



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
Escuela de Posgrado

**Las habilidades gerenciales en la gestión de la información en la Dirección
Regional de Salud Lima - 2022**

Tesis
Para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública

Autor
Cronwell Ynfantes Bravo

Asesora
Dra. Irina Patricia Calvo Rivera


Dra. Irina Patricia Calvo Rivera
Docente Universitaria
CEP 231

Huacho – Perú
2026



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

Escuela de Posgrado

Maestría en Gestión Pública

INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTOR:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Ynfantes Bravo Cronwell	10866109	20 - 04 - 2026
DATOS DEL ASESOR:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
Calvo Rivera Irina Patricia	03650434	https://orcid.org/0000-0003-3906-1284
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – MAESTRÍA:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
Sanchez Garcia Elvis Richar	15736456	https://orcid.org/0000-0003-0397-5420
Caro Soto Felix Gil	32124959	https://orcid.org/0000-0002-0946-5395
Huerta Hidalgo Wilmer	46038002	https://orcid.org/0000-0002-8772-8672

Cronwell Ynfantes Bravo 2025-063402

LAS HABILIDADES GERENCIALES EN LA GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD LIM...



Quick Submit



Quick Submit



DGI_Tesis Posgrado 2025

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trnoid::1:3341286922

Fecha de entrega

16 sep 2025, 8:51 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

16 sep 2025, 8:53 a.m. GMT-5

Nombre del archivo

a_de_Originalidad_Antiplagio_Cronwell_Ynfantes_Bravo_removed.pdf

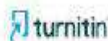
Tamaño del archivo

1.5 MB

83 páginas

14.796 palabras

75.742 caracteres



Página 1 de 81 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trnoid::1:3341286922

20% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para co...

Filtrado desde el informe

• Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Exclusiones

• N.º de coincidencia excluida

Fuentes principales

**LAS HABILIDADES GERENCIALES EN LA GESTIÓN DE LA
INFORMACIÓN EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
LIMA – 2022**

YNFANTES BRAVO, CRONWELL

TESIS DE MAESTRIA

ASESORA: Dra. Irina Patricia Calvo Rivera

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

HUACHO

2026

DEDICATORIA

A mis padres y a mi hija que son el impulsor y razón de mi vida tanto personal y como laboral.

Cronwell Ynfantes Bravo

AGRADECIMIENTO

A la Dra. Irina Patricia Calvo Rivera, quien con dedicación y esmero me ha conducido en la presente investigación desde el inicio hasta el final del presente estudio.

Cronwell Ynfantes Bravo

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
RESUMEN.....	xiii
ABSTRACT	xiv
INTRODUCCIÓN.....	xv
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1. Descripción de la realidad problemática	1
1.2. Formulación del problema	2
1.2.1. Problema general	2
1.2.2. Problemas específicos.....	3
1.3. Objetivos de la investigación	3
1.3.1. Objetivo general.....	3
1.3.2. Objetivos específicos	3
1.4. Justificación de la investigación.....	4
1.5. Delimitación del estudio.....	4
1.6. Viabilidad del estudio.....	5
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	6
2.1. Antecedentes de la investigación	6
2.1.1. Investigaciones internacionales	6
2.1.2. Investigaciones nacionales.....	8
2.2. Bases teóricas	9
2.3. Bases filosóficas.....	17

2.4.	Definiciones de términos básicos	21
2.5.	Formulación de la hipótesis	24
2.5.1.	Hipótesis general.....	24
2.5.2.	Hipótesis específicas.....	24
2.6.	Operacionalización de las variables	25
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA.....		26
3.1.	Diseño metodológico.....	26
3.2.	Población y muestra	26
3.2.1.	Población	26
3.2.2.	Muestra	27
3.3.	Técnicas de recolección de datos	27
3.4.	Técnicas para el procesamiento de información	27
CAPÍTULO IV. RESULTADOS		30
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN		44
5.1.	Discusión de resultados	44
CAPÍTULO VI.....		45
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		45
6.1.	Conclusiones	45
6.2.	Recomendaciones.....	45
CAPÍTULO VII. REFERENCIAS.....		47
ANEXOS		50

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Tipos de habilidades según Aburto y Bonales	14
Tabla 2 Operacionalización de las variables	25
Tabla 3 Evaluación de los instrumentos por tres expertos	29
Tabla 4 Análisis de confiabilidad de los instrumentos	29
Tabla 5 Habilidades gerenciales	30
Tabla 6 D1: Habilidades técnicas	31
Tabla 7 D2: Habilidades interpersonales o humanas	31
Tabla 8 D3: Habilidades conceptuales	31
Tabla 9 Gestión de la información	32
Tabla 10 D1: Creación.....	33
Tabla 11 D2: Adquisición	33
Tabla 12 D3: Procesamiento	34
Tabla 13 D4: Difusión	34
Tabla 14 Resumen del ajuste del modelo de regresión logística para la gestión de la información	35
Tabla 15 Pruebas de bondad de ajuste del modelo para la gestión de la información ...	35
Tabla 16 Medidas de pseudo R^2 del modelo logístico para la gestión de la información	36
Tabla 17 Resumen del ajuste del modelo de regresión logística para la creación	37
Tabla 18 Pruebas de bondad de ajuste del modelo para la creación	37
Tabla 19 Medidas de pseudo R^2 del modelo logístico para la creación	38
Tabla 20 Resumen del ajuste del modelo de regresión logística para la adquisición.....	38
Tabla 21 Pruebas de bondad de ajuste del modelo para la adquisición.....	39
Tabla 22 Medidas de pseudo R^2 del modelo logístico para la adquisición	39

Tabla 23 Resumen del ajuste del modelo de regresión logística para el procesamiento	40
Tabla 24 Pruebas de bondad de ajuste del modelo para el procesamiento.....	41
Tabla 25 Medidas de pseudo R^2 del modelo logístico para el procesamiento	41
Tabla 26 Resumen del ajuste del modelo de regresión logística para la difusión.....	42
Tabla 27 Pruebas de bondad de ajuste del modelo para la difusión.....	42
Tabla 28 Medidas de pseudo R^2 del modelo logístico para la difusión.....	43

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Diagrama de impacto social – Mejoramiento de la calidad de vida	11
Figura 2 Modelo propuesto por Whetten, D. y Cameron, K. (2019).	12
Figura 3. Gestión de la información Páez (2016).....	19
Figura 4 Niveles de habilidades gerenciales (V1).....	30
Figura 5 Niveles de las dimensiones de la V1	32
Figura 6 Niveles de la gestión de la información (V2).....	33
Figura 7. Niveles de las dimensiones de la V2	34

RESUMEN

Se elaboró esta investigación siguiendo que el objetivo para Perú de camino al año 2030 es ser un estado democrático, descentralizado y eficiente, enfocado en servir a los ciudadanos. Este contexto resalta la relevancia de las variables analizadas, debido a que las organizaciones públicas ganan importancia por su servicio a la comunidad y la gestión de recursos. El estudio actual busca demostrar cómo las habilidades gerenciales influyen en la gestión de la información en la DIRESA Lima 2022. Se consideró el tipo no experimental, de nivel descriptivo correlacional, diseño transversal y enfoque cuantitativo, donde 50 trabajadores fueron la muestra y se llegó a utilizar la encuesta, llegando a obtener que las habilidades gerenciales lograron influir de manera significativa sobre la gestión de información, habiendo sido en un 87.2%. También se tuvo influencias de 41.6% y 62.5% en las dimensiones creación y adquisición. Y se tuvo influencias del 74.5% y 46.9% en las dimensiones procesamiento y difusión.

Palabras clave: Habilidades gerenciales, gestión de la información, gestión pública, salud

ABSTRACT

This research was developed based on the fact that Peru's goal for the year 2030 is to be a democratic, decentralized, and efficient state, focused on serving its citizens. This context highlights the relevance of the variables analyzed, given that public organizations are gaining importance for their service to the community and resource management. The current study seeks to demonstrate how managerial skills influence information management in DIRESA Lima 2022. The study was considered non-experimental, with a descriptive correlational level, a cross-sectional design, and a quantitative approach. The sample consisted of 50 workers and a survey was used. The study concluded that managerial skills significantly influenced information management, reaching 87.2%. The influences were also found to be 41.6% and 62.5% in the creation and acquisition dimensions, and 74.5% and 46.9% in the processing and dissemination dimensions.

Keywords: management skills, information management, public management, health

INTRODUCCIÓN

En las organizaciones, resulta importante su gestión de información, especialmente en el ámbito público. En este contexto, las habilidades gerenciales desempeñan un papel fundamental para garantizar una gestión eficiente y efectiva de la información. Por ello, la administración pública va cambiando y evolucionando de manera constante, debido a factores de cambio, como la tecnología, globalización, competitividad, exigencias, calidad, tendencias, entre otros, por ello, resulta fundamental el accionar del área de talento humano, ya que gestionar este talento genera ventajas competitivas en la organización, ya que se planifica y se tiene más posibilidades de lograr los objetivos establecidos.

En el Perú, a partir del año 2002, se registra que las organizaciones públicas han ido teniendo cambios en su gestión, como consecuencia de las políticas estatales basadas en el Acuerdo Nacional, en las que se tiene como finalidad generar que el Estado sea eficiente y moderno, orientado a resultados, en base a la Ley de Bases de la Descentralización, también la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, además la creación de la Oficina Nacional de Gobierno Electrónico e Informática y la Ley del Servicio Civil, centrándose en que se brinde servicios de manera eficiente para desarrollar el bienestar de los ciudadanos.

En este escenario, la gestión pública enfrenta desafíos constantes debido a interacciones externas como el contexto global, el progreso tecnológico y el aumento en las demandas de los ciudadanos de un mejor servicio por parte de la sociedad. Las habilidades gerenciales son clave para abordar estos desafíos y lograr una administración eficiente. La gestión del recurso humano también desempeña un rol esencial en la planificación y el cumplimiento de objetivos en las instituciones públicas.

En esta investigación, determinar cómo las habilidades gerenciales influyen en la gestión de la información en una entidad pública durante el año 2022.

Para estructurar esta tesis de forma ordenada, se tomaron en cuenta los segmentos:

Capítulo I: Planteamiento del problema.

Capítulo II: Marco teórico.

Capítulo III: Metodología.

Capítulo IV: Resultados.

Capítulo V: Discusión.

Capítulo VI: Conclusiones y recomendaciones.

Capítulo VII: Referencias.

Y, tras de estos segmentos se manifiestan los anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

A partir del año 2002, las organizaciones estatales han ido teniendo un avance progresivo en su gestión, ya que las políticas gubernamentales se basaron en que se logre un Estado moderno, teniendo como finalidad que se logren resultados de Nueva Gestión Pública, para que se pueda brindar servicios a los ciudadanos, logrando de por medio niveles de eficiencia, que contribuyen a otorgarles un mejor bienestar. Ruiz (2021).

Aperturando la problemática, las habilidades gerenciales vienen a ser los criterios y capacidades que distinguen a directivos que solo dan órdenes de quienes motivan a los integrantes que conforman el grupo a su mando, así como inspirar a mostrar actitudes y comportamientos para lograr los resultados esperados, además de desarrollar el bienestar de los trabajadores y clima organizacional. Sobre ello, las organizaciones públicas, orientándose en el enfoque de Nueva Gestión Pública, se centran en que se brinde una mejor calidad de gestión de procesos para brindar una mejor calidad de servicio a los ciudadanos, mediante las habilidades gerenciales de los directivos de entidades privadas. Este accionar produjo consecuencias al adaptar esa gestión moderna, ya que se tenía brechas en la burocracia, marco normativo, indisposición de los funcionarios públicos para lograr los objetivos, generándose por la falta de capacitaciones y por la poca inclusión a los trabajadores a lograr la misión y visión de la institución.

En relación con la gestión de la información, se tiene problemas que generan una capacidad de respuesta limitada, lenta y deficiente, además, que el tiempo de trámites administrativos sea más extenso, que no se brinde un servicio adecuado a los ciudadanos, se perjudica la imagen institucional de las organizaciones y se tienen perjuicios económicos.

Pike (2019), citado en Veritas Technologies, refiere que la gestión de la información viene a ser un aspecto crucial que crece con rapidez en las organizaciones a nivel mundial.

García-Holgado y García (2019) manifiestan que, en las organizaciones, se tiene sistemas de información que funcionan como soluciones tecnológicas que permiten gestionar su información internamente y para brindar apoyo a procesos internos y externos. Con lo que, debido a que las necesidades de las organizaciones evolucionaron, se desarrolló a la vez los sistemas de información.

Con la Ley N°27658 “Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado publicado en el año 2002”, se refiere que el Estado del Perú se centra en constituir un gobierno basado en la democracia y descentralización, brindando servicios adecuados a los ciudadanos para que se logre niveles mayores de eficiencia y para que se utilice los recursos de manera prudente, conllevando a que se mejore la atención a la sociedad.

Y la Dirección de Equipamiento y Mantenimiento (DIEM), encargándose de contextos y ámbitos como infraestructura, equipamiento y mantenimiento y desarrollo, conservación y mantenimiento del equipamiento para la salud, se centra en incorporar lineamientos y políticas para que se modernice la gestión, utilizando tecnología y realizando actividades ecoeficientes. (2020)

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo influyen las habilidades gerenciales en la gestión de la información en la Dirección Regional de Salud Lima – 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo influye las habilidades gerenciales en la creación de la información en la Dirección Regional de Salud Lima - 2022?
- ¿Cómo influye las habilidades gerenciales en la adquisición de la información en la Dirección Regional de Salud Lima - 2022?
- ¿Cómo influye las habilidades gerenciales en el procesamiento de la información en la Dirección Regional de Salud Lima - 2022?
- ¿Cómo influye las habilidades gerenciales en la difusión de la información en la Dirección Regional de Salud Lima - 2022?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la influencia de las habilidades gerenciales en la gestión de la información en la Dirección Regional de Salud Lima – 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la influencia de las habilidades gerenciales en la creación de la información en la Dirección Regional de Salud Lima – 2022.
- Determinar la influencia de las habilidades gerenciales en la adquisición de la información en la Dirección Regional de Salud Lima – 2022.
- Determinar la influencia de las habilidades gerenciales en el procesamiento de la información en la Dirección Regional de Salud Lima - 2022.
- Determinar la influencia de las habilidades gerenciales en la difusión de la información en la Dirección Regional de Salud Lima - 2022.

1.4. Justificación de la investigación

- **Justificación teórica**

Se trata de producir nueva información a partir de un panorama teórico de las variables, permitiendo conocer el comportamiento observado a nivel científico, entre ellos durante un período de tiempo, proporcionando nuevos fundamentos teóricos útiles para otros estudios futuros.

- **Justificación práctica**

Los resultados que se obtengan servirán para que los servidores de la Dirección Regional de Salud Lima potencien sus habilidades gerenciales y la gestión de la información pertinentes, elaborando estrategias efectivas, las cuales servirán como ejemplo de lineamientos que pueden ser una guía para mejorar continuamente en el sector salud.

1.5. Delimitación del estudio

- **Delimitación temporal**

La investigación tendrá como delimitación temporal el ejercicio 2022.

- **Delimitación geográfica**

Esta investigación se desarrollará en la Sede Administrativa de la Dirección Regional de Salud Lima (DIRESA Lima).

1.6. Viabilidad del estudio

- **Viabilidad financiera:** Se contó con el presupuesto para pagar los gastos que abarca la investigación, contando con los equipos y materiales requeridos.
- **Viabilidad temporal:** Se dispuso de tiempo para cumplir cada proceso de gestión documentaria, abarcando desde recolectar la información, analizarla hasta sustentarla. Siendo un total de seis meses como total, desde el proyecto de tesis hasta la tesis.
- **Viabilidad técnica:** Se realizó el análisis y tratamiento correspondiente de la información y la estadística para concluir la investigación, puesto que se utilizó Excel y SPSS. Y se contó con la guía y apoyo de la asesora asignada, para consolidar los conocimientos considerados y desarrollados a lo largo de la investigación, además de su orientación para conocer y desarrollar la metodología considerada.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Investigaciones internacionales

Sánchez (2021) elaboró su tesis: Satisfacción laboral y las habilidades directivas de las mujeres ejecutivas mexicanas como determinantes de la productividad organizacional, habiéndose centrado en el análisis del grado de significación en el que las variables definen la productividad en las organizaciones. Correspondió a ser descriptiva, correlacional, se llegó a utilizar la encuesta. Llegando a que se evidenció la correlación entre las variables, refiriendo que el trato personal y habilidad conceptual resultaron ser cruciales para valorar la productividad, y para estructurar la propuesta del modelo para medir la productividad de la organización; y también para la elaboración de un plan para desarrollar las competencias de las ejecutivas.

Andrade, Alarcón y Serrano (2021) elaboraron su estudio: Estudio de habilidades directivas en el desempeño de un corporativo aduanal, se basaron en hallar las habilidades directivas más relevantes y el nivel de desempeño de los gerentes considerados. Se consideró como descriptivo, con enfoque cuantitativo, se llegó a utilizar como técnicas a la observación, entrevista, lista de cotejo y evidencias que se presentaron por los gerentes, como quejas, correos presentados durante la incorporación de un coevaluador. Se llegó a que las habilidades significativas autoconcepto, habilidad de supervisión y la capacidad de decisión en las relaciones humanas se calificaron con valores bajos. Además, sobre la evaluación del desempeño, llegó a obtenerse que el 67 % de los gerentes mostró un desempeño en el nivel regular, mientras que el 33% mostró un desempeño en el nivel bueno. Concluyéndose que tanto el conocimiento como el desarrollo de las habilidades humanas resultan ser relevantes para los gerentes, pero no se preocupan por desarrollarlas, siendo muy importantes para sus cargos. Y

se llegó a que gran parte de los ejecutivos se inclinaron por manejar rasgos como el autocontrol y adaptación a contextos, conllevando a desarrollar sus habilidades para manejar al grupo.

Bonales y Aburto (2020) elaboraron: Habilidades directivas determinantes en el clima organizacional, centrándose en hallar si las habilidades mencionadas resultan impactar y generar que se tenga un clima organizacional insatisfactorio. Se consideró como descriptiva, se empleó el método hipotético deductivo, y fue cuantitativo, siendo además no experimental y transversal, fueron considerados funcionarios que trabajaban en esos momentos en puestos de mando, empleando el cuestionario. Se llegó a que el clima referido si es determinado por las habilidades directivas, siendo en un grado alto, lo cual evidencia el impacto muy fuerte de la primera variable sobre la segunda. Además, se obtuvo las dimensiones con sus valores encontrados: liderazgo: 0.932, la comunicación: 0.897, la motivación: 0.828 y manejo de conflictos: 0.661.

Del Carmen (2019) en su investigación: La gestión de la información en la administración pública desde la perspectiva de la recuperación de la información, artículo científico, se basó en enfatizar la relevancia de recuperar información en la administración pública de España, así como resaltar la relevancia de la relación entre la recuperación de información con las ciencias de documentación; y brindar recomendaciones. Se llegó a utilizar el método exploratorio, se consideró a trabajadores de la administración referida, y se utilizó como instrumentos la revisión bibliográfica y revisión documental. Se llegó a que los documentos resultaron ser clave para que la organización pueda cumplir sus procesos correctamente, ya que se contiene acciones e instrucciones para gestionar la información y a la organización. Sobre las TIC's, llegan a ser herramientas que posibilitan la automatización y distribución de los procesos tanto internos como externos en las organizaciones públicas, en tiempo real, contribuyendo a que se ofrezcan servicios y se realicen de manera interactiva, eficiente y fácil. Por otro lado, el e-gobierno abarca reutilizar la información que se encuentra

en diferentes sitios al mismo tiempo, en adición, los metadatos contribuyen a que se logre ordenar y buscar información de manera eficiente, para que se pueda distribuir pertinentemente. Se llegó finalmente a que las ciencias de documentación, gestión de información y organización de información resultan ser importantes para que se extienda el alcance y utilidad de los modelos documentales sin limitarse por brechas como de la educación, cultura e investigación.

2.1.2. Investigaciones nacionales

Ávila (2020) elaboró su tesis: Habilidades directivas; planeamiento estratégico y cumplimiento de metas en los Institutos Superiores Tecnológicos de Lima 2015, centrándose en hallar la relación entre dichas variables mencionadas. Se consideró como no experimental correlacional, se utilizó el método hipotético deductivo, asimismo, 1203 docentes fueron la muestra, siendo estratificados a partir de los 21 institutos considerados, se utilizó el cuestionario como instrumento. Se llegó a concluir y afirmar la relación entre las variables en los institutos considerados.

Cueva (2019) elaboró su tesis: Habilidades gerenciales y satisfacción laboral del personal en el Hospital Hermilio Valdizán, centrándose en relacionar las variables. Se consideró como descriptiva, correlacional, transversal, no experimental, la muestra se conformó a partir de 217 trabajadores, se llegó a utilizar el cuestionario. Llegó a concluirse que las variables presentaron relación, habiendo sido tanto directa como significativa.

Valerio (2019) elaboró su tesis: Rentabilidad económica y gestión de la información el caso de la empresa EMMSAP S.A, centrándose en relacionar las variables, para elaborar una propuesta para mejorar la gestión de la información. Correspondió al tipo correlacional, siendo además longitudinal y no experimental, se llegó a aplicar el cuestionario, también los datos históricos rentabilidad de la empresa, datos estadísticos de la misma y la evaluación de su desempeño. Se concluyó que la situación desfavorable que presenta la empresa se origina

debido a que no realiza una adecuada gestión administrativa. Se llegó a concluir que las variables presentaron correlación, habiendo sido significativa.

Loayza y Cama (2019) elaboraron su tesis: 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 de Andahuaylas, habiéndose concentrado en hallar cómo se relacionan las variables. Se consideró como descriptiva, no experimental, transaccional, correlacional, se llegó a utilizar el cuestionario, habiéndose aplicado a la muestra, que se conformó por 44 trabajadores administrativos. Se llegó a concluir que la relación entre las variables resultó ser directa positiva, además de moderada.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Habilidades gerenciales

2.2.1.1 Definiciones

Emprende pyme.net (2019) las consideró como las habilidades que se pueden desarrollar con talleres o capacitaciones, para que se definan procesos de administración y abarca la toma de decisiones que guían el rumbo de la organización a un contexto positivo o negativo.

Concepto de habilidades gerenciales. García (2019) las consideró como el conjunto de capacidades y de conocimientos que posibilitan que los trabajadores puedan tomar decisiones y mostrar acciones de liderazgo para lograr los resultados esperados.

Ruiz (2018), por su parte, refiere a las habilidades gerenciales como las que se orientan en motivar a los trabajadores, además de mostrar actitudes y comportamientos para fomentar el logro de los objetivos establecidos, cumpliendo con los procesos administrativos y lineamientos, para desarrollar el bienestar de los trabajadores y el clima en la organización.

Arroyo (2018) considera a las habilidades como las capacidades de las personas que les permiten realizar ciertas actividades de manera correcta o según lo esperado.

2.2.2.2 Modelos de desarrollo de las habilidades gerenciales

Debido a los cambios en el mercado, se exige en la actualidad contar con un Estado que se conforme por trabajadores con habilidades que les permitan solucionar problemas, para lograr niveles de eficiencia en los procesos.

Bonifaz (2018) refiere que las habilidades directivas vienen a ser muy importantes en las organizaciones, ya que repercute en las decisiones que tomen las autoridades de las mismas para lograr el éxito o fracaso. Por lo que resulta que se consideren y desarrollen esas habilidades, para que se gestione de una mejor manera las organizaciones y se permita tomar decisiones que beneficien al talento y a la organización misma, en su búsqueda de lograr los objetivos que se propone.

González (2019) como se citó en (2020) elaboró un modelo de gerencia integral, el cual posibilita que se organice el control interno, también los sistemas de medición, además que se desarrolle la gestión de la calidad y el desarrollo administrativo, teniendo que implementar modelos teóricos para aplicarse en entidades privadas, con la finalidad que la calidad de vida de los ciudadanos mejore.

PLANEACIÓN - ORGANIZACIÓN - DIRECCIÓN - CONTROL**Enfoque Sistémico**

Sistema de Desarrollo Administrativo

Funciones Gerenciales

Modelo Estándar de Control Interno

Modelo Gerencial**Administración de Riesgos**

Administración Estratégica

NTCGP

Modelo Operativo por Procesos

Mapas Estratégicos

Gerencia por Resultados

Impacto Social: Mejoramiento de la Calidad de Vida

Este modelo representa una estructura de gestión interna enfocada en el **Impacto Social** y la **Calidad de Vida**, integrando enfoques de control interno y herramientas estratégicas de administración y medición de resultados.

Figura 1 Diagrama de impacto social – Mejoramiento de la calidad de vida

2.2.2.3 Modelo gerencial integral propuesto para el sector público Fuente: Montaña, (2019).

En este, la finalidad es que los ciudadanos sean el punto principal de las funciones públicas, por lo que resulta ser necesario incorporar ciertos elementos que se abarcan en el sector privado para dinamizar la función pública, también modernizar el Estado para realizar actividades de manera eficiente, para contribuir al desarrollo de la sociedad y para orientarse en resultados a los ciudadanos. Es debido a ello que resulta pertinente que se desarrolle las habilidades gerenciales a los de los jefes o gerentes de las organizaciones, para elaborar la investigación y para que se puedan contrastar teorías.

Whetten y Cameron (2019) elaboraron un esquema en el que se monitorea cómo se desarrollan las habilidades directivas, basándose en la identificación de capacidades de la persona (jefe) que pueden desarrollarse por medio de la práctica. Además, refirieron que aplicar habilidades sin tener conocimiento conceptual no propicia que se desarrollen las habilidades gerenciales en las organizaciones. Por lo que, el modelo que proponen para el sector público, siendo el Modelo gerencial integral, no posee las capacidades tanto de flexibilidad como de adaptación a las circunstancias que se enfrentan, por lo que se requiere que se diagnostique la situación antes de implementar el modelo. Por ello, tanto el aprendizaje de teorías y práctica conductual resultan ser

pertinentes para desarrollar las habilidades gerenciales, mostrándose en el modelo siguiente:

Sección	Contenido
Evaluación de habilidades	Se emplea instrumentos con la finalidad de identificar el nivel de competencia y estilos de las personas. Con lo que se puede identificar las habilidades diferenciales entre personas, además de inconvenientes y áreas de mejora, para que se establezcan planes de mejora.
Aprendizaje de habilidades	Se enfoca en que se explique los principios de las habilidades, para que las personas puedan desarrollarlas en base a la investigación científica.
Análisis de habilidades	Se analiza el rendimiento exitoso y fallido de las habilidades, para que se tenga identificadas las deficiencias o puntos de mejora, para que con recomendaciones se pueda modificar el accionar de los trabajadores para cumplir los resultados.
Práctica de habilidades	Se brinda la retroalimentación a los trabajadores, para que puedan detectar sus puntos de mejora, con la finalidad que con la práctica se puedan mejorar o corregirlos para lograr los objetivos.
Aplicación de habilidades	Abarca la explicación de la situación de cada persona para hallar los puntos débiles y elaborar un plan de acción para mejorar los ejercicios o tareas durante su ejecución.

Figura 2 Modelo propuesto por Whetten, D. y Cameron, K. (2019).

2.2.2.4 Dimensiones de habilidades gerenciales

Núñez (2020) comentó que se tienen categorías para abordar las variables, siendo:

- a. **Técnicas:** Abarca la manera de realizar actividades a partir de los conocimientos aprendidos por parte de la persona a lo largo de su vida académica, como en el colegio o universidades.
- b. **Humanas:** Corresponden a aquellas que posibilitan que los trabajadores puedan trabajar de manera correcta y productiva, siendo tanto individual como grupalmente. Con ello se tiene como finalidad crear un ambiente que propicie a los trabajadores mostrar su mayor esfuerzo y rendimiento, además de generar que disfruten sus labores como parte del trabajo.

- c. **Conceptuales:** Corresponden a poder solucionar problemas o conflictos en base a conocimientos y experiencia de la persona. Relacionado a ello, algunas habilidades pueden ser más importantes que otras, dependiendo de la función o cargo laboral que ocupen los directivos o jefes. Y se refiere que las habilidades conceptuales son presentadas y desarrolladas por los directivos o gerentes, quienes ejercen cierta influencia mediante su toma de decisiones para propiciar que la organización logre o no el éxito esperado.

Whetten y Cameron (2019) consideraron a las habilidades directivas, clasificándolas en las siguientes:

- a. **Personales:** Aquellas para controlar el estrés, idear soluciones creativas para problemas, considerar y desarrollar el autoconocimiento y proponer soluciones analíticas.
- b. **Interpersonales:** Aquellas para controlar y propiciar una comunicación de respeto entre los trabajadores, además de fomentar el apoyo, manejo de conflictos y motivación.
- c. **Grupales:** Se asigna roles en los grupos, se fomenta el trabajo en equipo y la convicción para lograr los resultados o cambio esperado.
- d. **Específicas de comunicación:** Abarca habilidades para guiar y controlar entrevistas y encuentros laborales.

Tabla 1

Tipos de habilidades según Aburto y Bonales

Habilidades	Alcance
Técnicas	Corresponde a elaborar y desarrollar ciertas actividades en base a los conocimientos y experiencia.
Interpersonales	Corresponde a poder trabajar en equipo, mostrar disposición para colaborar, mostrar cortesía, colaboración y solucionar las necesidades de las personas.
Sociales	Corresponde a los trabajos que se ejecutan con el objeto de favorecer la transmisión de información en el entorno.
Académicas	Corresponde a poder analizar, comparar y evaluar información o juicios de información.
De innovación	Corresponde a descubrir, suponer y formular hipótesis, y considerar teorías para respaldar las hipótesis que se formulan.
Prácticas	Corresponde a los hábitos de trabajo o las acciones de empleo.
Físicas	Corresponde a poder tener una condición de salud adecuada, así como lograr niveles de flexibilidad y eficiencia ante los demás o ante el entorno.
De pensamiento	Corresponde a la generación de conocimientos y aprender a pensar.
Directivas	Corresponde a coordinar las funciones de un equipo y dirigirlos para lograr los resultados esperados.
De liderazgo	Corresponde a poder orientar y motivar a un grupo de personas para lograr ciertos objetivos en común.
Empresariales	Corresponde a crear ideas, proyectos o negocios.

Fuente: Aburto y Bonales (2019)

Madrigal (2019) considera a las habilidades gerenciales dividirse en las siguientes:

- a. **Habilidades conceptuales:** Aquellas que abarcan analizar situaciones, comprender ideas y formular planes de acción para la solución de problemas, siendo desde el contexto de la organización donde laboren los trabajadores.
- b. **Habilidades técnicas y profesionales:** Aquellas que abarcan los conocimientos y destrezas de las personas para realizar ciertas actividades o para solucionar problemas que se presenten.
- c. **Habilidades interpersonales:** Aquellas que abarcan la interacción con los demás trabajadores para lograr los resultados esperados por la organización, y que abarca motivar a los trabajadores y mostrar un trato adecuado.

- d. **Habilidades sociales:** Aquellas que abarcan la convivencia y empatía con las demás personas del entorno.

Dichas habilidades las congregó en seis grupos:

Grupo I: Se tiene a las Primeras habilidades sociales, siendo las capacidades de escucha, de conversar, de preguntar, de agradecer, de hacer cumplidos, entre otras.

Grupo II: Se tiene a las Habilidades sociales avanzadas, siendo las capacidades para solicitar ayuda, para participar, para instruir, para disculparse, entre otras.

Grupo III: Se tiene a las Habilidades afines con los sentimientos, siendo las capacidades para enunciar emociones, sentimientos, miedos, enfrentar los miedos y enfados, entre otras.

Grupo IV: Se tiene a las Habilidades alternativas a la agresión, siendo las capacidades para compartir cosas, para hacer negocios, para ayudar a los demás, para pedir permiso, entre otras.

Grupo V: Se tiene a las Habilidades para hacer frente al estrés, siendo las capacidades para hacer quejas, defender a amigos, actuar ante fracasos, entre otras.

Grupo VI: Se tiene a las Habilidades de planificación, siendo las capacidades para mostrar iniciativa, recolectar información, investigar o diferir las causas que generan problemas, asignar objetivos, entre otras.

2.2.3 Gestión de información

Barrios (2019) consideró que la variable abarca la administración de los recursos informativos de las organizaciones, llegando a utilizar las tecnologías pertinentes. Con lo que resulta necesaria identificar y determinar la dirección de los trabajadores que manipulan esos recursos, para garantizar que los costos a los que se incurre para recolectar, organizar, almacenar, usar, recuperar, y dependiendo, eliminarla, con la finalidad que se logre que su uso o eliminación, sean menores en valores a los beneficios que se obtuvo de los mismos.

Manso (2008) consideró a la variable como el conjunto de recursos organizacionales tanto internos como externos, que después de seleccionarlos, organizarlos, almacenarlos y estructurarlos, se emplea las TIC's para lograr calidad, seguridad y uso de la información de la organización de manera efectiva.

Arévalo (2017) refiere a la variable como aprovechar los beneficios y alcances de la información para que se logre los objetivos de la organización; abarcando procesos como adquirir la información, además de procesarla y difundirla oportunamente.

Ponjuán (2017) refiere que la variable abarca ser el proceso en el que se obtiene o se utiliza recursos de la organización, como los materiales, económicos, humanos, para gestionar la información contextualmente y su utilidad en la sociedad.

Cornellá (2018) refiere a la variable como el conjunto de metodologías y de técnicas que se aplican para la gestión de los recursos informativos de la organización.

Morales (2017) señala que la gestión de la información posibilita que la organización pueda disminuir los costos en la mayor cantidad posible, así como que se recolecte, produzca y transmita información actualizada de manera precisa y oportunamente, para que se disponga cuando la organización lo requiera.

Dueñas (2020) consideró que la gestión de información abarca las actividades orientadas en obtener información en el tiempo y espacio adecuados, al precio adecuado, con la finalidad de tomar decisiones oportunamente. Además, implica usar técnicas para organizar, evaluar, almacenar y revisar la información para mejorar la competitividad de los trabajadores en la organización.

Bustelo y Amarilla (2019) señalan que la gestión de información se conforma por la realización de acciones para la adquisición, procesamiento, almacenamiento y recuperación de información de la organización, con la finalidad de disponer de la mencionada para realizar las labores respectivas o para los fines que se asigne.

Prytherch (2018) menciona que la gestión de la información abarca las actividades para generar, coordinar, almacenar, buscar y recuperar información determinada, siendo interna o externa y en diferentes soportes.

2.3. Bases filosóficas

Ponjuán (2018) mencionó que la gestión referida se basa en dos principios principales:

- i) La teoría de sistemas: Toda organización, sistema o conjunto se rige bajo un sistema, ya que es un subsistema o una parte tanto anterior como posterior de algún proceso u otro sistema. En el que los componentes se interrelacionan de diferentes maneras, llamándose como configuración, pero los aspectos externos al sistema vienen a ser el ambiente, y que esos componentes se desarrollan para cumplir alguna finalidad u objetivo. Por ejemplo, en una empresa comercial, se tiene al sistema comercial, es decir, los planes, recursos, estrategias y métodos para realizar lo acordado, pero también se tiene su sistema administrativo, tecnológico, entre otros. Con lo que se llega a entender que cada subsistema

conforma un sistema en general, y que cada uno de los mencionados llega a ser parte del sistema de información organizacional.

- ii) La Teoría del Ciclo de Vida: Con esta teoría se muestra el camino o recorrido y las acciones que se ejecutan tras avanzar en el Estado de actividad en actividad. Asimismo, no se debe considerar que la vida cotidiana de la información coincide con la vida cotidiana del documento, ya que se puede estar por culminar algún documento, pero no necesariamente se culmina la información del mismo. Por lo que con ello muchos documentos aún se mantienen vigentes, pero con información desactualizada.

2.3.2. Modelos de la gestión de la información

Páez (2016) elaboró su modelo de esta variable, centrándose en que la gestión de información abarca procesos que pasan o se abarcan en dimensiones como las responsabilidades directivas y el procedimiento de decisión, que incluyen procesos como planificación, organización, control, dirección y reciclaje. En la siguiente imagen, en la parte de los extremos se tiene tanto al comportamiento organizacional y aprendizaje, refiriendo que tras tomar decisiones es posible lograr el aprendizaje organizacional, siendo por medio de la retroalimentación. Y, se tiene la dimensión de flujos de información y comunicación, conformada por las etapas de necesidades, suministro, manejo y uso de la información.



Figura 3. Gestión de la información Páez (2016).

Se tiene dimensiones en la parte derecha, siendo la logística, compuesta por las entradas y salidas; los servicios, la actividad de línea, el ambiente social de la organización y la calidad del trabajo. También, se muestra en la parte superior izquierda la dimensión activos de información, conformada por la depreciación, fuentes, sistemas, servicios y capitalización. Y se muestra los procesos de apoyo en el modelo, conformándose por la infraestructura, recursos humanos, tecnología y suministro de materiales. En el medio, se presenta las dimensiones: gestión de recursos de información, gestión de información estratégica y gestión holística de la información, considerándose a partir del ciclo de vida de la información considerada y por las transacciones que se procesan en las actividades cotidianas en la organización. Por lo que con la propuesta de mejora se considera el mapeo de flujos, impacto de la gestión de información, cultura organizacional y protección de la información.

2.3.2.2 Modelo de gestión de información de Butcher y Rowley

Butcher y Rowley (2018) en su modelo refirió siete elementos determinantes, comenzando cada término con la letra R, siendo los siguientes:

- i) **Reading: Lectura.** Se refiere a que los usuarios asimilan conocimientos que le resultan relevantes o necesarios para aprender, encontrándose en espacios o sitios electrónicos o en formato impreso.
- ii) **Recognition: Reconocimiento.** Se produce cuando tras leer, el usuario asimila conocimientos sobre lo que lee, por lo que generan sus propios conocimientos (conocimientos subjetivos).
- iii) **Reinterpretation: Reinterpretación.** Los usuarios usan la información internalizada y es convertida de tal manera que se pueda comunicar de manera fácil, sea de manera impresa o electrónica (conocimiento público).
- iv) **Reviewing: revisión.** Abarca convertir el conocimiento público en conocimiento validado, por lo que resulta necesario que intervengan otros usuarios que sean expertos para validar el conocimiento público, por medio de la revisión.
- v) **Release: emisión o distribución.** Se percibe el conocimiento público como conocimiento validado y se logra la calidad esperada cuando se acceden fácilmente a esta etapa los trabajadores, organizaciones y las comunidades.
- vi) **Restructuring: Restructuración.** El conocimiento validado será utilizado y modificado por las personas, organizaciones y comunidades en base a la agregación de aspectos, con lo que se enriquece o amplía la información para que otros usuarios puedan utilizarla para la recuperación de conocimiento relevante.

- vii) **Retrieval:** Recuperación. Abarca el proceso en el que los conocimientos importantes son recuperados y se leen previamente a los conocimientos registrados en materiales impresos, con la finalidad que puedan convertirse en información y se pueda recomenzar el ciclo referido.

2.4. Definiciones de términos básicos

- **Organización:** Se considera como un determinado proceso en el que se distribuye los recursos y actividades de las organizaciones para lograr ciertos objetivos. (Dueñas, 2021).
- **Administrar:** Abarca las acciones de utilizar recursos de manera eficiente o limitada y dirigir las actividades para lograr ciertos objetivos. (Real Academia de la Lengua Española, 2022).
- **Gerencia:** Área directiva o de mando en las entidades, en las que se determina la toma de decisiones y planeamientos para lograr los resultados deseados. (Espinoza, 2021).
- **Liderazgo:** Corresponde al proceso de lograr influir en un grupo de personas, para que con la comunicación debida, guía y orientación pertinente, motivación, trato adecuado y retroalimentación respectiva se logren los objetivos en común. Abarca además tener iniciativa para evaluar su rendimiento y realizar capacitaciones para que se realicen las actividades de manera eficaz y eficiente. (Campos, 2020)
- **Motivación:** Proceso en el que la persona siente impulsos o convicción de realizar ciertas actividades para lograr ciertos objetivos, presentándose en alguna situación. Además, se propicia el esfuerzo y disposición para lograr lo esperado.

Y, en el contexto organizacional, se fomenta el esfuerzo de los trabajadores para mejorar continuamente, en base a capacitaciones, para lograr su realización profesional o personal, y enfocándose en lograr los resultados de la organización. (Ruiz, 2020)

- **Talento:** Capacidad que, según las características de la persona, le permite realizar actividades diferentes, la cual se obtiene desde el nacimiento de la misma. Y que se va descubriendo a temprana edad o en otras etapas de la vida, y se desarrolla con el aprendizaje. (Mateo, 2020)
- **Inteligencia Emocional:** Abarca la capacidad cognitiva o de aprendizaje para expresar las emociones a los demás y poder controlarlos, además de respetar las que expresen las demás personas con las que se relacionan en el entorno y que permite que se adecúe a ello y se conforme un ambiente que fomente concretar adecuadas relaciones interpersonales. (Piñeros, 2019).
- **Conflicto:** Viene a ser malentendidos o problemas que surgen por el roce e interacción entre las personas, por la confrontación de puntos de vista, intereses, entre otros, con lo que se generan actitudes negativas y se perjudica de alguna manera a la otra persona. (Zavala, 2019).
- **Fracaso empresarial:** Viene a ser la incapacidad de una empresa para mantener sus operaciones, por lo que repercute de manera negativa sobre sus finanzas y situación en el mercado, entrando en crisis que conlleva a su posible final o cierre. (Almonacid, 2020).

- **Cambio:** Acción en el que se tiene disposición para modificar, aceptar o seguir ciertas acciones, situaciones o hechos para llegar a otro escenario u objetivo en la vida, llegando a resultados positivos o negativos. (Córdor, 2020)
- **Negocio:** Viene a ser el acuerdo entre dos personas, en los que se realizan planes de acción para generar ingresos o para administrar recursos siendo rentables o beneficiosos los resultados para ambas partes. (Dueñas, 2020).
- **Proactivo:** Rasgo de una persona que piensa antes de actuar, y que se centra en superarse constantemente y soluciona sus errores. (Solano, 2019)
- **Reactivo:** Rasgo de una persona que antes de actuar, no piensa, por lo que se expone con mayor rapidez a las consecuencias, aprende de sus errores, y pueden culpar a los demás por sus errores. (Rodríguez, 2020)
- **Creatividad:** Viene a ser el intelecto y capacidad de la persona para crear nuevas ideas, relacionar conceptos y obtener soluciones diferentes a las convencionales, abarcando a la vez el arte al actuar, conformado así originalidad e innovación. (Crespo, 2020)
- **Eficiencia:** Viene a ser la capacidad o nivel para utilizar los recursos en cantidades suficientes y cumpliendo con el tiempo asignado para lograr ciertos objetivos. (Pérez, 2020)
- **Comunicación:** Es el medio o nexo de contacto entre dos o más seres vivos, en el que se intercambia mensajes, se tiene agentes como el emisor, receptor, se tiene el mensaje que se envía, el contexto y el canal por el que se envía. (Henríquez, 2019)

- **Habilidad:** Talento de las personas para realizar ciertas acciones de manera correcta y completa. (Dueñas, 2020).

2.5. Formulación de la hipótesis

2.5.1. Hipótesis general

Las habilidades gerenciales influyen positivamente en la gestión de la información en la Dirección Regional de Salud Lima – 2022.

2.5.2. Hipótesis específicas

- Las habilidades gerenciales influyen positivamente en la creación de la información en la Dirección Regional de Salud Lima – 2022.
- Las habilidades gerenciales influyen positivamente en la adquisición de la información en la Dirección Regional de Salud Lima – 2022.
- Las habilidades gerenciales influyen positivamente en el procesamiento de la información en la Dirección Regional de Salud Lima – 2022.
- Las habilidades gerenciales influyen positivamente en la difusión de la información en la Dirección Regional de Salud Lima – 2022.

2.6. Operacionalización de las variables

Tabla 2

Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Independiente HABILIDADES GERENCIALES	Bonifaz (2018) refiere que las habilidades directivas vienen a ser muy importantes en las organizaciones, ya que repercute en las decisiones que tomen las autoridades de las mismas para lograr el éxito o fracaso. Por lo que resulta que se consideren y desarrollen esas habilidades, para que se gestione de una mejor manera las organizaciones y se permita tomar decisiones que beneficien al talento y a la organización misma, en su búsqueda de lograr los objetivos que se propone.	Vienen a ser las capacidades de los jefes de las organizaciones que les permite realizar labores de manera efectiva, teniendo que tener coordinación, liderazgo y eficiencia.	• Habilidades técnicas • Habilidades interpersonales o humanas • Habilidades conceptuales	• Formación • Capacitación • Empatía • Comunicación • Trabajo en equipo • Liderazgo • Manejo del estrés • Inteligencia emocional • Toma de decisiones • Innovación y creatividad • Gestión del tiempo • Planificación y dirección
Dependiente GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN	Abarca controlar el ciclo de vida de la información, iniciando desde su requerimiento hasta la disposición que se asigne. (Espinoza, 2022).	Abarca controlar la información de la organización, para que se registre y gestione sobre los procesos y se mantenga disponible oportunamente.	▪ Creación ▪ Adquisición • Procesamiento • Difusión	▪ Necesidades ▪ Fuentes documentales ▪ Fuentes virtuales ▪ Uso de las TICs ▪ Procedimientos ▪ Procesos ▪ Almacenaje ▪ Canales de comunicación ▪ Acceso a la información

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

3.1.1. Tipo de investigación

Correspondió al no experimental, ya que se observa los hechos y fenómenos que suceden en el objeto de estudio, sin necesidad que se realicen modificaciones de manera premeditada. (Hernández Sampieri, 2018).

3.1.2. Nivel

Se consideró el descriptivo correlacional, el cual busca identificar la relación entre las variables referidas. (Hernández Sampieri, 2018).

3.1.3. Diseño

Se empleó el transversal, puesto que se recaba la información que se requiere para el procesamiento posterior una sola vez, con la finalidad de hallar cómo se relacionan las variables. (Hernández Sampieri, 2018)

3.1.4. Enfoque

Se consideró el cuantitativo, donde se considera la escala numérica y la estadística para comprobar las hipótesis formuladas. (Hernández Sampieri, 2018)

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

Se consideró a los jefes de áreas y directivos de la Dirección Regional de Salud Lima, que hacen un total de 50 trabajadores, jefes de unidades funcionales.

3.2.2. Muestra

Se consideró al 100% de población, en ese sentido, se trabajó con los 50 trabajadores.

3.3. Técnicas de recolección de datos

- **Observación:** Se analizó la información recabada de la población, para depurar los datos que no se requieran, centrándose en las variables.
- **Análisis documental:** Se revisó documentos que se organizaron en bibliotecas tanto físicas como virtuales, para poder tener una información más sustancial sobre las variables y para compararla con diferentes literaturas.
- **Análisis estadístico:** Se analizó la base de datos de la muestra, para hallar los patrones de comportamiento y llegar así a las conclusiones sobre los resultados que se obtienen.

3.4. Técnicas para el procesamiento de información

Tras recolectar los datos que se requieren por medio de la encuesta a los jefes considerados: Se tabuló los datos en Excel, y se procesó la información empleando SPSS v.26. Por lo que cada resultado se analiza e interpreta conforme a su importancia, presentándose como resultados sobre las variables en la muestra considerada.

3.4.1. Instrumento de habilidades gerenciales

Abarcó 24 ítems y considerando las dimensiones: habilidades técnicas, interpersonales o humanas y conceptuales. Se consideró la escala de Likert: Totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), Parcialmente de acuerdo (3), de acuerdo (4) y totalmente de acuerdo (5), validándose por expertos para hallar y confirmar su validez. Se consideró los niveles: Alto (88– 120), Medio (56 – 87) y Bajo (24 – 55)

3.4.2. Instrumento de gestión de la información

Abarcó 18 ítems, centrándose en sus dimensiones: creación, adquisición, procesamiento y difusión. Se consideró la escala Likert, conteniendo la escala que se presentó en la variable anterior. Se consideró los niveles: Alto (66 – 90), Medio (42 – 65) y Bajo (18 – 41)

3.4.3. Validez y confiabilidad

Se consideró el juicio de expertos para hallar ambos criterios del cuestionario empleado, detallando a continuación:

Validez a juicio de expertos

Considerando la tabla que se muestra, se concluyó que todos los expertos calificaron al instrumento como claro, pertinente y relevante, puntuándolo como:

Tabla 3

Evaluación de los instrumentos por tres expertos

Instrumento	Evaluación general
Cuestionario para medir las habilidades gerenciales	Suficiente
Cuestionario para medir la gestión de la información	Suficiente

3.4.4. Confiabilidad

Se consideró la prueba piloto, aplicándose a una muestra aparte menor de 10 trabajadores de la DIRESA Lima, habiéndose seleccionados de manera aleatoria, representando la quinta parte de la población total.

Tabla 4

Análisis de confiabilidad de los instrumentos

Variables	α	N° de preguntas
V1: Habilidades gerenciales	0.913	24
V2: Gestión de la información	0.905	18

Por lo tanto, se llegó a que los instrumentos para las variables resultaron ser confiables, ya que se logró el nivel Excelente.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos de la V1 y sus respectivas dimensiones

Tabla 5

Habilidades gerenciales

Nivel	f	%	% válido	% acum.
Alto	07	14%	14%	14%
Medio	42	84%	84%	98%
Bajo	01	02%	02%	100.0%
Total	50	100.0%	100.0%	

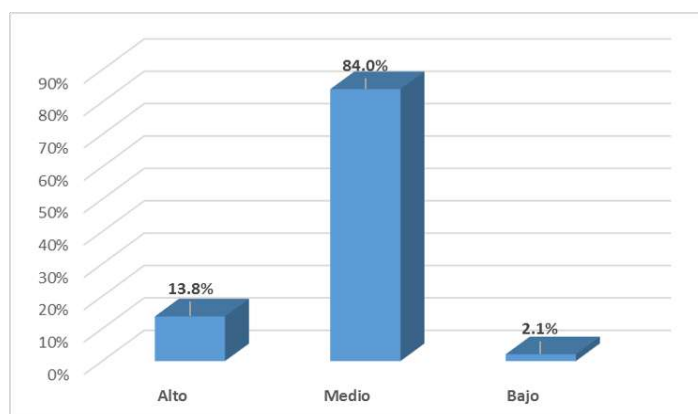


Figura 4 Niveles de habilidades gerenciales (V1)

Respecto a la tabla 5, podemos observar que, en relación con los trabajadores de la Diresa, los niveles de las habilidades gerenciales presentan un mayor porcentaje en el nivel medio con un 84%, el 14% alto y 2% bajo. Por otro lado, con respecto a la tabla 6, siendo la dimensión habilidades técnicas, el mayor porcentaje se centra en medio con un 60.60%, el 36.20% alto y 3.20% bajo. Asimismo, en relación a la tabla 7, siendo la dimensión habilidades interpersonales o humanas, el mayor porcentaje se encuentra en medio con un 80.90%, el 10.60% alto y 8.50% bajo. Por último, en la tabla 8, siendo la dimensión

habilidades conceptuales, el mayor porcentaje se encuentra en medio con un 83.00%, el 16.00% alto y 1.10% bajo.

Tabla 6

D1: Habilidades técnicas

Nivel	f	%
Alto	16	36.20%
Medio	30	60.60%
Bajo	4	3.20%
Total	50	100.00%

Tabla 7

D2: Habilidades interpersonales o humanas

Nivel	f	%
Alto	5	10.60%
Medio	41	80.90%
Bajo	4	8.50%
Total	50	100.00%

Tabla 8

D3: Habilidades conceptuales

Nivel	f	%
Alto	8	16.00%
Medio	41	83.00%
Bajo	1	1.10%
Total	50	100.00%

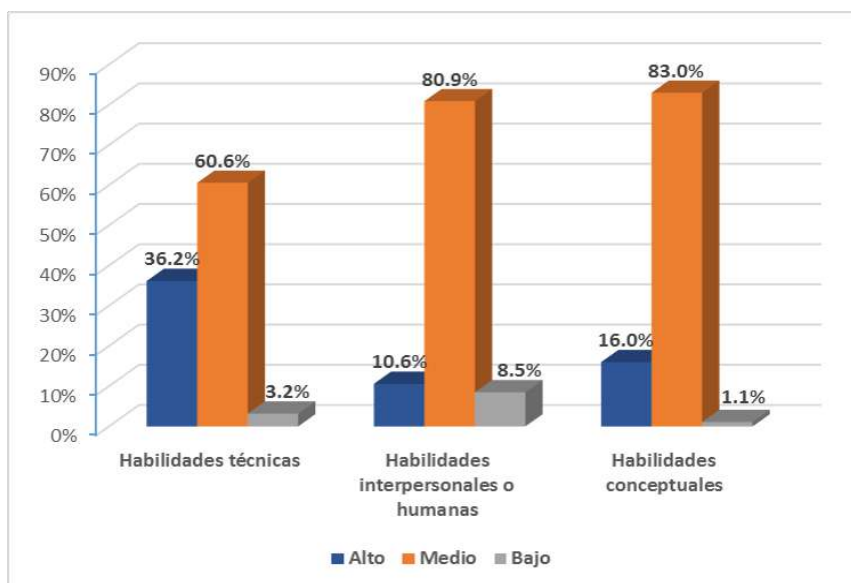


Figura 5 Niveles de las dimensiones de la V1

4.2 Resultados descriptivos de la V2 y sus respectivas dimensiones

Tabla 9

Gestión de la información

Nivel	f	%	% válido	% acum.
Alto	09	17.0%	17.0%	17.0%
Medio	39	77.7%	77.7%	94.7%
Bajo	02	5.3%	5.3%	100.0%
Total	50	100.0%	100.0%	

Respecto a la tabla 9, podemos observar que, en relación con los trabajadores de la Diresa, los niveles de la gestión de la información presentan un mayor porcentaje en el nivel medio con un 77.7%, el 17% alto y 5.3% bajo. Por otro lado, con respecto a la tabla 10, siendo la dimensión creación, el mayor porcentaje se centra en alto con un 60.60%, el 26.60% medio y 12.80% bajo. Asimismo, en relación a la tabla 11, siendo la dimensión adquisición, el mayor porcentaje se encuentra en medio con un 47.90%, el 36.20% alto y 16% bajo. También, en relación a la tabla 12, siendo la dimensión procesamiento, el mayor porcentaje se encuentra en alto con un 60.60%, el 26.60% medio y 12.80% bajo. Por

último, en la tabla 13, siendo la dimensión difusión, el mayor porcentaje se encuentra en medio con un 70.20%, el 24.50% bajo y 5.30% alto.

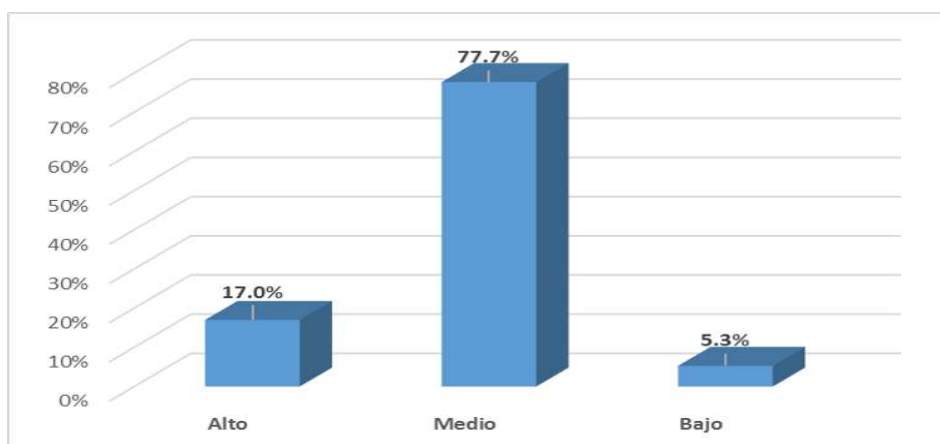


Figura 6 Gestión de la información (V2)

Tabla 10

D1: Creación

Nivel	f	%
Alto	30	60.60%
Medio	13	26.60%
Bajo	7	12.80%
Total	50	100.00%

Tabla 11

D2: Adquisición

Nivel	f	%
Alto	18	36.20%
Medio	24	47.90%
Bajo	8	16.00%
Total	50	100.00%

Tabla 12

D3: Procesamiento

Nivel	f	%
Alto	5	60.60%
Medio	36	26.60%
Bajo	9	12.80%
Total	50	100.00%

Tabla 13

D4: Difusión

Nivel	f	%
Alto	3	5.30%
Medio	35	70.20%
Bajo	12	24.50%
Total	50	100.00%

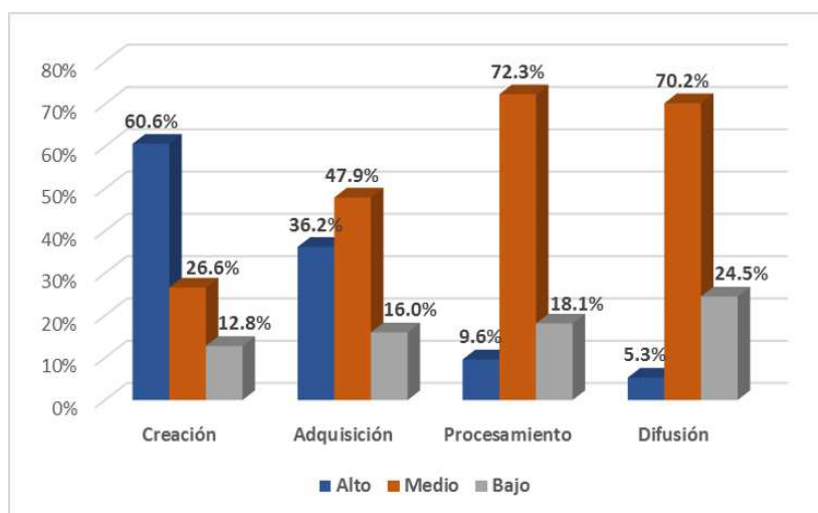


Figura 7. Niveles de las dimensiones de la V2

4.3 Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Ho: Las habilidades gerenciales no influyen positivamente en la gestión de la información en la DIRESA Lima, 2022.

Ha: Las habilidades gerenciales influyen positivamente en la gestión de la información en la DIRESA Lima, 2022.

Tabla 14

Resumen del ajuste del modelo de regresión logística para la gestión de la información

Modelo	-2 LogL	χ^2	gl	Sig.
Sólo intersección	518.055			
Final	325.365	190.431	1	0.000

Función de enlace: Tabla de información

Según la tabla 14, el X^2 obtenido es 190.431, con 1 grado de libertad, lo que nos da un valor significativo (0.000). Al encontrarse el valor de la Sig. <0.05, descartamos la Ho.

Tabla 15

Pruebas de bondad de ajuste del modelo para la gestión de la información

	χ^2	gl	Sig.
Pearson	570.256	1258	1.000
Desv.	256.623	1258	1.000

Función de enlace: Tabla de información

En relación con la tabla 15, se visualiza que los valores sigs. superan el 0.05, específicamente. Es decir que este modelo resulta idóneo para el ajuste de los datos que tenemos.

Tabla 16
Medidas de pseudo R^2 del modelo logístico
para la gestión de la información

Índice	Resultado
Cox y Snell	.871
Nagelkerke	.872
McFadden	.305

Función de enlace: Tabla de información

Según la tabla 16, el valor del índice Cox y Snell es 0.871, mientras que el de Nagelkerke, una versión ajustada que puede alcanzar un valor máximo de 1, es de 0.872, asimismo, el índice de McFadden es 0.305. Se observa que el resultado de Nagelkerke (87.2%) presenta un excelente nivel de ajuste del modelo.

Hipótesis específica 1

- Ho: Las habilidades gerenciales no influyen positivamente en la creación de la información en la DIRESA Lima, 2022.
- Ha: Las habilidades gerenciales influyen positivamente en la creación de la información en la DIRESA Lima, 2022.

Tabla 17

Resumen del ajuste del modelo de regresión logística para la creación

Modelo	-2LogL	χ^2	gl	Sig.
Sólo intersección	229.224			
Final	185.455	47.467	1	0.000

Función de enlace: Tabla de información

Según la tabla 17, el X^2 obtenido es 47.467, con 1 grado de libertad, lo que nos da un valor significativo (0.000). Al encontrarse el valor de la Sig. <0.05, descartamos la H_0 .

Tabla 18

Pruebas de bondad de ajuste del modelo para la creación

	χ^2	gl	Sig.
Pearson	140.025	216	1.000
Desv	123.524	216	1.000

Función de enlace: Tabla de información

En relación con la tabla 18, se visualiza que los valores sigs. superan el 0.05, específicamente. Es decir que este modelo resulta idóneo para el ajuste de los datos que tenemos.

Tabla 19

Medidas de pseudo R² del modelo logístico para la creación

Índice	Resultado
Cox y Snell	.413
Nagelkerke	.416
McFadden	.145

Función de enlace: Tabla de información

Según la tabla 19, el valor del índice Cox y Snell es 0.413, mientras que el de Nagelkerke, una versión ajustada que puede alcanzar un valor máximo de 1, es de 0.416, asimismo, el índice de McFadden es 0.145. Se observa que el resultado de Nagelkerke (41.6%) presenta un nivel aceptable de ajuste del modelo.

Hipótesis específica 2

- Ho: Las habilidades gerenciales no influyen positivamente en la adquisición de la información en una entidad pública - Lima 2022.
- Ha: Las habilidades gerenciales influyen positivamente en la adquisición de la información en una entidad pública - Lima 2022.

Tabla 20

Resumen del ajuste del modelo de regresión logística para la adquisición

Modelo	-2 LogL	χ^2	gl	Sig.
Sólo intersección	380.25			
Final	279.77	90.57	1	0.000

Función de enlace: Tabla de información

Según la tabla 20, el X^2 obtenido es 90.57, con 1 grado de libertad, lo que nos da un valor significativo (0.000). Al encontrarse el valor de la Sig. <0.05 , descartamos la H_0 .

Tabla 21

Pruebas de bondad de ajuste del modelo para la adquisición

	χ^2	gl	Sig.
Pearson	565.14	574	0.728
Desv	219.43	574	1.000

Función de enlace: Tabla de información

En relación con la tabla 21, se visualiza que los valores sigs. superan el 0.05, específicamente. Es decir que este modelo resulta idóneo para el ajuste de los datos que tenemos.

Tabla 22

Medidas de pseudo R^2 del modelo logístico para la adquisición

Índice	Resultado
Cox y Snell	.623
Nagelkerke	.625
McFadden	.186

Función de enlace: Tabla de información

Según la tabla 22, el valor del índice Cox y Snell es 0.623, mientras que el de Nagelkerke, una versión ajustada que puede alcanzar un valor máximo de 1, es de 0.625, asimismo, el índice de McFadden es 0.186. Se observa que el resultado de Nagelkerke (62.5%) presenta un nivel aceptable de ajuste del modelo.

Hipótesis específica 3

- Ho: Las habilidades gerenciales no influyen positivamente en el procesamiento de la información en una entidad pública - Lima 2022.
- Ha: Las habilidades gerenciales influyen positivamente en el procesamiento de la información en una entidad pública - Lima 2022.

Tabla 23

Resumen del ajuste del modelo de regresión logística para el procesamiento

Modelo	-2 LogL	χ^2	gl	Sig.
Sólo intersección	406.90			
Final	280.94	126.88	1	0.000

Función de enlace: Tabla de información

Según la tabla 23, el X^2 obtenido es 126.88, con 1 grado de libertad, lo que nos da un valor significativo (0.000). Al encontrarse el valor de la Sig. <0.05, descartamos la Ho.

Tabla 24

Pruebas de bondad de ajuste del modelo para el procesamiento

	χ^2	gl	Sig.
Pearson	379.515	718	1.000
Desv.	208.536	718	1.000

Función de enlace: Tabla de información

En relación con la tabla 24, se visualiza que los valores sigs. superan el 0.05, específicamente. Es decir que este modelo resulta idóneo para el ajuste de los datos que tenemos.

Tabla 25 Medidas de pseudo R^2 del modelo logístico para el procesamiento

Índice	Resultado
Cox y Snell	.739
Nagelkerke	.745
McFadden	.249

Función de enlace: Tabla de información

Según la tabla 25, el valor del índice Cox y Snell es 0.739, mientras que el de Nagelkerke, una versión ajustada que puede alcanzar un valor máximo de 1, es de 0.745, asimismo, el índice de McFadden es 0.249. Se observa que el resultado de Nagelkerke (74.5%) presenta un buen nivel de ajuste del modelo.

Hipótesis específica 4

- Ho: Las habilidades gerenciales no influyen positivamente en la difusión de la información en una entidad pública - Lima 2022.
- Ha: Las habilidades gerenciales influyen positivamente en la difusión de la información en una entidad pública - Lima 2022.

Tabla 26

Resumen del ajuste del modelo de regresión logística para la difusión

Modelo	-2 LogL	χ^2	gl	Sig.
Sólo intersección	328.35			
Final	271.33	59.23	1	0.000

Función de enlace: Tabla de información

Según la tabla 26, el X^2 obtenido es 59.23, con 1 grado de libertad, lo que nos da un valor significativo ($p = 0.000$). Al encontrarse el valor de la Sig. <0.05 , descartamos la H_0 .

Tabla 27

Pruebas de bondad de ajuste del modelo para la difusión

	χ^2	gl	Sig.
Pearson	297.852	468	1.000
Desv	203.621	468	1.000

Función de enlace: Tabla de información

En relación con la tabla 27, se visualiza que los valores sigs. superan el 0.05, específicamente. Es decir que este modelo resulta idóneo para el ajuste de los datos que tenemos.

Tabla 28

Medidas de pseudo R^2 del modelo logístico para la difusión

Índice	Resultado
Cox y Snell	.459
Nagelkerke	.469
McFadden	.139

Función de enlace: Tabla de información

Según la tabla 28, el valor del índice Cox y Snell es 0.459, mientras que el de Nagelkerke, una versión ajustada que puede alcanzar un valor máximo de 1, es de 0.469, asimismo, el índice de McFadden es 0.139. Se observa que el resultado de Nagelkerke (46.9%) presenta un nivel moderado de ajuste del modelo.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1.Discusión de resultados

Tomando en cuenta la hipótesis general, las habilidades gerenciales influyen positivamente en un 87.2% en la gestión de la información. Ello presenta relación con lo que comentaron Arroyo, 2012 y Emprende pyme.net (2016), quienes refirieron que las habilidades gerenciales como los conocimientos, capacidades y herramientas permiten que los trabajadores puedan realizar sus actividades administrativas o funciones, siendo en base a los procesos de una adecuada planificación, organización, dirección, ejecución y control, incluyendo políticas para favorecer la gestión de la organización, como gestionar su información. Barrios, 2009, Gutiérrez, 2001, Cornellá, 1994 y Taylor, 1986 por su parte refirieron a la gestión mencionada como las metodologías y herramientas para utilizar y registrar la información de las organizaciones, confirmando los modelos propuestos por Páez, 1992, Choo, 2002 y Ponjuán, 2011.

Sobre las hipótesis específicas, se llegó a demostrar que las habilidades gerenciales lograron influir medianamente sobre la creación, habiendo sido en un 41.6%, también lograron influir de manera positiva sobre la adquisición, siendo en un 62.5%, además lograron influir de manera significativa sobre el procesamiento, siendo en un 74.5% y lograron influir medianamente sobre la difusión, siendo en un 46.9%. Con ello se aprueba los modelos de Páez, Choo y Ponjuán, exceptuando a Butcher y Rowley, quienes en su modelo no se consideró a la creación, debido a que el proceso llega a realizarse cuando el usuario conoce y considera la información de la organización.

Considerando lo mencionado, con los resultados se refleja la relación entre las variables, permitiendo llegar a las respectivas conclusiones.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1.Conclusiones

Las habilidades gerenciales lograron influir de manera significativa sobre la gestión de la información, siendo en un 87.2%, avalando la hipótesis general que se formula.

Las habilidades gerenciales lograron influir medianamente sobre la creación, habiendo sido en un 41.6%, avalando la hipótesis específica 1.

Las habilidades gerenciales lograron influir de manera positiva sobre la adquisición, siendo en un 62.5%, avalando la hipótesis específica 2.

Las habilidades gerenciales lograron influir de manera significativa sobre el procesamiento, siendo en un 74.5%, avalando la hipótesis específica 3.

Las habilidades gerenciales lograron influir medianamente sobre la difusión, siendo en un 46.9%, avalando la hipótesis específica 4.

Se llega a que algunos aspectos de los modelos propuestos en el capítulo II presentan relación con los aspectos considerados y obtenidos en los resultados. Asimismo, la entidad analizada no posee un marco normativo que posibilite que su gestión de información sea mejor.

6.2.Recomendaciones

Se recomienda a la DIRESA Lima:

Enfatizar la relevancia de la gestión de la información para la entidad, siendo muy importante para su gestión estratégica, con la finalidad que los directivos aprovechen, mediante sus habilidades gerenciales, este accionar para lograr los resultados esperados, conformando lograr el éxito deseado.

Investigar variables que puedan influir sobre la creación de información en la entidad, puesto que se obtuvo una Sig. media en los resultados.

Implementar mejoras en la adquisición de la información, para que se conforme un filtro que permita obtener información sustancial, cumpliendo con criterios como de validez, vigencia, relevancia, conformando así la calidad de la información.

Implementar políticas para mejorar el procesamiento de la información, para identificar controles para que la información pueda presentarse con una mayor calidad.

Identificar variables que también logren influir sobre la difusión de la información de la dirección, ya que se logró una Sig. en un nivel medio con respecto a la difusión.

Implementar políticas para mantener un control más riguroso y seguro sobre la gestión de la información de la entidad, para que se logren mayores niveles de eficiencia.

CAPÍTULO VII

REFERENCIAS

7.1.Fuentes documentales

Arroyo, 2021. [Internet].2ed. (S.L): Editorial ECOE;2017. [Citado 23de nov2021]

Disponible en: <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2017/04/Habilidades-gerenciales2da-Edici%C3%B3n.pdf>

Butcher, D. y Rowley, J. 2019. The 7 R's of information management. Managing

Information. Recuperado el 27 de julio del 2019 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

<https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=IDIDwy9Ufms>

Dueñas, 2020, Planeamiento Estratégico en Salud. Ministerio de Salud/Región Lima.

García-Holgado, A., y García-Peñalvo, F. J. (2019). 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

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2019). Metodología de la investigación.

Sexta edición. México: McGraw-Hill. Las habilidades gerenciales (2019).

<http://www.emprendepyme.net/las-habilidades-gerenciales.html>

- Núñez, 2017. Perfil por competencias gerenciales en directivos de instituciones educativas. *Estudios Pedagógicos (Valdivia)*, 43(2), 237-252.
<https://doi.org/10.4067/S0718-07052017000200013>
- Páez, I. 2019. To experience a connection; in search of a new information profesional 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. The Hague, FID, pp. 33- 53. (FID Occasional Paper.
- Ponjuán, G. 2019. La gestión de información y sus modelos representativos. Valoraciones. *Revista Ciencia de la Información*, 42(2), 11-17. Recuperado el 11 de enero del 2019 de:
<http://repositoriodigital.academica.mx/jspui/handle/987654321/405329>
- Sánchez, 2018, tesis “Gestión del Talento Humano y Desarrollo Organizacional en la Escuela Nacional Superior de Arte Dramático Guillermo Ugarte Chamorro, lima – 2016”. Universidad Cesar Vallejo. Lima. Perú.
- Sarabia y Toro 2021, tesis “Dirección estratégica y toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Huancavelica, 2018”. Universidad Nacional de Huancavelica. Perú.
- Sandoya, E. 2018. Gestión clínica. *Tendencias en medicina*, 50-51.
- Ravelo, 2018, tesis “Discrecionalidad y toma de decisiones en el sistema general de regalías: Cao del FCTel en el departamento del Magdalena. 2021 – 2015”, Universidad Externado de Colombia.
- Ruiz, P. 2019. Las habilidades gerenciales y su importancia en la dirección empresarial. *Revista MyM*, 7, 108-116.

- Vera, M. (2019). Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional del Departamento de Enfermería del Instituto Nacional de Salud del Niño. Tesis magistral, Lima.
- Vidal, J. E. 2022. La gestión de las tecnologías de la información y comunicación y competencias gerenciales en la gestión administrativa en el Ministerio de Salud, 2020. Universidad César Vallejo.
- Whetten, D., & Cameron, K. 2019. Desarrollo de habilidades directivas. México: Pearson.

ANEXOS

ANEXO N°01

Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGIA
GENERAL ¿Cómo influyen las habilidades gerenciales en la gestión de la información en la Dirección Regional de Salud Lima - 2022? ESPECÍFICOS • ¿Cómo influye las habilidades gerenciales en la creación de la información en la Dirección Regional de Salud Lima - 2022? • ¿Cómo influye las habilidades gerenciales en la adquisición de la información en la Dirección Regional de Salud Lima - 2022? • ¿Cómo influye las habilidades gerenciales en el	GENERAL Determinar la influencia de las habilidades gerenciales en la gestión de la información en la Dirección Regional de Salud Lima – 2022. ESPECÍFICOS • Determinar la influencia de las habilidades gerenciales en la creación de la información en la Dirección Regional de Salud Lima – 2022. • Determinar la influencia de las habilidades gerenciales en la adquisición de la información en la Dirección Regional de Salud Lima – 2022. • Determinar la influencia de las habilidades	GENERAL Las habilidades gerenciales influyen positivamente en la gestión de la información en la Dirección Regional de Salud Lima – 2022. ESPECÍFICAS • Las habilidades gerenciales influyen positivamente en la creación de la información en la Dirección Regional de Salud Lima – 2022. • Las habilidades gerenciales influyen positivamente en la adquisición de la información en la Dirección Regional de Salud Lima – 2022. • Las habilidades gerenciales influyen positivamente en el procesamiento de la información en la Dirección Regional de Salud Lima – 2022. • Las habilidades gerenciales influyen positivamente en la difusión de la información en	INDEPENDIENTE • Habilidades gerenciales DEPENDIENTE • Gestión de la información	• Habilidades técnicas • Habilidades interpersonales o humanas • Habilidades conceptuales • Creación • Adquisición • Procesamiento • Difusión	Diseño metodológico: No experimental, Descriptivo correlacional, Transversal y Cuantitativo • Población y Muestra: 50 Jefes Funcionales de área. • Instrumentos de recolección de datos: Cuestionario. • Análisis de interpretación de la información: Excel y SPSS v. 26

procesamiento de la información en la Dirección Regional de Salud Lima – 2022? • ¿Cómo influye las habilidades gerenciales en la difusión de la información en la Dirección Regional de Salud Lima - 2022?	gerenciales en el procesamiento de la información en la Dirección Regional de Salud Lima – 2022. • Determinar la influencia de las habilidades gerenciales en la difusión de la información en la Dirección Regional de Salud Lima – 2022.	la Dirección Regional de Salud Lima – 2022.			
---	---	--	--	--	--

ANEXO N°02

CUESTIONARIO DE LAS HABILIDADES GERENCIALES

INSTRUCCIONES:

Estimado servidor de la DIRESA Lima, el actual cuestionario posee por finalidad medir las habilidades gerenciales con el fin de recabar información relevante en nuestra institución, en ese contexto le solicitamos revisar y marcar la alternativa que considere pertinente, la información del presente instrumento es reservada.

GENERALIDADES:

ANOTA UNA (X) EN EL RECUADRO PARA DETERMINAR TU RESPUESTA DE ACUERDO A LA SIGUIENTE

ESCALA DE VALORES:

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

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
1	Las actividades cotidianas destacan las habilidades técnicas que se han adquirido con la experiencia profesional.					
2	Las habilidades técnicas fortalecen las habilidades gerenciales de las jefaturas.					
3	La capacitación en las habilidades técnicas desarrolla las habilidades gerenciales que permiten reducir la demora en la ejecución de las actividades.					
4	Las habilidades gerenciales estimulan la capacitación de las habilidades técnicas en el centro laboral.					
5	La empatía es una habilidad gerencial que se promueve en las habilidades interpersonales en el desarrollo de las actividades.					
6	Dentro de las actividades que realiza la empatía es fundamental en las habilidades gerenciales.					
7	Las habilidades gerenciales ayudan a que la comunicación sea más fluida en las habilidades interpersonales.					
8	La comunicación facilita las habilidades gerenciales para cumplir las actividades programadas.					

9	Las habilidades gerenciales permiten que el trabajo en equipo sea eficiente en el desarrollo de las actividades.					
10	Las habilidades interpersonales facilitan el trabajo en equipo fortaleciendo las habilidades gerenciales dentro del área.					
11	El liderazgo es una habilidad gerencial de las habilidades interpersonales en el desarrollo de las actividades.					
12	El liderazgo cohesiona las habilidades interpersonales 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.					

N°	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 de las jefaturas.					
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 herramientas 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.					

CUESTIONARIO DE LA GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN

INSTRUCCIONES:

Estimado servidor de la DIRESA Lima, el actual cuestionario posee por finalidad medir la gestión de la información con el fin de recabar información relevante en nuestra institución, en ese contexto le solicitamos revisar y marcar la alternativa que considere pertinente, la información del presente instrumento es reservada.

GENERALIDADES:

ANOTA UNA (X) EN EL RECUADRO PARA DETERMINAR TU RESPUESTA DE ACUERDO A LA SIGUIENTE

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 de las jefaturas de la DIRESA Lima.					
2	La gestión de la información identifica las necesidades de las jefaturas 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 adecuada.					
6	La adquisición de información a través de las fuentes virtuales permite agilizar la 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 el procesamiento de la información.					
10	El procesamiento para gestionar la información maneja procedimientos que ayudan a las actividades de las jefaturas.					

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 N°04

Validación.

El estudio fue validado el instrumento por la opinión del juicio de expertos en investigación.

Confiabilidad:

Habilidades gerenciales	
α	N° de preguntas
,810	24

Nos indica que es confiable, es decir que podemos aplicar el instrumento.

Gestión de la información	
α	N° de preguntas
,805	18

Nos indica que es confiable, es decir, que podemos aplicar el instrumento.

ANEXO N°05

Juicio de Expertos

JUICIO DE EXPERTOS CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN QUE MIDE HABILIDADES GERENCIALES

N°	DIMENSIONES/ITEMS	CLARIDAD		PERTINENCIA		RELEVANCIA		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1. TÉCNICAS							
1	Las actividades cotidianas destacan las habilidades técnicas que se han adquirido con la experiencia profesional.	X		X		X		
2	Las habilidades técnicas fortalecen las habilidades gerenciales del área.	X		X		X		
3	La capacitación en las habilidades técnicas desarrollan las habilidades gerenciales que permiten reducir la demora en la ejecución de las actividades.	X		X		X		
4	Las habilidades gerenciales estimulan la capacitación de las habilidades técnicas en el centro laboral.	X		X		X		
	Dimensión 2. INTERPERSONALES							
5	La empatía es una habilidad gerencial que se promueve en las habilidades interpersonales en el desarrollo de las actividades.	X		X		X		
6	Dentro de las actividades que realiza la empatía es fundamental en las habilidades gerenciales.	X		X		X		
7	Las habilidades gerenciales ayudan a que la comunicación sea más fluida en las habilidades interpersonales.	X		X		X		
8	La comunicación facilita las habilidades gerenciales para cumplir las actividades programadas.	X		X		X		
9	Las habilidades gerenciales permiten que el trabajo en equipo sea eficiente en el desarrollo de las actividades.	X		X		X		
10	Las habilidades interpersonales 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 en el desarrollo de las actividades.	X		X		X		
12	El liderazgo cohesionan las habilidades interpersonales 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							
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	X		X		X		

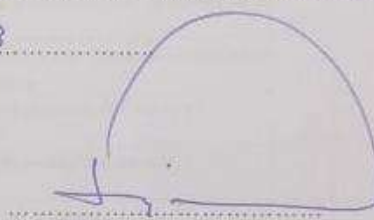
	las actividades del área.	X		X		X		
17	Las habilidades conceptuales facultan a las habilidades gerenciales en la toma de decisiones adecuadas.	X		X		X		
18	La toma de decisiones caracteriza las habilidades conceptuales como herramienta de las habilidades gerenciales.	X		X		X		
19	La innovación como parte 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 (X) NO SUFICIENTE ()

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del Juez validador: Dr./Mg. Denis Alain Dueñas Loayza

DNI N° 40520033



Firma de Experto

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

*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.

JUICIO DE EXPERTOS
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
QUE MIDE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN

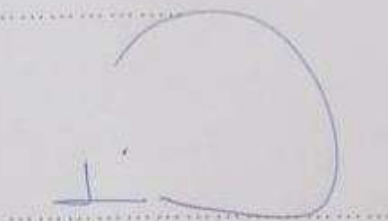
N°	DIMENSIONES/ITEMS	CLARIDAD		PERTINENCIA		RELEVANCIA		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1. CREACIÓN							
1	La creación de la gestión de la información obedece a las necesidades de las jefaturas de la DIRESA Lima.	X		X		X		
2	La gestión de la información identifica las necesidades de las jefaturas para la creación de información.	X		X		X		
	Dimensión 2. ADQUISICIÓN							
3	La adquisición de la información de fuentes documentales permite gestionar la información de manera óptima.	X		X		X		
4	La gestión de información de fuentes documentales facilita la adquisición de información relevante y confiable.	X		X		X		
5	La adquisición de datos de fuentes virtuales ayuda a gestionar la información de manera adecuada.	X		X		X		
6	La adquisición de información a través de las fuentes virtuales permite agilizar gestión de la información.	X		X		X		
	Dimensión 3. PROCESAMIENTO							
7	El procesamiento de la gestión de información hace uso de las TIC.	X		X		X		
8	Las TIC brindan soporte al procesamiento de la gestión de la información.	X		X		X		
9	La gestión de información cuenta con procedimientos definidos en el procesamiento de la información.	X		X		X		
10	El procesamiento para gestionar la información maneja procedimientos que ayudan a las actividades de las jefaturas.	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 permite gestionar la información de manera eficiente.	X		X		X		

Observaciones: (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE (X) NO SUFICIENTE ()

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del Juez validador: Dr./Mg. Denis Alain Dueñas Loayza

DNI N° 40520033

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized 'D' followed by a horizontal line and a small vertical stroke.

Firma de Experto

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

*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.

JUICIO DE EXPERTOS
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL
INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN QUE MIDE HABILIDADES
GERENCIALES

N°	DIMENSIONES/ITEMS	CLARIDAD		PERTINENCIA		RELEVANCIA		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1. TÉCNICAS								
1	Las actividades cotidianas destacan las habilidades técnicas que se han adquirido con la experiencia profesional.	X		X		X		
2	Las habilidades técnicas fortalecen las habilidades gerenciales del área.	X		X		X		
3	La capacitación en las habilidades técnicas desarrollan las habilidades gerenciales que permiten reducir la demora en la ejecución de las actividades.	X		X		X		
4	Las habilidades gerenciales estimulan la capacitación de las habilidades técnicas en el centro laboral.	X		X		X		
Dimensión 2. INTERPERSONALES		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
5	La empatía es una habilidad gerencial que se promueve en las habilidades interpersonales en el desarrollo de las actividades.	X		X		X		
6	Dentro de las actividades que realiza la empatía es fundamental en las habilidades gerenciales.	X		X		X		
7	Las habilidades gerenciales ayudan a que la comunicación sea más fluida en las habilidades interpersonales.	X		X		X		
8	La comunicación facilita las habilidades gerenciales para cumplir las actividades programadas.	X		X		X		
9	Las habilidades gerenciales permiten que el trabajo en equipo sea eficiente en el desarrollo de las actividades.	X		X		X		
10	Las habilidades interpersonales 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 en el desarrollo de las actividades.	X		X		X		
12	El liderazgo cohesionan las habilidades interpersonales 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	X		X		X		

JUICIO DE EXPERTOS
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
QUE MIDE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN

N°	DIMENSIONES/ITEMS	CLARIDAD		PERTINENCIA		RELEVANCIA		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1. CREACIÓN							
1	La creación de la gestión de la información obedece a las necesidades de las jefaturas de la DIRESA Lima.	X		X		X		
2	La gestión de la información identifica las necesidades de las jefaturas para la creación de información.							
	Dimensión 2. ADQUISICIÓN							
3	La adquisición de la información de fuentes documentales permite gestionar la información de manera óptima.	X		X		X		
4	La gestión de información de fuentes documentales facilita la adquisición de información relevante y confiable.	X		X		X		
5	La adquisición de datos de fuentes virtuales ayuda a gestionar la información de manera adecuada.	X		X		X		
6	La adquisición de información a través de las fuentes virtuales permite agilizar gestión de la información.							
	Dimensión 3. PROCESAMIENTO							
7	El procesamiento de la gestión de información hace uso de las TIC.	X		X		X		
8	Las TIC brindan soporte al procesamiento de la gestión de la información.	X		X		X		
9	La gestión de información cuenta con procedimientos definidos en el procesamiento de la información.	X		X		X		
10	El procesamiento para gestionar la información maneja procedimientos que ayudan a las actividades de las jefaturas.	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 permite gestionar la información de manera eficiente.	X		X		X		

Observaciones: (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE (X) NO SUFICIENTE ()

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

	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 (X) NO SUFICIENTE ()

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del Juez validador: Dr./Mg. MAYO Ortiz Henriquez

DNI N° 25425407



Firma de Experto

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensionado específico del constructo.
Claridad: Se entiende sin dudas alguna el enunciado del ítem, es claro, exacto y directo.
Nota: Suficiencia se da solamente cuando los ítems planteados son suficientes para medir el dimensionado.

Apellidos y Nombres del Juez validador: Dr./Mg. Mano Ortiz Henriques

DNI N° 25425407.....



.....
Firma de Experto

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

*Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.

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

*Nota: Se verifica, se da suficiencia, cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

ANEXO N°04 Base de datos

Habilidades gerenciales

Habilidades técnicas				Habilidades interpersonales o humanas										Habilidades conceptuales									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
4	4	5	2	1	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	2	4	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	2	3	5
4	4	2	3	3	4	5	5	5	4	5	5	1	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5
4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4
3	5	5	5	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	5	4	3	4
4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	5	5	4	3	4
4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	5	4	3	4	4
5	4	5	4	5	5	4	5	2	5	2	3	3	4	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	3	3	4	5	3	4	3
4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2	2	3	3	2	4	3	5	4	5	4	4	5
5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4
4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	4
3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	4	4	3	2	1	1	2	3	2	3	3	4	3	3
5	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	4	4	3	4
5	2	4	3	2	3	4	4	2	2	3	3	3	2	2	3	2	4	4	4	3	3	3	3
3	4	3	3	1	4	4	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	4	4	5	5	4
5	2	4	3	2	4	4	4	2	2	2	3	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4
4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3
3	3	4	3	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4
4	4	3	3	2	3	3	4	2	1	4	4	3	3	2	1	3	4	4	5	3	3	4	4
3	3	4	4	3	2	3	3	2	2	2	1	3	4	3	3	3	4	5	5	5	3	3	3
5	3	4	5	4	5	4	3	3	2	3	2	4	3	3	3	2	4	3	3	2	4	4	3
3	3	4	2	1	1	3	3	1	2	5	4	4	4	4	3	2	3	2	3	3	3	2	2
3	4	2	1	2	3	4	3	1	1	2	4	4	2	3	2	2	3	4	4	4	3	4	4
2	4	4	4	3	3	3	2	2	3	2	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	4
2	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3	2	5	4	5	4	4	2	4	4	4	4	5	5
5	4	2	2	3	5	2	4	1	1	1	2	3	4	4	4	3	3	3	2	2	4	3	2
3	4	1	1	2	4	3	3	1	1	2	3	3	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2
4	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4
3	5	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	4	5	4	3	2	5	3	3	3	4	4	4
4	3	3	3	1	1	2	2	3	3	3	4	2	2	4	4	3	2	2	3	5	5	4	4
5	4	2	1	1	3	3	4	2	1	2	4	4	2	2	1	2	4	4	3	3	4	4	3
4	4	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3
3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3
4	1	4	4	3	3	4	3	2	1	2	2	3	1	2	3	1	5	4	4	3	3	3	4
2	3	1	1	2	3	4	4	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	4	5
5	2	3	3	3	3	2	3	2	1	1	1	3	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3
3	2	3	3	4	4	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	1	4	3	3	2	2	3	2
4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	5	4	3	3	4	4	4
3	4	2	2	1	3	2	3	1	1	2	3	3	2	4	2	3	4	4	3	2	2	4	4
4	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	5	5	5	3	3	3
3	3	4	5	5	4	4	4	4	3	2	2	4	3	4	3	3	3	1	1	2	3	3	4
5	1	3	2	4	1	5	3	2	3	4	2	3	1	2	3	4	4	3	4	3	3	3	4
4	4	2	2	2	3	3	4	2	2	1	4	4	2	3	2	3	3	4	4	3	3	5	5
3	3	5	5	4	4	4	4	2	2	1	1	4	4	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3
3	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	2	1	2	1	3	3
4	3	2	2	1	3	4	3	2	2	1	4	4	2	3	1	3	3	3	2	3	4	3	3
2	4	3	3	3	3	4	4	3	2	1	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	2	2	3

Gestión de la información

Creación		Adquisición				Procesamiento								Difusión			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
5	4	4	5	2	4	2	2	2	2	3	4	5	4	5	2	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	2	3	3	4	5	5	5	4	5	5	1	4	4	4	4	2
4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4
4	5	5	5	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3
5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3
5	3	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	3	3	3
4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4
5	4	5	4	5	5	4	5	2	5	2	3	3	4	2	4	4	2
5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4
4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2	2	3	3	2	4	4
5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	4	3	3	3	3
4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	3	3	3	3	3
4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	4	4	3	2	1	1	2	1
2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
4	2	4	3	2	3	4	4	2	2	3	3	3	2	2	3	2	1
4	4	3	3	1	4	4	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2
4	2	4	3	2	4	4	4	2	2	2	3	4	3	2	3	3	2
4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	4	3	2
4	3	4	3	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	2	1
3	4	3	3	2	3	3	4	2	1	4	4	3	3	2	1	3	2
4	3	4	4	3	2	3	3	2	2	2	1	3	4	3	3	3	2
3	3	4	5	4	5	4	3	3	2	3	2	4	3	3	3	2	2
3	3	4	2	1	1	3	3	1	2	5	4	4	4	4	3	2	2
4	4	2	1	2	3	4	3	1	1	2	4	4	2	3	2	2	1
4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	2	1	3	3	3	2	3	2
3	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3	2	5	4	5	4	4	5
3	4	2	2	3	5	2	4	1	1	1	2	3	4	4	4	3	2
3	4	1	1	2	4	3	3	1	1	2	3	3	1	2	2	3	2
3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	4	3	3	3	2
5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	4	5	4	3	2	2
4	3	3	3	1	1	2	2	3	3	3	4	2	2	4	4	3	3
3	4	2	1	1	3	3	4	2	1	2	4	4	2	2	1	2	1
3	4	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2
5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	3
3	1	4	4	3	3	4	3	2	1	2	2	3	1	2	3	1	2
4	3	1	1	2	3	4	4	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2
2	2	3	3	3	3	2	3	2	1	1	1	3	4	3	3	2	2
2	2	3	3	4	4	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	1	1
3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3
4	4	2	2	1	3	2	3	1	1	2	3	3	2	4	2	3	1
5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2
3	3	4	5	5	4	4	4	4	3	2	2	4	3	4	3	3	2
5	1	3	2	4	1	5	3	2	3	4	2	3	1	2	3	4	5
4	4	2	2	2	3	3	4	2	2	1	4	4	2	3	2	3	3
4	3	5	5	4	4	4	4	2	2	1	1	4	4	3	3	2	2
5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3
3	3	2	2	1	3	4	3	2	2	1	4	4	2	3	1	3	2
4	4	3	3	3	4	4	3	2	2	1	2	3	3	4	4	3	3