	ESPECIALISTA EN NACIONALIZACIÓN II	NOMBRADO
71				1		071					1	0.00	ESPECIALISTA EN NACIONALIZACIÓN II	PREVISTO
		4		1			3,092.63	4,878.68	7,971.13	4	1	86,337.81		
SUB GERENCIA DE DEMARCACIÓN TERRITORIAL														
72				1		072					1	0.00	DIRECTOR SISTEMA ADMITIVO II	DIRECTIVO
73	F-3	1			F-3	073	757.49	1,214.23	1,971.72	1		23,650.40	EXPERTO EN SISTEMA ADMITIVO I	NOMBRADO
74	F-2	1			F-2	074	718.10	819.92	1,538.02	1		19,204.24	PLANIFICADOR II	NOMBRADO
75	F-2	1			F-2	075	718.10	819.92	1,538.02	1		19,204.24	SOCÓLOGO II	NOMBRADO
76				1		076					1	0.00	ANALISTA DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN II	PREVISTO
77				1		077					1	0.00	ECONOMISTA II	PREVISTO
78				1		078					1	0.00	GEÓGRAFO II	PREVISTO
		3		4			2,233.69	2,832.05	5,065.74	3	4	61,868.84		
OFICINA REGIONAL DE SUPERVISIÓN Y LIQUIDACIÓN DE PROYECTOS														
79	F-5	1			52%	079	796.99	1,443.36	2,240.35	1		26,877.00	DIRECTOR SISTEMAS ADMITIVO IV	COMPANIA
80	F-3	1			38%	080	757.49	1,210.88	1,968.37	1		23,737.80	SUPERVISOR DE PROGRAMA SECTORIAL II	NOMBRADO
81	F-3	1			F-3	081	757.49	945.87	1,703.36	1		20,441.52	INGENIERO IV	NOMBRADO
82	SPA	1			SPA	082	698.59	761.31	1,459.90	1		17,526.40	ING. EN CIENCIAS AGRICOLAS IV	NOMBRADO
83	SPA	1			SPA	083	698.59	800.56	1,499.15	1		17,069.80	MÉDICO VETERINARIO II	NOMBRADO
84				1		084					1	0.00	INGENIERO II	PREVISTO
85				1		085					1	0.00	INGENIERO II	PREVISTO
86				1		086					1	0.00	INGENIERO II	PREVISTO
87				1		087					1	0.00	CONTADOR II	PREVISTO
88	STB	1			STB	088	567.27	852.84	1,419.21	1		17,080.52	SECRETARÍA IV	NOMBRADO
		6		4			4,375.32	6,019.30	10,394.62	6	4	128,933.08		
OFICINA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN														
89	F-5	1			52%	089	796.99	1,443.36	2,240.75	1		26,877.00	DIRECTOR SISTEMA ADMITIVO IV	COMPANIA
90				1		090					1	0.00	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO II	PREVISTO
91	SPA	1			SPA	091	688.69	780.44	1,469.13	1		17,748.68	SECRETARÍA IV	NOMBRADO
92				1		092					1	0.00	CHOFER II	PREVISTO
		3		2			1,484.88	1,723.82	3,208.70	3	2	44,625.68		
OFICINA DE CONTABILIDAD														
93				1		093					1	0.00	DIRECTOR SISTEMA ADMITIVO II	DIRECTIVO
94	F-4	1			48%	094	776.96	1,388.83	2,165.79	1		26,749.72	EXPERTO EN SISTEMA ADMITIVO I	NOMBRADO
95	F-3	1			38%	095	757.49	1,220.69	1,978.18	1		23,718.16	EXPERTO EN SISTEMA ADMITIVO I	NOMBRADO
96	F-3	1			F-3	096	757.49	894.55	1,652.04	1		19,814.48	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO IV	NOMBRADO
97	F-3	1			F-3	097	757.49	894.55	1,652.04	1		19,814.48	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO II	NOMBRADO
98				1		098					1	0.00	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO II	PREVISTO
99				1		099					1	0.00	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO II	PREVISTO
100	SPB	1			SPB	100	678.65	758.88	1,437.53	1		17,190.36	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO I	NOMBRADO
101	SPA	1			SPA	101	698.59	817.41	1,516.00	1		18,351.80	TÉCNICO ADMINISTRATIVO III	NOMBRADO
102	SPB	1			SPB	102	678.65	834.36	1,513.01	1		18,096.12	TÉCNICO ADMINISTRATIVO II	NOMBRADO
103	SPA	1			SPA	103	698.59	786.89	1,485.48	1		17,821.76	SECRETARÍA IV	NOMBRADO
		8		8			5,399.81	7,546.29	13,946.10	8	8	140,381.08		





GOBIERNO REGIONAL PUNO

OFICINA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

CUADRO N° 01
PRESUPUESTO ANALÍTICO DE PERSONAL
SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL PUNO
PUNO, ABRIL 2021

N°	PERIODO PREVIO					PERIODO PROPUESTO					DENOMINACIÓN DEL CARGO EN EL CAP	CONDICIÓN		
	NIVEL O CATEG.	CANTIDAD		NIVEL O CATEG.	N° DE PLAZAS	REMUNERACIÓN MENSUAL			CANTIDAD	REMUNERACIÓN TOTAL ANUAL				
		OCCUP.	VACANTES			PREV.	MUC	RT					TOTAL	OCCUP.
OFICINA DE TESORERÍA														
104				1		104					1		DIRECTOR SISTEMA ADMNTO II	DIRECTIVO
105	F-3	1			39%	105	757.49	1,220.89	1,978.18	1		28,738.38	EXPERTO EN SISTEMA ADMNTO I	NOMBRADO
106	F-3	1			39%	106	757.49	1,220.89	1,978.18	1		24,689.24	EXPERTO EN SISTEMA ADMNTO I	NOMBRADO
107	F-3	1			F-3	107	757.49	894.55	1,652.04	1		29,824.48	ESPECIALISTA EN FINANZAS III	NOMBRADO
108	F-3	1			F-3	108	757.49	894.55	1,652.04	1		29,824.48	ESPECIALISTA EN FINANZAS III	NOMBRADO
109				1		109					1		ESPECIALISTA EN FINANZAS II	PREVISTO
110	STA	1			STA	110	974.81	794.81	1,368.76	1		35,437.32	TÉCNICO ADMINISTRATIVO II	NOMBRADO
111	SPA	1			SPA	111	698.59	786.89	1,485.48	1		17,825.76	TÉCNICO ADMINISTRATIVO II	NOMBRADO
112	SPB	1			SPB	112	671.61	785.87	1,458.82	1		17,515.44	SECRETARÍA IV	NOMBRADO
		7		2			4,877.31	6,877.47	11,814.60	7	2	136,855.20		
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS														
113	F-4	1			44%	113	776.86	1,278.22	2,058.18	1		34,674.36	DIRECTOR SISTEMA ADMNTO II	DIRECTIVO
114	F-3	1			39%	114	757.49	1,397.69	2,316.18	1		25,882.38	EXPERTO EN SISTEMA ADMNTO I	NOMBRADO
115	F-3	1			F-3	115	757.49	1,373.33	2,316.62	1		25,587.44	ASISTENTE SOCIAL III	NOMBRADO
116				1		116					1		ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO II	PREVISTO
117	F-2	1			F-2	117	738.50	893.81	1,632.31	1		19,588.84	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO I	NOMBRADO
118	SPA	1			SPA	118	698.59	842.87	1,541.56	1		18,488.72	TÉCNICO ADMINISTRATIVO II	NOMBRADO
119	SPA	1			SPA	119	698.59	834.40	1,533.01	1		18,386.90	SECRETARÍA IV	NOMBRADO
		6		1			4,487.21	6,620.11	11,887.94	6	1	182,988.28		
OFICINA DE ABASTECIMIENTOS Y SERVICIOS AUXILIARES														
120				1		120					1		DIRECTOR SISTEMA ADMNTO II	DIRECTIVO
121	F-3	1			39%	121	757.49	1,394.88	2,263.47	1		34,629.44	EXPERTO EN SISTEMA ADMNTO I	NOMBRADO
122	SPB	1			SPB	122	671.61	785.87	1,458.82	1		17,521.41	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO II	NOMBRADO
123				1		123					1		ANALISTA DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN II	PREVISTO
124				1		124					1		ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO II	PREVISTO
125	SPB	1			SPB	125	671.61	807.51	1,481.36	1		17,773.52	TÉCNICO ADMINISTRATIVO III	NOMBRADO
126	SPA	1			SPA	126	698.59	786.89	1,485.48	1		17,825.76	TÉCNICO ADMINISTRATIVO II	NOMBRADO
127	STA	1			STA	127	974.81	796.36	1,381.07	1		15,973.84	TÉCNICO EN SEGURIDAD I	NOMBRADO
128	STA	1			STA	128	987.17	793.78	1,322.95	1		15,875.40	SECRETARÍA III	NOMBRADO
		6		1			6,043.48	5,187.27	9,352.75	6	1	189,593.00		
OFICINA DE SERVICIOS REGIONALES														
129				1		129					1		DIRECTOR SISTEMA ADMNTO II	DIRECTIVO
130	F-3	1			39%	130	757.49	1,320.89	1,978.18	1		33,735.18	EXPERTO EN SISTEMA ADMNTO I	NOMBRADO
131	F-3	1			F-3	131	757.49	894.55	1,652.04	1		18,824.48	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO III	NOMBRADO
132	STA	1			STA	132	974.81	852.36	1,427.89	1		17,125.68	TÉCNICO ADMINISTRATIVO III	NOMBRADO
133	STA	1			STA	133	974.81	852.36	1,427.89	1		17,125.68	TÉCNICO ADMINISTRATIVO III	NOMBRADO
134	STA	1			STA	134	974.81	809.78	1,381.89	1		18,838.28	TÉCNICO ADMINISTRATIVO II	NOMBRADO
		5		1			3,329.77	4,629.31	7,889.29	5	1	86,429.68		
OFICINA DE MANEJO INSTITUCIONAL														
135	F-4	1			44%	135	776.86	1,278.22	2,058.18	1		34,674.36	DIRECTOR SISTEMA ADMNTO II	DIRECTIVO
136	F-3	1			39%	136	757.49	1,322.52	1,920.41	1		23,644.92	EXPERTO EN SISTEMA ADMNTO I	NOMBRADO
137	F-3	1			39%	137	757.49	1,375.15	2,097.64	1		24,951.68	EXPERTO EN SISTEMA ADMNTO I	NOMBRADO
138	F-3	1			F-3	138	757.49	937.48	1,684.97	1		25,339.64	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO IV	NOMBRADO
139				1		139					1		RELACIONISTA PÚBLICO II	PREVISTO
140	F-2	1			F-2	140	713.93	888.37	1,603.30	1		15,347.68	TÉCNICO ADMINISTRATIVO III	NOMBRADO
141	SPC	1			SPC	141	668.77	784.89	1,433.68	1		17,209.52	SECRETARÍA IV	NOMBRADO
142	F-1	1			F-1	142	713.93	725.12	1,439.05	1		17,268.08	SECRETARÍA IV	NOMBRADO
143	F-1	1			F-1	143	713.93	950.09	1,664.02	1		18,968.24	TÉCNICO EN ARCHIVO II	NOMBRADO
144	F-1	1			F-1	144	713.93	964.82	1,638.75	1		18,415.08	TÉCNICO ADMINISTRATIVO II	NOMBRADO
145	F-3	1			F-3	145	713.93	943.03	1,698.98	1		18,843.52	COORDINADOR PROG RADIO TV I	NOMBRADO
146	STA	1			STA	146	974.81	794.83	1,389.78	1		18,817.12	TÉCNICO EN SEGURIDAD I	NOMBRADO
		11		1			7,842.78	10,765.92	16,948.70	11	1	232,588.48		
DIRECCIÓN REGIONAL DE DESARROLLO ECONÓMICO														
147	F-5	1			52%	147	798.58	1,443.38	2,238.75	1		26,877.00	DIRECTOR PROGRAMA SECTORIAL IV	CONFIANZA
148	SPB	1			SPB	148	671.61	783.05	1,458.76	1		17,480.40	SECRETARÍA IV	NOMBRADO
149	STA	1			STA	149	987.17	794.06	1,365.63	1		16,138.56	CHOFER II	NOMBRADO
		3		0			2,057.21	3,026.87	5,058.08	3	0	60,896.96		
SUB GERENCIA DE GESTIÓN SECTORIAL Y NOMINATIVOS														
150				1		150					1		DIRECTOR PROGRAMA SECTORIAL II	DIRECTIVO
151	F-4	1			44%	151	776.86	1,236.90	2,003.30	1		34,787.04	EXPERTO EN SISTEMA ADMNTO II	NOMBRADO
152	F-3	1			39%	152	757.49	1,320.86	1,978.15	1		33,737.80	EXPERTO EN SISTEMA ADMNTO I	NOMBRADO
153	F-2	1			F-2	153	738.30	944.86	1,682.36	1		23,181.80	ESPECIALISTA IV	NOMBRADO
154	SPA	1			SPA	154	698.59	786.89	1,485.48	1		17,825.76	MÉDICO VETERINARIO IV	VACANTE
155	F-3	1			F-3	155	757.49	888.33	1,645.59	1		18,747.08	ECONOMISTA III	VACANTE
156				1		156					1		INGENIERO II	PREVISTO
		5		2			3,728.69	5,126.47	8,855.39	5	2	108,245.48		



CUADRO N° 01
PRESUPUESTO ANALÍTICO DE PERSONAL
SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL PUNO
PUNO, ABRIL 2021

N°	PERIODO PREVIO			PERIODO PROPUUESTO									CONDICIÓN	
	NIVEL O CATEG.	CANTIDAD		NIVEL O CATEG.	N° DE PLAZAS	REMUNERACIÓN MENSUAL			CANTIDAD		REMUNERACIÓN TOTAL ANUAL	DENOMINACIÓN DEL CARGO EN EL CAP		
		OCUP.	VACANTES			MUC	BET	TOTAL	OCUP.	PREV.				
SUB GERENCIA DE INVERSIÓN PRIVADA Y COMPETITIVIDAD														
157			1		157						1	1	DIRECTOR PROGRAMA SECTORIAL II	DIRECTIVO
158	F-4	1		44N	158	736.99	1,381.13	2,099.09	1		24,829.08		EXPERTO EN SISTEMA ADMNITVO II	NOMBRADO
159	F-3	1		39N	159	757.49	1,220.66	1,679.13	1		19,717.83		EXPERTO EN SISTEMA ADMNITVO I	VACANTE
160	F-3	1		F-3	160	757.49	895.08	1,652.57	1		19,830.88		ECONOMISTA IV	NOMBRADO
161	F-2	1		F-2	161	738.13	851.92	1,590.05	1		19,104.24		ING. EN CIENCIAS AGRPECUARIAS IV	NOMBRADO
162	SPA	1		SPA	162	679.85	783.97	1,459.82	1		17,515.45		ING. EN CIENCIAS AGRPECUARIAS IV	NOMBRADO
163			3		163							3	INGENIERO COMERCIAL II	PREVISTO
			9		2	3,783.69	5,047.36	8,751.45	9	2	169,037.43			
GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL														
164	F-5	1		57N	164	796.39	1,441.36	2,139.75	1		26,877.00		DIRECTOR PROGRAMA SECTORIAL IV	COMPARTIDA
165	F-2	1		F-2	165	738.13	884.88	1,623.56	1		19,475.78		SECRETARÍA V	NOMBRADO
166	STA	1		STA	166	574.93	794.83	1,169.76	1		16,417.12		CHOFER III	NOMBRADO
			3		0	1,109.42	8,128.07	9,342.49	3	0	62,799.88			
SUB GERENCIA DE GESTIÓN SECTORIAL Y NORMATIVIDAD														
167			1		167							1	DIRECTOR PROGRAMA SECTORIAL II	DIRECTIVO
168	F-2	1		F-2	168	738.13	903.57	1,679.67	1		19,088.04		ECONOMISTA IV	NOMBRADO
169	F-3	1		F-3	169	757.49	895.86	1,633.35	1		19,360.30		ING. EN CIENCIAS AGRPECUARIAS III	NOMBRADO
170	SPA	1		SPA	170	696.59	835.89	1,534.48	1		18,413.76		ESPECIALISTA EN PROMOCIÓN SOCIAL II	NOMBRADO
171			1		171							1	ABOGADO II	PREVISTO
172			1		172							1	ANALISTA DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN II	PREVISTO
			3		3	2,184.13	2,627.42	4,821.50	3	3	57,856.00			
SUB GERENCIA DE ASUNTOS SOCIALES														
173			1		173							1	DIRECTOR PROGRAMA SECTORIAL II	DIRECTIVO
174	F-4	1		44N	174	736.99	1,279.12	2,056.19	1		24,674.18		EXPERTO EN SISTEMA ADMNITVO II	NOMBRADO
175	F-3	1		F-3	175	767.48	907.48	1,684.97	1		26,339.64		ESPECIALISTA EN PROMOCIÓN SOCIAL III	VACANTE
176	F-3	1		F-3	176	757.49	917.48	1,694.97	1		20,616.64		ESPECIALISTA EN PROMOCIÓN SOCIAL II	NOMBRADO
177	F-2	1		F-2	177	738.13	891.62	1,630.72	1		19,568.64		SICÓLOGO II	NOMBRADO
178			1		178							1	ARQUITECTO II	PREVISTO
179			1		179							1	COMUNICADOR SOCIAL II	PREVISTO
180	F-1	1		F-1	180	713.93	872.56	1,586.49	1		19,817.88		TÉCNICO ADMINISTRATIVO III	NOMBRADO
			5		3	3,743.97	4,929.16	8,663.33	5	3	109,999.99			
GERENCIA REGIONAL DE INFRAESTRUCTURA														
181	F-5	1		57N	181	796.39	1,441.36	2,139.75	1		26,877.00		DIRECTOR PROGRAMA SECTORIAL IV	COMPARTIDA
182			1		182							1	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO II	PREVISTO
183	F-1	1		F-1	183	713.93	884.17	1,621.30	1		19,847.60		SECRETARÍA V	NOMBRADO
184	STA	1		STA	184	574.93	794.83	1,169.76	1		16,417.12		CHOFER II	NOMBRADO
			3		3	2,085.35	3,136.56	5,321.81	3	3	62,461.70			
SUB GERENCIA DE OBRAS														
185			1		185							1	DIRECTOR PROGRAMA SECTORIAL II	DIRECTIVO
186	F-3	1		39N	186	757.49	1,220.66	1,679.13	1		21,717.83		EXPERTO EN SISTEMA ADMNITVO II	NOMBRADO
187	F-2	1		F-2	187	738.13	891.62	1,630.72	1		19,568.64		INGENIERO IV	NOMBRADO
188	F-3	1		F-3	188	757.49	894.35	1,652.09	1		19,814.48		ARQUITECTO II	NOMBRADO
189	F-2	1		F-2	189	738.13	892.62	1,630.72	1		19,568.64		ECONOMISTA II	NOMBRADO
190			1		190							1	INGENIERO II	PREVISTO
191			1		191							1	INGENIERO I	PREVISTO
192			1		192							1	INGENIERO I	PREVISTO
193	SPC	1		SPC	193	548.98	827.87	1,436.85	1		17,372.10		TÉCNICO EN INGENIERÍA II	NOMBRADO
194	SPC	1		SPC	194	588.98	782.72	1,381.69	1		16,582.18		TÉCNICO EN INGENIERÍA II	NOMBRADO
195	F-2	1		F-2	195	738.13	884.88	1,622.96	1		19,475.78		TÉCNICO EN INGENIERÍA II	NOMBRADO
196	STA	1		STA	196	574.93	794.83	1,169.76	1		16,417.12		TÉCNICO EN INGENIERÍA II	NOMBRADO
197	SPC	1		SPC	197	598.98	782.72	1,381.69	1		16,582.18		TÉCNICO EN INGENIERÍA II	NOMBRADO
198	STA	1		STA	198	574.93	788.59	1,363.32	1		16,358.84		TÉCNICO ADMINISTRATIVO II	NOMBRADO
199	F-1	1		F-1	199	713.93	898.37	1,612.30	1		19,847.60		SECRETARÍA IV	NOMBRADO
200	STA	1		STA	200	574.93	852.16	1,427.09	1		17,125.08		CHOFER III	NOMBRADO
			12		4	3,944.94	16,512.97	18,477.91	12	4	221,727.72			
SUB GERENCIA DE EQUIPO MECÁNICO														
201			1		201							1	DIRECTOR PROGRAMA SECTORIAL II	DIRECTIVO
202	F-4	1		44N	202	736.99	1,288.86	2,061.90	1		26,167.06		EXPERTO EN SISTEMA ADMNITVO II	NOMBRADO
203	SPA	1		SPA	203	696.59	746.46	1,439.05	1		17,186.60		INGENIERO II	NOMBRADO
204			1		204							1	INGENIERO I	PREVISTO
205	F-1	1		F-1	205	713.93	890.09	1,604.02	1		19,847.60		CHOFER II	NOMBRADO
206	STA	1		STA	206	574.93	821.31	1,378.24	1		16,538.88		CHOFER II	NOMBRADO
207			1		207							1	MECÁNICO II	PREVISTO
			4		3	3,784.41	5,780.82	6,945.35	4	3	78,942.78			

GOBIERNO REGIONAL PUNO
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

GOBIERNO REGIONAL PUNO
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

GOBIERNO REGIONAL PUNO
OFICINA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN



GOBIERNO REGIONAL PUNO

OFICINA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

CUADRO N° 01
PRESUPUESTO ANALÍTICO DE PERSONAL
SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL PUNO
PUNO, ABRIL 2021

N°	PERIODO PREVIO					PERIODO PRESUPUESTO					DENOMINACIÓN DEL CARGO EN EL CAP	CONDICIÓN		
	NIVEL O CATEG.	CANTIDAD			NIVEL O CATEG.	N° DE PLAZAS	REMUNERACIÓN MENSUAL			CANTIDAD			REMUNERACIÓN TOTAL ANUAL	
		Ocup.	Vacante	Prev.			Brut.	Net.	Total	Ocup.				Prev.
GERENCIA REGIONAL DE RECURSOS NATURALES Y GESTIÓN DEL MEDIO AMBIENTE														
208	F-5	1			506	208	796.89	1,013.88	2,208.75	1		26,817.00	DIRECTOR PROGRAMA SECTORIAL IV	CONFIANZA
209	F-1	1			F-1	209	713.90	907.68	1,621.58	1		19,434.30	SECRETARÍA IV	NOMBRADO
210	STA	1			STA	210	574.90	878.24	1,453.14	1		17,418.04	CHOFER III	VACANTE
		3		0			2,085.69	2,278.80	5,133.47	3	0	63,774.34		
SUB GERENCIA DE RECURSOS NATURALES														
				1		211					1		DIRECTOR PROGRAMA SECTORIAL II	DIRECTIVO
212	F-2	1			F-2	212	718.10	853.90	1,592.00	1		19,304.24	ING. EN CIENCIAS AGROPECUARIAS IV	NOMBRADO
213	F-3	1			F-3	213	757.49	895.08	1,652.57	1		19,838.84	PLANIFICADOR IV	NOMBRADO
214	F-3	1			F-3	214	757.49	894.55	1,652.04	1		19,824.48	ESPECIALISTA EN GESTIÓN AMBIENTAL II	NOMBRADO
215	F-3	1			F-3	215	757.49	894.55	1,652.04	1		19,824.48	ING. EN CIENCIAS AGROPECUARIAS II	NOMBRADO
216	F-3	1			F-3	216	757.49	894.55	1,652.04	1		19,751.80	MEDICO VETERINARIO III	NOMBRADO
217				1		217					1		ABOGADO II	PREVISTO
218				1		218					1		BIOLOGO II	PREVISTO
		5		3			4,708.06	4,614.81	8,182.87	5	3	98,315.64		
SUB GERENCIA DE GESTIÓN DEL MEDIO AMBIENTE														
219				1		219					1		DIRECTOR PROGRAMA SECTORIAL II	DIRECTIVO
220	F-3	1			396	220	757.49	1,287.86	2,045.35	1		24,544.44	EXPERTO EN SISTEMA ADMNIVO II	NOMBRADO
221	F-4	1			F-4	221	776.90	896.35	1,673.25	1		20,079.84	ESPECIALISTA EN GESTIÓN AMBIENTAL IV	NOMBRADO
222	F-3	1			F-3	222	757.49	886.81	1,644.30	1		19,751.80	INGENIERO IV	NOMBRADO
223	F-3	1			F-3	223	757.49	907.48	1,664.97	1		20,339.64	ING. EN CIENCIAS AGROPECUARIAS II	VACANTE
224				1		224					1		INGENIERO II	PREVISTO
225				1		225					1		ESTADISTICO II	PREVISTO
226				1		226					1		ING. AMBIENTAL II	PREVISTO
227	STA	1			STA	227	574.90	823.80	1,398.70	1		16,781.96	TÉCNICO AGROPECUARIO II	NOMBRADO
		5		4			4,824.36	4,832.48	8,656.79	5	4	101,481.48		
SUB GERENCIA DE DEFENSA REGIONAL Y CIVIL														
228				1		228					1		DIRECTOR PROGRAMA SECTORIAL II	DIRECTIVO
229	F-6	1			405	229	776.90	1,381.97	2,158.87	1		25,961.58	EXPERTO EN SISTEMA ADMNIVO II	NOMBRADO
230	F-3	1			F-3	230	757.49	894.55	1,652.04	1		19,824.48	PLANIFICADOR IV	NOMBRADO
231	SPC	1			SPC	231	648.77	794.89	1,443.66	1		17,101.92	MEDICO VETERINARIO II	NOMBRADO
232				1		232					1		ARQUITECTO II	PREVISTO
233				1		233					1		INGENIERO II	PREVISTO
234				1		234					1		ESPECIALISTA EN PROMOCIÓN SOCIAL II	PREVISTO
235	F-1	1			F-1	235	733.55	886.17	1,619.72	1		19,347.60	TÉCNICO ADMINISTRATIVO III	NOMBRADO
236	STA	1			STA	236	587.17	788.05	1,355.22	1		16,181.18	CHOFER II	NOMBRADO
		5		4			3,464.82	4,767.29	8,221.31	5	4	86,980.52		
DIRECCIÓN DE ESTUDIO DE PRE INVERSIÓN														
237	F-4	1			40N	237	776.90	1,179.45	2,096.41	1		24,578.92	DIRECTOR PROGRAMA SECTORIAL II	DIRECTIVO
238	F-4	1			44N	238	776.90	1,186.96	2,063.82	1		24,767.04	EXPERTO EN SISTEMA ADMNIVO II	NOMBRADO
239	F-3	1			39N	239	757.49	1,122.92	1,970.41	1		23,644.92	EXPERTO EN SISTEMA ADMNIVO I	NOMBRADO
240	SPA	1			SPA	240	498.99	746.33	1,445.32	1		17,161.48	INGENIERO IV	NOMBRADO
241	F-3	1			F-3	241	757.49	894.55	1,652.04	1		19,824.48	ECONOMISTA III	NOMBRADO
242	SPC	1			SPC	242	648.77	778.44	1,427.21	1		17,136.52	MÉDICO VETERINARIO II	NOMBRADO
243				1		243					1		INGENIERO II	PREVISTO
244				1		244					1		INGENIERO II	PREVISTO
245				1		245					1		ECONOMISTA II	PREVISTO
246	STA	5			STA	246	374.90	552.16	1,427.09	1		17,131.08	TÉCNICO EN INGENIERÍA II	NOMBRADO
247				1		247					1		SECRETARÍA II	PREVISTO
248				1		248					1		CHOFER II	PREVISTO
		7		5			4,991.19	7,052.68	12,049.89	7	5	248,328.48		
TOTAL		174		34		348	134,534.31	159,851.01	318,385.32	174	74	8,823,383.94		



Anexo 6. Encuesta Virtual



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN



Trabajo de investigación: "Relación de la Transformación Digital y la Gestión Administrativa de los Servidores Públicos del Gobierno Regional de Puno, 2023"

Objetivo: Obtener información relevante sobre el tema de investigación para fines de investigación académica, el cual sólo le pedimos datos laborales y de desempeño laboral.

Indicación: Lea cuidadosamente cada proposición y seleccione una sola alternativa la que mejor refleje su punto de vista.

Le agradecemos su amable colaboración.

Correo *

Correo válido

Este formulario registra los correos. [Cambiar configuración](#)

Sexo *

- Masculino
- Femenino

Edad *

Texto de respuesta corta

Grupo Ocupacional *

- Profesional
- Técnico
- Auxiliar

Dependencia (oficina donde labora) *

Texto de respuesta corta

Condición Laboral *

- Nombrado
- CAS

Tiempo de servicio en la institución *

Texto de respuesta corta

1. Considero que la digitalización es una oportunidad de mejora *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo



Anexo 7. Código QR



Anexo 8. Solicitud de autorización

GOBIERNO REGIONAL PUNO -
TRAMITE DOCUMENTARIO

CARGO U 5 JUL 2023

03	N° REG 9123
11-30	FORMA

SOLICITO: Autorización para aplicar encuesta

SEÑOR JEFE DE RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO REGIONAL PUNO.

Yo, **Sandra Tuní Bravo**, con DNI: 02298210,
domiciliado en Jr. Luis Dueñas Peralta C-3 del
Barrio 28 de Julio de Puno, egresada de la
Escuela de Posgrado de la UNA Puno, ante Ud.
Con debido de respeto me presento y expongo:

Que a la fecha vengo ejecutando el trabajo de investigación titulado "La Transformación Digital y su Incidencia en la Gestión Administrativa de los Servidores Públicos del Gobierno Regional, 2023" para optar el Grado de MAGISTER SCIENTIAE en Administración y Finanzas de la Universidad Nacional del Altiplano, por tal razón. Solicito autorización para la aplicación de la encuesta a los servidores públicos, según el cuestionario adjunto.

La información a obtener será usada estrictamente para fines académicos.

POR LO EXPUESTO:

Pido a su autoridad acceder a mi petición por ser legal.

Puno, 05 de julio de 2023



Sandra Tuní Bravo
DNI N° 02298210

Anexo 9. Carta de autorización



"AÑO DE LA UNIÓN, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Puno, **2 JUL 2023**

CARTA N° 061 - 2023 G.R.P UNO- ORA/ ORRHH

**SEÑORITA:
Sandra Tuni Bravo
Egresada de la Escuela de Post Grado
UNA- PUNO**

PRESENTE.-

**ASUNTO: Aplicación de instrumento de
Investigación.**

Mediante el presente y habiéndose revisado su requerimiento para la aplicación de una encuesta, referida al Trabajo de Investigación Titulado "La Transformación Digital y su incidencia en la Gestión Administrativa de los Servidores Públicos del Gobierno Regional 2023".

Este despacho le autoriza el ingreso a la institución para realizar la aplicación de la encuesta presentada,

Fecha de aplicación : 24 y 25 julio 2023

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL PUNO
Abog. Rafael T. Perez Monroy
JEFE OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

c.c.arch
Reg. 7316 - 23
Folios 03

Anexo 10. Carta de presentación

Carta de Presentación

Puno, 02 de agosto del 2023

Señor: Dr. Hermenegildo Cortez Segales

Presente:

Asunto: Validación de instrumento a través de juicio de expertos

Me dirijo a usted con el fin de solicitarle su valiosa colaboración en la revisión y validación de los dos instrumentos que se anexa con el propósito de determinar su validez, efectos que vengo ejecutando el trabajo de investigación titulado “Relación de la Transformación Digital y la Gestión Administrativa de los Servidores Públicos del Gobierno Regional de Puno, 2023” para optar el Grado de MAGISTER SCIENTIAE en Administración y Finanzas de la Universidad Nacional del Altiplano, por tal razón siendo requisito imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención. Para tal adjunto los siguientes:

- Carta de presentación
- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización de variables
- Ficha de validación por juicio de expertos
- Resultado de la validación del instrumento

Expreso mis sentimientos de respeto y consideración me despido de Ud. Agradeciendo la atención.

Atentamente,



Maestrante: Sandra Tuni Bravo
DNI N° 02298210

Anexo 12. Ficha de validación de gestión administrativa

Ficha de validación por juicio de expertos

Instrumento: Gestión administrativa

Calificación: muy aceptable (5) aceptable (4) regular (3) poco aceptable (2) inaceptable (1)

N°	Cuestionario	Validez del contenido					Validez del criterio					Validez del constructo					Objektividad					Sugerencias
		Muy aceptable	Aceptable	Regular	Poco aceptable	Inaceptable	Muy aceptable	Aceptable	Regular	Poco aceptable	Inaceptable	Muy aceptable	Aceptable	Regular	Poco aceptable	Inaceptable	Muy aceptable	Aceptable	Regular	Poco aceptable	Inaceptable	
Planificación																						
1	La planificación en nuestra organización es efectiva para alcanzar nuestros objetivos	X					X					X					X					
2	Los objetivos y metas de la institución están claramente definidos	X					X					X					X					
3	Existe una buena comunicación y coordinación entre los responsables de la planificación y los equipos de trabajo	X					X					X					X					
4	Considero que la planificación es flexible para adaptarse a cambios inesperados o nuevas oportunidades	X					X					X					X					
Organización																						
5	Se cuenta con una estructura organizacional que es apropiada	X					X					X					X					
6	Existe una comunicación efectiva dentro de la institución	X					X					X					X					
7	La toma de decisiones en la institución es eficiente y basada en datos	X					X					X					X					
8	Se distribuye de forma eficiente los recursos que fueron asignados	X					X					X					X					
Dirección																						
9	Se motiva a los servidores públicos de forma permanente	X					X					X					X					
10	Se realiza un liderazgo efectivo desde las autoridades de la institución	X					X					X					X					
11	Se realiza trabajos en equipo entre servidores públicos y jefes de oficina	X					X					X					X					
12	Se realiza un adecuado manejo de los conflictos en la institución	X					X					X					X					
Control																						
13	Se evalúa a los servidores públicos de forma constante el desempeño laboral	X					X					X					X					
14	Se evalúa el logro de los objetivos determinados durante la planificación	X					X					X					X					
15	Se supervisa el correcto funcionamiento de los sistemas que se instalaron	X					X					X					X					
16	Se evalúa la calidad de servicio a través de la opinión de los usuarios	X					X					X					X					

Carta de Presentación

Puno, 02 de agosto del 2023

Señor: Dr. Luis Ángel Yupanqui Aza

Presente:

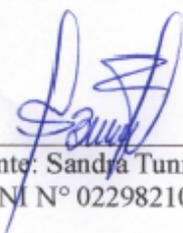
Asunto: Validación de instrumento a través de juicio de expertos

Me dirijo a usted con el fin de solicitarle su valiosa colaboración en la revisión y validación de los dos instrumentos que se anexa con el propósito de determinar su validez, efectos que vengo ejecutando el trabajo de investigación titulado “Relación de la Transformación Digital y la Gestión Administrativa de los Servidores Públicos del Gobierno Regional de Puno, 2023” para optar el Grado de MAGISTER SCIENTIAE en Administración y Finanzas de la Universidad Nacional del Altiplano, por tal razón siendo requisito imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención. Para tal adjunto los siguientes:

- Carta de presentación
- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización de variables
- Ficha de validación por juicio de expertos
- Resultado de la validación del instrumento

Expreso mis sentimientos de respeto y consideración me despido de Ud. Agradeciendo la atención.

Atentamente,



Maestrante: Sandra Tuní Bravo
DNI N° 02298210

Ficha de validación por juicio de expertos
Instrumento: Transformación digital

Calificación: muy aceptable (5) aceptable (4) regular (3) poco aceptable (2) inaceptable (1)

N°	Cuestionario	Validez del contenido				Validez del criterio				Validez del constructo				Objetividad				Sugerencias
		Muy aceptable	Aceptable	Regular	Poco aceptable	Inaceptable	Muy aceptable	Aceptable	Regular	Poco aceptable	Inaceptable	Muy aceptable	Aceptable	Regular	Poco aceptable	Inaceptable		
Adaptación al Cambio																		
1	Considero que la digitalización es una oportunidad de mejora	x					x											
2	Estoy dispuesto aprender y utilizar nuevas tecnologías en mi entorno laboral	x					x											
3	Los avances tecnológicos me motivan a capacitarme	x					x											
4	Estoy dispuesto aceptar cambios y adoptar nuevas aplicaciones tecnológicas	x					x											
Procesos y Estructura																		
5	Los procesos administrativos entre diferentes áreas de oficina funcionan adecuadamente	x					x											
6	Los procesos tecnológicos actuales mejoran la eficiencia en nuestras funciones administrativas	x					x											
7	Ud. cuenta con la estructura tecnológica adecuada para cumplir sus funciones	x					x											
8	La estructura organizativa facilita una comunicación efectiva entre los diferentes equipos de trabajo	x					x											
Uso de Tecnologías																		
9	Cuento con las competencias y habilidades para utilizar diferentes dispositivos tecnológicos (teléfonos, computadoras, tabletas, etc.)	x					x											
10	La digitalización ha mejorado mi eficiencia y eficacia en el trabajo	x					x											
11	El uso de tecnologías me permite mayor coordinación con mis compañeros de trabajo y de otras oficinas	x					x											
12	La tecnología me ha brindado nuevas oportunidades y experiencias en mi vida personal y/o profesional	x					x											

Ficha de validación por juicio de expertos
Instrumento: Gestión administrativa

Calificación: muy aceptable (5) aceptable (4) regular (3) poco aceptable (2) inaceptable (1)

N°	Cuestionario	Validez del contenido					Validez del criterio					Validez del constructo					Objetividad					Sugerencias
		Muy aceptable	Aceptable	Regular	Poco aceptable	Inaceptable	Muy aceptable	Aceptable	Regular	Poco aceptable	Inaceptable	Muy aceptable	Aceptable	Regular	Poco aceptable	Inaceptable	Muy aceptable	Aceptable	Regular	Poco aceptable	Inaceptable	
Planificación																						
1	La planificación en nuestra organización es efectiva para alcanzar nuestros objetivos	X					X									X						
2	Los objetivos y metas de la institución están claramente definidos	X					X									X						
3	Existe una buena comunicación y coordinación entre los responsables de la planificación y los equipos de trabajo	X					X									X						
4	Considero que la planificación es flexible para adaptarse a cambios inesperados o nuevas oportunidades	X					X									X						
Organización																						
5	Se cuenta con una estructura organizacional que es apropiada	X					X									X						
6	Existe una comunicación efectiva dentro de la institución	X					X									X						
7	La toma de decisiones en la institución es eficiente y basada en datos	X					X									X						
8	Se distribuye de forma eficiente los recursos que fueron asignados	X					X									X						
Dirección																						
9	Se motiva a los servidores públicos de forma permanente	X					X									X						
10	Se realiza un liderazgo efectivo desde las autoridades de la institución	X					X									X						
11	Se realiza trabajos en equipo entre servidores públicos y jefes de oficina	X					X									X						
12	Se realiza un adecuado manejo de los conflictos en la institución	X					X									X						
Control																						
13	Se evalúa a los servidores públicos de forma constante el desempeño laboral	X					X									X						
14	Se evalúa el logro de los objetivos determinados durante la planificación	X					X									X						
15	Se supervisa el correcto funcionamiento de los sistemas que se instalaron	X					X									X						
16	Se evalúa la calidad de servicio a través de la opinión de los usuarios	X					X									X						

	Logro de objetivos	Se evalúa el logro de los objetivos determinados durante la planificación																		
	Supervisión	Se supervisa el correcto funcionamiento de los sistemas que se instalaron																		
	Seguimiento	Se evalúa la calidad de servicio a través de la opinión de los usuarios																		

RESULTADO DE LA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Cuestionario de preguntas cerradas

Objetivo: Recoger información de Transformación Digital y Gestión Administrativa

Unidad de análisis: Servidores Públicos del Gobierno Regional de Puno

Valoración del Instrumento

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X

Nota: quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un (X) en el casillero que corresponde.

Firmado digitalmente por YUPANQUI
AZA Luis Angel FAU 2014506170
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 03.08.2023 17:05:34 -05:00

Carta de Presentación

Puno, 02 de agosto del 2023

Señor: Dr. Cesar Augusto Choque Copari

Presente:

Asunto: Validación de instrumento a través de juicio de expertos

Me dirijo a usted con el fin de solicitarle su valiosa colaboración en la revisión y validación de los dos instrumentos que se anexa con el propósito de determinar su validez, efectos que vengo ejecutando el trabajo de investigación titulado “Relación de la Transformación Digital y la Gestión Administrativa de los Servidores Públicos del Gobierno Regional de Puno, 2023” para optar el Grado de MAGISTER SCIENTIAE en Administración y Finanzas de la Universidad Nacional del Altiplano, por tal razón siendo requisito imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considera por conveniente recurrir a Ud. ante su connotada de experiencias de temas de investigación educativa.

Para tal adjunto los siguientes:

- Carta de presentación
- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización de variables
- Ficha de validación por juicio de expertos
- Resultado de la validación del instrumento

Expreso mis sentimientos de respeto y consideración me despido de Ud. Agradeciendo la atención.

Atentamente,



Maestrante: Sandra Tuni Bravo
DNI N° 02298210

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO
Título de la tesis: Relación de la Transformación Digital y la Gestión Administrativa de los servidores públicos del Gobierno Regional de Puno, 2023
Nombre del instrumento: Cuestionario de preguntas cerradas de Transformación Digital y Gestión Administrativa

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de Evaluación												
				Teóricas en literatura (1)	De acuerdo (2)	Indiferente (3)	En desacuerdo (4)	Teóricas en literatura (5)	Relación entre la dimensión y el indicador	Relación entre el indicador y los ítems	Relación entre el ítem y la opción de respuesta	SI	NO	SI	NO						
Gestión Administrativa	Planificación	Objetivos	La planificación en nuestra organización es efectiva para alcanzar nuestros objetivos																		
		Metas	Los objetivos y metas de la institución están claramente definidos																		
	Organización	Comunicación	Existe una buena comunicación y coordinación entre los responsables de la planificación y los equipos de trabajo																		
		Flexibilidad	Considero que la planificación es flexible para adaptarse a cambios inesperados o nuevas oportunidades																		
	Dirección	Estructura organizacional	Se cuenta con una estructura organizacional que es apropiada																		
		Comunicación	Existe una comunicación efectiva dentro de la institución																		
		Toma de decisiones	La toma de decisiones en la institución es eficiente y basada en datos																		
		Recursos	Se distribuye de forma eficiente los recursos que fueron asignados																		
	Control	Motivación	Se motiva a los servidores públicos de forma permanente																		
		Liderazgo	Se realiza un liderazgo efectivo desde las autoridades de la institución																		
		Trabajo en equipo	Se realiza trabajos en equipo entre servidores públicos y jefes de oficina																		
			Manejo de conflictos	Se realiza un adecuado manejo de los conflictos en la institución																	
			Evaluación	Se evalúa a los servidores públicos de forma constante el desempeño laboral																	

Anexo 14. Base de datos

Encuestados		Cuestionario 1										Cuestionario 2																								
		Adaptación al Cambio					Procesos y Estructura					Uso de Tecnología					Planificación					Organización					Dirección					Control				
		P1	P2	P3	P4	D1	P5	P6	P7	P8	D2	P9	P10	P11	P12	D3	TOTAL	P1	P2	P3	P4	D1	P5	P6	P7	P8	D2	P9	P10	P11	P12	D3	P13	P14	P15	P16
Enc-1	5	5	4	4	18	5	5	5	5	20	4	3	4	4	15	53	2	2	4	2	10	4	4	4	4	16	3	4	4	2	13	4	2	2	1	9
Enc-2	4	4	4	4	16	4	5	4	4	17	2	2	3	3	10	43	4	4	4	4	16	4	3	3	3	13	3	2	2	3	10	3	4	3	3	13
Enc-3	4	4	4	4	16	4	4	3	3	14	4	5	1	5	15	45	3	4	3	3	13	2	1	1	1	5	1	1	1	2	5	1	1	1	1	4
Enc-4	4	4	3	3	14	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	47	2	2	4	2	10	2	2	1	2	7	2	2	3	3	10	2	1	2	2	7
Enc-5	4	4	3	4	15	4	4	4	4	16	2	4	5	5	16	47	5	3	1	4	13	2	3	3	3	11	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4
Enc-6	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	52	2	2	4	2	10	4	2	2	1	9	4	4	5	4	17	4	2	2	1	9
Enc-7	4	4	4	4	16	4	5	5	5	19	4	4	4	4	16	51	4	4	3	3	14	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
Enc-8	4	4	4	4	16	5	4	4	5	18	2	2	3	2	9	43	2	2	4	2	10	4	4	2	4	14	2	2	3	2	9	3	4	3	2	12
Enc-9	4	4	4	3	15	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	51	2	2	4	2	10	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	2	2	2	2	8
Enc-10	4	4	4	5	17	4	4	4	5	17	3	4	5	5	17	51	4	3	2	3	12	4	2	3	2	11	1	4	2	1	8	1	3	2	1	7
Enc-11	4	4	5	4	17	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	53	2	2	4	2	10	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	2	2	1	9
Enc-12	5	5	4	4	18	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	58	1	4	4	4	13	4	4	4	4	16	1	4	4	4	13	4	4	4	4	16
Enc-13	4	4	4	4	16	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	55	2	2	4	2	10	3	3	3	2	11	3	3	4	3	13	3	3	3	3	12
Enc-14	4	4	4	4	16	5	4	4	5	18	4	4	4	4	16	50	2	2	4	2	10	2	2	2	2	8	2	3	4	2	11	2	4	2	2	10
Enc-15	5	4	4	4	17	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	53	4	2	2	2	10	2	4	2	4	12	2	2	4	4	12	2	2	2	2	8
Enc-16	4	5	4	4	17	3	3	3	3	12	1	4	4	4	13	42	4	1	4	4	13	1	4	4	4	13	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15
Enc-17	5	5	4	4	18	3	4	4	4	15	5	4	4	4	17	50	2	2	4	2	10	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16	4	2	2	1	9
Enc-18	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	52	4	2	3	4	13	2	2	2	2	8	1	3	4	2	10	2	2	2	2	8
Enc-19	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	3	5	3	5	16	49	5	3	5	5	18	2	3	3	5	13	5	2	2	14	2	2	2	2	8	
Enc-20	4	4	4	4	16	3	3	3	3	12	4	3	2	3	12	40	2	1	1	3	7	2	1	2	1	6	1	2	2	1	6	1	1	2	2	6
Enc-21	4	4	4	4	16	4	3	3	4	14	4	4	4	4	16	46	2	2	2	4	10	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8
Enc-22	4	4	4	4	16	4	3	3	1	11	2	5	4	4	15	42	2	2	4	2	10	5	4	5	4	18	4	4	4	4	16	4	2	2	1	9
Enc-23	4	4	4	4	16	4	4	5	5	18	4	4	4	5	17	51	4	4	3	3	14	4	3	4	4	15	2	3	4	3	12	2	3	3	2	10
Enc-24	4	4	5	4	17	4	4	4	4	16	3	3	3	1	10	43	4	5	4	3	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	5	5	18

"Relación de la transformación digital y la gestión administrativa de los servidores públicos del gobierno regional de Puno, 2023"

Encuestados		TRANSFORMACION DIGITAL																GESTION ADMINISTRATIVA																				
		Adaptación al Cambio								Procesos y Estructura				Uso de Tecnología				Planificación				Organización				Dirección				Control								
		P1	P2	P3	P4	D1	P5	P6	P7	P8	D2	P9	P10	P11	P12	D3	TOTAL	P1	P2	P3	P4	D1	P5	P6	P7	P8	D2	P9	P10	P11	P12	D3	P13	P14	P15	P16	D4	
Enc-25	4	4	4	4	16	4	5	2	5	16	3	3	3	2	11	43	2	2	4	2	10	4	3	3	3	13	3	3	4	3	13	3	3	3	3	3	3	12
Enc-26	4	4	3	4	15	4	5	3	5	17	3	3	3	2	11	43	5	3	2	3	13	4	2	4	4	14	3	2	2	2	9	4	2	2	2	2	10	
Enc-27	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	3	3	3	2	11	44	2	3	2	2	9	2	2	2	2	8	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	
Enc-28	4	4	4	4	16	5	5	5	4	19	4	4	2	2	12	47	2	2	4	2	10	4	5	5	4	18	3	4	5	4	16	4	2	2	1	9		
Enc-29	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	3	2	2	2	9	41	4	3	4	4	15	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16	4	4	2	2	2	12	
Enc-30	5	4	2	4	15	4	3	3	4	14	3	2	2	2	9	38	2	2	4	2	10	4	3	3	4	14	4	4	4	4	16	3	3	3	3	3	12	
Enc-31	4	4	4	4	16	4	4	5	5	18	3	3	3	2	11	45	5	3	3	5	16	3	3	3	4	13	4	4	4	4	15	3	4	4	4	3	14	
Enc-32	5	5	5	4	19	5	4	5	5	19	3	3	3	2	11	49	4	1	1	4	10	1	4	4	4	13	5	4	4	4	17	3	4	4	4	3	14	
Enc-33	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	3	3	2	2	10	41	2	2	4	2	10	4	4	4	4	16	4	4	3	3	14	4	4	4	4	3	15	
Enc-34	4	4	4	4	16	2	3	2	5	12	2	2	2	2	8	36	4	4	4	3	15	4	3	3	3	13	3	3	2	2	10	3	2	4	3	3	11	
Enc-35	4	4	3	4	15	4	4	4	4	16	3	3	3	1	10	41	2	2	4	2	10	4	2	2	4	12	4	4	2	2	12	2	2	4	2	4	10	
Enc-36	4	4	4	4	16	5	5	4	5	19	3	3	3	3	12	47	2	2	4	2	10	4	3	4	4	15	3	4	4	4	15	3	4	4	3	3	13	
Enc-37	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	3	2	3	2	10	42	2	2	4	2	10	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	2	15	4	2	1	9
Enc-38	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	3	3	2	2	10	41	4	4	4	4	16	4	3	3	4	14	3	3	3	3	12	3	4	3	4	3	13	
Enc-39	4	4	4	4	16	5	5	4	5	19	3	3	3	4	13	48	2	2	4	2	10	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	20	
Enc-40	4	4	4	4	16	4	4	5	5	18	3	3	2	3	11	45	2	2	4	2	10	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	16	
Enc-41	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	3	2	3	2	10	43	4	4	3	5	16	3	4	3	3	13	2	4	4	4	14	4	2	2	2	1	9	
Enc-42	5	4	4	4	17	4	5	5	5	19	3	2	3	3	11	47	2	2	4	2	10	4	4	4	4	16	3	4	5	5	17	4	4	4	4	3	15	
Enc-43	4	4	4	4	16	4	4	5	5	18	3	2	4	3	12	46	2	2	4	2	10	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	20	
Enc-44	4	4	4	4	16	4	5	4	4	17	3	3	3	2	11	44	4	2	5	3	14	2	4	4	3	13	3	4	4	3	14	3	2	2	2	2	9	
Enc-45	4	4	5	4	17	4	4	5	5	18	3	3	2	2	10	45	4	4	3	4	15	3	4	4	4	15	3	4	4	4	15	3	4	2	4	2	4	13
Enc-46	4	4	3	4	15	4	3	4	4	15	3	3	2	2	10	40	2	2	2	4	10	2	2	4	4	12	2	3	2	2	9	2	2	2	2	2	8	
Enc-47	4	4	5	4	17	4	4	3	4	15	2	2	2	2	8	40	4	2	2	4	12	2	2	2	2	8	2	2	4	4	12	4	4	2	2	2	12	
Enc-48	4	4	4	4	16	3	4	4	5	16	3	3	2	2	10	42	2	4	2	4	12	2	4	2	4	12	2	2	2	4	10	2	2	2	2	2	8	
Enc-49	4	4	4	4	16	3	4	3	5	15	3	3	2	2	10	41	5	3	3	4	15	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	4	4	4	4	4	16	

"Relación de la transformación digital y la gestión administrativa de los servidores públicos del gobierno regional de Puno, 2023"

Encuestados		TRANSFORMACION DIGITAL										GESTION ADMINISTRATIVA																								
		Adaptación al Cambio					Procesos y Estructura					Uso de Tecnología					Planificación					Organización					Dirección					Control				
		P1	P2	P3	P4	D1	P5	P6	P7	P8	D2	P9	P10	P11	P12	D3	TOTAL	P1	P2	P3	P4	D1	P5	P6	P7	P8	D2	P9	P10	P11	P12	D3	P13	P14	P15	P16
Enc-75	4	5	4	4	17	4	4	5	5	18	3	3	3	3	12	47	2	4	3	3	12	3	4	3	2	12	4	4	2	2	12	2	4	3	3	12
Enc-76	4	4	4	4	16	4	4	3	5	16	3	2	3	2	10	42	3	4	2	2	11	4	4	4	4	16	3	3	3	3	12	4	4	3	3	14
Enc-77	4	4	4	4	16	5	4	4	5	18	2	3	3	3	11	45	2	4	3	3	12	3	4	3	2	12	2	4	4	2	12	2	4	3	3	12
Enc-78	4	4	4	4	16	4	4	5	5	18	3	3	3	2	11	45	2	4	3	3	12	4	4	5	4	17	2	3	2	2	9	2	4	3	3	12
Enc-79	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	3	3	3	2	11	44	2	2	3	3	10	4	2	4	4	14	2	2	3	1	8	2	2	2	2	8
Enc-80	5	4	4	4	17	4	5	4	5	18	3	3	3	3	12	47	2	4	3	3	12	3	4	4	4	15	3	3	4	4	14	4	2	2	1	9
Enc-81	4	4	3	4	15	4	5	4	4	17	3	2	3	2	10	42	4	4	2	4	14	3	4	4	4	15	4	4	3	2	13	2	4	3	3	12
Enc-82	5	4	4	4	17	5	4	4	5	18	3	3	3	2	11	46	2	4	3	3	12	3	4	3	2	12	2	2	3	1	8	2	2	3	3	10
Enc-83	4	5	5	4	18	4	5	4	4	17	3	3	2	3	11	46	2	4	3	3	12	3	3	4	4	14	3	4	4	2	13	2	4	4	3	13
Enc-84	4	4	5	4	17	4	4	5	5	18	3	3	2	11	46	2	4	3	3	12	2	4	4	4	14	2	2	3	1	8	3	4	4	4	15	
Enc-85	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	3	3	2	11	44	2	4	3	3	12	4	4	4	4	15	3	4	4	4	15	4	2	2	1	9	
Enc-86	5	5	4	4	18	4	5	5	5	19	3	3	3	3	12	49	2	2	3	3	10	4	2	4	4	14	2	2	4	2	10	2	2	3	3	10
Enc-87	4	5	4	4	17	4	4	4	5	17	3	3	2	11	45	2	4	3	3	12	3	4	3	2	12	2	2	3	1	8	1	1	2	2	6	
Enc-88	4	4	5	4	17	4	4	4	5	17	3	3	2	11	45	2	4	2	4	3	12	4	4	4	2	14	4	4	4	4	16	2	2	3	3	10
Enc-89	4	4	4	4	16	5	4	3	5	17	3	3	3	3	12	45	4	4	2	2	12	3	4	3	2	12	2	2	3	1	8	4	3	2	4	13
Enc-90	4	4	4	4	16	4	4	5	5	18	3	2	3	2	10	44	2	4	3	3	12	3	4	4	3	14	3	4	3	3	13	2	2	3	3	10
Enc-91	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	2	3	2	3	10	43	2	4	3	3	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	2	2	1	9
Enc-92	4	4	4	4	16	3	4	3	5	15	2	3	2	3	10	41	2	4	3	3	12	3	4	4	3	14	3	4	4	3	14	2	4	3	3	12
Enc-93	5	5	4	4	18	4	4	5	5	18	3	2	3	3	11	47	2	4	3	3	12	3	4	3	2	12	2	2	3	1	8	1	1	2	1	5
Enc-94	5	4	4	4	17	4	5	5	5	19	3	2	3	2	11	47	4	2	4	4	14	4	4	4	2	14	2	2	3	1	8	4	4	2	2	12
Enc-95	4	4	4	4	16	4	3	4	5	16	3	2	2	10	42	2	4	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	
Enc-96	5	5	4	4	18	5	4	5	5	19	3	3	4	2	12	49	2	4	3	3	12	4	4	2	2	12	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8
Enc-97	5	4	4	4	17	4	4	4	5	17	3	2	4	2	11	45	2	4	3	3	12	5	4	2	1	12	4	2	4	2	12	2	4	3	3	12
Enc-98	5	5	4	4	18	4	4	4	5	17	3	3	3	3	12	47	4	3	4	3	14	4	4	4	4	16	2	2	3	1	8	3	3	2	4	12
Enc-99	4	4	4	4	16	3	4	4	5	16	4	2	2	10	42	2	4	3	3	12	3	4	3	4	14	2	2	3	1	8	2	2	3	3	10	

"Relación de la transformación digital y la gestión administrativa de los servidores públicos del gobierno regional de Puno, 2023"

Encuestados		TRANSFORMACION DIGITAL															GESTION ADMINISTRATIVA																			
		Adaptación al Cambio					Procesos y Estructura					Uso de Tecnología					Planificación					Organización					Dirección					Control				
		P1	P2	P3	P4	D1	P5	P6	P7	P8	D2	P9	P10	P11	P12	D3	TOTAL	P1	P2	P3	P4	D1	P5	P6	P7	P8	D2	P9	P10	P11	P12	D3	P13	P14	P15	P16
Enc-100	4	4	4	4	16	4	4	3	5	16	3	3	2	2	10	42	2	2	3	3	10	3	4	4	4	15	2	2	3	1	8	2	2	3	3	10
Enc-101	4	4	4	4	16	4	4	2	5	15	3	2	2	3	10	41	2	4	3	3	12	3	4	3	2	12	4	4	4	3	15	2	2	3	3	10
Enc-102	4	4	4	4	16	4	5	2	5	16	2	3	2	3	10	42	2	2	3	3	10	4	4	4	4	16	2	2	3	1	8	2	2	2	2	8
Enc-103	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	2	2	4	12	44	4	2	2	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	3	3	3	3	12
Enc-104	4	5	4	4	17	5	3	4	5	17	5	3	3	3	14	48	2	3	4	2	11	2	4	3	5	14	4	4	4	2	14	4	2	2	1	9
Enc-105	5	5	4	4	18	4	5	5	5	19	3	3	3	3	12	49	2	4	3	3	12	3	4	3	2	12	3	3	3	3	12	2	4	3	3	12
Enc-106	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	2	4	4	14	46	2	4	3	3	12	4	4	4	4	16	2	2	3	1	8	2	4	3	3	12
Enc-107	4	4	5	4	17	4	4	5	5	18	3	3	4	2	12	47	2	4	3	3	12	3	4	4	4	15	2	2	3	1	8	3	4	4	4	15
Enc-108	4	4	4	4	16	5	5	4	5	19	3	3	3	3	12	47	2	2	3	3	10	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16	4	2	2	1	9
Enc-109	4	4	4	4	16	4	4	5	5	18	3	3	2	2	10	44	4	2	3	4	13	4	4	3	3	14	3	3	4	3	13	2	4	3	3	12
Enc-110	5	4	4	4	17	3	5	5	5	18	3	3	2	3	11	46	4	4	4	4	16	3	4	4	3	14	3	4	4	4	15	3	4	4	4	15
Enc-111	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	2	3	3	3	11	47	2	2	3	3	10	3	4	3	2	12	4	2	3	3	12	4	2	2	1	9
Enc-112	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	3	3	3	3	12	48	2	4	3	3	12	3	3	3	4	13	4	4	4	4	16	3	3	3	2	11
Enc-113	5	4	4	4	17	4	5	3	5	17	3	3	2	3	11	45	2	2	3	3	10	4	4	4	4	16	2	2	3	1	8	2	2	3	3	10
Enc-114	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	3	3	2	2	10	43	2	4	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	4	3	13	3	3	3	3	12
Enc-115	4	4	4	4	16	4	5	5	5	19	4	3	2	3	12	47	2	4	2	2	10	4	2	2	1	9	2	2	3	1	8	2	2	3	3	10
Enc-116	4	4	4	4	16	3	4	2	5	14	2	3	2	2	9	39	4	3	4	2	13	4	4	4	4	16	2	2	3	1	8	2	2	2	2	8
Enc-117	5	5	4	4	18	4	5	4	5	18	3	3	2	3	11	47	2	2	3	3	10	3	3	4	4	14	2	2	3	1	8	2	4	3	3	12
Enc-118	5	4	4	4	17	4	5	5	5	19	3	3	3	3	12	48	2	4	3	3	12	4	4	4	4	16	2	2	3	1	8	2	4	3	3	12
Enc-119	4	5	5	4	18	4	4	4	5	17	4	3	2	2	11	46	2	2	3	3	10	3	4	4	4	15	3	3	3	3	12	4	2	2	1	9
Enc-120	5	4	4	4	17	4	4	5	5	18	4	2	3	2	11	46	4	2	4	2	12	3	4	3	2	12	2	2	3	1	8	1	1	1	2	5
Enc-121	4	4	5	4	17	4	4	5	5	18	4	3	2	3	12	47	2	4	3	3	12	3	4	4	4	15	3	3	4	3	13	4	3	3	3	13
Enc-122	4	4	5	4	17	4	4	5	5	18	4	3	2	2	11	46	4	4	4	4	16	2	5	4	5	16	4	5	2	4	15	4	2	2	1	9
Enc-123	4	4	4	4	16	4	4	5	5	18	3	3	2	2	10	44	2	2	3	3	10	3	4	3	2	12	3	3	2	3	11	2	4	3	3	12
Enc-124	4	4	3	4	15	2	4	2	5	13	3	2	2	2	9	37	2	2	3	3	10	4	4	4	4	16	2	2	3	1	8	2	2	3	3	10

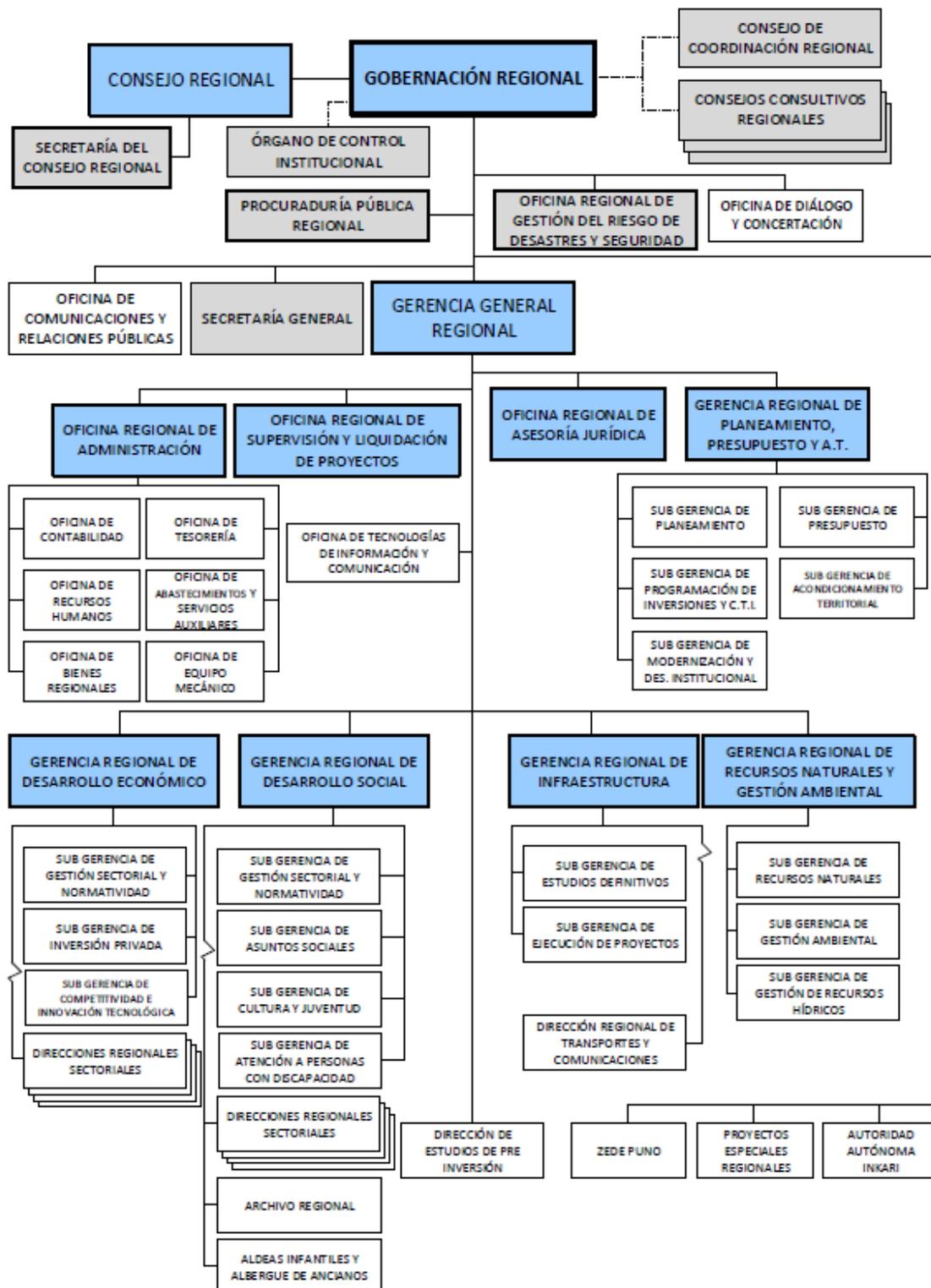
Base de Datos

"Relación de la transformación digital y la gestión administrativa de los servidores públicos del gobierno regional de Puno, 2023"
Cuestionario 1

Encuestados	TRANSFORMACION DIGITAL														GESTION ADMINISTRATIVA																						
	Adaptación al Cambio					Procesos y Estructura					Uso de Tecnología				Planificación					Organización					Dirección					Control							
	P1	P2	P3	P4	D1	P5	P6	P7	P8	D2	P9	P10	P11	P12	D3	TOTAL	D3	D3	P1	P2	P3	P4	D1	P5	P6	P7	P8	D2	P9	P10	P11	P12	D3	P13	P14	P15	P16
Enc-149	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	3	3	4	2	12	45	12	12	4	4	3	10	4	3	3	3	13	2	4	4	3	13	4	4	3	3	14
Enc-150	4	4	3	4	15	4	4	4	3	15	3	3	3	3	12	42	12	12	4	4	3	12	4	4	4	4	16	2	2	3	1	8	4	2	2	1	9
Enc-151	4	3	4	4	15	3	3	3	3	12	3	2	3	3	10	37	10	10	2	3	3	10	4	4	4	4	17	2	2	3	1	8	2	2	3	3	10
Enc-152	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	3	2	3	2	10	42	10	10	4	4	3	14	5	4	4	4	18	4	4	4	4	16	2	2	3	3	10
Enc-153	4	4	3	4	15	5	4	4	5	18	3	2	2	2	9	42	9	9	2	4	3	12	3	4	3	2	12	2	2	3	1	8	2	2	3	3	10
Enc-154	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16	3	3	2	2	10	41	10	10	2	2	3	10	5	4	4	4	18	4	4	4	4	16	2	2	3	3	10
Enc-155	4	4	4	4	16	3	3	3	3	12	3	2	2	2	9	37	9	9	2	4	3	12	4	4	3	4	15	3	4	4	4	15	4	2	2	1	9
Enc-156	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	3	2	3	3	10	42	10	10	2	4	3	10	3	4	3	2	12	2	2	3	1	8	3	4	4	4	15
Enc-157	4	4	3	4	15	3	3	4	3	13	3	2	2	2	9	37	9	9	3	4	3	13	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	2	2	3	3	10
Enc-158	4	4	4	4	16	2	3	3	5	13	2	2	2	2	8	37	8	8	2	2	3	10	4	4	3	3	14	3	4	3	3	13	4	2	2	1	9
Enc-159	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15	3	2	2	2	9	40	9	9	2	4	3	12	4	5	4	4	17	3	4	4	4	15	4	2	2	1	9
Enc-160	4	3	4	4	15	3	3	3	2	11	3	2	2	2	9	35	9	9	3	4	3	12	4	4	4	4	16	2	2	3	1	8	2	2	3	3	10
Enc-161	3	4	3	4	14	3	3	3	2	11	2	2	2	2	8	33	8	8	2	2	3	10	4	4	4	4	16	2	3	2	2	9	2	2	3	3	10
Enc-162	4	4	2	4	14	3	3	3	2	11	3	3	4	2	12	37	12	12	3	4	3	12	3	4	3	2	12	4	4	5	4	17	4	2	2	1	9

Anexo 15. Organigrama

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DEL GOBIERNO REGIONAL PUNO



Anexo 16. Resolución Decanal por cambio de título del proyecto de investigación



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN DECANAL N° 558-2023-D-FCCA-UNA

Puno, 27 de octubre del 2023

VISTO:

El OFICIO N° 868-2023-D/UP/FCCA-UNA-PUNO, de fecha 12 de setiembre del 2023, formulado por la Directora de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Contables y administrativas, por el cual solicita el cambio de Título del Proyecto de tesis, presentado por la Bach. SANDRA TUNI BRAVO, de la Maestría en Contabilidad y Administración, mención: ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS aprobado en fecha: 09 de agosto del 2023, de esta casa superior de estudios.

CONSIDERANDO:

Que, de acuerdo con la Ley Universitaria, 30220 de fecha 8 de julio del año 2014 art. 31, las Universidades organizan y establecen su régimen académico por Facultades y estas pueden comprender a Unidades de Posgrado que están constituyen órganos de línea de las Facultades a quienes pertenece.

Que, según el Artículo 31° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, cuyo tenor dice textualmente: "Funciones del Director de la Unidad de Posgrado de la Facultad: 31.2 evaluar la marcha académica, de investigación, responsabilidad social y administrativa de la Unidad de Posgrado";

En mérito al principio del interés superior del estudiante consagrado en el artículo 5 (5.14) de la Ley N°30220; Que, conforme al documento referido en vistos, la Dirección de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Contables y Administrativas de la Escuela de Posgrado de la UNA-Puno, solicita el cambio de título del proyecto mediante INFORME N° 031-2023-CI-UPFCCA/EPG-UNA-PUNO, de fecha 08 de agosto del 2023, denominado: "LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE PUNO, 2023"; presentado por la Bach. SANDRA TUNI BRAVO, de la Maestría en Contabilidad y Administración, mención: ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS aprobado con ACTA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE TESIS 2023-0701 de fecha: 25 de julio del 2023;

Que, de conformidad al Art. 111 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, es procedente el cambio de título del proyecto de tesis de investigación denominado: "RELACIÓN DE LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE PUNO, 2023" aprobado con ACTA DE APROBACION por los jurados el 09 de agosto del 2023;

Que el Artículo 115 del Estatuto Universitario, aprobado por Resolución de Asamblea N° 020-2021-AU-UNA, establece que es atribución del Decano dirigir administrativamente la Facultad y estando a los documentos sustentatorios, los que forman parte de la presente Resolución Decanal;

Que, contando con documentación que forma parte integrante de la presente Resolución, y, En uso de las atribuciones conferidas al señor Decano de la Facultad, por la Ley 30220 y Estatuto vigente de la UNA-Puno.

SE RESUELVE:

Art. Primero. - AUTORIZAR, el cambio del Título del Proyecto de Investigación denominado: "RELACIÓN DE LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE PUNO, 2023", presentado por la Bach. SANDRA TUNI BRAVO, de la Maestría en Contabilidad y Administración, mención: ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS aprobado en fecha: 09 de agosto del 2023, de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Contables y Administrativas, de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.



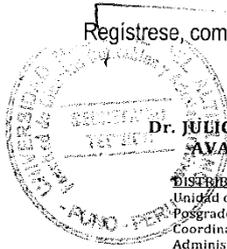
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y
ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN DECANAL N° 558-2023-D-FCCA-UNA

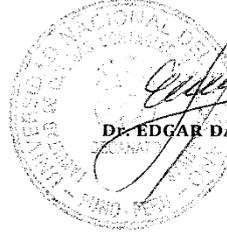
Art. Segundo. - ENCARGAR, del cumplimiento de la presente Resolución Decanal, a la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Contables y Administrativas, Coordinación de Investigación de la EPG y demás instancias pertinentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dr. JULIO CESAR CHOQUE VARGAS
AVALOSSECRETARIO TECNICO

DISTRIBUCIÓN:
Unidad de
Posgrado
Coordinación Académica
Administración Contable
EPG
Secretaría Técnica.
Archivo



Dr. EDGAR DARIO GALLOHUANCA
DECANO



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo Sandra Tuní Bravo
identificado con DNI 02298210 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado
en Contabilidad y Administración

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:
“ Relación de la Transformación Digital y la Gestión Administra
tiva de los Servidores Públicos del Gobierno Regional
de Puno, 2023 ”

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 08 de enero del 2024

FIRMA (obligatoria)



Huella



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo Sandra Tuní Bravo
identificado con DNI 02298210 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado
en contabilidad y Administración

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

„ Relación de la transformación digital y la gestión administrativa
de los servidores públicos del Gobierno Regional de Puno, 2023

para la obtención de Grado, Título Profesional o Segunda Especialidad.

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los “Contenidos”) que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 08 de Enero del 2024

FIRMA (obligatoria)



Huella