

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



CENTRO DE POSGRADO

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN BIBLIOTECOLOGÍA Y ARCHIVOLOGÍA COHORTE 2021

TEMA: GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN Y HABILIDADES
INFORMACIONALES EN LOS BIBLIOTECARIOS UNIVERSITARIOS.

Trabajo de Titulación previo a la obtención del Título de Cuarto Nivel de Magister
en Bibliotecología y Archivología

Modalidad del Trabajo de Titulación: Proyecto de titulación con Componente de
Investigación Aplicada

Autora: Lcda. Erika Sofía Peñafiel Vázquez, Mg.

Directora: Lcda. Cristina Alexandra Mantilla Sandoval, Mg.

Ambato – Ecuador

2023

A la Unidad Académica de Titulación del Centro de Posgrados

El Tribunal receptor del Trabajo de Titulación, presidido por el Ingeniero Héctor Fernando Gómez Alvarado. PhD, e integrado por los señores: Ing. Wilma Lorena Gavilanes López. Mg. y Lcda. Karina Paola Logroño Santillán Mg. designados por la Unidad Académica de Titulación del Centro de Posgrados de la Universidad Técnica de Ambato, para receptor el Trabajo de Titulación con el tema: “Gestión de la información y habilidades informacionales en los Bibliotecarios Universitarios” elaborado y presentado por la señora Lcda. Erika Sofía Peñafiel Vázquez. Mg, para optar por el Título de cuarto nivel de Magíster en Bibliotecología y Archivología; una vez escuchada la defensa oral del Trabajo de Titulación, el Tribunal aprueba y remite el trabajo para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.

Ing. Héctor Fernando Gómez Alvarado. PhD.
Presidente y Miembro del Tribunal

Ing. Wilma Lorena Gavilanes López. Mg.
Miembro del Tribunal

Lcda. Karina Paola Logroño Santillán. Mg.
Miembro del Tribunal

AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el Trabajo de Titulación presentado con el tema: Gestión de la información y habilidades informacionales en los Bibliotecarios Universitarios, le corresponde exclusivamente a: Lcda. Erika Sofía Peñafiel Vázquez. Mg., Autora bajo la Dirección de Lcda. Cristina Alexandra Mantilla Sandoval, Mg., Directora del Trabajo de Titulación, y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.

Lcda. Erika Sofía Peñafiel Vázquez. Mg.

c.c.: 0301835674

AUTORA

Lcda. Cristina Alexandra Mantilla Sandoval, Mg.

c.c.:1802039030

DIRECTORA

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que el Trabajo de Titulación, sirva como un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los Derechos de mi trabajo, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este, dentro de las regulaciones de la Universidad.

Lcda. Erika Sofía Peñafiel Vázquez. Mg.
c.c.: 0301835674

ÍNDICE GENERAL

Portada.....	i
A la Unidad Académica de Titulación del Centro de Posgrados.....	ii
AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	iii
DERECHOS DE AUTOR	iv
ÍNDICE GENERAL.....	v
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
AGRADECIMIENTO	x
DEDICATORIA	xi
RESUMEN EJECUTIVO	xii
CAPÍTULO I.....	1
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	1
1.1 Introducción	1
1.2 Justificación.....	1
1.3 Objetivos	3
1.3.1 General	3
1.3.2 Específicos	3
CAPITULO II	4
ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.....	4
2.1 Antecedentes de la investigación	4
2.2 Gestión de la información	6
2.3 Modelos de gestión de la información	8
2.3.1 Modelo de gestión de la información de Ponjuán.....	8
2.3.2 Modelo de gestión de la información orientado a procesos de Choo	11
2.3.3 Modelo de gestión de información de Butcher y Rowley.....	12

2.3.4 Modelo de gestión de información de Paéz Urdaneta.....	14
2.4 ¿Qué son las habilidades informacionales?.....	15
2.5 Competencias informacionales	17
2.5.1 Competencias informacionales según Abell y Oxbrow	17
2.5.2 Competencias informacionales según Gutiérrez y Leguizamón.....	18
2.5.3 Competencias informacionales según Blasco y Durbán	19
2.6 Habilidades informacionales en bibliotecas.....	21
2.7 Gestión de la información y habilidades informacionales	21
2.8 Alfabetización informacional.....	23
CAPITULO III.....	25
MARCO METODOLÓGICO	25
3.1. Ubicación	25
3.2 Equipos y materiales	25
3.3 Tipo de investigación	26
3.4 Prueba de Hipótesis - pregunta científica – idea a defender	26
3.5 Población o muestra:	26
3.6 Recolección de información:.....	26
3.6.1 Técnica	26
3.6.2 Instrumentos.....	27
3.7 Procesamiento de la información y análisis estadístico:	28
3.8 Variables respuesta o resultados alcanzados.....	28
CAPITULO IV.....	29
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	29
CAPÍTULO V	33
CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES, BIBLIOGRAFÍA Y ANEXOS	33
5.1 Conclusiones	33
5.2 Recomendaciones.....	34

5.3 Bibliografía	35
5.4 Anexos	39

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	29
Tabla 2.....	30
Tabla 3.....	31

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	11
Figura 2	12
Figura 3	18
Figura 4	20
Figura 5	31
Figura 6	32

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por derramar tantas bendiciones en mi vida y permitir que culmine este camino con éxito.

A mi esposo Javi, por ser mi apoyo incondicional, por alentarme y ayudarme siempre a cumplir mis metas.

A mi tutora Cristina, por guiarme en este nuevo reto, por la paciencia y comprensión que me brindó.

¡Muchas gracias!

DEDICATORIA

A mis padres Rosa y Oswaldo por enseñarme el valor de la perseverancia, dedicación y trabajo, por la inspiración y el apoyo brindado para alcanzar cada objetivo planteado en mi vida.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

CENTRO DE POSGRADOS

**MAESTRÍA ACADÉMICA (MA) CON TRAYECTORIA PROFESIONAL
(TP) EN BIBLIOTECOLOGÍA Y ARCHIVOLOGÍA**

COHORTE 2022-2023

TEMA:

*GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN Y HABILIDADES INFORMACIONALES EN LOS
BIBLIOTECARIOS UNIVERSITARIOS*

MODALIDAD DE TITULACIÓN: *Proyecto de Titulación con Componente de
Investigación Aplicada*

AUTOR: *Lcda. Erika Sofía Peñafiel Vázquez, Mg.*

DIRECTOR: *Lcda. Cristina Alexandra Mantilla Sandoval, Mg.*

FECHA: *Veinte de enero de dos mil veinte y tres*

RESUMEN EJECUTIVO

Las habilidades informacionales constituyen un eje fundamental para que una persona posea destrezas y actitudes eficaces para que solvete las diferentes demandas de la sociedad, y su gestión es considerada un desafío para la construcción del conocimiento.

El presente trabajo de investigación propone analizar la gestión de la información y las habilidades informacionales en los bibliotecarios universitarios, en la cual se ha empleado un diseño no experimental, específicamente descriptivo y correlacional. El trabajo investigativo se realizó en los diferentes campus que conforman el Centro de Documentación Regional “Juan Bautista Vázquez”, perteneciente a la Universidad de Cuenca. Para determinar la relación entre gestión de la información y las habilidades informacionales que poseen los bibliotecarios que laboran en el centro, se emplearon dos reactivos, el primero es la escala IL-HUMASS, mismo que abarca las dimensiones: búsqueda de información, evaluación de la información, procesamiento o gestión de la información y comunicación de la información; el segundo fue una entrevista de

elaboración propia, misma que se encargó de medir los cuatro niveles de la gestión de la información: organización, evaluación, clasificación y presentación.

Para cumplir con los objetivos planteados, se realizó una revisión bibliográfica que aportó significativamente a la investigación, permitiendo tener en claro las variables estudiadas. Se analizó minuciosamente la gestión de la información y sus componentes, así como también las habilidades informacionales y su importancia en las bibliotecas, y la relación de la gestión de la información y las habilidades informacionales.

Con los resultados obtenidos y utilizando el coeficiente de correlación de Pearson, se identificó la relación que existe entre las habilidades informacionales y la gestión de la información, de manera que, este trabajo de investigación devela la importancia de desarrollar de manera adecuada las habilidades informacionales en los bibliotecarios universitarios, para que así, exista una correcta gestión de la información, todo esto con la finalidad de cubrir las necesidades informacionales que presentan los usuarios.

DESCRIPTORES:

ALFABETIZACIÓN INFORMACIONAL, BIBLIOTECARIOS, BIBLIOTECAS UNIVESITARIAS, COMPETENCIAS INFORMACIONALES, CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN, DIFUSIÓN DE LA INFORMACIÓN, EVALUACIÓN DE LA INFORMACIÓN, GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN, HABILIDADES INFORMACIONALES, NECESIDADES DE INFORMACIÓN.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Introducción

La presente investigación trata sobre la relación entre la gestión de la información y las habilidades informacionales en bibliotecarios universitarios, misma que fue realizada en el Centro de Documentación Regional “Juan Bautista Vázquez”, perteneciente a la Universidad de Cuenca. El estudio abarca un diseño no experimental, específicamente descriptivo y correlacional; para la recolección de datos, se utilizó como método la encuesta y como instrumentos el cuestionario y la entrevista.

La distribución de la investigación se la realizó en cinco capítulos, el primero aborda el problema de la investigación, el segundo capítulo trata sobre los antecedentes investigativos, el marco metodológico está incluido en el capítulo tres, en el capítulo cuatro se exponen los resultados y discusiones, por último, tenemos el capítulo cinco en donde se mencionan las conclusiones y recomendaciones.

1.2 Justificación

La gestión de la información en la actualidad ha sufrido grandes cambios, esto debido a las nuevas tecnologías, economía y la globalización, dándole así un carácter relevante en la sociedad. Ahora bien, se da por sentado en la actualidad que el acceso a la información es interactivo, es decir, nos permite entender el entorno y poder modificarlo a nuestras necesidades o realidad actual, pues, la información es un recurso físico y digital, que, puede ser utilizado de manera personal u organizacional, siendo este último sector que utiliza el conocimiento para delimitar sus contextos (Kianto, Shujahat, Hussain, Nawaz, & Ali, 2019).

Es de conocimiento general que las habilidades como utilizar recursos tecnológicos o teléfonos celulares no son suficientes en la actualidad, es necesario volcarnos hacia las habilidades informacionales, conocidas también como alfabetización

informativa (ALFIN), es decir, no solo tener conocimiento de la información existente, sino también, su manipulación y el provecho que se pueda obtener de esta. Parte importante de la formación académica superior es la alfabetización informativa, pues, es necesario saber por qué y cuándo del uso de la información, así como, donde encontrarla, el uso que se le pueda dar y por sobre todo la comunicación de la misma, teniendo en cuenta la ética al realizar el proceso.(Marzal, et al., 2014).

Por lo tanto, las unidades de información no pueden ser la excepción, pues los bibliotecarios también conocidos como los “profesionales de la información” deben tener una nueva competencia, la llamada “competencia informativa, la misma que proporcionará los conocimientos y habilidades para la interacción del trabajador con la información, transformándose así en una competencia básica en la cultura cooperativa. Las organizaciones han visto que es necesario implementar programas para formar a los trabajadores en competencia informativa (Abell, 2001), permitiendo así que las personas que laboran en las diversas organizaciones o instituciones puedan interactuar de manera adecuada con el mundo de la información (Ortoll, 2003).

1.3 Objetivos

1.3.1 General

- Analizar la gestión de la información y las habilidades informacionales en los bibliotecarios universitarios del Centro de Documentación Regional “Juan Bautista Vázquez”.

1.3.2 Específicos

- Definir teóricamente la gestión de la información y las habilidades informacionales en los bibliotecarios universitarios
- Identificar las habilidades informacionales que poseen los bibliotecarios del Centro de Documentación Regional “Juan Bautista Vázquez” para la gestión de la información
- Determinar la relación entre gestión de la información y las habilidades informacionales que poseen los bibliotecarios del Centro de Documentación Regional “Juan Bautista Vázquez” de la Universidad de Cuenca.

CAPITULO II

ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

2.1 Antecedentes de la investigación

Hoy en día, las habilidades informacionales son consideradas fundamentales para que un individuo posea destrezas y actitudes eficaces que le permitan solventar las demandas de la sociedad; las habilidades informacionales y su gestión se consideran un desafío para forjar la formación del conocimiento. En este sentido, es importante saber llegar al conocimiento que ya existe, evaluarlo, procesarlo y socializarlo; este proceso se irá perfeccionando al pasar del tiempo, hasta convertirse en un sujeto competente para usar y manejar la información. Con la finalidad de generar nuevos conocimientos a partir de la recursividad de los materiales disponibles con procesos inter y transdisciplinarios, donde se produce, democráticamente, el intercambio y la cooperación (Gonfiantini, 2016), poniendo a disposición de los investigadores, estudiantes o la comunidad en general.

Haciendo referencia a lo mencionado anteriormente, Sánchez (2012) en su investigación denominada “La gestión de competencias informacionales en las universidades: reto para los profesionales de la información” determina que: la sociedad actual exige, no solo a los trabajadores, que los profesionales tengan competencias informacionales adecuadas, tanto para manejarla como para poder transmitir (enseñar) sus competencias a otros. En este contexto, las bibliotecas y su personal están en la obligación de contribuir a la formación de los estudiantes y personal académico, pues, el mercado laboral se ha vuelto riguroso con los profesionales, exigiéndoles cada vez más eficiencia al momento de manejar y compartir información. La sociedad amplía un fascinante camino de formación continua en torno a la información, debido a que, cada vez hay mejores maneras de manejar los datos, impulsando a compartir nuevos conocimientos.

En el estudio de nombre “Gestión del conocimiento y competencia informacional en el puesto de trabajo”, Ortoll (2004), menciona que la capacitación individual debe girar en torno a la adquisición de habilidades informativas, esto en organizaciones

que trabajan con información y conocimiento; con estas habilidades los trabajadores pueden demostrar seguridad al realizar cualquier tipo de actividad en torno a la gestión del conocimiento. La organización debe dar a conocer su proyección y en torno a esto los trabajadores deben contribuir con las habilidades previamente adquiridas, tanto de manera individual como organizacional.

En este sentido, para Ortoll (2004), la información por sí sola no es de gran valor para las organizaciones, más bien, ese valor depende exclusivamente de la capacidad de los trabajadores para encontrar beneficio de la información que dispongan. Por esta razón las organizaciones se han puesto un objetivo muy claro: que los trabajadores usen de manera inteligente y eficiente la información; esto sin dejar de lado el contexto en el cual el trabajador se desenvuelve y su implicación para el desarrollo de la organización. Esto ha desencadenado que las organizaciones tipifiquen los perfiles de los trabajadores, enfocados en actividades concretas, evaluando así la capacidad apropiada de la gestión de la información.

En el mismo contexto, en su estudio “La Gestión de las Competencias Informacionales en la formación del conocimiento: fundamentos para un proceso de aprendizaje competente”, Anchundía (2019) concluye que, las habilidades informacionales constituyen una herramienta fundamental para la adaptación y resistencia al cambio constante e inevitable que sufre la sociedad. Haciendo alusión a lo anterior, menciona también que las habilidades informacionales consisten en ejecutar todos los recursos disponibles, de manera integrada, en un contexto y con información específica, con la finalidad de solventar con éxito las situaciones que se presenten, a partir del uso e interacción adecuado con la información.

Las habilidades informacionales deben ser un recurso propio de autoridades, docentes y bibliotecarios, es decir, estos actores deben manejar estas habilidades como una competencia, permitiéndoles así contribuir con una formación profesional adecuada dentro de las instituciones educativas a las que pertenecen. Estas competencias permiten que sus usuarios aprendan a aprender, buscando

diferentes metodologías pedagógicas, tanto de auto aprendizaje como de aprendizaje formal.

Respecto a lo ya mencionado, se debe asumir que la relación existente entre: la sociedad, universidad y biblioteca; deben permitir creación y manipulación correcta del conocimiento por parte del individuo que se encuentra en las aulas universitarias. Pero, en este sentido, acercándonos más a la realidad, Gallo (2016) menciona que, existe un nivel de desarrollo de pensamiento, habilidades documentales y alfabetización dentro de la mayoría de bibliotecarios universitarios españoles; esto demuestra la situación en la que se encuentra la biblioteca universitaria, situación que demanda la toma de acciones, mismas que deben enfocarse en la planificación de diferentes actividades centradas en modelos estratégicos para el uso, búsqueda y selección de información.

Con esto, se logra niveles mucho más altos de uso, selección y búsqueda de la información, llegando a mejorar todos los procesos que formen la creación de actividades y competencias investigativas; esto, con la finalidad de modernizar el conocimiento existente y utilizarlo el desarrollar nuevas estrategias para su uso; logrando así fomentar diferentes aptitudes que impulsen el empleo de diferentes modelos de alfabetización y logrando el desarrollo de competencias necesarias para el uso correcto de la información.

2.2 Gestión de la información

Al principio, el ser humano con la invención de la comunicación intentaba que la información pudiera ser transmitida, intercambiada y sobre todo que quedara constancia de la misma, abarcando todos los sucesos que acontecían en su cotidianidad; esto lo hacían en diferentes formas (papiros, pinturas rupestres, pergaminos, tablas mesopotámicas, entre otros). Mediante estos métodos rudimentarios, el ser humano da los primeros pasos en la gestión de la información, y es que, con el avance de la humanidad en diferentes ramas tecnológicas se ha desarrollado también la gestión de la información, es decir se ha preservado y compartido la información de diferentes maneras (Mattelart & Multigner, 2007).

A todo esto, surge la pregunta: ¿Qué es la gestión de la información?, y la respuesta aunque parezca muy simple no lo es, pues, gestionar la información conlleva diferentes procesos de organización, así como de evaluación y clasificación según su relevancia, sin dejar de lado la presentación de los datos para ser comparada en diferentes contextos; luego de estos procesos podemos decir que la información ha tenido un control de calidad que permita ser significativa, útil y exacta, para que, se encuentre disponible en cualquier momento y para cualquier persona que la necesite (Vidal & Araña, 2012).

Pero, no solo es la gestión de la información lo que ya se ha mencionado, sino que, se requiere manejar dicha información en diferentes medios, soportes y técnicas; es decir, el profesional o profesionales que manejen el acervo deben “filtrar” diferentes documentos, libros, informes, publicaciones, metodologías, entre otros, para así clasificarlos y evaluarlos en función de los objetivos que persiga la organización a la cual este pertenezca, y es que, dependiendo de cada organización la gestión de la información será diferente (Escorcía & Barros, 2020).

Por otro lado, es necesario reconocer que la gestión de la información evita ser vista bajo una sola lupa, más bien, hay diferentes enfoques que permiten entender lo que es la gestión de la información, en este aspecto se dice que tiene como objetivo el disponer y usar los recursos informacionales (internos o externos) en pro de una organización, esto con la única finalidad de que la organización pueda reaccionar con el ambiente y su cambio, es decir, permite que la organización con el uso de la información pueda adaptarse, aprender y operar en un medio ambiente que está en constante cambio (Barzaga, Pincay, Nevárez, & Cobeño, 2019).

Ahora bien, adentrado en el contexto de las organizaciones, hay que reconocer que la gestión de información se vuelve una disciplina encargada de la obtención y manipulación de la información necesaria para la organización, para esto se deben enfocar en conseguir la información a un coste adecuado, en el momento que más convenga y para el uso de una persona específica. Todos estos procesos deben articularse de manera efectiva, priorizando las necesidades organizacionales, para así, cumplir con los objetivos previamente propuestos por la organización (Nonaka & Takeuchi, 1995).

Al respecto de lo anteriormente mencionado, es necesario recalcar que la gestión de la información debe maximizar los beneficios de la información que se ha obtenido y hacerlo a través de un coste de adquisición bajo, sin dejar de lado el correcto procesamiento de la misma, a la par de encontrar el personal que pueda usarla de manera eficiente y efectiva. El personal que gestione la información de la empresa tiene que reconocer que el ambiente está en constante cambio y que deben suministrar a la empresa constantemente de información (Bustelo & Amarilla, 2001).

2.3 Modelos de gestión de la información

Es necesario reconocer que en la vida utilizamos modelos para entender o compartir diferentes tipos de información, como por ejemplo al utilizar un mapa en un celular se procede a utilizar un modelo en específico de representación de una ciudad, pues existen otros modelos de representación (diagramas, planos, entre otros). En este contexto, la gestión de la información también presenta modelos, mismos que nacen de la relevancia la Gestión de la Información a partir de los años 80's, en este apartado describiremos algunos de ellos (Ponjuán, 2011).

2.3.1 Modelo de gestión de la información de Ponjuán

Ponjuán (2011) lleva una concepción bastante amplia de lo que es la gestión de la información dentro de una organización, pues, considera que es un proceso que deben llevar a cabo cualquier tipo de organización, y que, debe hacerse en cualquier estrato de la empresa, es decir, la información debe ser gestionada para cualquier actividad que vaya a llevar a cabo la organización, así como también los sistemas que rigen la misma.

En este modelo de gestión de la información todo asunto debe estar regido por un proceso estratégico mayor, a saber, todos los componentes que ocurren dentro del ámbito organizacional, así como los cambios ambientales deben ser considerados bajo políticas de la organización en cuanto a información. Todo el sistema informacional debe estar regido por un contexto regulatorio en donde se puede desarrollar el proceso de gestión de la información (Ponjuán, 2011).

Bien se sabe que los sistemas están en constante cambio por diferentes actividades, es por esta razón que este modelo toma en consideración estos cambios, sobre todo en los recursos tecnológicos y humanos; también, se considera la vida útil de la información para así poder cumplir con las demandas de servicios o productos por parte de los usuarios de la organización. A propósito, todo este sistema se nutre de la información que se producen entre los usuarios y los recursos humanos de la empresa (Ponjuán, 2011).

Este modelo tiene diferentes componentes. A continuación, mencionaremos estos componentes con una breve descripción de cada uno de ellos:

Necesidades y expectativas de los usuarios: los usuarios son la razón central de este modelo, pues, la gestión de la información debe darse para solventar sus necesidades o expectativas. Por esta razón la información debe provenir directamente de los usuarios y sus demandas, misma información que va a ser la que guie los procesos de la información.

Generación de nueva información: la información se produce de la interacción de los usuarios con los productos que ofrece la organización, así como de las expectativas de la organización y su contexto, hay que considerar que este modelo permite obtener información tanto de dentro como fuera del sistema.

Políticas de información: estas políticas se deben fundamentar en torno a la organización y sus: objetivos, información, principios de uso y manejo de información (tecnología) y sobre todo los principios que se aplican en lo referente al costo – eficiencia.

Proceso estratégico: son los “caminos” que recorren las organizaciones para alcanzar objetivos, metas, proyectos, entre otros; estos “caminos” deben tener en consideración el producto que ofrece la organización.

Sistemas: es necesario reconocer los sistemas, subsistemas y componentes que rigen a la organización, para que a través de la gestión de la información se puedan optimizar el funcionamiento de los mismos, considerando siempre indicadores que permitan monitorear las actividades de estos componentes.

Información: es el componente esencial de los procesos de una organización, por lo tanto, debe ser relevante, novedosa y útil, siendo esta proveniente del ambiente y los usuarios.

Ciclo de vida de la información: la organización debe utilizar información vigente y por supuesto que tenga una validez que trascienda para su posterior uso, es decir, pasará de ser información a convertirse en el producto o parte de este que ofrezca la organización.

Productos o servicios: toda gestión del conocimiento está diseñada para producir un producto o servicio, mismo que debe satisfacer las necesidades del mercado a un costo de producción adecuado.

Procesos: los procesos son fundamentales para que la organización se mantenga en movimiento, siendo así esencial la optimización de los mismos para obtener productos de calidad excelente; para que se dé esto es necesario contar con información adecuada.

Tecnología: la tecnología está presente en todo el proceso de elaboración de un producto por parte de una organización, por lo tanto, es necesario conocer a cabalidad la tecnología para optimizar procesos.

Recursos humanos: este componente es vital en una organización, pues, de no existir no se da ninguna clase de proceso, estos individuos son los que crean “camino” para conseguir los objetivos de la empresa y satisfacer las solicitudes de los usuarios.

Gestión del cambio: todo a nuestro alrededor está en constante cambio, mas aun dentro de una organización, es por esto que en este modelo se centra en el cambio tecnológico y humano, mas, sin embargo, también se considera en menor medida al resto de elementos del modelo.

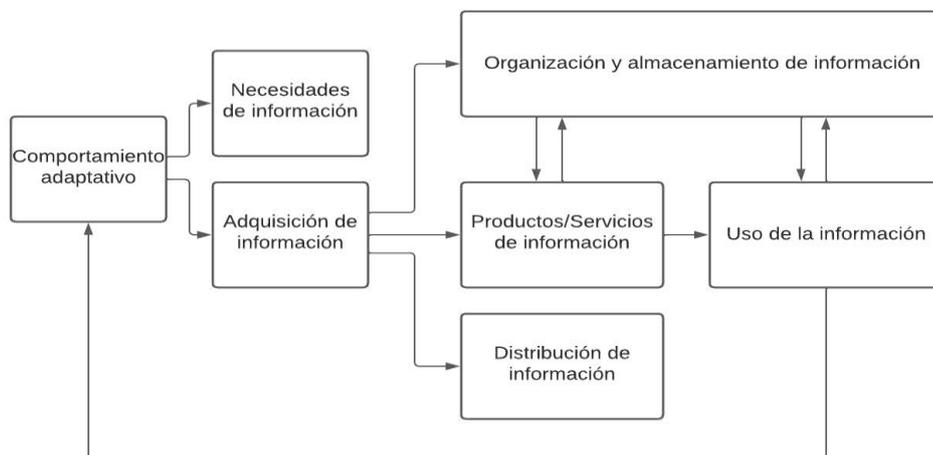
Cultura organizacional e informacional: se sabe muy bien que si existe una buena cultura informacional y organizacional en los individuos de la organización va a favorecer, flexibilizar y optimizar los procesos.

2.3.2 Modelo de gestión de la información orientado a procesos de Choo

Para Choo (2002) la única forma en la que una organización pueda aprender y adaptarse a su medio es a través de un correcto uso de los recursos que le permitan gestionar la información, él cree firmemente que una correcta manipulación de la información permite a la organización cambiar sus patrones y comportamientos para adaptarse a las diferentes necesidades de los usuarios y el medio que los rodea. Es por esta razón que se debe potencializar los procesos de gestión de la información dentro de una organización.

Este modelo de gestión de la información basada en procesos se sustenta en un ciclo de seis actividades, mismas que son: identificación de necesidades de información, adquisición, organización / almacenamiento, desarrollo de servicios y productos, distribución y uso de la información. Como se ve en la figura 1 el proceso inicia por el comportamiento adaptativo (creación de información por acciones de la organización), toda esta información modifica el ambiente y otras organizaciones.

Figura 1



Modelo de Gestión de la Información orientada a procesos de Choo (Choo, 2002)

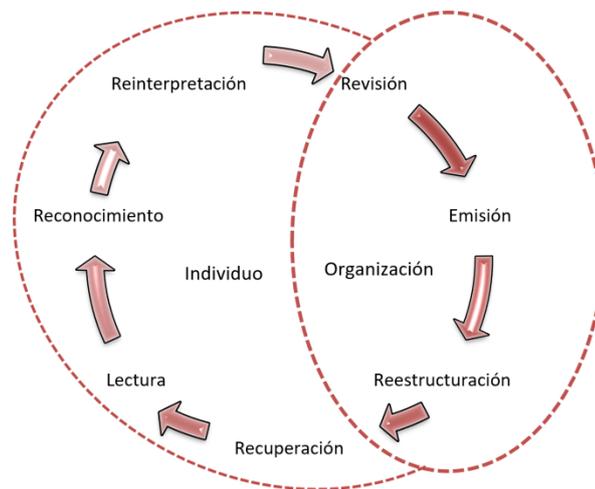
Por lo general se cree que los procesos para la gestión de la información son una cadena con dos extremos, pero, para Choo (2002), el proceso inicia con la necesidad de información, esta necesidad de información produce que la organización adquiera la misma, la organice y almacene, para luego gracias a esta dar lugar a producto o servicio distribuido para los usuarios, y que, a su vez, estos usuarios

generarán nuevas necesidades, es decir, que la empresa necesitará nueva información; cerrando así el ciclo del modelo de Choo.

2.3.3 Modelo de gestión de información de Butcher y Rowley

Butcher y Rowley (1998) plantean un sistema muy riguroso de carácter académico, esencial y simple de utilizar en cualquier contexto. Este modelo se basa en un sistema cíclico de siete componentes que por su denominación en inglés se denomina como 7R's (reviewing, release, restructuring, retrieval, reading, recognition and re-interpretation) que consisten en: lectura, reconocimiento, reinterpretación, revisión, emisión, reestructuración y recuperación, mismos que se pueden ver en la siguiente figura (Butcher & Rowley, 1998).

Figura 2



Modelo Ciclo de la Gestión de Información (Butcher y Rowley, 1998)

Simplificando, los documentos importantes pasan por un proceso de lectura para transformarse en información, esta a su vez, se reconoce como información subjetiva; esta información subjetiva se reinterpreta para transformarse en información pública, luego, se revisa y se valida para ser emitida y dominada; se procede con una reestructuración para volverse en un banco de recursos, para finalizar se recuperan documentos importantes de este banco de recursos y el ciclo vuelve a repetirse (Butcher & Rowley, 1998).

Eso es solo un resumen del proceso, a continuación, se va a detallar el proceso que Butcher y Rowley (1998) plantearon para su modelo, empezando por el proceso de lectura, y se da de la siguiente forma:

1. Datos se recopilan con diferentes metodologías (ya sean ambientales, internos o externos) y una persona lee este conocimiento registrado.
2. Luego de leerse los datos, gracias a la capacidad cognitiva del individuo, se transforma en información, cabe la pena mencionar que todo este proceso está bajo la subjetividad de la persona que “procesa” los datos. Pues bien, este proceso de reconocimiento tiene como base la cantidad de concepciones que el individuo dispone en su bagaje cognitivo, esto como ya se mencionó, transforma los datos en conocimiento subjetivo.
3. Con la reinterpretación se convierte el conocimiento subjetivo de modo que puede ser comunicado de manera fácil, es decir podemos impregnarla en un documento, estos también pueden presentarse de manera oral o gráfica. Todos estos documentos son importantes para las personas que gestión la información de la organización, pero, este conocimiento se convierte en Conocimiento Público.
4. Mediante la revisión se convierte el conocimiento público en conocimiento validado, para esto es necesario que varios canales provean la comunicación a los individuos, esto con la finalidad de que el conocimiento pueda ser validados. Estos procesos de filtrado pueden ser el arbitraje, revisión, enlistado, entre otros procesos que permiten la evaluación del conocimiento público.
5. La información que tiene valor tiene que emitirse y hacerse pública, es decir, que esté disponible dentro de la organización o la comunidad, permitiendo que los individuos puedan interactuar con la información. Generalmente la emisión de los documentos se hace por diferentes medios, siendo el más común las publicaciones.
6. Cuando la información es de dominio público varias organizaciones interactuaran con ella, seleccionando y recopilando aspectos de interés o que faciliten a conseguir sus objetivos.

7. La interacción con esta información permite que los individuos puedan rescatar conocimiento relevante, en otras palabras, se tamiza la información de acuerdo a las necesidades de la organización, seccionando lo relevante de lo que es considerado sobrante.
8. Y así el ciclo vuelve a empezar, pues los datos que han sido considerados relevantes pasa nuevamente por el proceso de lectura para transformarlos en información.

Es necesario reconocer que este modelo no es estático, más bien es considerado dinámico, debido a que, los estadios del ciclo pueden ser abordados de diferente posición, es decir, las etapas pueden tener diferente orden y todo este modelo planteado por Butcher y Rowley (1998) puede ser abordado de maneras alternativas, esto en concordancia con las necesidades de la organización, así como la preferencia de los individuos que gestionen la información.

2.3.4 Modelo de gestión de información de Paéz Urdaneta

Iraset Páez Urdaneta propone un modelo de gestión de la información que abarca diferentes dimensiones regidas por conjuntos de elementos y procesos vitales dentro las organizaciones. Páez (1992) menciona que los individuos que manejan información deben tener un perfil con diferentes aptitudes y destrezas que les permita manipular la información de manera libre y adaptándose a los cambios ambientales, así, estos individuos con el pasar del tiempo podrán perfeccionar su trabajo y volverse efectivos en lo que hacen.

Como ya se mencionó, existen dimensiones en el modelo propuesto por Páez (1992), una de las dimensiones considera diferentes funciones generales, mismas que pueden abarcar la: planificar, organizar, controlar, direccionar y finalizando con el reciclaje de la información; todas estas funciones toman como base de funcionamiento el comportamiento de la organización y sus trabajadores, así como también la capacidad de aprendizaje de la misma.

Así también, otra dimensión que considera Páez (1992) en su modelo, tienen que ver con la relevancia del flujo de la información, es decir, como la información llega a la organización y los efectos que esta produce. Esta dimensión considera

diferentes aspectos como lo son: las necesidades, cantidad de suministro, formas de manejo y uso de la información. Hay que considerar que todos los aspectos anteriormente mencionados deben ser analizados tomando la referencia del flujo de la información.

Para finalizar, varias dimensiones abarcan: logística, servicios, el ambiente socio-cultural, calidad y actividades en la línea de trabajo de las empresas. El eje central o núcleo del modelo de Páez (1992) presenta tres aristas para la gestión de la información, mismas que son: gestión de recursos, gestión estratégica y gestión holística; esto teniendo en cuenta el procesamiento de las transacciones y la vida útil que pueda tener la información que maneja la organización.

2.4 ¿Qué son las habilidades informacionales?

Así como apreciamos polisemia (diferentes definiciones) en los conceptos sobre habilidades informacionales, conocida generalmente como Alfabetización Informacional (Alfin), también existe una falta de uniformidad en cuanto a su denominación. Para referirse a Alfin, la bibliotecología hispanohablante, desde mediados de los años noventa, utiliza variantes de alfabetización informacional: alfabetización informativa o alfabetización en información, y otros nombres, como: Competencia de manejo de información (CMI) y variantes, como competencias informativas y habilidades informativas (Quevedo, 2014).

En relación al tema, la American Library Association (2000), en un estudio hace mención a que, las habilidades informacionales permiten a las personas reconocer la necesidad de información, así como también, poder reconocerla, localizarla, evaluarla y utilizarla de manera eficiente y eficaz. Por lo anterior mencionado, es necesario reconocer que la alfabetización informativa es indispensable en la contemporaneidad, pues, los avances tecnológicos permiten que la información prolifera a pasos agigantados.

En la actualidad, el entorno ha crecido de manera apresurada y compleja, por lo que, las personas que cursan por estudios académicos se enfrentan a la difícil decisión de optar por una de las muchas opciones que proveen información, pero,

esto también se repiten la vida personal y profesional. Hay muchos lugares en donde podemos encontrar información, como bibliotecas, medios de comunicación, internet, entre otros; esto con el rápido crecimiento de información puede llegar a que la información que llegue a la persona no se encuentre debidamente autenticada con fiabilidad y validez (Gutiérrez & Leguizamón, 2021).

En este sentido, la información se puede encontrar en diversos formatos, como auditivos, textos y gráficos, haciendo que cada vez sea mucho más complejo para el individuo comprender y evaluar la información. En un contexto general se dice que la gran cantidad de información de calidad cuestionable supone un problema, debido a que, la cantidad descomunal de información actual al alcance de la sociedad no significa que la sociedad actual se encuentre correctamente informada, por lo que, es necesario diferentes habilidades para tratar la información (Barzaga, Pincay, Nevárez, & Cobeño, 2019).

Es necesario reconocer que para que se produzca un correcto proceso de aprendizaje es preciso que la alfabetización informacional sea común en cualquier disciplina y en todos los niveles de educación. El correcto uso de la información va a permitir que los estudiantes sean capaces de dominar diferentes contenidos y darle un punto de vista amplio a sus investigaciones, asumiendo un mayor control en los procesos de aprendizaje y autoaprendizaje (American Library Association, 2000). Es necesario reconocer que individuo alfabetizado en información presenta las siguientes características al manipular información:

- Alcance de la misma.
- Acceso con eficiencia y eficacia.
- Evaluación de fuentes e información.
- Relación de información nueva con la ya conocida.
- Usar la información de acuerdo al objetivo.
- Comprender todas las implicaciones (legales, éticas, sociales, entre otras) al usar la información.

2.5 Competencias informacionales

Ahora bien, en el entorno laboral actual la competencia informacional es esencial, esto dicho por Ortoll (2003), esta competencia permite a un trabajador ser capaz de poseer y desarrollar diferentes capacidades como lo son:

- Comprender la variedad de procesos que se dan en la organización, esto mediante el uso correcto la información que sustenta los ya mencionados procesos.
- Correcto uso de sistema y aplicaciones necesarias para manipular la información para llevar a cabo procesos esenciales de la organización.
- Adquirir conocimientos que aporten a la organización.
- Determinar la relevancia de la información dentro del contexto de la organización o en un área específica de la misma.
- Capacidad de tomar decisiones acertadas en basa a la utilización de información efectiva y eficaz.
- Pensamiento crítico para solución de problemas basados en el uso correcto de información.

Pues bien, para abordar de una manera detallada lo que son en si las competencias informacionales, es necesario reconocer que hay diferentes “modelos” o puntos de vista”, esto debido a diferentes corrientes de pensamiento o tal vez bajo la influencia del entorno social. Así, se abordará diferentes perspectivas sobre las características que debe tener una persona que posee competencias informacionales.

2.5.1 Competencias informacionales según Abell y Oxbrow

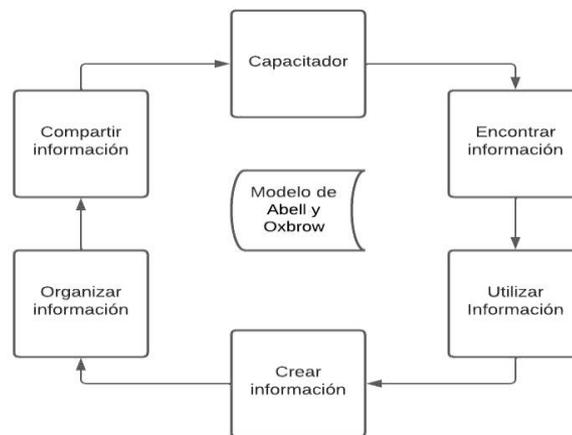
Un capacitador dentro de este modelo, tiene que tener desarrolladas todas sus competencias informacionales, para así, poder transmitir habilidades y conocimientos a los trabajadores de una organización. Los trabajadores deben perfeccionar estas habilidades y con más experiencia pueden transformarse en

capacitadores. Para Abell y Oxbrow (2006), la formación en competencias informacionales debe desarrollarse en 5 etapas, mismas que son:

1. Buscar y encontrar información validada.
2. Utilización correcta de la información acorde al objetivo planteado.
3. Creación de nueva información a partir de lo aprendido.
4. Organización adecuada de la información obtenida.
5. Compartir por medios la información producida.

Estos procesos se pueden simplificar en la figura 3.

Figura 3



Competencias informacionales según Abell y Oxbrow (Abell & Oxbrow, 2006)

2.5.2 Competencias informacionales según Gutiérrez y Leguizamón

Para Gutiérrez y Leguizamón (2021), las competencias informacionales que debe poseer un trabajador de una organización, se deben condensar en cumplir 7 diferentes requisitos a la hora de manejar información. Es necesario mencionar que, estos requisitos deben ser cumplidos de manera ordenada, y que, a diferencia de otros modelos, este no es cíclico, sino mas bien, cada vez que se cubre una necesidad de la organización el proceso llega a su fin e inicia uno completamente diferente para cumplir un nuevo objetivo. Los procesos son:

1. Definir y articular necesidades de información: el proceso inicia con la planificación de necesidad y tiempo en que se va a usar la información.
2. Localizar la información: este apartado es simple, pues, no es más que, ubicar la información necesaria y establecer mecanismos para acceder a ella.
3. Evaluar la información: aquí, el trabajador debe verificar la objetividad, veracidad y actualidad de la información previamente localizada.
4. Organizar la información: se relaciona la información la información recabada con los propósitos establecidos, luego, se estructura de manera adecuada.
5. Uso ético de la información: es necesario mencionar que toda la información que se va a utilizar debe ser usada de manera responsable.
6. Comunicar la información: se expone la información en formatos apropiados, de acuerdo a la persona o personas que van a hacer uso de la misma.
7. Uso del conocimiento de las TIC para procesar la información: desde el principio del proceso hasta el final, la persona que gestiona la información debe hacer un uso correcto de las herramientas tecnológicas (Gutiérrez & Leguizamón, 2021).

2.5.3 Competencias informacionales según Blasco y Durbán

Este modelo también es denominado como el Modelo de Tres Fases o 3·3·3, pues esta estructurado en tres faces con diferentes capacidades que el trabajador debe poseer; estas fases son: búsqueda, tratamiento y comunicación de la información. Para cumplir cada una de estas fases, los trabajadores deben poseer destrezas, conocimientos y habilidades; mismas que les permitirán cumplir con los indicadores de cada una de las fases (Blasco & Durban, 2012).

Cada uno de estos tres procesos se deben desarrollar de una manera jerarquizada, y que, cada uno de estos se descompone en 9 habilidades, en palabras simples: 3 capacidades, 3 habilidades y 3 destrezas (de ahí su nombre 3·3·3). En este proceso

se pretende que la persona que va a efectuar este proceso lo aprenda de una manera graduada y de manera continua, es decir, tanto como para aprenderse o aplicarse debe ser de manera progresiva y por niveles (Blasco & Durban, 2012).

Tal como se ve en la figura 4 se plantea tres procesos mayores:

1. Búsqueda de la información:
 - 1.1 Plantear: donde se identifica, concreta y organiza la información.
 - 1.2 Localizar: se conoce, prepara y consulta fuentes de información.
 - 1.3 Recuperar: aquí se obtiene, valora y selecciona la información.
2. Tratamiento de la información:
 - 2.1 Analizar: se comprende, reconoce y contrasta la información.
 - 2.2 Interpretar: donde se infiere, critica y se relaciona la información analizada.
 - 2.3 Procesar: la información se extrae, sintetiza y se estructura.
3. Comunicación de conocimiento:
 - 3.1 Crear: se integra, elabora y personaliza la información tratada.
 - 3.2 Compartir: la información en formatos adecuados se presente, difunde y se permite que más personas interactúen con ella.
 - 3.3 Aplicar: aquí se transfiere la información para que las personas actúen con ella, a la vez que se puede evaluar su utilidad.

Figura 4



Modelo de Tres Fases (3-3-3) de Blasco y Durban (Blasco & Durban, 2012).

2.6 Habilidades informacionales en bibliotecas

A través de la historia de la humanidad, todos los procesos de aprendizaje han estado sujetos a los cambios, pero, hay que mencionar que la actual sociedad del conocimiento ha realizado grandes modificaciones en este proceso sobre todo en niveles superiores, y que, son las universidades por medio de sus bibliotecas las encargadas de fomentar el cambio en sus usuarios; todo esto enfocados en las necesidades sociales y económicas que la sociedad actual requiera (Gómez, 2007).

Una parte importante del proceso de aprendizaje es la Alfabetización Informacional, que presenta como objetivo la descripción de procesos conceptuales, metodológicos, históricos, entre otros, por medio del análisis del arte, exploración de recursos estadísticos e informativos, para lograr concluir en una propuesta que utilice esta información de manera práctica (Gómez, 2007). Todo este estudio documental debe ser puesto en práctica en la educación superior, con la finalidad de que estudiantes, profesionales y profesores desarrollen competencias informacionales en la comunidad educativa.

La complejidad del desarrollo de habilidades informacionales radica en la formación de los bibliotecarios en nuevas competencias educativas, es decir, comprender que los servicios bibliotecarios deben orientarse en enseñar el uso correcto de la información para favorecer los procesos de aprendizaje. Los bibliotecarios deben adoptar un rol mediador en los procesos de aprendizaje, en palabras simples, el bibliotecario debe establecer los vínculos entre el conocimiento que se adquiere en la educación formal y el uso práctico que el estudiante va a dar al ya mencionado conocimiento (Gómez, 2007).

2.7 Gestión de la información y habilidades informacionales

La sociedad de la información nos exige saber utilizar la información de manera adecuada, en otras palabras, se debe saber cómo acceder a la información, analizarla correctamente, evaluar lo relevante y así transformar esto en conocimiento que sirva en la práctica diaria (Anchundia, 2019); todo lo mencionado conlleva tener

competencias que impliquen búsqueda, evaluación, tratamiento y comunicación asertiva de la información que se está manejando.

Estas razones han llevado a que las competencias informacionales sean un objeto de atención para varias ciencias, pues, se reconoce que para la gestión de las competencias informacionales los profesionales deben entender y dominar lo relacionado con la información y sus competencias, es decir, cada persona que se encargue de la información debe poseer cualidades (aparte de las competencias informacionales) que le permitan entender todas las cuestiones que forman parte de la información que va a manipular (Anchundia, 2019).

La mayoría de los profesionales no entienden la importancia de la gestión correcta de estas habilidades, mucho menos, que es necesario incorporar en sus clases contenidos y aprendizajes que faciliten el desarrollo de estas competencias (Anchundia, 2019). Pero no se puede generalizar este enunciado, y más bien, se debe trabajar en concientizar en la importancia de un trabajo coordinado entre profesores y el personal que labora dentro de una biblioteca.

Existen profesionales (documentalistas y bibliotecólogos) con una situación privilegiada en cuanto al manejo de información y no por su lugar de trabajo, sino más bien por sus habilidades y sus conocimientos referentes al manejo de la información. Estos profesionales cargan sobre sus hombros grandes responsabilidades al momento de entrar en contacto con la información, así como al momento de cumplir con las funciones que les exige la organización a la que pertenecen (Anchundia, 2019).

Para Terán (2021), las funciones ineludibles de bibliotecólogos y documentalistas son:

- Consolidación de políticas organizacionales eficaces para posicionar el rol de gestor de la información en el papel importante que le corresponde.
- Gestión de la adquisición, tratamiento, almacenamiento y comunicación de información necesaria para la organización y su medio social.
- Usar y proponer TIC's adecuadas para manejar información.
- Comprender las necesidades y requerimientos de diferentes usuarios.

- Supervisar el funcionamiento correcto de recursos informáticos.
- Evaluación adecuada de servicios y productos informacionales que requiere y utiliza la organización.

2.8 Alfabetización informacional

Es necesario conocer que la alfabetización informacional como termino se viene usando desde 1974, pero, es importante reconocer que el uso correcto del manejo de la información es esencial desde los tiempos de los primeros pasos de la humanidad. En este contexto se menciona que, en la actualidad, al existir un avance tecnológico apresurado, muchas de las habilidades esenciales (lectura, escritura, aritméticas, entre otras) siguen siendo relevantes, pero son necesarias otras que nos permitan interactuar con la información, en base a esto se puede conocer un nuevo concepto de analfabetismo (Fenández, 2008).

Este nuevo analfabetismo se da por una brecha digital que compone dos campos fundamentales, el primero son las condiciones socioeconómicas y geográficas que facilitan o dificultan el uso de medios tecnológicos, mientras que la segunda se centra en la diferencia entre las generaciones, pues, la actual generación aprende gracias a recursos audiovisuales, teléfonos celulares e internet (Fenández, 2008). Es por esta razón que se debe implementar la alfabetización informacional, tanto para generaciones anteriores como la actual, debido a que, por su autoaprendizaje en tecnologías digitales han dejado el comportamiento ético del uso de la información.

Siendo así es necesario definir sobre los campos que deben alfabetizarse en las personas, mismos que son: conocimientos y destrezas informáticas (alfabetización informática), habilidad para navegación en la red (alfabetización en redes), capacidad de ejecutar procesos cognitivos mediante imágenes (alfabetización visual), uso de las tecnologías educativas (alfabetización educativa), actitud crítica hacia los medios (alfabetización de los medios), y la capacidad de encontrar, analizar y utilizar la información de manera eficaz y efectiva (alfabetización informacional) (Fenández, 2008).

Dentro de un centro de gestión de la información como lo es una biblioteca se puede utilizar el mismo sistema de alfabetización informacional, pues, este recinto

condensa la mayor cantidad de información que se encuentra en el mundo, esto gracias al uso de las nuevas tecnologías, y que, gracias a los avances dentro de las bibliotecas se ha podido dar un gran paso en el reconocimiento del manejo adecuado de la información, pues, es de conocimiento que existen diferentes estándares para manejar la información en el planeta.

Si bien existen programas que se centran en la formación de la alfabetización informacional, estos están en su mayoría focalizados para estudiantes universitarios, dejando de lado a los preuniversitarios en este aspecto (Fenández, 2008). En este sentido se debe producir un cambio en el paradigma de la educación, y que, la alfabetización informacional forme parte del contexto académico en los diferentes grados de formación, debido a que, desde que el ser humano inicia con la instrucción formal comienza a manejar información y es necesario que lo haga de una manera adecuada.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Ubicación

La Universidad de Cuenca es una universidad pública, situada en Ecuador, provincia del Azuay en la ciudad de Cuenca, fue fundada en el año 1867 constituyéndose como la primera universidad en la ciudad, así como la primera en la región del Austro Ecuatoriano. La Universidad cuenta con 12 facultades divididas en 54 carreras, en la actualidad cuenta con 12.000 estudiantes, misma que está ubicada en la Av. 12 de abril y Agustín Cueva.

En el año de 1882 se fundó la Biblioteca Pública del Azuay, misma que en el año 1925 adopta el nombre de Juan Bautista Vázquez en honor a su Fundador. El Centro de Documentación Regional “Juan Bautista Vázquez” perteneciente a la Universidad de Cuenca, es una unidad de información destinada para el aprendizaje e investigación, está conformado por cuatro bibliotecas denominadas: Biblioteca del Campus Central, Biblioteca del Campus Yanuncay, Biblioteca del Campus Paraíso y Biblioteca del Campus Centro Histórico. El Centro posee un sistema técnico normalizado, en el que reposan 70.000 títulos más de 150.000 documentos disponibles en las diferentes áreas temáticas; es en este centro en donde se realizará la investigación.

Para la gestión bibliotecaria, en el Centro de Documentación “Juan Bautista Vázquez” se manejan tres sistemas principalmente. El primero es el Repositorio Institucional DSPACE, con el formato Dublin Core como sistema de metadatos, el segundo es el Sistema Integrado de Gestión Bibliotecaria Koha acompañado con el formato Marc 21 que sirve como protocolo de identificación para el intercambio de información y el último es la Biblioteca Digital la que funciona con el software libre Omeka.

3.2 Equipos y materiales

Insumos

Para el desarrollo de la investigación, se utilizará los siguientes instrumentos:

Descripción	Rubros
Computador	00.00
Impresora	20.00
Internet	30.00
Hojas	5.00
Esferos	5.00
Grapas	1.00
TOTAL	61.00

3.3 Tipo de investigación

En el presente estudio se ha empleado un diseño no experimental, específicamente descriptivo y correlacional, debido a que, se pretende describir las variables medidas y la relación que existe entre ellas, sin manipular ninguna de estas, el estudio engloba un enfoque cuantitativo para analizar las variables.

3.4 Prueba de Hipótesis - pregunta científica – idea a defender

Las habilidades informacionales determinan la manera en que los bibliotecarios gestionan la información dentro de su puesto de trabajo.

3.5 Población o muestra:

Para la presente investigación, debido a que la población de estudio es pequeña, se utilizará el universo completo para el estudio (Casal & Mateu, 2003). Es decir, se empleará una cantidad de 28 bibliotecarios que laboran en los diferentes campus que conforman el Centro de Documentación Regional “Juan Bautista Vázquez”.

3.6 Recolección de información:

3.6.1 Técnica

La técnica que se utilizará para la recolección de datos en la presente investigación es la encuesta, este tipo de técnica es muy usada, puesto que, esta nos permite

obtener y elaborar datos de manera rápida y eficaz (Casas, Repullo, & Donado, 2003). En este sentido, mediante la técnica de la encuesta, la investigación pretende obtener información sobre la gestión del conocimiento y las habilidades informacionales en los bibliotecarios del CDR-JBV.

3.6.2 Instrumentos

Habilidades informacionales

Para evaluar las habilidades informacionales que poseen los bibliotecarios del CDR-JBV, se utilizará una versión adaptada de la escala IL-HUMASS, mismo que abarca las dimensiones: búsqueda de información, evaluación de la información, procesamiento o gestión de la información y comunicación de la información. (Rodríguez, Olmos, & Martínez, 2012).

El IL-HUMASS originalmente conserva 26 ítems divididos en cuatro dimensiones (Pinto, 2009), posteriormente fue modificado por Rodríguez, Olmos & Martínez (2012) quedando con un total de 24 ítems. En la presente investigación se tomará la versión más actual, que se la realizó en el año 2019, en esta versión existen 18 ítems los cuales evalúan las cuatro dimensiones iniciales de la escala, es un cuestionario de respuesta de tipo Likert, con 5 niveles de respuesta: 5 Totalmente de acuerdo, 4 De acuerdo, 3 Ni en desacuerdo ni de acuerdo, 2 En desacuerdo y 1 Totalmente en desacuerdo (García, Martínez, & Rodríguez, 2019).

Gestión de la información

Por otro lado, para medir la gestión de la información en los bibliotecarios se utilizará una entrevista de elaboración propia, misma que se encargará de medir los cuatro niveles de la gestión de la información (organización, evaluación, clasificación y presentación). Es necesario mencionar que la entrevista es de carácter cerrado, es decir con respuestas preestablecidas para las preguntas, mismas respuestas que están organizadas de un aspecto positivo, mayormente positivo, neutro, mayormente negativo y negativo.

3.7 Procesamiento de la información y análisis estadístico:

Para describir los resultados obtenidos, mediante el análisis de datos con el programa Microsoft Excel y su complemento EZ-Analyze, se analizará los datos de manera independiente, mismos que fueron obtenidos mediante la aplicación de los reactivos, por un lado, las puntuaciones de gestión de la información, luego las puntuaciones obtenidas en las habilidades informacionales, para finalmente buscar si existe relación entre estas variables mediante el coeficiente de correlación de Pearson.

3.8 Variables respuesta o resultados alcanzados

Existen dos variables a investigar, la primera son las “habilidades informacionales” y la otra es la “gestión de la información”. Las variables se midieron a través de dos mecanismos de recolección de información, para evaluar las habilidades informacionales se utilizó una versión adaptada de la escala IL-HUMASS, mientras que para la gestión de la información se elaboró una entrevista con preguntas cerradas. Es necesario reconocer que la aplicación de estos reactivos se dio con el lapso de una semana para obtener datos relevantes. Así mismo, se puede evidenciar a detalle estos dos reactivos en los anexos o en apartados anteriores donde se menciona a detalle como cada uno de estos nos va a proporcionar información.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados que se van a exponer a continuación corresponden a los datos obtenidos a través de la aplicación del cuestionario sobre habilidades informacionales (IL-HUMASS) y una entrevista guiada de preguntas cerradas que recaba información sobre la gestión de la información por parte de 28 funcionarios que pertenecen al Centro de Documentación Regional “Juan Bautista Vázquez” en sus diferentes campus.

En la tabla 1 se puede evidenciar los resultados totales proporcionados por la entrevista sobre la gestión de la información en los 28 funcionarios que laboran en la biblioteca ya mencionada. Cabe mencionar que, la entrevista fue guiada con preguntas cerradas (5 opciones), las opciones que se les dio a los entrevistados iban desde la 1 (opción de características positivas) a la 5 (la opción negativa), entre estas opciones los entrevistados podían escoger lo que se encontraba más acorde a sus perspectivas (en anexos se detalla la entrevista que se aplicó a los funcionarios).

Tabla 1

Entrevista de gestión de la información				
Niveles	Organización	Evaluación	Clasificación	Presentación
Resultados	1,82	1,94	1,86	2,21

Nota: Tabla de elaboración propia.

Como se puede observar dentro del nivel organización de la información el promedio de respuestas se encuentra en 1,82, es decir que están más cerca de la opción dos, en otras palabras, las respuestas son mayormente positivas. Cabe mencionar que la mayoría de las respuestas fluctúan entre la opción uno, dos y tres. Por lo que se considera que los bibliotecarios organizan la información de una manera adecuada.

Ahora bien, en el apartado de la evaluación de la información se puede observar un resultado similar al anterior, es decir, 1,94; un número muy cercano a la opción dos que es mayormente positiva, aquí hay que mencionar que uno de los funcionarios

optó por la opción cuatro (mayormente negativo) en una de las preguntas. De igual manera en el apartado de clasificación de la información se puede encontrar un valor cercano a mayormente positivo, con fluctuaciones entre las opciones uno, dos y tres.

Para finalizar, en la tabla 1, en el apartado sobre la presentación de la información presentan un promedio de 2,21, muy cerca de la opción mayormente positiva, por lo que se puede decir que estas habilidades son la que en su mayoría se diferencian de los otros apartados, pues, mientras que los anteriores promedios bordeaban la opción dos, aquí el promedio sobrepasa por poco, por lo que, podemos reconocer que este apartado, a pesar de que es positivo, es el más bajo que presentan los funcionarios.

En la tabla 2 se pueden ver los resultados del cuestionario IL-HUMASS que mide las habilidades informacionales en las siguientes dimensiones: búsqueda, evaluación, gestión y comunicación de la información. Este cuestionario presenta una escala Likert del 1 al 5, siendo lo positivo el 1 y lo negativo el 5. Los resultados en la categoría de Búsqueda de la Información es de media 2,02 (de acuerdo); en Evaluación es de 1,98; el apartado Gestión promedia un 2,05 y finalmente en Comunicación se presenta 2,04 de promedio. La información de la tabla es clara y determina que en la mayoría el promedio de respuestas está en la opción 2, misma que es “de acuerdo”, en otras palabras, es positiva en todos los niveles que mide el cuestionario.

Tabla 2

Cuestionario de habilidades informacionales (IL-HUMASS)				
Niveles	Búsqueda	Evaluación	Gestión	Comunicación
Resultados	2,02	1,98	2,05	2,04

Nota: Tabla de elaboración propia, Cuestionario IL-HUMASS.

En la tabla 3 se observa los resultados del índice de correlación de Pearson entre las dos variables, es decir la relación entre las habilidades informacionales y la gestión

de la información. El resultado de la relación es de -0,013, por lo que este resultado demuestra que la relación no es significativa, pero, no quiere decir que no exista una relación.

Tabla 3

Correlación de Pearson	
Índice de correlación	-0,013

Nota: Tabla de elaboración propia, Índice de correlación de Pearson.

En la figura 5 se puede evidenciar que la dispersión no presenta una linealidad marcada, ya que, el resultado de la correlación de Pearson es cercano al cero. Esto se puede producir por diversos factores, incluida la cantidad reducida del universo utilizado en la investigación; haciendo que, el gráfico de dispersión de la figura 5 no torne una linealidad positiva o negativa que evidencie relación, como se observa en la figura 6, misma que, muestra las correlaciones existentes según el Índice de Pearson.

Figura 5

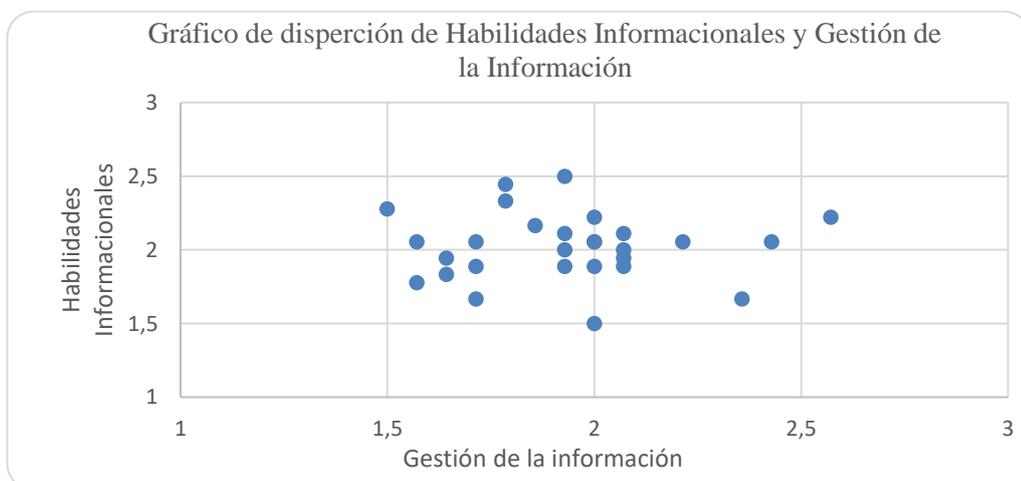
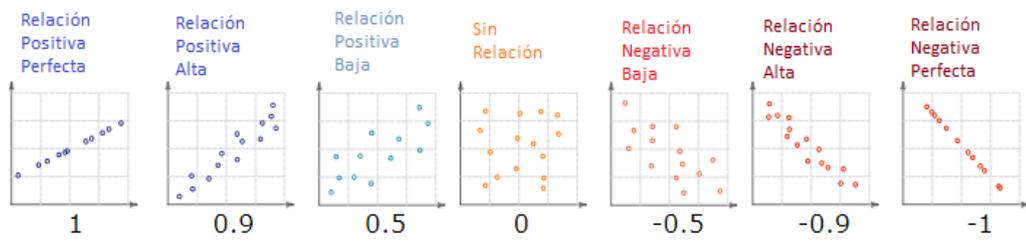


Figura 6



CAPÍTULO V

CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES, BIBLIOGRAFÍA Y ANEXOS

5.1 Conclusiones

Para finalizar, se menciona que se pudo cumplir con el objetivo general planteado: Analizar la gestión de la información y las habilidades informacionales en los bibliotecarios universitarios; debido a que, los funcionarios permitieron la evaluación de estas dos variables gracias a la aplicación de una encuesta y una entrevista, dando valores mayormente positivos en estos dos aspectos (habilidades informacionales y gestión de la información), además, gracias al análisis estadístico se determinó la relación entre las mismas, relación que, se determinó como no significativa.

El objetivo específico “Definir teóricamente la gestión de la información y las habilidades informacionales en los bibliotecarios universitarios.” Se analizó en el capítulo II concluyendo que la gestión de la información es una serie de procesos de amplio espectro que permiten buscar, recuperar, administrar y generar información en los diferentes medios; mientras que las habilidades informacionales son habilidades personales que facilitan el acceso y evaluación de información de manera efectiva.

Así mismo, se identificó las habilidades informacionales que poseen los bibliotecarios del Centro de Documentación Regional “Juan Bautista Vázquez” para la gestión de la información gracias a la aplicación del cuestionario estandarizado IL-HUMANS. Este cuestionario permitió reconocer que los funcionarios presentan habilidades informacionales adecuadas, y que, gracias a la escala Likert se pudo analizar de manera estadística.

Concluyendo, se determinó la relación entre gestión de la información y las habilidades informacionales que poseen los bibliotecarios del Centro de Documentación Regional “Juan Bautista Vázquez” de la Universidad de Cuenca, dando como resultado una correlación no significativa, pero, es necesario

mencionar que esto no determina que no exista una relación entre estas dos variables, pues, se puede presumir que el universo y muestra que se utilizó en este estudio es demasiado pequeño.

5.2 Recomendaciones

Como primera recomendación se puede establecer que el estudio se realice en un universo de participantes mucho más grande, ya que, es de conocimiento que a mayores habilidades informacionales es mejor la gestión de la información. Y es que, en el presente estudio se tomó como muestra de estudio al universo de bibliotecarios del Centro de Documentación Regional “Juan Bautista Vázquez” de la Universidad de Cuenca, y su cantidad es de 28 personas, cuyos resultados no permitieron establecer un adecuado gráfico de dispersión para establecer una relación. Por lo tanto, este estudio debería ser aplicado como mínimo en el 30% de bibliotecas universitarias del Ecuador, con la finalidad de establecer de manera correcta la relación entre las dos variables planteadas en este estudio.

En próximos estudios se recomienda la estandarización de un cuestionario que mida la gestión de la información tomando como base la entrevista desarrollada en esta tesis, ya que, en la actualidad no se dispone de una herramienta de ese nivel, pues, en el estudio actual se improvisó una entrevista cerrada para recabar esta información. Este estudio puede permitir a futuros investigadores dar una pauta para la creación de diferentes herramientas que midan este apartado, y que, permitan un manejo estadístico mucho más sencillo.

En este sentido es necesario reconocer que los bibliotecarios del Centro de Documentación Regional “Juan Bautista Vázquez” de la Universidad de Cuenca poseen habilidades adecuadas para el manejo de la información, pero, se recomienda fortalecer las mismas con diferentes capacitaciones, cursos y estudios que aborden los diferentes aspectos que conlleva la alfabetización informacional, especialmente en el uso de tecnologías novedosas.

5.3 Bibliografía

- Abell, A., & Oxbrow, N. (2006). *Competing with knowledge: the information professional in the knowledge management age*. London: Facet Publishing.
- American Library Association. (2000). *Information Literacy Competency Standards for Higher Education*. Chicago: The Association of College and Research Libraries.
- Anchundia, F. (2019). La Gestión de las Competencias Informacionales en la formación del conocimiento: fundamentos para un proceso de aprendizaje competente. *ReHuSo: Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales*, 4(2), 82-93.
- Avendaño, V., & Flores, M. (2016). Modelos teóricos de gestión del conocimiento: descriptores, conceptualizaciones y enfoques. *Entreciencias: Diálogos en la Sociedad del Conocimiento*, 4(10), 201-227.
- Barzaga, O., Pincay, H., Nevárez, J., & Cobeño, M. (2019). Gestión de la información y toma de decisiones en organizaciones educativas. *Revista de ciencias sociales*, 120-130.
- Bender, S., & Fish, A. (2000). The transfer of knowledge and the retention of expertise: the continuing need for global assignments. *ournal of Knowledge Management*, 125-137.
- Blasco, A., & Durban, G. (2012). La competencia informacional en la enseñanza obligatoria a partir de la articulación de un modelo específico. *Revista Española de Documentación Científica*, 100-135.
- Bustelo, C., & Amarilla, R. (2001). Gestión del conocimiento y gestión de la información. *PH*, 34, 226-230.
- Butcher, D., & Rowley, J. (1998). The 7R's of information management. *Managing Information*.
Obtenido de http://homepage.ufp.pt/lmbg/formacao/51txt_im.pdf

- Casas, J., Repullo, J., & Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. *Atención Primaria*, 31(8), 527-530.
- Castaño, J., Arias, L., & Lanzas, M. (2006). Un cuadro de mando integral para la gestión del conocimiento. *Scientia et Technica*, 153-158.
- Choo, W. (2002). *Information management for the intelligent organization: The art of scanning the environment*. Medford: Information Today Inc.
- Escorcía, J., & Barros, D. (2020). Gestión del conocimiento en instituciones de educación superior: caracterización desde una reflexión teórica. *Revista de Ciencias Sociales*. Obtenido de <https://link.gale.com/apps/doc/A174970471/AONE?u=anon~11ce63d3&sid=googleScholar&xid=5a8f17f9>
- Fenández, V. (2008). La gestión de la información y las habilidades informacionales: binomio esencial en la formación universitaria. *Reencuentro*, 19-27.
- Gallo, P. (2016). Reflexiones sobre el perfil profesional para la dirección de bibliotecas universitarias. *Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales*, 207-225.
- García, H., Martínez, F., & Rodríguez, M. (2019). Validación de un instrumento de evaluación de competencias informacionales autopercebidas en Educación Secundaria Obligatoria. *Anales de Documentación*, 22(1), 1-14.
- Gil, M., López, G., Molina, C., & Bolio, C. (2011). La gestión de la información como base de una iniciativa de gestión del conocimiento. *Ingeniería Industria*, 32(3), 231-237.
- Gómez, J. (2007). Alfabetización informacional: cuestiones básicas. *Anuario ThinkEPI*, 1, 43-50.
- Gonfiantini, V. (2016). Formación docente y diálogo de saberes en el kairos educativo. *Sophia, Colección de Filosofía de la Educación*, 229-245.

- Gutiérrez, F., & Leguizamón, M. (2021). Alfabetización Informacional: una vía de acceso a la información confiable. *Revista Historia de la Educación Latinoamericana*, 23(36).
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F.: Mc Graw Hill.
- Kianto, A., Shujahat, M., Hussain, S., Nawaz, F., & Ali, M. (2019). The impact of knowledge management on knowledge worker productivity. *Baltic Journal of Management*, 178-197.
- Mattelart, A., & Multigner, G. (2007). *Historia de la sociedad de la información*. Barcelona: Paidós.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge creating company: how Japanese companies create the dynamics of innovation*. New York: Oxford University Press.
- Páez, I. (1992). To experience a connection; in search of a new information professional for Latin America. En: FID Special Interest Group on Roles, Careers and Development of the Modern Information Professional (FID/MIP). *State of the Modern Information Professional*, 33-53. Obtenido de <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED356798.pdf>
- Pinto, M. (2009). Design of the IL-HUMASS survey on information literacy in higher education: A selfassessment approach. *Journal of Information Science*, 36(1), 86-103.
- Ponjuán, G. (2011). La gestión de información y sus modelos representativos. Valoraciones. *Ciencias de la información*, 42(2), 11-17.
- Quevedo, N. (2014). *Alfabetización informacional*. Lima: Consorcio de Universidades.
- Rodríguez, M., Olmos, S., & Martínez, F. (2012). Propiedades métricas y estructura dimensional de la adaptación española de una escala de evaluación de

competencia informacional autopercebida (IL-HUMASS). *Revista de Investigación Educativa*, 30(2), 347-365.

Segarra, M., & Bou, J. (2005). Concepto, tipos y dimensiones del conocimiento: configuración del conocimiento estratégico. *Revista de Economía y Empresa*, 176-194.

Terán, Y. (2021). Seguridad en la Gestión de la información para las organizaciones públicas desde el enfoque ISO/IEC 2700: un Mapeo Sistemático. [Tesis de Licenciatura. Universidad Politécnica Salesiana].

Vidal, M., & Araña, A. (2012). Gestión de la información y el conocimiento. *Revista Cubana de Educación Médica Superior*, 26(3), 474-484.

Wilson, C., Grizzle, A., Tuazon, R., Akyempong, K., & Cheung, C. (2011). *Alfabetización mediática e informacional: curriculum para profesores*. París: UNESCO. Obtenido de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000216099>

5.4 Anexos

Cuestionario IL-HUMASS

Nombre: _____

A continuación, encontrará una serie de enunciados con relación a las habilidades informacionales que usted posee, pido su colaboración respondiendo a ellos con toda sinceridad. Recuerde que no existen respuestas buenas o malas.

Teniendo en cuenta este cuadro, escriba en los casilleros el número que usted considere.

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

1	Sé identificar varios buscadores de internet.	
2	Soy capaz de acceder a información a través de enlaces o hipervínculos.	
3	Soy capaz de filtrar y personalizar las búsquedas que realizo por internet.	
4	Soy capaz de modificar y configurar diferentes métodos de búsqueda en buscadores de internet.	
5	Sé juzgar la fiabilidad de los contenidos que encuentro por internet.	
6	Sé que hay páginas web donde puede haber información falsa.	
7	Sé que las fuentes de información deben ser contrastadas.	
8	Sé transformar información en conocimiento.	
9	Soy capaz de evaluar si una información es útil o inútil.	
10	Sé enumerar diferentes dispositivos de almacenamiento de datos y elegir el más adecuado.	
11	Soy capaz de descargar y subir archivos a internet.	
12	Soy consciente de la importancia de hacer copias de seguridad a los datos que almaceno.	
13	Soy consciente de las consecuencias que puede tener el almacenar contenidos descargados tanto de manera privada como pública.	
14	Sé nombrar diferentes formas de comunicación virtual.	
15	Sé que cuando navego y utilizo internet, voy dejando rastros de mi información personal.	
16	Soy capaz de filtrar la comunicación que recibo, como emails, o decidir quién me sigue en redes sociales.	
17	Soy capaz de denunciar abusos verbales en redes sociales o foros.	
18	Soy consciente de que hay riesgos y beneficios al exponer mi identidad virtual.	

Entrevista sobre Gestión de la información

Nombre:

Fecha:

Dependencia:

Cargo:

La presente entrevista está enfocada en reconocer el nivel que posee el funcionario en cuanto a las cuatro dimensiones que conforman la gestión de la información. Para recabar esta información le pedimos que sea honesto en cuanto a las respuestas, además, se le menciona que es una entrevista con preguntas cerradas, es decir, usted tendrá que escoger una de las opciones como su respuesta.

1. Organización

1.1 De acuerdo a mis estudios de profesionalización, ¿Cuento con un perfil de información adecuado para el desarrollo de la gestión de la información en el centro?

1	Mi perfil está enfocado en la gestión de información del centro.	
2	Mi perfil posee algunas habilidades para gestionar información.	
3	No estoy seguro acerca de mi perfil y la gestión de información.	
4	Mi perfil tiene poco que ver con la gestión de información del centro.	
5	Mi perfil no tiene nada que ver con la gestión de información del centro.	

1.2 ¿Se han ejecutado programas de capacitación y formación con la finalidad de desarrollar las potencialidades científicas y técnicas en cuanto a la gestión de la información?

1	Todo el tiempo estoy en capacitaciones.	
2	Asisto a la mayoría de capacitaciones.	

3	No se acerca de esto.	
4	Participe en muy pocas capacitaciones.	
5	No me capacito en el tema.	

1.3 ¿Cree que existe un adecuado desarrollo de las competencias informacionales de los bibliotecarios del centro, requeridas para una adecuada gestión de la organización?

1	Los bibliotecarios del centro tienen todas las competencias necesarias.	
2	La mayoría de bibliotecarios poseen las competencias adecuadas.	
3	No estoy seguro acerca de las otras personas.	
4	Muy pocos bibliotecarios han desarrollado las competencias necesarias.	
5	Ningún bibliotecario posee competencias informacionales.	

1.4 ¿Se han desarrollado alianzas estratégicas con entidades de los entornos de la organización?

1	La biblioteca se encuentra completamente reforzada en cuanto a alianzas.	
2	Existen gran cantidad de alianzas.	
3	Las alianzas son suficientes.	
4	La biblioteca esta poco respaldada.	
5	No existen alianzas estratégicas en la biblioteca.	

2. Evaluación

2.1 ¿Existe una política que garantiza de manera adecuada el almacenamiento y la conservación de la información científica y tecnológica del Centro?

1	La política de conservación y almacenamiento es efectiva y eficaz.	
2	La política de conservación y almacenamiento es la adecuada.	
3	La política de conservación y almacenamiento puede mejorarse	
4	La política de conservación y almacenamiento tiene algunas falencias.	
5	La política de conservación y almacenamiento no es la adecuada.	

2.2 ¿Puedo realizar un mapeo de la distribución de los recursos de información que existen en el centro?

1	Puedo realizar esta labor de manera eficiente y eficaz.	
2	Puedo realizar esta labor de buena manera.	
3	Puedo realizar esta labor.	
4	Puedo realizar esta labor, pero, puedo mejorar.	
5	No se realizar esta labor.	

2.3 ¿Sé cómo realizar un monitoreo de eficiencia y eficacia del uso de los recursos de información?

1	Puedo realizar esta labor de manera eficiente y eficaz.	
2	Puedo realizar esta labor de buena manera.	
3	Puedo realizar esta labor.	
4	Puedo realizar esta labor, pero, puedo mejorar.	
5	No se realizar esta labor.	

2.4 ¿Sé identificar cuáles son las necesidades de información que presentan los usuarios del centro?

1	Puedo realizar esta labor de manera eficiente y eficaz.	
2	Puedo realizar esta labor de buena manera.	
3	Puedo realizar esta labor.	

4	Puedo realizar esta labor, pero, puedo mejorar.	
5	No se realizar esta labor.	

2.5 ¿Domino el manejo de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC)?

1	Domino completamente las TIC's	
2	Uso adecuadamente las TIC's	
3	Conozco las TIC's	
4	Tengo falencias en el uso de las TIC's	
5	No se usar las TIC's	

3. Clasificación

3.1 ¿Sé diferenciar el tipo de información que existe en el centro?

1	Tengo completo conocimiento de la información que posee el centro.	
2	Conozco la mayoría de la información que posee el centro.	
3	Reconozco la de la información esencial que posee el centro.	
4	Desconozco mucha de la información que posee el centro.	
5	No sé sobre de la información que posee el centro.	

3.2 ¿Puede distinguir la información confidencial de la pública?

1	Distingo de manera efectiva la información confidencial y pública.	
2	Distingo la mayoría de los aspectos de la información confidencial y pública.	
3	Entiendo que existen diferencias entre la información confidencial y pública.	
4	Se me complica diferencias la información confidencial y pública.	

5	No se la diferencia entre la información confidencial y pública.	
---	------------------------------------------------------------------	--

4. Presentación

4.1 ¿Promuevo el uso efectivo de la base informacional del Centro?

1	Promuevo a todos los usuarios y funcionarios sobre el uso efectivo de la base informacional.	
2	Promuevo a la mayoría de los usuarios y funcionarios sobre el uso efectivo de la base informacional.	
3	Promuevo a determinados usuarios y funcionarios sobre el uso efectivo de la base informacional.	
4	Promuevo a muy pocos usuarios y funcionarios sobre el uso efectivo de la base informacional.	
5	No promuevo a usuarios y funcionarios sobre el uso efectivo de la base informacional.	

4.2 ¿Soy capaz de transmitir al usuario la información que necesita o darle la posibilidad de obtenerla?

1	Soy completamente capaz de transmitir al usuario la información que necesita o darle la posibilidad de obtenerla.	
2	Soy capaz de transmitir al usuario la mayoría de la información que necesita o darle la posibilidad de obtenerla.	
3	Soy capaz de transmitir al usuario poca información que necesita y se me dificulta darle la posibilidad de obtenerla.	
4	Se me dificulta transmitir al usuario la información que necesita y se me es difícil darle la posibilidad de obtenerla.	
5	No soy capaz de transmitir al usuario la información que necesita o darle la posibilidad de obtenerla	

4.3 ¿Se trazan las líneas estratégicas para la innovación y el desarrollo de la entidad a corto, mediano y largo plazo?

1	Se tienen líneas perfectamente delimitadas en la entidad.	
2	Existen gran cantidad de líneas estratégicas en la entidad.	
3	Existen pocas líneas de innovación en la entidad.	
4	Se necesita plantear nuevas líneas de innovación en la entidad.	
5	La entidad no pretende innovar.	

Resultados obtenidos

		Encuesta de gestión de la Información													
		Organización				Evaluación					Clasificación		Presentación		
Funcionario		1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	1	2	3
1		2	3	2	1	4	3	2	3	3	3	3	1	3	3
2		2	2	2	1	2	2	1	3	3	1	3	3	1	2
3		1	3	1	3	2	2	1	3	1	2	1	2	3	3
4		1	2	2	2	3	1	2	2	2	1	2	3	2	3
5		3	3	1	1	3	3	2	1	2	2	2	2	1	3
6		2	1	2	3	3	1	3	1	2	2	2	1	3	1
7		3	3	2	1	1	3	3	3	1	1	2	1	3	2
8		3	2	3	3	3	3	2	3	1	1	1	2	3	3
9		3	2	1	1	1	1	3	2	1	3	2	3	3	2
10		2	2	1	1	3	3	1	1	1	1	1	2	1	3
11		2	3	1	1	2	2	1	3	2	1	1	1	3	2
12		1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	2	3	3	2
13		2	3	1	2	1	3	2	3	3	1	1	1	3	3
14		2	3	1	1	2	3	2	1	2	1	3	3	1	3
15		1	1	2	2	2	3	1	1	3	3	2	2	3	1
16		1	1	1	2	1	3	1	1	2	3	3	1	2	2
17		2	1	2	3	3	1	1	3	2	3	2	2	3	3
18		1	3	1	1	1	2	1	1	1	2	1	3	2	1
19		1	1	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	1	2
20		3	1	1	1	3	2	2	2	2	3	1	1	2	2
21		3	1	1	3	2	1	1	3	1	1	2	3	2	3
22		2	1	1	3	1	2	2	1	2	2	1	3	1	3
23		1	3	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1
24		2	3	1	2	3	3	1	2	1	3	1	1	1	3
25		2	3	1	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3
26		2	3	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
27		1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	3	2	1	2
28		2	1	3	1	1	3	1	3	3	3	2	2	3	1
Totales		1,89	2,07	1,54	1,79	2,00	2,14	1,68	2,11	1,75	1,93	1,79	2,00	2,11	2,25
		1,82				1,94					1,86		2,12		
		Organización				Evaluación					Clasificación		Presentación		

Cuestionario de habilidades informacionales (IL-HUMANS)

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

2	3	2	3	2	1	3	1	1	3	2	3	3	3	1	1	2	2
1	2	2	3	2	2	3	3	1	3	1	1	2	3	1	3	2	2
3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	3	3	1	2	1
1	1	1	1	1	3	1	3	1	2	1	1	3	1	2	2	3	2
2	2	1	1	2	1	1	1	3	3	3	1	2	2	2	1	3	3
2,04	1,89	2,04	2,11	2,04	1,86	2,18	1,93	1,89	1,89	2,14	2,21	1,96	2,11	2,07	1,86	2,25	1,93
2,02				1,98					2,05				2,04				
Búsqueda de la información				Evaluación de la información					Gestión de la información				Comunicación de la información				

Encuesta de gestión de la Información														
Pregunta	Organización				Evaluación					Clasificación		Presentación		
	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	1	2	3
Totales	1,89	2,07	1,54	1,79	2,00	2,14	1,68	2,11	1,75	1,93	1,79	2,00	2,11	2,25
	1,82				1,94					1,86		2,12		
	Organización				Evaluación					Clasificación		Presentación		
	Mayormente positivo				Mayormente positivo					Mayormente positivo		Mayormente positivo		

Cuestionario de habilidades informacionales (IL-HUMANS)																	
Búsqueda de la información				Evaluación de la información					Gestión de la información				Comunicación de la información				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
2,04	1,89	2,04	2,11	2,04	1,86	2,18	1,93	1,89	1,89	2,14	2,21	1,96	2,11	2,07	1,86	2,25	1,93
2,02				1,98					2,05				2,04				
Búsqueda de la información				Evaluación de la información					Gestión de la información				Comunicación de la información				
Mayormente positivo				Mayormente positivo					Mayormente positivo				Mayormente positivo				