

UNIVERSIDAD DE HUANUCO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS, CON MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA



TESIS

**“Sistemas de información gerencial y la gestión administrativa en
el Gobierno Regional Huánuco, 2021”**

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS, CON MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR: Ferrer Fabian, Juan Emerson

ASESORA: Laurencio Leon, Nisset Dayana

HUÁNUCO – PERÚ

2022

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión Administrativa
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias sociales

Sub área: Ciencias políticas

Disciplina: Administración pública

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Maestro en ciencias administrativas, con mención en gestión pública

Código del Programa: P32

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 70220461

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 47456290

Grado/Título: Maestro en gerencia pública

Código ORCID: 0000-0002-8796-9927

DATOS DE LOS JURADOS:

| N° | APELLIDOS Y NOMBRES | GRADO | DNI | Código ORCID |
|----|---------------------------------|--|----------|---------------------|
| 1 | Soto Espejo, Simeón | Magister en gestión y negocios mención en gestión de proyectos | 41831780 | 0000-0002-3975-8228 |
| 2 | Cspedes Ruiz, Carlos Alberto | Maestro en ciencias contables, con mención en: auditoria y tributación | 22505017 | 0000-0002-7563-1339 |
| 3 | Mancilla Chamorro, Ivan Teodoro | Magister en gestión y negocios gestión de proyectos | 42330645 | 0000-0002-0615-9237 |

D

H



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

Escuela de Post Grado

Facultad de Ciencias Empresariales

**ACTA DE SUSTENTACIÓN PARA OPTAR EL GRADO DE
MAESTRO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

En la ciudad de Huánuco, siendo las 15:30 horas, a los 22 días del mes de octubre del año dos mil veintidós, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Empresariales, "San Juan Pablo II" (Aula 202-P5), se reunió el jurado calificador, integrados por los docentes: Mg. Simeón SOTO ESPEJO (Presidente), Mg. Carlos Alberto CÉSPEDES RUIZ (Secretario) y el Mg. Iván MANCILLA CHAMORRO (Vocal); nombrados mediante Resolución N° 440-2021-D-EPG-UDH, de fecha 26 de octubre del año dos mil veintiuno y el aspirante al Grado Académico de Maestro, FERRER FABIAN, Juan Emerson.

Luego de la instalación y verificación de los documentos correspondientes, el Presidente del jurado invitó al graduando a proceder a la exposición y defensa de su tesis titulada: "**SISTEMAS DE INFORMACIÓN GERENCIAL Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO, 2021**", para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias Administrativas, mención: Gestión Pública.

Concluida la exposición, se procedió a la evaluación correspondiente, luego el Presidente del Jurado comunicó el resultado, habiendo obtenido la nota de 15 (... Quince ...), con la calificación de BUENO.....; al mismo tiempo recomendó a la Escuela de Posgrado, se le otorgue el grado académico de Maestro en Ciencias Administrativas, con mención en Gestión Pública del graduando FERRER FABIAN, Juan Emerson.

Se suscribe la presente Acta en tres originales. Siendo las 16:32 horas del mismo día, se da por concluido el acto académico de sustentación.

PRESIDENTE

Mg. Simeón SOTO ESPEJO

SECRETARIO

Mg. Carlos Alberto CÉSPEDES RUIZ

VOCAL

Mg. Iván MANCILLA CHAMORRO

**DIRECTIVA N° 006- 2020- VRI-UDH PARA EL USO DEL SOFTWARE TURNITIN DE
LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**

**Resolución N° 018-2020-VRI-UDH 03JUL20 y modificatoria R. N° 046-2020-VRI-UDH,
19OCT20**



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Yo, NISSET DAYANA LAURENCIO LEÓN, asesor del PA de Maestría en Ciencias Administrativas con Mención en Gestión Pública y designado mediante RESOLUCIÓN N° 217-2020-D-EPG-UDH, de la estudiante **FERRER FABIAN, Juan Emerson**, de la investigación titulada “**SISTEMAS DE INFORMACIÓN GERENCIAL Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO, 2021**”.

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del 15 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 10 de junio de 2023.

Nisset Dayana Laurencio León
DNI N° 47456290
Código Orcid N° 0000-0002-8796-9927


POS SUSTENTACIÓN

INFORME DE ORIGINALIDAD

| | | | |
|---------------------|---------------------|---------------|-------------------------|
| 15% | % | 10% | 11% |
| INDICE DE SIMILITUD | FUENTES DE INTERNET | PUBLICACIONES | TRABAJOS DEL ESTUDIANTE |

FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|---|---|-----|
| 1 | Submitted to Universidad de Burgos UBUCEV Trabajo del estudiante | 1% |
| 2 | Submitted to Universidad de San Buenaventura Trabajo del estudiante | 1% |
| 3 | Submitted to Universidad San Marcos Trabajo del estudiante | 1% |
| 4 | Submitted to Universidad Autonoma del Peru Trabajo del estudiante | <1% |
| 5 | Jose Joel Ordoñez, Vianey Fornos-Garcia. "Metodología de investigación enfocado en el análisis Cualitativo-Cuantitativo aplicado a los Factores que condicionan la deserción escolar de los alumnos de secundaria Somotillo", Revista Iberoamericana de Bioeconomía y Cambio Climático, 2017 Publicación | <1% |



Nisset Dayana Laurencio León
DNI N° 47456290
Código Orcid N° 0000-0002-8796-9927

DEDICATORIA

A Dios; a mis padres Armando y Very; a mi esposa Yolanda, a mis hijos Erick, Benjamin y Nestor; y al ciudadano Huanuqueño quienes son el motivo para seguir contribuyendo al bienestar de la sociedad.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad de Huánuco, a la Escuela de Posgrado; por la atención brindada, al Gobierno Regional de Huánuco de la gestión 2021, por permitirme realizar la presente investigación. Así mismo a todos sus trabajadores que nos colaboraron con su tiempo y aporte. Agradezco de manera muy sincera y especial a la asesora Mg. Nisset Dayana Laurencio Leon, por todo su tiempo y apoyo, a los docentes por todo el conocimiento que me pudieron impartir en algunas observaciones durante la investigación, y a la vez me apoyaron en el desarrollo de la presente tesis y finalmente un agradecimiento especial al ciudadano Huanuqueño que sin sus exigencias no me hubiera inspirado para el desarrollo de este trabajo de investigación.

ÍNDICE

| | |
|--|------|
| DEDICATORIA | II |
| AGRADECIMIENTO | III |
| ÍNDICE..... | IV |
| ÍNDICE DE TABLAS | VI |
| ÍNDICE DE GRÁFICOS | VIII |
| RESUMEN | X |
| ABSTRACT | XI |
| INTRODUCCIÓN..... | XII |
| CAPÍTULO I | 13 |
| PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN | 13 |
| 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA | 13 |
| 1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA..... | 17 |
| 1.2.1. PROBLEMA GENERAL | 17 |
| 1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS..... | 17 |
| 1.3. OBJETIVOS..... | 17 |
| 1.3.1. OBJETIVO GENERAL | 17 |
| 1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS | 17 |
| 1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN | 18 |
| 1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA | 18 |
| 1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA | 18 |
| 1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA | 18 |
| 1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN | 19 |
| 1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN..... | 19 |
| CAPÍTULO II..... | 20 |
| MARCO TEÓRICO | 20 |
| 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN..... | 20 |
| 2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES | 20 |
| 2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES | 22 |
| 2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES..... | 23 |
| 2.2. BASES TEÓRICAS..... | 25 |
| 2.2.1. SISTEMAS DE INFORMACIÓN GERENCIAL | 25 |
| 2.2.2. GESTIÓN ADMINISTRATIVA | 33 |

| | | |
|---------------------------------------|--|----|
| 2.3. | DEFINICIONES CONCEPTUALES | 44 |
| 2.4. | HIPÓTESIS..... | 46 |
| 2.4.1. | HIPÓTESIS GENERAL | 46 |
| 2.4.2. | HIPÓTESIS ESPECÍFICAS..... | 46 |
| 2.5. | VARIABLES | 47 |
| 2.5.1. | VARIABLE N° 01 | 47 |
| 2.5.2. | VARIABLE N° 02..... | 47 |
| 2.6. | OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE | 48 |
| CAPÍTULO III..... | | 50 |
| MÉTODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN | | 50 |
| 3.1. | TIPO DE INVESTIGACIÓN | 50 |
| 3.1.1. | ENFOQUE..... | 50 |
| 3.1.2. | ALCANCE O NIVEL | 50 |
| 3.1.3. | DISEÑO | 51 |
| 3.2. | POBLACIÓN Y MUESTRA | 52 |
| 3.2.1. | POBLACIÓN | 52 |
| 3.2.2. | MUESTRA..... | 54 |
| 3.3. | TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS... 55 | |
| 3.3.1. | TÉCNICAS | 55 |
| 3.3.2. | INSTRUMENTOS..... | 55 |
| 3.4. | TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN | 56 |
| CAPÍTULO IV..... | | 57 |
| RESULTADOS..... | | 57 |
| 4.1. | PROCESAMIENTO DE DATOS | 57 |
| 4.2. | CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS | 75 |
| 4.2.1. | PRUEBA DE HIPOTESIS GENERAL | 75 |
| 4.2.2. | PRUEBAS DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS..... | 76 |
| CAPÍTULO V..... | | 80 |
| DISCUSIÓN DE RESULTADOS..... | | 80 |
| CONCLUSIONES | | 83 |
| RECOMENDACIONES..... | | 85 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | | 86 |
| ANEXOS | | 91 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1 Operacionalización de Variables..... | 48 |
| Tabla 2 La distribución de dicha población conformada por los trabajadores del Gobierno Regional de Huánuco..... | 52 |
| Tabla 3 ¿Existe Confidencialidad en el almacenamiento de información en su equipo? | 57 |
| Tabla 4 ¿La información que maneja en su área de trabajo, cuenta con su propia seguridad? | 58 |
| Tabla 5 ¿La transferencia de información entre los sistemas de ayuda a realizar sus labores? | 59 |
| Tabla 6 ¿Puede acceder rápido a Internet?..... | 60 |
| Tabla 7 ¿Utiliza las redes primadas modem para realizar su trabajo? | 61 |
| Tabla 8 ¿La entidad efectúa y propicia la coordinación e integración de las actividades laborales de sus colaboradores? | 62 |
| Tabla 9 ¿Puede acceder con facilidad a las redes inalámbricas (wifi)? | 63 |
| Tabla 10 ¿La capacitación para el manejo del Sistema de información gerencial es permanente?..... | 64 |
| Tabla 11 ¿Considera usted, que el desempeño de los trabajadores es óptimo en el uso del Sistema de Información Gerencial? | 65 |
| Tabla 12 ¿El personal tiene conocimiento previo para el uso de Sistemas de Información Gerencial?..... | 66 |
| Tabla 13 ¿Los programas de software con los que cuenta su departamento de trabajo están diseñados según las necesidades del cargo que desempeña? | 67 |
| Tabla 14 ¿Utiliza de manera eficiente los recursos que le distribuye la entidad? | 68 |
| Tabla 15 ¿Se siente satisfecho con el resultado al cumplir fielmente con sus funciones..... | 69 |
| Tabla 16 ¿Cuenta con una apropiada calidad de servicio en el área que labora?..... | 70 |
| Tabla 17 ¿Cree usted que la institución donde labora realiza los procesos de planeación?..... | 71 |

| | |
|--|----|
| Tabla 18 ¿Cree usted que la gestión actualiza continuamente la estructura organizacional? | 72 |
| Tabla 19 ¿Cree usted que la entidad brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales? | 73 |
| Tabla 20 ¿La entidad realiza el control de la calidad constante de los servicios que brinda? | 74 |
| Tabla 21 Correlación Hipótesis general | 75 |
| Tabla 22 Correlación Hipótesis específica N° 01 | 76 |
| Tabla 23 Correlación Hipótesis específica N° 02 | 77 |
| Tabla 24 Correlación Hipótesis específica N° 03 | 78 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| | |
|---|----|
| Figura 1 ¿Existe Confidencialidad en el almacenamiento de información en su equipo? | 57 |
| Figura 2 ¿La información que maneja en su área de trabajo, cuenta con su propia seguridad? | 58 |
| Figura 3 ¿La transferencia de información entre los sistemas de ayuda a realizar sus labores? | 59 |
| Figura 4 ¿Puede acceder rápido a Internet?..... | 60 |
| Figura 5 ¿Utiliza las redes primadas modem para realizar su trabajo? | 61 |
| Figura 6 ¿La entidad efectúa y propicia la coordinación e integración de las actividades laborales de sus colaboradores? | 62 |
| Figura 7 ¿Puede acceder con facilidad a las redes inalámbricas (wifi)? | 63 |
| Figura 8 ¿La capacitación para el manejo del Sistema de información gerencial es permanente?..... | 64 |
| Figura 9 ¿Considera usted, que el desempeño de los trabajadores es óptimo en el uso del Sistema de Información Gerencial?..... | 65 |
| Figura 10 ¿El personal tiene conocimiento previo para el uso de Sistemas de Información Gerencial?..... | 66 |
| Figura 11 ¿Los programas de software con los que cuenta su departamento de trabajo están diseñados según las necesidades del cargo que desempeña? | 67 |
| Figura 12 ¿Utiliza de manera eficiente los recursos que le distribuye la entidad? | 68 |
| Figura 13 ¿Se siente satisfecho con el resultado al cumplir fielmente con sus funciones?..... | 69 |
| Figura 14 ¿Cuenta con una apropiada calidad de servicio en el área que labora?..... | 70 |
| Figura 15 ¿Cree usted que la institución donde labora realiza los procesos de planeación?..... | 71 |
| Figura 16 ¿Cree usted que la gestión actualiza continuamente la estructura organizacional?..... | 72 |
| Figura 17 ¿Cree usted que la entidad brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales? | 73 |

Figura 18 ¿La entidad realiza el control de la calidad constante de los servicios que brinda? 74

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar el sistema de información gerencial y la gestión administrativa de los trabajadores del Gobierno Regional de Huánuco; para ello se formuló el siguiente problema: ¿De qué manera se relaciona los sistemas de información gerencial con la gestión administrativa en el Gobierno Regional, Huánuco 2021?, afirmando nuestra hipótesis general que existe relación significativa entre los sistemas de información gerencial con la gestión administrativa en el gobierno regional de Huánuco y a su vez se determinó el tamaño de la muestra que se tomó mediante el método probabilística ya que el tamaño de la población estuvo conformada por 805 trabajadores y la muestra fue de 260 trabajadores, después de ello se recolectaron datos utilizando la técnica de encuesta haciendo uso de un cuestionario compuesto por 18 preguntas. Los resultados obtenidos fueron procesados, analizados y estudiados mediante el programa estadístico SPSS, así mismo para ver la existencia de la relación de las variables se usó la prueba de Spearman obteniendo el coeficiente de correlación con un valor de 0.525 de la relación entre sistemas de información gerencial y la gestión administrativa aceptándose así la hipótesis alterna. Así también tenemos los coeficientes de correlación según hipótesis específicas señalando lo siguiente: recursos de datos y la gestión administrativa tienen el coeficiente de correlación de un valor de 0.793 aceptando dicha hipótesis. La relación significativa del servicio de redes y telecomunicaciones y la gestión administrativa, su coeficiente de correlación tiene un valor de 0.337 siendo aceptada dicha hipótesis. La gestión del talento humano y la gestión administrativa del coeficiente de correlación tiene un valor de 0.402 aceptando dicha hipótesis. Conclusión de acuerdo a la Tabla N° 21 podemos observar que hay una relación entre los sistemas de información gerencial con la gestión administrativa en el gobierno regional de Huánuco.

Palabra claves: sistemas de información gerencial, gestión administrativa, talento humano, redes, telecomunicaciones.

ABSTRACT

The present research work aims to determine the management information system and administrative management of the workers of the Regional Government of Huánuco; For this, the following problem was formulated: How are management information systems related to administrative management in the Regional Government, Huánuco 2021?, affirming our general hypothesis that there is a significant relationship between management information systems and administrative management in the regional government of Huánuco, and in turn the size of the sample was determined, which was taken by the probabilistic method since the population size was made up of 805 workers, and the sample was 260 workers, after which they were collected data using the survey technique using a questionnaire made up of 18 questions. The results obtained were processed, analyzed and studied using the SPSS statistical program, likewise to see the existence of the relationship of the variables, the Spearman test was used, obtaining the correlation coefficient with a value of 0.525 of the relationship between information systems. managerial and administrative management, thus accepting the alternative hypothesis. Thus, we also have the correlation coefficients according to specific hypotheses, indicating the following: data resources and administrative management have the correlation coefficient of a value of 0.793, accepting said hypothesis. The significant relationship of the network and telecommunications service and administrative management, its correlation coefficient has a value of 0.337, this hypothesis being accepted. The management of human talent and the administrative management of the correlation coefficient has a value of 0.402, accepting this hypothesis. Conclusion according to table No. 21 we can see that there is a relationship between management information systems with administrative management in the regional government of Huánuco.

Keywords: management information systems, administrative management, human talent, networks, telecommunications.

INTRODUCCIÓN

La tesis fue elaborada en coordinación con los trabajadores de las Gerencias, Direcciones y Áreas del Gobierno Regional de Huánuco, 2021. El objetivo era analizar la relación que existe entre las variables del Sistema de Información Gerencial y la Gestión Administrativa. Para ello aplicamos la metodología científica que indica en el reglamento de grados y títulos de la Escuela Posgrado de la Universidad de Huánuco. La tesis se encuentra compuesta en su capítulo primero por la descripción del problema, formulación del problema, los objetivos, la justificación, limitación, viabilidad e importancia de la misma. En el segundo capítulo encontramos antecedentes de tesis similares como referencia de nuestra investigación, que nos aportan conceptos claros y precisos de lo que estamos investigando, aportes de autores importantes se reproducen también en esta sección, así como bases teóricas que son usados en toda la investigación y definiciones conceptuales. En el capítulo tercero y cuarto de la tesis se considera la metodología de la investigación, y los resultados de la encuesta a los trabajadores cuyas respuestas han contribuido en el desarrollo de la última parte.

Presentamos la contrastación de la hipótesis general y las específicas de forma descriptiva en base a la respuesta de los trabajadores del Gobierno Regional de Huánuco y su relación con la gestión administrativa. Las conclusiones y las recomendaciones de la tesis nos permitirán hacer aportes para que la institución pueda tomar decisiones futuras respecto al adecuado funcionamiento de sus diversas áreas de trabajo en especial el área de sistema de información y de dicha manera potencializar el desempeño de los trabajadores.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Los sistemas de información están en constante innovación a nivel mundial; esto influye de manera directa al mundo empresarial, permitiendo el desarrollo de la humanidad en ámbitos laborales y personales, convirtiéndose en el recurso estratégico y generador de cambios en la sociedad y buscando una solución organizacional y administrativa, basada en tecnologías de información. Esto conduce a un reto constante a que las empresas públicas y privadas se innoven constantemente para el cumplimiento de sus funciones de manera eficiente en la gestión administrativa. “Un sistema de información es una solución organizacional y administrativa, basada en tecnología de información, a un reto que se presenta en el entorno” (Jesus, 2016).

Por ello, un sistema de información en las empresas es una necesidad en la actualidad; ya que manejan grandes cantidades de datos para analizar la información notable y tomar diferentes cursos de acción; por ello cabe señalar que es un conjunto de información extensa y coordinada de subsistemas racionalmente integrados que transforman los datos en información, en una variedad de formas para mejorar la productividad de acuerdo con los estilos y características de los administradores. Esta transformación se realiza con base en los criterios de calidad establecidos, que son el tiempo, la relevancia, la precisión, la retroalimentación y la disponibilidad selectiva de los datos. (Durand, Escalona, Nuñez , & Sanchez, 1999). Esto significa que los sistemas de información gerencial forman parte de las estrategias corporativas, ya que la comunicación e información son fundamentales en las organizaciones o empresas para la toma de decisiones eficientes.

Por otro lado, Trinidad (2018, pág. 4) señala, los sistemas de información gerencial, la apertura del cambio en los sistemas sociales y económicos, el entorno donde se despliegan los movimientos que día a día se vuelven más

complejo, se ha situado la idea de la escala que tiene el sistema de información gerencial en la estrategia organizacional y para la calidad educativa como factor básico en la obtención de nuevas oportunidades y en la determinación de retos crecientes en un mundo muy voluble.

Los sistemas de información gerencial son de suma importancia para todas las empresas en la actualidad; y este asumió un nuevo reto al cambio inesperado ante la situación actual suscitada por la pandemia mundial por el coronavirus que está afectando a todos los sectores de actividad económica en el mundo.

La crisis del COVID-19 está poniendo a prueba la velocidad de las compañías para operar y la resiliencia de sus sistemas como nunca antes. A medida que las empresas gestionan las nuevas prioridades y desafíos de los sistemas - riesgos para la continuidad del negocio, aumentos repentinos en los volúmenes, decisiones en tiempo real, productividad de los empleados, riesgos en la seguridad – los líderes deben actuar con rapidez para abordar los problemas actuales de resiliencia de los sistemas y sentar las bases para el futuro (NOW NEXT, 2020).

En el Perú las empresas no están ajenas a los sistemas de información gerencial (SIG), ya que se pretende incentivar a las empresas públicas como privadas, el proceso de transparencia de la información. La notable mejora que se ha mostrado con los SIG en el manejo financiero por las empresas y organizaciones que desarrollan esta actividad, ha propiciado el desarrollo de numerosos trabajos que ponen de manifiesto la necesidad de desarrollar alguna solución que asegure una mejor distribución de información económico-financiera a todos los usuarios interesados en ella y que además se trate de un sistema eficiente (Ore & Lopez, 2015).

Según McLeond & Raymond (2000), indica que: un sistema de información gerencial es un sistema integrado que proporciona información con el objetivo de apoyar a la planificación, dirección y control de las operaciones de una organización con el fin de desarrollar información útil para la administración. Los sistemas de información gerencial se distinguen de los

sistemas de procedimientos de datos y de transacciones porque estos están enfocados hacia la toma de decisiones administrativas.

Cabe mencionar que el avance de la tecnología está provocando que las empresas mejoren sus sistemas de gestión al momento de manejar la información para brindar los mejores servicios a los usuarios de manera eficiente y transparente; por lo tanto, la implementación del sistema de información gerencial es muy fundamental con relación a la gestión administrativa en todas las entidades tanto pública y privada en nuestro país.

El impacto del COVID-19 en diferentes países impulsó de manera directa e indirectamente a las empresas como una herramienta para la toma de decisiones para la estabilidad y desarrollo de las entidades. Después de 7 meses de cuarentena obligatoria a nivel nacional el presidente Martín Vizcarra anunció que se levantase la inmovilización social. Durante una pandemia, más que en ninguna otra situación de salud pública, los sistemas de información juegan un papel crítico para gerenciar los datos y la información necesaria a la velocidad que la situación lo requiere. Asimismo, son clave para disponer de evidencia para la acción, tomar decisiones lo más informadas posibles y adecuar políticas que permitan una mejor inteligencia en acciones de salud. Por otro lado, las tecnologías emergentes y las posibilidades que ofrece la automatización pueden suponer beneficios para la salud pública como nunca antes en la historia de la humanidad (Organización Panamericana del Perú, 2020).

De la misma manera el Instituto Peruano de Economía (2020), afirma que: la sostenida recuperación de la economía peruana responde al reinicio de las actividades empresariales en un escenario de estabilidad macroeconómica, el cual provee las condiciones necesarias para el crecimiento. Además, las medidas orientadas a proveer liquidez a las empresas y hogares permitieron evitar parcialmente la interrupción de la cadena de pagos y, con ello, han contrarrestado parte de la caída del gasto privado.

El impacto del coronavirus en el departamento de Huánuco no tuvo la misma repercusión en el levantamiento de la cuarentena obligatoria a diferencia de los demás departamentos del país; según Diario Gestión (2020), el presidente de la República, Martín Vizcarra, anunció este viernes que la cuarentena focalizada se mantendrá, desde el 1 de octubre, solo en las provincias de Abancay (Apuímac), Huamanga (Ayacucho) y Huánuco (Huánuco). “En esas tres provincias el toque de queda empieza a las 8 de la noche, mientras que en el resto del país rige desde las 11 de la noche. Asimismo, en esas tres provincias continuará la inmovilización social obligatoria los domingos todo el día”.

En la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del gobierno regional de Huánuco no se implementa los sistemas de información gerencial eficiente ya que el servicio que se brinda es de forma limitada, debido a que existe deficiencias en los registros e información para la toma de decisiones; y esto conlleva demasiado tiempo y altos costos para realizar el proceso de gestión en el servicio a los ciudadanos; por ende, a un nivel bajo de satisfacción de los usuarios y esto se ve reflejada en el desarrollo laboral deficiente de los trabajadores, generando que no se cumplan los objetivos y metas de la entidad.

Las variables que son concernientes a los sistemas de información gerencial y la gestión administrativa, es la ineficiencia e ineficacia en los sistemas de información como uno de las limitaciones de la gestión administrativa en la institución, y esto se refleja en la insatisfacción de los usuarios, en este caso a la ciudadanía en general de la población huanuqueña, además de no contar con los sistemas de información gerencial optima que se requiere para una buena gestión administrativa.

La investigación buscó estudiar los sistemas de información gerencial en la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del gobierno regional de Huánuco y su relación con la gestión administrativa Huánuco, 2021.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

P_i ¿De qué manera se relaciona los sistemas de información gerencial con la gestión administrativa en el Gobierno Regional Huánuco, 2021?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

P_1 ¿De qué manera se relaciona los recursos de datos del sistema de información gerencial con la gestión administrativa en el Gobierno Regional Huánuco, 2021?

P_2 ¿De qué manera se relaciona el servicio de redes y telecomunicaciones del sistema de información gerencial con la gestión administrativa en el Gobierno Regional Huánuco, 2021?

P_3 ¿De qué manera se relaciona el talento humano con la gestión administrativa en el Gobierno Regional Huánuco, 2021?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

O_i Determinar la relación entre los sistemas de información gerencial con la gestión administrativa del gobierno regional de Huánuco, 2021.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

O_1 Determinar la relación de los recursos de datos de sistema de información gerencial con la gestión administrativa en el Gobierno Regional Huánuco, 2021.

O_2 Determinar la relación del servicio de redes y telecomunicaciones del sistema de información gerencial con la gestión administrativa en el Gobierno Regional Huánuco, 2021.

O₃ Determinar la relación del talento humano con la gestión administrativa en el Gobierno Regional Huánuco, 2021.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

El presente proyecto de investigación se justificó debido a que permitió tener conocimiento y base teórica sobre los sistemas de información gerencial para una buena gestión administrativa, y esto conllevó a la calidad de servicio que se pueda dar en la institución, en las gerencias del gobierno regional de Huánuco. Asimismo, se pudo conocer el comportamiento de las variables en estudio y la relación entre ellas.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

El presente proyecto trató de mostrar la importancia de contar con el Sistema de Información Gerencial en cada área y también como la importancia de la relación que existe entre el Sistema de Información Gerencial y la Gestión Administrativa. Cabe indicar que las áreas de las gerencias del Gobierno Regional fueron beneficiados al contar con esta herramienta en los procesos administrativos.

A partir de ello; se formularon propuestas de solución para los problemas identificados en el desarrollo de la investigación, que fueron a ser evaluados y considerados por la institución para su constante mejoría.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

El proyecto de investigación se justificó metodológicamente porque en su mejoramiento se buscó determinar la relación del Sistema de Información Gerencial y la Gestión Administrativa en las distintas gerencias del Gobierno Regional de Huánuco.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación en estudio solo se abarco al Gobierno Regional de Huánuco y la información que se requiera solo fue en el año de estudio.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

El presente proyecto de investigación fue viable porque se contó con los recursos financieros y económicos, se tuvo acceso a la institución como a los trabajadores y a varias bibliografías digitales y escritas, los costos que realizó el investigador fueron accesibles y se contó con el asesoramiento de un especialista de la Universidad.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Se han comprobado trabajos de investigación, de los cuales; se han consultado libros, artículos, investigaciones, tesis y páginas webs especialistas; mencionadas a continuación.

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Vargas (2016), en su tesis titulado “Sistema De Información Gerencial para Fortalecer el Control Interno en las Contralorías Municipales del Estado Carabobo”, llegó a las conclusiones siguientes:

- Las Contralorías Municipales del Estado Carabobo, no tiene manual de descripción de cargos ajustado al organigrama del ente, ni manuales de normas y procedimientos administrativos, los funcionarios que allí laboran, realizan las operaciones y transacciones en base a su experiencia, es decir, la práctica se ha hecho costumbre en la institución y las actividades se llevan a cabo de manera empírica, los organigramas son netamente básicos en este órgano de control fiscal externo municipal, la ausencia de perfiles de cargos y las actividades que deben realizar, así como, la ausencia de procedimientos que deben seguir, limita la evaluación de la gestión de los mencionados funcionarios, todo esto debido a la falta de parámetros de control.
- Los objetivos de las contralorías municipales del estado Carabobo se comunica por escrito en todos los niveles de la estructura organizacional, sin embargo, los resultados no son satisfactorios en todas ellas, esto es debido a que las estrategias que más utilizan para la planificación de planes y programas es la de proyecciones, es decir, las máximas autoridades jerárquicas utilizan datos de ejercicios económicos financieros anteriores y le aplican ciertos indicadores para actualizarlos en caso de ser programas continuos,

la estrategia es centralizada y poco participativa de los niveles tácticos y operativos, esto hace que exista poca o ninguna identificación de los funcionarios de la contraloría con los programas y planes de la institución y el resultado u objetivos finales se vean afectados.

Moreira (2017), en su tesis titulado “Diseño de un Sistema de Información Gerencial para el Departamento de Postgrados de una Institución de Educación Superior de la Ciudad de Guayaquil”, llegó a las conclusiones siguientes:

- Respecto a los sistemas de información gerenciales son un proceso por el cual se recopilan, clasifican, interpretan y resumen datos, con el fin de ayudar a la gerencia a sacar conclusiones con el propósito de orientarlos a la toma de decisiones más eficaces por lo cual se ha cumplido con el objetivo del presente proyecto que es diseñar un Sistema de Información Gerencial para el Departamento de Postgrados (SIGP) de una Institución de Educación Superior.
- Este sistema de información gerencial fue creado en base a la metodología del prototipado o en inglés Prototype Approach y se caracteriza porque su diseño es una tarea en conjunto de la dirección, administrador y el auditor encargado del diseño y es un proceso de averiguación progresiva y de manera directa en cada uno de los procesos en los que se intervenga durante la aplicación, enfatizando las necesidades de información que requieren los usuarios que serán beneficiados.

Villavicencio (2016), en su tesis titulado “Diseño de un Sistema de Información Gerencial para la Compañía Comercializadora de Banano “BANDECUA S.A.”, para optar el grado Magister en Administración de Empresas Con Mención: En Negocios Internacionales, en la Universidad Guayaquil, llegó a las conclusiones siguientes:

- Una vez desarrollado el estudio de caso podemos concluir que el Sistema de Información Gerencial propuesto cumple con el objetivo

de proporcionar a la administración información confiable, oportuna, simplificada y ordenada contribuyendo de esta manera al control y la toma de decisiones para adoptar ciertas políticas de administración.

- El sistema propuesto permitió unificar criterios entre todos los involucrados y así poder obtener un resultado que beneficie a la compañía logrando un impacto económico financiero razonable. Con el nuevo sistema se simplifica tareas, se ahorra tiempo y recursos y sobre todo se logra un análisis más completo y profundo sobre la operación de la compañía de acuerdo a requerimientos de la administración.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

De los trabajos realizados existe investigaciones similares a una de nuestras variables:

Chillihuani (2017), en su tesis titulado “Sistemas de Información Gerencial Dentro de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo – Cusco 2017”, para optar el título profesional de Licenciada en Administración, en la Universidad Andina de Cuzco, llegó a las conclusiones siguientes:

- Se concluye que el uso del sistema de información gerencial dentro de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, es poco eficiente con un promedio de 2.11 ya que los trabajadores encuestados indican que no existe un adecuado uso de los SIG hecho que repercute de manera negativa en el cumplimiento de metas y objetivos dentro de la institución generando imprecisión de datos y una deficiente atención al usuario. También se puede ver que el acceso a la información no es oportuno y no se aprovecha al máximo todos los recursos que se tiene en la institución.
- Los resultados de la investigación indican que los recursos humanos son poco eficiente con un promedio de 2.27 frente al uso

y manejo del sistema de información gerencial en la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, el personal encuestado indica que el personal no tiene el uso adecuado de los sistemas de información gerencial, estos resultados demuestran que existen deficiencias en la formación tecnológica del personal puesto que los recursos humanos son la pieza clave para el logro de objetivos. Esto origina demoras en la obtención de respuestas en tiempo real.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Pinzás (2019), en su tesis titulado “Sistema de Información Gerencial y la Gestión Administrativa en la Oficina de Logística y Servicios Auxiliares del Gobierno Regional Huánuco - 2019”, para optar el grado el Título Profesional Licenciada en Administración, en la Universidad de Huánuco, llegó a las conclusiones siguientes:

- De acuerdo a la investigación realizada existe una relación positiva entre la Variable Independiente (Sistema de Información Gerencial) y la Variable Dependiente (Gestión Administrativa), con un Valor Referencial de 0,604 y una correlación significativa en el nivel 0,000 (bilateral), siendo esto una relación directamente proporcional aceptando la hipótesis general planteada al inicio de la investigación, esta teoría queda reforzada con el gráfico N° 4, donde los trabajadores han respondido en un 64.7% que los números de sistemas que se emplean no son lo suficientes, debido a eso ellos tienen problemas en poder atender los requerimientos de las áreas usuarias, siendo esto un mayor problema para la continuidad de los documentos, y un 35.3% consideran que son suficientes los sistemas, por lo tanto se llega a la conclusión que los sistemas de información gerencial es una herramienta que ayuda a tener una mejor gestión administrativa.
- Asimismo, existe una relación positiva entre las variables de Organización Sistemática y Gestión Administrativa, con un valor referencial de 0,310 y una correlación significativa en el nivel 0,004

(bilateral). Por lo que llegamos a la conclusión que hoy en día las 113 organizaciones son más sistemáticas en el mundo laboral, dejando de lado a las organizaciones clásicas, donde el personal que labore para la institución es más proactivo, trabajan en equipo, teniendo una comunicación interactiva, y siendo participe de las reuniones, son todo en uno, con el único fin de alcanzar las metas que se han propuesto como organización. Según el gráfico N° 20 los trabajadores respondieron que las redes de comunicación de las áreas no están interrelacionadas en un 67.1%, mientras que el 32.9% dijeron que si, quizás es por ello que la información no les llega en el momento indicado.

Acuña (2018), en su tesis titulado “Sistema de Información Gerencial en la Estrategia Competitiva de la Agencia de Transporte Turismo Armonia- Huánuco 2017”, para optar el grado el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas, en la Universidad de Huánuco, llegó a las conclusiones siguientes:

- De acuerdo con la investigación realizada podemos concluir que, el sistema de información gerencial tiene una relación directa en 0.585 con las estrategias competitivas de la empresa, sin embargo; la empresa TURISMO ARMONÍA no está haciendo un uso adecuado del sistema de información gerencial, lo que evita que puedan desarrollar una adecuada estrategia competitiva para posicionarse en el mercado.
- Según los resultados obtenidos podemos inferir que, la organización de la empresa tiene una significativa relación de 0.619 con el sistema de información gerencial, ya que este sistema es una herramienta que nos permite organizar más adecuadamente una empresa o cualquier tipo institución, asociación u organización.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. SISTEMAS DE INFORMACIÓN GERENCIAL

Según Laudon & Laudon (2016) un sistema de información es como un conjunto de componentes interrelacionados que recolectan (o recuperan), procesan, almacenan y distribuyen información para apoyar los procesos de toma de decisiones y de control en una organización. Además de apoyar la toma de decisiones, la coordinación y el control, los sistemas de información también pueden ayudar a los gerentes y trabajadores del conocimiento a analizar problemas, visualizar temas complejos y crear nuevos productos. Los sistemas de información contienen información sobre personas, lugares y cosas importantes dentro de la organización, o en el entorno que la rodea.

Al respecto Prañao, Orellana & Martillo (2018) definen que el Sistema de Información deben ajustarse según los distintos niveles, especialidades y trabajadores de una organización, es por esto que se pueden ver los distintos tipos de SI desde dos puntos de vista, uno funcional, que dependerá de las actividades que se realizan, y otra que dependerá de los grupos a los que se les presta servicio.

Los sistemas de información gerencial tienen como objeto solventar problemas gerenciales, valiéndose de un conjunto de procedimientos, tecnologías y sistemas de información que conforman una herramienta de análisis operacional de la organización (Ramírez & Vega, 2014).

Además, los Sistemas de Información también puede ayudar a los Gerentes y los trabajadores analizar problemas, visualización de asuntos complejos y crear nuevos productos.

Según Monascal (2016), la finalidad de un Sistema de Información Gerencial es la de suministrar a los gerentes la información adecuada en el momento oportuno. Por lo tanto, el valor de la información proporcionada por el sistema debe cumplir con los siguientes cuatro supuestos básicos, estos son: Calidad, Oportunidad, Cantidad y

Relevancia. Los Sistemas de información Gerencial son el resultado de interacción colaborando entre personas, tecnologías y procedimientos, colectivamente llamados Sistema de Información orientados a solucionar problemas empresariales. Los SIG o MIS también denominados así por sus siglas en inglés: (Management Información System) se diferencian de los sistemas de información comunes en que, para analizar la información utilizan otros sistemas que se usan en las actividades operacionales de la organización. Académicamente, el término es comúnmente utilizado para referirse al conjunto de los métodos de gestión de la información vinculada a la automatización o apoyo humano de la toma de decisiones.

2.2.1.1. DIMENSIONES DE LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN GERENCIAL

Según Cohen 1996 como se citó en Monascal (2016) “Los Sistemas de Información Gerencial están cambiando la forma en que operan las organizaciones actuales. A través de su uso se logran importantes mejoras, pues automatizan los procesos operativos de las empresas, proporcionan información de apoyo al proceso de toma de decisiones y lo que es más importante, facilitan el logro de las ventajas competitivas a través de su implantación en las empresas”.

2.2.1.2. DIMENSIÓN 1: RECURSOS DE DATOS

O’Brien & Marakas (2006), señala que: “Una actividad administrativa que aplica tecnologías de sistemas de información (como administración de bases de datos, almacenes de datos y otras herramientas de administración de datos) a la tarea de administrar los recursos de datos de una organización, con el fin de satisfacer las necesidades de información de sus participantes de negocio”.

2.2.1.2.1. ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS DE DATOS

Esta es una actividad de administración que aplica tecnologías de sistemas de información (como administración de bases de datos, almacenes de datos y otras herramientas de administración de datos) a la tarea de administrar los recursos de datos de la organización para satisfacer las necesidades de información proporcionada por los participantes de su negocio (Mendieta, 2007).

2.2.1.2.2. ADMINISTRADOR DE BASES DE DATOS

Las grandes organizaciones por lo general depositan el control del desarrollo empresarial de las bases de datos en las manos de los administradores de bases de datos (DBA, siglas del término database administrators) y de otros especialistas de bases de datos (Mendieta, 2007).

2.2.1.2.3. BASE DE DATOS

Carpio (2014) señala que es el conjunto o depósito de datos o de archivos organizados lógicamente y accesible al computador, generalmente a través de un sistema de recuperación o búsqueda definido.

En una forma muy simple, se puede decir que, es una colección de información básica, organizada y estructurada en tal forma que pueda ser consultada, filtrada y analizada con facilidad.

2.2.1.2.4. CONFIANZA DE LA INFORMACIÓN

Voutssás (2017), la información de la web se busca y se usa considerándola con frecuencia como un todo informacional, pero en realidad esa información dentro de la red está segmentada en sectores que tienen diferentes propósitos y siguen entre ellos reglas distintas de producción,

distribución y uso, y por ende los factores que inciden en la confianza en esa información varían en función del sector del que se trate.

2.2.1.2.5. SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

Según Laudon & Laudon (2012), seguridad se refiere a las políticas, procedimientos y medidas técnicas que utilizan para evitar el acceso sin autorización, la alteración, el robo o el daño físico de los sistemas de información. También aseguran que los archivos de datos de negocios valiosos que se encuentren en disco o cinta no estén sujetos a un acceso sin autorización, no se modifique ni se destruyan mientras se encuentran en uso o almacenados.

2.2.1.2.6. ALMACÉN DE DATOS

Según O'Brien & Marakas (2006), Se encarga de guardar todos los datos que se han extraído desde diversas bases de datos operativas y externas. Es una fuente central de datos que han sido limpiados, transformados y catalogados, de tal manera que los administradores y otros profesionales de negocios puedan utilizarlos.

El almacén de datos se caracteriza por el enfoque de administración de base de datos y procesamiento tradicional de archivos.

- **Enfoque de administración de base de datos.** -
Consolida de manera formal los registros de datos en archivos separados dentro de la base de datos, que pueden ser accedidas por muchos programas de aplicaciones diferentes. También actúa como interfase de software entre los usuarios y la base de datos. Ayudando a los usuarios acceder con facilidad a la información de una base de datos.

- **Procesamiento tradicional de datos.** - Estos datos se organizan, almacenan y procesan en archivos independientes de registro de datos en diversos archivos, cada uno organizado de manera diferente.

2.2.1.3. DIMENSIÓN 2: SERVICIO DE REDES Y TELECOMUNICACIONES

2.2.1.3.1. SERVICIO DE RED

Los servicios de red son utilizados desde hace varios años con el objetivo de poder facilitar la comunicación entre dos o más ordenadores. Esto con el fin de poder compartir recursos, ya sean hardware o software como programas, aplicaciones, información, datos, archivos entre otros.

Este tipo de redes permiten compartir dispositivos como impresoras o programas con los demás ordenadores conectados a la red. Una herramienta ideal para la mayoría de las empresas o casas de estudios donde tienen que compartir una misma información en varios equipos. Todo esto ha sido diseñado con el objetivo de poder facilitar la comunicación entre los usuarios, y a su vez mejorar la seguridad e integridad de los datos... (Internet Paso a Paso, 2020).

2.2.1.3.2. SERVICIOS DE TELECOMUNICACIONES

Servicios de Telecomunicación son la utilidad o provecho que resulta de la prestación, uso y aplicación del conjunto de capacidades y facilidades de la telecomunicación, destinados a satisfacer intereses y necesidades de los usuarios y al mejoramiento de la calidad de vida de la población (MINTIC, 2014).

2.2.1.3.3. ACCESIBILIDAD A INTERNET

La accesibilidad a Internet garantiza que los usuarios con limitaciones y necesidades diferentes puedan navegar por la red de forma ilimitada y sin ayuda externa. Podemos pensar en internet como una red conformada de millones de redes privadas más pequeñas, cada una con la capacidad de operar independiente de todos los demás millones de redes conectadas a internet, o en armonía con ellas (O'Brien & Marakas, 2006).

2.2.1.3.4. REDES PRIVADAS

Effy (2009), menciona que las redes privadas solo proporcionan acceso a los integrantes de una organización. Si bien una empresa no posee las líneas que arrienda, la red de líneas arrendadas se considera una red privada, porque solo los integrantes autorizados por la organización la utilizan.

Modem.- Un modem convierte la señal digital de su computadora a una señal analógica que viaja por las líneas telefónicas. Un modem en la computadora receptora devuelve la señal analógica a una señal digital que puede comprender la computadora. La palabra modem se utiliza para los dispositivos que las computadoras utilizan para el acceso a internet.

Enrutadores.- en inglés router, es un dispositivo de red que se encarga de llevar el tráfico por la ruta adecuada. Los routers funcionan utilizando direcciones IP para saber a donde tienen que ir los paquetes de datos. Gracias a estas direcciones, que son únicas para cada máquina, este dispositivo puede conocer por donde debe enviar el paquete de información.

2.2.1.3.5. MEDIOS DE TELECOMUNICACIÓN

Según Effy (2009) los medios de telecomunicaciones se dan en el uso diario de las personas y los más utilizados son:

- **Teléfonos celulares:** Mediante redes para teléfonos celulares, las personas pueden transmitir y recibir llamadas casi en cualquier parte, lo cual las libera de estar en la oficina. Los teléfonos celulares también les sirven para enviar correo electrónico y faxes y muchos están habilitados para la web.
- **Videoconferencias:** Las personas que están en sala de conferencias a miles de kilómetros de distancia se reúnen mediante imágenes y voz transmitida. Las empresas emplean las videoconferencias para no gastar en viajes, alojamiento, renta de automóviles y el tiempo de empleados con sueldos altos.

2.2.1.4. DIMENSIÓN 3: PROCESOS ADMINISTRATIVOS

Estos elementos de la administración, que constituyen el llamado proceso administrativo, se hallan presentes en cualquier actividad del administrador y en cualquier nivel o área de actividad de la empresa. En otras palabras, el director, el gerente, el jefe, el supervisor, el capataz o el encargado (cada quien en su nivel) desempeñan actividades de planeación, organización, dirección, coordinación y control, puesto que son actividades administrativas fundamentales (Chiavenato, 2006).

Según Pérez (2003) el proceso administrativo, es el instrumento que se emplea en las empresas para el beneficio de sus objetivos y satisfacción de sus requerimientos.

2.2.1.4.1. CAPACITACIÓN

Según Chiavenato (2007), la capacitación es un paso muy importante para el personal y también para la organización porque mediante el cual las personas van adquiriendo aptitudes, desarrollando habilidades y diversas competencias en relación a sus objetivos propuestos.

El propósito de la formación es adaptar al individuo al espacio determinado, prepararse para la actividad; también puede alcanzar y pasar a todos. La organización tiene niveles y metas, funciones complejas y por supuesto, los superiores también crearán un clima más agradable entre los miembros. En la organización se sentirán motivados y basados en la necesidad de la empresa.

2.2.1.4.2. DESEMPEÑO

Vallejo (2016), menciona “Es una valoración sistémica de actuación de cada persona en función a las actividades que desempeña, metas, resultados, competencias y su potencial desarrollo. La evaluación es el proceso que mide el desempeño del trabajador y su cumplimiento con los requisitos del trabajo”.

El desempeño de los talentos de la empresa está en todos los aspectos de los componentes involucrados. Este desempeño se basa en evaluaciones actuales, gerentes, socios, proveedores y estimaciones del próximo éxito. Un montón de las organizaciones deben ayudarse entre sí y tener en cuenta al desarrollar el sistema. La empresa realiza evaluaciones a través de tecnologías de la información. Si por supuesto, este es un proceso regular mediante el cual la organización determina cuando establecerá este objetivo. Proporcionar este aspecto como una herramienta

importante puede mejorar los resultados del trabajo diario de los talentos en la organización.

2.2.1.4.3. CONOCIMIENTO

Vallejo (2016) menciona “El conocimiento es: pensar, razonar, decidir y hacer. El conocimiento es la información que transforma algo o a alguien para que realice acciones, hace que las personas actúen en forma diferentes, el conocimiento genera información y esta genera valor agregado. En las organizaciones, el conocimiento va desde lo que la empresa sabe hacer, conoce y agrega cambios continuos para el mejoramiento de la calidad”.

En las circunstancias actuales, el conocimiento ha mostrado varios cambios. Proceso de innovación, tecnologías de la información y la comunicación, cambio social, para crear innovación y ventaja competitiva en la organización, la empresa debe tener un equipo con actitud, talento y capacidad de desarrollo. El conocimiento comienza con lo que tiene una persona y luego lo que procesa y transfiere, es un proceso de intercambio efectivo entre varios departamentos de la organización.

2.2.2. GESTIÓN ADMINISTRATIVA

2.2.2.1. DEFINICIONES

Según Munch, (2014), “La gestión administrativa es una función integradora para coordinar esfuerzos y recursos, mediante el cual se optimizan los recursos de un grupo social con el fin de lograr la máxima efectividad, calidad, productividad y competitividad en la consecución de sus objetivos”.

Se debe considerar que la gestión administrativa actual es aplicable y utiliza ciertas tecnologías, sistemas relacionados con diferentes aspectos de la empresa, lo que importa es la economía,

finanzas, estadísticas, informática y visión para desarrollar información beneficiosa.

Según Chiavenato (2006) “La gestión administrativa es la herramienta, la función o el instrumento que hace que las organizaciones sean capaces de generar resultados y producir el desarrollo”.

La gestión administrativa es el motor del desarrollo económico, social y tecnológico; además, los gerentes realizan actividades a través de procesos administrativos para integrar los talentos humanos, materiales y financieros a la organización para lograr las metas del plan.

Es el área responsable de coordinar los recursos administrativos de la empresa. Para llevar a cabo esta tarea, es necesario organizar las necesidades, los procesos y los recursos con los que dispone cada departamento de la empresa y gestionarlos de la mejor manera. Básicamente, la gestión administrativa consiste en dirigir y mantener el control sobre los recursos de una organización, todo ello para obtener los mejores resultados (Quiroga, 2020).

2.2.2.2. DIMENSIÓN 1: PRODUCTIVIDAD

Según Galindo, Mariana, & Viridina (2015), la productividad es una disposición de qué tan eficientemente manejamos nuestra labor y nuestro capital para producir valor económico. Una alta productividad implica que se logra producir mucho valor económico con poco trabajo o poco capital. Un incremento en productividad involucra que se puede elaborar más con lo propio.

La productividad de la gestión de la organización se logra mediante los siguientes métodos, mejorar la calidad y la eficacia; buscar la mejora en cada proceso, operaciones que ver en cada resultado. También ayuda a mejorar las condiciones de vida,

tienen un impacto beneficioso en la sociedad. fuerzas productivas se considera la configuración general del desempeño de la empresa. Puede entenderse como Ingresos y salidas, orientados a los logros de los trabajadores y otros puntos Fuera del trabajo de oficina.

2.2.2.2.1. EFICIENCIA

Chiavenato (2006), menciona que “La eficiencia significa utilización correcta de los recursos (medios de producción) disponibles”.

Mejía, (2000), dice que “Es el logro de un objetivo al menor costo unitario posible. En este caso estamos buscando un uso óptimo de los recursos disponibles para lograr los objetivos deseados”.

La eficiencia es el razonamiento económico que revela el contenido administrativo y promueva grandes resultados sin ser consciente de los recursos, la energía y el tiempo, por lo que ésta es la mejor forma de administrar los recursos disponibles para lograr los resultados deseados. Gestione la eficiencia para hacer coincidir la energía con las consecuencias a obtener. Se pueden lograr excelentes resultados con un mínimo de dinero o menos uso de energía y la eficiencia aumentarán. Esto es, para lograr el objetivo elija opciones que proporcionen más ganancias.

2.2.2.2.2. EFICACIA

Mejía, (2000) dice que es el “Grado en que se logran los objetivos y metas de un plan, es decir, cuánto de los resultados esperados se alcanzó. La eficacia consiste en concentrar los esfuerzos de una entidad en las actividades y procesos que realmente deben llevarse a cabo para el cumplimiento de los objetivos formulados”.

“Es una medida del logro de resultados. La eficacia de una empresa se refiere a la capacidad de satisfacer una necesidad de la sociedad a través de sus productos (bienes o servicios)” (Chiavenato, 2006).

Se refiere a las derivaciones en correlación con las metas y desempeño de los objetivos en la organización. Para ser eficaz se deben anticipar las labores y realizar consecutivamente, qué permite lograr mejor y más?. Es el valor en que una táctica o servicio puede conseguir el mejor resultado permitido. Es la dependencia objetivos-resultados bajo situaciones absolutas (Lam & Hernández, 2013).

La eficacia es el logro de metas, extensión de donde se ejecutará la operación esperada y lograr el efecto deseado. Además, es la capacidad de lograr lo que podemos lograr y conseguimos un aumento.

2.2.2.2.3. CALIDAD

La calidad se refiere a la capacidad que posee un objeto para satisfacer necesidades implícitas o explícitas según un parámetro, un cumplimiento de requisitos de cualidad (Significados, 2017).

La calidad se ha convertido para las organizaciones de hoy, en uno de los pilares para alcanzar el éxito. Esto ha ocasionado que la competencia y el flujo de conocimiento incrementa a un ritmo acelerado, lo que trae consigo una evolución del cliente, quien cada día es más exigente que en épocas anteriores. Por tanto, ante esta polémica las organizaciones adoptan la calidad como una respuesta al entorno en el que se encuentran, como forma de elevar su productividad y mantenerse en el mercado, elevando así su rentabilidad (Espino, 2009).

Deming (2014), menciona que, “La Calidad es traducir las necesidades futuras de los usuarios en características medibles, solo así un producto puede ser diseñado y fabricado para dar satisfacción a un precio que el cliente pagará; la calidad puede estar definida solamente en términos de la gente”.

2.2.2.3. DIMENSIÓN 2: PROCESOS ADMINISTRATIVOS

2.2.2.3.1. PLANEACIÓN

Robbins & Coulter, (1998) opina que la planeación abarca la definición de las metas de una organización, el establecimiento de una estrategia general para lograr esas metas y el desarrollo de una jerarquía amplia de los planes para integrar y coordinar las actividades. Se relaciona, por lo tanto, con los fines (qué debe hacerse) así como también con los medios (cómo debe hacerse).

Según Chiavenato (2012), afirmó que la estrategia empresarial "es la determinación de la posición futura de la empresa, en especial frente a sus productos y mercados, su rentabilidad, su tamaño, su grado de innovación y sus relaciones con sus ejecutivos, sus empleados y ciertas instituciones externas.

En este sentido, la estrategia representa lo que la empresa quiere hacer, qué negocio pretende emprender y el camino a seguir. El núcleo de la gestión estratégica es prepararse para el mañana, tiene como objetivo orientar a la empresa hacia el futuro, no predecir todos los eventos, sino permitir que la empresa logre consciente y sistemáticamente sus propias condiciones y posibilidades a partir de un análisis real y sistemático, y el entorno en el que opera. En otras palabras, el futuro de la empresa no se puede prever y se debe crear. Asimismo, la gestión de la estrategia se puede

definir como la función de los altos directivos -porque se lleva a cabo a nivel institucional de la empresa- puede analizar, desarrollar y modificar los procesos internos y externos de la empresa para hacerla eficiente y en condiciones cambiantes. El ejecutivo bajo la dirección estratégica formula e implementa estrategias comerciales como un conjunto de decisiones unificadas, integrales e integradas destinadas a lograr los objetivos de la empresa.

"La planeación consiste en fijar el curso concreto de acción que ha de seguirse, estableciendo los principios que habrán de orientarlo, la secuencia de operaciones para realizarlo, y la determinación de tiempos y números necesarios para su realización" (Reyes , s.f.).

Según Chiavenato (2017), el proceso de planeación estratégica es la herramienta por la cual se buscan y se especifican las ventajas competitivas de la organización para alcanzar los objetivos organizacionales. El proceso de planeación estratégica es una propuesta de desarrollo competitivo de mediano y largo plazo, para definir objetivos, elaborar estrategias y determinar acciones que resulten en un aumento de la competitividad, asegurando la sostenibilidad de la organización. En esta primera parte del libro –Fundamentos de la planeación estratégica– se presentan las principales posturas en torno de la estrategia empresarial y su evolución en nuestros tiempos. Consta de dos capítulos de introducción: Capítulo 1: Evolución del pensamiento estratégico. Expone una breve historia de la estrategia organizacional y de las diferentes perspectivas que se concentran en ella, así como sus principales características. Capítulo 2: Proceso de la planeación estratégica. Ofrece una panorámica general del proceso estratégico y la manera como se aplican los fundamentos de la estrategia (p. 22).

2.2.2.3.2. DETERMINANTES DEL ÉXITO DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

Si analizamos la concordancia de las diversas escuelas de planeación estratégica, podremos identificar los determinantes del éxito del proceso:

1. El concepto principal del proceso de la planeación estratégica es la visión: una representación mental de la estrategia que existe en la mente del líder y que sirve de inspiración o de guía sobre lo que debe hacer toda la organización.
2. El director general de la organización debe liderar el proceso visionario de la formulación de las estrategias. Este debe actuar como un verdadero emprendedor interno, que trabaja con aspectos subjetivos, como la intuición, el juicio, la experiencia y algunos criterios personales (escuela de las iniciativas emprendedoras).
3. Debe pensar que el entorno es más bien un actor, y no un simple factor, en el juego estratégico. La formulación de la estrategia opera como un proceso reactivo o proactivo frente a las fuerzas del entorno; es decir, la organización debe responder a las fuerzas del entorno o anticiparlas (escuela del entorno) para poder sobrevivir.
4. Los administradores de la organización deben saber leer e interpretar el entorno y garantizar una debida adaptación, con la llamada respuesta estratégica. Eso indica la necesidad de un diagnóstico externo para comprobar las oportunidades (que se deben explorar) y las amenazas (que se deben neutralizar) del entorno. En suma, lo que existe alrededor de la organización (escuela cognitiva).
5. El diagnóstico interno para comprobar las fortalezas (que se deben ampliar) y las debilidades (que se deben

corregir o mejorar) de la organización debe ser compatible con el diagnóstico externo; debe haber un planteamiento de adecuación o de corrección de los aspectos internos de la organización en términos de los recursos, las competencias, las potencialidades que ofrecen ventaja competitiva y los aspectos externos del entorno (escuela de la configuración).

6. Una vez hecho el doble diagnóstico, externo e interno, se pasa a los preceptos; es decir, la organización plantea la manera de adecuar su estructura, cultura, productos y servicios, procesos internos, etcétera, para que converjan, apoyen, y sostengan la estrategia que marcará los caminos que seguirá a largo plazo (escuela del poder).
7. La planeación estratégica es un proceso emergente de aprendizaje, tanto individual como colectivo, que va incrementando: primero, se actúa (se hace algo); después, se descubre y selecciona lo que funciona (se comprenden las acciones); y finalmente, solo se conservan los comportamientos que parecen deseables o exitosos. Las organizaciones se deben transformar en sistemas de aprendizaje organizacional, que incentiven el trabajo en equipo y permitan a las personas conquistar autonomía y autorrealización (escuela del aprendizaje).
8. La planeación estratégica depende de un liderazgo integrado que se base en el valor y se oriente a las relaciones de colaboración, el alineamiento estratégico, la mejoría de procesos y la autogestión basada en la responsabilidad, y que comparta el proceso con las personas que lo constituyen. Para que la planeación tenga éxito es esencial compartir la visión. Se debe motivar a las personas para que, de forma innovadora y comprometida, participen en el proceso y se concentren en la estrategia y el plan (escuela de la cultura) (p. 58).

2.2.2.3.3. ORGANIZACIÓN

La organización es una parte fundamental de la investigación gerencial, todas las organizaciones se han visto afectadas por factores internos y externos directamente en su funcionamiento. Actualmente se necesita que la organización afronte el mercado global altamente competitivo de manera eficiente y efectiva.

La organización es parte fundamental del estudio de la administración, todas las organizaciones se ven afectadas por factores internos y externos que influyen directamente en su funcionamiento. En la actualidad se vive un ambiente industrializado en las organizaciones donde los recursos humanos están muy orientados hacia el rendimiento, por lo tanto, las organizaciones son un medio necesario de orden y cooperación constante de los recursos humanos que necesitan ser organizados para lograr objetivos en común. Las organizaciones requieren ser eficientes y eficaces para hacer frente a un mercado competitivo y globalizado (Calderón & Vargas, 2018).

Según Chiavenato (2007) la vida de las personas está conformada por una infinidad de interacciones con otras personas y con organizaciones. El ser humano es eminentemente social e interactivo; no vive aislado sino en convivencia y en relación constante con sus semejantes. Debido a sus limitaciones individuales, los seres humanos se ven obligados a cooperar unos con otros, formando organizaciones para lograr ciertos objetivos que la acción individual, aislada, no podría alcanzar. Una organización es un sistema de actividades conscientemente coordinadas de dos o más personas. La cooperación entre estas personas es esencial para la existencia la organización. Una organización existe sólo cuando:

1. Hay personas capaces de comunicarse, que
2. Están dispuestas a contribuir en una acción conjunta,
3. A fin de alcanzar un objetivo común.

La disposición a contribuir con la organización significa, principalmente, la capacidad de sacrificar el control sobre la propia conducta en beneficio de la coordinación.

Esta disposición a participar y contribuir con la organización varía de individuo a individuo, aun en un mismo individuo, con el paso del tiempo. Esto significa que el sistema de contribuciones totales es inestable, ya que la contribución de cada integrante a la organización varía enormemente, en función no sólo de las diferencias individuales existentes entre los integrantes, sino también en función del sistema de recompensas que emplee la organización para incrementar las contribuciones.

2.2.2.3.4. OBJETIVOS ORGANIZACIONALES

La organización constituye un conjunto de elementos que tienen como finalidad cumplir un objetivo de acuerdo con un plan. En esta definición hay tres puntos básicos. Primero, hay un propósito u objetivo para el que está proyectado el sistema. Segundo, hay un proyecto o conjunto establecido de elementos. Tercero, las entradas de información, energía y materiales se emplean para que el sistema pueda funcionar. Toda organización necesita tener alguna finalidad, una noción de los porqués de su existencia y de lo que desea realizar. Necesita definir su misión, sus objetivos y el tipo de clima organizacional que desea crear para los socios de los que depende en la consecución de sus fines. Sin una noción sobre su misión y visión, irá a la deriva a merced de los vientos, pues hará lo que se vea obligada a hacer por las presiones transitorias de la situación. Su vida y su actitud estarán

determinadas no por lo que la organización decida, sino por lo que los otros decidan. Las organizaciones son unidades sociales que tratan de alcanzar objetivos específicos: su razón de ser es servir a estos objetivos. Un objetivo de una organización es una situación deseada que se quiere alcanzar. Así vistos, los objetivos organizacionales tienen muchas funciones, a saber:

- a) Al presentar una situación futura, los objetivos indican la orientación que la organización busca seguir, y establecen lineamientos para las actividades de los participantes.
- b) Los objetivos constituyen una fuente de legitimidad que justifica las actividades de la organización e incluso su existencia.
- c) Los objetivos sirven como estándares, con base en ellos los participantes y el público externo pueden evaluar el éxito de la organización, o sea, su eficiencia y su rendimiento.
- d) Los objetivos sirven como unidad de medida para verificar y evaluar la productividad de la organización, de sus áreas e incluso de sus participantes. Los objetivos oficialmente establecidos por la organización se comunican mediante documentos oficiales como estatutos, actas de asambleas, informes anuales, etc., o por medio de declaraciones públicas de los dirigentes.

2.2.2.3.5. DIRECCIÓN

La dirección es la parte esencial y central de la administración. Es fundamental puesto que se trata de verificar y llevar a la práctica todo aquello que se ha planeado y establecido anteriormente, por intermedio de los colaboradores quienes se transforman en los representantes principales de toda organización. Gestionar personas

compromete entender su comportamiento tanto propio como en equipo. Se debe tener noción acerca de técnicas de liderazgo, motivación, comunicación, negociación, toma de decisiones, así como de clima y cultura organizacional, se vuelve imprescindible para conseguir que los colaboradores se consideren reconocidos e implicados con la institución (Louffat, 2015).

La gestión es la capacidad de influir positivamente y guiar a las personas de las que es responsable para lograr los objetivos planificados. De igual manera, es a través de la motivación, toma de decisiones, integración, comunicación, supervisión, ambiente, cultura organizacional, liderazgo y otras etapas para lograr los esfuerzos del empleador, de acuerdo con la estructura organizacional para implementar el litigio individual planificado y el litigio organizacional. Trabajar con el personal y establecer un entorno propicio para alcanzar los objetivos de eficacia, eficiencia y rentabilidad en la organización y elegir una opción adecuada dependerá de la capacidad global de la empresa para triunfar, un excelente horizonte de comunicación.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

Datos: Son salidas de elementos en bruto que constituyen los sucesos que ocurren en las entidades o en el ambiente físico antes de ordenarlos y descifrarlos de una manera que las personas puedan entender y usar (Laudon & Laudon, 2016).

Sistemas: Es un componente principal que acompañan para obtener una meta común, o varias, que, al admitir entradas, deberán procesarlas y producir las salidas de una forma organizada (Oz, 2008).

Información: Por información nos referimos al conjunto integral de datos con un específico significado (Chiavenato, 2007).

Hardware: Son todos los elementos físicos que integran una computadora o sistema de cómputo (Oz, 2008).

Software empresarial: Conjunto de patrones compuestos para aplicaciones tales como venta y comercialización, contabilidad, administración de materiales, producción, mantenimiento, talento humano, los cuales proporciona que varias ocupaciones y procesos de transacciones manejen los datos (Laudon & Laudon, 2016).

Administración: Acumulado de funciones que se efectúan para gestionar (gobernar, organizar una economía). Forma de componer las organizaciones o fracciones de ellas. Las funciones son planear, organizar, dirigir y control la utilización de los recursos para alcanzar objetivos planteados (Chiavenato, 2006).

Desarrollo Web: Conjunto de tecnologías de software del lado del servidor y del cliente que involucran una combinación de procesos de base de datos con el uso de un navegador en internet a fin de realizar determinadas tareas o mostrar información.

Recursos Humanos: Los recursos humanos son considerados como; las personas que laboran en una empresa son los activos más importantes de éstas, así como uno de los factores determinantes en su progreso.

Servidor: Un servidor web es una aplicación que proporciona información a un programa, la cual es solicitada mediante una conexión (red).

Cultura organizacional: “aquel conjunto de creencias que comparten los miembros de una organización sobre cuál es la mejor forma de hacer las cosas, las cuales definen la visión que la empresa tiene de sí misma y del entorno”, Edgar Schein (2004).

Eficiencia: expresión que se emplea para medir la capacidad o cualidad de actuación de un sistema o sujeto económico, para lograr el cumplimiento de objetivos determinados, minimizando el empleo de recursos, Andrade (2005, p. 253).

Rentabilidad: es una noción que se aplica a toda acción económica en la que se movilizan medios materiales, humanos y financieros con el fin de obtener ciertos resultados, Sánchez (2002).

Gestión: se refiere a la coordinación de actividades de trabajo, de modo que se realicen de manera eficiente y eficaz con otras personas y a través de ellas, lo cual se convierte en el objetivo principal de toda gestión, Robbins y Coulter (2005).

Competencia: es un conjunto de comportamientos socio afectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un papel, una función, una actividad o una tarea, Kobinger (1996).

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

H_i Existe relación significativa entre los sistemas de información gerencial con la gestión administrativa en el gobierno regional de Huánuco, 2021.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

H_1 Existe una relación significativa entre los recursos de datos del sistema de información gerencial con la gestión administrativa en el Gobierno Regional Huánuco, 2021.

H_2 Existe una relación significativa entre el servicio de redes y telecomunicaciones del sistema de información gerencial con la gestión administrativa en el Gobierno Regional Huánuco, 2021.

H_3 Existe una relación significativa entre el talento humano con la gestión administrativa en el Gobierno Regional Huánuco, 2021.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE N° 01

Sistema de Información Gerencial.

2.5.2. VARIABLE N° 02

Gestión Administrativa.

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE

Tabla 1

Operacionalización de Variables

| VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS |
|--|---|--------------------------------|--|
| V. 1 Sistema de Información Gerencial | Recursos de datos. | - Confianza de la información. | ¿Existe Confidencialidad en el almacenamiento de información en su equipo? |
| | | - Seguridad de la información. | ¿La información que maneja en su área de trabajo, cuenta con su propia seguridad? |
| | | - Almacén de datos. | ¿La transferencia de información entre los sistemas de ayuda a realizar sus labores? |
| | Recursos de redes y telecomunicaciones. | - Accesibilidad a internet | ¿Puede acceder rápido a Internet? |
| | | - Redes privadas | ¿Utiliza las redes primadas modem para realizar su trabajo? |
| | | - Medios de telecomunicación. | ¿Puede acceder con facilidad a las redes inalámbricas (wifi)? |
| | Talento Humano. | - Capacitación | ¿La capacitación para el manejo del Sistema de información gerencial es permanente? |
| | | - Desempeño | ¿Considera usted, que el desempeño de los trabajadores es óptimo en el uso del Sistema de Información Gerencial? |
| | | - Conocimiento | ¿El personal tiene conocimiento previo para el uso de Sistemas de Información Gerencial? |
| | | | ¿Los programas de software con los que cuenta su departamento |

| | | |
|-------------------------------|-----------------|---|
| | | de trabajo están diseñados según las necesidades del cargo que desempeña? |
| | | ¿Utiliza de manera eficiente los recursos que le distribuye la entidad? |
| | - Eficiencia. | |
| Productividad | - Eficacia. | ¿Se siente satisfecho con el resultado al cumplir fielmente con sus funciones? |
| | - Calidad. | ¿Cuenta con una apropiada calidad de servicio en el área que labora? |
| V. 2 | | ¿Cree usted que la institución donde labora realiza los procesos de planeación? |
| Gestión Administrativa | - Planeación. | |
| | - Organización. | ¿Cree usted que la gestión actualiza continuamente la estructura organizacional? |
| Procesos administrativos | - Dirección. | ¿Cree usted que la entidad brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales? |
| | | ¿La entidad realiza el control de la calidad constante de los servicios que brinda? |

CAPÍTULO III

MÉTODOLÓGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Según Hernandez, Fernandez, & Batista, (2014), la investigación fue del tipo aplicada, caracterizándose por su aplicación o la utilización de los conocimientos adquiridos; a la vez que se adquirieron otros, los cuales; generaron solución, y la sistematización práctica basada en investigación. Esta investigación se realizó en el Gobierno Regional de Huánuco.

3.1.1. ENFOQUE

Hernández, Fernández, & Baptista (2006), el presente estudio fue de enfoque cuantitativo ya que requirió que el investigador recolecte datos numéricos de los objetivos, fenómenos, participantes que estudia y analiza mediante procedimientos estadísticos; de este grupo de pasos llamado investigación cuantitativa se derivan otras características del enfoque cuantitativo que se precisan a continuación: Las hipótesis que se generara antes de recolectar y analizar los datos y la recolección de datos se fundamentará en la medición. Debido que los datos son producto de mediciones, se representan mediante números (cantidades) y se deben analizar a través de métodos estadísticos. Dicho de otra manera, las mediciones se transforman en valores numéricos (Datos cuantificables) que se analizan por medio de la estadística.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

Según Hernandez, Fernandez, & Batista, (2014), La investigación fue descriptiva correlacional porque se describió las características de la población y de las variables en estudio con el fin de tener una visión resumida. Es correlacional porque se determinó la relación o el grado de asociación entre las variables de estudio, que nos permitió seleccionar una serie de características para luego ser medidas cada una de ellas, para así descubrir los resultados de investigación y se midió el grado de

relación que existe entre las dos variables de estudio, Sistema de Información Gerencial y Gestión Administrativa.

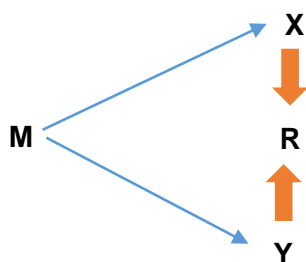
3.1.3. DISEÑO

El diseño de la investigación no experimental “la define como la investigación que se realizará sin manipular deliberadamente variables, es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables”. En esta encuesta no se realizó experimentos, no se aplicó programas, no se modificó ni cambio los variables y solo se realizó observaciones naturales. (Hernandez, Fernandez, & Batista, 2014).

Para Hernandez, Fernandez, & Batista, (2014) el diseño no experimental de corte transversal tiene como propósito “describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede”. De esta manera, esta investigación fue transversal, pues la recolección de datos se realizó en un solo momento, y aquí se aplicó herramientas de recolección de datos para obtener información relevante sobre el Sistema de Información Gerencial y Gestión Administrativa.

El nivel o alcance de dicha investigación fue correlacional, ya que su propósito fue encontrar la relación de las variables. Según Hernandez, Fernandez, & Batista, (2014) “los diseños correlacionales describen relaciones o el grado de asociación que existe entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado”.

El esquema es el siguiente:



Dónde:

X = Sistema de Información Gerencial

Y = Gestión Administrativa

M= muestra

R= relación

En este esquema se puede ver la muestra (M), la relación que existió entre la variable 1 X “sistema de información gerencial”, en la variable 2 “gestión administrativa”; donde la variable X, viene a ser el factor causa y la variable Y el factor efecto de la realidad problemática en el estudio de investigación.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Chávez (2006), la población es el universo de la investigación, sobre el cual se pretende generalizar los resultados. Está constituida por características o extractos que permiten distinguir los sujetos unos de otros. La población para la presente investigación fue conformada por 805 trabajadores de diferentes cargos dentro de cada unidad orgánica del Gobierno Regional de Huánuco; datos proporcionados por el encargado del área de recursos humanos.

Tabla 2

La distribución de dicha población conformada por los trabajadores del Gobierno Regional de Huánuco

| UNIDAD ORGANICA | CANTIDAD |
|---|-----------------|
| CONSEJO REGIONAL | 19 |
| SECRETARIA DE CONSEJO REGIONAL | 11 |
| FAG | 8 |
| GOBERNACION | 8 |
| VICEGOBERNACION | 4 |
| ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL | 12 |
| PROCURADURIA PUBLICA REGIONAL | 21 |
| OFICINA REGIONAL DE GESTION EN CONFLICTOS SOCIALES | 5 |
| GERENCIA GENERAL REGIONAL | 9 |

| | |
|--|----|
| SECRETARIA GENERAL | 16 |
| OFICINA DE IMAGEN INSTITUCIONAL | 17 |
| OFICINA DE COORDINACION LIMA | 4 |
| OFICINA REGIONAL DE COOPERACION INTERNACIONAL | 4 |
| OFICINA REGIONAL DE ASESORIA JURIDICA | 15 |
| OFICINA DE ADMINISTRACION | 13 |
| OFICINA DE RECURSOS HUMANOS | 29 |
| OFICINA DE CONTABILIDAD | 12 |
| OFICINA DE TESORERIA | 14 |
| OFICINA DE LOGISTICA Y SERVICIOS AUXILIARES | 82 |
| OFICINA DE PATRIMONIO | 8 |
| GERENCIA REGIONAL DE PLANEAMIENTO PROESUPUESTO Y ACONDICIONAMIENTO TERRITORIAL | 5 |
| SUB GERENCIA DE PLANEAMIENTO ESTRATEGICO Y ESTADISTICA | 14 |
| SUB GERENCIA DE PRESUPUESTO Y TRIBUTACION | 14 |
| SUB GERENCIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL Y SISTEMAS | 16 |
| SUB GERENCIA DE PROYECTOS DE INVERSION | 9 |
| SUB GERENCIA DE FORMULACION DE ESTUDIOS DE PRE INVERSION | 13 |
| SUB GERENCIA DE ORDENAMIENTO TERRITORIAL | 10 |
| GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO ECONOMICO | 9 |
| SUB GERENCIA PROMOCION EMPRESARIAL Y FINANZAS | 10 |
| SUB GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO PRODUCTIVO E INNOVACION TECNOLOGICA | 15 |
| GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL | 11 |
| SUB GERENCIA DE GESTION EN DESARROLLO SOCIAL | 15 |
| SUB GERENCIA DE DESARROLLO HUMANO E INVERSIÓN SOCIAL | 8 |
| GERENCIA REGIONAL E INFRAESTRUCTURA | 18 |
| SUB GERENCIA DE ESTUDIOS | 35 |
| SUB GERENCIA DE OBRAS Y SUPERVISION | 71 |
| SUB GERENCIA DE LIQUIDACIÓN | 19 |
| GERENCIA REGIONAL DE RECURSOS NATURALES Y GESTION AMBIENTAL | 1 |
| SUB GERENCIA DE RECURSOS NATURALES | 6 |
| SUB GERENCIA DE GESTION AMBIENTAL | 11 |
| OFICINA REGIONAL DE DEFENSA NACIONAL DEFENSA CIVIL Y SEGURIDAD CIUDADANA | 22 |
| DIRECCIÓN REGIONAL DE COMERCIO EXTERIOR Y TURISMO | 20 |

| | |
|--|------------|
| DIRECCION REGIONAL DE PRODUCCIÓN | 23 |
| DIRECCION REGIONAL DE ENERGIA MINAS E HIDROCARBUROS | 24 |
| DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO | 41 |
| DIRECCION REGIONAL DE VIVIENA, CONSTRUCCIÓN Y SANEAMIENTO | 11 |
| ARCHIVO REGIONAL HUANUCO | 11 |
| ALDEA INFANTIL SAN JUAN BOSCO | 19 |
| OFICINA SUB REGIONAL DE AMBO | 2 |
| OFICINA SUB REGIONAL DOS DE MAYO | 2 |
| OFICINA SUB REGIONAL DE HUACAYBAMBA | 2 |
| OFICINA SUB REGIONAL MARAÑON | 2 |
| OFICINA SUB REGIONAL PACHITEA | 1 |
| OFICINA SUB REGIONAL DE LAURICOCHA | 1 |
| OFICINA SUB REGIONAL DE LEONCIO PRADO | 2 |
| OFICINA SUB REGIONAL YAROWILCA | 1 |
| Total | 805 |

3.2.2. MUESTRA

Carrasco (2010) “es una parte o fragmento representativo de la población, de tal manera que los resultados obtenidos conforman dicha población” (p. 237). La muestra fue de tipo probabilístico lo cual se utilizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{(N)(Z)^2(p)(q)}{(e)^2(N - 1) + (Z)^2(p)(q)}$$

Donde:

n = Es la muestra inicial

Z = Límite de confianza para generalizar los resultados

p q = Campo de variabilidad “p” representa a los aciertos y “q” a los errores.

e= Nivel de precisión.

Remplazando Valores:

$Z = 1.96; p = 0.50; q = 0.50; e = 0.05.$

Sustituyendo valores:

$$n = \frac{(1.96)^2(0.50)(0.50)(805)}{(0.05)^2(804) + (1.96)^2(0.50)(0.50)} = \frac{773.122}{2.9729} = 260.28$$

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. TÉCNICAS

Usando esta tecnología se realizó una investigación al personal administrativo a través de preguntas escritas y los temas de investigación incluyen el estudio sobre el sistema de información gerencial y su relación con la gestión administrativa del Gobierno Regional Huánuco 2021.

3.3.2. INSTRUMENTOS

Ganga, Cassinelli, Piñones, & Quiroz, (2014), "El cuestionario es un instrumento de investigación que consiste en varias preguntas y otras indicaciones con el propósito de obtener información de los consultados".

En el caso de considerar indicadores variables, se hizo con preguntas claras, concisas y específicas; esto nos permitió obtener información relevante del sistema de información gerencial y su relación con la gestión administrativa en el Gobierno Regional de Huánuco. Por lo tanto, se preparó un cuestionario que contendrá 18 preguntas para el personal administrativo.

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Según Hernandez, Fernandez, & Batista, (2014), “El análisis cuantitativo de la información se desarrolla en una computadora”.

La técnica para el procesamiento y análisis de la información a aplicarse es en forma cuantitativa porque se utilizó el soporte informativo del SPSS VS.24, para la elaboración de Tablas, Figuras y análisis de las encuestas a los trabajadores del Gobierno Regional de Huánuco 2021, concluido la tabulación de datos, se planteó primeramente a evaluar los datos convirtiéndolos en información resumida mediante la estadística descriptiva (frecuencias absolutas y relativas). Posteriormente se procedió a realizar el contraste de hipótesis mediante la estadística paramétricas del índice de correlación por Rho Spearman.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

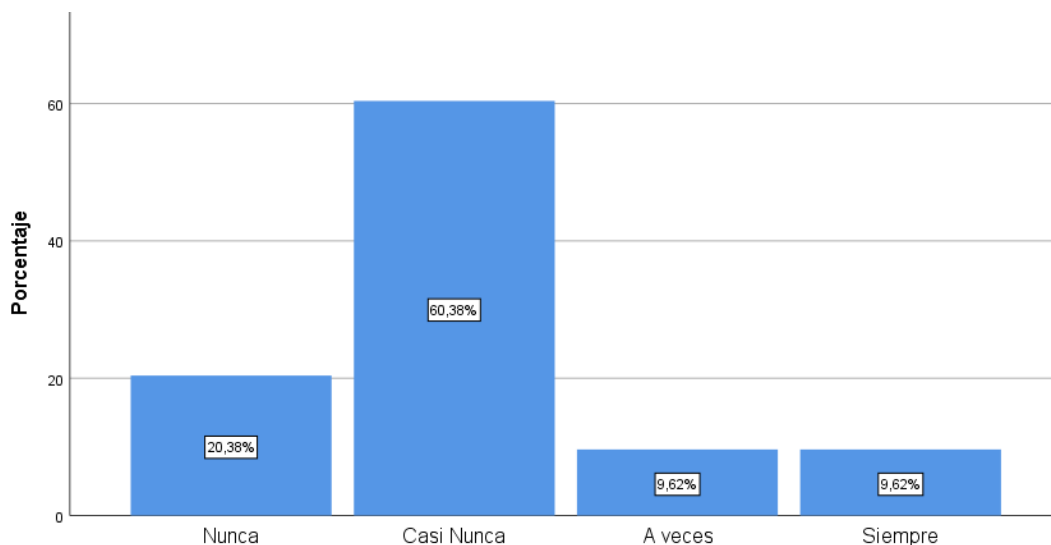
Tabla 3

¿Existe Confidencialidad en el almacenamiento de información en su equipo?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca | 53 | 20,4 | 20,4 | 20,4 |
| | Casi Nunca | 157 | 60,4 | 60,4 | 80,8 |
| | A veces | 25 | 9,6 | 9,6 | 90,4 |
| | Siempre | 25 | 9,6 | 9,6 | 100,0 |
| | Total | 260 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 1

¿Existe Confidencialidad en el almacenamiento de información en su equipo?



Análisis e interpretación

Según los resultados obtenidos en la Tabla 3 y la Figura 1, el personal administrativo del Gobierno Regional de Huánuco, califican el 20,38% que nunca existe confidencialidad en el almacenamiento de información en su equipo, el 60,38% califica que casi nunca, el 9,62% califica a veces y el 9,62% califica que siempre; por lo tanto, podemos decir que el 60,38% que es la mayoría, indica que casi nunca existe confidencialidad en el almacenamiento de información en su equipo.

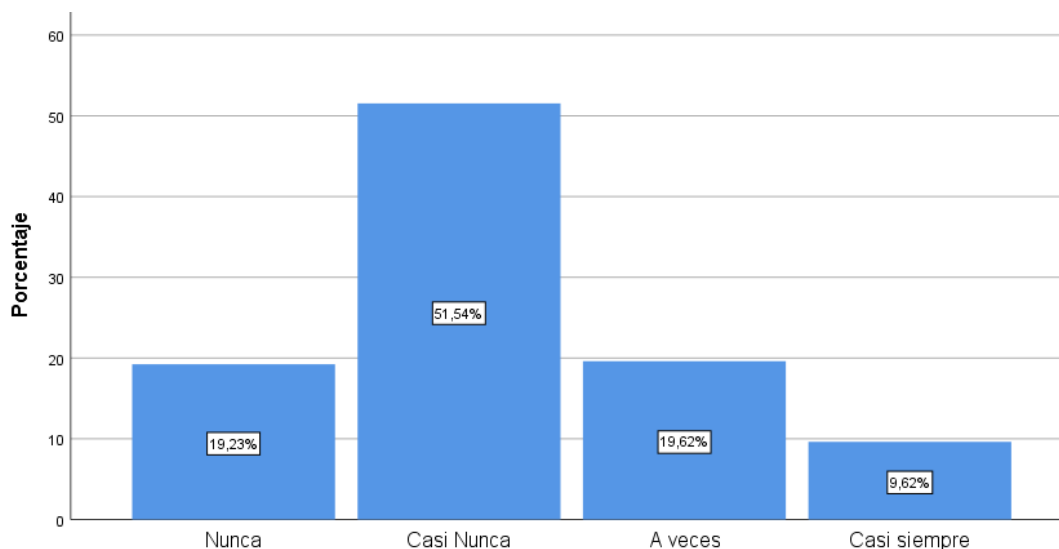
Tabla 4

¿La información que maneja en su área de trabajo, cuenta con su propia seguridad?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca | 50 | 19,2 | 19,2 | 19,2 |
| | Casi Nunca | 134 | 51,5 | 51,5 | 70,8 |
| | A veces | 51 | 19,6 | 19,6 | 90,4 |
| | Casi siempre | 25 | 9,6 | 9,6 | 100,0 |
| | Total | 260 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 2

¿La información que maneja en su área de trabajo, cuenta con su propia seguridad?

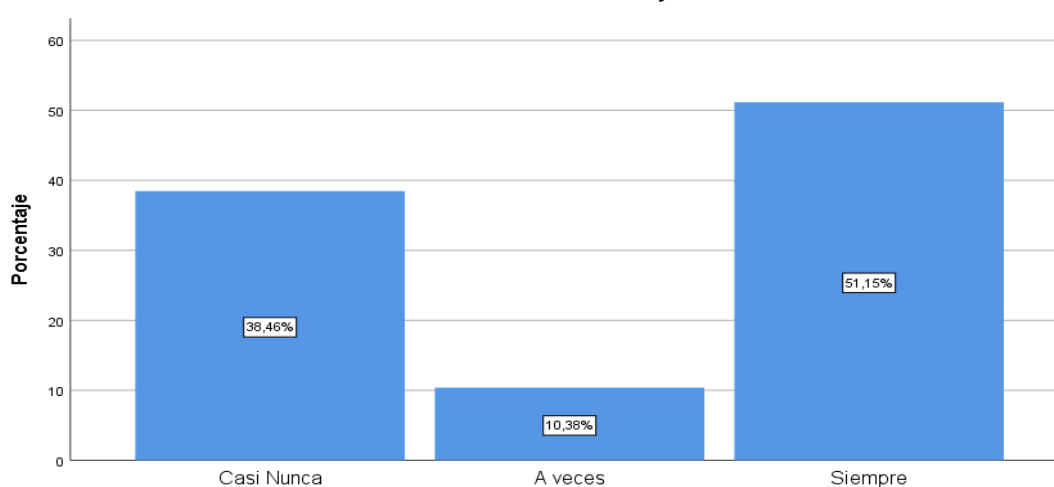


Análisis e interpretación

Según los resultados obtenidos en la Tabla 4 y la Figura 2, el personal administrativo del Gobierno Regional de Huánuco, califican el 19,23% que la información que maneja en su área de trabajo, nunca cuenta con su propia seguridad, el 51,54% califica que casi nunca, el 19,62% califica a veces y el 9,62% califica que siempre; por lo tanto, podemos decir que el 51,54% que es la mayoría, indica que casi nunca la información que maneja en su área de trabajo, cuenta con su propia seguridad.

Tabla 5*¿La transferencia de información entre los sistemas de ayuda a realizar sus labores?*

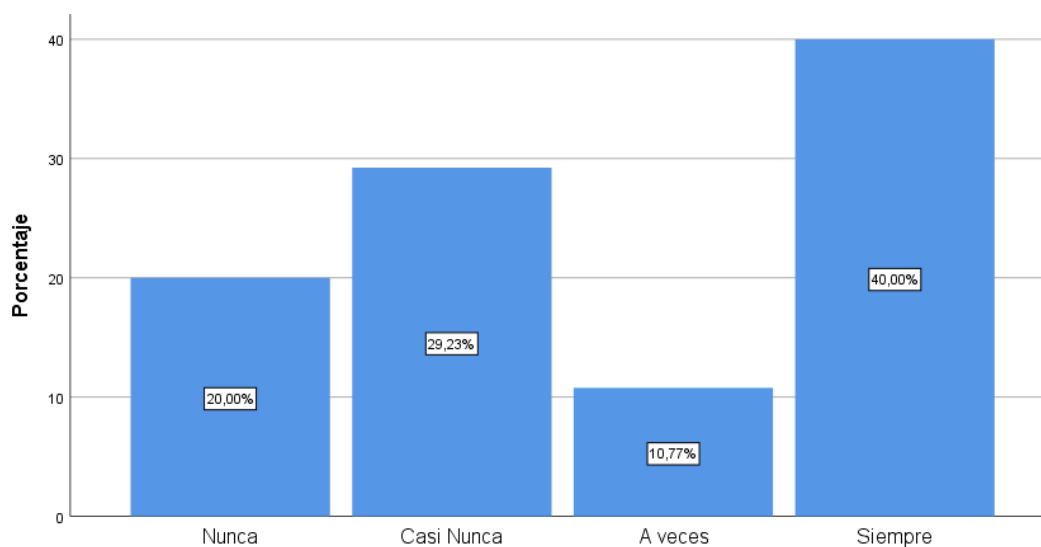
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi Nunca | 100 | 38,5 | 38,5 | 38,5 |
| | A veces | 27 | 10,4 | 10,4 | 48,8 |
| | Siempre | 133 | 51,2 | 51,2 | 100,0 |
| | Total | 260 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 3*¿La transferencia de información entre los sistemas de ayuda a realizar sus labores?***Análisis e interpretación**

Según los resultados obtenidos en la Tabla 5 y la Figura 3, el personal administrativo del Gobierno Regional de Huánuco, califican el 36,46% que la transferencia de información entre los sistemas casi nunca ayuda a realizar sus labores, el 10,38% califica que a veces, el 51,15% califica que siempre; por lo tanto, podemos decir que el 51,15% que es la mayoría, indica que siempre la transferencia de información entre los sistemas le ayuda a realizar sus labores.

Tabla 6*¿Puede acceder rápido a Internet?*

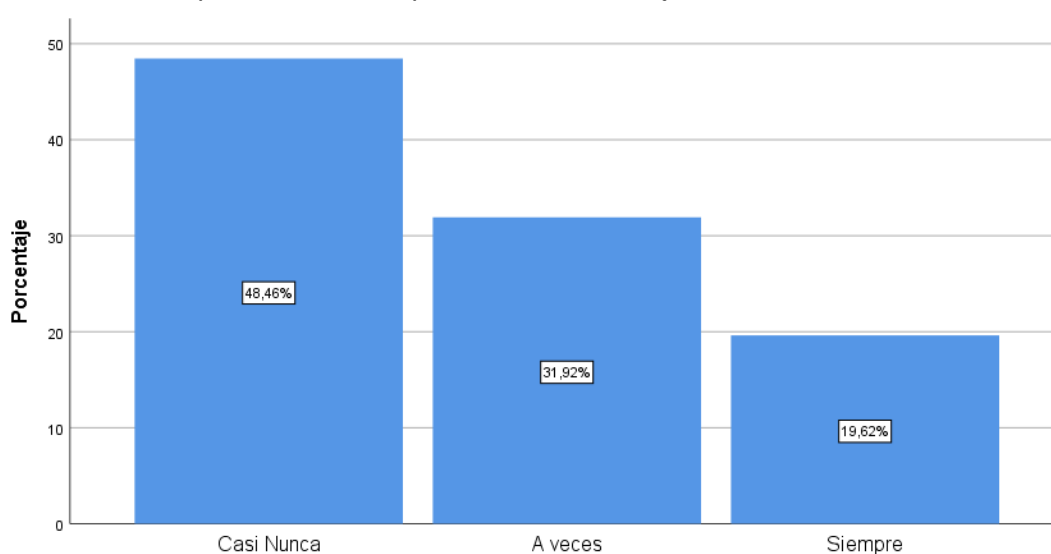
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca | 52 | 20,0 | 20,0 | 20,0 |
| | Casi Nunca | 76 | 29,2 | 29,2 | 49,2 |
| | A veces | 28 | 10,8 | 10,8 | 60,0 |
| | Siempre | 104 | 40,0 | 40,0 | 100,0 |
| Total | | 260 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 4*¿Puede acceder rápido a Internet?***Análisis e interpretación**

Según los resultados obtenidos en la Tabla 6 y la Figura 4, el personal administrativo del Gobierno Regional de Huánuco, califican el 20,00% que nunca puede acceder rápido a Internet, el 29,23% califica que casi nunca, el 10,77% califica a veces y el 40,00% califica que siempre; por lo tanto, podemos decir que el 40,00% que es la mayoría, indica que siempre puede acceder rápido a Internet.

Tabla 7*¿Utiliza las redes primadas modem para realizar su trabajo?*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi Nunca | 126 | 48,5 | 48,5 | 48,5 |
| | A veces | 83 | 31,9 | 31,9 | 80,4 |
| | Siempre | 51 | 19,6 | 19,6 | 100,0 |
| | Total | 260 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 5*¿Utiliza las redes primadas modem para realizar su trabajo?***Análisis e interpretación**

Según los resultados obtenidos en la Tabla 7 y la Figura 5, el personal administrativo del Gobierno Regional de Huánuco, califican el 48,46% que casi nunca utiliza las redes primadas modem para realizar su trabajo, el 31,92% califica que a veces, el 19,62% califica que siempre; por lo tanto, podemos decir que el 48,46% que es la mayoría, indica que casi nunca utiliza las redes primadas modem para realizar su trabajo.

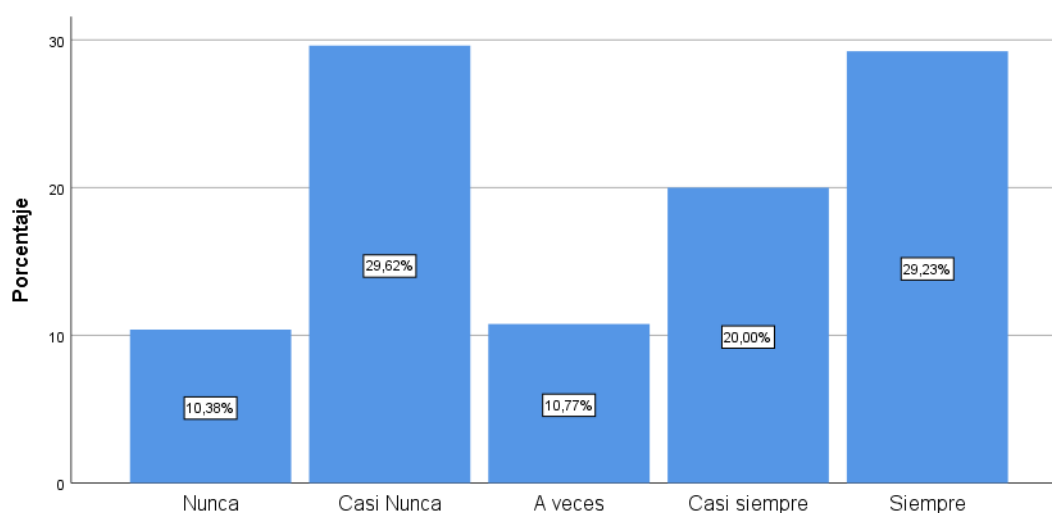
Tabla 8

¿La entidad efectúa y propicia la coordinación e integración de las actividades laborales de sus colaboradores?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca | 27 | 10,4 | 10,4 | 10,4 |
| | Casi Nunca | 77 | 29,6 | 29,6 | 40,0 |
| | A veces | 28 | 10,8 | 10,8 | 50,8 |
| | Casi siempre | 52 | 20,0 | 20,0 | 70,8 |
| | Siempre | 76 | 29,2 | 29,2 | 100,0 |
| | Total | 260 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 6

¿La entidad efectúa y propicia la coordinación e integración de las actividades laborales de sus colaboradores?

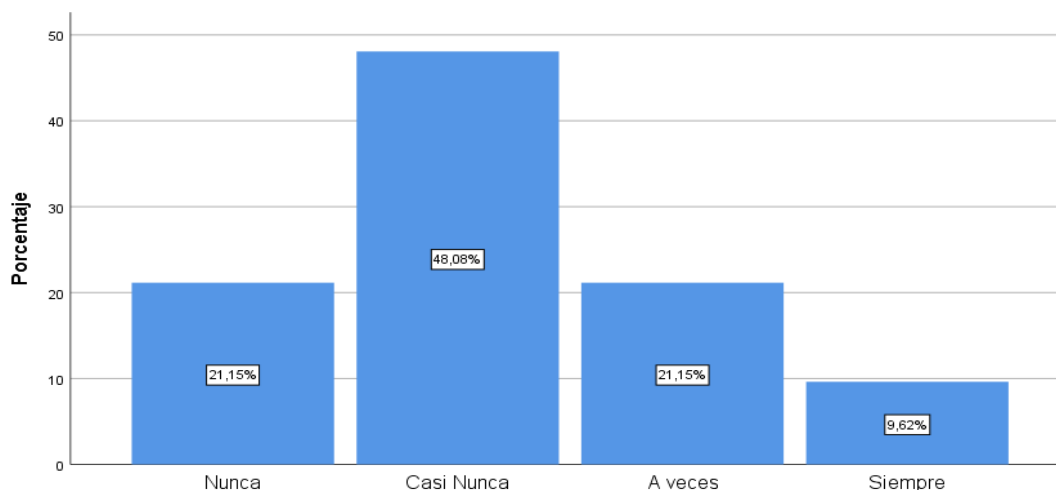


Análisis e interpretación

Según los resultados obtenidos en la Tabla 8 y la Figura 6, el personal administrativo del Gobierno Regional de Huánuco, califican el 10,38% que la entidad nunca efectúa y propicia la coordinación e integración de las actividades laborales de sus colaboradores, el 29,62% califica que casi nunca, el 10,77% califica a veces, el 20,00% casi siempre y el 29,23% califica que siempre; por lo tanto, podemos decir que el 29,62% que es la mayoría, indica que casi nunca, la entidad efectúa y propicia la coordinación e integración de las actividades laborales de sus colaboradores.

Tabla 9*¿Puede acceder con facilidad a las redes inalámbricas (wifi)?*

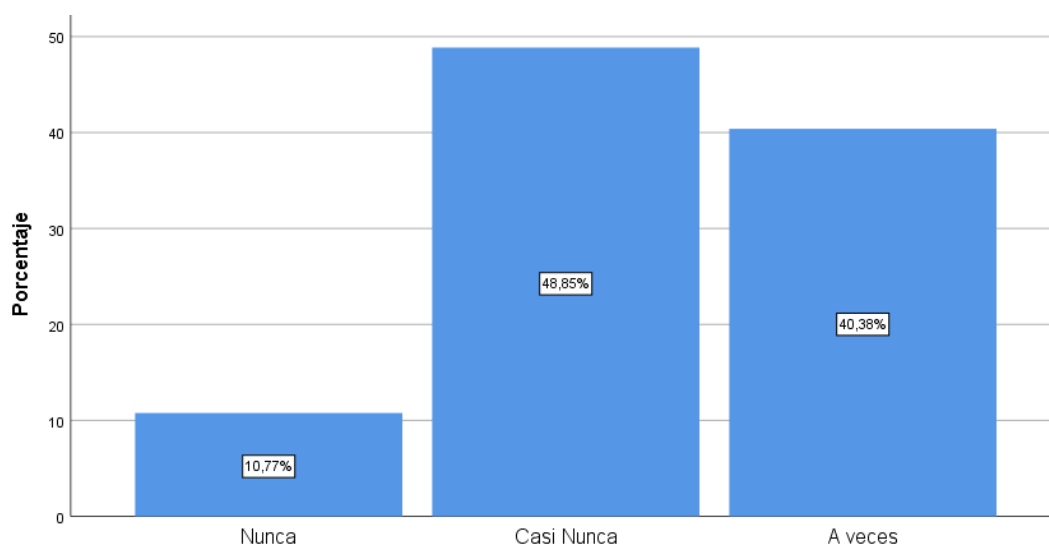
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca | 55 | 21,2 | 21,2 | 21,2 |
| | Casi Nunca | 125 | 48,1 | 48,1 | 69,2 |
| | A veces | 55 | 21,2 | 21,2 | 90,4 |
| | Siempre | 25 | 9,6 | 9,6 | 100,0 |
| | Total | 260 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 7*¿Puede acceder con facilidad a las redes inalámbricas (wifi)?***Análisis e interpretación**

Según los resultados obtenidos en la Tabla 9 y la Figura 7, el personal administrativo del Gobierno Regional de Huánuco, califican el 21,15% que nunca puede acceder con facilidad a las redes inalámbricas (wifi), el 48,08% califica que casi nunca, el 21,15% califica a veces y el 9,62% califica que siempre; por lo tanto, podemos decir que el 48,08% que es la mayoría, indica que casi nunca puede acceder con facilidad a las redes inalámbricas (wifi).

Tabla 10*¿La capacitación para el manejo del Sistema de información gerencial es permanente?*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca | 28 | 10,8 | 10,8 | 10,8 |
| | Casi Nunca | 127 | 48,8 | 48,8 | 59,6 |
| | A veces | 105 | 40,4 | 40,4 | 100,0 |
| | Total | 260 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 8*¿La capacitación para el manejo del Sistema de información gerencial es permanente?***Análisis e interpretación**

Según los resultados obtenidos en la Tabla 10 y la Figura 8, el personal administrativo del Gobierno Regional de Huánuco, califican el 10,77% que la capacitación para el manejo del Sistema de información gerencial nunca es permanente, el 48,85% califica que casi nunca, el 40,38% califica que a veces; por lo tanto, podemos decir que el 40,38% que es la mayoría, indica que casi nunca, la capacitación para el manejo del Sistema de información gerencial es permanente.

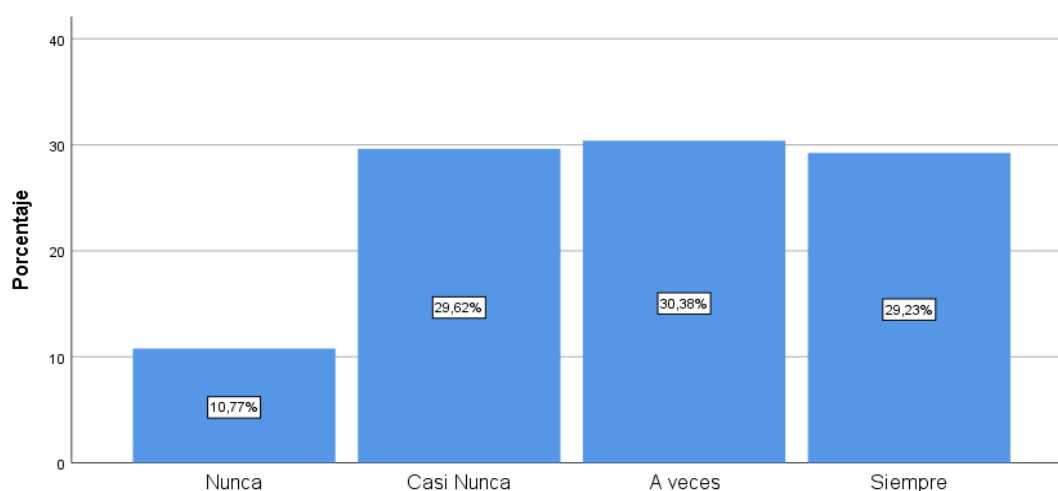
Tabla 11

¿Considera usted, que el desempeño de los trabajadores es óptimo en el uso del Sistema de Información Gerencial?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca | 28 | 10,8 | 10,8 | 10,8 |
| | Casi Nunca | 77 | 29,6 | 29,6 | 40,4 |
| | A veces | 79 | 30,4 | 30,4 | 70,8 |
| | Siempre | 76 | 29,2 | 29,2 | 100,0 |
| | Total | 260 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 9

¿Considera usted, que el desempeño de los trabajadores es óptimo en el uso del Sistema de Información Gerencial?

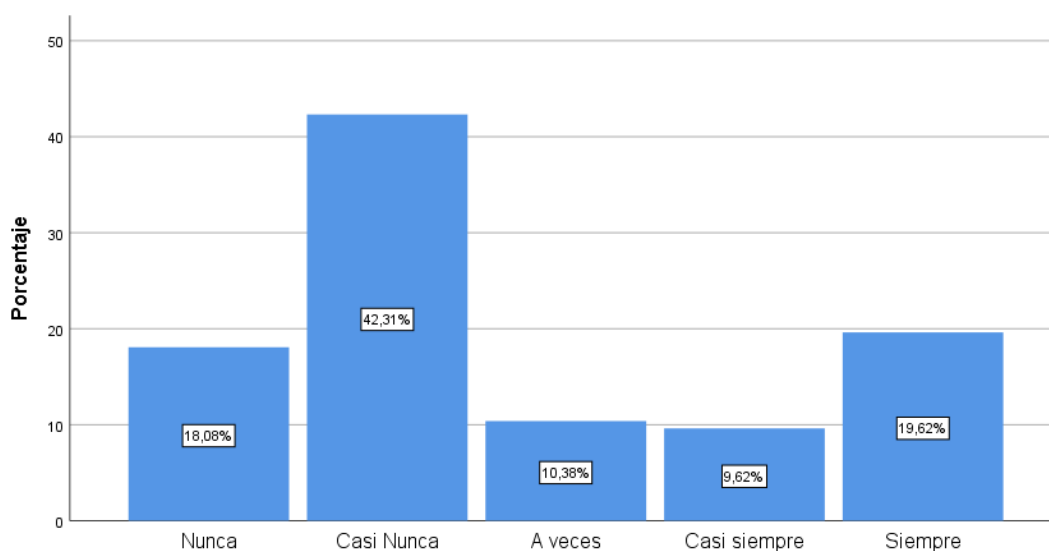


Análisis e interpretación

Según los resultados obtenidos en la Tabla 11 y la Figura 9, el personal administrativo del Gobierno Regional de Huánuco, califican el 10,77% que el desempeño de los trabajadores nunca es óptimo en el uso del Sistema de Información Gerencial, el 29,62% califica que casi nunca, el 30,38% califica a veces y el 29,23% califica que siempre; por lo tanto, podemos decir que el 30,38% que es la mayoría, indica que a veces el desempeño de los trabajadores es óptimo en el uso del Sistema de Información Gerencial.

Tabla 12*¿El personal tiene conocimiento previo para el uso de Sistemas de Información Gerencial?*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca | 47 | 18,1 | 18,1 | 18,1 |
| | Casi Nunca | 110 | 42,3 | 42,3 | 60,4 |
| | A veces | 27 | 10,4 | 10,4 | 70,8 |
| | Casi siempre | 25 | 9,6 | 9,6 | 80,4 |
| | Siempre | 51 | 19,6 | 19,6 | 100,0 |
| Total | | 260 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 10*¿El personal tiene conocimiento previo para el uso de Sistemas de Información Gerencial?*

Análisis e interpretación

Según los resultados obtenidos en la Tabla 12 y la Figura 10, el personal administrativo del Gobierno Regional de Huánuco, califican el 18,08% que el personal nunca tiene conocimiento previo para el uso de Sistemas de Información Gerencial, el 42,31% califica que casi nunca, el 10,36% califica a veces, el 9,62% casi siempre y el 19,62% califica que siempre; por lo tanto, podemos decir que el 42,31% que es la mayoría, indica que casi nunca el personal casi nunca tiene conocimiento previo para el uso de Sistemas de Información Gerencial.

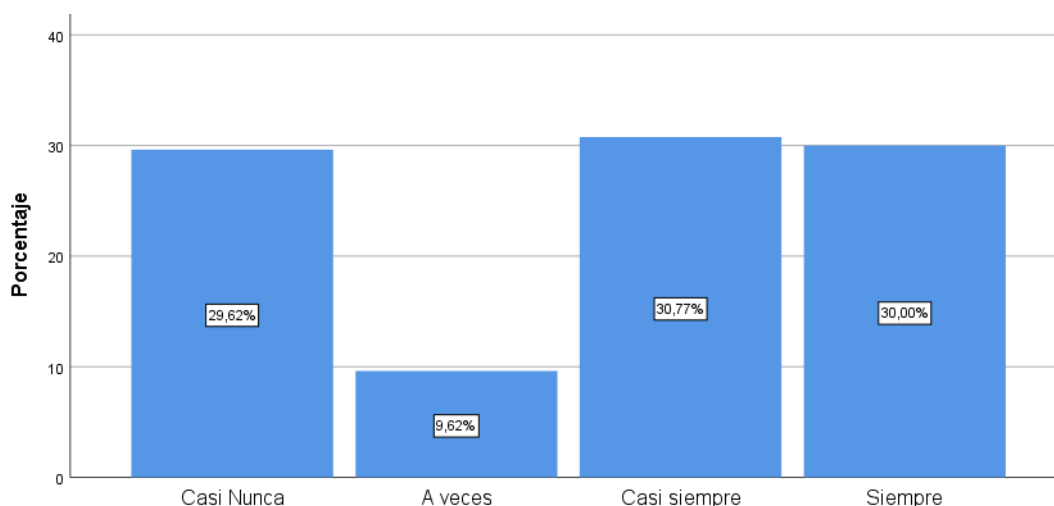
Tabla 13

¿Los programas de software con los que cuenta su departamento de trabajo están diseñados según las necesidades del cargo que desempeña?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi Nunca | 77 | 29,6 | 29,6 | 29,6 |
| | A veces | 25 | 9,6 | 9,6 | 39,2 |
| | Casi siempre | 80 | 30,8 | 30,8 | 70,0 |
| | Siempre | 78 | 30,0 | 30,0 | 100,0 |
| | Total | 260 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 11

¿Los programas de software con los que cuenta su departamento de trabajo están diseñados según las necesidades del cargo que desempeña?

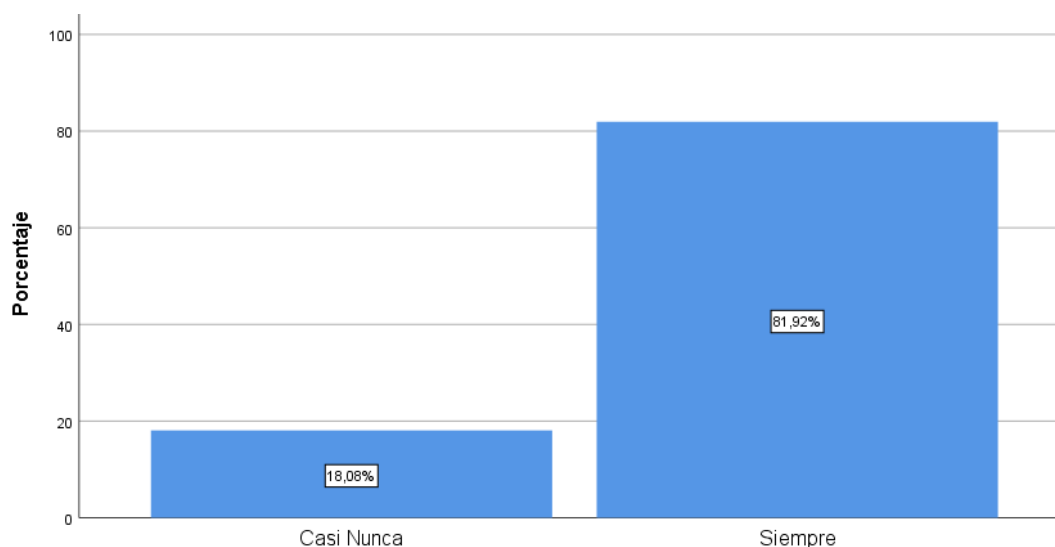


Análisis e interpretación

Según los resultados obtenidos en la Tabla 13 y la Figura 11, el personal administrativo del Gobierno Regional de Huánuco, califican el 29,62% que los programas de software con los que cuenta su departamento de trabajo casi nunca están diseñados según las necesidades del cargo que desempeña, el 9,62% califica que a veces, el 30,77% califica casi siempre y el 30,00% califica que siempre; por lo tanto, podemos decir que el 30,77% que es la mayoría, indica que casi siempre el desempeño de los trabajadores es óptimo en el uso del Sistema de Información Gerencial.

Tabla 14*¿Utiliza de manera eficiente los recursos que le distribuye la entidad?*

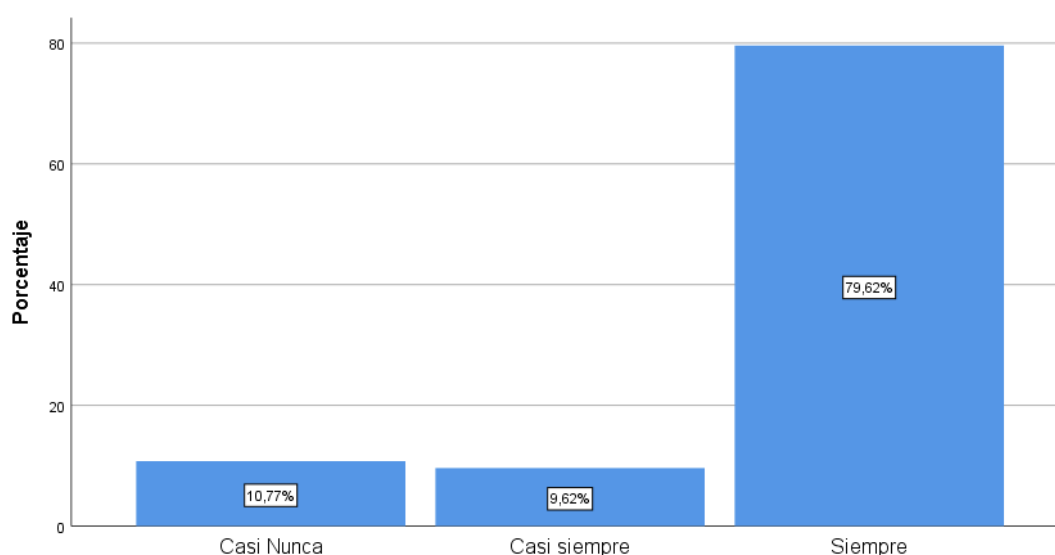
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi Nunca | 47 | 18,1 | 18,1 | 18,1 |
| | Siempre | 213 | 81,9 | 81,9 | 100,0 |
| Total | | 260 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 12*¿Utiliza de manera eficiente los recursos que le distribuye la entidad?***Análisis e interpretación**

Según los resultados obtenidos en la Tabla 14 y la Figura 12, el personal administrativo del Gobierno Regional de Huánuco, califican el 18,08% que casi nunca utilizan de manera eficiente los recursos que le distribuye la entidad, el 81,92% califica que siempre; por lo tanto, podemos decir que el 81,92% que es la mayoría indica que siempre utilizan de manera eficiente los recursos que le distribuye la entidad.

Tabla 15*¿Se siente satisfecho con el resultado al cumplir fielmente con sus funciones*

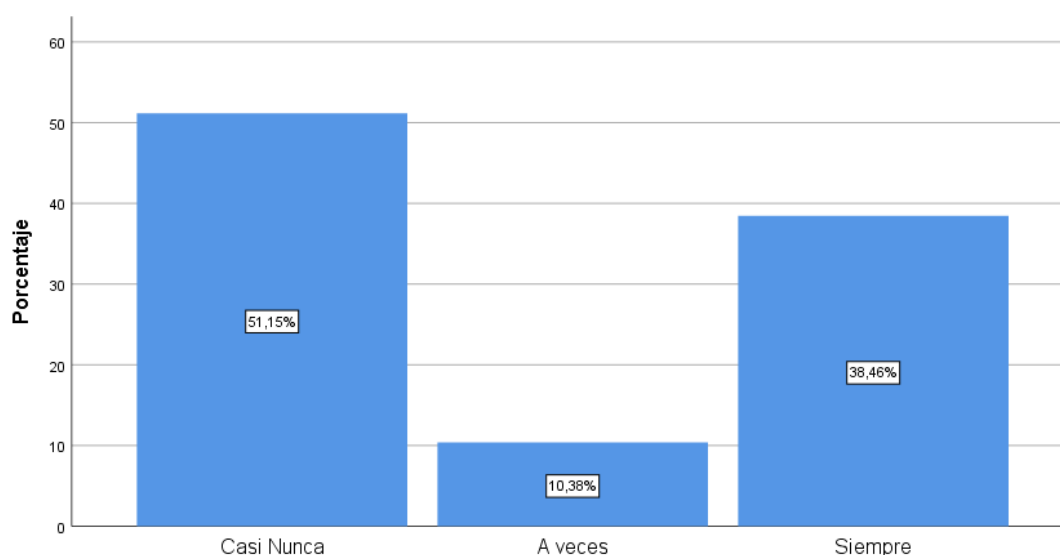
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi Nunca | 28 | 10,8 | 10,8 | 10,8 |
| | Casi siempre | 25 | 9,6 | 9,6 | 20,4 |
| | Siempre | 207 | 79,6 | 79,6 | 100,0 |
| | Total | 260 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 13*¿Se siente satisfecho con el resultado al cumplir fielmente con sus funciones?***Análisis e interpretación**

Según los resultados obtenidos en la Tabla 15 y la Figura 13, el personal administrativo del Gobierno Regional de Huánuco, califican el 10,77% que casi nunca se siente satisfecho con el resultado al cumplir fielmente con sus funciones, el 9,62% califica que casi siempre, el 79,62% califica que siempre; por lo tanto, podemos decir que el 79,62% que es la mayoría, indica que siempre se siente satisfecho con el resultado al cumplir fielmente con sus funciones.

Tabla 16*¿Cuenta con una apropiada calidad de servicio en el área que labora?*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi Nunca | 133 | 51,2 | 51,2 | 51,2 |
| | A veces | 27 | 10,4 | 10,4 | 61,5 |
| | Siempre | 100 | 38,5 | 38,5 | 100,0 |
| | Total | 260 | 100,0 | 100,0 | |

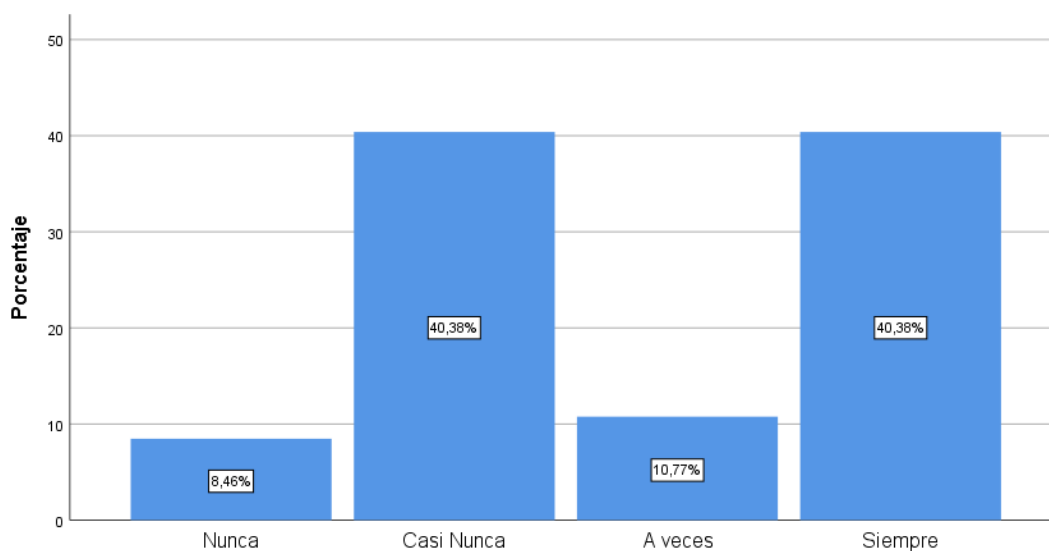
Figura 14*¿Cuenta con una apropiada calidad de servicio en el área que labora?*

Análisis e interpretación

Según los resultados obtenidos en la Tabla 16 y la Figura 14, el personal administrativo del Gobierno Regional de Huánuco, califican el 51,15% que casi nunca cuenta con una apropiada calidad de servicio en el área que labora, el 10,36% califica que a veces, el 38,46% califica que siempre; por lo tanto, podemos decir que el 51,15% que es la mayoría, indica que casi nunca cuenta con una apropiada calidad de servicio en el área que labora.

Tabla 17*¿Cree usted que la institución donde labora realiza los procesos de planeación?*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca | 22 | 8,5 | 8,5 | 8,5 |
| | Casi Nunca | 105 | 40,4 | 40,4 | 48,8 |
| | A veces | 28 | 10,8 | 10,8 | 59,6 |
| | Siempre | 105 | 40,4 | 40,4 | 100,0 |
| | Total | 260 | 100,0 | 100,0 | |

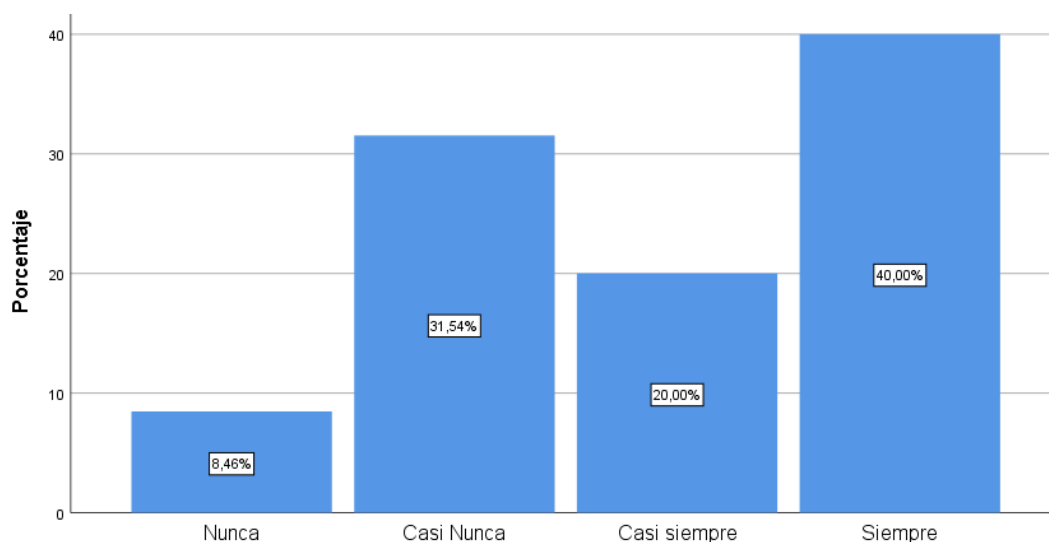
Figura 15*¿Cree usted que la institución donde labora realiza los procesos de planeación?*

Análisis e interpretación

Según los resultados obtenidos en la Tabla 17 y la Figura 15, el personal administrativo del Gobierno Regional de Huánuco, califican el 8,46% que la institución donde labora nunca realiza los procesos de planeación, el 40,38% califica que casi nunca, el 10,77% califica que a veces y el 40,38% califica que siempre; por lo tanto, podemos decir que el 40,38% que es la mayoría indica que la institución donde labora casi nunca realiza los procesos de planeación y el mismo porcentaje menciona también siempre.

Tabla 18*¿Cree usted que la gestión actualiza continuamente la estructura organizacional?*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca | 22 | 8,5 | 8,5 | 8,5 |
| | Casi Nunca | 82 | 31,5 | 31,5 | 40,0 |
| | Casi siempre | 52 | 20,0 | 20,0 | 60,0 |
| | Siempre | 104 | 40,0 | 40,0 | 100,0 |
| | Total | 260 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 16*¿Cree usted que la gestión actualiza continuamente la estructura organizacional?*

Análisis e interpretación

Según los resultados obtenidos en la Tabla 18 y la Figura 16, el personal administrativo del Gobierno Regional de Huánuco, califican el 8,46% que la gestión nunca actualiza continuamente la estructura organizacional, el 31,54% califica que casi nunca, el 20,00% califica que casi siempre y el 40,00% califica que siempre; por lo tanto, podemos decir que el 40,00% que es la mayoría indica que siempre la gestión actualiza continuamente la estructura organizacional.

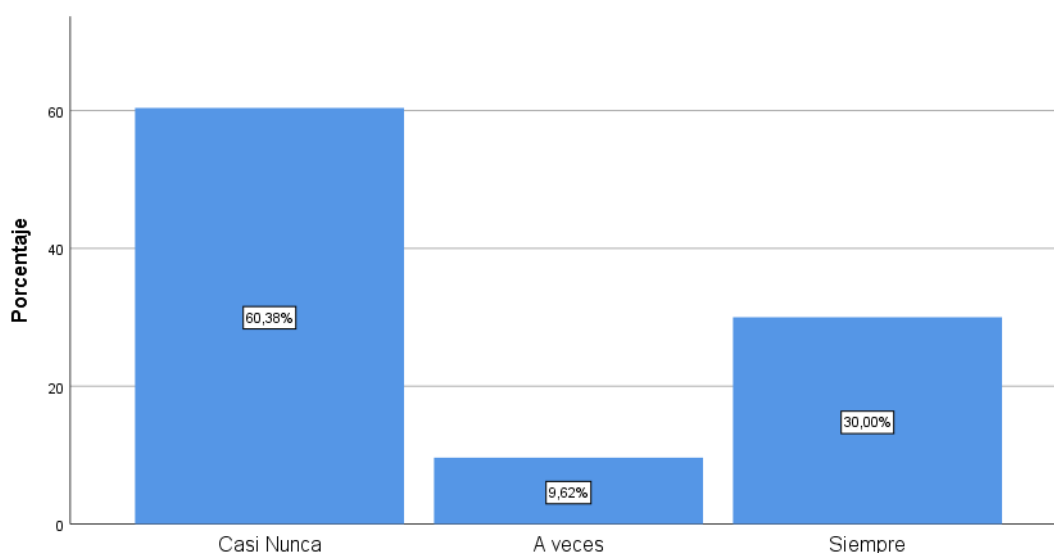
Tabla 19

¿Cree usted que la entidad brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi Nunca | 157 | 60,4 | 60,4 | 60,4 |
| | A veces | 25 | 9,6 | 9,6 | 70,0 |
| | Siempre | 78 | 30,0 | 30,0 | 100,0 |
| | Total | 260 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 17

¿Cree usted que la entidad brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales?

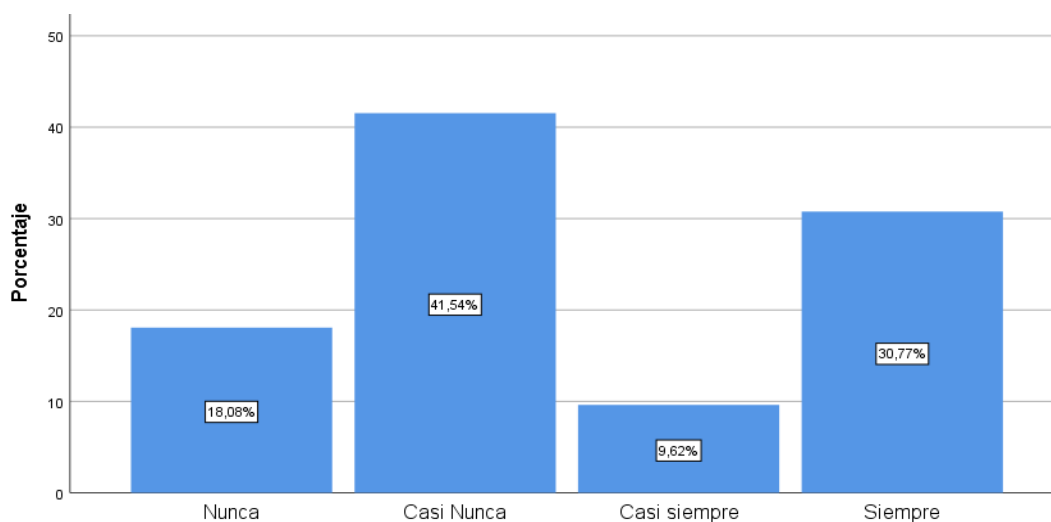


Análisis e interpretación

Según los resultados obtenidos en la Tabla 19 y la Figura 17, el personal administrativo del Gobierno Regional de Huánuco, califican el 60,38% que casi nunca la entidad brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales, el 9,62% califica que a veces, el 30,00% califica que siempre; por lo tanto, podemos decir que el 60,38% que es la mayoría, indica que casi nunca la entidad brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales.

Tabla 20*¿La entidad realiza el control de la calidad constante de los servicios que brinda?*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca | 47 | 18,1 | 18,1 | 18,1 |
| | Casi Nunca | 108 | 41,5 | 41,5 | 59,6 |
| | Casi siempre | 25 | 9,6 | 9,6 | 69,2 |
| | Siempre | 80 | 30,8 | 30,8 | 100,0 |
| Total | | 260 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 18*¿La entidad realiza el control de la calidad constante de los servicios que brinda?*

Análisis e interpretación

Según los resultados obtenidos en la Tabla 20 y la Figura 18, el personal administrativo del Gobierno Regional de Huánuco, califican el 18,08% que la entidad nunca realiza el control de la calidad constante de los servicios que brinda, el 41,54% califica que casi nunca, el 9,62% califica que casi siempre y el 30,77% califica que siempre; por lo tanto, podemos decir que el 41,54% que es la mayoría indica que casi nunca la entidad realiza el control de la calidad constante de los servicios que brinda.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

La contrastación de hipótesis se Realizó por la prueba de correlación de Spearman; ya que son datos no paramétricos; para medir la fuerza de relación de las dos variables utilizaremos el siguiente cuadro:

| Coeficiente | Interpretación |
|-------------------|----------------------|
| $r = 1$ | Correlación perfecta |
| $0.80 < r < 1$ | Muy alta |
| $0.60 < r < 0.80$ | Alta |
| $0.40 < r < 0.60$ | Moderada |
| $0.20 < r < 0.40$ | Baja |
| $0 < r < 0.20$ | Muy baja |
| $r = 0$ | Nula |

4.2.1. PRUEBA DE HIPOTESIS GENERAL

HI: Existe relación significativa entre los sistemas de información gerencial con la gestión administrativa en el gobierno regional de Huánuco, 2021.

HO: No existe relación significativa entre los sistemas de información gerencial con la gestión administrativa en el gobierno regional de Huánuco, 2021.

Tabla 21

Correlación Hipótesis general

| | | | Sistema de Información Gerencial | Gestión Administrativa |
|------------------------|-------------------------------------|-------------------------------|--|---------------------------|
| Rho de Spearman | Sistema de Información Gerencial | Coeficiente de correlación | 1,000 | 0,525** |
| | | Sig. (bilateral) | . | 0,000 |
| | | N | 260 | 260 |
| Gestión Administrativa | Gestión Administrativa | Coeficiente de correlación | 0,525** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0,000 | . |
| | | N | 260 | 260 |

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

Análisis e Interpretación

Teniendo en cuenta la prueba del coeficiente de correlación de Spearman que nos arrojó un resultado de 0.525 que representa un 52%; en tal sentido podemos decir que existe una *correlación directa positiva moderada* entre las variables Sistema de Información Gerencial y Gestión Administrativa, en el gobierno regional de Huánuco; también tomando en cuenta el valor de la significancia que es 0.000, siendo este menor a 0.05 que es el margen de error, entonces podemos decir que si es *significativa*; en tal sentido se acepta la hipótesis de investigación general, afirmando que; existe relación significativa entre los sistemas de información gerencial con la gestión administrativa en el gobierno regional de Huánuco, 2021.

4.2.2. PRUEBAS DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

HIPOTESI ESPECÍFICA N° 01

H_1 Existe una relación significativa entre los recursos de datos del sistema de información gerencial con la gestión administrativa en el Gobierno Regional Huánuco, 2021.

Tabla 22

Correlación Hipótesis específica N° 01

| <i>Correlaciones</i> | | | | |
|----------------------|---------------------------|-------------------------------|----------------------|---------------------------|
| | | | Recursos de datos | Gestión Administrativa |
| Rho de Spearman | Recursos de datos | Coeficiente de correlación | 1,000 | 0,793** |
| | | Sig. (bilateral) | . | 0,000 |
| | | N | 260 | 260 |
| | Gestión Administrativa | Coeficiente de correlación | 0,793** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0,000 | . |
| | | N | 260 | 260 |

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

Análisis e Interpretación

Teniendo en cuenta la prueba del coeficiente de correlación de Spearman que nos arrojó un resultado de 0.793 que representa casi un 79%; en tal sentido podemos decir que existe una correlación directa positiva alta entre la dimensión Recursos de datos y la variable Gestión Administrativa en el Gobierno Regional Huánuco, 2021.; también tomando en cuenta el valor de la significancia que es 0.000, siendo este menor a 0.05 que es el margen de error, entonces podemos decir que si es significativa; en tal sentido se acepta la hipótesis de investigación específica N° 01, afirmando que; existe una relación significativa entre los recursos de datos del sistema de información gerencial con la gestión administrativa en el Gobierno Regional Huánuco, 2021.

HIPOTESI ESPECÍFICA N° 02

H_2 Existe una relación significativa entre el servicio de redes y telecomunicaciones del sistema de información gerencial con la gestión administrativa en el Gobierno Regional Huánuco, 2021.

Tabla 23

Correlación Hipótesis específica N° 02

| | | <i>Correlaciones</i> | | |
|----------|---------------------|--|---------|---------------------------|
| | | Recursos de redes y telecomunicaciones | | Gestión Administrativa |
| Rho de | Recursos de redes y | Coefficiente de | 1,000 | 0,337** |
| Spe1arma | telecomunicaciones | correlación | | |
| n | | Sig. (bilateral) | . | 0,000 |
| | | N | 260 | 260 |
| | Gestión | Coefficiente de | 0,337** | 1,000 |
| | Administrativa | correlación | | |
| | | Sig. (bilateral) | 0,000 | . |
| | | N | 260 | 260 |

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

Análisis e Interpretación

Teniendo en cuenta la prueba del coeficiente de correlación de Spearman que nos arrojó un resultado de 0.337 que representa casi un 34%; en tal sentido podemos decir que existe una correlación directa positiva baja entre la dimensión Recursos de redes y telecomunicaciones y la variable Gestión Administrativa en el Gobierno Regional Huánuco, 2021.; también tomando en cuenta el valor de la significancia que es 0.000, siendo este menor a 0.05 que es el margen de error, entonces podemos decir que si es significativa; en tal sentido se acepta la hipótesis de investigación específica N° 02, afirmando que; existe una relación significativa entre el servicio de redes y telecomunicaciones del sistema de información gerencial con la gestión administrativa en el Gobierno Regional Huánuco, 2021.

HIPOTESI ESPECÍFICA N° 03

H_3 Existe una relación significativa entre el talento humano con la gestión administrativa en el Gobierno Regional Huánuco, 2021.

Tabla 24

Correlación Hipótesis específica N° 03

| | | | Talento humano | Gestión Administrativa |
|------------------------|------------------------|-----------------------------|----------------|------------------------|
| Rho de Spearman | Talento humano | Coefficiente de correlación | 1,000 | 0,402** |
| | | Sig. (bilateral) | . | 0,000 |
| | | N | 260 | 260 |
| Gestión Administrativa | Gestión Administrativa | Coefficiente de correlación | 0,402** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0,000 | . |
| | | N | 260 | 260 |

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

Análisis e Interpretación

Teniendo en cuenta la prueba del coeficiente de correlación de Spearman que nos arrojó un resultado de 0.402 que representa casi un 40%; en tal sentido podemos decir que existe una correlación directa positiva moderada entre la dimensión Talento humano y la variable Gestión Administrativa en el Gobierno Regional Huánuco, 2021.;

también tomando en cuenta el valor de la significancia que es 0.000, siendo este menor a 0.05 que es el margen de error, entonces podemos decir que si es significativa; en tal sentido se acepta la hipótesis de investigación específica N° 03, afirmando que; existe una relación significativa entre el talento humano con la gestión administrativa en el Gobierno Regional Huánuco, 2021.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los datos obtenidos indican que los sistemas de información gerencial se encuentran en un nivel de correlación directa positiva moderada en los trabajadores administrativos del Gobierno Regional Huánuco.

Con respecto al objetivo y problema general formulado, se determinó que, si existe relación significativa entre los sistemas de información gerencial y gestión administrativa de los trabajadores administrativos del Gobierno Regional Huánuco; teniendo un coeficiente de correlación directa positiva moderada de Spearman 0.525 (Tabla N°21), también tomando en cuenta el valor de la significancia que es 0.000, siendo menor a 0.05 que es el margen de error, por ello decimos que; existe relación significativa entre los sistemas de información gerencial con la gestión administrativa en el Gobierno Regional de Huánuco y se aprueba la hipótesis general.

En lo referente a los problemas y objetivos específicos el resultado obtenido en cuanto a la dimensión de Recursos de datos se puede decir que, si está relacionado con la Gestión Administrativa de los trabajadores administrativos, teniendo una correlación directa positiva alta de 0.793 según el Coeficiente de Correlación de Spearman, también tomando en cuenta el valor de la significancia que es 0.000, siendo este menor a 0.05 que es el margen de error, en tal sentido se rechaza la hipótesis de investigación específica N° 01. Afirmando que; si existe una relación significativa entre los recursos de datos del sistema de información gerencial con la gestión administrativa en el Gobierno Regional Huánuco, 2021.

De las conclusiones que presenta Moreira (2017), menciona que “respecto a los sistemas de información gerenciales son un proceso por el cual se recopilan, clasifican, interpretan y resumen datos, con el fin de ayudar a la gerencia a sacar conclusiones con el propósito de orientarlos a la toma de decisiones más eficaces por lo cual se ha cumplido con el objetivo del presente proyecto que es diseñar un Sistema de Información Gerencial para

el Departamento de Postgrados (SIGP) de una Institución de Educación Superior”, esto se contrasta con el resultado de la variable independiente sistemas de información gerencial y la dimensión Recursos de redes y telecomunicaciones, en el indicador de la Tabla 07 y Figura 5, donde el 43,46%; por lo tanto indica que los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Huánuco indica que casi nunca utiliza las redes primadas modem para realizar su trabajo.

De las conclusiones que presenta Chillihuani (2017), menciona que “se concluye que el uso del sistema de información gerencial dentro de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, es poco eficiente con un promedio de 2.11 ya que los trabajadores encuestados indican que no existe un adecuado uso de los SIG hecho que repercute de manera negativa en el cumplimiento de metas y objetivos dentro de la institución generando imprecisión de datos y una deficiente atención al usuario. También se puede ver que el acceso a la información no es oportuno y no se aprovecha al máximo todos los recursos que se tiene en la institución”, esto se afirma con el resultado de la variable Sistema de Información Gerencial y la dimensión Talento humano, como trabajador administrativo del Gobierno Regional Huánuco no tiene conocimiento previo, como se muestra en el indicador de la Tabla 12 y Figura 10, donde el 42,31% califica que casi nunca tiene conocimiento previo para el uso de Sistemas de Información Gerencial.

De las conclusiones que presenta Vargas (2016), menciona que “las Contralorías Municipales del Estado Carabobo, no tiene manual de descripción de cargos ajustado al organigrama del ente, ni manuales de normas y procedimientos administrativos, los funcionarios que allí laboran, realizan las operaciones y transacciones en base a su experiencia, es decir, la práctica se ha hecho costumbre en la institución y las actividades se llevan a cabo de manera empírica, los organigramas son netamente básicos en este órgano de control fiscal externo municipal, la ausencia de perfiles de cargos y las actividades que deben realizar, así como, la ausencia de procedimientos que deben seguir, limita la evaluación de la gestión de los mencionados

funcionarios, todo esto debido a la falta de parámetros de control”, esto se confirma con el resultado de la variable dependiente gestión administrativa y la dimensión de procesos administrativos, como trabajador administrativo la institución donde labora realiza los procesos de planeación, como se muestra en el indicador de la Tabla 17 y Figura 15, donde el 48,38% califica que la institución casi nunca realiza los procesos de planeación.

De las conclusiones que presenta Villavicencio (2016), menciona que “el sistema propuesto permitió unificar criterios entre todos los involucrados y así poder obtener un resultado que beneficie a la compañía logrando un impacto económico financiero razonable. Con el nuevo sistema se simplifica tareas, se ahorra tiempo y recursos y sobre todo se logra un análisis más completo y profundo sobre la operación de la compañía de acuerdo a requerimientos de la administración”, esto se refuta con el resultado de la variable dependiente gestión administrativa y la dimensión productividad de los trabajadores administrativos del gobierno regional como se observa en el indicador de la Tabla 20 y Figura 18, donde el 41,54% califica que casi nunca la entidad realiza el control de la calidad constante de los servicios que brinda.

CONCLUSIONES

- Existe relación de los sistemas de información gerencial y gestión administrativa de los trabajadores administrativos del Gobierno Regional Huánuco; teniendo como coeficiente de correlación directa positiva moderada de SPEARMAN de 0.525, también el nivel de significancia es de 0.000 siendo menor a 0.05, entonces podemos decir que si es significativa; en tal sentido se acepta la hipótesis de investigación general, afirmando que; existe relación significativa entre información gerencial y gestión administrativa en el Gobierno Regional de Huánuco, 2021.
- Se determinó que los Recursos de datos que si está relacionado con la gestión administrativa de los trabajadores administrativos del Gobierno Regional Huánuco, teniendo una correlación directa positiva alta de 0.793 según el Coeficiente de Correlación de Spearman, también tomando en cuenta el valor de la significancia que es 0.000, siendo este menor a 0.05 que es el margen de error, entonces podemos decir que si es significativa; en tal sentido se acepta la hipótesis de investigación específica N° 01, afirmando que; si existe una relación significativa entre los Recursos de datos y la Gestión Administrativa del Gobierno Regional Huánuco, 2021.
- Se determinó que en el objetivo específico N° 02, existe una correlación directa positiva baja entre la dimensión Recursos de redes y telecomunicaciones y la variable Gestión Administrativa del Gobierno Regional Huánuco; también tomando en cuenta el valor de la significancia que es 0.000, siendo este menor a 0.05 que es el margen de error, entonces podemos decir que si es significativa; en tal sentido se acepta la hipótesis de investigación específica N° 02.
- Se Identifico que existe una correlación directa positiva moderada entre la dimensión Talento humano y la variable Gestión Administrativa en el Gobierno Regional Huánuco; también tomando en cuenta el valor de la significancia que es 0.000, siendo este menor a 0.05 que es el margen

de error, entonces podemos decir que es significativa; en tal sentido se acepta la hipótesis de investigación específica N° 03.

RECOMENDACIONES

- Sugerir a los gerentes de cada área del Gobierno Regional Huánuco, considerar en su plan de trabajo de implantar un nuevo soporte de sistema de información gerencial, con el objetivo de desarrollar sus actividades gubernamentales en la atención de los usuarios.
- Se recomienda que el Gobierno Regional de Huánuco implemente capacitaciones en los recursos de datos (seguridad de información) que maneja la institución, a fin que los trabajadores administrativos tengan amplios conocimientos y se desenvuelven en sus actividades diarias.
- Se recomienda al Gobierno Regional de Huánuco, que fortalezca el desarrollo de sus habilidades en el proceso de sus actividades para contribuir a la productividad laboral de la institución en beneficio de la población.
- Se sugiere fortalecer el talento humano del Gobierno Regional de Huánuco para la prestación del servicio; por esta razón, cada gerente de área debe brindar retroalimentación de los sistemas de información para el cumplimiento de sus objetivos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Espino, Y. (13 de noviembre de 2009). Monografias.com. Obtenido de <https://www.monografias.com/trabajos69/calidad-empresarial-pilar-exito/calidad-empresarial-pilar-exito.shtml>.
- Acuña, G. (2018). Sistema de Información Gerencial en la Estrategia Competitiva de la Agencia de Transporte Turismo Armonía- Huánuco 2017. Huánuco.
- Laudon, K., & P. Laudon, J. (2016). Sistemas de información gerencial. México : Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana, Reg. núm. 1031.
- Calderón, P., & Vargas H, J. G. (2018). TEORÍAS CLÁSICAS DE LAS ORGANIZACIONES Y EL GUNG HO. Visión de Futuro,
- Carpio, R. (2014). SlidePlayer. Obtenido de Administración de Recursos de Datos: <https://slideplayer.es/slide/149160/>
- Carrasco, S. (2010) Metodología de la investigación científica. Lima, Perú. Editorial San Marcos
- Chiavenato, I. (s.f.).
- Chiavenato, I. (2006). Introducción a la teoría general de la administración. México: McGraw Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2006). Introducción a la Teoría General de la Administración. México: MCGRAW-HILL/ÍTER AMERICAN A EDITORES, S.A. DE C.V.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. México, D.F.: MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos, El capital humano de las organizaciones. México: McGraw Hill Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Chiavenato, I. (2012). ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS: El capital Humano de las Organizaciones. D.F. México: Miembro de la Cámara Nacional de la Industria.
- Chiavenato, I. (2017). PLANEACIÓN ESTRATÉGICA: Fundamentos y aplicaciones. México, D. F: MCGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.

- Chiavenato, I. (2017). PLANEACIÓN ESTRATÉGICA: Fundamentos y aplicaciones. México, D. F.: MCGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
- Chillihuani, D. (2017). Sistema de Información Gerencial dentro de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de San Jeronimo - Cuzco 2017. Cusco.
- Diario Gestión. (25 de Setiembre de 2020). El presidente de la República, Martín Vizcarra, anunció este viernes que la cuarentena focalizada se mantendrá, desde el 1 de octubre, solo en las provincias de Abancay (Apurímac), Huamanga (Ayacucho) y Huánuco (Huánuco). Cuarentena focalizada seguirá solo en Abancay, Huamanga y Huánuco desde octubre.
- Durand, E., Escalona, J. G., Nuñez, M., & Sanchez, A. (Noviembre de 1999). LaWebdelEmprendedor.Com.Ar. Obtenido de LaWebdelEmprendedor.Com.Ar: <https://www.lawebdelemprendedor.com.ar/tps-mon/97-inf-ger.html>
- Deming, W. (10 de mayo de 2014). Gestipolis. Obtenido de <https://www.gestipolis.com/calidad-concepto-y-filosofias-deming-juran-ishikawa-y-crosby/>
- Effy, O. (2009). Administración de los Sistemas de Información. México: Cengage Learning.
- Galindo, Mariana, & Viridina. (2015). Productividad. Serie de Estudios Económicos, Vol I, 9.
- Ganga, F., Cassinelli, A., Piñones, M., & Quiroz, J. (2014). El concepto de eficiencia organizativa: Una aproximación a lo universitario. Revista Lider, 126-150.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). Metodología de la investigación. México, DF: Mc Graw Hill Interamericana.
- Hernández, R., Fernández, C., & Batista, P. (2014). Metodología de la investigación. D.F México: Mcgraw Hill. INTERAMERICANA EDITORES S.A. DE C.V.
- Instituto Peruano de Economía. (15 de octubre de 2020). Instituto Peruano de Economía. Obtenido de <https://www.ipe.org.pe/portal/boletin-ipe-impacto-del-covid-19-la-economia-peruana-y-latinoamerica/>

- Internet Paso a Paso. (2020). Servicio de red: ¿Qué son, para qué sirven y cuáles existen actualmente. Obtenido de Servicio de red?: ¿Qué son, para qué sirven y cuáles existen actualmente?: <https://internetpasoapaso.com/servicio-de-red/>
- Jesus, G. (2016). Obtenido de <https://sites.google.com/site/jesusgerenciales/assignments>.
- Lam, R., & Hernández, P. (10 de Abril de 2013). Instituto de Hematología e Inmunología. Obtenido de <http://www.enlinea.cij.gob.mx/Cursos/Hospitalizacion/pdf/EficaciaEfici.pdf>
- Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2012). Sistemas de Información Gerencial. México: Pearson.
- Laudon, K., & Laudon, J. (2016). Sistemas de información gerencial. México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Louffat, E. (2015). Administración: Fundamentos del proceso administrativo. Lima: Cengage Learning.
- McLeond, J., & Raymond. (2000). Sistema de Información Gerencial. México: Prentice Hall.
- Mejía, C. (2000). Documentos Planning. Obtenido de <http://www.planning.com.co/>
- Mendieta, M. d. (12 de Abril de 2007). Administración de Recursos de Datos. Obtenido de Tecnologías de Información: https://www.google.com.mx/search?sxsrf=ALeKk02Gy3zox66Ox3WOfCDIFmTd1EZ4g%3A1608693692564&source=hp&ei=vLfiX6G9IPCN5wKJ44rwBA&q=Recursos+de+datos&oq=Recursos+de+datos&gs_lcp=CgZwc3ktYWlQAzIECCMQJzIGCAAQFhAeMgYIABAWEB4yBggAEBYQHjIGCAAQFhAeMgYIABAWEB4yBggAE
- MINTIC. (29 de noviembre de 2014). Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. Obtenido de <https://www.mintic.gov.co/portal/inicio/5237:Servicios-de-Telecomunicaciones>
- Monascal L., J. (s.f.). (2016) Sistema de Información Gerencial.

- Moreira, J. (2017). Diseño de un Sistema de Información Gerencial para el Departamento de Posgrado de una Institución de Educación Superior de la Ciudad de Guayaquil. Guayaquil.
- Munch, L. (2014). Administración gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo. México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- NOW NEXT. (15 de Abril de 2020). Obtenido de NOW NEXT: <https://www.accenture.com/pe-es/about/company/coronavirus-business-economic-impact>
- O'Brien, J., & Marakas, G. (2006). Sistemas de información gerencial. México: McGraw Hill Interamericana Editores, S.A de C.V.
- Ore, Y. K., & Lopez, L. J. (2015). El Sistema de Información Gerencial y su Influencia en el Manejo Financiero del BCP-Pasco. Pasco.
- Organización Panamericana del Perú. (2020). COVID19 y la Importancia de Fortalecer los Sistemas de Información. OPS, 2.
- Oz, E. (2008). Administración de los sistemas de información. México: Cengage Learning Editores S.A. de C.V.
- Pérez, W. (13 de Marzo de 2003). Gestipolis. Obtenido de <https://www.gestipolis.com/que-es-proceso-administrativo/>
- Pinzás, J. K. (2019). Sistema de Información Gerencial y la Gestión Administrativa en la Oficina de Logística y Servicios Auxiliares del Gobierno Regional Huánuco. Huánuco.
- Prañao, M. F., Orellana Contreras, S. Y., & Martillo Pazmiño, I. O. (2018). Los sistemas de información y su importancia en la transformación digital de la empresa actual. ESPACIOS, 2.
- Quiroga, F. (05 de Abril de 2020). Tu Economía Fácil. Obtenido de <https://tueconomiafacil.com/gestion-administrativa-concepto-y-beneficios/>
- Ramírez, J. L., & Vega, O. (2014). SISTEMAS DE INFORMACIÓN GERENCIAL E INNOVACION PARA EL DESARROLLO DE LAS ORGANIZACIONES. TELEMATIQUE, 207.
- Reyes, A. (s.f.). Fundamentos de Administración. Obtenido de <https://sites.google.com/site/admonfacultadeco/unidad-de-competencia-ii/planeacion/-que-es-la-planeacion-por-diferentes-autores>

- Robbins, & Coulter. (1998). eumed.net. Obtenido de Enciclopedia Virtual:
[https://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/planeacion.html#:~:text=Robbins%2C%20\(1998\)%20opin%C3%A1n%20que,integrar%20y%20coordinar%20las%20actividades](https://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/planeacion.html#:~:text=Robbins%2C%20(1998)%20opin%C3%A1n%20que,integrar%20y%20coordinar%20las%20actividades).
- Rojas, M., Jaimes, L., & Valencia, M. (2017). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Revista espacios*, 15.
- Significados. (21 de Febrero de 2017). Obtenido de Significados.com.:
<https://www.significados.com/calidad/>
- Trinidad, M. J. (2018). Sistema de Información Gerencial y la Gestión Administrativa de la Institución Educativa Honores del distrito de San Martín de Porres, 2018. Lima.
- Vallejo, L. (2016). Gestión del talento humano. Ecuador: ESPOCH.
- Vargas E., W. D. (2016). Sistema de Información Gerencial para Fortalecer el Control Interno en las Contralorías Municipales del Estado Carabobo. Bárbula.
- Villavicencio, A. M. (2016). Diseño de un Sistema de Información Gerencial para la Compañía Comercializadora de Banano Bandecua S.A. Guayaquil.
- Voutssás, J. (2017). Confianza e información digital: bibliotecas, archivos y web. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Trujillo Echevarria, E. (2023). *Sistemas de información gerencial y la gestión administrativa en el Gobierno Regional Huánuco, 2021* [Tesis de posgrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

| PROBLEMA | OBJETIVO | HIPOTESIS | VARIABLES | DIMENSIONES E INDICADORES | METODOLOGÍA |
|--|---|--|--|--|--|
| <p>General : <i>P_i</i> ¿De qué manera se relaciona los sistemas de información gerencial con la gestión administrativa en el Gobierno Regional, Huánuco 2021?</p> | <p>General : <i>O_i</i> Determinar la relación entre los sistemas de información gerencial con la gestión administrativa del gobierno regional de Huánuco, 2021.</p> | <p>General : <i>H_i</i> Existe relación significativa entre los sistemas de información gerencial con la gestión administrativa en el gobierno regional de Huánuco, 2021.</p> | <p>Variable N° 01: Sistema de Información Gerencial</p> | <p><u>DIMENSIÓN N°1:</u> Recursos de datos <u>DIMENSIÓN N°2:</u> Servicio de Redes y Telecomunicaciones <u>DIMENSIÓN N°3:</u> Talento Humano</p> | <p>Tipo: Aplicada Enfoque: Cuantitativo Nivel: Descriptivo</p> <p>Diseño:</p> <ul style="list-style-type: none"> • No experimental <p>Población y Muestra:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Población: 805 • Muestra: 260 <p>Técnica e Instrumentos: Técnica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta <p>Instrumento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario <p>Técnica de procesamiento de datos (SPSS)</p> |
| <p>Específicos: <i>P₁</i> ¿De qué manera se relaciona los recursos de datos del sistema de información gerencial con la gestión administrativa en el Gobierno Regional Huánuco, 2021?</p> | <p>Específicas: <i>O₁</i> Determinar la relación de los recursos de datos de sistema de información gerencial con la gestión administrativa en el Gobierno Regional Huánuco, 2021.</p> | <p>Específicos: <i>H₁</i> Existe una relación significativa entre los recursos de datos del sistema de información gerencial con la gestión administrativa en el Gobierno Regional Huánuco, 2021.</p> | <p>Variable N° 02: Gestión Administrativa</p> | <p><u>DIMENSIÓN 1:</u> Productividad <u>DIMENSIÓN 2:</u> Procesos administrativos</p> | |
| <p><i>P₂</i> ¿De qué manera se relaciona el servicio de redes y telecomunicaciones del sistema de información gerencial con la gestión administrativa en el Gobierno Regional Huánuco, 2021?</p> | <p><i>O₂</i> Determinar la relación del servicio de redes y telecomunicaciones del sistema de información gerencial con la gestión administrativa en el Gobierno Regional Huánuco, 2021.</p> | <p><i>H₂</i> Existe una relación significativa entre el servicio de redes y telecomunicaciones del sistema de información gerencial con la gestión administrativa en el Gobierno Regional Huánuco, 2021.</p> | | | |

P₃ ¿De qué manera se relaciona el talento humano con la gestión administrativa en el Gobierno Regional Huánuco, 2021?

O₃ Determinar la relación del talento humano con la gestión administrativa en el Gobierno Regional Huánuco, 2021.

H₃ Existe una relación significativa entre el talento humano con la gestión administrativa en el Gobierno Regional Huánuco, 2021.



ANEXO 2: INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

ESCUELA DE POSGRADO

CUESTIONARIO

Estimado trabajador:

Se viene desarrollando un trabajo de investigación titulado “**SISTEMAS DE INFORMACIÓN GERENCIAL Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO PERIODO 2020**”, para lo cual se está recolectando datos relacionados con el respectivo trabajo; a continuación, usted encontrara un conjunto de preguntas sírvase a responder las mismas con veracidad y sinceridad del caso, marcando con una (X) en las alternativas correspondientes.

Área:

.....

Instrucciones:

El cuestionario consta una serie de preguntas. Se le solicita contestar con la mayor sinceridad posible, marcando la opción que mejor se asemeje a su situación actual.

1. ¿Existe Confidencialidad en el almacenamiento de información en su equipo?
 - A. Siempre.
 - B. Casi Siempre.
 - C. Casi Nunca.
 - D. Nunca.

2. ¿La información que maneja en su área de trabajo, cuenta con su propia seguridad?
 - A. Siempre.
 - B. Casi Siempre.
 - C. Casi Nunca.
 - D. Nunca.

3. ¿La transferencia de información entre los sistemas de ayuda a realizar sus labores?

- A. Casi Nunca.
 - B. A Veces.
 - C. Siempre.
4. ¿Puede acceder rápido a Internet?
- A. Siempre.
 - B. Casi Siempre.
 - C. Casi Nunca.
 - D. Nunca.
5. ¿Utiliza las redes primadas modem para realizar su trabajo?
- A. Casi Nunca.
 - B. A Veces.
 - C. Siempre.
6. ¿La entidad efectúa y propicia la coordinación e integración de las actividades laborales de sus colaboradores?
- A. Siempre.
 - B. Casi Siempre.
 - C. A Veces.
 - D. Casi Nunca.
 - E. Nunca.
7. ¿Puede acceder con facilidad a las redes inalámbricas (wifi)?
- A. Siempre.
 - B. Casi Siempre.
 - C. Casi Nunca.
 - D. Nunca.
8. ¿La capacitación para el manejo del Sistema de información gerencial es permanente?
- A. Casi Nunca.
 - B. A Veces.

C. Siempre.

9. ¿Considera usted, que el desempeño de los trabajadores es óptimo en el uso del Sistema de Información Gerencial?

- A. Siempre.
- B. Casi Siempre.
- C. Casi Nunca.
- D. Nunca.

10. ¿El personal tiene conocimiento previo para el uso de Sistemas de Información Gerencial?

- A. Siempre.
- B. Casi Siempre.
- C. A Veces.
- D. Casi Nunca.
- E. Nunca.

11. ¿Los programas de software con los que cuenta su departamento de trabajo están diseñados según las necesidades del cargo que desempeña?

- A. Siempre.
- B. Casi Siempre.
- C. Casi Nunca.
- D. Nunca.

12. ¿Utiliza de manera eficiente los recursos que le distribuye la entidad?

- A. Siempre.
- B. Casi Nunca.

13. ¿Se siente satisfecho con el resultado al cumplir fielmente con sus funciones?

- A. Casi Nunca.
- B. Casi Siempre.
- C. Siempre.

14. ¿Cuenta con una apropiada calidad de servicio en el área que labora?
- A. Casi Nunca.
 - B. Casi Siempre.
 - C. Siempre.
15. ¿Cree usted que la institución donde labora realiza los procesos de planeación?
- A. Siempre.
 - B. A Veces.
 - C. Casi Nunca.
 - D. Nunca.
16. ¿Cree usted que la gestión actualiza continuamente la estructura organizacional?
- A. Siempre.
 - B. Casi Siempre.
 - C. Casi Nunca.
 - D. Nunca.
17. ¿Cree usted que la entidad brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales?
- A. Casi Nunca.
 - B. A Veces.
 - C. Siempre.
18. ¿La entidad realiza el control de la calidad constante de los servicios que brinda?
- A. Siempre.
 - B. Casi Siempre.
 - C. Casi Nunca.
 - D. Nunca.