



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Las habilidades gerenciales en la gestión de la
información en una entidad pública - Lima 2017**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Anthony Jhon Ugaz Elías

ASESOR:

Dr. Luis Alberto Núñez Lira

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

PERÚ - 2018

Página del jurado

Dr. Héctor Raúl Santa María Relaiza
Presidente

Dr. Alejandro Menacho Rivera
Secretario

Dr. Luis Núñez Lira
Vocal

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado a mi padre, que fue el primero en apoyarme en mis estudios; a mi esposa, que siempre ha sido mi eterna compañera y sostén emocional; y a mis adorados niños, que han sido una gran inspiración para que este esfuerzo y logro sea cumplido.

Agradecimientos

En primer lugar a Dios por haberme dado la oportunidad de vivir este momento de satisfacción para mi vida profesional; en segundo lugar a mi hermosa familia que han sido pacientes conmigo por el tiempo robado de sus vidas para la realización de este trabajo. Por último y no menos importante, al Dr. Luis Núñez, al Dr. John Morillo y al Profesor César Millán que me han tutelado y guiado en el desarrollo de este trabajo.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Anthony Jhon Ugaz Elías, estudiante del Programa de Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 40877275, con la tesis titulada “Las habilidades gerenciales en la gestión de la información en una entidad pública - Lima 2017”

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total o parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por lo tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normativa vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 28 de septiembre del 2017

Anthony Jhon Ugaz Elías

DNI 40877275

Presentación

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada “Las habilidades gerenciales en la gestión de la información en una entidad pública - Lima 2017”, con la finalidad de demostrar la influencia de las habilidades gerenciales en la gestión de la información en una entidad pública - Lima 2017, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Anthony Jhon Ugaz Elías

Índice

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimientos	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos previos	19
1.2.1. Internacionales	19
1.2.2. Nacionales	24
1.3. Teorías relacionadas al tema	28
1.3.1. Habilidades gerenciales o directivas	28
1.3.2. Gestión de información	38
1.4. Formulación del problema	52
1.4.1. Problema general:	52
1.4.2. Problemas específicos:	52
1.5. Justificación del estudio	53
1.5.1. Justificación teórica	53
1.5.2. Justificación práctica	54
1.5.3. Justificación metodológica	54

1.6.	Hipótesis	54
1.6.1.	Hipótesis general:	54
1.6.2.	Hipótesis específicos:	54
1.7.	Objetivos	55
1.7.1.	Objetivos generales	55
1.7.2.	Objetivos específicos	55
II. Método		
2.1.	Diseño de la investigación	57
2.2.	Variables, operacionalización	58
2.2.1.	Definición conceptual	58
2.2.2.	Definición operacional	58
2.3.	Población y muestra	60
2.3.1.	Población	60
2.3.2.	Muestra	61
2.3.3.	Muestreo	61
2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad técnicas	61
2.4.1.	Instrumentos	62
2.4.2.	Validez y confiabilidad	64
2.5.	Método de análisis de datos	66
2.6.	Aspectos éticos	66
III. Resultados		
3.1.	Resultados descriptivos	68
3.1.1.	Resultados descriptivos de las habilidades gerenciales o directivas	68
3.1.2.	Resultados descriptivos de la gestión de la información	70
3.1.3.	Prueba de hipótesis general	72
3.1.4.	Prueba de hipótesis específica 1	74

3.1.5. Prueba de hipótesis específica 2	76
3.1.6. Prueba de hipótesis específica 3	77
3.1.7. Prueba de hipótesis específica 4	79

IV. Discusión

V. Conclusiones

VI. Recomendaciones

VII. Referencias

Anexos

Anexo 1: Artículo científico

Anexo 2: Matriz de consistencia

Anexo 3: Matriz de datos

Anexo 4: Instrumentos

Anexo 5: Validez de los instrumentos

Anexo 6: Imprimant de los resultados

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Habilidades directivas: determinantes en el clima organizacional	35
Tabla 2. Operacionalización de la variable independiente: Habilidades gerenciales o directivas	59
Tabla 3. Operacionalización de la variable dependiente: Gestión de la información	60
Tabla 4. Determinación de niveles de la variable habilidades gerenciales	62
Tabla 5. Determinación de niveles de la variable gestión de la información	63
Tabla 6. Juicio de expertos	64
Tabla 7. Resultados del análisis de fiabilidad de las variables de estudio	65
Tabla 8. Niveles de habilidades gerenciales o directivas	68
Tabla 9. Niveles de habilidades gerenciales o directivas por dimensiones	69
Tabla 10. Niveles de gestión de la información	70
Tabla 11. Niveles de gestión de la información por dimensiones	71
Tabla 12. Información de ajuste (gestión de la información)	73
Tabla 13. Bondad de ajuste (gestión de la información)	73
Tabla 14. Pseudo R cuadrado (gestión de la información)	74
Tabla 15. Información de ajuste (creación)	74
Tabla 16. Bondad de ajuste (creación)	75
Tabla 17. Pseudo R cuadrado (creación)	75
Tabla 18. Información de ajuste (adquisición)	76
Tabla 19. Bondad de ajuste (adquisición)	76
Tabla 20. Pseudo R cuadrado (adquisición)	77
Tabla 21. Información de ajuste (procesamiento)	78
Tabla 22. Bondad de ajuste (procesamiento)	78
Tabla 23. Pseudo R cuadrado (procesamiento)	79
Tabla 24. Información de ajuste (difusión)	79
Tabla 25. Bondad de ajuste (difusión)	80
Tabla 26. Pseudo R cuadrado (difusión)	80

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Equipos de la Unidad Gerencial de Estudios y Obras – Pronied	17
Figura 2. Desarrollo de habilidades directivas	29
Figura 3. Modelo gerencial integral propuesto para el sector público	30
Figura 4. Modelo propuesto por Whetten, D. y Cameron, K. (2011).	31
Figura 5. Modelo de habilidades administrativas esenciales	32
Figura 6. Ejemplo de la teoría de sistemas	41
Figura 7. Modelo de gestión de información de Páez (1992)	43
Figura 8. Modelo de la gestión de información de Butcher y Rowley, (1998)	45
Figura 9. Modelo de gestión de información de Choo (2002)	46
Figura 10. Modelo de gestión de información de Ponjuán (2011)	50
Figura 11. Niveles de habilidades gerenciales o directivas	69
Figura 12. Niveles de habilidades gerenciales o directivas por dimensiones	70
Figura 13. Niveles de gestión de la información	71
Figura 14. Niveles de gestión de la información por dimensiones	72

Resumen

El Perú al 2021, busca lograr un estado democrático, descentralizado, eficiente y al servicio del ciudadano, es aquí donde radica la importancia de las variables estudiadas, ya que las entidades públicas cobran cada vez más relevancia por el servicio que brindan al ciudadano y el manejo de sus recursos.

La presente investigación, tiene como objetivo general demostrar la influencia de las habilidades gerenciales en la gestión de la información en una entidad pública - Lima 2017, contando con cuatro objetivos específicos que demostrarán la influencia en las dimensiones creación, adquisición, procesamiento y difusión de la gestión de la información. Se planteó como hipótesis general que, las habilidades gerenciales influyen positivamente en la gestión de la información, así como en sus cuatro dimensiones mencionadas.

Cuenta con un diseño de investigación de tipo no experimental, correlacional causal y de corte transversal; utilizando una muestra no probabilística por conveniencia de 94 trabajadores de la entidad estudiada; para ello se aplicó la técnica de la encuesta de tipo Likert como instrumento de medición, y se obtuvo como resultados la confirmación de la hipótesis general demostrando una influencia significativa del 87.1% de las habilidades gerenciales en la gestión de la información, asimismo se demostró la influencia del 62.7% y 74.1% en las dimensiones de la adquisición y procesamiento respectivamente. Referente a las dimensiones de la creación y difusión solo se demostró una influencia media de 41.5% y 47.0% en cada uno respectivamente, debido a que existen otros elementos que no fueron incluidos en la investigación.

Palabras clave: habilidades gerenciales o directivas, gestión de la información, entidad pública, gestión pública.

Abstract

Peru 2021, seeks to achieve a democratic, decentralized, efficient and at the service of the citizen, it is here that lies the importance of the variables studied, as public entities are increasingly relevant for the service they provide to the citizen and the management of their resources.

The present research has as general objective to show the influence of the managerial skills in the management of information in a public entity - Lima 2017, counting with four specific objectives that will demonstrate the influence on the dimensions of creation, acquisition, processing, and dissemination of management information. Was raised as a general hypothesis that management skills have a positive influence on the management of information, as well as in its four dimensions mentioned.

Account with a research design of non-experimental type, causal correlational and cross section; using a non-probabilistic sample by convenience of 94 workers of the entity studied; for this we applied the survey technique of Likert type as measuring instrument; and was obtained as results the confirmation of the general hypothesis demonstrating a significant influence of 87.1% of the management skills in the management of information, also demonstrated the influence of 62.7% and 74.1% in the dimensions of the acquisition and processing respectively. Regarding the dimensions of creation and diffusion, only an average influence of 41.5% and 47.0% was shown in each one, because there are other elements that were not included in the research.

Key words: Management or managerial skills, information management, public entity, public management.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

Las entidades públicas desde el año 2002 han ingresado a un cambio progresivo en su gestión, esto debido a las políticas de Estado que contempla el Acuerdo Nacional de las cuales se han aprobado leyes y creado entidades para lograr un Estado moderno y eficiente con enfoque a resultados en la llamada Nueva Gestión Pública, entre las cuales tenemos la Ley Marco de la Modernización de la Gestión del Estado, la Ley de Bases de la Descentralización, la creación de la Oficina Nacional de Gobierno Electrónico e Informática (Ongei), la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, la Ley del Servicio Civil, entre otras; con la finalidad de brindar servicios eficientes que ayuden a contribuir el bienestar de los gobernados.

De acuerdo con Ruiz (2013)

Las habilidades directivas o gerenciales son el punto diferenciador entre los gerentes que simplemente “ordenan”, y aquellos que ejecutan los procesos administrativos y quienes, gracias a sus actitudes, acciones y motivaciones positivas hacia el trabajo y hacia sus subalternos, contribuyen al bienestar de su comunidad laboral y al clima organizacional de sus empresas. (pp. 108 -109)

Las entidades públicas dentro del enfoque de la Nueva Gestión Pública buscan aplicar las habilidades gerenciales del sector privado para mejorar la calidad de la gestión, de los procesos y buscar de manera constante la mejora continua con referencia en el bienestar y satisfacción del ciudadano, y a partir de estos lograr alcanzar los objetivos institucionales reflejados en su calidad de servicio. Esto trajo como consecuencias dificultades en la adaptación de la gestión debido a las barreras burocráticas de los procesos administrativos, el marco normativo que regula a la Entidad, y la resistencia a los cambios de los funcionarios y servidores públicos poco motivados para el cumplimiento de las metas y objetivos de la Entidad, esto debido a la falta de planes de capacitación, y la escasa inclusión de los objetivos personales en la misión y visión institucional.

Respecto a la gestión de la información, existen grandes problemas los cuales conllevan a una deficiente capacidad de respuesta, demora excesiva en los trámites administrativos, perjuicio económico, deficiente prestación de servicios al ciudadano, proyección de mala imagen institucional, dilatación de los trámites administrativos, etc.

Según Pike (2016, ¶3), citado en Veritas Technologies (2016), Director del programa de Seguridad de Datos de la Próxima Generación, eDiscovery y Gestión de la Información del IDC, "La gestión de la información es una prioridad de rápido crecimiento para la mayoría de las organizaciones de todo el mundo".

De acuerdo con García-Holgado y García -Peñalvo (2015)

Los sistemas de información están presentes en empresas e instituciones como solución tecnológica para gestionar la información que se maneja dentro de las mismas así como para dar soporte a los procesos que tienen lugar interna y externamente. La evolución de las necesidades de las entidades ha influido en la evolución de los sistemas de información a lo largo del tiempo, a fin de cubrir las necesidades emergentes de las mismas. (p. 45)

Mediante la Ley N° 27658 - Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado publicada en el año 2002, el Estado peruano busca construir un Estado democrático, descentralizado y al servicio del ciudadano para la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, para lograr una mejor atención ciudadana, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos.

El Programa Nacional de Infraestructura Educativa (Pronied), es un programa que tiene como objetivo la ampliación, mejoramiento, sustitución, rehabilitación y construcción de la infraestructura educativa pública de Educación Básica, Superior Pedagógica, Tecnológica y Técnico-Productiva, incluyendo el mantenimiento y/o equipamiento de la misma, cuando corresponda.

Nace como política sectorial de educación en materia de infraestructura educativa, a fin de contribuir a mejorar la calidad de la educación del país y reducir la brecha en infraestructura, es dependiente del Viceministerio de Gestión Institucional del Ministerio de Educación y cuenta con personería jurídica de derecho público, con patrimonio propio y goza de autonomía funcional, técnica, económica, financiera, presupuestal y administrativa. Fue creado mediante el Decreto Supremo N° 004-2014-MINEDU y estará vigente por siete años.

Para el logro de sus objetivos institucionales, el Pronied cuenta con órganos de línea entre los cuales está la Unidad Gerencial de Estudios y Obras, que es responsable de la formulación, ejecución y liquidación de los proyectos de inversión pública de infraestructura educativa aprobados por el Ministerio de Educación (Minedu). Estas actividades son repartidas entre cinco equipos funcionales los cuales detallamos a continuación:

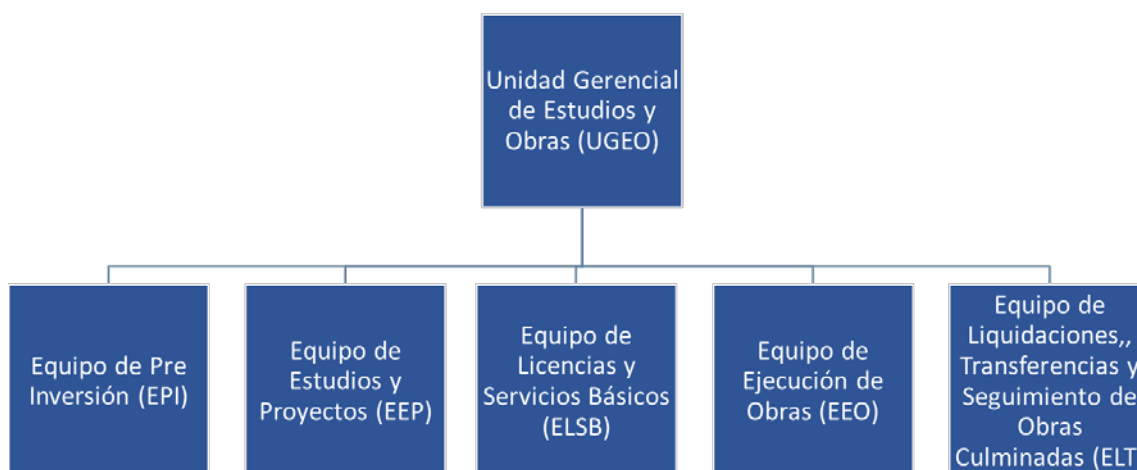


Figura 1. Equipos de la Unidad Gerencial de Estudios y Obras – Pronied

El Equipo de Liquidaciones, Transferencias y Seguimiento de Obras Culminadas es la encargada de realizar la elaboración de las Liquidaciones de Contratos de Obras y de Supervisión dentro de los plazos legales establecidos en la Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 350-2015-EF (Art. 144 y 179 RLCE); tramitar los pagos de los saldos de liquidación a favor de los contratistas de obras y supervisiones; tramitar las renovaciones y/o devoluciones de cartas fianza relacionadas a fiel cumplimiento de contrato, adelanto directo y adelanto para

materiales relacionadas a las obras liquidadas; pronunciarse sobre observaciones a las liquidaciones que hicieran los contratistas de obras y/o supervisores; atender las solicitudes de información de la Procuraduría Pública del Ministerio de Educación, para atender las demandas arbitrales planteadas por los contratistas y/o supervisores; asistir a las Audiencias de los procesos arbitrales planteadas por los contratistas y/o supervisores; realizar las transferencias técnicas de las obras ejecutadas a las entidades beneficiarias como las Unidades de Gestión de Educativa Local (UGEL), las Direcciones Regionales de Educación (DRE) y las Instituciones Educativas (IE); hacer el seguimiento y monitoreo de las obras culminadas con vigencia de la garantía de acuerdo al Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado (RLCE) vigente; entre otras funciones que se le asignen.

En la actualidad la gestión de la información para absolver consultas de los usuarios, instituciones, órganos de control (Órgano de Control Institucional, Contraloría General de la República, Congreso de la República, Defensoría del Pueblo, Ministerio Público, Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado, etc.), y elaborar las liquidaciones dentro del plazo establecido por el Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado (RLCE), resulta ser desordenada y no es entregada a tiempo por los actores que intervienen dentro del proceso y flujo de la información, los cuales reflejan la carencia de habilidades gerenciales que permitan gestionar de manera rápida y eficiente la información necesaria para poder alcanzar los objetivos del área y contribuir al logro de los objetivos institucionales. Esta carencia genera la duplicidad de las funciones, retraso y pérdida de tiempo perjudicando de manera económica a la Institución y al Estado en los sobrecostos de las obras y supervisiones por el incumplimiento de los plazos; y, por otro lado desde lo social, el incumplimiento de la operatividad de la infraestructura educativa retrasa y perjudica a los estudiantes de las instituciones educativas públicas.

En vista de la importancia de esta unidad dentro del cumplimiento de los objetivos institucionales, es necesario determinar la relación de las habilidades gerenciales en la gestión de la información para conocer su influencia en la

eficiencia y eficacia de sus resultados en el cumplimiento de los plazos legales y la eliminación del perjuicio económico de la Institución.

En tal sentido, la presente investigación trata sobre la influencia de las habilidades gerenciales o directivas en la gestión de la información en una entidad pública - Lima 2017.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Internacionales

Sánchez (2013) en su Tesis Doctoral publicada en el Instituto Politécnico Nacional *La satisfacción laboral y las habilidades directivas de las mujeres ejecutivas mexicanas como determinantes de la productividad organizacional*; tuvo como objetivo analizar el grado de significación con que la satisfacción laboral y las habilidades directivas determinan la productividad en las organizaciones a cargo de las mujeres ejecutivas mexicanas. El tipo de investigación fue descriptivo correlacional aplicando como instrumentos la encuesta a un grupo de mujeres ejecutivas del sector público y privado. Los resultados de la investigación permitieron explicar la correlación entre las variables de estudio, estableciendo a la habilidad de trato personal y la habilidad conceptual como elementos trascendentales en relación a la apreciación de la productividad, así como la estructuración de la propuesta de un modelo para la medición de la productividad organizacional y de un plan para el fortalecimiento de las competencias de las mujeres ejecutivas.

En base a lo investigado por el autor referido, las habilidades directivas son determinantes en la productividad por su alta correlación, con lo cual cumple con lo necesario para citar este antecedente referente al desarrollo de la investigación.

Andrade, Alarcón y Serrano (2016), en su investigación publicada en la revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración de México, sobre *Estudio de habilidades directivas en el desempeño de un corporativo aduanal*; tuvo como objetivo identificar las habilidades humanas directivas importantes y conocer su relación con el desempeño laboral de los gerentes de

operación en un corporativo aduanal. El tipo de estudio es una investigación descriptiva correlacional de enfoque cuantitativo, utilizando como instrumentos el test de MOSS, el cuestionario de personalidad situacional (CPS) y la evaluación de desempeño. La población estuvo conformada por nueve gerentes de operaciones de las diferentes sucursales pertenecientes al corporativo aduanal en México. Asimismo, la acción de evaluar correspondió a los directivos a partir de los métodos de: observación, lista de cotejo, entrevistas con los colaboradores del gerente, evidencias presentadas por cada gerente (reportes, correos, quejas) a lo largo del periodo e incorporación de un coevaluador (director general y gerente de desarrollo humano). En los resultados se presentaron habilidades significativas con puntuación baja las cuales son el autoconcepto, la habilidad de supervisión y la capacidad de decisión en las relaciones humanas. Respecto a la evaluación de desempeño, 67% de los gerentes tuvo un desempeño regular y 33% bueno. En conclusión, se constata que el conocimiento y desarrollo de las habilidades humanas son de suma importancia para los gerentes, sin embargo, ello no implica que el puesto asegure propiciar el óptimo desarrollo de dichas habilidades. La mayoría de los ejecutivos en esta empresa se mostraron más orientados hacia el manejo de rasgos intrínsecos, como el autocontrol y la capacidad para adaptarse, incrementando su habilidad en la conducción y manejo del grupo bajo su mando.

En base a lo investigado por los autores referidos, las habilidades directivas son de suma importancia en el desempeño laboral por su correlación manifestado en la conducción y manejo de las personas bajo su mando en función al logro de los objetivos de la organización, con lo cual cumple con lo necesario para citar este antecedente referente al desarrollo de la investigación.

Bonales y Aburto (2011), en su artículo publicado en la revista *Investigación y Ciencias de la Universidad Autónoma de Aguas Calientes: Habilidades directivas: Determinantes en el clima organizacional*; tuvo como objetivo determinar si las habilidades directivas son las causales de un clima organizacional insatisfactorio, en función de la hipótesis: A menores habilidades directivas de liderazgo, comunicación, motivación, manejo del conflicto y formación de equipos, mayor clima organizacional insatisfactorio. El método de

investigación fue hipotético deductivo y descriptivo con un enfoque de orden cuantitativo. El tipo de investigación se consideró no experimental de diseño transversal para establecer la relación entre las variables en estudio. La investigación se realizó entre enero de 2008 a octubre de 2010. Se analizaron a los funcionarios que desempeñaban hasta ese momento funciones de dirección en la institución pública estudiada. Se utilizó como instrumento un cuestionario que obtuvo un análisis de fiabilidad del Alfa de Cronbach de 0.953. Los resultados confirmaron que el clima organizacional está determinado por las habilidades directivas en un alto grado, demostrando una estrecha vinculación entre las variables estudiadas, generando un impacto muy fuerte de la variable independiente sobre la variable dependiente entre las cuales tenemos al liderazgo con 0.932, la comunicación con 0.897, la motivación con 0.828 y el manejo de conflictos con 0.661.

En base a lo investigado por los autores referidos, las habilidades directivas ejercen una fuerte correlación con el clima organizacional, manifestado en el liderazgo, la comunicación, la motivación y el manejo de conflictos los cuales influyen significativamente, por lo que este estudio cumple con lo necesario para citar este antecedente referente al desarrollo de la investigación.

Del Carmen (2015), *La gestión de la información en la administración pública desde la perspectiva de la recuperación de la información*, artículo científico que tuvo como objetivos conocer la importancia de la recuperación de la información en la administración pública española, conocer la importancia de la relación entre la recuperación de la información con las ciencias de la documentación, y aportar un conjunto de pautas o recomendaciones generales; utilizó como método de investigación exploratorio, en una muestra basada en la administración pública española, teniendo como instrumento la revisión bibliográfica y documental de estudios anteriores. Como resultados presentó que los documentos son todavía la base de toda la actividad organizativa debido a que en estos se reflejan las acciones y el conocimiento de la organización, y guardan estrecha relación con la gestión de la organización; en cuanto la utilización de las TIC, son herramientas que permiten automatizar y distribuir en tiempo real los procesos internos y externos de las entidades públicas,

favoreciendo la oferta de servicios de modo fácil, interactivo y eficiente, de manera más global el e-gobierno presenta la reutilización de la información en lugares distintos al mismo tiempo y los metadatos ayudan al orden y en la búsqueda eficiente de la información para distribuirla. En su conclusión presenta propuestas para reducir los factores que impiden y dificultan la recuperación de la información en la administración pública española. En cuanto a la relación con las ciencias de la documentación, la gestión de la información y su organización para la administración pública española resalta la contribución primordial para extender el alcance y la utilidad de los modelos y técnicas documentales más allá de las fronteras de la educación, la investigación y la cultura.

En base a lo investigado por el autor referido, la gestión de la información guarda una relación determinante con las ciencias de la documentación referente a la recuperación de la información como fuente básica para poder gestionarla, manifestado el uso de la TIC, el e-gobierno, el uso de metadatos y la gestión documental, por lo que este estudio cumple con lo necesario para citar este antecedente referente al desarrollo de la investigación.

Fleet y Rodríguez-Ponce (2011), en su artículo *Gestión de la información y calidad de las instituciones universitarias: Un estudio empírico en universidades de Chile*, publicado en la revista *Interciencia*, tuvo como objetivo probar que la gestión de la información juega un papel importante en la calidad organizacional de las universidades. Se realizó un estudio empírico descriptivo correlacional. Se utilizó como instrumento el checklist o Lista de Cotejo de 27 ítems de información básica repartidas en cuatro dimensiones, construido a partir de lo que las universidades nacionales publican como información corporativa y para la toma de decisiones del postulante, con el propósito de medir cómo éstas proveen información en sus respectivas páginas, qué diferencias existen entre las universidades en esta materia, qué factores se podrían asociar a las diferencias de información encontradas y qué ítems son mejor y peor informados. La aplicación del instrumento se realizó sobre el total de 56 universidades autónomas de Chile, desagregadas en 16 universidades estatales, 9 privadas tradicionales (creadas antes de 1981) y 31 privadas nuevas (creadas después de 1981). La principal hipótesis es que la gestión de la información en general, y

la difusión de la información en particular, tienen capacidad explicativa sobre la calidad institucional, lo cual puede ser probado a partir de la regresión entre el porcentaje de cobertura del listado de información y los resultados de acreditación. Como resultado, se obtiene que al aislar la influencia de un caso distorsionante la capacidad explicativa se incrementa del 42% al 51% en el modelo, lo que significa que existe una tendencia que vincula a las variables estudiadas y que la difusión de la información constituye una variable explicativa de la calidad universitaria operacionalizada a través de los procesos de acreditación; por lo que es fundamental que las universidades incorporen buenas prácticas de gestión de la información, en el sentido de asociar la información cuantitativa con definiciones cualitativas que añadan valor y propósito, influyendo positivamente sobre el mejoramiento de la calidad de la educación superior y contribuyendo a valorar una diversidad mayor de modelos y parámetros sobre lo que puede llegar a ser educación superior de calidad.

En base a lo investigado por los autores referidos, la gestión de la información guarda una relación importante con la calidad universitaria referente a la difusión de la información, la oferta académica, la información corporativa y la acreditación de las universidades públicas y privadas tradicionales, por lo que este estudio cumple con lo necesario para citar este antecedente referente al desarrollo de la investigación.

Veritas Technologies (2016), en su artículo publicado en la revista Business Wire en Español, sobre: *Nueva investigación de veritas concluye que únicamente el 40% de las organizaciones tienen alto desempeño en materia de gestión exitosa de la información*; este estudio utilizó un método descriptivo correlacional, logrando añadir nuevas conclusiones de investigación que detallan las prácticas más exitosas y eficaces de gestión de la información que permitan a las organizaciones extraer el máximo valor posible de su información y, a la vez, puedan reducir los riesgos y sus costos relacionados. Tuvo como objetivo determinar la influencia de la gestión de la información en el desempeño de las organizaciones. El estudio determinó que el 94% de las organizaciones tiene un programa formal de gestión de la información implementada o se encuentra en las etapas de planificación, sin embargo, sólo el 40% tienen un alto desempeño

en la gestión de la información. Se utilizó una muestra de 481 organizaciones para definir qué tipo de herramientas y tácticas utilizan, y determinar su nivel de éxito en la generación de resultados en materia de gestión de la información, sin embargo, se exhibió el deterioro que enfrentan las organizaciones estudiadas respecto a la explosión y utilización de la información. Se llegó a la conclusión que el 85% de toda la información almacenada y procesada por las organizaciones es considerada información "oscura" o ROT (redundante, obsoleta y trivial), y que el 41% de toda la información almacenada está desactualizada (es decir, no se tocó durante tres años).

En base a lo investigado por el autor referido, la gestión de la información es determinante en el desempeño de las organizaciones, esto referente a la difusión de la información, la actualización de la información y la explosión de la información, por lo que este estudio cumple con lo necesario para citar este antecedente referente al desarrollo de la investigación.

1.2.2. Nacionales

Ávila (2016), en su Tesis de Doctorado publicada en la Universidad César Vallejo sobre: *Habilidades directivas; planeamiento estratégico y cumplimiento de metas en los Institutos Superiores Tecnológicos de Lima 2015*; tuvo como objetivo general determinar la relación entre el cumplimiento de metas frente a las habilidades directivas y el planeamiento estratégico, según los docentes de los Institutos Superiores Tecnológico, la cual contó con una muestra de 1203 docentes, estratificadas en subgrupos de los 21 institutos públicos. El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, de diseño no experimental de nivel correlacional. Utilizó como instrumentos el cuestionario de escala Likert. Concluyó que la relación entre el cumplimiento de metas frente a las habilidades directivas y el planeamiento estratégico es significativo según los docentes de los Institutos Superiores Tecnológicos de Lima 2015.

En base a lo investigado por el autor referido, las habilidades directivas y el planeamiento estratégico poseen una relación significativa en el cumplimiento de metas de la organización, por lo que este estudio cumple con lo necesario para citar este antecedente referente al desarrollo de la investigación.

Quinteros (2016), en su Tesis de Maestría publicada en la Universidad César Vallejo sobre: *Habilidades gerenciales de los directores y su relación con el clima organizacional en la I.E.N. de la Urb. San Agustín – Comas – UGEL 04, 2015*; tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre las habilidades gerenciales de los Directores y el clima organizacional en las Instituciones Educativas Nacionales de la Urb. San Agustín – Comas – UGEL 04. El método empleado fue hipotético-deductivo, siendo esta investigación de diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal, empleando como instrumento el cuestionario en la escala de tipo Likert a una población de 248 trabajadores, con una muestra conglomerada de 151 trabajadores. En su conclusión se afirma que las habilidades gerenciales de los directores se relacionan positivamente con el clima institucional de las Instituciones Educativas Nacionales de la urbanización San Agustín del distrito de Comas de la UGEL 04.

En base a lo investigado por el autor referido, las habilidades gerenciales se relacionan positivamente con el clima organizacional de la institución estudiada, por esta razón dicho estudio cumple con lo necesario para citar este antecedente referente al desarrollo de la investigación.

Cueva (2016), en su Tesis de Maestría publicada en la Universidad César Vallejo sobre: *Habilidades gerenciales y satisfacción laboral del personal en el hospital Hermilio Valdizán año – 2016*; tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal del hospital Hermilio Valdizán. La investigación es de tipo no experimental, de diseño descriptivo correlacional transversal. Se utilizó el método probabilístico aleatorio simple con una muestra de 217 trabajadores. Se utilizó como instrumento el cuestionario, concluyendo que las habilidades gerenciales mantienen una relación directa y significativa con la satisfacción laboral.

En base a lo estudiado por el autor referido, las habilidades gerenciales tienen una relación directa en la satisfacción laboral de la organización, por lo

que este estudio cumple con lo necesario para citar este antecedente referente al desarrollo de la investigación.

Valerio (2004), en su Tesis de Maestría publicada en la Universidad Nacional de Ingeniería sobre: *Rentabilidad económica y gestión de la información el caso de la empresa EMMSAP S.A.*; tuvo como objetivo, establecer la relación que existe entre la calidad de gestión de la información del personal administrativo y el nivel de rentabilidad financiera de la empresa EMMSAP S.A. para el período enero 1999 - diciembre 2001 con la finalidad de presentar una propuesta para una adecuada gestión de la información. El tipo de investigación es correlacional de diseño longitudinal no experimental, utilizando como instrumentos el cuestionario, datos históricos de rentabilidad, recolección de datos estadísticos y la evaluación de desempeño. Asimismo, en una de las conclusiones del estudio realizado por una empresa consultora se ha determinado que una causal de la actual situación se debe a una inadecuada gestión administrativa. Concluye que existe correlación significativa entre la rentabilidad económica y la calidad de la gestión de Información del personal administrativo de la empresa en estudio y a partir de ello se presenta una propuesta de gestión.

En base a lo estudiado por el autor referido, la gestión de la información es determinante en la rentabilidad económica, esto debido a que a mayor gestión de información se incrementa la rentabilidad económica, por lo que se propuso un modelo de gestión que permita incrementar dicha rentabilidad a partir de los resultados de la investigación. En vista de lo estudiado por Valerio, este estudio cumple con lo necesario para citar este antecedente referente al desarrollo de la investigación.

Vallejos (2014), en su artículo publicado en la revista Apuntes Universitarios de la Universidad Peruana Unión sobre: *Gestión de la información: Implementando las bases para la investigación científica desde nuestra experiencia*; tuvo como objetivo presentar un modelo de implementación de la gestión de información a través de la plataforma tecnológica. El tipo de investigación es descriptivo correlacional, utilizando como instrumentos la

entrevista y el cuestionario. Los resultados mostraron que los docentes y estudiantes no cuentan con capacidades para gestionar la información, en relación a la planificación, búsqueda, organización y redacción, por lo que las habilidades de manejo de información, investigación, aprendizaje mantienen una relación significativa con los procesos del desarrollo profesional.

En base a lo publicado por el autor referido, la gestión de la información es fundamental en la investigación científica de los usuarios de la Universidad Peruana Unión, esto debido a que el uso de las TIC ayudan de manera sustancial en el desarrollo de las capacidades y habilidades para lograr mejorar la calidad de los trabajos de investigación, por lo que se propuso un programa curricular que permitan reforzar estos conocimientos. En vista de lo estudiado por Vallejos, este estudio cumple con lo necesario para citar este antecedente referente al desarrollo de la investigación.

Loayza y Cama (2015), en su Tesis de Grado publicado en la Universidad Nacional José María Argüedas sobre: *La gestión de la información y su relación con la toma de decisiones en la dirección de infraestructura de la Universidad Nacional José María Arguedas Andahuaylas, 2014*; tuvo como objetivo de determinar la relación entre la gestión de la información y la toma de decisiones. Se utilizó como instrumento un cuestionario estructurado, aplicado a una muestra de 44 trabajadores administrativos de la misma universidad. El estudio es de tipo descriptivo no experimental de diseño transaccional correlacional. La confiabilidad de los instrumentos de las variables fueron establecidos por el Alfa de Cronbach para lo cual la variable gestión de la información posee un 0.870 y la variable toma de decisiones posee un 0.757 Los resultados demuestran que sí existe relación directa positiva entre la gestión de la información y la toma de decisiones concluyendo que dicha relación es directa positiva moderada.

En base a lo investigado por los autores referidos, la gestión de la información es determinante en la toma de decisiones, esto debido a que la información es necesaria para ser consultada, reutilizada y estar accesible para una buena toma de decisiones, este estudio cumple con lo necesario para citar este antecedente referente al desarrollo de la investigación.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Habilidades gerenciales o directivas

Definición de habilidades gerenciales o directivas

Emprende pyme.net (2016, ¶2), definió a las habilidades gerenciales como “un conjunto de capacidades y conocimientos que el emprendedor debe poseer o desarrollar para realizar las actividades de administración y liderazgo en el rol de gerente o director de una organización”.

García (2014, pp. 4-5), precisó el concepto de habilidades gerenciales como “un conjunto de conocimientos y capacidades que posee una persona para realizar las actividades de liderazgo y coordinación en el rol de Gerente o Líder de un grupo de trabajo u organización”.

Ruiz (2013), consideró a las habilidades directivas o gerenciales como aquellas herramientas, actitudes, acciones y motivaciones positivas hacia el trabajo y hacia sus subalternos, que ejecutan los procesos administrativos a través del uso de, contribuyendo al bienestar de su comunidad laboral y al clima organizacional de sus empresas.

Según Arroyo (2012, p. 35), “Las habilidades hacen referencia a las herramientas técnicas o la propiedad con que se ejecuta algo, conocido como destreza, que posee una persona para ejecutar determinada tarea.”

Whetten y Cameron (2011, p. 9), manifestaron que, “consisten en grupos identificables de acciones que los individuos llevan a cabo y que conducen a cierto resultado”.

Modelos de desarrollo de las habilidades gerenciales o directivas

La organización actual ha pasado a través de una serie de cambios y transformaciones la cual exige de manera continua el desarrollo de un nuevo estado competitivo capaz de mantenerse en el mercado con un personal que contenga habilidades y capacidades que permitan la solución de determinados problemas en forma eficiente.

Para Bonifaz (2012), las habilidades directivas son determinantes en una organización porque a través de su intervención se logrará el éxito o el fracaso, por lo que es importante tomar a tención a estas habilidades a fin de lograr un desarrollo eficiente y a la vez de dotar de herramientas a los directivos que les permitan manejar los diferentes contextos donde se relaciona. Para ello consideró que el desarrollo de estas habilidades se refleja en la siguiente figura:

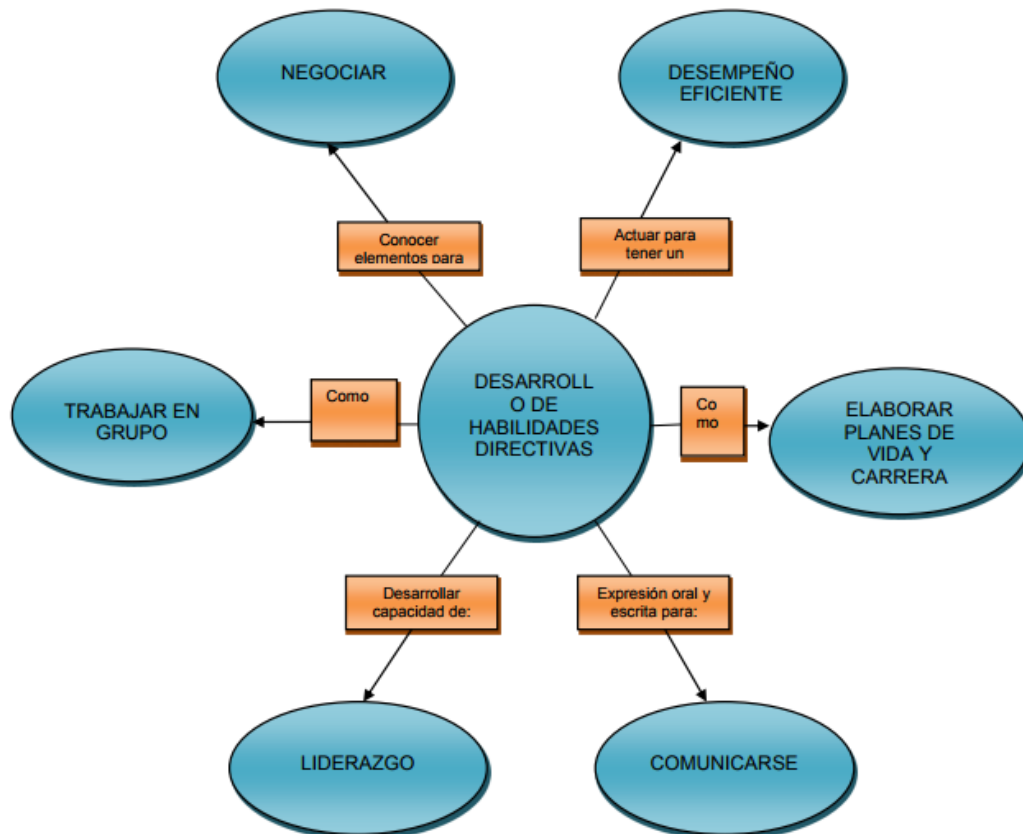


Figura 2. Desarrollo de habilidades directivas
 Fuente: Bonifaz, C. J. (2012, p. 5). Figura.

Para González (2011) citada en Montaña (2014), propuso un modelo de gerencia integral que permita articular el control interno, la gestión de la calidad, el desarrollo administrativo y los sistemas de medición, incorporando modelos teóricos administrativos aplicados comúnmente en el sector privado, a fin de mejorar la calidad de vida de los usuarios.

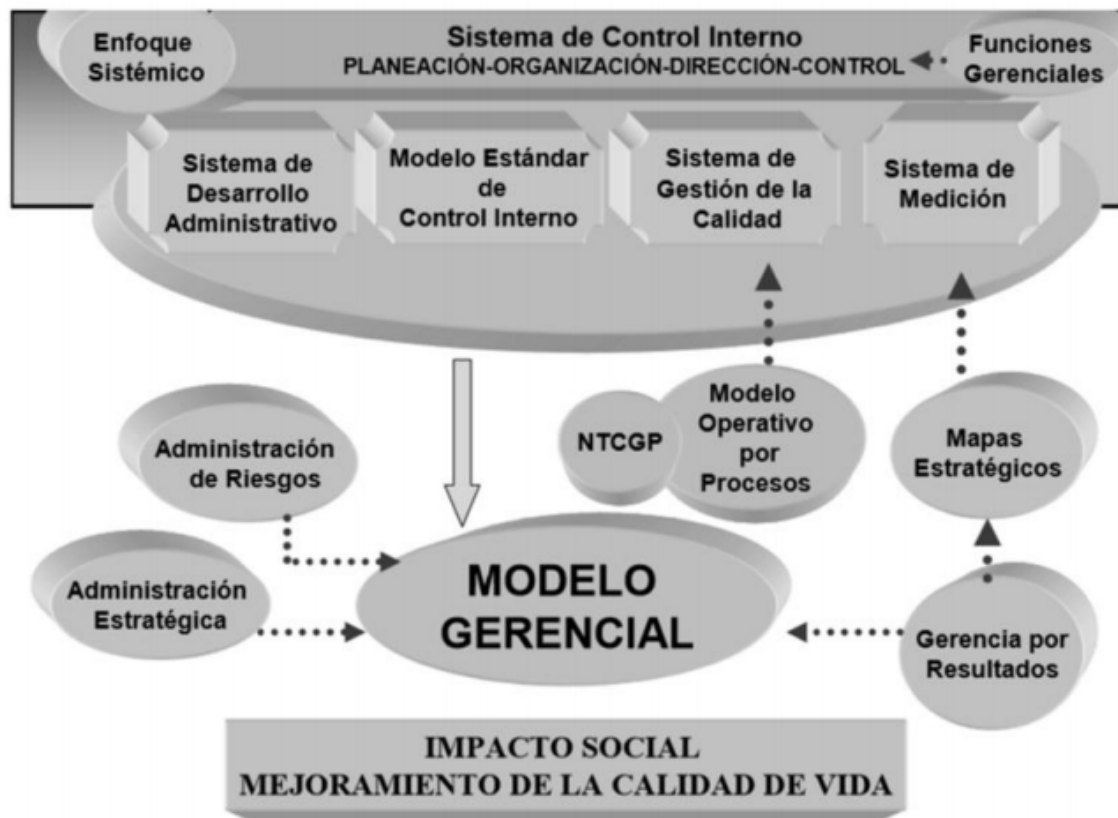


Figura 3. Modelo gerencial integral propuesto para el sector público
Fuente: Montaña, Y. (2014, p. 4). Figura.

Este modelo busca que el ciudadano sea el eje principal de la función pública orientando la vocación de servicio del funcionario público, para ello es necesario que se incorporen elementos del sector privado que dinamicen la función pública esto lo podemos enmarcar en nuestro país, dentro del proceso de modernización del estado donde lo que se busca es la eficiencia y la orientación al ciudadano logrando resultados con enfoque social. Por ello es de suma importancia desarrollar en el directivo del sector público, habilidades que permitan desarrollarse con éxito adaptando las teorías administrativas a la función pública.

Whetten y Cameron (2011), desarrollaron un esquema que permite monitorear el proceso del desarrollo de las habilidades directivas, esto lo hace basado en que todas las habilidades poseen un potencial que mejora a través de la práctica. Por lo tanto, consideraron que todo enfoque para desarrollar las habilidades directivas debe ser de aplicación práctica. Al mismo tiempo, afirmaron que la práctica sin el conocimiento conceptual necesario no genera

valor y no cuenta con las capacidades necesarias de flexibilidad y adaptación a las diferentes circunstancias a las cuales se enfrentaran. Desde este punto de vista, el aprendizaje teórico y la práctica conductual son necesarias para el desarrollo de competencias en las habilidades directivas, por lo que presentaron el siguiente modelo:

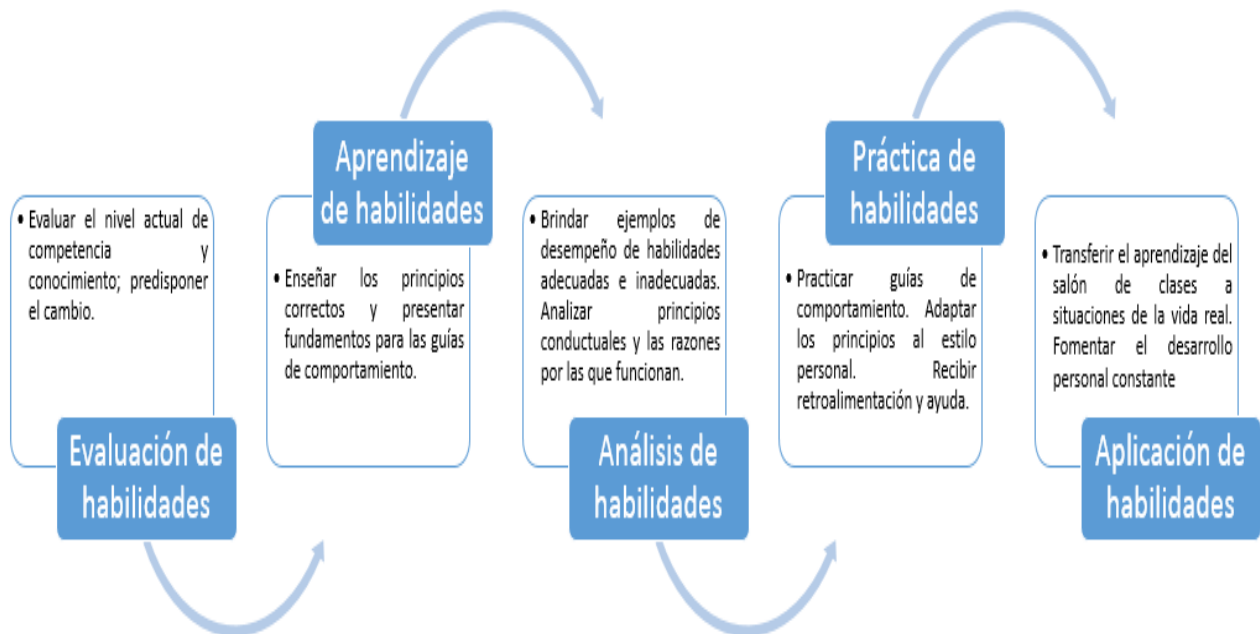


Figura 4. Modelo propuesto por Whetten, D. y Cameron, K. (2011).

También presentaron un modelo de las habilidades esenciales las cuales se presentan a continuación:

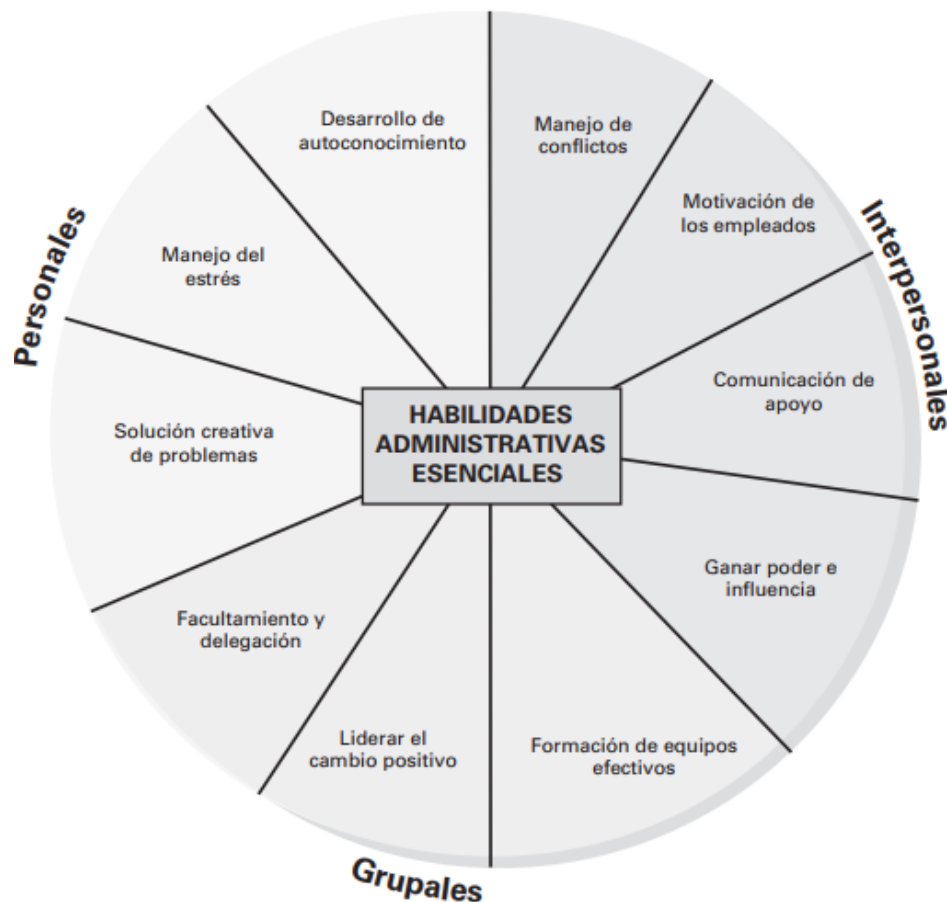


Figura 5. Modelo de habilidades administrativas esenciales

Fuente: Whetten, D. y Cameron, K. (2011, p. 19). Figura.

Dimensiones de habilidades gerenciales o directivas

Puchol y Puchol (2016), manifestaron que las habilidades directivas se centran en las actividades del gestor y gira entorno a las funciones denominadas continuas de comunicación, toma de decisiones y de gestión; los cuales divide en las siguientes dimensiones:

Comunicación: entre las que tenemos a la dirección de reuniones, el arte de entrevistar, hablar en público, atención de quejas y reclamos, y, la comunicación interpersonal en el contexto laboral.

La decisión: referentes a la toma de decisiones, creatividad e introducción del cambio.

La gestión: se detalló al liderazgo, la motivación de los colaboradores, la gestión de proyectos y la dirección de equipos de trabajo.

El tiempo de los directivos: entre las que tenemos a la gestión del tiempo, control del estrés, la delegación, gestión de conflictos.

Huerta y Rodríguez (2014), mencionó que las habilidades directivas pueden clasificarse en habilidades para la dirección (enfoque a las organizaciones), habilidades para el ejecutivo (enfoque hacia las personas), habilidades para el desempeño empresarial (enfoque en sistemas y procesos internos y externos) y habilidades para la integración humana (enfoque de los directores hacia los colaboradores).

Núñez (2013), manifestó que existen tres categorías:

Técnicas: referente a aquellos conocimientos que se aprenden en el colegio, universidad o centros educativos de formación.

Humanas: referente a aquellas habilidades que permitan trabajar de una forma productiva con de manera individual o en equipo. Estas habilidades buscan crear un ambiente en donde las personas aporten el máximo de sus capacidades y disfruten de sus trabajos.

Conceptuales: correspondientes a la capacidad para resolver problemas complejos sobre la base de los conocimientos y la experiencia que posee.

Dependiendo del cargo que ocupan los directivos, unas habilidades pueden adoptar mayor relevancia que otras. Por lo general las habilidades humanas deben ser parte de todos los individuos que son parte de la organización. En el caso de las habilidades técnicas, obtienen mayor importancia en la base de la pirámide organizacional, mientras que las habilidades conceptuales son más desarrolladas por personas que ocupan cargos gerenciales ya que deben tomar decisiones de gran complejidad que pueden involucrar el éxito o fracaso de una organización.

Robbins y Judge (2013), mencionaron que las habilidades humanas o interpersonales son las que funcionan para entender, motivar, apoyar y comunicarse con otras personas del entorno, a nivel individual o en grupo. Asimismo consideraron que las personas deben contar con buenas habilidades humanas a fin de que los gerentes logran sus objetivos.

De acuerdo con Arroyo (2012), mencionó que las habilidades pueden ser:

Técnicas: se refiere al dominio de las herramientas, lenguaje y habilidades característicos de una profesión u oficio dado, que suponen la aplicación de métodos, procesos y procedimientos.

Interpersonales (humanas): se refiere a la habilidad para trabajar eficientemente como miembro de un grupo o equipo, con espíritu de colaboración, cortesía y cooperación, la creación de condiciones donde las personas se sientan protegidas y libres de expresar sus opiniones respetando la diversidad de necesidades, valores y antecedentes de otras personas para obtener objetivos comunes.

Conceptuales: se refiere a la habilidad para contemplar a la organización como un todo, es la mirada holística que permite ver las diferentes partes de la organización y distinguir los elementos más significativos de una situación y comprender las relaciones entre ellos. Esta habilidad incluye coordinar e interpretar las ideas, los conceptos y las prácticas para analizar, predecir y planificar viendo el cuadro total. (p. 32)

Whetten y Cameron (2011), clasificaron las habilidades directivas en:

Personales: referidos al autoconocimiento, el estrés personal y la solución analítica y creativa de problemas.

Interpersonales: referidas a las que establecen relaciones a través de una comunicación de apoyo, a fin de ganar poder e influencia, motivar a los demás y/o manejar los conflictos.

Grupales: se refiere al facultamiento y delegación, a la formación de equipos efectivos, trabajo en equipo; y las que lideran el cambio positivo.

Específicas de comunicación: referidas a la elaboración de presentaciones orales y escritas, realización de entrevistas y la conducción de reuniones de trabajo.

Aburto y Bonales (2011), consideraron que existen habilidades que exigen la adquisición de competencias para tener un adecuado desempeño en la práctica. La siguiente tabla muestra los tipos de habilidades y su alcance:

Tabla 1.

Habilidades directivas: determinantes en el clima organizacional.

Habilidades	Alcance
Técnicas	Desarrollar tareas específicas.
Interpersonales	Se refiere a la habilidad para trabajar en un grupo, con espíritu de colaboración, cortesía y cooperación, para resolver las necesidades de otras personas e incluso para obtener objetivos comunes.
Sociales	Son las acciones de uno con los demás y los demás con uno. Es donde se da el intercambio y la conveniencia humana.
Académicas	Capacidad y habilidad para hacer análisis, comparación, contratación, evaluación, juicio o crítica.
De innovación	Inventoría, descubrimiento, suposición, formulación de hipótesis y teorización.
Prácticas	Aplicación, empleo e implementación (hábito).
Físicas	Auto eficiencia, flexibilidad, salud.
De pensamiento	Aprender a pensar y generar conocimiento.
Directivas	Saber dirigir, coordinar equipos de trabajo.
De liderazgo	Guiar, impulsar, motivar al equipo hacia un bien común.
Empresariales	Emprender una nueva idea, proyecto, idea o negocio.

Fuente: Aburto y Bonales (2011, p. 43).

Para Madrigal (2009), las habilidades gerenciales o directivas las clasificó en (4) cuatro habilidades fundamentales:

Habilidades conceptuales, referidas a contemplar a la organización como un todo que permita analizar, predecir y planificar en el contexto que se encuentre la organización, entendiéndola en su conjunto.

Habilidades técnicas y profesionales, referidas a la capacidad de poder utilizar en su favor, todas aquellas herramientas necesarias para desarrollar actividades específicas a fin de afrontar los problemas que surjan.

Habilidades interpersonales, referidas a aquellas que influyen en las demás personas para el logro de objetivos comunes o determinados propósitos que permitan trabajar y conducir grupos a partir de la motivación, la cortesía la inteligencia emocional, etc.

Habilidades sociales, referidas a las que se desarrollan en el intercambio de la convivencia humana. Estas habilidades las agrupó en (6) seis grupos:

Grupo I. Primeras habilidades sociales, entre las que destacan: escuchar, iniciar una conversación, formular preguntas, dar las gracias, hacer cumplidos, etc.

Grupo II. Habilidades sociales avanzadas, entre las que destacan: pedir ayuda, participar, dar instrucciones, disculparse, etc.

Grupo III. Habilidades relacionadas con los sentimientos, entre las que tenemos: expresar los sentimientos, expresar afecto, resolver el miedo, enfrentar el enfado de otro, etc.

Grupo IV. Habilidades alternativas a la agresión, entre las cuales detallamos: pedir permiso, compartir algo, ayudar a los demás, negociar, etc.

Grupo V. Habilidades para hacer frente al estrés, entre la que destacan: formular una queja, resolver la vergüenza, defender a un amigo, responder al fracaso, etc.

Grupo VI. Habilidades de planificación, entre las cuales tenemos: tomar iniciativa, discernir la causa del problema, recoger información, establecer objetivos, etc.

Estas habilidades encierran dimensiones como la inteligencia emocional, la comunicación, la administración del tiempo, la creatividad, la toma de decisiones, el trabajo en equipo, el manejo de conflictos, el liderazgo, la negociación, la motivación, la habilidad estratégica y la habilidad del pensamiento.

Para García y Sánchez (2006), los directivos deben poseer:

Habilidades analíticas y de solución de problemas, referidas a aquellas habilidades que permiten discernir las relaciones causa-efecto que existen en la entidad.

Deseos de administrar, referidas a aquellas habilidades que motivan al esfuerzo, dedicación y la creencia del éxito.

Dotes de comunicación y empatía, referidas a las habilidades que permitan conocer las necesidades de los interlocutores para saber transmitir lo conveniente en el tiempo adecuado.

Integridad y honestidad, referidas a las habilidades que emergen los valores personales que permitan generar seguridad a todo con el que se relaciona.

1.3.2. Gestión de información

Definición de gestión de información

Bartle (2009), citado por Díaz (2012), consideró a la gestión de la información como un proceso que cumple necesariamente con cuatro (4) etapas: la determinación de la información que se necesita, el recojo y análisis, el registro y recuperación, y finalmente, la utilización y divulgación.

Barrios (2009), afirmó que la gestión de la información es una acción integradora que permite administrar los recursos de información de la organización, utilizando las tecnologías necesarias; siendo indispensable establecer la dirección apropiada de las personas que intervienen en su manipulación, a fin de asegurar que los costos en que se incurrió para su recolección, organización, almacenamiento, recuperación, uso y eliminación sean menores al valor y beneficios obtenidos de su uso.

Manso (2008), la definió a la gestión de la información como aquellos recursos internos y externos de una organización para lo cual después de un proceso de selección, organización, almacenamiento y estructuración, permita obtener el valor, calidad, propiedad, uso y seguridad de la información donde se desempeña la organización, integrado las TIC a fin de facilitar su control y uso.

Arévalo (2007), precisó a la gestión de la información como “la explotación de la información para la consecución de los objetivos de la entidad. Su creación, adquisición, procesamiento y difusión.” (p. 6)

Ponjuán (2007, p.19), citado por De Moraes, De Moraes y Silva (2016, p. 96) manifestó que la “gestión de la información es el proceso por el cual obtiene, se convierte, o si utiliza los recursos básicos (físico, económico, humano, material) para la gestión de información en el contexto y para la sociedad que sirve.”

Para Cornellá (1994) y Taylor (1986), citados por De Pablos (2006, pp. 32-33), consideró que:

Es un conjunto de técnicas y metodologías concretas para gestionar los recursos de información, es decir, ofrecer mecanismos que permitan a la organización adquirir, producir y transmitir, al menor costo posible, datos e información con una calidad, exactitud y actualidad suficientes para servir a los objetivos de la organización.

Para Morales (2004), la gestión de información ofrece mecanismos que permiten a la organización al menor costo posible, adquirir, producir y transmitir datos e información actualizada de alta calidad y exactitud, a fin de ser utilizada para lograr los objetivos de la organización.

Aja (2002), definió a la gestión de información como al proceso que “comprende las actividades relacionadas con la obtención de la información adecuada, a un precio adecuado, en el tiempo y lugar adecuado, para tomar la decisión adecuada”. (p. 3)

Gutiérrez (2001), consideró que la gestión de la información es el uso correcto de técnicas y herramientas, que organizan, evalúan, almacenan y diseminan la información como fuente del conocimiento en beneficio del mejoramiento de la competitividad de las personas u organización.

Bustelo y Amarilla (2001) citado por Baldón y Aurora (2006), manifestaron que la gestión de información es el conjunto de acciones que realiza la organización a fin de adquirir, procesar, almacenar y recuperar de manera eficiente la información que recibe o produce para el desarrollo de sus actividades.

Para Prytherch (2000, p. 372), la gestión de la información es el “conjunto de actividades orientadas a la generación, coordinación, almacenamiento o conservación, búsqueda y recuperación de la información tanto interna como externa contenida en cualquier soporte”.

Teorías y principios de la gestión de la información

Robertson (2005), estableció que existen diez (10) principios fundamentales de la gestión eficaz de la información, para guiar la planificación y ejecución de las actividades. Éstos se centran en los cambios organizativos y culturales necesarios para impulsar mejoras y asegurar que las actividades de gestión de la información sean eficaces y exitosas: i) Reconocer (y administrar) la complejidad, ii) Centrarse en la adopción, iii) Ofrecer beneficios tangibles y visibles, iv) Prioridades en función de las necesidades del negocio, v) Tomar un viaje de mil pasos, vi) Proporcionar un fuerte liderazgo, vii) Mitigar los riesgos, viii) Comunicar ampliamente, ix) El objetivo de ofrecer una experiencia de usuario sin fisuras, y, x) Elegir el primer proyecto con mucho cuidado.

Sin embargo, Ponjuán (2004), afirmó que la gestión de información posee dos (2) principios fundamentales a los que denomina, la teoría de sistemas y la teoría del ciclo de vida.

i) La teoría de sistemas, nos dice que todo se encuentra regido por otro sistema, debido a que es un subsistema de otro y que a su vez, dicho subsistema es un sistema donde se encuentran subordinados otros subsistemas; sus componentes se vinculan de diversas formas interrelacionándose de manera particular con cada uno, a esto se le llama configuración, sin embargo, todo lo que está fuera del sistema es su ambiente. Es necesario recordar que todo sistema tiene un objetivo, una misión y se diseña exclusivamente para cumplir con un producto deseado.

A modo de ilustración se puede tomar una organización de cualquier sector económico. Si se trata de una comercial, se pueden identificar su sistema comercial, su sistema administrativo, su sistema tecnológico, etc.; cada uno de estos sistemas son subsistemas de esta organización y dentro de cada uno de ellos puede existir un subsistema que forma parte del sistema de información de la organización descrita, como se refleja en la Figura 6.



Figura 6. Ejemplo de la teoría de sistemas

Todo sistema se nutre y contribuye al ambiente, por lo que responde a las exigencias del mismo. Todo sistema de información debe tener fuertes vínculos con el ambiente que se encuentra, debido a que podrá adquirir elementos vitales que permitan asegurar la existencia de la organización y sus factores críticos para el éxito.

ii) La Teoría del Ciclo de Vida, evidencia el tránsito de sucesiones ordenadas de un estado a otro en una determinada actividad. Es necesario aclarar que, no puede confundirse el ciclo de vida de la información con el ciclo de vida del documento, si bien es cierto que ambos tienen relación pero no son idénticos, porque se podría estar en la etapa final del ciclo de vida de un documento pero no necesariamente de su información o, a la inversa, donde muchos documentos se mantienen vigentes, sin embargo contienen información obsoleta.

De acuerdo a la Figura 6, cada subsistema posee información diferente con un ciclo de vida determinado, y a su vez poseen documentos que tienen sus

propios ciclos de vida. De esta manera se hace indispensable que la gestión de información tenga un dominio de los distintos tipos de información que se manejan, su dinámica de sus flujos (procesos donde transita cada información), y el ciclo de vida de cada información en la organización.

Modelos de la gestión de la información

Modelo de gestión de información de Páez

De acuerdo con Páez (1992), citado por Ponjuán (2011), la gestión de información engloba elementos y procesos en diferentes dimensiones dentro de la gestión, para lo cual presentó un modelo detallado en la figura 7.

Dicho modelo detalló una dimensión referida a las funciones gerenciales y el proceso de toma de decisiones compuesto por los elementos de planificación, organización, control, dirección y reciclaje; a sus extremos tenemos el comportamiento organizacional y el aprendizaje, proponiendo que después del proceso de toma de decisiones se puede conseguir el aprendizaje organizacional a través de una retroalimentación. En otra dimensión consideró a los flujos de información y comunicación, detallando sus etapas de necesidades, suministro, manejo y uso de la información que integran el flujo.

En el lado derecho del modelo se propuso otras dimensiones como la logística, integrada por sus entradas y salidas; los servicios, la actividad de línea, el ambiente social de la organización y la calidad del trabajo. En la parte superior tenemos la dimensión de los activos de información compuesto por la depreciación, fuentes, sistemas, servicios y capitalización. Asimismo hace referencia a los procesos de apoyo formados por la infraestructura, los recursos humanos, la tecnología y el suministro de materiales.

En la parte central del modelo se especificó tres dimensiones de la gestión de información, las cuales están formadas por la gestión de recursos de información, la gestión de información estratégica y la gestión holística de la información, donde se tuvo en cuenta el ciclo de vida de la información y el procesamiento de transacciones dentro de las actividades de cada una de ellas, considerando la propuesta continua de mejoras, el mapeo de los flujos, la

protección de la información, el impacto de la gestión de la información y el incentivo de una cultura informacional en la organización.

GESTIÓN DE INFORMACIÓN							
Uso	Depreciación	Fuentes	Sistemas	Servicios	Capitalización	Actividades de apoyo	Infraestructura Recursos Humanos Desarrollo de tecnología Suministros
Manejo	ACTIVOS DE INFORMACIÓN						Logística de entrada Operaciones Logística de salida Marketing y ventas
Suministro	Ciclo de vida de la Información	Gestión de Recursos de Información			Gestión de Información Estratégica		
Necesidades		<ul style="list-style-type: none"> • Mapeo de la distribución de los Rec. Inf. • Monitoreo del uso de los recursos de inf. • Costo y valor/precio de los R.I. • Desarrollo de perfiles de nec. de inf. • Coordinar la adquisición de los R.I. • Mejorar los mecanismos de distribución • Establecer la contabilidad de la GI • Monitoreo del manejo técnico de los RI • Proteger la inteligencia organizacional 			<ul style="list-style-type: none"> • Relacionar la planificación corporativa con la planificación estratégica • Evaluar la base informática y las necesidades de las actividades de apoyo y de línea • Mejorar la calidad de la conexión de información entre las actividades de línea y de apoyo • Obtener inteligencia externa para apoyar las actividades de línea • Monitoreo del impacto de la gestión estratégica en los márgenes competitivos de la organización 		
FLUJO DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	Procesamiento de Transacciones	Gestión holística de la Información					Actividad de línea
		<ul style="list-style-type: none"> • Optimizar la naturaleza de la información en las diferentes funciones gerenciales • Optimización de los procesos de toma de decisión a los niveles superior y medio • Mejorar la calidad del ambiente informacional de la organización • Mejorar la calidad del trabajo individual mediante la agregación de valor • Promover el uso efectivo de la base informacional de la organización • Monitoreo de tendencias externas que pueden influir en el ambiente informativo de la organización y en el sector local de información • Evaluar el impacto de la GI en el ambiente social y laboral de la organización • Promover la filosofía de la GI entre los miembros de la organización 					Calidad del ambiente social de la organización Calidad del trabajo
Aprendizaje Organizacional	FUNCIONES GERENCIALES/ PROCESO DE TOMA DE DECISIONES					Comportamiento Organizacional	
	Planificación	Organización	Dirección	Control	Reciclaje		

Figura 7. Modelo de gestión de información de Páez (1992)
Fuente: Ponjuán, G. (2011, p. 13). Figura.

Modelo de gestión de información de Butcher y Rowley

Butcher y Rowley (1998), plantearon un modelo al que llaman “Ciclo de la gestión de información”, el cual está compuesto por siete elementos que en inglés comienzan con la letra “R”, detallado en español en la figura 8. Al explicar el modelo los autores inician a través del elemento “reading” (lectura), de la siguiente forma:

- i) Un usuario lee un conjunto de conocimiento relevante, el cual se encuentra registrado en soporte electrónico e impreso.

ii) La segunda “R” llamada “recognition” (reconocimiento), sucede cuando después de leer, el usuario absorbe e internaliza este conocimiento, por lo que los autores lo definen como conocimiento subjetivo.

iii) La tercera “R” llamada “re-interpretation” (reinterpretación), el usuario utiliza la información que ha internalizado y la convierte en una forma que puede ser fácilmente comunicada y soportada, ya sea en un formato electrónico o impreso; a este conocimiento se le llama Conocimiento Público.

iv) La cuarta “R” llamada “reviewing” (revisión o evaluación), se refiere a la conversión del conocimiento público en un conocimiento validado, para ello es necesario la intervención de otros usuarios expertos que puedan validar el conocimiento público, a través de la revisión, el arbitraje, y otros procesos de verificación.

v) La quinta “R” llamada “release” (emisión o distribución), esta etapa se refiere a que el conocimiento público es considerado como una información que posee un valor relevante, siendo así un conocimiento validado y obtiene la calidad de emitido cuando es de fácil acceso a otros individuos, organizaciones y comunidades.

vi) La sexta “R” llamada “restructuring” (reestructuración), los individuos, organizaciones y comunidades interactuarán con el conocimiento validado, al cual le añadirán aspectos y/o recopilarán otros, enriqueciendo la información de tal manera que pueda ser utilizada por otros usuarios como recurso del cual puedan recuperar conocimiento relevante.

vii) La séptima y última “R” llamada “retrieval” (recuperación), en esta etapa el conocimiento relevante es recuperado y leído antes que el conocimiento registrado en soportes impresos a fin de que puedan ser convertidos en información, y de esta manera el ciclo pueda recomenzar.



Figura 8. Modelo de la gestión de información de Butcher y Rowley, (1998)
Fuente: Ponjuán, G. (2011, p. 12). Figura.

Modelo de gestión de información orientado a procesos de Choo

De acuerdo con Choo (2002), una organización obtiene un aprendizaje eficiente, a través de un buen procesamiento de información de sus patrones potenciales (Huber, 1991). Bajo esta premisa considera que la razón principal de la gestión de información, es potenciar sus recursos de información con el objetivo de obtener una organización con más herramientas para adaptarse a los constantes cambios de su ambiente (Auster y Choo, 1995). El modelo propuesto por Choo, está enfocado en siete (7) actividades que se encuentran relacionadas y enmarcadas dentro de un ciclo continuo, detallado en la figura 9.

El proceso se inicia en el extremo derecho del ciclo en el llamado “comportamiento adaptativo”, cuando se crea información mediante las acciones diarias de la organización, las cuales interactúan con aquellas de otras organizaciones y sistemas generando que el ambiente se modifique a través de las nuevas informaciones y mensajes.

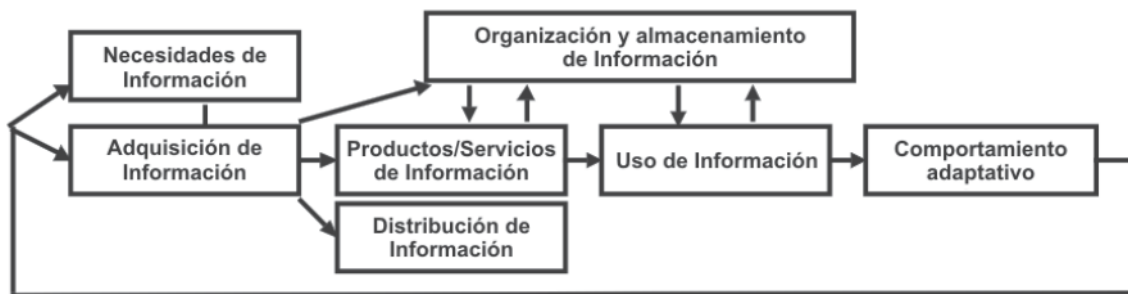


Figura 9. Modelo de gestión de información de Choo (2002)

Fuente: Choo, C. W. (2002, p. 24). Figura.

La actividad llamada “necesidades de información”, Choo afirma que estas necesidades surgen a través de temas y/o contingencias en determinados contextos situacionales de la organización; en cuanto a la actividad llamada “adquisición de información”, está relacionada y conducida por las necesidades de información, donde las fuentes existentes deben ser evaluadas permanentemente, siendo valoradas y reexaminadas en forma constante.

La “organización y almacenamiento de la información”, busca crear una base de datos general que sea un repositorio activo de gran parte del conocimiento y experiencia de la organización, para ello es importante la creación de directrices que aseguren la información relevante de toda la organización, a fin de que sean preservadas y estén a disposición de los usuarios para generar valor agregado. Una vez que se obtenga la información relevante debe empaquetarse en “productos y servicios de información”, los cuales deberán ser clasificados y orientados hacia de los usuarios, con la finalidad de agregar valor, aumentar su calidad y mejorar la interrelación de la información con las necesidades.

La “distribución de información”, busca optimizar todos los procesos de compartir información, a fin de impulsar el aprendizaje organizacional, esto a través de la creación de mejores canales que respondan a las características de los usuarios. Por último, el “uso de la información”, es una actividad indispensable por proveer los insumos para la creación de la realidad a través

de información y contenido, que permite obtener una mayor selección de alternativas en el proceso decisorio.

Modelo de gestión de información de Ponjuán

De acuerdo a Ponjuán (2011), la gestión de información es un proceso estratégico que tiene lugar en cualquier organización, y abarca todos sus procesos, actividades y componentes manteniendo una estrecha relación con el sistema que lo rige. Para ello, el autor presentó un modelo detallado en la figura 10, donde se toma en cuenta distintos elementos y procesos que acontecen en un contexto o ambiente determinado por cada organización, y donde coloca al proceso estratégico como el elemento rector de todo el modelo, debido a que este proceso determina las políticas de información que enmarcará la acción del sistema de información y donde los contenidos forman la base fundamental para dicha gestión.

En este modelo el autor destacó la interacción entre los recursos humanos del sistema y los usuarios debido a que permite que se eleven las competencias informacionales y asuman una cultura informacional integrada que repercute en el comportamiento del trabajo; asimismo resaltó que, los recursos humanos, y las tecnologías están en constante cambio por la nueva información que genera el ambiente a fin de sostener ofertas de servicios o productos de información para cumplir con satisfacer las necesidades y expectativas de los usuarios.

Los elementos acerca de los componentes de este modelo son:

i) Necesidades y expectativas de los usuarios, donde los usuarios constituyen el centro del sistema de información, y debe considerarse como eje central, el satisfacer las necesidades y expectativas de los mismos. Por lo que es necesario obtener información acerca de estos usuarios y sus necesidades para lograr el funcionamiento del sistema y guiar los procesos principales de la gestión de la información.

ii) Generación de nueva información, la cual puede ocurrir dentro y fuera del sistema y se alimenta sustancialmente, esta generación de información

facilita que se pueda valorar la conversión del conocimiento que se ha ido generando a partir del uso y consumo de información solicitada por los usuarios.

iii) Políticas de información, los cuales son lineamientos que establecen objetivos, principios y prioridades relativos al uso y manejo de la información en la organización; estos principios rigen el uso de recursos humanos, de la tecnología, el costo-eficacia y al conocimiento.

iv) Proceso estratégico, estos se rigen por las políticas de información porque contienen las metas, objetivos, políticas, proyectos, etc. a partir de la creación de horizontes conducentes a la acción donde se consideran las características de la organización y se desarrollan estas actividades; además provee el marco normativo donde se desarrolla la gestión de información a fin de mantener, manejar y utilizar los recursos de información de la organización, y todo lo que contribuya con ella, para alcanzar sus objetivos fundamentales.

v) Sistemas, este componente utiliza la teoría de sistemas para el manejo de información en la organización delimitando los contornos del trabajo, la dinámica con otros subsistemas, determinando los sistemas de los cuales depende la organización y los que tiene subordinados así como sus componentes y sus particularidades, siendo necesario que la gestión de información intente optimizar dichos componentes a fin de lograr una mejor operación, eficiencia, eficacia, calidad y productividad de dicho sistema.

vi) Información en sí (o los contenidos), son elementos vitales de todos los procesos, recursos, de la interacción con el ambiente y de las características de los elementos del sistema. Esta información o contenido debe ser relevante, actual, novedosa y tener calidad, a fin de poder aportar al sistema.

vii) Ciclo de vida de la información, esto es fundamental debido a que la gestión de información debe utilizar aquella información que se encuentre vigente en su ciclo de vida, que tenga valor y relevancia para el usuario, y pueda cumplir con suficiente validez los requisitos mínimos establecidos en la organización, para ser almacenada y recuperada cuando el usuario la necesite.

viii) Productos o servicios (ofertas), se refiere a la salida deseada de datos transformados en información. Los cuales deberán cumplir con una determinada calidad, vigencia y ética en relación a los usuarios que la demanda.

ix) Procesos, se refiere a la agregación de valor de la información, con óptima calidad en el menor tiempo posible. Dentro de los procesos debe considerarse y reflejarse el tránsito de los flujos de información a fin de mejorarlos en la reducción de los tiempos y en la utilización de los mejores caminos.

x) Tecnología, está inmersa y contemplada en todo el proceso ya que sin ella la gestión de la información no sería eficiente. Es un elemento indispensable porque apoya la elaboración de productos referente a la información trabajada, y la realización de servicios como proveedor de esta información, asegurando la calidad de los mismos. El uso y aplicación de este componente permitirá incrementar los beneficios y reducir los costos en la gestión de la información.

xi) Recursos humanos, en cualquier organización el componente humano es vital para el logro de resultados y tienen la responsabilidad de responder ante todos por lo realizado e incluso lo que se hará en el futuro; es el principal componente que toma decisiones, porque son las personas las que interactúan y realizan el trabajo, organizan, y agregan creatividad, innovación, habilidades y conocimiento, generando constantemente ideas nuevas, cambios a lo existente que permita seguir optimizando el sistema para que esté a la altura de las exigencias del entorno.

xii) Gestión del cambio, toda actividad humana sufre constantes mutaciones y es imprescindible mantener un cambio permanente, la innovación y la creatividad a fin de optimizar el sistema de información. En el modelo los cambios son introducidos principalmente a través de la tecnología y los recursos humanos que son los verdaderos gestores que integran y flexibilizan al modelo frente a los cambios.

xiii) Cultura organizacional e informacional, este componente es indispensable porque marca el grado de dificultad posee un sistema de información para flexibilizarse y favorecer al proceso de cambios, por lo este elemento debe transmitir e integrar a todos los miembros de la organización para que a través de procedimientos se puedan tomar las acciones necesarias para la mejora continua del sistema.

xiv) Alfabetización informacional y desarrollo de competencias, este componente tiene como objetivo desarrollar las habilidades de las personas involucradas en el manejo y procesamiento de la información a fin de transferir estos conocimientos a los usuarios, siendo necesario promover actividades que favorezcan el desarrollo de productos y servicios, a medida que los usuarios vayan adquiriendo habilidades y competencias básicas.



Figura 10. Modelo de gestión de información de Ponjuán (2011)
Fuente: Ponjuán, G. (2011, p. 15). Figura.

Dimensiones de la gestión de la información

Para Arévalo (2007), las dimensiones de la gestión de la información las enfocó desde las funciones que realiza, compuesta por cinco (5) elementos las cuales detalla a continuación: determinar las necesidades de información, empleo eficiente de los recursos, mejora de los procesos informativos, los canales de comunicación y acceso a la información. Desde su punto de vista, la información es considerada un recurso, porque tiene un costo y debe tener un rendimiento; un producto, porque tiene exigencias de calidad; y un activo, porque la organización busca poseerla, gestionarla y utilizarla.

Robertson (2005), mencionó que la gestión de la información trata de los procesos y prácticas de negocio en que se basa la creación y uso de la información dentro de la organización para el logro de sus objetivos. Asimismo incluye la información misma como recurso a explotar al máximo, incluyendo su estructura ("arquitectura de la información"), metadatos, la calidad del contenido, y mucho más. Por lo tanto, la gestión de la información abarca: gente, proceso, tecnología, contenido. Cada uno de ellos debe ser tomado en cuenta a la hora de generar proyectos de gestión de la información para obtener éxito.

Ponjuán (2004), consideró que las dimensiones están integradas en las fuentes de los tipos de información que manejan las organizaciones, las cuales dividió en tres categorías:

La primera categoría de información son las fuentes típicas de cualquier organización, las cuales pueden ser internas o externas, son las siguientes: i) Las fuentes documentales; planes de trabajo, informes financieros, facturas, libros, documentos oficiales. ii) Las fuentes personales; expertos, consultores, investigadores, bibliotecarios, analistas. iii) Las fuentes institucionales; bibliotecas, archivos, medios de prensa, instituciones financieras, asociaciones profesionales.

La segunda categoría son los servicios o llamados también "ofertas de Información", los cuales son aquellos productos que resultan de las salidas de las organizaciones que las producen y son útiles para adquirir, procesar,

transmitir o distribuir información. Algunas de ellas son: análisis de información, auditorías, clasificados, computación, programación y asistencia técnica, consultoría informacional, correduría de información, despertadores automáticos, diseño gráfico, edición de boletines, fotocopiado, impresión y encuadernación, información meteorológica, investigaciones de opinión, mensajería rápida, noticias, páginas amarillas, servicios bibliotecarios, suscripción a revistas y periódicos.

La tercera categoría son los sistemas, los cuales abarcan configuraciones definidas que agrupan procesos para el manejo de datos e informaciones, integrando estructuras, procesos y tecnologías a fin de generar productos y servicios que respondan a las necesidades de los usuarios. Estos sistemas responden a políticas institucionales.

A pesar que estas categorías están inmersas en la gestión de información, estas no abarcan la totalidad de los componentes que las influye en su interrelación para la creación de información, por lo que el autor identificó las siguientes dimensiones: el ambiente, los procesos, las personas, la tecnología, la infraestructura, y, los productos o servicios.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general:

¿Cómo influye las habilidades gerenciales en la gestión de la información en una entidad pública - Lima 2017?

1.4.2. Problemas específicos:

Problema específico 1

¿Cómo influye las habilidades gerenciales en la creación de la información en una entidad pública - Lima 2017?

Problema específico 2

¿Cómo influye las habilidades gerenciales en la adquisición de la información en una entidad pública - Lima 2017?

Problema específico 3

¿Cómo influye las habilidades gerenciales en el procesamiento de la información en una entidad pública - Lima 2017?

Problema específico 4

¿Cómo influye las habilidades gerenciales en la difusión de la información en una entidad pública - Lima 2017?

1.5. Justificación del estudio**1.5.1. Justificación teórica**

La justificación teórica de esta investigación radica en la importancia que tienen estos dos variables, las habilidades gerenciales y la gestión de la información, en el cumplimiento de los objetivos de las entidades públicas y privadas, sobretodo en la toma de decisiones. La necesidad de comprender con mayor objetividad la influencia existente entre estas variables permitirá mejorar los procesos claves que añadan resultados en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

De acuerdo con las teorías referente a las habilidades gerenciales, la inmensa mayoría han demostrado que las organizaciones exitosas cuentan con ejecutivos que poseen una lista de atributos y estrategias, las cuales son observables en el ámbito conductual, influyendo directamente en la toma de decisiones; sin embargo existen otros factores que intervienen en el éxito de una organización y una de ellas es la gestión de la información, la cual en nuestro contexto estudiado, no existen muchas investigaciones acerca de esta influencia, siendo de vital importancia debido a que la información en sí, es un activopreciado con un costo para mantenerla vigente, relevante y de fácil acceso para ser analizada y pueda generar valor agregado en la organización.

1.5.2. Justificación práctica

La justificación práctica de esta investigación nos permitirá conocer la influencia existente entre las habilidades gerenciales y la gestión de la información en el área de liquidaciones de infraestructura educativa de la Unidad Gerencial de Estudios y Obras del Pronied, permitiendo a los coordinadores y la gerencia diseñar estrategias adecuadas que logren resolver los problemas relacionados con las variables antes mencionadas, con la finalidad de contribuir y mejorar la productividad e imagen institucional, para ello será necesario comprender la dinámica existente entre las variables así como sus componentes a fin de determinar específicamente el nivel de influencia.

1.5.3. Justificación metodológica

La justificación metodológica de esta investigación se basa en proporcionar a otros investigadores, instrumentos de evaluación validados y confiables, que puedan estandarizarse y emplearse en otras investigaciones relacionadas con las variables de habilidades gerenciales y la gestión de la información en el sector público y privado, ya que los instrumentos utilizados buscan determinar el nivel de influencia de ambas variables y servirá de plataforma para nuevas investigaciones a nivel nacional, regional e internacional.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general:

Las habilidades gerenciales influyen positivamente en la gestión de la información en una entidad pública - Lima 2017.

1.6.2. Hipótesis específicos:

Hipótesis específica 1

Las habilidades gerenciales influyen positivamente en la creación de la información en una entidad pública - Lima 2017.

Hipótesis específica 2

Las habilidades gerenciales influyen positivamente en la adquisición de la información en una entidad pública - Lima 2017.

Hipótesis específica 3

Las habilidades gerenciales influyen positivamente en el procesamiento de la información en una entidad pública – Lima 2017.

Hipótesis específica 4

Las habilidades gerenciales influyen positivamente en la difusión de la información en una entidad pública – Lima 2017.

1.7. Objetivos**1.7.1. Objetivos generales**

Demostrar la influencia de las habilidades gerenciales en la gestión de la información en una entidad pública - Lima 2017.

1.7.2. Objetivos específicos**Objetivo específico 1**

Demostrar la influencia de las habilidades gerenciales en la creación de la información en una entidad pública - Lima 2017

Objetivo específico 2

Demostrar la influencia de las habilidades gerenciales en la adquisición de la información en una entidad pública - Lima 2017

Objetivo específico 3

Demostrar la influencia de las habilidades gerenciales en el procesamiento de la información en una entidad pública - Lima 2017

Objetivo específico 4

Demostrar la influencia de las habilidades gerenciales en la difusión de la información en una entidad pública - Lima 2017

II. Método

2.1. Diseño de la investigación

La investigación presenta un diseño de tipo no experimental, correlacional causal y de corte transversal o transaccional.

Los diseños de tipo no experimental son investigaciones que se realizan sin la manipulación deliberada de las variables y sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural a fin de ser analizarlos.

Según Hernández et al (2014) indicó que:

Un estudio no experimental no se genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza.

En la investigación no experimental las variables independientes ocurren y no es posible manipularlas, no se tiene control directo sobre dichas variables ni se puede influir en ellas, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos. (p. 152).

Para Hernández et al, (2014) señaló que “los diseños transaccionales correlacionales causales “describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado, ya sea en términos correlacionales, o en función de la relación causa-efecto.” (p. 158).

Diagrama:



Donde:

Vi: Variable independiente

Vd: Variable dependiente

“Las causas y los efectos ya ocurrieron en la realidad (estaban dados y manifestados) o suceden durante el desarrollo del estudio, y quien investiga los observa y reporta.” (Hernández et al, 2014, p. 158)

2.2. Variables, operacionalización

2.2.1. Definición conceptual

Variable independiente: Habilidades gerenciales o directivas

“Las habilidades hacen referencia a las herramientas técnicas o la propiedad con que se ejecuta algo, conocido como destreza, que posee una persona para ejecutar determinada tarea.” (Arroyo, 2012, p. 35)

Variable dependiente: Gestión de la información

La gestión de la información consiste en “la explotación de la información para la consecución de los objetivos de la entidad. Su creación, adquisición, procesamiento y difusión.” (Arévalo, 2007, p. 6).

2.2.2. Definición operacional

De la variable independiente: Habilidades gerenciales o directivas

“Las habilidades hacen referencia a las herramientas técnicas o la propiedad con que se ejecuta algo, conocido como destreza, que posee una persona para ejecutar determinada tarea”. (Arroyo, 2012, p. 35); Sus dimensiones son: las habilidades técnicas, interpersonales o humanas y conceptuales.

De la variable dependiente: Gestión de la información

La gestión de la información consiste en “la explotación de la información para la consecución de los objetivos de la entidad. Su creación, adquisición, procesamiento y difusión”. (Arévalo, 2007, p. 6). Sus dimensiones son:

Creación: Determinar las necesidades de información en correspondencia a sus funciones y actividades.

Adquisición: Empleo eficiente de los recursos.

Procesamiento: Mejora de los procesos informativos.

Difusión: Mejora de los canales de comunicación y acceso a la información.

Tabla 2.

Operacionalización de la variable independiente: Habilidades gerenciales o directivas

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y rangos
Habilidades técnicas	Formación	1 - 2	1. Ninguna o Nunca	Alto 88 - 120
	Capacitación	3 - 4	2. Poco	Medio 56 - 87
Habilidades interpersonales o humanas	Empatía	5 - 6	3. Regular o Algo	Bajo 24 - 55
	Comunicación	7 - 8	4. Mucho	
	Trabajo en equipo	9 - 10	5. Todo o siempre	
	Liderazgo	11 - 12		
	Manejo del stress	13 - 14		
Habilidades conceptuales	Inteligencia emocional	15 - 16		
	Toma de decisiones	17 - 18		
	Innovación y creatividad	19 - 20		
	Gestión del tiempo	21 - 22		
	Planificación y dirección	23 - 24		

Tabla 3.

Operacionalización de la variable dependiente: Gestión de la información

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y rangos
Creación	Necesidades	25 - 26	1. Totalmente en desacuerdo	Alto 66 - 90
Adquisición	Fuentes documentales	27 - 28	2. En desacuerdo	Medio 42 - 65
	Fuentes virtuales	29 - 30	3. Parcialmente de acuerdo	Bajo 18 - 41
Procesamiento	Uso de las Tics	31 - 32	4. De acuerdo	
	Procesos y procedimientos	33 - 36	5. Totalmente de acuerdo	
	Almacenaje	37 - 38		
Difusión	Canales de comunicación	39 - 40		
	Acceso a la información	41 - 42		

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

La población en esta investigación fue de 197 trabajadores que laboran en la Unidad Gerencial de Estudios y Obras de la sede central del Pronied ubicada en la ciudad de Lima en el año 2017.

La población según Hernández et al (2014) es el “conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”. (p. 174)

Bernal (2010) indicó que la población “es la totalidad de elementos o individuos que tienen ciertas características similares y sobre las cuales se desea hacer inferencia, teniendo en cuenta: los elementos, las unidades de muestreo, el alcance y el tiempo”. (p. 160)

2.3.2. Muestra

Se trabajó con una muestra no probabilística. El tamaño de la muestra estuvo formado por 94 trabajadores que laboran en la Unidad Gerencial de Estudios y Obras de la sede central del Pronied ubicada en la ciudad de Lima en el año 2017.

Para Hernández et al (2014) señaló que:

En las muestras no probabilísticas, la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador, donde el procedimiento no es mecánico ni se basa en fórmulas de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones de un investigador o de un grupo de investigadores y, desde luego, las muestras seleccionadas obedecen a otros criterios de investigación. (p. 176)

2.3.3. Muestreo

Se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, debido a que no todos los trabajadores tienen acceso a la información por razones funcionales.

De acuerdo con Explorable.com (2009, ¶1), el muestreo no probabilístico “es una técnica de muestreo donde las muestras se recogen en un proceso que no brinda a todos los individuos de la población iguales oportunidades de ser seleccionados.” En el muestreo no probabilístico por conveniencia “las muestras son seleccionadas porque son accesibles para el investigador”. (p. ¶5).

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

Para la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta, que de acuerdo con Tamayo “es un cuestionario que lee el respondedor, contiene una serie de ítems o preguntas estructuradas, formuladas y llenadas por un empadronador frente a quien responde”. (Tamayo, 2004, p. 212).

Respecto a la definición de la técnica se sabe que “es la parte operativa del diseño investigativo. Hace relación al procedimiento, condiciones y lugar de la recolección de datos”. (Tamayo, 2004, p. 211).

2.4.1. Instrumentos

El instrumento usado fue el cuestionario que corresponde a la técnica de la encuesta.

Según Rodríguez (2005) el cuestionario “constituye una forma concreta de la técnica de observación, logrando que el investigador fije su atención en ciertos aspectos y se sujeten a determinadas condiciones”. (p. 98)

Instrumento de habilidades gerenciales o directivas

El cuestionario para medir las habilidades gerenciales o directivas, es de elaboración propia tomado del marco teórico. La escala elaborada en esta investigación cuenta con 24 ítems en base a tres dimensiones: habilidades técnicas, habilidades interpersonales o humanas y habilidades conceptuales.

Este cuestionario fue trabajado bajo la escala de medición tipo Likert de cinco categorías, las cuales fueron: ninguna o nunca (1), poco (2), regular o algo (3), mucho (4) y todo o siempre (5), el mismo que fue validados por expertos, para certificar su validez.

Se determinó el Baremo en tres niveles: alto, medio y bajo, los cuales están determinados por rangos derivados del cuestionario, donde:

Tabla 4.

Determinación de niveles de la variable habilidades gerenciales

Nivel	Rango
Alto	88 - 120
Medio	56 - 87
Bajo	24 - 55

Ficha técnica

Denominación	:	Habilidades gerenciales o directivas
Autor	:	Elaboración propia
Objetivo	:	Medir las habilidades gerenciales o directivas
Administración	:	Individual
Tiempo	:	20 minutos
Nivel de medición	:	Escala politómica
Descripción de la prueba	:	Consta de 24 ítems y 3 dimensiones con alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert

Instrumento de gestión de la información

El cuestionario para medir la gestión de la información, es de elaboración propia tomado del marco teórico. La escala elaborada cuenta con 18 ítems en base a cuatro dimensiones: creación, adquisición, procesamiento y difusión.

Este cuestionario fue trabajado bajo la escala de medición tipo Likert de cinco categorías, las cuales fueron: totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), parcialmente de acuerdo (3), de acuerdo (4) y. totalmente de acuerdo (5).

Se determinó el Baremo en tres niveles: alto, medio y bajo, los cuales están determinados por rangos derivados del cuestionario, donde:

Tabla 5.

Determinación de niveles de la variable gestión de la información

Nivel	Rango
Alto	66 - 90
Medio	42 - 65
Bajo	18 - 41

Ficha técnica

Denominación	:	Gestión de la información
Autor	:	Elaboración propia
Objetivo	:	Medir la gestión de la información
Administración	:	Individual
Tiempo	:	15 minutos
Nivel de medición	:	Escala politómica
Descripción de la prueba	:	Consta de 18 ítems y 4 dimensiones con alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert.

2.4.2. Validez y confiabilidad

Siguiendo los procedimientos de elaboración del instrumento que indica la Universidad Cesar Vallejo, para determinar su fiabilidad, se sometió a la validez juicio a expertos.

Validez a juicio de expertos

De acuerdo a lo validado por los expertos, todos concluyeron que los instrumentos analizados poseen claridad, pertinencia y relevancia, como se detalla a continuación:

Tabla 6.

Juicio de expertos

Instrumento	Experto 1	Experto 2	Experto 3
Cuestionario para medir las habilidades gerenciales del personal de la Unidad Gerencial de Estudios y Obras del Pronied Lima.	Suficiente	Suficiente	Suficiente
Cuestionario para medir la gestión de la información de la Unidad Gerencial de Estudios y Obras del Pronied Lima.	Suficiente	Suficiente	Suficiente

Confiabilidad

Para verificar la confiabilidad de los instrumentos se aplicó la prueba piloto a una submuestra compuesta por 14 trabajadores seleccionados al azar, donde el tamaño de esta representó el 15% del muestreo.

Para evaluar la confiabilidad se utilizó el Alfa de Cronbach en el software SPSS, siendo su fórmula matemática:

$$\text{Alpha} = \frac{N * PCorr}{1 + [PCorr (N - 1)]}$$

Donde,

N, es el número de ítems

Pcorr, es el promedio de las correlaciones interítems

Y la escala de evaluación:

- $x < 0.6$ bajo
- $0.6 < x < 0.75$ regular
- $0.75 < x < 0.85$ bueno
- $0.85 < x < 1.00$ excelente

Obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 7.

Resultados del análisis de fiabilidad de las variables de estudio

Variable	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Habilidades gerenciales	0.913	24
Gestión de la información	0.905	18

De lo analizado en la tabla 7, podemos afirmar que ambos instrumentos son confiables puesto que se encontraron dentro del rango de un nivel “excelente” de acuerdo a la escala de evaluación.

2.5. Método de análisis de datos

Se realizó un análisis descriptivo y estadístico de los datos, para ello se utilizó tablas de frecuencias y figuras con el Office Excel; en cuanto al análisis estadístico se utilizó el software SPSS versión 24 haciendo uso del modelo de regresión logística ordinal a fin de lograr una interpretación y valoración cuantitativa de las magnitudes del nivel de influencia estudiada.

La regresión logística ordinal es un modelo logístico específico utilizado para estimar la relación existente de una variable categórica binaria en función de una o varias variables Independientes, las cuales pueden ser cuantitativas o cualitativas. Se aplica cuando deseamos entender, o predecir, el efecto de una sucesión de variables sobre una variable con respuesta cualitativa ordenada, como por ejemplo bajo, medio y alto. El método de inferencia más utilizado en este modelo es la función de verosimilitud, el cual permite hacer inferencias a partir de un conjunto de observaciones (estimación de parámetros, intervalos de confianza, pruebas de hipótesis, predicción) (XLSTAT, 2017).

2.6. Aspectos éticos

La presente investigación es de mi autoría, haciendo uso de las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, garantizando la autenticidad de la investigación no siendo plagiada ni total o parcialmente.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, duplicados, copiados y por lo tanto son aportes importantes a la realidad investigada.

La población y muestra utilizada en la presente investigación fueron informadas del procedimiento del levantamiento de la información que proporcionaron al instrumento aplicado, por tanto se realizó de manera consiente, voluntaria y participativa; protegiéndose los datos personales y conservando en todo momento la confidencialidad de las distintas fuentes primarias y secundarias utilizadas.

III. Resultados

En este capítulo se muestran los resultados obtenidos producto del análisis cuantitativo ejecutado a los datos obtenidos a través de los instrumentos aplicados. Dichos resultados permitirán desarrollar los argumentos de discusión referente a la influencia de las habilidades gerenciales o directivas en la gestión de la información.

En vista que nuestro objetivo principal es demostrar la influencia de las habilidades gerenciales en la gestión de la información en una entidad pública, se utilizará el software SPSS versión 24 haciendo uso del modelo de la regresión logística ordinal a fin de lograr un análisis estadístico adecuado, apoyado en tablas de frecuencias y figuras con el Office Excel.

3.1. Resultados descriptivos

3.1.1. Resultados descriptivos de las habilidades gerenciales o directivas

En la tabla 8 y figura 11 se muestran los resultados de la variable habilidades gerenciales o directivas, de acuerdo a los trabajadores del Pronied en el año 2017: El 13.8% presenta un nivel alto y el 2.1% presenta un nivel bajo. El 84.0% presenta un nivel medio.

A raíz de los resultados descritos podemos afirmar que las habilidades gerenciales o directivas de acuerdo a los trabajadores del Pronied en el año 2017, presenta una tendencia de nivel medio.

Tabla 8.

Niveles de habilidades gerenciales o directivas

Estado	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	13	13.8%	13.8%	13.8%
	Medio	79	84.0%	84.0%	97.8%
	Bajo	2	2.1%	2.1%	100.0%
	Total	94	100.0%	100.0%	

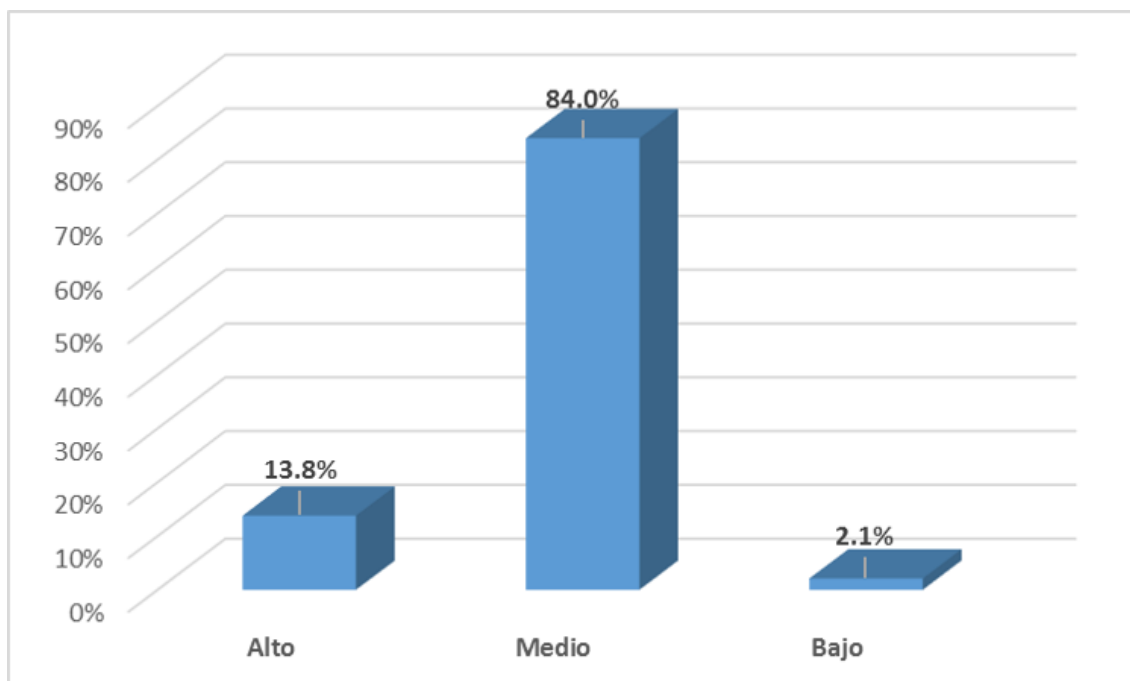


Figura 11. Niveles de habilidades gerenciales o directivas

En la tabla 9 y figura 12 se muestran los resultados de las dimensiones de la variable habilidades gerenciales o directivas de acuerdo a los trabajadores de la Pronied en el año 2017: En la dimensión habilidades técnicas el 36.2% presenta un nivel alto y el 3.2% presenta un nivel bajo. El 60.6% presenta un nivel medio. En la dimensión habilidades interpersonales o humanas el 10.6% presenta un nivel alto y el 8.5% presenta un nivel bajo. El 80.9% presenta un nivel medio. Finalmente en la dimensión habilidades conceptuales el 16.0% presenta un nivel alto y el 1.1% presenta un nivel bajo. El 83.0% presenta un nivel medio.

Tabla 9.

Niveles de habilidades gerenciales o directivas por dimensiones

Nivel	Habilidades técnicas		Habilidades interpersonales o humanas		Habilidades conceptuales	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Alto	34	36.2%	10	10.6%	15	16.0%
Medio	57	60.6%	76	80.9%	78	83.0%
Bajo	3	3.2%	8	8.5%	1	1.1%
Total	94	100.0%	94	100.0%	94	100.0%

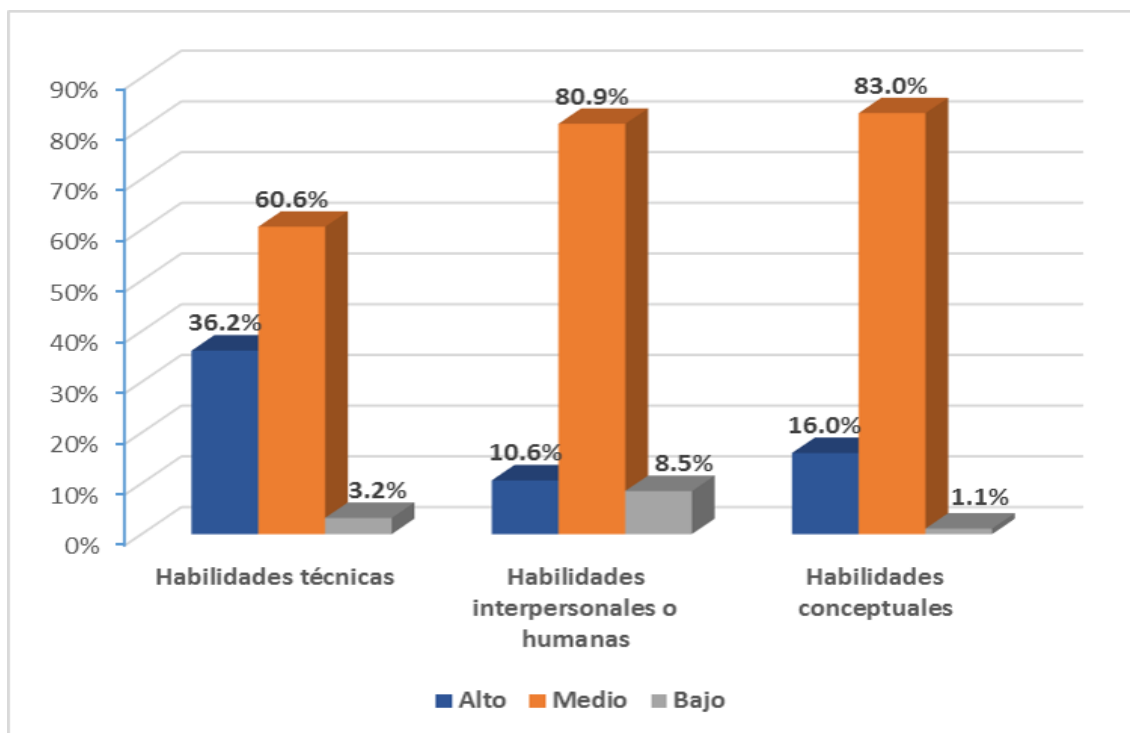


Figura 12. Niveles de habilidades gerenciales o directivas por dimensiones

3.1.2. Resultados descriptivos de la gestión de la información

En la tabla 10 y figura 13 se muestran los resultados de la variable gestión de la información, de acuerdo a los trabajadores del Pronied en el año 2017: El 17.0% presenta un nivel alto y el 5.3% presenta un nivel bajo. El 77.7% presenta un nivel medio.

A raíz de los resultados descritos podemos afirmar que la gestión de la información de acuerdo a los trabajadores del Pronied en el año 2017, presenta una tendencia de nivel medio.

Tabla 10.

Niveles de gestión de la información

Estado	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	16	17.0%	17.0%	17.0%
	Medio	73	77.7%	77.7%	94.7%
	Bajo	5	5.3%	5.3%	100.0%
	Total	94	100.0%	100.0%	

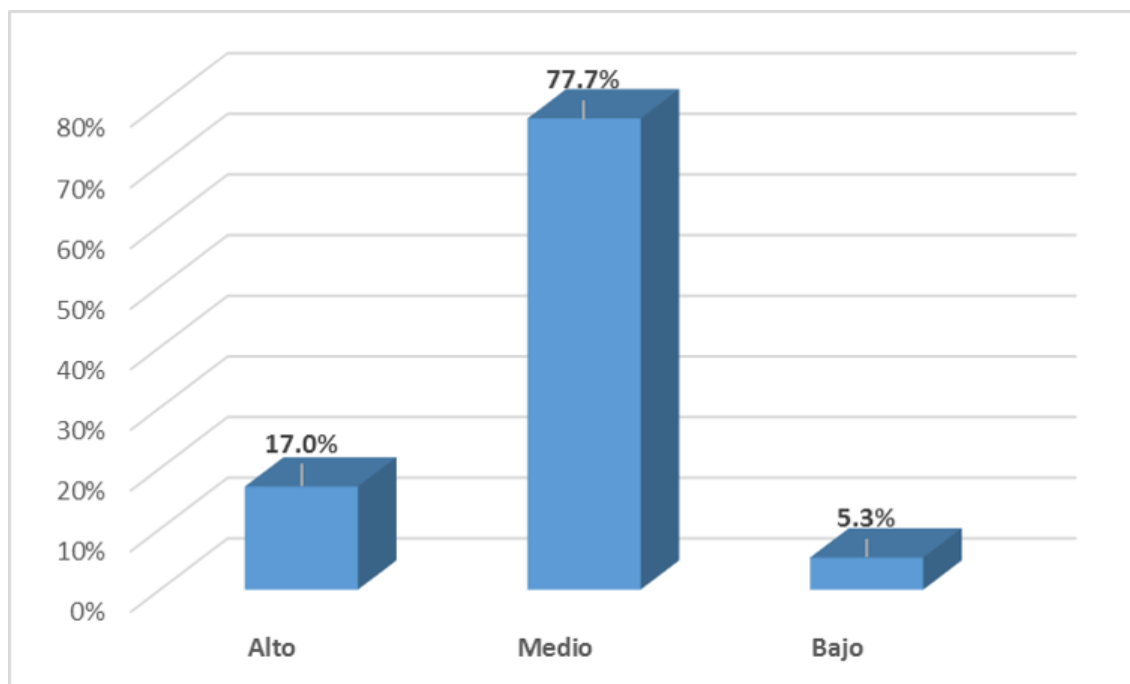


Figura 13. Niveles de gestión de la información

En la tabla 11 y figura 14 se muestran los resultados de las dimensiones de la variable gestión de la información de acuerdo a los trabajadores de la Pronied en el año 2017: En la dimensión creación el 60.6% presenta un nivel alto y el 12.8% presenta un nivel bajo. El 26.6% presenta un nivel medio. En la dimensión adquisición el 36.2% presenta un nivel alto y el 16.0% presenta un nivel bajo. El 47.9% presenta un nivel medio. En la dimensión procesamiento el 9.6% presenta un nivel alto y el 18.1% presenta un nivel bajo. El 72.3% presenta un nivel medio. Finalmente en la dimensión difusión el 5.3% presenta un nivel alto y el 24.5% presenta un nivel bajo. El 70.2% presenta un nivel medio.

Tabla 11.

Niveles de gestión de la información por dimensiones

	Creación		Adquisición		Procesamiento		Difusión	
Nivel	Frec.	Porc.	Frec.	Porc.	Frec.	Porc.	Frec.	Porc.
Alto	57	60.6%	34	36.2%	9	9.6	5	5.3%
Medio	25	26.6%	45	47.9%	68	72.3%	66	70.2%
Bajo	12	12.8%	15	16.0%	17	18.1%	23	24.5%
Total	94	100.0%	94	100.0%	94	100.0%	94	100.0%

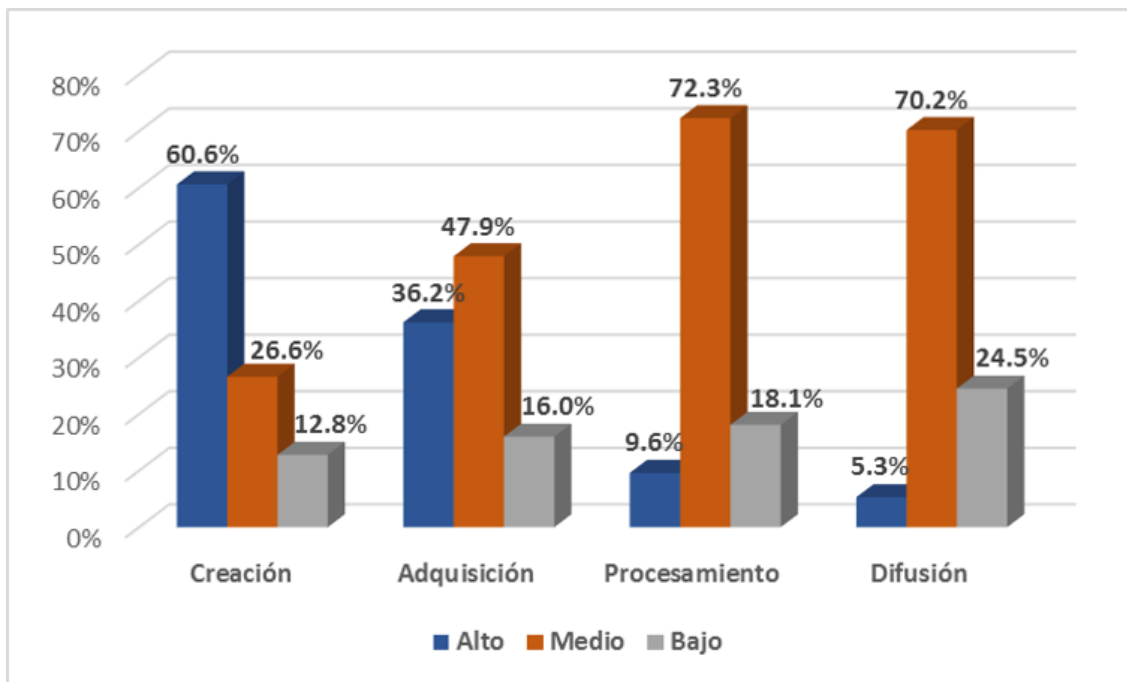


Figura 14. Niveles de gestión de la información por dimensiones

Prueba de hipótesis

3.1.3. Prueba de hipótesis general

Ho: Las habilidades gerenciales no influyen positivamente en la gestión de la información en una entidad pública - Lima 2017

Ha: Las habilidades gerenciales influyen positivamente en la gestión de la información en una entidad pública - Lima 2017

En la tabla 12, la “Información de ajuste” del modelo referente a la gestión de la información, nos indica que el ajuste del modelo en su conjunto, es de utilidad en la predicción de la probabilidad de ocurrencia de las categorías recogidas en la variable dependiente. En efecto, el valor del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 191.648 con 1 grado de libertad, y su significancia es plena ($p=0.000$); por lo tanto se rechaza la hipótesis nula en vista que todos los coeficientes del modelo son cero, a excepción de la constante, con una probabilidad de error del 5%.

Tabla 12.

Información de ajuste (gestión de la información)

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	519.077			
Final	327.429	191.648	1	.000

Función de enlace: Logit.

De acuerdo con la “Bondad de ajuste” reflejada en la tabla 13, nos indica que la significancia del modelo es mayor a 0.05, ($p=1.000$) lo que implica que el modelo es adecuado para el ajuste de los datos.

Tabla 13.

Bondad de ajuste (gestión de la información)

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	571.784	1259	1.000
Desvianza	255.977	1259	1.000

Función de enlace: Logit.

De acuerdo con el “Pseudo R cuadrado” reflejado en la tabla 14, el test global de independencia nos refiere que la variable independiente del modelo está asociada con la variable dependiente, con una significatividad de $p=0.000$ y que la fuerza de la covariable estudiada (habilidades gerenciales) nos permite predecir la variable dependiente (gestión de la información). Así, Cox y Snell indican que el índice es de 0.870, Nagelkerke indica que el índice es de 0.871 y McFadden nos indica un índice de 0.304.

El R^2 de Nagelkerke confirma una eficacia predictiva significativa, referente a la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente en un 87.1%, en cuanto al 12.9% restante, viene explicado por otras variables que no fueron incluidas en el modelo.

Tabla 14.

Pseudo R cuadrado (gestión de la información)

Método	Valor
Cox y Snell	.870
Nagelkerke	.871
McFadden	.304

Función de enlace: Logit.

3.1.4. Prueba de hipótesis específica 1

Ho: Las habilidades gerenciales no influyen positivamente en la creación de la información en una entidad pública - Lima 2017

Ha: Las habilidades gerenciales influyen positivamente en la creación de la información en una entidad pública - Lima 2017

En la tabla 15, la “Información de ajuste” del modelo referente a la creación, nos indica que el ajuste del modelo en su conjunto, es de utilidad en la predicción de la probabilidad de ocurrencia de las categorías recogidas en la variable dependiente. En efecto, el valor del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 48.585 con 1 grado de libertad, y su significancia es plena ($p=0.000$); por lo tanto se rechaza la hipótesis nula en vista que todos los coeficientes del modelo son cero, a excepción de la constante, con una probabilidad de error del 5%.

Tabla 15.

Información de ajuste (creación)

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	236.112			
Final	187.526	48.585	1	0.000

Función de enlace: Logit.

De acuerdo con la “Bondad de ajuste” reflejada en la tabla 16, nos indica que la significancia del modelo es mayor a 0.05, ($p=1.000$) lo que implica que el modelo es adecuado para el ajuste de los datos.

Tabla 16.

Bondad de ajuste (creación)

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	141.026	215	1.000
Desvianza	124.731	215	1.000

Función de enlace: Logit.

De acuerdo con el “Pseudo R cuadrado” reflejado en la tabla 17, el test global de independencia nos refiere que la variable independiente del modelo está asociada con la variable dependiente, con una significatividad de $p=0.000$ y que la fuerza de la covariable estudiada (habilidades gerenciales) nos permite predecir la variable dependiente (creación). Así, Cox y Snell indican que el índice es de 0.404, Nagelkerke indica que el índice es de 0.415 y McFadden nos indica un índice de 0.144.

El R^2 de Nagelkerke confirma una eficacia predictiva media, referente a la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente en un 41.5%, en cuanto al 58.5% restante, viene explicado por otras variables que no fueron incluidas en el modelo.

Tabla 17.

Pseudo R cuadrado (creación)

Método	Valor
Cox y Snell	.404
Nagelkerke	.415
McFadden	.144

Función de enlace: Logit.

3.1.5. Prueba de hipótesis específica 2

Ho: Las habilidades gerenciales no influyen positivamente en la adquisición de la información en una entidad pública - Lima 2017

Ha: Las habilidades gerenciales influyen positivamente en la adquisición de la información en una entidad pública - Lima 2017

En la tabla 18, la “Información de ajuste” del modelo referente a la adquisición, nos indica que el ajuste del modelo en su conjunto, es de utilidad en la predicción de la probabilidad de ocurrencia de las categorías recogidas en la variable dependiente. En efecto, el valor del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 91.894 con 1 grado de libertad, y su significancia es plena ($p=0.000$); por lo tanto se rechaza la hipótesis nula en vista que todos los coeficientes del modelo son cero, a excepción de la constante, con una probabilidad de error del 5%.

Tabla 18.

Información de ajuste (adquisición)

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	379.536			
Final	287.641	91.894	1	0.000

Función de enlace: Logit.

De acuerdo con la “Bondad de ajuste” reflejada en la tabla 19, nos indica que la significancia del modelo es mayor a 0.05, ($p=0.717$) lo que implica que el modelo es adecuado para el ajuste de los datos.

Tabla 19.

Bondad de ajuste (adquisición)

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	555.129	575	0.717
Desvianza	217.679	575	1.000

Función de enlace: Logit.

De acuerdo con el “Pseudo R cuadrado” reflejado en la tabla 20, el test global de independencia nos refiere que la variable independiente del modelo está asociada con la variable dependiente, con una significatividad de $p=0.000$ y que la fuerza de la covariable estudiada (habilidades gerenciales) nos permite predecir la variable dependiente (adquisición). Así, Cox y Snell indican que el índice es de 0.624, Nagelkerke indica que el índice es de 0.627 y McFadden nos indica un índice de 0.188.

El R^2 de Nagelkerke confirma una eficacia predictiva positiva, referente a la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente en un 62.7%, en cuanto al 37.3% restante, viene explicado por otras variables que no fueron incluidas en el modelo.

Tabla 20.

Pseudo R cuadrado (adquisición)

Método	Valor
Cox y Snell	.624
Nagelkerke	.627
McFadden	.188

Función de enlace: Logit.

3.1.6. Prueba de hipótesis específica 3

Ho: Las habilidades gerenciales no influyen positivamente en el procesamiento de la información en una entidad pública - Lima 2017

Ha: Las habilidades gerenciales influyen positivamente en el procesamiento de la información en una entidad pública - Lima 2017

En la tabla 21, la “Información de ajuste” del modelo referente al procesamiento, nos indican que el ajuste del modelo en su conjunto, es de utilidad en la predicción de la probabilidad de ocurrencia de las categorías recogidas en la variable dependiente. En efecto, el valor del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 125.959 con 1 grado de libertad, y su significancia es plena ($p=0.000$); por lo tanto se rechaza la hipótesis

nula en vista que todos los coeficientes del modelo son cero, a excepción de la constante, con una probabilidad de error del 5%.

Tabla 21.

Información de ajuste (procesamiento)

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	406.907			
Final	280.948	125.959	1	0.000

Función de enlace: Logit.

De acuerdo con la “Bondad de ajuste” reflejada en la tabla 22, nos indica que la significancia del modelo es mayor a 0.05, ($p=1.000$) lo que implica que el modelo es adecuado para el ajuste de los datos.

Tabla 22.

Bondad de ajuste (procesamiento)

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	380.618	719	1.000
Desviación	209.836	719	1.000

Función de enlace: Logit.

De acuerdo con el “Pseudo R cuadrado” reflejado en la tabla 23, el test global de independencia nos refiere que la variable independiente del modelo está asociada con la variable dependiente, con una significatividad de $p=0.000$ y que la fuerza de la covariable estudiada (habilidades gerenciales) nos permite predecir la variable dependiente (procesamiento). Así, Cox y Snell indican que el índice es de 0.738, Nagelkerke indica que el índice es de 0.741 y McFadden nos indica un índice de 0.244.

El R^2 de Nagelkerke confirma una eficacia predictiva significativa, referente a la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente en un 74.1%, en cuanto al 25.9% restante, viene explicado por otras variables que no fueron incluidas en el modelo.

Tabla 23.

Pseudo R cuadrado (procesamiento)

Método	Valor
Cox y Snell	.738
Nagelkerke	.741
McFadden	.244

Función de enlace: Logit.

3.1.7. Prueba de hipótesis específica 4

Ho: Las habilidades gerenciales no influyen positivamente en la difusión de la información en una entidad pública - Lima 2017

Ha: Las habilidades gerenciales influyen positivamente en la difusión de la información en una entidad pública - Lima 2017

En la tabla 24, la “Información de ajuste” del modelo referente a la difusión, nos indican que el ajuste del modelo en su conjunto, es de utilidad en la predicción de la probabilidad de ocurrencia de las categorías recogidas en la variable dependiente. En efecto, el valor del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 58.822 con 1 grado de libertad, y su significancia es plena ($p=0.000$); por lo tanto se rechaza la hipótesis nula en vista que todos los coeficientes del modelo son cero, a excepción de la constante, con una probabilidad de error del 5%.

Tabla 24.

Información de ajuste (difusión)

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	329.450			
Final	270.628	58.822	1	0.000

Función de enlace: Logit.

De acuerdo con la “Bondad de ajuste” reflejada en la tabla 25, nos indica que la significancia del modelo es mayor a 0.05, ($p=1.000$) lo que implica que el modelo es adecuado para el ajuste de los datos.

Tabla 25.

Bondad de ajuste (difusión)

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	298.097	467	1.000
Desvianza	201.948	467	1.000

Función de enlace: Logit.

De acuerdo con el “Pseudo R cuadrado” reflejado en la tabla 26, el test global de independencia nos refiere que la variable independiente del modelo está asociada con la variable dependiente, con una significatividad de $p=0.000$ y que la fuerza de la covariable estudiada (habilidades gerenciales) nos permite predecir la variable dependiente (difusión). Así, Cox y Snell indican que el índice es de 0.465, Nagelkerke indica que el índice es de 0.470 y McFadden nos indica un índice de 0.134.

El R^2 de Nagelkerke confirma una eficacia predictiva media, referente a la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente en un 47.0%, en cuanto al 53.0% restante, viene explicado por otras variables que no fueron incluidas en el modelo.

Tabla 26.

Pseudo R cuadrado (difusión)

Método	Valor
Cox y Snell	.465
Nagelkerke	.470
McFadden	.134

Función de enlace: Logit.

IV. Discusión

En la actualidad las entidades públicas manejan un vasto e importante flujo de información, siendo necesario llevar a cabo una buena gestión de la misma, y esto debido a que ella es el insumo principal para conocer los logros, fortalezas, debilidades, y cualquier otra información que sea relevante para la entidad y para los órganos de control gubernamental.

Esta gestión responde a los distintos tratamientos que determinan los directivos que se encuentran en el cargo, los cuales determinarán el grado de importancia que le otorgarán a dicha gestión. Considerando que las habilidades gerenciales son importantes en la gestión de cualquier entidad, se ha querido determinar la influencia de estas en la gestión de la información, por ser determinantes para la entidad.

En este capítulo se analizan los resultados obtenidos, su implicancia y verificación de las hipótesis planteadas en la investigación, tomando en cuenta los estudios descritos en los antecedentes y las teorías planteadas por los distintos autores explicados en el marco teórico de la presente tesis.

En relación a la hipótesis general, el análisis de los datos demostró que las habilidades gerenciales influyen significativamente en un 87.1% en la gestión de la información, esto de acuerdo con lo determinado por el R^2 de Nagelkerke referido en la tabla 14; en cuanto al 12.9% restante, viene explicado por otras variables que no fueron incluidas en el modelo.

Estos resultados son respaldados por los conceptos definidos por Arroyo (2012) y *Emprende pyme.net* (2016), los cuales afirmaron a las habilidades gerenciales como herramientas técnicas, conocimientos y capacidades para ejecutar actividades de administración o de una determinada tarea dentro del proceso administrativo de planificación, organización, dirección, ejecución y control, y es en estos procesos que se determinan las políticas organizacionales para la gestión de cualquier organización, incluyendo a la gestión de la información; por lo tanto, las habilidades gerenciales no son ajenas a la gestión de la información: De acuerdo con Arroyo (2012) (dentro de la clasificación de las habilidades gerenciales), las habilidades conceptuales le permiten al directivo

contemplar a la organización de manera holística para predecir y planificar de manera más asertiva; esto concuerda con lo expresado por Barrios (2009) donde refirió a la gestión de la información como una acción integradora de administrar los recursos de información a través de una dirección apropiada de las personas que intervienen en su manipulación; asimismo Gutiérrez (2001), Cornellá (1994) y Taylor (1986) consideraron a la gestión de la información como un conjunto de técnicas, herramientas y metodologías para explotar la información para el beneficio de la organización.

Esto demostró claramente que la hipótesis general planteada es afirmativa en cuanto a la influencia de las habilidades gerenciales en la gestión de la información, y afirmó los modelos propuestos por Páez (1992), Choo (2002) y Ponjuán (2011), referente a la gestión estratégica de la información como etapa fundamental para el éxito de una buena gestión.

En relación a la hipótesis específica uno (1), el análisis de los datos demostró que las habilidades gerenciales influyen medianamente en la creación (dimensión 1) de la información, esto de acuerdo con lo determinado por el R^2 de Nagelkerke referido en la tabla 17, donde el 41.5% mantiene la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente, mientras que el 58.5% restante, viene explicado por otras variables que no fueron incluidas en el modelo.

Lo establecido por Arévalo (2007) y los modelos estudiados propuestos consideran a la creación como parte esencial de la gestión de la información, pues es el nacimiento de este proceso; a excepción de lo establecido por Butcher y Rowley en su modelo, debido a que esta dimensión no fue tomada en cuenta porque consideraron que el proceso se inicia cuando el usuario toma conocimiento de la información y no desde que se crea. Para Páez la creación de la información es proporcionada por fuentes internas y externas de la organización y es considerada un activopreciado; asimismo para Choo, la creación de la información tiene lugar en el comportamiento adaptativo de las organizaciones donde interactúan continuamente entre ellas y con su ambiente;

sin embargo para Ponjuán, a pesar de estar de acuerdo con Páez, añadió que esta generación responde al consumo de información de los usuarios.

En base a lo descrito, los resultados afirmaron la hipótesis específica uno (1) planteada, ya que el análisis estadístico determinó un porcentaje medio de probabilidad, a pesar que el 58.5% restante corresponden a factores que no han sido objeto de esta investigación.

En relación a la hipótesis específica dos (2), el análisis de los datos demostró que las habilidades gerenciales influyen positivamente en un 62.7%, en la adquisición (dimensión 2) de la información, esto de acuerdo con lo determinado por el R^2 de Nagelkerke referido en la tabla 20; mientras que el 37.3% restante, viene explicado por otras variables que no fueron incluidas en el modelo.

Estos resultados son respaldados por los modelos propuestos por Páez (1992), Choo (2002) y Ponjuán (2011), ya que estos autores afirmaron que la adquisición de la información es una etapa importante y crucial dentro del proceso de la gestión de la misma; esto conllevó a diferenciar el estilo propio de cada uno de los modelos propuestos, si bien para Páez la adquisición de la información pasa por la parte holística de la organización, para Choo dicha adquisición va enfocada de manera específica de acuerdo a las funciones y necesidades de cada usuario estableciendo fuentes que deben ser evaluadas, permanentemente; sin embargo para Ponjuán, a pesar que está de acuerdo con lo planteado por Choo, añadió que la adquisición de la información debe ser regulada por políticas que establezcan lineamientos para el uso y manejo de la información.

Esto demostró claramente que la hipótesis específica dos (2) planteada es afirmativa en cuanto a la influencia de las habilidades gerenciales en la adquisición de la información.

En relación a la hipótesis específica tres (3), el análisis de los datos demostró que las habilidades gerenciales influyen significativamente en un

74.1%, en el procesamiento (dimensión 3) de la información, esto de acuerdo con lo determinado por el R^2 de Nagelkerke referido en la tabla 23; mientras que el 25.9% restante, viene explicado por otras variables que no fueron incluidas en el modelo.

Estos resultados son respaldados por los cuatros (4) modelos estudiados y propuestos por Páez (1992), Butcher y Rowley (1998) Choo (2002) y Ponjuán (2011), ya que estos autores afirmaron que procesamiento de la información es una etapa importante y crucial dentro del proceso de la gestión de la misma; esto conllevó a diferenciar el estilo propio de cada uno de los modelos propuestos, para Páez el procesamiento de la información pasa por la parte holística de la organización donde se le añade valor de acuerdo a cada necesidad que tenga el área usuaria; en el modelo de Butcher y Rowley el procesamiento de la información va dirigida por el paso de filtros que van revisando y validando el conocimiento; para Choo dicho procesamiento contempla una etapa de organización y almacenamiento en un repositorio general donde se le agrega valor y se transforman en productos y servicios orientados a responder las necesidades de los usuarios; sin embargo para Ponjuán, a pesar que está de acuerdo con lo planteado por Choo, añadió que al procesamiento de la información se debe considerar su ciclo de vida, debido a que con el paso del tiempo la información pierde validez y en consecuencia su vigencia, calidad y relevancia.

Esto demostró claramente que la hipótesis específica tres (3) planteada es afirmativa en cuanto a la influencia de las habilidades gerenciales en la adquisición de la información.

En relación a la hipótesis específica cuatro (4), el análisis de los datos demostró que las habilidades gerenciales influyen medianamente en la difusión (dimensión 4) de la información; esto de acuerdo con lo determinado por el R^2 de Nagelkerke referido en la tabla 26, donde el 47.0% mantiene la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente, mientras que el 53.0% restante, viene explicado por otras variables que no fueron incluidas en el modelo.

Los modelos estudiados consideraron a la difusión como parte esencial de la gestión de la información, para Páez la difusión o distribución de la información debe ser optimizada desde las áreas estratégicas de la organización; para Butcher y Rowley la difusión tiene que ver con el conocimiento público y de fácil acceso de la información; para Choo la difusión debe estar orientada en canales de acuerdo a las características de los usuarios a fin de obtener alternativas de selección para respaldar el proceso decisorio; sin embargo para Ponjuán la difusión de la información debe ser adecuada y soportada por los sistemas informáticos (TIC), siendo evaluados constantemente para optimizar su tránsito.

En base a lo descrito, los resultados afirmaron la hipótesis específica cuatro (4) planteada, ya que el análisis estadístico determinó un porcentaje medio de probabilidad, a pesar que el 53.0% restante corresponden a factores que no han sido objeto de esta investigación.

Finalmente, los resultados contrastados con las hipótesis planteadas, las teorías y modelos propuestos por el marco teórico, evidenciaron un aporte significativo referente a la influencia de las habilidades gerenciales en la gestión de la información, que permitirá contribuir a futuras investigaciones y construir nuevos modelos que permitan un mayor entendimiento a fin de optimizar la explotación de este valioso activo para las organizaciones ya sea en el ámbito público o privado.

V. Conclusiones

Primero, se demostró que las habilidades gerenciales influyen significativamente en un 87.1% en la gestión de la información, confirmando la hipótesis general propuesta.

Segundo, se demostró que las habilidades gerenciales influyen medianamente en un 41.5% en la creación (dimensión 1) de la información; confirmando la hipótesis específica uno (1) propuesta.

Tercero, se demostró que las habilidades gerenciales influyen positivamente en un 62.7%, en la adquisición (dimensión 2) de la información; confirmando la hipótesis específica dos (2) propuesta.

Cuarto, se demostró que las habilidades gerenciales influyen significativamente en un 74.1%, en el procesamiento (dimensión 3) de la información; confirmando la hipótesis específica tres (3) propuesta.

Quinto, se demostró que las habilidades gerenciales influyen medianamente en un 47.0% en la difusión (dimensión 4) de la información; confirmando la hipótesis específica cuatro (4) propuesta.

Sexto, se demostró que los modelos propuestos en el marco teórico coinciden en diversos aspectos con los discutidos en los resultados, sin embargo se evidenció que la entidad no tiene un marco normativo que permita optimizar la gestión de su información.

VI. Recomendaciones

- Primero, se recomienda que la gestión de la información en la entidad estudiada, sea considerada parte primordial de su gestión estratégica, a fin de que las habilidades gerenciales de los directivos puedan aprovechar este activo valioso en un factor de éxito para la consecución de sus objetivos.
- Segundo, se sugiere continuar con las investigaciones necesarias que permitan determinar qué otras variables influyen en la creación de la información de la entidad estudiada, en vista que los resultados demostraron una significancia media de influencia.
- Tercero, se sugiere continuar ajustando el proceso de adquisición de la información, con énfasis en el desarrollo de su proceso a fin de lograr un filtro adecuado en la calidad, validez, relevancia y vigencia de la información de toda la entidad.
- Cuarto, se sugiere continuar ajustando el proceso del procesamiento de la información, a fin de plantear controles adecuados que permitan elevar la calidad de la información.
- Quinto, se sugiere continuar con las investigaciones necesarias que permitan determinar, qué otras variables influyen en la difusión de la información de la entidad estudiada, en vista que los resultados demostraron una significancia media de influencia.
- Sexto, se sugiere establecer políticas referentes a la gestión de la información que permitan un mejor control y seguridad en los procesos a fin de lograr la eficiencia.

VII. Referencias

- Aburto, H., y Bonales., J. (2011). *Habilidades directivas: determinantes en el clima organizacional*. Universidad Autónoma de Aguas Calientes. Investigación y ciencia, 51, 41-49.
- Aja, L. (2002). *Gestión de información, gestión del conocimiento y gestión de la calidad en las organizaciones*. ACIMED, 10(5), 3. Recuperado en 02 de febrero de 2017, de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352002000500004&lng=es&tylng=es
- Andrade, J. N. G., Alarcón, M. E. B., y Serrano, L. G. (2016). *Estudio de habilidades directivas en el desempeño de un corporativo aduanal*. RICEA Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración, 5(10).
- Arévalo, J. A. (2007). *Gestión de la Información, gestión de contenidos y conocimiento*. II Jornadas de trabajo del Grupo SIOU. Universidad de Salamanca Facultad de Traducción y Documentación. Recuperado el 18 de marzo del 2017 de: http://www.bvs.sld.cu/revistas/mciego/alfin_2012/alfin_folder/2012%20Unidad%206/Bibliograf%EDa/Lect%20B%E1sicas/Lectura_basica_5.Gestion_de_la_informacion_gestion_de_contenidos_y_conocimiento.pdf
- Arroyo, R. (2012). *Habilidades gerenciales: desarrollo de destrezas, competencias y actitud*. Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones.
- Auster, E. y Choo C. W. (1995). *Managing information for the competitive edge*. New York, EE.UU: Neal Schuman.
- Ávila, H. M. (2016). *Habilidades directivas, planeamiento estratégico y cumplimiento de metas en los Institutos Superiores Tecnológicos de Lima 2015*. (Tesis Doctoral). Universidad César Vallejo.

- Baldón, S., y Aurora, M. (2006). *Modelación de la gestión del conocimiento para las organizaciones cubanas a través de los portales de información*. La Habana; IDICT, 2006 (Tesis Doctoral). Universidad de La Habana.
- Barrios, E. N. (2009). *La gestión de información y sus recursos (Parte II): Modelo para la gestión académica*. Bibliotecas. No 1-2. Enero - diciembre, 2004. La Habana, CU: Biblioteca Nacional José Martí. Recuperado el 18 de marzo del 2017, de: <http://revistas.bnjm.cu/index.php/anales/article/view/225/222>
- Bartle, P. (2009). *Información para la gestión y gestión de la información*. Recuperado el 10 de enero del 2017 de: <http://www.scn.org/mpfc/modules/monmiss.htm>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Tercera edición. Bogotá: Pearson Educación.
- Bonales, J.; Aburto, H. I.; (2011). *Habilidades directivas: Determinantes en el clima organizacional*. Investigación y Ciencia, Enero-Abril, 41-49.
- Bonifaz, C. J. (2012). *Desarrollo de habilidades directivas*. Tlalnepantla de Baz, México: Red tercer milenio S.C.
- Butcher, D. y Rowley, J. (1998, March). *The 7 R's of information management*. Managing Information. Recuperado el 27 de julio del 2017 de: http://homepage.ufp.pt/lmbg/formacao/51txt_im.pdf
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. Séptima edición. México: McGraw-Hill
- Choo, C. W. (2002). *Information management for the intelligent organization*. The art of scanning the environment. New Jersey: Information Today Inc. Recuperado el 27 de julio del 2017 de: <https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=IDIDwy9UfmsC&oi=f>

[nd&pg=PR13&dq=Choo,+C.+W.+\(2002\).+Information+management+fo
r+the+intelligent+organization.+The+art+of+scanning+the+environment.
+New+Jersey:+Information+Today+Inc&ots=8sW4bn7-
kz&sig=LKCXeI6lGEt3vzpEpsEVD9PTimE#v=onepage&q&f=false](https://www.researchgate.net/publication/260111111_Information_management_for_the_intelligent_organization_The_art_of_scanning_the_environment_New_Jersey:_Information_Today_Inc&ots=8sW4bn7-kz&sig=LKCXeI6lGEt3vzpEpsEVD9PTimE#v=onepage&q&f=false)

Cornella, A. (1994). *Los recursos de información*. Madrid: McGraw Hill

Cueva, G. L. (2016). *Habilidades gerenciales y satisfacción laboral del personal en el hospital Hermilio Valdizán año – 2016*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo.

De Moraes, I. S., de Moraes, C. R. B., y Silva, D. D. (2016). *A percepção de trabalhadores de indústrias de eletroeletrônicos quanto a aspectos da gestão da informação e do conhecimento relacionados a seu trabalho*. Ibersid, 10(1). Recuperado el 18 de marzo del 2017 de: <http://www.iversid.eu/ojs/index.php/iversid/article/view/4274/3845>

De Pablos, C. (2006). *Dirección y gestión de los sistemas de información en la empresa: una visión integradora*. Segunda edición, Madrid: ESIC Editorial.

Del Carmen, M. (2015). *La gestión de la información en la administración pública desde la perspectiva de la recuperación de la información*. Ibersid: Revista de sistemas de información y documentación, 9, 63-69.

Díaz, N. M. (2012). *Redes sociales y Gestión de la Información: un enfoque desde la teoría de grafos*. Ciencias De La Información, 43(1), 29-37

Explorable (2009). *Muestreo no probabilístico*. Recuperado el 10 de marzo del 2017 de: <https://explorable.com/es/muestreo-no-probabilistico>

Fleet, N., y Rodríguez-Ponce, E. (2011). *Gestión de la información y Calidad de las Instituciones Universitarias: Un Estudio Empírico en Universidades de Chile*. Interciencia, 36(8), 570-577. Recuperado el 09 de marzo del

2017

de:

<https://search.proquest.com/docview/886035927?accountid=37408>

- García, N. (2014). *Habilidades gerenciales humanas* (Bachelor's thesis, Universidad Militar Nueva Granada).
- García-Holgado, A., y García-Peñalvo, F. J. (2015). *Estudio sobre la Evolución de las Soluciones Tecnológicas para Dar Soporte a la Gestión de la Información*. Salamanca, Technical Report GRIAL-TR-2015-001. Spain: GRIAL Research Group, University of Salamanca. doi, 10. 45
- García, L. y Sánchez, R. (2006). *Técnicas y habilidades directivas*. Escuela de Negocios. Recuperado el 27 de julio del 2017 de: http://api.eoi.es/api_v1_dev.php/fedora/asset/eoi:45122/componente45120.pdf
- González, S. (2005). *Gestión Estratégica del Sistema de Control Interno con Énfasis en Evaluación*. Segunda edición. Universidad Libre Seccional Cali.
- Gutiérrez, L. W. (2001). *La gestión de la información en las organizaciones amazónicas*. Primera edición. Iquitos: Imprenta Gráfica Amazonas.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta edición. México: McGraw-Hill.
- Huber, G. P. (1991). *Organizational learning: The contributing processes and the literatura*. Organization Sciencie. Recuperado el 27 de julio del 2017 de: <http://pubsonline.informs.org/doi/abs/10.1287/orsc.2.1.88>
- Huerta, J., Rodríguez, G., Castro, A. y Escobar, M. (2014). *Desarrollo de habilidades directivas*. 2da ed. México, D.F.: Pearson Educación México.

Las habilidades gerenciales (2016). Recuperado el 12 de febrero del 2017, de:
<http://www.emprendepyme.net/las-habilidades-gerenciales.html>

Loayza, M., y Cama, S. J. (2015). *La Gestión de la Información y su Relación con la Toma De Decisiones en la Dirección de Infraestructura de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2014.* (Tesis de Grado) Universidad Nacional José María Arguedas.

Madrigal, B. (2009). *Habilidades directivas*, 2a.edición, México: McGraw-Hill.

Manso, R. A. (2008). *Referencia Virtual: un enfoque desde las dimensiones asociadas a la gestión de información.* Ciencias de la Información, 39(2), 59-68. Recuperado el 11 de enero del 2017 de:
<http://eprints.rclis.org/3987/1/articulo%25206.pdf>

Minitab Inc. International Sales and Support (2017). *Revisión general de Regresión logística ordinal.* State College PA. Estados Unidos de America. Recuperado el 22 de marzo del 2017 de:
<https://support.minitab.com/es-mx/minitab/18/help-and-how-to/modeling-statistics/regression/how-to/ordinal-logistic-regression/before-you-start/overview/>

Montaño, Y. A. (2014). *Habilidades gerenciales aplicadas a las instituciones públicas* (Bachelor's thesis, Universidad Militar Nueva Granada).

Morales, E. (2004). *La gestión y los gestores de la información.* Bibliodocencia. Vol. 4, n. 4, Recuperado el 18 de marzo del 2017 de:
http://www.bibliodocencia.com/4/4_6.pdf

Nueva investigación de veritas concluye que únicamente el 40% de las organizaciones tienen alto desempeño en materia de gestión exitosa de la información. (2016). Business Wire En Español. Recuperado el 12 de marzo del 2017 de:
<https://search.proquest.com/docview/1789415770?accountid=37408>

- Núñez, P. B. (2013). *MBA update*. Primera edición, Lima: BPrint.
- Páez, I. (1992). *To experience a connection; in search of a new information professional for Latin America*. En: FID Special Interest Group on Roles, Careers and Development of the Modern Information Professional (FID/ MIP). State of the Modern Information Professional 1992- 1993. The Hague, FID, pp. 33- 53. (FID Occasional Paper 4)
- Pérez, R. J. (2013). *Modelo predictivo de regresión logística en función de algunos factores de riesgo para cáncer de mama*. Universidad Veracruzana. Recuperado el 08 de mayo del 2017 de: <https://www.uv.mx/eme/files/2012/11/Modelo-predictivo-de-regresion-logistica-en-funcion-de-algunos-factores-de-riesgo-para-Cancer-de-mama.pdf>
- Ponjuán, G. (2004). *Dimensiones e Implementación para el Éxito Organizacional*. Rosario, Argentina: Nuevo Paradigma p. 21-30
- Ponjuán, G. (2007). *Gestión de información: dimensiones e implementación para el éxito organizacional*. Gijón: Trea
- Ponjuán, G. (2011). *La gestión de información y sus modelos representativos. Valoraciones*. Revista Ciencia de la Información, 42(2), 11-17. Recuperado el 11 de enero del 2017 de: <http://repositoriodigital.academica.mx/jspui/handle/987654321/405329>
- Prytherch, R. (2000). *Harrod's Librarian's Glossary and Reference Book*. Aldershot: Gower. Recuperado el 11 de enero del 2017 de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0187-358X2006000200003yscript=sci_arttextylng=en
- Puchol, L., y Puchol, I. (2016). *El libro de las habilidades directivas*. Cuarta edición, S/L: Ediciones Díaz de Santos

- Quinteros, S. M. (2016). *Habilidades gerenciales de los directores y su relación con el clima organizacional en la I.E.N. de la Urb. San Agustín – Comas – UGEL 04, 2015*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*, 13a edición, México: Pearson Educación.
- Robertson, J. (2005). *10 principios de gestión de la información*. Consultado el 04 de enero del 2017, de: http://www.steptwo.com.au/papers/kmc_effectiveim/
- Rodríguez, E. (2005). *Metodología de la investigación: La creatividad el rigor del estudio y la integridad son factores que transforman al estudiante en un profesional de éxito*. Primera edición. México: Universidad Juárez Autónoma de Tabasco
- Ruiz, P. (2013). *Las habilidades gerenciales y su importancia en la dirección empresarial*. Revista MyM, 7, 108-116.
- Sánchez, A. P. (2015). *La satisfacción laboral y las habilidades directivas de las mujeres ejecutivas mexicanas como determinantes de la productividad organizacional*. (Tesis Doctoral). Instituto Politécnico Nacional
- Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica*. Cuarta edición. México: Editorial Limusa
- Taylor, R. S. (1986), *Value-added process in information systems*. Norwood, NJ: Ed. Ablex Publishing Corp. (trabajo original publicado en 1986).
- Valerio, E. C. (2004). *Rentabilidad económica y gestión de la información el caso de la empresa EMMSAP S.A.* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Ingeniería. Programa Cybertesis PERÚ.

- Valerio, E. C. (2004). *Rentabilidad económica y gestión de la información el caso de la empresa EMMSAP S.A.* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Ingeniería. Programa Cybertesis PERÚ.
- Vallejos, M. (2014). *Gestión de la información: Implementando las bases para la Investigación Científica desde nuestra experiencia.* Universidad Peruana Unión, Tarapoto. Revista de Investigación Apuntes Universitarios.
- Whetten, D. y Cameron, K. (2011). *Desarrollo de habilidades directivas.* Octava Edición. México: Pearson Educación.
- XLSTAT (2017). Modelo logístico ordinal: tutorial en Excel. Publicación de tutoriales. Recuperado el 15 de mayo del 2017 de: https://help.xlstat.com/customer/es/portal/articles/2062383-modelo-log%C3%ADstico-ordinal-tutorial-en-excel?b_id=9283

Anexos

Anexo 1. Artículo científico

Las habilidades gerenciales en la gestión de la información en una entidad pública - Lima 2017

Management skills in the management of information in a public entity - Lima 2017

Autor: Mg. Anthony Jhon Ugaz Elías

anjhue@gmail.com

Asesor: Luis Alberto Núñez Lira

Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo

RESUMEN

El Perú al 2021, busca lograr un estado democrático, descentralizado, eficiente y al servicio del ciudadano, es aquí donde radica la importancia de las variables estudiadas, ya que las entidades públicas cobran cada vez más relevancia por el servicio que brindan al ciudadano y el manejo de sus recursos.

La presente investigación, tiene como objetivo general demostrar la influencia de las habilidades gerenciales en la gestión de la información en una entidad pública - Lima 2017, contando con cuatro objetivos específicos que demostrarán la influencia en las dimensiones creación, adquisición, procesamiento y difusión de la gestión de la información. Se planteó como hipótesis general que, las habilidades gerenciales influyen positivamente en la gestión de la información, así como en sus cuatro dimensiones mencionadas.

Cuenta con un diseño de investigación de tipo no experimental, correlacional causal y de corte transversal; utilizando una muestra no probabilística por conveniencia de 94 trabajadores de la entidad estudiada; para ello se aplicó la técnica de la encuesta de tipo Likert como instrumento de medición, y se obtuvo como resultados la confirmación de la hipótesis general demostrando una

influencia significativa del 87.1% de las habilidades gerenciales en la gestión de la información, asimismo se demostró la influencia del 62.7% y 74.1% en las dimensiones de la adquisición y procesamiento respectivamente. Referente a las dimensiones de la creación y difusión solo se demostró una influencia media de 41.5% y 47.0% en cada uno respectivamente, debido a que existen otros elementos que no fueron incluidos en la investigación.

Palabras clave: habilidades gerenciales o directivas, gestión de la información, entidad pública, gestión pública.

ABSTRACT

Peru 2021, seeks to achieve a democratic, decentralized, efficient and at the service of the citizen, it is here that lies the importance of the variables studied, as public entities are increasingly relevant for the service they provide to the citizen and the management of their resources.

The present research has as general objective to show the influence of the managerial skills in the management of information in a public entity - Lima 2017, counting with four specific objectives that will demonstrate the influence on the dimensions of creation, acquisition, processing, and dissemination of management information. Was raised as a general hypothesis that management skills have a positive influence on the management of information, as well as in its four dimensions mentioned.

Account with a research design of non-experimental type, causal correlational and cross section; using a non-probabilistic sample by convenience of 94 workers of the entity studied; for this we applied the survey technique of Likert type as measuring instrument; and was obtained as results the confirmation of the general hypothesis demonstrating a significant influence of 87.1% of the management skills in the management of information, also demonstrated the influence of 62.7% and 74.1% in the dimensions of the acquisition and processing respectively. Regarding the dimensions of creation and diffusion, only an average influence of 41.5% and 47.0% was shown in each one, because there are other elements that were not included in the research.

Key words: Management or managerial skills, information management, public entity, public management.

INTRODUCCIÓN

Las entidades públicas en el Perú, desde el año 2002 han ingresado a un cambio progresivo en su gestión, esto debido a las políticas de Estado que contempla el Acuerdo Nacional de las cuales se han aprobado leyes y creado entidades para lograr un Estado moderno y eficiente con enfoque a resultados en la llamada Nueva Gestión Pública, con la finalidad de brindar servicios eficientes que ayuden a contribuir el bienestar de los gobernados. Dentro del enfoque de la Nueva Gestión Pública se buscan aplicar las habilidades gerenciales del sector privado para mejorar la calidad de la gestión, de los procesos y buscar de manera constante la mejora continua con referencia en el bienestar y satisfacción del ciudadano, y a partir de estos lograr alcanzar los objetivos institucionales reflejados en su calidad de servicio. Esto trajo como consecuencias dificultades en la adaptación de la gestión debido a las barreras burocráticas de los procesos administrativos, el marco normativo que regula a la Entidad, y la resistencia a los cambios de los funcionarios y servidores públicos poco motivados para el cumplimiento de las metas y objetivos de la Entidad. De acuerdo con Ruiz (2013) "Las habilidades directivas o gerenciales son el punto diferenciador entre los gerentes que simplemente "ordenan", y aquellos que ejecutan los procesos administrativos (...)." (pp. 108-109)

Respecto a la gestión de la información, existen grandes problemas los cuales conllevan a una deficiente capacidad de respuesta, demora excesiva en los trámites administrativos, perjuicio económico, deficiente prestación de servicios al ciudadano, proyección de mala imagen institucional, dilatación de los trámites administrativos, etc; según Pike (2016, ¶3), citado en Veritas Technologies (2016), Director del programa de Seguridad de Datos de la Próxima Generación, eDiscovery y Gestión de la Información del IDC, "La gestión de la información es una prioridad de rápido crecimiento para la mayoría de las organizaciones de todo el mundo". De acuerdo con García-Holgado y García -Peñalvo (2015) "Los sistemas de información están presentes en empresas e instituciones como

solución tecnológica para gestionar la información que se maneja dentro de las mismas así como para dar soporte a los procesos que tienen lugar interna y externamente.” (p. 45)

El Programa Nacional de Infraestructura Educativa (Pronied), es un programa que tiene como objetivo la ampliación, mejoramiento, sustitución, rehabilitación y construcción de la infraestructura educativa pública de Educación Básica, Superior Pedagógica, Tecnológica y Técnico-Productiva, incluyendo el mantenimiento y/o equipamiento de la misma, cuando corresponda. Para el logro de sus objetivos institucionales, el Pronied cuenta con órganos de línea entre los cuales está la Unidad Gerencial de Estudios y Obras, que es responsable de la formulación, ejecución y liquidación de los proyectos de inversión pública de infraestructura educativa aprobados por el Ministerio de Educación (Minedu). Estas actividades son repartidas entre cinco equipos funcionales los cuales detallamos a continuación:

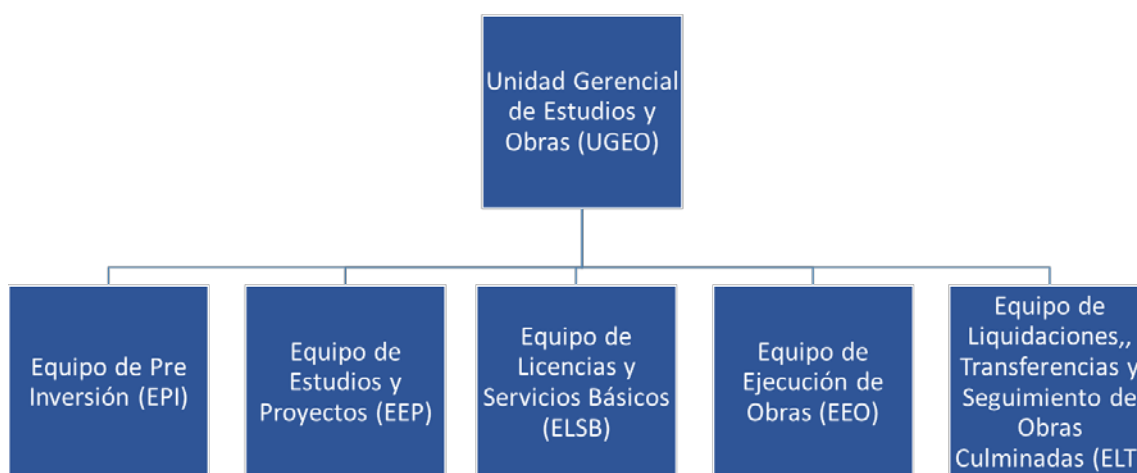


Figura 1. Equipos de la Unidad Gerencial de Estudios y Obras – Pronied

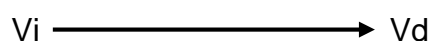
En la actualidad la gestión de la información para absolver consultas de los usuarios, instituciones, órganos de control (Órgano de Control Institucional, Contraloría General de la República, Congreso de la República, Defensoría del Pueblo, Ministerio Público, Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado, etc.), y elaborar las liquidaciones dentro del plazo establecido por el Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado (RLCE), resulta ser desordenada y no es entregada a tiempo por los actores que intervienen dentro

del proceso y flujo de la información, los cuales reflejan la carencia de habilidades gerenciales que permitan gestionar de manera rápida y eficiente la información necesaria para poder alcanzar los objetivos del área y contribuir al logro de los objetivos institucionales. En vista de la importancia de esta unidad dentro del cumplimiento de los objetivos institucionales, es necesario determinar la relación de las habilidades gerenciales en la gestión de la información, así como en sus dimensiones creación, adquisición, procesamiento y difusión; a fin de conocer su influencia.

METODOLOGÍA

La investigación presenta un diseño de tipo no experimental, correlacional causal y de corte transversal o transaccional; este tipo de investigaciones se realizan sin la manipulación deliberada de las variables y sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural a fin de ser analizarlos, ya sea en términos correlacionales, o en función de la relación causa-efecto (Hernández et al. 2014),

Diagrama:



Donde:

Vi: Variable independiente

Vd: Variable dependiente

Se trabajó con una muestra no probabilística, con un muestreo no probabilístico por conveniencia de 94 trabajadores que laboran en la Unidad Gerencial de Estudios y Obras de la sede central del Pronied ubicada en la ciudad de Lima en el año 2017. El instrumento usado fue el cuestionario que corresponde a la técnica de la encuesta, de elaboración propia tomada del marco teórico, con una escala de medición de tipo Likert que determinó el Baremo en tres niveles: alto, medio y bajo.

Se aplicó la validez de contenido a través del juicio de expertos y para la confiabilidad se aplicó una prueba piloto a 14 trabajadores, que representaron el

15% del muestreo; para los resultados de la confiabilidad se utilizó la prueba Alfa de Cronbach, por tener valores politómicos. El resultado de la validez de la prueba fue aplicable, mientras que el resultado de la confiabilidad fue de alta confiabilidad. Para los resultados se realizó un análisis descriptivo y estadístico de los datos, para ello se utilizó tablas de frecuencias y figuras con el Office Excel; en cuanto al análisis estadístico se utilizó el software SPSS versión 24 haciendo uso del modelo de regresión logística ordinal a fin de lograr una interpretación y valoración cuantitativa de las magnitudes del nivel de influencia estudiada.

RESULTADOS

En el análisis descriptivo de las variables estudiadas, nos demostró que las habilidades gerenciales y la gestión de la información mostraron una tendencia media del 84.0% y 77.7% respectivamente.

En relación a las dimensiones de las habilidades gerenciales, las habilidades técnicas, interpersonales y conceptuales presentaron una tendencia media del 60.6%, 80.9% y 83.0% respectivamente. En cuanto a las dimensiones de la gestión de la información, solo creación presentó una tendencia alta del 60.6%, sin embargo adquisición, procesamiento y difusión presentaron una tendencia media del 47.9%, 72.3% y 70.2%, respectivamente.

La prueba de la hipótesis general:

Ho: Las habilidades gerenciales no influyen positivamente en la gestión de la información en una entidad pública - Lima 2017

Ha: Las habilidades gerenciales influyen positivamente en la gestión de la información en una entidad pública - Lima 2017

Se confirmó a través del R^2 de Nagelkerke, una eficacia predictiva significativa, referente a la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente en un 87.1%, en cuanto al 12.9% restante, viene explicado por otras variables que no fueron incluidas en el modelo; por lo que se rechazó la hipótesis nula.

Asimismo se confirmaron las hipótesis específicas referentes a cada una de las dimensiones de la gestión de la información, creación, adquisición, procesamiento y difusión, a través del R^2 de Nagelkerke, con una influencia de 41.5%, 62.7%, 74.1% y 47.0%, respectivamente.

DISCUSIÓN

En relación a la hipótesis general, el análisis de los datos demostró que las habilidades gerenciales influyen significativamente en un 87.1% en la gestión de la información, esto de acuerdo con lo determinado por el R^2 de Nagelkerke. Estos resultados son respaldados por los conceptos definidos por Arroyo (2012) y *Emprende pyme.net* (2016), los cuales afirmaron a las habilidades gerenciales como herramientas técnicas, conocimientos y capacidades para ejecutar actividades de administración o de una determinada tarea dentro del proceso administrativo de planificación, organización, dirección, ejecución y control, y es en estos procesos que se determinan las políticas organizacionales para la gestión de cualquier organización, incluyendo a la gestión de la información; por lo tanto, las habilidades gerenciales no son ajenas a la gestión de la información: asimismo Barrios (2009), Gutiérrez (2001), Cornellá (1994) y Taylor (1986) consideraron a la gestión de la información como un conjunto de técnicas, herramientas y metodologías para explotar la información para el beneficio de la organización; confirmando los modelos propuestos por Páez (1992), Choo (2002) y Ponjuán (2011), referente a la gestión estratégica de la información como etapa fundamental para el éxito de una buena gestión.

Referente a las hipótesis específicas se demostró, de acuerdo con lo determinado por el R^2 de Nagelkerke, que las habilidades gerenciales influyen medianamente en un 41.5% en la creación (dimensión 1), influyen positivamente en un 62.7%, en la adquisición (dimensión 2), influyen significativamente en un 74.1%, en el procesamiento (dimensión 3) e influyen medianamente en un 47.0% en la difusión (dimensión 4) de la información, confirmando los modelos propuestos por Páez, Choo y Ponjuán, a excepción de lo establecido por Butcher y Rowley en su modelo, debido a que no tomó en cuenta la dimensión de la creación porque consideraron que el proceso se inicia cuando el usuario toma conocimiento de la información y no desde que se crea.

CONCLUSIONES

Se demostró que las habilidades gerenciales influyen significativamente en un 87.1% en la gestión de la información, confirmando la hipótesis general propuesta.

Se demostró que las habilidades gerenciales influyen medianamente en un 41.5% en la creación (dimensión 1) de la información; confirmando la hipótesis específica uno (1) propuesta.

Se demostró que las habilidades gerenciales influyen positivamente en un 62.7%, en la adquisición (dimensión 2) de la información; confirmando la hipótesis específica dos (2) propuesta.

Se demostró que las habilidades gerenciales influyen significativamente en un 74.1%, en el procesamiento (dimensión 3) de la información; confirmando la hipótesis específica tres (3) propuesta.

Se demostró que las habilidades gerenciales influyen medianamente en un 47.0% en la difusión (dimensión 4) de la información; confirmando la hipótesis específica cuatro (4) propuesta.

Se demostró que los modelos propuestos en el marco teórico coinciden en diversos aspectos con los discutidos en los resultados, sin embargo se evidenció que la entidad no tiene un marco normativo que permita optimizar la gestión de su información.

RECOMENDACIONES

Se recomienda que la gestión de la información en la entidad estudiada, sea considerada parte primordial de su gestión estratégica, a fin de que las habilidades gerenciales de los directivos puedan aprovechar este activo valioso en un factor de éxito para la consecución de sus objetivos.

Se sugiere continuar con las investigaciones necesarias que permitan determinar qué otras variables influyen en la creación de la información de la entidad estudiada, en vista que los resultados demostraron una significancia media de influencia.

Se sugiere continuar ajustando el proceso de adquisición de la información, con énfasis en el desarrollo de su proceso a fin de lograr un filtro adecuado en la calidad, validez, relevancia y vigencia de la información de toda la entidad.

Se sugiere continuar ajustando el proceso del procesamiento de la información, a fin de plantear controles adecuados que permitan elevar la calidad de la información.

Se sugiere continuar con las investigaciones necesarias que permitan determinar, qué otras variables influyen en la difusión de la información de la entidad estudiada, en vista que los resultados demostraron una significancia media de influencia.

Se sugiere establecer políticas referentes a la gestión de la información que permitan un mejor control y seguridad en los procesos a fin de lograr la eficiencia..

REFERENCIAS

Arroyo, R. (2012). *Habilidades gerenciales: desarrollo de destrezas, competencias y actitud*. Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones.

Barrios, E. N. (2009). *La gestión de información y sus recursos (Parte II): Modelo para la gestión académica*. Bibliotecas. No 1-2. Enero - diciembre, 2004. La Habana, CU: Biblioteca Nacional José Martí. Recuperado el 18 de marzo del 2017, de: <http://revistas.bnjm.cu/index.php/anales/article/view/225/222>

Butcher, D. y Rowley, J. (1998, March). *The 7 R's of information management*. Managing Information. Recuperado el 27 de julio del 2017 de: http://homepage.ufp.pt/lmbg/formacao/51txt_im.pdf

Choo, C. W. (2002). *Information management for the intelligent organization*. The art of scanning the environment. New Jersey: Information Today Inc. Recuperado el 27 de julio del 2017 de: [https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=IDIDwy9UfmsC&oi=fnd&pg=PR13&dq=Choo,+C.+W.+\(2002\).+Information+management+for+the+intelligent+organization.+The+art+of+scanning+the+environment.+New+Jersey:+Information+Today+Inc&ots=8sW4bn7-kz&sig=LKcXel6lGEt3vzpEpsEVD9PTimE#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=IDIDwy9UfmsC&oi=fnd&pg=PR13&dq=Choo,+C.+W.+(2002).+Information+management+for+the+intelligent+organization.+The+art+of+scanning+the+environment.+New+Jersey:+Information+Today+Inc&ots=8sW4bn7-kz&sig=LKcXel6lGEt3vzpEpsEVD9PTimE#v=onepage&q&f=false)

Cornella, A. (1994). *Los recursos de información*. Madrid: McGraw Hill

García-Holgado, A., y García-Peñalvo, F. J. (2015). *Estudio sobre la Evolución de las Soluciones Tecnológicas para Dar Soporte a la Gestión de la Información*. Salamanca, Technical Report GRIAL-TR-2015-001. Spain: GRIAL Research Group, University of Salamanca. doi, 10. 45

Gutiérrez, L. W. (2001). *La gestión de la información en las organizaciones amazónicas*. Primera edición. Iquitos: Imprenta Gráfica Amazonas.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta edición. México: McGraw-Hill.

Las habilidades gerenciales (2016). Recuperado el 12 de febrero del 2017, de: <http://www.emprendepyme.net/las-habilidades-gerenciales.html>

Nueva investigación de veritas concluye que únicamente el 40% de las organizaciones tienen alto desempeño en materia de gestión exitosa de la información. (2016). Business Wire En Español. Recuperado el 12 de marzo del 2017 de: <https://search.proquest.com/docview/1789415770?accountid=37408>

Páez, I. (1992). *To experience a connection; in search of a new information professional for Latin America*. En: FID Special Interest Group on Roles, Careers and Development of the Modern Information Professional (FID/ MIP). State of the Modern Information Professional 1992- 1993. The Hague, FID, pp. 33- 53. (FID Occasional Paper 4)

Ponjuán, G. (2011). *La gestión de información y sus modelos representativos. Valoraciones*. Revista Ciencia de la Información, 42(2), 11-17. Recuperado el 11 de enero del 2017 de: <http://repositoriodigital.academica.mx/jspui/handle/987654321/405329>

Ruiz, P. (2013). *Las habilidades gerenciales y su importancia en la dirección empresarial*. Revista MyM, 7, 108-116.

Taylor, R. S. (1986), *Value-added process in information systems*. Norwood, NJ: Ed. Ablex Publishing Corp. (trabajo original publicado en 1986).

Anexo 2. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
TÍTULO: Las Habilidades Gerenciales en la Gestión de la Información en una entidad pública - Lima 2017							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES				
<p>Problema principal: ¿Cómo influyen las habilidades gerenciales en la gestión de la información en una entidad pública - Lima 2017?</p> <p>Problemas específicos: PE1: ¿Cómo influye las habilidades gerenciales en la creación de la información en una entidad pública - Lima 2017?</p> <p>PE2: ¿Cómo influye las habilidades gerenciales en la adquisición de la información en una entidad pública - Lima 2017?</p> <p>PE3: ¿Cómo influye las habilidades gerenciales en el procesamiento de la información en una entidad pública - Lima 2017?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la influencia de las habilidades gerenciales en la gestión de la información en una entidad pública - Lima 2017.</p> <p>Objetivos específicos: OE1: Determinar la influencia de las habilidades gerenciales en la creación de la información en una entidad pública - Lima 2017.</p> <p>OE2: Determinar la influencia de las habilidades gerenciales en la adquisición de la información en una entidad pública - Lima 2017.</p> <p>OE3: Determinar la relación de las habilidades gerenciales en el procesamiento de la información en una entidad pública - Lima 2017.</p>	<p>Hipótesis general: Las habilidades gerenciales influyen positivamente en la gestión de la información en una entidad pública - Lima 2017.</p> <p>Hipótesis específicas: HE1: Las habilidades gerenciales influyen positivamente en la creación de la información en una entidad pública - Lima 2017.</p> <p>HE2: Las habilidades gerenciales influyen positivamente en la adquisición de la información en una entidad pública - Lima 2017.</p> <p>HE3: Las habilidades gerenciales influyen positivamente en el procesamiento de la información en una entidad pública - Lima 2017.</p>	Variable 1: Habilidades gerenciales o directivas				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango
			Habilidades técnicas	<ul style="list-style-type: none"> Formación Capacitación 	1 – 2 3 - 4	1. Ninguna o Nunca 2. Poco	Inferencial 1. Alto 88 - 120 2. Medio 56 - 87 3. Bajo 24 - 55
			Habilidades interpersonales o humanas	<ul style="list-style-type: none"> Empatía Comunicación Trabajo en equipo Liderazgo Manejo del stress 	5 – 6 7 – 8 9 – 10 11 – 12 13 - 14	3. Regular o Algo 4. Mucho 5. Todo o siempre	
Habilidades conceptuales	<ul style="list-style-type: none"> Inteligencia emocional Toma de decisiones Innovación y creatividad Gestión del tiempo Planificación y dirección 	15 – 16 17 – 18 19 – 20 21 – 22 23 – 24					

Anexo 2. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
TÍTULO: Las Habilidades Gerenciales en la Gestión de la Información en una entidad pública - Lima 2017							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES				
<p>PE4: ¿Cómo influye las habilidades gerenciales en la difusión de la información en una entidad pública - Lima 2017?</p>	<p>OE4: Determinar la influencia de las habilidades gerenciales en la difusión de la información en una entidad pública - Lima 2017.</p>	<p>HE4: Las habilidades gerenciales influyen positivamente en la difusión de la información en una entidad pública - Lima 2017.</p>					
			Variable 2: Gestión de la información				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango
			Creación	• Necesidades	1 - 2	1. Totalmente en desacuerdo. 2. En desacuerdo 3. Parcialmente de acuerdo. 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo.	Inferencial 1.Alto 66 - 90 2.Medio 42 - 65 3.Bajo 18 - 41
			Adquisición	• Fuentes documentales	3 - 4		
				• Fuentes virtuales	5 - 6		
Procesamiento	• Uso de las TIC	7 - 8					
	• Procedimientos	9 - 10					
	• Procesos	11 - 12					
Difusión	• Almacenaje	13 - 14					
	• Canales de comunicación	15 - 16					
	• Acceso a la información	17 - 18					

Anexo 3. Matriz de datos habilidades gerenciales

Encuesta	Habilidades técnicas				Habilidades interpersonales o humanas										Habilidades conceptuales										Resultados				Niveles			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	ΣV1	Σht	Σhi	Σhc	ΣV1	Σht	Σhi	Σhc
encuestado 1	4	4	5	2	1	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	85	15	33	37	Medio	Alto	Medio	Alto
encuestado 2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	2	4	5	111	19	50	42	Alto	Alto	Alto	Alto
encuestado 3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	2	3	5	109	19	50	40	Alto	Alto	Alto	Alto
encuestado 4	4	4	2	3	3	4	5	5	5	4	5	5	1	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	98	13	41	44	Alto	Medio	Alto	Alto
encuestado 5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	93	15	41	37	Alto	Alto	Alto	Alto	
encuestado 6	3	5	5	5	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	87	18	37	32	Medio	Alto	Alto	Medio	
encuestado 7	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	84	14	32	38	Medio	Medio	Medio	Alto	
encuestado 8	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	3	4	91	15	37	39	Alto	Alto	Alto	Alto	
encuestado 9	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	5	4	3	4	84	15	33	36	Medio	Alto	Medio	Medio	
encuestado 10	5	4	5	4	5	5	4	5	2	5	2	3	3	4	2	4	4	5	5	5	5	5	5	101	18	38	45	Alto	Alto	Alto	Alto	
encuestado 11	3	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	3	3	4	3	4	3	98	16	45	37	Alto	Alto	Alto	Alto	
encuestado 12	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2	2	3	3	2	4	3	5	4	5	4	4	85	14	32	39	Medio	Medio	Medio	Alto	
encuestado 13	5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	97	18	44	35	Alto	Alto	Alto	Medio	
encuestado 14	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	3	3	3	3	4	4	4	2	3	4	94	18	42	34	Alto	Alto	Alto	Medio	
encuestado 15	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	4	4	3	2	1	1	2	3	2	3	3	4	3	63	11	27	25	Medio	Medio	Medio	Medio	
encuestado 16	5	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3	3	4	4	4	3	51	11	12	28	Bajo	Medio	Bajo	Medio	
encuestado 17	5	2	4	3	2	3	4	4	2	2	3	3	3	2	2	3	2	4	4	4	3	3	3	73	14	28	31	Medio	Medio	Medio	Medio	
encuestado 18	3	4	3	3	1	4	4	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	4	4	5	5	4	73	13	26	34	Medio	Medio	Medio	Medio	
encuestado 19	5	2	4	3	2	4	4	4	2	2	2	3	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	72	14	30	28	Medio	Medio	Medio	Medio	
encuestado 20	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	2	3	67	13	25	29	Medio	Medio	Medio	Medio	
encuestado 21	3	3	4	3	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	77	13	28	36	Medio	Medio	Medio	Medio	
encuestado 22	4	4	3	3	2	3	3	4	2	1	4	4	3	3	2	1	3	4	4	5	3	3	4	76	14	29	33	Medio	Medio	Medio	Medio	
encuestado 23	3	3	4	4	3	2	3	3	2	2	2	1	3	4	3	3	3	4	4	5	5	5	3	77	14	25	38	Medio	Medio	Medio	Alto	
encuestado 24	5	3	4	5	4	5	4	3	3	3	2	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3	81	17	33	31	Medio	Alto	Medio	Medio	
encuestado 25	3	3	4	2	1	1	3	3	1	2	5	4	4	4	4	3	2	3	2	3	3	2	2	67	12	28	27	Medio	Medio	Medio	Medio	
encuestado 26	3	4	2	1	2	3	4	3	1	1	2	4	4	2	3	2	2	3	4	4	4	3	4	69	10	26	33	Medio	Medio	Medio	Medio	
encuestado 27	2	4	4	4	3	3	3	2	2	3	2	1	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	67	14	25	28	Medio	Medio	Medio	Medio	
encuestado 28	2	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3	2	5	4	5	4	4	2	4	4	4	4	5	91	16	34	41	Alto	Alto	Medio	Alto	
encuestado 29	5	4	2	2	3	5	2	4	1	1	1	1	2	3	4	4	4	3	3	2	2	4	3	2	69	13	26	30	Medio	Medio	Medio	Medio
encuestado 30	3	4	1	1	2	4	3	3	1	1	2	3	3	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	54	9	23	22	Bajo	Medio	Medio	Bajo	
encuestado 31	4	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	68	14	24	30	Medio	Medio	Medio	Medio	
encuestado 32	3	5	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	4	5	4	3	2	5	3	3	3	4	4	84	16	33	35	Medio	Alto	Medio	Medio	
encuestado 33	4	3	3	3	1	1	2	2	3	3	3	4	2	2	4	4	3	2	2	3	5	5	4	72	13	23	36	Medio	Medio	Medio	Medio	
encuestado 34	5	4	2	1	1	3	3	4	2	1	2	4	4	2	2	1	2	4	4	3	3	4	4	68	12	26	30	Medio	Medio	Medio	Medio	
encuestado 35	4	4	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	65	15	23	27	Medio	Alto	Medio	Medio	
encuestado 36	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	78	14	32	32	Medio	Medio	Medio	Medio	
encuestado 37	4	1	4	4	3	3	4	3	2	1	2	2	3	1	2	3	1	5	4	4	3	3	3	69	13	24	32	Medio	Medio	Medio	Medio	
encuestado 38	2	3	1	1	2	3	4	4	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	4	64	7	27	30	Medio	Bajo	Medio	Medio	
encuestado 39	5	2	3	3	3	3	2	3	2	1	1	1	3	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	67	13	23	31	Medio	Medio	Medio	Medio	
encuestado 40	3	2	3	3	4	4	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	1	4	3	3	2	2	3	2	63	11	28	24	Medio	Medio	Medio	Medio
encuestado 41	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	5	4	3	3	4	4	77	13	28	36	Medio	Medio	Medio	Medio	
encuestado 42	3	4	2	2	1	3	2	3	1	1	2	3	3	2	4	2	3	4	4	3	2	2	4	64	11	21	32	Medio	Medio	Bajo	Medio	
encuestado 43	4	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	5	5	5	3	3	92	19	34	39	Alto	Alto	Medio	Alto	
encuestado 44	3	3	4	5	5	4	4	4	4	3	2	2	4	3	4	3	3	3	1	1	2	3	3	77	15	35	27	Medio	Alto	Medio	Medio	
encuestado 45	5	1	3	2	4	1	5	3	2	3	4	2	3	1	2	3	4	4	3	4	3	3	4	72	11	28	33	Medio	Medio	Medio	Medio	

Variable Indep.	
BAREMO	
Nivel	Rango
Alto	88 - 120
Medio	56 - 87
Bajo	24 - 55
Dimensión 1	
BAREMO	
Nivel	Rango
Alto	15 - 20
Medio	9 - 14
Bajo	4 - 8
Dimensión 2	
BAREMO	
Nivel	Rango
Alto	37 - 50
Medio	24 - 36
Bajo	10 - 23
Dimensión 3	
BAREMO	
Nivel	Rango
Alto	37 - 50
Medio	24 - 36
Bajo	10 - 23

encuestado 46	4	4	2	2	2	3	3	4	2	2	1	4	4	2	3	2	3	3	4	4	3	3	5	5	74	12	27	35	Medio	Medio	Medio	Medio	
encuestado 47	3	3	5	5	4	4	4	4	2	2	1	1	4	4	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	78	16	30	32	Medio	Alto	Medio	Medio	
encuestado 48	3	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	2	1	2	1	3	3	78	16	36	26	Medio	Alto	Medio	Medio	
encuestado 49	4	3	2	2	1	3	4	3	2	2	1	4	4	2	3	1	3	3	3	2	3	2	3	4	3	65	11	26	28	Medio	Medio	Medio	Medio
encuestado 50	2	4	3	3	3	4	4	3	2	2	1	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	2	2	3	71	12	27	32	Medio	Medio	Medio	Medio	
encuestado 51	5	3	1	1	2	3	4	4	3	2	2	4	3	2	3	2	2	4	3	3	4	4	3	4	71	10	29	32	Medio	Medio	Medio	Medio	
encuestado 52	5	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	2	78	16	31	31	Medio	Alto	Medio	Medio	
encuestado 53	4	4	5	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	90	18	34	38	Alto	Alto	Medio	Alto	
encuestado 54	4	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	2	3	1	1	3	2	2	3	3	4	4	71	12	33	26	Medio	Medio	Medio	Medio	
encuestado 55	4	3	4	3	2	2	3	3	2	2	1	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	70	14	23	33	Medio	Medio	Medio	Medio	
encuestado 56	5	3	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	3	4	4	3	4	3	3	72	16	27	29	Medio	Alto	Medio	Medio	
encuestado 57	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	83	17	31	35	Medio	Alto	Medio	Medio	
encuestado 58	4	2	1	1	1	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	1	1	3	4	4	3	4	4	4	62	8	24	30	Medio	Bajo	Medio	Medio	
encuestado 59	4	3	2	3	2	3	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	2	2	3	3	4	4	74	12	31	31	Medio	Medio	Medio	Medio	
encuestado 60	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	91	19	36	36	Alto	Alto	Medio	Medio	
encuestado 61	3	2	3	4	4	4	4	3	3	2	3	2	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	2	2	73	12	31	30	Medio	Medio	Medio	Medio	
encuestado 62	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	73	14	24	35	Medio	Medio	Medio	Medio	
encuestado 63	5	3	1	1	2	4	4	3	1	1	4	3	1	2	2	2	3	3	4	3	3	4	4	4	67	10	25	32	Medio	Medio	Medio	Medio	
encuestado 64	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	2	2	2	1	1	4	3	4	3	3	4	3	74	16	29	29	Medio	Alto	Medio	Medio	
encuestado 65	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	1	3	3	3	2	1	4	2	2	2	3	4	4	64	13	24	27	Medio	Medio	Medio	Medio	
encuestado 66	4	4	2	4	2	1	3	1	2	3	4	5	4	3	2	1	2	3	3	4	3	3	4	4	71	14	28	29	Medio	Medio	Medio	Medio	
encuestado 67	3	2	3	3	2	2	3	4	1	1	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	4	5	4	3	65	11	23	31	Medio	Medio	Medio	Medio	
encuestado 68	4	3	3	3	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	1	1	1	4	4	3	4	4	3	3	67	13	26	28	Medio	Medio	Medio	Medio	
encuestado 69	4	5	5	5	4	4	3	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3	2	2	2	2	3	4	4	83	19	34	30	Medio	Alto	Medio	Medio	
encuestado 70	4	3	4	3	2	2	1	1	2	2	3	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	3	4	73	14	24	35	Medio	Medio	Medio	Medio	
encuestado 71	4	2	3	3	2	2	3	2	1	2	1	3	3	2	2	3	3	4	4	3	4	4	4	3	67	12	21	34	Medio	Medio	Bajo	Medio	
encuestado 72	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	82	20	32	30	Medio	Alto	Medio	Medio	
encuestado 73	3	5	4	4	4	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	3	2	71	16	29	26	Medio	Alto	Medio	Medio	
encuestado 74	3	3	4	4	4	4	2	2	1	1	1	2	3	3	3	3	1	4	3	3	4	4	3	3	68	14	23	31	Medio	Medio	Medio	Medio	
encuestado 75	4	3	3	3	2	2	3	3	1	1	2	3	3	2	2	1	2	4	4	3	3	4	4	3	65	13	22	30	Medio	Medio	Bajo	Medio	
encuestado 76	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	3	3	84	17	35	32	Medio	Alto	Medio	Medio	
encuestado 77	4	3	4	4	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	69	15	24	30	Medio	Alto	Medio	Medio	
encuestado 78	5	5	1	2	3	3	2	3	2	3	5	4	3	1	2	3	1	3	4	5	3	3	4	4	74	13	29	32	Medio	Medio	Medio	Medio	
encuestado 79	5	1	3	2	1	3	4	5	4	3	2	2	3	1	2	3	2	4	5	5	3	4	3	3	73	11	28	34	Medio	Medio	Medio	Medio	
encuestado 80	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	67	11	25	31	Medio	Medio	Medio	Medio	
encuestado 81	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	3	77	15	28	34	Medio	Alto	Medio	Medio	
encuestado 82	5	3	1	4	2	5	3	1	2	4	5	2	2	4	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	78	13	30	35	Medio	Medio	Medio	Medio	
encuestado 83	4	2	4	3	2	3	4	4	2	2	1	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	69	13	27	29	Medio	Medio	Medio	Medio	
encuestado 84	3	4	5	5	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	4	3	78	17	32	29	Medio	Alto	Medio	Medio	
encuestado 85	5	4	4	5	4	3	3	3	4	3	2	1	3	4	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	80	18	30	32	Medio	Alto	Medio	Medio	
encuestado 86	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	1	1	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	66	11	23	32	Medio	Medio	Medio	Medio	
encuestado 87	4	3	1	1	2	4	3	3	1	1	2	4	3	1	2	2	3	5	4	5	5	4	3	4	70	9	24	37	Medio	Medio	Medio	Alto	
encuestado 88	5	3	4	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	4	3	3	3	4	4	4	68	15	21	32	Medio	Alto	Bajo	Medio	
encuestado 89	3	3	4	4	3	2	3	2	3	3	2	2	3	4	2	3	2	3	3	4	3	4	4	4	73	14	27	32	Medio	Medio	Medio	Medio	
encuestado 90	4	2	2	3	3	3	1	1	3	3	3	2	1	1	3	3	2	3	3	4	5	5	3	3	66	11	21	34	Medio	Medio	Bajo	Medio	
encuestado 91	5	3	3	2	1	2	3	3	2	3	2	4	5	3	3	2	2	5	5	4	3	4	3	3	75	13	28	34	Medio	Medio	Medio	Medio	
encuestado 92	4	3	3	4	3	2	3	2	3	3	2	2	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	76	14	27	35	Medio	Medio	Medio	Medio	
encuestado 93	3	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3	2	2	2	3	3	1	3	4	3	4	4	3	4	58	7	19	32	Medio	Bajo	Bajo	Medio	
encuestado 94	5	3	3	2	2	2	3	3	1	1	1	1	2	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	3	68	13	21	34	Medio	Medio	Bajo	Medio	

Gestión de la información

Encuesta	Creación		Adquisición				Procesamiento								Difusión				Resultados					Niveles				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	ΣV2	Σc	Σa	Σp	Σd	ΣV2	Σc	Σa	Σp	Σd
encuestado 1	5	4	4	5	2	4	2	2	2	2	3	4	5	4	5	2	2	2	59	9	15	24	11	Medio	Alto	Alto	Medio	Medio
encuestado 2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	10	20	40	20	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
encuestado 3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	10	20	40	20	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
encuestado 4	5	4	2	3	3	4	5	5	5	4	5	5	1	4	4	4	4	2	69	9	12	34	14	Alto	Alto	Medio	Alto	Medio
encuestado 5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	71	7	17	32	15	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
encuestado 6	4	5	5	5	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	68	9	19	28	12	Alto	Alto	Alto	Medio	Medio
encuestado 7	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	61	8	13	26	14	Medio	Alto	Medio	Medio	Medio
encuestado 8	5	3	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	3	3	3	66	8	15	30	13	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
encuestado 9	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	61	7	15	26	13	Medio	Alto	Alto	Medio	Medio
encuestado 10	5	4	5	4	5	5	4	5	2	5	2	3	3	4	2	4	4	2	68	9	19	28	12	Alto	Alto	Alto	Medio	Medio
encuestado 11	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	81	9	18	36	18	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
encuestado 12	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2	2	3	3	2	4	4	59	7	14	25	13	Medio	Alto	Medio	Medio	Medio
encuestado 13	5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	4	3	3	3	3	74	9	19	34	12	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
encuestado 14	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	3	3	3	3	3	72	8	20	32	12	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
encuestado 15	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	4	4	3	2	1	1	2	1	44	7	9	23	5	Medio	Alto	Medio	Medio	Bajo
encuestado 16	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	24	4	6	10	4	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
encuestado 17	4	2	4	3	2	3	4	4	2	2	3	3	3	2	2	3	2	1	49	6	12	23	8	Medio	Medio	Medio	Medio	Bajo
encuestado 18	4	4	3	3	1	4	4	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	49	8	11	21	9	Medio	Alto	Medio	Medio	Medio
encuestado 19	4	2	4	3	2	4	4	4	2	2	2	3	4	3	2	3	3	2	53	6	13	24	10	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
encuestado 20	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	4	3	2	50	7	12	19	12	Medio	Alto	Medio	Medio	Medio
encuestado 21	4	3	4	3	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	2	1	53	7	15	20	11	Medio	Alto	Alto	Medio	Medio
encuestado 22	3	4	3	3	2	3	3	4	2	1	4	4	3	3	2	1	3	2	50	7	11	24	8	Medio	Alto	Medio	Medio	Bajo
encuestado 23	4	3	4	4	3	2	3	3	2	2	2	1	3	4	3	3	3	2	51	7	13	20	11	Medio	Alto	Medio	Medio	Medio
encuestado 24	3	3	4	5	4	5	4	3	3	2	3	2	4	3	3	3	2	2	58	6	18	24	10	Medio	Medio	Alto	Medio	Medio
encuestado 25	3	3	4	2	1	1	3	3	1	2	5	4	4	4	4	3	2	2	51	6	8	26	11	Medio	Medio	Bajo	Medio	Medio
encuestado 26	4	4	2	1	2	3	4	3	1	1	2	4	4	2	3	2	2	1	45	8	8	21	8	Medio	Alto	Bajo	Medio	Bajo
encuestado 27	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	2	1	3	3	3	2	3	2	51	8	14	19	10	Medio	Alto	Medio	Medio	Medio
encuestado 28	3	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3	2	5	4	5	4	4	5	69	7	18	26	18	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto
encuestado 29	3	4	2	2	3	5	2	4	1	1	1	2	3	4	4	4	3	2	50	7	12	18	13	Medio	Alto	Medio	Bajo	Medio
encuestado 30	3	4	1	1	2	4	3	3	1	1	2	3	3	1	2	2	3	2	41	7	8	17	9	Bajo	Alto	Bajo	Bajo	Medio
encuestado 31	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	4	3	3	3	2	48	6	13	18	11	Medio	Medio	Medio	Bajo	Medio
encuestado 32	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	4	5	4	3	2	2	62	10	16	25	11	Medio	Alto	Alto	Medio	Medio
encuestado 33	4	3	3	3	1	1	2	2	3	3	3	4	2	2	4	4	3	3	50	7	8	21	14	Medio	Alto	Bajo	Medio	Medio
encuestado 34	3	4	2	1	1	3	3	4	2	1	2	4	4	2	2	1	2	1	42	7	7	22	6	Medio	Alto	Bajo	Medio	Bajo
encuestado 35	3	4	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	48	7	12	18	11	Medio	Alto	Medio	Bajo	Medio
encuestado 36	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	3	61	9	15	24	13	Medio	Alto	Alto	Medio	Medio
encuestado 37	3	1	4	4	3	3	4	3	2	1	2	2	3	1	2	3	1	2	44	4	14	18	8	Medio	Bajo	Medio	Bajo	Bajo
encuestado 38	4	3	1	1	2	3	4	4	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	46	7	7	22	10	Medio	Alto	Bajo	Medio	Medio
encuestado 39	2	2	3	3	3	3	2	3	2	1	1	1	3	4	3	3	2	2	43	4	12	17	10	Medio	Bajo	Medio	Bajo	Medio
encuestado 40	2	2	3	3	4	4	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	1	1	44	4	14	20	6	Medio	Bajo	Medio	Medio	Bajo
encuestado 41	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	52	6	14	20	12	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
encuestado 42	4	4	2	2	1	3	2	3	1	1	2	3	3	2	4	2	3	1	43	8	8	17	10	Medio	Alto	Bajo	Bajo	Medio
encuestado 43	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	67	10	18	26	13	Alto	Alto	Alto	Medio	Medio
encuestado 44	3	3	4	5	5	4	4	4	4	3	2	2	4	3	4	3	3	2	62	6	18	26	12	Medio	Medio	Alto	Medio	Medio
encuestado 45	5	1	3	2	4	1	5	3	2	3	4	2	3	1	2	3	4	5	53	6	10	23	14	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio

Variable Depend.	
BAREMO	
Nivel	Rango
Alto	66 - 90
Medio	42 - 65
Bajo	18 - 41

Dimensión 1	
BAREMO	
Nivel	Rango
Alto	7 - 10
Medio	5 - 6
Bajo	2 - 4

Dimensión 2	
BAREMO	
Nivel	Rango
Alto	15 - 20
Medio	9 - 14
Bajo	4 - 8

Dimensión 3	
BAREMO	
Nivel	Rango
Alto	29 - 40
Medio	19 - 28
Bajo	8 - 18

Dimensión 4	
BAREMO	
Nivel	Rango
Alto	15 - 20
Medio	9 - 14
Bajo	4 - 8

encuestado 46	4	4	2	2	2	3	3	4	2	2	1	4	4	2	3	2	3	3	50	8	9	22	11	Medio	Alto	Medio	Medio	Medio
encuestado 47	4	3	5	5	4	4	4	4	2	2	1	1	4	4	3	3	2	2	57	7	18	22	10	Medio	Alto	Alto	Medio	Medio
encuestado 48	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	67	10	15	29	13	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
encuestado 49	3	3	2	2	1	3	4	3	2	2	1	4	4	2	3	1	3	2	45	6	8	22	9	Medio	Medio	Bajo	Medio	Medio
encuestado 50	4	4	3	3	3	4	4	3	2	2	1	2	3	3	4	4	3	3	55	8	13	20	14	Medio	Alto	Medio	Medio	Medio
encuestado 51	4	3	1	1	2	3	4	4	3	2	2	4	3	2	3	2	2	3	48	7	7	24	10	Medio	Alto	Bajo	Medio	Medio
encuestado 52	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	2	56	6	16	23	11	Medio	Medio	Alto	Medio	Medio
encuestado 53	5	4	5	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	66	9	18	26	13	Alto	Alto	Alto	Medio	Medio
encuestado 54	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	2	3	1	1	1	49	4	13	26	6	Medio	Bajo	Medio	Medio	Bajo
encuestado 55	3	3	4	3	2	2	3	3	2	2	1	3	3	2	2	3	3	2	46	6	11	19	10	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
encuestado 56	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	1	47	6	15	20	6	Medio	Medio	Alto	Medio	Bajo
encuestado 57	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	2	59	7	15	24	13	Medio	Alto	Alto	Medio	Medio
encuestado 58	2	2	1	1	1	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	1	1	1	35	4	5	21	5	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Bajo
encuestado 59	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	2	54	6	10	26	12	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
encuestado 60	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	70	10	18	28	14	Alto	Alto	Alto	Medio	Medio
encuestado 61	2	2	3	4	4	4	4	3	3	2	3	2	3	3	4	3	2	1	52	4	15	23	10	Medio	Bajo	Alto	Medio	Medio
encuestado 62	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	4	4	2	2	50	8	10	20	12	Medio	Alto	Medio	Medio	Medio
encuestado 63	4	3	1	1	2	4	4	3	1	1	4	3	1	2	2	2	3	1	42	7	8	19	8	Medio	Alto	Bajo	Medio	Bajo
encuestado 64	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	2	2	2	1	1	1	50	8	14	23	5	Medio	Alto	Medio	Medio	Bajo
encuestado 65	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	1	3	3	3	2	1	1	43	6	11	19	7	Medio	Medio	Medio	Medio	Bajo
encuestado 66	3	4	2	4	2	1	3	1	2	3	4	5	4	3	2	1	2	3	49	7	9	25	8	Medio	Alto	Medio	Medio	Bajo
encuestado 67	3	2	3	3	2	2	3	4	1	1	2	3	3	2	2	3	3	2	44	5	10	19	10	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
encuestado 68	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	42	6	12	20	4	Medio	Medio	Medio	Medio	Bajo
encuestado 69	4	5	5	5	4	4	3	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3	2	66	9	18	26	13	Alto	Alto	Alto	Medio	Medio
encuestado 70	4	3	4	3	2	2	1	1	2	2	3	3	4	4	4	4	2	2	50	7	11	20	12	Medio	Alto	Medio	Medio	Medio
encuestado 71	3	2	3	3	2	2	3	2	1	2	1	3	3	2	2	3	3	2	42	5	10	17	10	Medio	Medio	Medio	Bajo	Medio
encuestado 72	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	61	9	18	24	10	Medio	Alto	Alto	Medio	Medio
encuestado 73	5	5	4	4	4	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	57	10	15	22	10	Medio	Alto	Alto	Medio	Medio
encuestado 74	3	3	4	4	4	4	2	2	1	1	1	2	3	3	3	3	1	1	45	6	16	15	8	Medio	Medio	Alto	Bajo	Bajo
encuestado 75	4	3	3	3	2	2	3	3	1	1	2	3	3	2	2	1	2	2	42	7	10	18	7	Medio	Alto	Medio	Bajo	Bajo
encuestado 76	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	60	7	16	27	10	Medio	Alto	Alto	Medio	Medio
encuestado 77	3	3	4	4	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	48	6	13	19	10	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
encuestado 78	4	5	1	2	3	3	2	3	2	3	5	4	3	1	2	3	1	2	49	9	9	23	8	Medio	Alto	Medio	Medio	Bajo
encuestado 79	3	1	3	2	1	3	4	5	4	3	2	2	3	1	2	3	2	2	46	4	9	24	9	Medio	Bajo	Medio	Medio	Medio
encuestado 80	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	47	4	12	19	12	Medio	Bajo	Medio	Medio	Medio
encuestado 81	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	2	1	54	8	15	21	10	Medio	Alto	Alto	Medio	Medio
encuestado 82	2	3	1	4	2	5	3	1	2	4	5	2	2	4	3	2	4	1	50	5	12	23	10	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
encuestado 83	4	2	4	3	2	3	4	4	2	2	1	3	4	2	3	2	3	1	49	6	12	22	9	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
encuestado 84	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	1	58	8	18	24	8	Medio	Alto	Alto	Medio	Bajo
encuestado 85	5	4	4	5	4	3	3	3	4	3	2	1	3	4	3	4	2	1	58	9	16	23	10	Medio	Alto	Alto	Medio	Medio
encuestado 86	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	1	1	4	4	2	2	45	4	11	18	12	Medio	Bajo	Medio	Bajo	Medio
encuestado 87	4	3	1	1	2	4	3	3	1	1	2	4	3	1	2	2	3	2	42	7	8	18	9	Medio	Alto	Bajo	Bajo	Medio
encuestado 88	3	3	4	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	42	6	12	16	8	Medio	Medio	Medio	Bajo	Bajo
encuestado 89	3	3	4	4	3	2	3	2	3	3	2	2	3	4	2	3	2	2	50	6	13	22	9	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
encuestado 90	2	2	2	3	3	3	1	1	3	3	3	2	1	1	3	3	2	2	40	4	11	15	10	Bajo	Bajo	Medio	Bajo	Medio
encuestado 91	4	3	3	2	1	2	3	3	2	3	2	4	5	3	3	2	2	1	48	7	8	25	8	Medio	Alto	Bajo	Medio	Bajo
encuestado 92	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	2	2	3	4	4	3	3	2	52	6	12	22	12	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
encuestado 93	2	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3	2	2	2	3	3	1	1	33	4	4	17	8	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
encuestado 94	3	3	3	2	2	2	3	3	1	1	1	2	3	3	4	4	2	2	44	6	9	17	12	Medio	Medio	Medio	Bajo	Medio

Anexo 4. Instrumentos de medición



CUESTIONARIO DE LAS HABILIDADES GERENCIALES O DIRECTIVAS

INSTRUCCIONES:

Estimado colaborador, el presente cuestionario tiene por finalidad medir las habilidades gerenciales o directivas y así obtener información relevante en nuestra organización, por tal motivo le pedimos leer con atención y marcar solo una alternativa como respuesta a cada afirmación. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado. Conteste todas las preposiciones. No hay respuestas buenas o malas.

INFORMACIÓN GENERAL:

MARCA UNA (X) EN EL RECUADRO TU RESPUESTA SEGÚN LA SIGUIENTE ESCALA DE VALORES:

NINGUNA O NUNCA	POCO	REGULAR	BASTANTE	TODO O SIEMPRE
1	2	3	4	5

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
1	Las actividades diarias destacan las habilidades técnicas adquiridas en la formación profesional de las habilidades gerenciales.					
2	Las habilidades técnicas fortalecen la formación profesional de las habilidades gerenciales en el desarrollo de las funciones del área.					
3	La capacitación de las habilidades técnicas desarrollan las habilidades gerenciales que permiten reducir la demora de las actividades.					
4	Las habilidades gerenciales estimulan la capacitación de las habilidades técnicas para la mejora del trabajo.					
5	La empatía es una habilidad gerencial que se promueve en las habilidades interpersonales o humanas en el desarrollo de las actividades.					
6	Dentro de las actividades la empatía es fundamental en las habilidades interpersonales o humanas de las habilidades gerenciales.					
7	Las habilidades gerenciales ayudan a que la comunicación sea más fluida en las habilidades interpersonales o humanas.					
8	La comunicación permite que las habilidades interpersonales o humanas fortalezcan las habilidades gerenciales para el cumplimiento de las actividades.					
9	Las habilidades gerenciales permiten que el trabajo en equipo sea eficiente para manejar las habilidades interpersonales o humanas en el desarrollo de las actividades.					
10	Las habilidades interpersonales o humanas facilitan el trabajo en equipo fortaleciendo las habilidades gerenciales dentro del área.					
11	El liderazgo es una habilidad gerencial de las habilidades interpersonales o humanas que reduce la incertidumbre en el desarrollo de las actividades.					
12	El liderazgo cohesionan las habilidades interpersonales o humanas dentro de las habilidades gerenciales para el logro de los objetivos del área.					
13	Las habilidades gerenciales ayudan a manejar el stress en los compromisos asumidos apoyados en las habilidades interpersonales o humanas.					

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
14	Las habilidades interpersonales o humanas de las habilidades gerenciales desarrollan cualidades personales para manejar el stress de las actividades diarias.					
15	La inteligencia emocional es fundamental en las habilidades gerenciales porque desarrollan habilidades conceptuales dentro del área.					
16	Las habilidades conceptuales obedecen al uso de las habilidades gerenciales para optimizar la inteligencia emocional dentro de las actividades del área.					
17	Las habilidades conceptuales facultan a las habilidades gerenciales en la toma de decisiones adecuadas.					
18	La toma de decisiones caracteriza las habilidades conceptuales como herramienta de las habilidades gerenciales.					
19	La innovación como parte de las habilidades gerenciales permite que las habilidades conceptuales desarrollen nuevas estrategias.					
20	Las habilidades conceptuales parten de las habilidades gerenciales en la búsqueda de la innovación para la solución de problemas.					
21	Las habilidades gerenciales permiten poner en práctica habilidades conceptuales para una gestión del tiempo eficiente.					
22	La gestión del tiempo del área se debe a las habilidades conceptuales que conllevan las habilidades gerenciales.					
23	Las habilidades gerenciales permiten que actúen las habilidades conceptuales en la planificación de las actividades del área.					
24	La planificación de los trabajos obedece a las habilidades conceptuales que los colaboradores manejan dentro de las habilidades gerenciales.					

Valores de la variable habilidades gerenciales o directivas

VARIABLE	DIMENSIÓN	PUNTAJE MINIMO	PUNTAJE MAXIMO
Habilidades gerenciales o directivas	Habilidades técnicas		
	Habilidades interpersonales o humanas		
	Habilidades conceptuales		
	TOTAL		

	Habilidades técnicas		Habilidades interpersonales o humanas		Habilidades conceptuales	
Muy favorable						
Favorable						
Medianamente favorable						
Desfavorable						

CUESTIONARIO DE LA GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN

INSTRUCCIONES:

Estimado colaborador, el presente cuestionario tiene por finalidad medir la gestión de la información y así obtener información relevante en nuestra organización, por tal motivo le pedimos leer con atención y marcar solo una alternativa como respuesta a cada afirmación. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado. Conteste todas las preposiciones. No hay respuestas buenas o malas.

INFORMACIÓN GENERAL:

MARCA UNA (X) EN EL RECUADRO TU RESPUESTA SEGÚN LA SIGUIENTE ESCALA DE VALORES:

TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	PARCIALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
1	2	3	4	5

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
1	La creación de la gestión de la información obedece a las necesidades del área.					
2	La gestión de la información identifica las necesidades del área para la creación de información.					
3	La adquisición de la información de fuentes documentales permite gestionar la información de manera óptima.					
4	La gestión de información de fuentes documentales facilita la adquisición de información relevante y confiable.					
5	La adquisición de datos de fuentes virtuales ayuda a gestionar la información de manera eficiente.					
6	La adquisición de información a través de las fuentes virtuales permite agilizar gestión de la información.					
7	El procesamiento de la gestión de información hace uso de las TIC.					
8	Las TIC brindan soporte al procesamiento de la gestión de la información.					
9	La gestión de información cuenta con procedimientos definidos en su procesamiento.					
10	El procesamiento para gestionar la información maneja procedimientos que ayudan a las actividades del área.					
11	La gestión de la información cuenta con procesos definidos en el desarrollo de su procesamiento.					
12	Los procesos del procesamiento de datos permiten gestionar la información eficientemente.					
13	El procesamiento de la gestión de la información posee un buen almacenaje.					
14	El procesamiento de la gestión de la información permite almacenar información adecuada y de calidad.					
15	La difusión cuenta con canales de comunicación eficientes de la gestión de la información.					
16	La gestión de la información hace uso de los canales de comunicación para su difusión.					
17	Existen facilidades de acceso a la información gestionada y difundida.					
18	Se accede a la información difundida en tiempo real que permita gestionar la información de manera eficiente.					

Anexo 5. Validación de instrumentos
Documentos para validar los instrumentos de medición
a través de juicio de expertos

**Certificado de validez de contenido del instrumento que
 mide habilidades gerenciales o directivas**

N°	DIMENSIONES / Ítems	CLARIDAD		PERTINENCIA		RELEVANCIA		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1. TÉCNICAS							
01	Las actividades diarias destacan las habilidades técnicas adquiridas en la formación profesional de las habilidades gerenciales.	/		/		/		
02	Las habilidades técnicas fortalecen la formación profesional de las habilidades gerenciales en el desarrollo de las funciones del área.	/		/		/		
03	La capacitación de las habilidades técnicas desarrollan las habilidades gerenciales que permiten reducir la demora de las actividades.	/		/		/		
04	Las habilidades gerenciales estimulan la capacitación de las habilidades técnicas para la mejora del trabajo.	/		/		/		
	Dimensión 2. INTERPERSONALES O HUMANAS							
05	La empatía es una habilidad gerencial que se promueve en las habilidades interpersonales o humanas en el desarrollo de las actividades.	/		/		/		
06	Dentro de las actividades la empatía es fundamental en las habilidades interpersonales o humanas de las habilidades gerenciales.	/		/		/		
07	Las habilidades gerenciales ayudan a que la comunicación sea más fluida en las habilidades interpersonales o humanas.	/		/		/		
08	La comunicación permite que las habilidades interpersonales o humanas fortalezcan las habilidades gerenciales para el cumplimiento de las actividades.	/		/		/		
09	Las habilidades gerenciales permiten que el trabajo en equipo sea eficiente para manejar las habilidades interpersonales o humanas en el desarrollo de las actividades.	/		/		/		
10	Las habilidades interpersonales o humanas facilitan el trabajo en equipo fortaleciendo las habilidades gerenciales dentro del área.	/		/		/		
11	El liderazgo es una habilidad gerencial de las habilidades interpersonales o humanas que reduce la incertidumbre en el desarrollo de las actividades.	/		/		/		
12	El liderazgo cohesionan las habilidades interpersonales o humanas dentro de las habilidades gerenciales para el logro de los objetivos del área.	/		/		/		
13	Las habilidades gerenciales ayudan a manejar el stress en los compromisos asumidos apoyados en las habilidades interpersonales o humanas.	/		/		/		
14	Las habilidades interpersonales o humanas de las habilidades gerenciales desarrollan cualidades personales para manejar el stress de las actividades diarias.	/		/		/		

Dimensión 3. CONCEPTUALES		SI	NO	SI	NO	SI	NO
15	La inteligencia emocional es fundamental en las habilidades gerenciales porque desarrollan habilidades conceptuales dentro del área.	/		/		/	
16	Las habilidades conceptuales obedecen al uso de las habilidades gerenciales para optimizar la inteligencia emocional dentro de las actividades del área.	/		/		/	
17	Las habilidades conceptuales facultan a las habilidades gerenciales en la toma de decisiones adecuadas.	/		/		/	
18	La toma de decisiones caracteriza las habilidades conceptuales como herramienta de las habilidades gerenciales.	/		/		/	
19	La innovación como parte de las habilidades gerenciales permite que las habilidades conceptuales desarrollen nuevas estrategias.	/		/		/	
20	Las habilidades conceptuales parten de las habilidades gerenciales en la búsqueda de la innovación para la solución de problemas.	/		/		/	
21	Las habilidades gerenciales permiten poner en práctica habilidades conceptuales para una gestión del tiempo eficiente.	/		/		/	
22	La gestión del tiempo del área se debe a las habilidades conceptuales que conllevan las habilidades gerenciales.	/		/		/	
23	Las habilidades gerenciales permiten que actúen las habilidades conceptuales en la planificación de las actividades del área.	/		/		/	
24	La planificación de los trabajos obedece a las habilidades conceptuales que los colaboradores manejan dentro de las habilidades gerenciales.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Manuel Elias Cornejo Serna
 DNI: 29311839

Especialidad del validador: Gestión de los Servicios de la Salud

...08...de...Julio...del 2017

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide gestión de la información

N°	DIMENSIONES / Ítems	CLARIDAD		PERTINENCIA		RELEVANCIA		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1. CREACIÓN	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
01	La creación de la gestión de la información obedece a las necesidades del área.	/		/		/		
02	La gestión de la información identifica las necesidades del área para la creación de información.	/		/		/		
	Dimensión 2. ADQUISICIÓN	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
03	La adquisición de la información de fuentes documentales permite gestionar la información de manera óptima.	/		/		/		
04	La gestión de información de fuentes documentales facilita la adquisición de información relevante y confiable.	/		/		/		
05	La adquisición de datos de fuentes virtuales ayuda a gestionar la información de manera eficiente.	/		/		/		
06	La adquisición de información a través de las fuentes virtuales permite agilizar gestión de la información.	/		/		/		
	Dimensión 3. PROCESAMIENTO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
07	El procesamiento de la gestión de información hace uso de las TIC's.	/		/		/		
08	Las TIC's brindan soporte al procesamiento de la gestión de la información.	/		/		/		
09	La gestión de información cuenta con procedimientos definidos en su procesamiento.	/		/		/		
10	El procesamiento para gestionar la información maneja procedimientos que ayudan a las actividades del área.	/		/		/		
11	La gestión de la información cuenta con procesos definidos en el desarrollo de su procesamiento.	/		/		/		
12	Los procesos del procesamiento de datos permiten gestionar la información eficientemente.	/		/		/		
13	El procesamiento de la gestión de la información posee un buen almacenaje.	/		/		/		
14	El procesamiento de la gestión de la información permite almacenar información adecuada y de calidad.	/		/		/		
	Dimensión 4. DIFUSIÓN	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
15	La difusión cuenta con canales de comunicación eficientes de la gestión de la información.	/		/		/		
16	La gestión de la información hace uso de los canales de comunicación para su difusión.	/		/		/		
17	Existen facilidades de acceso a la información gestionada y difundida.	/		/		/		
18	Se accede a la información difundida en tiempo real que permita gestionar la información de manera eficiente.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | | No aplicable | |

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Manuel Elias Cornejo Serna
DNI: 28311839

Especialidad del validador: Gestion de los Servicios de la Salud

08 de Julio del 2017

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

**Certificado de validez de contenido del instrumento que
 mide habilidades gerenciales o directivas**

N°	DIMENSIONES / Ítems	CLARIDAD		PERTINENCIA		RELEVANCIA		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1. TÉCNICAS							
01	Las actividades diarias destacan las habilidades técnicas adquiridas en la formación profesional de las habilidades gerenciales.	/		/		/		
02	Las habilidades técnicas fortalecen la formación profesional de las habilidades gerenciales en el desarrollo de las funciones del área.	/		/		/		
03	La capacitación de las habilidades técnicas desarrollan las habilidades gerenciales que permiten reducir la demora de las actividades.	/		/		/		
04	Las habilidades gerenciales estimulan la capacitación de las habilidades técnicas para la mejora del trabajo.	/		/		/		
	Dimensión 2. INTERPERSONALES O HUMANAS							
05	La empatía es una habilidad gerencial que se promueve en las habilidades interpersonales o humanas en el desarrollo de las actividades.	/		/		/		
06	Dentro de las actividades la empatía es fundamental en las habilidades interpersonales o humanas de las habilidades gerenciales.	/		/		/		
07	Las habilidades gerenciales ayudan a que la comunicación sea más fluida en las habilidades interpersonales o humanas.	/		/		/		
08	La comunicación permite que las habilidades interpersonales o humanas fortalezcan las habilidades gerenciales para el cumplimiento de las actividades.	/		/		/		
09	Las habilidades gerenciales permiten que el trabajo en equipo sea eficiente para manejar las habilidades interpersonales o humanas en el desarrollo de las actividades.	/		/		/		
10	Las habilidades interpersonales o humanas facilitan el trabajo en equipo fortaleciendo las habilidades gerenciales dentro del área.	/		/		/		
11	El liderazgo es una habilidad gerencial de las habilidades interpersonales o humanas que reduce la incertidumbre en el desarrollo de las actividades.	/		/		/		
12	El liderazgo cohesionan las habilidades interpersonales o humanas dentro de las habilidades gerenciales para el logro de los objetivos del área.	/		/		/		
13	Las habilidades gerenciales ayudan a manejar el stress en los compromisos asumidos apoyados en las habilidades interpersonales o humanas.	/		/		/		
14	Las habilidades interpersonales o humanas de las habilidades gerenciales desarrollan cualidades personales para manejar el stress de las actividades diarias.	/		/		/		

Dimensión 3. CONCEPTUALES		SI	NO	SI	NO	SI	NO
15	La inteligencia emocional es fundamental en las habilidades gerenciales porque desarrollan habilidades conceptuales dentro del área.	/		/		/	
16	Las habilidades conceptuales obedecen al uso de las habilidades gerenciales para optimizar la inteligencia emocional dentro de las actividades del área.	/		/		/	
17	Las habilidades conceptuales facultan a las habilidades gerenciales en la toma de decisiones adecuadas.	/		/		/	
18	La toma de decisiones caracteriza las habilidades conceptuales como herramienta de las habilidades gerenciales.	/		/		/	
19	La innovación como parte de las habilidades gerenciales permite que las habilidades conceptuales desarrollen nuevas estrategias.	/		/		/	
20	Las habilidades conceptuales parten de las habilidades gerenciales en la búsqueda de la innovación para la solución de problemas.	/		/		/	
21	Las habilidades gerenciales permiten poner en práctica habilidades conceptuales para una gestión del tiempo eficiente.	/		/		/	
22	La gestión del tiempo del área se debe a las habilidades conceptuales que conllevan las habilidades gerenciales.	/		/		/	
23	Las habilidades gerenciales permiten que actúen las habilidades conceptuales en la planificación de las actividades del área.	/		/		/	
24	La planificación de los trabajos obedece a las habilidades conceptuales que los colaboradores manejan dentro de las habilidades gerenciales.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir | No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ALEJANDRINO BENITO LAVADO RODRIGUEZ
 DNI: 07054428

Especialidad del validador: DOCENCIA Y GESTION PUBLICA

... 08 de JULIO del 2017

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Firma del Experto Informante.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide gestión de la información

N°	DIMENSIONES / Ítems	CLARIDAD		PERTINENCIA		RELEVANCIA		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1. CREACIÓN	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
01	La creación de la gestión de la información obedece a las necesidades del área.	/		/		/		
02	La gestión de la información identifica las necesidades del área para la creación de información.	/		/		/		
	Dimensión 2. ADQUISICIÓN	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
03	La adquisición de la información de fuentes documentales permite gestionar la información de manera óptima.	/	/	/		/	/	
04	La gestión de información de fuentes documentales facilita la adquisición de información relevante y confiable.	/		/		/		
05	La adquisición de datos de fuentes virtuales ayuda a gestionar la información de manera eficiente.	/		/		/		
06	La adquisición de información a través de las fuentes virtuales permite agilizar gestión de la información.	/		/		/		
	Dimensión 3. PROCESAMIENTO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
07	El procesamiento de la gestión de información hace uso de las TIC's.	/		/		/		
08	Las TIC's brindan soporte al procesamiento de la gestión de la información.	/		/		/		
09	La gestión de información cuenta con procedimientos definidos en su procesamiento.	/		/		/		
10	El procesamiento para gestionar la información maneja procedimientos que ayudan a las actividades del área.	/		/		/		
11	La gestión de la información cuenta con procesos definidos en el desarrollo de su procesamiento.	/		/		/		
12	Los procesos del procesamiento de datos permiten gestionar la información eficientemente.	/		/		/		
13	El procesamiento de la gestión de la información posee un buen almacenaje.	/		/		/		
14	El procesamiento de la gestión de la información permite almacenar información adecuada y de calidad.	/		/		/		
	Dimensión 4. DIFUSIÓN	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
15	La difusión cuenta con canales de comunicación eficientes de la gestión de la información.	/		/		/		
16	La gestión de la información hace uso de los canales de comunicación para su difusión.	/		/		/		
17	Existen facilidades de acceso a la información gestionada y difundida.	/		/		/		
18	Se accede a la información difundida en tiempo real que permita gestionar la información de manera eficiente.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | | No aplicable | |

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ALEJANDRINO BENITO LAVADO RODRIGUEZ
DNI: 07054428

Especialidad del validador: DOGENCIA y GESTION PUBLICA

08 de Junio del 2017

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide habilidades gerenciales o directivas

N°	DIMENSIONES / Ítems	CLARIDAD		PERTINENCIA		RELEVANCIA		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1. TÉCNICAS							
01	Las actividades diarias destacan las habilidades técnicas adquiridas en la formación profesional de las habilidades gerenciales.	X		X		X		
02	Las habilidades técnicas fortalecen la formación profesional de las habilidades gerenciales en el desarrollo de las funciones del área.	X		X		X		
03	La capacitación de las habilidades técnicas desarrollan las habilidades gerenciales que permiten reducir la demora de las actividades.	X		X		X		
04	Las habilidades gerenciales estimulan la capacitación de las habilidades técnicas para la mejora del trabajo.	X		X		X		
	Dimensión 2. INTERPERSONALES O HUMANAS							
05	La empatía es una habilidad gerencial que se promueve en las habilidades interpersonales o humanas en el desarrollo de las actividades.	X		X		X		
06	Dentro de las actividades la empatía es fundamental en las habilidades interpersonales o humanas de las habilidades gerenciales.	X		X		X		
07	Las habilidades gerenciales ayudan a que la comunicación sea más fluida en las habilidades interpersonales o humanas.	X		X		X		
08	La comunicación permite que las habilidades interpersonales o humanas fortalezcan las habilidades gerenciales para el cumplimiento de las actividades.	X		X		X		
09	Las habilidades gerenciales permiten que el trabajo en equipo sea eficiente para manejar las habilidades interpersonales o humanas en el desarrollo de las actividades.	X		X		X		
10	Las habilidades interpersonales o humanas facilitan el trabajo en equipo fortaleciendo las habilidades gerenciales dentro del área.	X		X		X		
11	El liderazgo es una habilidad gerencial de las habilidades interpersonales o humanas que reduce la incertidumbre en el desarrollo de las actividades.	X		X		X		
12	El liderazgo cohesionan las habilidades interpersonales o humanas dentro de las habilidades gerenciales para el logro de los objetivos del área.	X		X		X		
13	Las habilidades gerenciales ayudan a manejar el stress en los compromisos asumidos apoyados en las habilidades interpersonales o humanas.	X		X		X		
14	Las habilidades interpersonales o humanas de las habilidades gerenciales desarrollan cualidades personales para manejar el stress de las actividades diarias.	X		X		X		

	Dimensión 3. CONCEPTUALES	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
15	La inteligencia emocional es fundamental en las habilidades gerenciales porque desarrollan habilidades conceptuales dentro del área.	X		X		X		
16	Las habilidades conceptuales obedecen al uso de las habilidades gerenciales para optimizar la inteligencia emocional dentro de las actividades del área.	X		X		X		
17	Las habilidades conceptuales facultan a las habilidades gerenciales en la toma de decisiones adecuadas.	X		X		X		
18	La toma de decisiones caracteriza las habilidades conceptuales como herramienta de las habilidades gerenciales.	X		X		X		
19	La innovación como parte de las habilidades gerenciales permite que las habilidades conceptuales desarrollen nuevas estrategias.	X		X		X		
20	Las habilidades conceptuales parten de las habilidades gerenciales en la búsqueda de la innovación para la solución de problemas.	X		X		X		
21	Las habilidades gerenciales permiten poner en práctica habilidades conceptuales para una gestión del tiempo eficiente.	X		X		X		
22	La gestión del tiempo del área se debe a las habilidades conceptuales que conllevan las habilidades gerenciales.	X		X		X		
23	Las habilidades gerenciales permiten que actúen las habilidades conceptuales en la planificación de las actividades del área.	X		X		X		
24	La planificación de los trabajos obedece a las habilidades conceptuales que los colaboradores manejan dentro de las habilidades gerenciales.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir | | No aplicable | |

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ ~~Mg~~ *MAITA PEREZ REYNA BEATRIZ*
 DNI: *10343151*

Especialidad del validador: *ADMINISTRACION EN EDUCACION*

8 de *Julio* del 2017

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Consta

Firma del Experto Informante.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide gestión de la información

N°	DIMENSIONES / Ítems	CLARIDAD		PERTINENCIA		RELEVANCIA		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1. CREACIÓN							
01	La creación de la gestión de la información obedece a las necesidades del área.	X		X		X		
02	La gestión de la información identifica las necesidades del área para la creación de información.	X		X		X		
	Dimensión 2. ADQUISICIÓN							
03	La adquisición de la información de fuentes documentales permite gestionar la información de manera óptima.	X		X		X		
04	La gestión de información de fuentes documentales facilita la adquisición de información relevante y confiable.	X		X		X		
05	La adquisición de datos de fuentes virtuales ayuda a gestionar la información de manera eficiente.	X		X		X		
06	La adquisición de información a través de las fuentes virtuales permite agilizar gestión de la información.	X		X		X		
	Dimensión 3. PROCESAMIENTO							
07	El procesamiento de la gestión de información hace uso de las TIC's.	X		X		X		
08	Las TIC's brindan soporte al procesamiento de la gestión de la información.	X		X		X		
09	La gestión de información cuenta con procedimientos definidos en su procesamiento.	X		X		X		
10	El procesamiento para gestionar la información maneja procedimientos que ayudan a las actividades del área.	X		X		X		
11	La gestión de la información cuenta con procesos definidos en el desarrollo de su procesamiento.	X		X		X		
12	Los procesos del procesamiento de datos permiten gestionar la información eficientemente.	X		X		X		
13	El procesamiento de la gestión de la información posee un buen almacenaje.	X		X		X		
14	El procesamiento de la gestión de la información permite almacenar información adecuada y de calidad.	X		X		X		
	Dimensión 4. DIFUSIÓN							
15	La difusión cuenta con canales de comunicación eficientes de la gestión de la información.	X		X		X		
16	La gestión de la información hace uso de los canales de comunicación para su difusión.	X		X		X		
17	Existen facilidades de acceso a la información gestionada y difundida.	X		X		X		
18	Se accede a la información difundida en tiempo real que permita gestionar la información de manera eficiente.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir | | No aplicable | |

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: MAITA PEREZ, REYNISA BEATRIZ
DNI: 10 34131 511

Especialidad del validador: ADMINISTRACION EN EDUCACION

...8...de...Julio...del 2017

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 - ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 - ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Canta

Firma del Experto Informante.

Anexo 6. Imprimante de los resultados - Aplicativo SPSS v24

Frecuencias de las variables y dimensiones estudiadas

Notas		
Salida creada		22-SEP-2017 17:51:05
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos2
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	94
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos.
Sintaxis	FRECUENCIAS VARIABLES=VI_HG D1_ht D2_hih D3_hc VD_GI D1_c D2_a D3_p D4_d /BARChart PERCENT/ORDER=ANALYSIS.	
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:03.08
	Tiempo transcurrido	00:00:01.16

Estadísticos variable independiente

	Habilidades gerenciales o directivas	Habilidades técnicas	Habilidades interpersonales o humanas	Habilidades conceptuales
Válido	94	94	94	94
Perdidos	0	0	0	0

Estadísticos variable dependiente

		Gestión de la información	Creación	Adquisición	Procesamiento	Difusión
N	Válido	94	94	94	94	94
	Perdidos	0	0	0	0	0

Tabla de frecuencia

Habilidades gerenciales o directivas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	13	13,8	13,8	13,8
	Bajo	2	2,1	2,1	16,0
	Medio	79	84,0	84,0	100,0
	Total	94	100,0	100,0	

Habilidades técnicas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	34	36,2	36,2	36,2
	Bajo	3	3,2	3,2	39,4
	Medio	57	60,6	60,6	100,0
	Total	94	100,0	100,0	

Habilidades interpersonales o humanas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	10	10,6	10,6	10,6
	Bajo	8	8,5	8,5	19,1
	Medio	76	80,9	80,9	100,0
	Total	94	100,0	100,0	

Habilidades conceptuales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	15	16,0	16,0	16,0
	Bajo	1	1,1	1,1	17,0
	Medio	78	83,0	83,0	100,0
	Total	94	100,0	100,0	

Gestión de la información

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	16	17,0	17,0	17,0
	Bajo	5	5,3	5,3	22,3
	Medio	73	77,7	77,7	100,0
	Total	94	100,0	100,0	

Creación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	57	60,6	60,6	60,6
	Bajo	12	12,8	12,8	73,4
	Medio	25	26,6	26,6	100,0
	Total	94	100,0	100,0	

Adquisición

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	34	36,2	36,2	36,2
	Bajo	15	16,0	16,0	52,1
	Medio	45	47,9	47,9	100,0
	Total	94	100,0	100,0	

Procesamiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	9	9,6	9,6	9,6
	Bajo	17	18,1	18,1	27,7
	Medio	68	72,3	72,3	100,0
	Total	94	100,0	100,0	

Difusión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	5	5,3	5,3	5,3
	Bajo	23	24,5	24,5	29,8
	Medio	66	70,2	70,2	100,0
	Total	94	100,0	100,0	

PLUM - Regresión ordinal - Gestión de la información

Notas		
Salida creada		23-SEP-2017 20:00:26
Comentarios		
Entrada	Datos	I:\MAESTRÍA\DESARROLLO DE TESIS\Estadísticos\Regresión.sav
	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos1
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	94
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos para todas las variables del modelo.
Sintaxis		PLUM VD_GI WITH VI_HG /CRITERIA=CIN(95) DELTA(0) LCONVERGE(0) MXITER(100) MXSTEP(5) PCONVERGE(1.0E-6) SINGULAR(1.0E-8) /LINK=LOGIT /PRINT=FIT PARAMETER SUMMARY.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.02
	Tiempo transcurrido	00:00:00.02

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	519,077			
Final	327,429	191,648	1	,000

Función de enlace: Logit.

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	571,784	1259	1,000
Desviación	255,977	1259	1,000

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,870
Nagelkerke	,871
McFadden	,304

Función de enlace:
Logit.

PLUM - Regresión ordinal – Creación

Notas		23-SEP-2017 20:00:57
Salida creada		
Comentarios		
Entrada	Datos	I:\MAESTRÍA\DESARROLLO DE TESIS\Estadísticos\Regresión.sav
	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos1
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	94
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos para todas las variables del modelo.
Sintaxis		PLUM D1_c WITH VI_HG /CRITERIA=CIN(95) DELTA(0) LCONVERGE(0) MXITER(100) MXSTEP(5) PCONVERGE(1.0E-6) SINGULAR(1.0E-8) /LINK=LOGIT /PRINT=FIT PARAMETER SUMMARY.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.02
	Tiempo transcurrido	00:00:00.02

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	236,112			
Final	187,526	48,585	1	,000

Función de enlace: Logit.

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	141,026	215	1,000
Desvianza	124,731	215	1,000

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,404
Nagelkerke	,415
McFadden	,144

Función de enlace: Logit.

PLUM - Regresión ordinal – Adquisición

Notas		
Salida creada		23-SEP-2017 20:01:23
Comentarios		
Entrada	Datos	I:\MAESTRÍA\DESARROLLO DE TESIS\Estadísticos\Regresión.sav
	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos1
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	94
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos para todas las variables del modelo.
Sintaxis		PLUM D2_a WITH VI_HG /CRITERIA=CIN(95) DELTA(0) LCONVERGE(0) MXITER(100) MXSTEP(5) PCONVERGE(1.0E-6) SINGULAR(1.0E-8) /LINK=LOGIT /PRINT=FIT PARAMETER SUMMARY.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.02
	Tiempo transcurrido	00:00:00.02

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	379,536			
Final	287,641	91,894	1	,000

Función de enlace: Logit.

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	555,129	575	,717
Desviación	217,679	575	1,000

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,624
Nagelkerke	,627
McFadden	,188

Función de enlace: Logit.

PLUM - Regresión ordinal – Procesamiento

Notas		23-SEP-2017 20:01:45
Salida creada		
Comentarios		
Entrada	Datos	I:\MAESTRÍA\DESARROLLO DE TESIS\Estadísticos\Regresión.sav
	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos1
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	94
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos para todas las variables del modelo.
Sintaxis		PLUM D3_p WITH VI_HG /CRITERIA=CIN(95) DELTA(0) LCONVERGE(0) MXITER(100) MXSTEP(5) PCONVERGE(1.0E-6) SINGULAR(1.0E-8) /LINK=LOGIT /PRINT=FIT PARAMETER SUMMARY.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.00
	Tiempo transcurrido	00:00:00.00

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	406,907			
Final	280,948	125,959	1	,000

Función de enlace: Logit.

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	380,618	719	1,000
Desviación	209,836	719	1,000

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,738
Nagelkerke	,741
McFadden	,244

Función de enlace: Logit.

PLUM - Regresión ordinal - Difusión

Notas		23-SEP-2017 20:02:08
Salida creada		
Comentarios		
Entrada	Datos	I:\MAESTRÍA\DESARROLLO DE TESIS\Estadísticos\Regresión.sav
	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos1
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	94
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos. Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos para todas las variables del modelo.
	Casos utilizados	
Sintaxis		PLUM D4_d WITH VI_HG /CRITERIA=CIN(95) DELTA(0) LCONVERGE(0) MXITER(100) MXSTEP(5) PCONVERGE(1.0E-6) SINGULAR(1.0E-8) /LINK=LOGIT /PRINT=FIT PARAMETER SUMMARY.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.02
	Tiempo transcurrido	00:00:00.01

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	329,450			
Final	270,628	58,822	1	,000

Función de enlace: Logit.

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	298,097	467	1,000
Desvianza	201,948	467	1,000

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,465
Nagelkerke	,470
McFadden	,134

Función de enlace: Logit.