



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE  
LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Toma de decisiones y productividad laboral en el personal de  
salud de un hospital público, Lima 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Ramirez Ramos, Cinthya Maribel ([orcid.org/0000-0003-4063-0018](https://orcid.org/0000-0003-4063-0018))

**ASESORES:**

Dr. Chunga Diaz, Tito Orlando ([orcid.org/0000-0003-2933-6715](https://orcid.org/0000-0003-2933-6715))

Dr. Rios Rios, Segundo Waldemar ([orcid.org/0000-0003-1202-5523](https://orcid.org/0000-0003-1202-5523))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en  
Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

Dedico este trabajo a mis hijos, Mathias y Benjamín que son la razón de mi esmero y mi fortaleza; y a mi abuelito Félix Ramirez, que en paz descansa que nunca dudo en inspirarme para seguir estudiando y lograr conseguir mi maestría.

## **Agradecimiento**

Agradezco con todas mis fuerzas a Dios, por su guía y fortaleza; a mis ejemplares padres por su apoyo constante y a mis pequeños hijos por muchas veces entender no poder pasar tiempo con mamá por los estudios.

## Índice de contenido

	Pág.
Caratula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCOTEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2 Variables y operacionalización	13
3.3 Población, muestra y muestreo	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimientos	18
3.6 Método de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
VI. DISCUSIÓN	24
V. CONCLUSIONES	30
VI. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	
ANEXOS	

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Validación de expertos de las variables	17
Tabla 2: Prueba de confiabilidad de las variables	17
Tabla 3: Distribución de frecuencia por cada dimensión de la variable toma de decisiones	19
Tabla 4: Distribución de la frecuencia por cada dimensión de la Variable productividad laboral	20
Tabla 5: Prueba de la normalidad	20
Tabla 6: Correlación de Sperman entre ambas variables	21
Tabla 7: Correlación de Sperman de la dimensión Proceso de toma de decisiones y la variable productividad laboral.	22
Tabla 8: Correlación de Sperman de la dimensión Decisiones programadas y la variable Productividad Laboral.	22
Tabla 9: Correlación de Sperman de la dimensión Decisiones no Programadas y la variable Productividad laboral	23

## Resumen

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo demostrar la correlación de La Toma de Decisiones y La productividad Laboral en un hospital público lima, 2022. La metodología a usar fue de diseño no experimental y transversal, nivel correlacional con un enfoque cuantitativo. Se trabajó en la investigación con una muestra de 80 profesionales de salud de un hospital público, haciendo uso de la encuesta como técnica de recolección de datos, con sus respectivos instrumentos de medición validos por un juicio de expertos; midiendo su nivel de confiabilidad a través del coeficiente de Cronbach; obteniendo como resultados de una correlación positiva, con un Rho de Sperman de  $p= 0.252$ , evidenciando que la variable toma de decisiones y la variable productividad laboral tiene una correlación positiva entre los profesionales de salud de un hospital público en Lima, 2022.

Palabras clave: toma de decisiones, Productividad Laboral, decisiones programadas, eficiencia, eficacia.

## **Abstract**

The objective of this research study was to demonstrate the correlation of Decision Making and Labor Productivity in a public hospital in Lima, 2022. The methodology to be used was of a non-experimental and cross-sectional design, correlational level with a quantitative approach. The research was carried out with a sample of 80 health professionals from a public hospital, using the survey as a data collection technique, with their respective measurement instruments validated by expert judgment; measuring its level of reliability through the Cronbach coefficient; obtaining as results of a positive correlation, with a Spearman's Rho of  $\rho = 0.252$ , evidencing that the decision-making variable and the labor productivity variable have a positive correlation between the health professionals of a public hospital in Lima, 2022.

Keywords: decisión making, Labor Productivity, programmed decisions, efficiency, effectiveness

## I. INTRODUCCIÓN

La productividad laboral ha venido siendo un tema de mucha relevancia para una mejor producción y por ende un mejor ingreso del uso de recursos, generando así una mejor cantidad y calidad de consumos y productos. Para muchos países a nivel mundial en desarrollo, estos conceptos y aplicaciones en su entorno productivo ha dado resultados muy inmediatos, el poder medir la producción laboral obtener resultados y aplicarlos para la mejora del aumento económico. A nivel internacional, actualmente la productividad se enfoca más en la calidad de los resultados que la cantidad de cuanto se ha producido, con este contexto se ha desarrollado estrategias de enseñanza de conocimientos que crean un producto de buena calidad al público. Schroeder, G (2009), nombró a la productividad como resultado del tiempo usado para obtener u lograr una meta siendo más productivo en cuanto menos tiempo me requiera lograrlo.

La Organización Internacional del Trabajo (2008), nos mencionó que la productividad laboral puede lograr a medir la eficiencia de un país para poder producir y ofrecer mejores niveles de vida a través de la competitividad y aumento de la economía. Creó un sistema para medir el progreso de la productividad basándose en el desempeño laboral del contratado con los indicadores eficiencia, costos y calidad; y en su participación constante en el trabajo. Antikainen, R (2006) refirió que la productividad laboral pudiera ser medible desde la perspectiva del empleado ya si poder lograr un mejor éxito organizacional. Creó un sistema para medir el progreso de la productividad basándose en el desempeño laboral del contratado con los indicadores eficiencia, costos y calidad; y en su participación constante en el trabajo.

La toma de decisiones de un profesional nos permite valorar un problema y elegir la mejor solución, para lograr ser productivo. Pero definimos lo que es toma de decisiones, como la interpretación del problema generado y la elección de un mejor camino basado en buscar la mejor solución teniendo como fin ser productivo. Ford, R (1994) refirió que tomar una decisión está influenciado por el comportamiento humano que se divide en dos variables internas y externas del propio individuo. Robbins, S. y Coulter, M. (2005), mencionaron a la toma de decisiones como un proceso y no solo la elección de una alternativa al azar.



Buscando como fin el logro del bienestar de una organización. Greenwood, W. (1978) refirió la identificación de un problema en primera instancia para lograr tomar una decisión acertada. La Organización Mundial de la Salud (2018), definió que tomar decisiones en un centro de salud es un curso que no sigue una estructura absoluta y lineal, sino por el contrario es un proceso de constante movimiento y demasiado complejo para cada situación que se representa en toda la población. Shackle, S. (1961) se refirió a la decisión como una acción tomada por problemas repetitivos y con expectativa de que al volverse a repetir sea mejor llevada. Jones, T. (1991) mencionó que hay dificultades para resolver diferentes problemas complejos cuantitativamente, pero son resueltas por decisiones de las personas de forma más imprecisa que precisa.

La Organización panamericana de la salud. (2018), hizo mención que en el sector salud existen y aparecen diversas situaciones que requieren de diversas situaciones. Cada problema recurrente deriva de riesgos y enfermedades en la población (epidemiología), del sistema de salud propiamente dicho. Para una buena decisión en el momento de hallar una solución; se necesita una clara situación del problema de la forma asertiva y precisa. Tichy, J. (2007) hizo mención de que no solo se necesita ser asertivo para una buena toma de decisiones sino también tener el coraje de decidir sobre o guiado por nuestros valores, y así lograr un éxito en la solución de problemas presentados. Bonome, M. (2010) hizo mención de que realizar una adecuada decisión es una necesidad vital para la actividad humana y su éxito en su desenvolvimiento social.

A nivel nacional la productividad laboral y la toma de decisiones, en el sector salud, nos ha venido beneficiando en el manejo y aplicación de nuestros recursos humanos dirigidos al beneficiario directo en este caso la persona que hace uso del sector salud para el bienestar de su mejoría. El país ha demostrado un descenso considerablemente en la productividad laboral, pese a que otros países se encuentren con un crecimiento o estabilidad sostenible respecto al tema, es por eso que el Perú a diferencia de otros años atrás disminuye su progreso en este ámbito. Las diferentes organizaciones del sector salud han venido cambiando su metodología para lograr una mejor no solo atención al paciente sino también mejor calidad y cantidad de producción a nivel de su personal de salud. Para ese lograr

se necesitó no solo los conocimientos de una buena toma de decisiones sino también la aplicación de diferentes métodos de productividad laboral en sus centros laborales de salud. En la actualidad, Vargas, R. (2021) refirió que para que el país logre una mejor productividad laboral, debe ser mejor capacitado, de mayor énfasis a ser eficiente; tener mayor capacidad de respuesta frente a un problema, lograr las decisiones correctas y con eso mejorar de forma directa la productividad laboral y la organización, saliendo como mayor beneficiario el paciente. Torrecilla, O (2005) mencionó que la productividad laboral es un impacto logrado por las capacitaciones de sus empleadores y su activa participación en sus acciones.

A nivel local, nos dirigimos a un hospital con un servicio cuya principal característica es la elevada producción de atención en pacientes, donde se ve de vital importancia no solo el producir sino también el dar calidad y cantidad a la misma organización; también se observó una constante toma de decisiones a nivel del profesional de salud en este caso el fisioterapeuta, que tiene mayor contacto directo con el paciente, y donde en cada momento se tuvo que tomar decisiones en mejoría del mismo con la aplicación de sus conocimientos y también basados en sus experiencias; logrando o no la productividad en el servicio.

El tiempo reducido para la atención de cada paciente, la reducción del personal en diferentes ambientes por el déficit del mismo, son diferentes los factores que puedan limitar a una mayor productividad laboral y así producir un déficit en el servicio de rehabilitación, en la producción de calidad más que de cantidad, por otra parte, también observamos la constante toma de decisiones del profesional de salud en este caso el fisioterapeuta, encargado de forma directa con la recuperación del paciente, si bien es cierto a través de las indicaciones del profesional médico; a medida que pasan los días el tratamiento y su aplicación pueden ir cambiando de acuerdo a los avances de casa paciente, haciendo en el fisioterapeuta una constante toma de decisiones correctas para el avance del paciente.

Nuestro problema sería entonces: Qué relación existe en la toma de decisiones y la productividad laboral en un hospital público, lima 2022; el problema específico sería: a) Qué relación existe entre la dimensión procesos de toma de decisiones y la productividad laboral, en un hospital público, lima 2022, b) Qué

relación existe entre la dimensión decisiones programadas y la productividad laboral en un hospital público, lima 2022; c) Qué relación existe la dimensión decisiones no programadas y la productividad laboral en un hospital público, lima 2022.

Justificación teórica, como hemos mencionado, la toma de decisiones se definió como la elección de una oportunidad para lograr el objetivo y la productividad laboral como la acción de sus trabajadores en la aplicación de sus conocimientos y experiencia para lograr la mejor producción de una organización, entonces se buscó encontrar a través de la investigación la relación existente entre estas variables para el logro de una beneficio y objetivo claro de una organización.

Justificación metodológica, para saber si guarda relación la toma de decisiones con la productividad laboral, se usó una metodología correlacional y deductivo, a través del uso de instrumentos validados y recolección de datos que nos sirvió para la investigación, haciéndola confiable y en uso para otras investigaciones a fines. Justificación práctica, a través de este estudio se logró saber si guarda una relación la toma de decisiones y productividad laboral de un hospital público, lima 2022; que tuvo como fin de lograr y entender el objetivo de esta investigación para futuras investigaciones a fines.

Objetivo general de la investigación: Determinar la relación entre la toma de decisiones y la productividad laboral en un hospital público, lima 2022; los objetivos específicos serían: a) determinar la relación entre la dimensión proceso de toma de decisiones y productividad laboral, de un hospital público, lima 2022; b) determinar la relación entre la dimensión decisiones programadas y la productividad laboral, de un hospital público, lima 2022; c) Determinar la relación entre la dimensión decisiones no programadas y la productividad laboral, en un hospital público, lima 2022. Hipótesis general sería; existe alguna relación entre la toma de decisiones y la productividad laboral de un hospital público, lima 2022; las hipótesis específicas serían, a) existe relación entre la dimensión de procesos de toma de decisiones y la productividad laboral, en un hospital público, lima 2022; b) existe relación entre la dimensión decisiones programadas y la productividad laboral, en un hospital público, lima 2022; c) existe relación entre la dimensión decisiones no programadas y la productividad laboral en un hospital público, lima 2022.

## II.- MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, el estudio de Mosquera, P. (2022), tuvo como objetivo determinar la productividad laboral y la salud ocupacional en los hospitales. Tiene un enfoque básico, no experimental para el diseño de correlación. Ha llegado a la conclusión que si existió una relación muy significativa entre la variable de productividad laboral y toma de decisiones. Su aporte es que demuestra, utilizando su herramienta en cada variable, cómo estas variables se correlacionan significativamente, de manera que si aumenta la productividad aumenta la salud ocupacional.

Díaz, L. (2018), el fin de esta investigación fue encontrar la relación entre la toma de decisiones y la productividad, tiene una metodología correlativa, cuantitativa, no experimental, una herramienta de cuestionario de elaboración propia, concluyeron que la variable toma de decisiones guarda una relación con la productividad; mostrando un coeficiente de correlación de Pearson  $r=0.826$ . Dejando como aportación datos científicamente comprobados a través de sus técnicas usadas; de hallar una relación estrecha entre las variables mencionadas en la investigación.

Molina, F. (2018), mencionó que esta investigación tuvo como objetivo, analizar la toma de decisiones y el nivel de liderazgo; permitiendo conocer cómo se dirigía cada área de la empresa. Su metodología fue de tipo cuantitativa, diseño descriptivo; concluyendo el nivel de influencia del liderazgo en la toma de decisiones, y encontrando una correlación entre ambas variables. Desde la perspectiva personal de los colaboradores crear una guía para garantizar una buena toma de decisiones. Salazar, L. (2018), propuso como objetivo determinar una relación entre la motivación y productividad laboral; su metodología fue de tipo básico, de diseño investigativo correlacional, no experimental; concluyendo que existió dicha correlación de forma positiva y moderada, entre ambas variables; influenciando más en su dimensión de eficiencia del colaborador entre mayor motivación se tenía.

A nivel nacional, Gallardo, L. (2021), nos presentó como objetivo en su investigación encontrar la relación entre la toma de decisiones y el compromiso organizacional de los trabajadores. Usando metodologías básicas, métodos cuantitativos de diseño no experimental y métodos de rango relevantes. Se concluyó que hubo una conexión positiva pero baja entre las variables descritas en este estudio. En su aporte afirma que, en el nivel de toma de decisiones de los altos directivos, la percepción que tienen de los colaboradores es moderada, lo que a su vez sitúa el compromiso organizacional en niveles moderados.

Santamaría, C. (2019), el propósito que presentó esta investigación fue encontrar el impacto de la toma de decisiones y la productividad laboral en el personal militar, mediante un enfoque cuantitativo utilizando un diseño no experimental de corte transversal. Mostrando la encuesta con herramienta de cuestionario se derivó una relación directa entre la presencia de influencia en la toma de decisiones y la variable de productividad laboral. La aportación que tuvo la investigación, es clara a nivel de conocimiento teórico que es la influencia de estas dos variables, no solo en salud, destaca también a nivel estratégico en el ámbito laboral militar para desarrollar habilidades.

Morán y Pérez. (2019), determinaron, que su estudio fue asociar la relación entre las variables de capacitación y productividad laboral, llevando una metodología de nivel correlacional, de corte transversal con un diseño no experimental, donde se aplicó un instrumento de encuesta, pidiendo establecer confiabilidad mediante el uso del alfa Cronbach; concluyendo la existencia de una relación moderada entre ambas variables. Este estudio dejó como aporte su base teórica para el uso de instrumento, dando por establecido su nivel de confiabilidad en el momento de su aplicación en ambas variables.

Bobadilla, C. (2018), el objetivo principal fue determinar la existencia de una relación entre la toma de decisión y productividad laboral en los Olivos. El método de investigación fue de tipo aplicada, con diseño no experimental y correlacional. Haciendo uso de la encuesta para recopilar y analizar datos. Se concluyó que haber hallado una relación directa entre ambas variables. La investigación aportó un análisis, que la relación encontradas en las variables nos ayudan a identificar las necesidades del cliente a través del aumento de la productividad del personal y también en las constantes toma de decisiones de forma operativa de los mismos.

Echevarría, M. (2018), el objetivo de la investigación fue demostrar cómo influye la capacitación del personal en la productividad laboral. La metodología usada fue de tipo cuantitativo, diseño no experimental, básico y transversal. Se concluyó que las variables guardan relación entre si influyendo la capacitación de manera moderada a la productividad laboral. Aportó de manera indirecta al mencionar que un personal capacitado logra como meta el desarrollo progresivo y sostenible de una empresa.

En esta investigación usamos las variables Toma de decisiones y productividad laboral, que fueron tomadas en cuenta para realizar un estudio completo de la relación de ambas, cuyo marco teórico desarrollamos; según Chiavenato, I. (2009), consideró la toma de decisiones como un método que consiste en recolectar la información, analizar alternativas y luego, tomar la mejor decisión final posible.

Así también Aktouf, O. (2001), mencionó a la variable como un proceso de análisis y opciones a elegir en un tiempo limitado de acción. Wiig, K. (2003), que definió a la toma de decisiones como un proceso correspondiente a cada organización y los niveles que presente, tanto tácticos, operativos o estratégicos.

Los autores mencionaron entonces que la toma de decisiones llega a ser un proceso de análisis donde de forma individual o grupal, llegaremos a una decisión final tomada de muchas alternativas, considerando elementos hallados de gran significancia en el proceso. Estas tomas de decisiones fueron tomadas por las personas, que basadas en sus experiencias, capacidades, usando sus recursos para generar óptimos resultados y lograr una meta en termino de servicios o bienes.

Contreras, E. (2013), hizo un análisis sobre si las decisiones se toman en condiciones de al menos cierta certeza, que tiende a variar una certidumbre relativa a una alta incertidumbre; considerando riesgos al tomar decisiones. Por lo que se puede decir entonces que la certidumbre es tener la certeza de lo que ocurrirá al tomar una decisión por tener una información confiable y una relación de causa-efecto. Y la incertidumbre por lo contrario es la falta de información, sin datos fiables ocasionando una inseguridad en la toma de decisiones.

Melé, D. (2000), en su modelo nos hizo mención de los enfoques actuales en relación a la ética en la decisión, y de manera personal en cada uno en la toma de decisiones. Defendió la razón como uso de las alternativas en la toma de decisiones y su validez. Romeo, M. (2003), en su modelo de toma de decisiones desde una nueva perspectiva, explicó que se halla en la facultad de resolver problemas y agilizar los procesos con buenos resultados, sea las circunstancias que esté pasando la empresa, quiere decir que importa mucho la forma de dirección de la empresa, es la manera de actuar analizando un sistema a través de la toma de decisiones.

Robbins, S. y Judge, T. (2013), mencionaron que la toma de decisiones son elegidas entre dos o más opciones, cada área de la gestión en una empresa decide de acuerdo a sus funciones tales como los altos directivos deciden las metas de la empresa; los gerentes deciden que programas hacer uso para aumentar su nivel de producción; los trabajadores deciden como y cuanto esforzarse en sus actividades para lograr los objetivos de la empresa. Gonzales, M. (2001) refirió necesitar de algún dato o información mínima de un problema para poder llegar a una toma de decisión mejor elaborada y analizada. Herrera, F. (1996) mencionó a la decisión como una alternativa dentro de varias posibilidades, en una problemática compleja o simple.

En su dimensión, Procesos de toma de decisiones según Robbins, S. y Judge, T. (2010), dijo que ciertas situaciones complejas son más fáciles en el tiempo de encontrar un resultado y tomar una decisión debe ser clara y su información al respecto se halla y reúne fácilmente. Decisiones programadas, Simón, H. (1977), mencionó a las decisiones programadas como situaciones repetitivas y recurrentes cuyas soluciones más automáticas y son basadas en las experiencias ya resueltas. Decisiones no programadas, mencionó Simón, H. (1977), que para la toma de decisiones se debe recurrir a la creatividad, juicio y análisis de la solución al problema que se presente. No tiene una respuesta automática. Villanueva, L. (2015), se refirió a la toma de decisiones como el motivo fundamental para que una entidad tenga triunfo en su desarrollo.

Nuestra segunda variable siendo La productividad laboral; Neyra, L. (2009). Definió a la productividad como un criterio cuantitativo que mida la eficiencia, el uso correcto del producto o la mano de obra usada para realizar determinada tarea. Refirió entonces este autor que una buena productividad se ve reflejada en el desempeño productivo de un personal o maquina tanto en su velocidad como en su cantidad de acción a realizar, sin utilizar muchos recursos es decir siendo eficiente. Lorenzo, E. (2018) nos mencionó esta variable como un instrumento para mayor productividad a través de mediciones de tiempo y métodos de análisis de una empresa. Así también Carro, R. (2012), mencionó que la productividad posee factores como el recurso o bien y lo producido; y también influyen en la productividad los recursos a usar para mejorar el trato y ambiente laboral. Mauricio, R. (2021), dijo que la productividad de un espacio laboral es más reducida que en una empresa, pero se observa desde la perspectiva del empleado. Medina, J. (2007), en su modelo integral analizó los resultados de como optimizar la productividad. En un modelo que pretendió analizar desde una perspectiva empresarial y de mercado, haciendo hincapié de recursos tangibles y no tangibles.

La Organización Internacional del Trabajo. (2008), realizó mención que un aumento de la productividad ayuda al aumento de los ingresos, reduciendo así la pobreza. Reduciendo así los costos y aumentando la rentabilidad de las inversiones, logrando así mayor ingreso. La importancia de la productividad radica en aumentar los ingresos y así también la mejora en las condiciones de vida. Van Der, B. (2005), nos mostró que la productividad laboral, es la acción más valiosa de una entidad, ya que sus trabajadores a través del uso de su experiencia y sus conocimientos en el cambio, la continua innovación, la calidad del trabajo y con eso se logra el crecimiento de la empresa. Se dejó entender que mientras mejores colaboradores usen adecuadamente su experiencia y conocimiento, entonces se podrán lograr los objetivos planteados en la organización; considerando la eficacia como importancia para el logro, la productividad comenzará a mejorar y a mostrar su importancia por sí misma.

Robbins, S. y Judge, T. (2013), definieron a la productividad como un alto nivel de evaluación y análisis en el accionar de una organización. Es decir, si una empresa produce más productos en corto tiempo volviéndose eficaz y eficiente. Jaimes, L. (2015) hizo mención que el estudio de la productividad laboral en los



aspectos humanísticos, influyen de manera directa en la productividad organizacional. En su dimensión de la Eficiencia; Chiavenato, I. (2009), la mencionó como el uso adecuado de los recursos perennes y disponibles. Hizo entender que una buena productividad se da solo en el uso correcto del producto en un corto tiempo, ocasionando una mayor rentabilidad. En la dimensión de eficacia según el autor Avellón, B. (2015), dijo que es la relación entre los objetivos y resultados conseguidos que fija una organización. Entonces se entendió a la eficacia como el resultado del uso correcto del producto y de su logro de objetivos de una entidad. Calvo, R. (2018), mencionó a la eficiencia y eficacia, como una herramienta para evaluar la toma de decisiones.

En la epistemología de este estudio nos indicó que el tomar una decisión frente a una problemática, ha venido siendo un aspecto no medible durante muchos años, el tema de tomar una buena decisión radica principalmente como mencionan diferentes teorías, en el comportamiento humano, estamos hablando de una corriente conductual en primera instancia. Observando la conducta de la persona, y su desenvolvimiento en tema social frente a situaciones que requieran de decisiones imprevistas o experimentadas, nos hacen deducir que también se volvió con el tiempo, un aspecto social, es así como se estudió esta variable en su entorno laboral y la manera como se relaciona con la productividad laboral desde la perspectiva del trabajador; se quiso hacer mención de la importancia de toma una buena decisión frente a situaciones complejas del personal de un entorno hospitalario, pues influye de manera directa el avance o retraso del pronóstico de salud del paciente, se quiso señalar que el beneficiario de esta investigación radica no solo en el personal de salud, o talvez en el entorno laboral donde se desempeña sino también a su vez en el paciente que recurre al centro de salud para mejoras del mismo con un óptimo resultado.

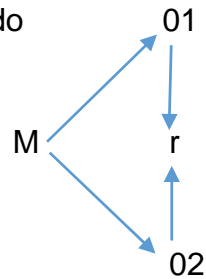
La tesis tomó relevancia como aportación a una investigación donde se buscó hallar una relación de variables si bien es afirmado conocidas, pero con la metodología diferentes a otra investigaciones, y si hallo conclusiones no menos importantes, muy por el contrario, se demostró de manera científica y con al técnicas adecuadas encontrar discrepancias en ciertas relaciones de algunas dimensiones de una

variable en relación con la siguiente variable, es decir no solo afirmado lo que otras investigación hallaron sobre la relación de las variable mencionadas sino que también dio pase a nuevas discusiones dentro de las mismas dimensiones en particular, hallando no solo temas de importancia para seguir investigando sino también aportaciones de información científicamente comprobadas que pueden ser usadas para hallar nuevas hipótesis.

### III.- METODOLOGÍA

- 3.1 Paradigma:** de tipo positivista pues sustentó una investigación que comprobó científicamente por medio de estadísticas de las variables. Corbetta, P. (2003) hizo mención que el análisis de una realidad necesariamente se requiere de una base conceptual, con conjuntos de métodos de observación y medición.
- 3.2 Tipo:** Básica por que buscó aumentar los conocimientos teóricos respecto a lo estudiado, teniendo una base científica. Baena, G. (2014), mencionó que la investigación básica o pura es el estudiar un problema para solo y exclusivamente buscar conocimiento.
- 3.3 Enfoque:** La investigación fue de enfoque cuantitativo, pues pretendió a través de datos estadísticos comprobar sus resultados y lograr sus objetivos. Sampieri, R. (2004), mencionó el enfoque cuantitativo busca formular hipótesis a través de la deducción y lógica para luego probarlas.
- 3.4 Método:** Hipotético-deductivo, pues se trató de deducir de los más general a lo más particular las diferentes hipótesis planteadas en la investigación. Guanipa, M. (2010), refirió al método deductivo como un conjunto de teorías que buscan la solución de las hipótesis planteadas de forma deductiva.
- 3.5 Nivel:** Correlacional, pues Hernández, R (2003), miden cada variable y analizan la correlación existente entre ambas, llegando a hipótesis sometidas a pruebas.
- 3.6 Diseño:** no experimental, transversal, pues sucedió en el tiempo actual y no lleva a la realización del diseño experimental pues las variables no fueron manipuladas. Hernández, R (2003), mencionó que son aquellos fenómenos de la investigación son observados en sus estados naturales, y luego poder ser analizados.

Esquema de estudio detallado



Se establece entonces:

M = el personal profesional del servicio de rehabilitación seleccionado, lima 2022

V1= Toma de decisiones

V2= Productividad Laboral

R= Relación entre variable 1 y variable 2

### 3.2 Variables y operacionalización

**Variable 1:** Toma de decisiones

#### **Definición Conceptual**

Robbins, S. y Coulter, M. (2005), mencionaron a la toma de decisiones como un proceso y no solo la elección de una alternativa al azar. Buscando como fin el logro del bienestar de una organización.

#### **Definición Operacional**

Es un instrumento que sirvió para comparar los diferentes niveles de producción de forma personal, en este caso aplicado al personal de salud; medible en sus tres dimensiones.

**Escala:** Likert

**Indicadores:** Decisiones realizadas que influyen positivamente, decisiones que se toman con incertidumbre y riesgo, importancia de la crear nuevas metas a la hora de tomar decisiones, decisiones tomadas que resuelven requerimientos del usuario, necesidad de tener varias alternativas para tomar la mejor decisión, decisión individual, decisiones en grupo, decisiones programadas que facilitan llegar a las metas, incremento en la productividad de la institución, desempeño laboral y

valoración del jefe, habilidades demostradas para el análisis y toma de decisiones, tomar en cuenta la opinión, las consecuencias de las decisiones, decisiones adecuadas y aceptadas por el paciente, intervención en las decisiones no programadas.

## **Variable 2: Productividad Laboral**

### **Definición conceptual**

Robbins, S. y Judge, T. (2013), definieron la productividad como un alto nivel de evaluación y análisis en el accionar de una organización. Es decir, si una empresa produce más productos en corto tiempo volviéndose eficaz y eficiente

### **Definición Operacional**

Es una variable que será medida en sus 3 dimensiones con sus 15 ítems.

**Escala:** Likert

**Indicadores:** Eficacia al realizar las actividades, eficacia al generar valor, eficacia en la comunicación, eficacia cuando se desarrollan problemas, eficiencia en su manejo de recursos, eficiencia en realizarlo en menos tiempo, eficiencia en el entorno laboral, eficiencia en la muestra presupuestal, eficiencia en las capacitaciones que se brindan.

## **3.3 Población, muestra y muestreo**

**Población:** Pineda, B. (1994), Generalmente la población está formada por personas que serán objeto de estudio. La población seleccionada fue de 120 profesionales de salud de un servicio en un hospital público.

### **Criterio de Inclusión**

- Profesionales de Salud de un mismo servicio en un hospital público
- Profesional de salud encargado de un área específica en contacto con el paciente.
- Profesional de salud que haya rotado en diferentes áreas dentro del mismo servicio.

### **Criterio de Exclusión**

- Profesional de salud que se encuentre en otro servicio fuera del estudiado
- Profesional de salud que no se encuentre atendiendo en forma presencial al paciente

**Muestra** La investigación requirió seleccionar a 80 profesionales de salud. Pineda, B. (1994) hace referencia que la muestra es una parte del total de la población seleccionada siendo en particular un elemento del conjunto total.

**Muestreo:** La presente investigación que se realizó nos hace mención a un muestreo no probabilístico, como menciona Pineda, B. (1994), todos los integrantes de la población total tienen la posibilidad de participar en la muestra.

#### **3.3.4 Unidad de Análisis**

El análisis de estudio estuvo basado en cada uno de los profesionales de salud incluidos en la muestra, la unidad de análisis es la base para la investigación, cada elemento en particular.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Para realizar este estudio; se tomó como instrumento el cuestionario, de empleo en ambas variables pues ayudó para recolectar la información del problema de la investigación. Tamayo y Tamayo (2008) refirieron del cuestionario como un instrumento de estudio que permite reducir y precisar la realidad de la investigación, un elemento de mucha importancia que nos sirve también para separar los problemas que nos interesan de la investigación. La encuesta es un instrumento para dar lugar a soluciones en el estudio de las variables de una investigación, respectivamente después de su recolección de datos

### **Ficha técnica de instrumento 1:**

**Nombre** Toma de Decisiones

**Autor** Benavides, J. (2004)

**Dimensiones** Proceso de Toma de Decisiones, Decisiones programadas, decisiones no programadas.

**Escala** Escala de Likert con 5 ítems 1) Nunca, 2) casi nunca, 3) a veces, 4) casi siempre, 5) siempre

**Tiempo:** 15 minutos

### **Ficha Técnica de instrumento 2:**

**Nombre** Productividad Laboral

**Autor** Robbins,S y Judge, T. (2013)

**Dimensiones** Eficiencia, eficacia

**Escala** Escala de Likert, con 5 ítems 1) Nunca, 2) casi nunca, 3) a veces, 4) casi siempre, 5) siempre

**Tiempo:** 15 minutos

### **3.4.3 Validez y Confiabilidad**

**Validez:** Hernández, R. (2003), hizo mención que la validez es un estado de los resultados mas no del propio instrumento. Ya que no es válido por naturaleza sino tiene como función medir, analizar datos de un grupo de personas o situación. Bajo este concepto la validación se realizó a través de expertos en el tema, quienes evaluaron la viabilidad del instrumento; un instrumento de recolección es legítimo cuando obtiene la medición de aquello para lo cual está propuesto.

**Tabla 1**

Validación de expertos de los variables toma de decisiones y productividad laboral.

<b>grado</b>	<b>Experto</b>	<b>Dominio</b>	<b>Apreciación</b>
Maestrence	Chuquillanqui Paulino Beatriz	temático	aplicable
Maestrence	Meléndez Riega Hernán	temático	aplicable
Maestrence	Jara Pino Paul Alexander	temático	aplicable

*Nota: Nombre de los validadores expertos.*

**Interpretación:** Se extrae de la anterior tabla, que los datos e información de validez por parte de la Maestrence Chuquillanqui Paulina Beatriz, se halla en el anexo(8) describiendo sus datos de experto en Sunedu y a su vez su ficha de validación en el anexo(5); se hizo mención de igual forma a el Maestrence Meléndez Riega, Hernán donde sus datos de ficha de validación se encontraron en el anexo(6) y también su certificado de constancia de un experto , en la Sunedu en el anexo (8); Los datos de ficha de validación del Maestrence Jara Pino Paul se hallan en el anexo(07) y su constancia de ser validado por la Sunedu se encontró en el anexo(09).

**Confiabilidad:** Cronbach (2015), Es la medición de confiabilidad de una escala para analizar la magnitud de cada ítem en cada instrumento y poder saber su nivel de correlación.

**Tabla 2**

Prueba de confiabilidad de las variables toma de decisiones y productividad laboral

<b>instrumento</b>	<b>N° de elementos</b>	<b>alfa de cronbach</b>
toma de decisiones	16	0.793
Productividad laboral	16	0.832

*Nota: se describe los niveles de confiabilidad de las variables en mención*



### **3.5 Procedimientos**

Como parte de la estrategia de la investigación se usó de instrumento El cuestionario, teniendo como primera instancia un permiso de forma verbal del Jefe del servicio de rehabilitación para el uso del instrumento al personal profesional de salud tecnólogo medico de dicho nosocomio; al igual que al mismo tiempo se obtendrá el permiso formal del nosocomio, documento formulado y aceptado por la universidad, en nuestra carta de presentación Siguiendo los lineamientos de inclusión y exclusión, se procedió a realizar la encuesta donde aproximadamente cada instrumento consta de 10 a 15 ítems por cada variable, con una escala de Likert del 1 al 5; cuyo tiempo de respuesta no sobrepasará los 30 min.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Luego de aplicada nuestro instrumento con el debido permiso; se continuó la recolección de datos de los mismos; y al conseguir las herramientas para el análisis de forma estadística, se procedió a trabajar con los resultados obtenidos aplicando el instrumento (registrándolo y codificándolo) interpretando los datos recolectados en un programa de Excel y llenado en nuestros datos estadísticos de SPSS 26; con este estudio los datos fueron analizados a través de tablas y figuras conforme a las variables y dimensiones.

### **3.7 Aspectos Éticos**

En base a los aspectos de la investigación se mantuvo la confiabilidad de los datos recolectados, dando autenticidad a mis resultados obtenidos, protegiendo los derechos del Autor, mantener en derecho de reserva los nombres de las personas encuestadas o algunos otros datos estadísticos, teniendo como objetivo en la investigación el impartir conocimientos basados en la parte científica. Se siguió un lineamiento de las reglas APA 7ma. Edición (Guía de productos observables de la Universidad César Vallejo, 2020); para fines profesionales de esta investigación, citando a fuentes referenciales usadas de manera correcta. Se hace mención al código de ética del tecnólogo médico en su artículo 2; donde señala tener una conducta honorable, competente y de carácter moral aplicados con honestidad

## IV. RESULTADOS

### 4.1.1 Análisis descriptivo

**Tabla 3**

*Descripción de la frecuencia por cada dimensión de la variable toma de decisiones*

Valores X	D1: proceso de toma de decisiones		D2: decisiones programadas		D3: decisiones no programadas		V1: toma de decisiones	
	frecuencia	%	frecuencia	%	frecuencia	%	frecuencia	%
1= bajo	0	0	0	0	0	0	0	0
2= medio	25	31.3	15	18.8	20	25	20	25
3= alto	55	68.8	65	81.3	60	75	60	75
TOTAL	80	100	80	100	80	100	80	100

*Nota: se describe la variable toma de decisiones y sus dimensiones.*

### Interpretación

Se realizó un análisis descriptivo de la dimensión D1 con un 68.8%(55) de la población en el proceso de su toma de decisiones con un nivel alto, el 31.3%(25) de la población encuestada presentó un nivel medio; en la dimensión D2 se presentó un 81.3%(65) en un nivel alto y un 18.8%(15) con un nivel medio en la decisiones que muestran mayor habilidad de reacción según su experiencia; a su vez para la dimensión D3, el 91.5%(73) de los encuestados presentaron un nivel alto al determinar que las decisiones no programas requieren de mayor tiempo para ser resueltas, y un 8.75%(7), de la población encuestada con un nivel medio. En la variable toma de decisiones se halló el 75% de nuestra población adquirió un nivel alto, mientras que el 25% de la población encuestada un nivel medio.

**Tabla 4***Descripción de la frecuencia por cada dimensión de la variable productividad laboral*

Valores	d1: eficacia		d2: eficiencia		V2 :productividad laboral	
	frecuencia	%	frecuencia	%	frecuencia	%
1= bajo	0	0	0	0	0	0
2= medio	7	8,75	13	16,25	7	8,75
3= alto	73	91,25	67	83,75	73	91.25
TOTAL	80	100	80	100	80	100

*Nota: se describe la variable productividad laboral y sus dimensiones*

### Interpretación

Se realizó un análisis descriptivo de la dimensión d1 con un 91.25%(73) de la población encuestada con un nivel alto, el 8.75%(7) de la población encuestada presentó un nivel medio; en la dimensión d2 se presentó un 83,75%(67) en un nivel alto y un 16.25%(13) con un nivel medio en la eficiencia; En la variable productividad laboral se halló el 91.25% de nuestra población adquirió un nivel alto, mientras que el 8.75% de la población encuestada un nivel medio.

#### 4.1.2 Prueba de Normalidad

Con respecto a la prueba de normalidad se usó un análisis estadístico no paramétrico, ya que nuestra población es > a 50 lo cual nos hace elegir la prueba de Kolmogorov-Smirnov, y así analizar si las variables presentan una distribución normal o no; que nos mostró los siguientes resultados serán mostrados realizados en el sistema SPSS versión 26.

**Tabla 5**

Prueba de normalidad de kolmogorov-smirnov

prueba de normalidad de kolmogorov-smirnov			
	Estadístico	gl	p
Toma de decisiones	.173	80	.000
Productividad Laboral	.192	80	.000

*Corrección de la significación de Lilliefors*

La significancia de las variables:

- Toma de decisiones  $p= 0.00$
- productividad laboral  $p= 0.00$

Siendo entonces  $p < 0.05$ , lo que nos hace deducir que es una distribución no normal. Empleando entonces una prueba no paramétrica, aplicando la prueba de Spearman.

#### 4.1.3 Análisis Inferencial y contrastación de la hipótesis Contrastación de la hipótesis General

**HG :** La toma de decisiones se relaciona satisfactoriamente con la productividad laboral de los profesionales de salud, en un hospital público en el año 2022

**Tabla 6**

Correlación de variable 1: toma de decisiones y variable 2: productividad laboral

			V1 Toma de decisiones	V2 product. Laboral
Rho de Spearman	V1 Toma de decisiones	Coeficiente de correlación	1.000	,252*
		Sig. (bilateral)		.024
		N	80	80
	V2 Product. Laboral	Coeficiente de correlación	,252*	1.000
		Sig. (bilateral)	.024	
		N	80	80

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 6 se observa que el Rho de Spearman presenta un valor  $p= 0,252$ , donde nos indica la existencia de una correlación positiva entre las variables, y un nivel de significancia 0.024; que nos hace aceptar la hipótesis general. Afirmando la existencia de la correlación de la variable Toma de decisiones y la variable Productividad Laboral.

## Contrastación de la hipótesis específica 1

**H1 :** El proceso de toma de decisiones se relaciona satisfactoriamente con la Productividad laboral en un hospital público, lima 2022.

**Tabla 7**

Correlación de la dimensión proceso de toma de decisiones y variable 2: productividad laboral

			D1 procesos	V2 product. laboral
Rho de Spearman	D1 Procesos	Coeficiente de correlación	1.000	.160
		Sig. (bilateral)		.155
		N	80	80
	V2 Product. Laboral	Coeficiente de correlación	.160	1.000
		Sig. (bilateral)	.155	
		N	80	80

\*No existe relación

En la tabla 7, se observa que el Rho de Spearman tiene un valor  $p=0,160$ , que nos indica que no existe correlación, con un nivel de significancia  $=0.155$ ; se estaría rechazando la hipótesis específica 1; que nos indicó la no existencia de la relación entre la dimensión Procesos de Toma de Decisiones y la variable Productividad Laboral.

## Contrastación de la hipótesis específica 2

**H2 :** Las decisiones programadas se relaciona satisfactoriamente con la productividad laboral en un hospital público, lima 2022.

**Tabla 8**

Correlación de la dimensión decisiones programadas y la variable 02: productividad laboral

			D2 decisiones pro.	V2 product. laboral
Rho de Spearman	D2 Decisiones Pro.	Coeficiente de correlación	1.000	,230*
		Sig. (bilateral)		.040
		N	80	80
	V2 Product. Laboral	Coeficiente de correlación	,230*	1.000
		Sig. (bilateral)	.040	
		N	80	80

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 8, se observa que el Rho de Spearman tiene un valor  $p= 0,230$ , que nos indica que existe correlación positiva; con un nivel de significancia  $=0.040$ ; aceptando la hipótesis específica 2, que mencionó que si existe una la relación entre la dimensión Decisiones Programas y la variable Productividad Laboral.

### Contrastación de la hipótesis específica 3

**H3 :** Las decisiones no programadas; se relaciona satisfactoriamente con la productividad laboral en un hospital público, lima 2022.

**Tabla 9**

Correlación de la dimensión decisiones no programadas y la variable 02: productividad laboral

			D3 decisiones no product.	V2 product. laboral
Rho de Spearman	D3 Decisiones No product.	Coeficiente de correlación	1.000	.155
		Sig. (bilateral)		.169
		N	80	80
	V2 Product. Laboral	Coeficiente de correlación	.155	1.000
		Sig. (bilateral)	.169	
		N	80	80

\*No existe relación

En la tabla 9, se observa que el Rho de Spearman tiene un valor  $p= 0,155$ , que nos indica que no existe correlación, con un nivel de significancia  $=0.169$ , rechazando la hipótesis específica, que nos indicaría la no existencia de la relación entre la dimensión de Decisiones No programadas y la variable Productividad Laboral.

## V. DISCUSIÓN

La investigación tuvo como interés hallar si existe una relación entre la variable toma de decisiones y la productividad laboral, donde los resultados obtenidos muestran que halló dicha relación en forma positiva de las variables mencionadas.

En la recopilación de los datos con los instrumentos establecidos se analizó ambas variables estudiadas, encontrándose en su análisis descriptivo de la muestra, es decir en los profesionales de salud encuestados al 100%; con un nivel alto de 75% de la población en su toma de decisiones y un 25% de la muestra con un nivel medio; como también se señala en la productividad laboral del total de la población al 100%, un 91.25% de los profesionales de salud encuestados mostro un nivel alto y un 8.75% de nivel medio en forma descriptiva.

Hallaremos en la hipótesis general, la existencia de una correlación entre la Toma de decisiones y la productividad, siendo la Rho de Sperman  $p= 0.252$ , considerado para analizar e interpretar los resultados obtenidos, aceptando la hipótesis alterna con un nivel de significancia  $=0,024$ ; evidenciando que la variable toma de decisiones y la variable productividad laboral tiene una correlación positiva entre los profesionales de salud de un hospital público en Lima, 2022.

Entonces nos indicaría que la existencia de esta relación, comprueba que, mediante una buena toma de decisiones de los profesionales de salud frente a la atención de los pacientes, encontrando soluciones prontas; lograría mejorar de forma directa y positiva a la productividad laboral desde la misma percepción del profesional, en un hospital público de Lima en 2022.

Estos resultados evidenciados tuvieron similitud en guardar relación ambas variables por otro lado, según Bobadilla, C (2018), hizo mención que, si existe la correlación entre la toma de decisiones y productividad laboral, utilizando como otro instrumento como el cuestionario de toma de decisiones, tomando como una muestra de 59 personas encuestadas y obteniendo como resultado un valor de significancia  $p=0.000$ .

A su vez, Quiroga, C. (2014), sostuvo, que, si existe una relación significativa entre la toma de decisiones y la productividad laboral, debido a que la toma de decisiones es una herramienta importante para la gestión que corrige los errores y ofrece soluciones rápidas con nuevas estrategias para mantener y asegurar la alta productividad laboral y así mismo logrando sus metas reporten mejores resultados en el ambiente donde se labora.

La toma de decisiones como una medida necesaria para lograr una acción, priorizando la mejora del personal para así poder lograr mayor productividad, resultando alto rendimiento al servicio que se ofrece y así tener mejores y óptimos resultados en la entidad. Entonces los profesionales de salud de un hospital público al tener una asertiva toma de decisiones basado en sus experiencias e intuiciones, logrando satisfacer las necesidades de los pacientes.

Esto implicaría que la toma de decisiones basadas tanto en su proceso mismo como en sus decisiones programadas y no programadas incidieron de forma directa y positiva en la productividad laboral en un hospital público, haciendo uso de su eficiencia y eficacia para obtener los mejores resultados y poder brindárselo a los pacientes, en cuyo caso espera la mejor atención frente a su dolencia.

En relación a la hipótesis específica 1; en sus resultados estadísticos se hizo mención que los profesional de salud encuestados en su totalidad 100%; logran conseguir un nivel alto de 68,75% en el proceso de toma de decisiones, consiguiendo también un 31,25% de un nivel medio entre los profesional de salud encuestados; si nos enfocamos en su correlación según el método de análisis del coeficiente Rho de Spearman considerado para explicar los resultados se concluyó que no guarda correlación del Proceso de toma de decisiones con la variable productividad laboral; al encontrar su nivel de significancia de un grado  $> 0,05$ ; lo que significaría rechazar así la hipótesis, en la aplicación de la dimensión de proceso de toma de decisiones con la productividad laboral, siendo independientes entre sí.

Resultó entonces que los profesionales de salud encuestados manifestaron que el proceso de toma de decisiones no influye directamente en la productividad laboral que se ejerce para el beneficio del paciente, pues este influye más en el uso de toma de decisiones con la creatividad a la hora de decidir y el riesgo de equivocarse, evitando así este proceso y no logrando directamente una productividad laboral.



Cabe mencionar la poca existencia de estudios de esta dimensión de la variable toma de decisiones que es el proceso de toma de decisiones, frente a la productividad laboral; que haya hecho contrarrestar nuestros resultados, muy por el contrario frente a esta no correlación hallada, nuestra investigación agregó datos estadísticos elaborados de forma cauta para poder proporcionar mayor información y así estos estudios tengan mayor interés de investigar, y a su vez se deja de aporte la existencia de la no correlación del proceso de toma de decisiones y productividad laboral para fines teóricos a otra investigaciones que guarden similitud a las mismas.

En relación a la hipótesis específica 2; en su análisis descriptivo de las decisiones programadas de la totalidad de profesional de salud encuestada al 100%, se obtuvo un nivel alto nivel de porcentaje de un 85.25% de los profesionales de salud; y un 14.75% de nivel medio respecto a la totalidad de mi muestra; por otra parte según el método de análisis del coeficiente Rho de Spearman considerado para explicar los resultados se concluyó que, si existe la correlación en la dimensión Decisiones programadas y la variable productividad laboral, aceptando la hipótesis; entonces afirmamos la correlación de las Decisiones Programadas con la productividad laboral que realizan los profesionales de salud de un hospital público en lima, 2022.

Se mencionó entonces que los profesionales de salud encuestados, cuyas decisiones están basadas en las experiencias pasadas obteniendo mejores y óptimos resultados para la mejora de su productividad laboral, mostraron asertividad en la toma de decisiones frente a situaciones ya vividas anteriormente y mostrando eficacia y eficiencia al momento de resolver los problemas que acontecen en el servicio para la atención del paciente.

Coincidiendo con Herbert S. (1978), quien hizo mención que las decisiones programadas nos ayudan a economizar el gasto de energía y reducir el tiempo en la solución de problemas que se presentan en el ámbito laboral. Esto nos señaló que las decisiones programadas influyen de manera directa en la atención del paciente, logrando no solo su satisfacción sino también mejorando la productividad laboral del mismo nosocomio donde se realiza aquellas decisiones.

Por otro lado, en relación a la hipótesis específica 3; en su muestra descriptiva nos indica un nivel alto de porcentaje de un 75% de los profesionales de salud

encuestados respecto a la totalidad de población al 100%; evidenciándose también un 25% de la población con un nivel medio. Cabe mencionar que utilizando el método de análisis del coeficiente Rho de Spearman que explica los resultados se concluyó que no existe correlación entre la dimensión de decisiones no programadas con la variable productividad laboral; al hallar su nivel de significancia de un grado  $>$  a 0,05; y su coeficiente en  $p= 0.155$ ; donde rechazamos la hipótesis, en la dimensión de decisiones no programadas con la productividad laboral en un hospital público de Lima, 2022; es decir son independientes entre sí.

Entonces, los profesionales de salud encuestados manifestaron que las decisiones no programadas; no influyeron directamente en la productividad laboral que tiene como meta lograr el beneficio del paciente. Siendo esta dimensión de decisiones no programadas la que nos lleve a pensar que nuestras decisiones son adecuadas o consideradas como tales para el logro del servicio, y a su vez son decisiones frente a situación que no se han acontecido anteriormente, haciendo uso de nuestra intuición e intervención de forma directa.

Por otro lado, nos refirió Herbert S. (1978), que las decisiones no programadas, requerirán de tiempo y soluciones que puedan ejecutarse; al no ser aun experimentados y complejos pero necesarios; y por ende no permitirá dar un óptimo resultado en la productividad laboral de manera eficaz y eficiente.

Frente a este resultado de ser independientes entre sí cada dimensión y variable estudiada, se hace una connotación sobre la relevancia de analizar con estos datos estadísticos con mayor profundidad. Hallándose pocos estudios de investigación que contrarresten nuestros resultados, evidenciamos que se señala la no correlación esperando se pueda hacer más estudio con aportaciones teóricas prácticas, y a su vez este estudio sirve como aportación para el análisis de las variables estudiadas y mayores logros o fines sobre el tema.

Se desarrolló el estudio de manera que cada variable se adecuara a la población encuestada buscando como fin en el caso de la variable toma de decisiones, el aportar conocimiento de solución de problemas frente a situaciones complejas, y a su vez analizar las respuestas del personal de salud encuestado frente a experiencias ya vividas que acontecen una decisión sea compleja o no, esto llevó a relacionar esta variable con la productividad más que todo laboral, aquella donde el personal es evaluada de sus perspectiva, logrando un éxito en su organización

de manera directa e indirecta, por medio de técnicas y uso de conocimientos de su profesión aplicada en la atención de los pacientes.

El instrumento de la variable productividad laboral a su vez busco encontrar desde su perspectiva como influenciaba su desarrollo en las dimensiones de eficacia y eficiencia, sobre sus acciones aplicada en el paciente; lo que se logró encontrar fue los beneficios de actuar con eficiencia frente a las situaciones complejas a la hora de atender al paciente y la eficacia como se resuelve rápidamente, haciendo uso de sus conocimientos y experiencias.

Es así como engranamos estas dos variables para relacionarlas entre sí, y encontrar o no su forma de interactuar una con otra y lograr un objetivo claro y definido en el beneficio no solo de conocimiento del personal de salud, sino también en el éxito de su organización y más aún en el desarrollo adecuado en los pacientes de su atención con metas a lograr el mejor rendimiento y progreso en su salud y beneficio de su vida.

La investigación buscó de forma exploratoria, recolectar y analizar datos de manera cuantitativa logrando usar instrumentos como el cuestionario, lo que nos llevó a recolectar los datos a través de diversas técnicas; manifestó en los resultados una correlación de las variables, afirmando nuestra hipótesis general; hallando también ya no existencia de una correlación de dos de las hipótesis específicas; y uno con relación directa y positiva.

Nuestra fortaleza al ser un estudio cuantitativo, fue el uso de diversas técnicas con medidas objetivas y análisis estadísticos, obteniendo así una validez frente a resultado mencionados; determinando la existencia de la relación de las variables estudiadas en esta investigación. Una de las debilidades fue encontrar en el proceso del análisis de datos la no correlación de dos de las dimensiones de la variable toma de decisiones con nuestra segunda variable, lo que nos llevó a deducir diferentes resultados que fueron influenciados de manera directa con el personal encuestados, dándonos más cuestionamientos sobre ser dimensiones independientes entre sí o poder lograr una relación tal vez en el uso de otra metodología, lo que nos llevaría a seguir investigando dicho controversia, acentuando así nuestro interés en deducir nuevas hipótesis del tema.

Como ya se viene explicando líneas arriba esta investigación buscó encontrar relación de las variables mencionadas al analizar cada una y sus dimensiones; y entre sí, porque se observó la importancia de relacionarlas y lograr el mismo objetivo que es tomar decisiones en un lapso de tiempo corto frente a situaciones complejas o sencillas y a su vez sin dejar de aplicar eficiencia en el tratamiento de cada paciente, influya o no la cantidad del mismo, y a su vez lograr de forma directa una productividad laboral desde la perspectiva del profesional de salud; que al lograr sus objetivos en forma particular con cada paciente, analice y observe sus logros y influya en el reconocimiento del mismo y directamente con el paciente, quien es en particular la población que queremos beneficiar.

## VI. CONCLUSIONES

- PRIMERO:** Se concluyó la existencia de una correlación significativa entre la toma de decisiones y la productividad laboral en un hospital público en Lima, 2022 aceptando la Hipótesis General; siendo la Rho de Sperman  $p= 0.252$ , que nos mostraría un nivel de correlación positiva baja entre ambas variables.
- SEGUNDO:** Se concluyó la no existencia de correlación entre el proceso de toma de decisiones y la productividad laboral, pues llegó a un nivel de significancia de 0.155, con una Rho de Sperman de  $p= 0.230$ , rechazando la hipótesis específica número uno.
- TERCERO:** Se concluyó la existencia de la correlación entre las decisiones programadas y la productividad laboral, pues el nivel de significancia fue de 0.04, con una Rho de Sperman de  $p= 0,230$ , que nos señalaría un nivel de correlación positiva entre las variables.
- CUARTA:** Se concluyó la no existencia de la relación entre las decisiones no programadas y la productividad laboral, señalando un nivel de significancia resultó 0,169; y el coeficiente de Rho de Sperman de  $p= 0,155$ ; que nos hace rechazar la hipótesis específica número tres

## VII.RECOMENDACIONES

- PRIMERO:** Se recomienda al jefe del servicio de los profesionales encuestados, brindar capacitaciones de forma periódica para la toma de decisiones en los profesionales de la salud siendo estas favorables para el bien de paciente
- SEGUNDO:** Se sugiere al jefe inmediato perteneciente al servicio de los profesionales encuestados en mención; tener en cuenta facilitarles o brindarles asesoría con un coaching sobre el proceso a la hora de tomar una decisión para el beneficio del paciente.
- TERCERO:** Se sugiere al jefe del servicio donde se realizó la investigación y para todos los profesionales que se hallan en el mismo servicio; llevar a cabo un Taller de liderazgo teórico practico sobre habilidad blandas para que el profesional de salud logre tomar decisiones no programadas de forma cauta y rápida en su laboral diario con el paciente.
- CUARTO:** El ministerio de salud pueda capacitar al personal de la salud en sus diferentes programas y habilidad blandas en el buen manejo del trato hacia el paciente y teniendo como fin lograr una eficacia y eficiencia de parte de este mismo personal para lograr una mejoría en su productividad laboral.
- QUINTO:** Se recomienda al investigador de la rama de la salud que halle importancia investigar estas variables estudiadas; realizar estudios donde se incluya las variables como satisfacción laboral encontrando mayor información aceptada y comprobada de la influencia de la satisfacción laboral en la toma de decisiones y productividad laboral.

## REFERENCIAS

- Aktouf, O. (2001). *La toma de decisiones*. Una revisión del tema, cap 8-pág. 254. Universidad Francisco de Paula Santander, Ocaña, Norte de Santander.  
[https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2824/Cap\\_8\\_TomadeDecisiones.pdf?sequence=12&isAllowed=y#:~:text=\(Chiavenato%2C%202009\)%20%E2%80%9CLa,19\)](https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2824/Cap_8_TomadeDecisiones.pdf?sequence=12&isAllowed=y#:~:text=(Chiavenato%2C%202009)%20%E2%80%9CLa,19))
- Alva, Z. (2014). *Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú agropecuaria S.A del distrito de Trujillo-2014*. [Tesis] Universidad Antenor Orrego.  
[http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/716/1/alva\\_jose\\_satisfacci%C3%93n\\_laboral\\_agropecuaria.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/716/1/alva_jose_satisfacci%C3%93n_laboral_agropecuaria.pdf)
- Antikainen, R. (2006). *Knowledge Work Productivity Assessment*. Institute of Industrial Management. Tampere University of Technology. Tampere, Finlando.  
[https://www.researchgate.net/publication/228397441\\_Knowledge\\_work\\_productivity\\_assessment](https://www.researchgate.net/publication/228397441_Knowledge_work_productivity_assessment)
- Avellón, B. (2015). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los piscicultores de la comunidad de pacococha - castrovirreyrna, Huancavelica*, Universidad Nacional de Huancavelica  
<https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/298459ff-54ee-4640-8d1a-3ca561df02ba/content>
- Baena, G. (2014). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. Primera edición en español, 2018. Editorial UTMACH.  
<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14207/1/Cap.1-Introducci%C3%B3n%20a%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica.pdf>

- Benavides, J. (2004). *Toma de decisiones y productividad laboral*” (estudio realizado con el área de salud de quetzaltenango. Universidad Rafael Landívar Facultad de Humanidades Campus de Quetzaltenango.  
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Quiroa-Claudia.pdf>
- Bobadilla, C. (2018). *Toma de decisiones y la productividad laboral en Jcodee SAC*. Lima Los Olivos 2018.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/24683>
- Bonome, M. (2010). *La Racionalidad en la toma de Decisiones: Análisis la Teoría de la decisión de Herbert A. Simon*. Netbiblo.  
[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=Pf1\\_uO6824AC&oi=fnd&pg=PA39&dq=toma+de+decisiones+segun+simon&ots=Yw3C4doq9F&sig=dVywx0pen0ml91jG6DeXJPI#v=onepage&q=toma%20de%20decisiones%20segun%20simon&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=Pf1_uO6824AC&oi=fnd&pg=PA39&dq=toma+de+decisiones+segun+simon&ots=Yw3C4doq9F&sig=dVywx0pen0ml91jG6DeXJPI#v=onepage&q=toma%20de%20decisiones%20segun%20simon&f=false)
- Calvo, R. (2018). *Theoretical Aproches to Evaluate Efficiency and Efficacy in Primary Healthcare Servicies in the Public Sector*.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S230691552018000100006](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S230691552018000100006)
- Carro, R. (2012). *Productividad y competitividad. El sistema de producción y operaciones. Facultad de ciencias económicas y sociales*.  
[http://nulan.mdp.edu.ar/1607/1/02\\_productividad\\_competitividad.pdf](http://nulan.mdp.edu.ar/1607/1/02_productividad_competitividad.pdf)
- Contreras, E. (2013). *La empresa familiar como objeto de estudio* (pp.15). Edition: 1, Chapter: La toma de decisiones en la empresa familiar, Publisher: Pearson.Editors: Universidad de guanajuato.  
[https://www.researchgate.net/publication/236961396\\_La\\_toma\\_de\\_decisiones\\_en\\_la\\_empresa\\_familiar](https://www.researchgate.net/publication/236961396_La_toma_de_decisiones_en_la_empresa_familiar)



Corbetta, P. (2003). *Metodología y técnicas de Investigación Social. Edición revizada.*

<https://diversidadlocal.files.wordpress.com/2012/09/metodologc3ada-y-tc3a9cnicas-de-investigacic3b3n-social-piergiorgio-corbetta.pdf>

Chiavenato, I. (2009). *La toma de decisiones. Una revisión del tema, cap 8-pág. 254.* Universidad Francisco de Paula Santander, Ocaña, Norte de Santander.  
[https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2824/Cap\\_8\\_TomadeDecisiones.pdf?sequence=12&isAllowed=y#:~:text=\(Chiavenato%2C%202009\)%20%E2%80%9CLa,19\).](https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2824/Cap_8_TomadeDecisiones.pdf?sequence=12&isAllowed=y#:~:text=(Chiavenato%2C%202009)%20%E2%80%9CLa,19))

Díaz, L (2018). *Relación entre toma de decisiones y productividad en las Fiscalías de Coronel Portillo, Ucayali 2018.*  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26262/diazrl.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Echevarría, M (2018). *Capacitación del personal en la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Carabayllo.*  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22663/Echevarria\\_TMY-SD.pdf?sequence=6&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22663/Echevarria_TMY-SD.pdf?sequence=6&isAllowed=y)

Ford, R (1994). *Utica decision making: A review of the empirical literature, Journal of Business Ethics, 13, 205-221.*  
<https://translateyar.ir/wp-content/uploads/2020/01/Ethical-Decision.pdf>

Gallardo, L. (2021). *Toma de decisiones y compromiso organizacional de los colaboradores del Proyecto Especial Chavimochic de Trujillo – 2021.*  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70193/Gallardo\\_MLDP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70193/Gallardo_MLDP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Greenwood, W. (1978). *Toma de Decisiones*. México.  
<https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/16502/TomaDecisiones.pdf>
- Hernández, R. (2003). *Metodología de la investigación*. Cap 3.  
<https://virtual.urbe.edu/tesispub/0081163/cap03.pdf>
- Herrera, F. (1996). *Direct approach processes in group decision making using linguistic OWA operators*, Fuzzy Sets and Systems, 79, 1996, págs. 175-190. [https://www.academia.edu/26072819/Toma\\_Decisiones\\_Lectura\\_](https://www.academia.edu/26072819/Toma_Decisiones_Lectura_)
- Gonzales, M. (2001). *Decision Support Systems: Organizational perspective*, Addison Wesley, 1978  
<https://studylib.es/doc/5206289/toma-de-decisiones-en-la-empresa--proceso-y-clasificaci%C3%B3n>
- Guanipa, M. (2010). *Conocimiento y prácticas del autocuidado de los pacientes ostomizados del servicio de cirugía del hospital nacional arzobispo loayza, lima 2022*.  
[https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6838/T061\\_40069067\\_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Guanipa%20\(2010\)%2C%20el%20m%C3%A9todo,los%20problemas%20planteados%20\(40\)](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6838/T061_40069067_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Guanipa%20(2010)%2C%20el%20m%C3%A9todo,los%20problemas%20planteados%20(40))
- Jaimes, L. (2015). Una mirada a la productividad laboral para las pymes de Confecciones. *Iteckne*, 12 (2), 177-187.  
[file:///C:/Users/MASTER/Downloads/Una\\_mirada\\_a\\_la\\_productividad\\_laboral\\_para\\_las\\_pym.pdf](file:///C:/Users/MASTER/Downloads/Una_mirada_a_la_productividad_laboral_para_las_pym.pdf)

- Jones, T. (1991). *Ethical decision making by individuals in organizations: An issue-contingent model*. *Academy of Management Review*, 16, 366-395.  
<https://link.springer.com/content/pdf/bfm:978-3-7908-1805-5/1?pdf=chapter%20toc>
- Lorenzo, E. (2018). *La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación profesional y Capacitación Laboral del MTPE-Lima, 2017*.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23150/LOR ENZO\\_GEP.pdf?sequence=1&isAllowed=y&%3A~%3Atext=Los%20auto res%20Robbins%20y%20Judge%2Cde%20eficacia%20como%20de%20eficiencia](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23150/LOR ENZO_GEP.pdf?sequence=1&isAllowed=y&%3A~%3Atext=Los%20auto res%20Robbins%20y%20Judge%2Cde%20eficacia%20como%20de%20eficiencia)
- Mauricio, R. (2021). *Gestión del conocimiento y productividad de una empresa constructora del Perú*. South Florida. 2(4). <https://hablemosdeempresas.com>
- Melé, D. (2000). *Racionalidad ética en las decisiones empresariales*. *Revista Empresa y Humanismo*, II(2), 411-437.  
<https://revistas.unav.edu/index.php/empresa-y-y-humanismo/article/view/33410/28885>
- Medina, J. (2007). *Modelo integral de productividad: una visión estratégica*.  
<http://repository.usergioarboleda.edu.co/handle/11232/549>
- Molina F (2018). *Liderazgo y toma de decisiones*, Quetzaltenango, junio de 2018 campus de Quetzaltenango.  
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Molina-Fabiola.pdf>

Morán y Pérez, (2019). *La Capacitación y Productividad Laboral de los colaboradores de la empresa Mapfre, Miraflores.*

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74254/Moran\\_RME-P%c3%a9rez\\_CJA-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74254/Moran_RME-P%c3%a9rez_CJA-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Mosquera, P. (2022). *Productividad laboral y salud ocupacional en usuarios internos de un centro médico de Guayaquil, 2022.*

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93741/Mosquera\\_PLK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93741/Mosquera_PLK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

---

Neyra, L. (2009). *Productividad laboral en los empleados que laboran en la gerencia de acondicionamiento territorial de la municipalidad provincial de Coronel Portillo - Ucayali, 2020.* Facultad de Ciencias Contables y Administrativas Escuela profesional de Administración de Negocios.

[http://repositorio.upp.edu.pe/bitstream/UPP/238/1/trabajo%20de%20investigaci%C3%B3n\\_reyna.pdf](http://repositorio.upp.edu.pe/bitstream/UPP/238/1/trabajo%20de%20investigaci%C3%B3n_reyna.pdf)

Organización Mundial de la Salud. (2018). *Metodologías de la OPS/OMS para intercambio de información y gestión del conocimiento en salud.* Washington, D.C.: OPS; 2018.

[https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/52952/Decisionespublicas\\_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/52952/Decisionespublicas_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Organización Internacional del Trabajo. (2008). *Productividad laboral.* Organización Internacional del Trabajo - *Indicadores clave del mercado de trabajo.*

<https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/productivity/langes/index.htm#55>

Organización Panamericana de la Salud (2021). *Salud de los trabajadores*. OPS.  
<https://www.paho.org/es/temas/saludtrabajadores#:~:text=La%20fuerza%20de%20trabajo%20en,en%20todos%20los%20sectores%20econ%C3%B3micos>

Pineda, B. (1994) *Población, Muestra y Muestreo*. *Punto Cero*, 09(08), 69-74.  
Recuperado en 14 de diciembre de 2022, de  
[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&tlng=es)

Quiroga, C. (2014). *Toma de decisiones y productividad laboral*, estudio realizado con el área de salud de Quetzaltenango. Universidad Rafael Landívar.  
[file:///c:/users/master/downloads/toma%20de%20decisiones%20y%20productividad%20laboral%20\(estudio%20realizado%20con%20el%20c3%81rea%20de%20salud%20de%20quetzaltenango\)%20tesis.pdf](file:///c:/users/master/downloads/toma%20de%20decisiones%20y%20productividad%20laboral%20(estudio%20realizado%20con%20el%20c3%81rea%20de%20salud%20de%20quetzaltenango)%20tesis.pdf)

Robbins, S. y Coulter, M. (2005). *Administración*. México. Editorial Pearson.  
Educación <https://sites.google.com/site/escobarllanosashley/unidad-4-toma-de-decisiones/modelo-de-toma-de-decisiones-robbins-y-coulter>

Robbins, S. y Judge, T. (2010). *Proceso de Toma de Decisiones*. Editorial Ilumno.  
Pág.  
12. <https://repositorio.usam.ac.cr/xmlui/bitstream/handle/506/871/LEC%20ADM%20EMP%200002%202017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Robbins, S. y Judge, T. (2013). *La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación profesional y Capacitación Laboral del MTPE–Lima, 2017*.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23150/LOR ENZO\\_GEP.pdf?sequence=1&isAllowed=y&%3A~%3Atext=Los%20autores%20Robbins%20y%20Judge%2Cde%20eficacia%20como%20de%20eficiencia](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23150/LOR ENZO_GEP.pdf?sequence=1&isAllowed=y&%3A~%3Atext=Los%20autores%20Robbins%20y%20Judge%2Cde%20eficacia%20como%20de%20eficiencia)

Romeo, M. (2003). *Toma de decisiones y productividad laboral, estudio realizado con el área de salud de Quetzaltenango*. Universidad Rafael Landívar Facultad de Humanidades Campus de Quetzaltenango.  
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Quiroa-Claudia.pdf>

Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación*, cap.1, McGraw-Hill Interamericana. México, D.F. 2003.

[https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjri7HU0fX7AhXPILkGHeyvCKoQFnoECAkQAw&url=http%3A%2F%2Fcatarina.udlap.mx%2Fu\\_dl\\_a%2Ftales%2Fdocumentos%2Fad%2Farmida\\_r\\_a%2Fcapitulo3.pdf&usg=AOvVaw0oBIR184QTHL1ZbAZzD3NQ](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjri7HU0fX7AhXPILkGHeyvCKoQFnoECAkQAw&url=http%3A%2F%2Fcatarina.udlap.mx%2Fu_dl_a%2Ftales%2Fdocumentos%2Fad%2Farmida_r_a%2Fcapitulo3.pdf&usg=AOvVaw0oBIR184QTHL1ZbAZzD3NQ)

Santamaría, C. (2019). *Toma de decisiones en la productividad laboral en una Institución Castrense*, Región Callao, año 2018.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53948/Santamar%C3%ada\\_VCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53948/Santamar%C3%ada_VCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Shackle, S. (1961). *Decisión, Order and Time*, Cambridge University Press, Cambridge, 1961. <https://www.cambridge.org/core/journals/canadian-journal-of-economics-and-political-science-revue-canadienne-de-economiques-et-science-politique/article/abs/decision-order-and-time-in-human-affairs-by-g-l-s-shackle-cambridge-at-the-university-press-toronto-macmillan-1961-pp-xiv-302-600/0C60FF5EA59D971D789520C11E727806>

Schroeder, G. (2009). *Administración de operaciones*, Ed. McGraw Hill, 500- 533  
[https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/1049/arana\\_la.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/1049/arana_la.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Herbert S. (1977). *Decisiones Programadas y No Programadas* | Herbert A. Simon  
<https://blog.conducetuempresa.com/2018/08/decisiones-programadas-y-no-programadas.html>

- Tichy, J. (2007). *Making the tough call ("Tomar decisiones difíciles")* Editorial Paidós. Madrid, 2010.  
<https://www.marcialpons.es/libros/criterio/9788449323805/>
- Torrecilla, O. (2005). *Clima organizacional y su relación con la productividad laboral. Mza., documento de cátedra, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, UNC.*  
[https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/50735796/Clima\\_organizacional-libre.pdf?1481003141=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DCLIMA\\_ORGANIZACIONAL\\_Y\\_SU\\_RELACION\\_CON](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/50735796/Clima_organizacional-libre.pdf?1481003141=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DCLIMA_ORGANIZACIONAL_Y_SU_RELACION_CON)
- Van Der, B. (2005). *Motivación y Productividad laboral, estudio realizado en la empresa municipal aguas de xelaju emax, Campus de Quetzaltenango-Quetzaltenango, diciembre de 2014.*  
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Ochoa-Katleen.pdf>
- Vargas, R. (2021). *Productividad laboral en los empleados que laboran en la gerencia de acondicionamiento territorial de la municipalidad provincial de Coronel Portillo-Ucayali, 2020.*  
[http://repositorio.upp.edu.pe/bitstream/UPP/238/1/trabajo%20de%20investigaci%c3%b3n\\_reyna.pdf](http://repositorio.upp.edu.pe/bitstream/UPP/238/1/trabajo%20de%20investigaci%c3%b3n_reyna.pdf)
- Villanueva, L (2015). *La toma de decisiones en la organización y el gran valor del profesional de la información en su desarrollo.* <http://www.infotecarios.com>
- Wiig, K. (2003), *A Knowledge Model for Situation-Handling A 2003 White Paper from Knowledge Research Institute, Inc.* by KARL M. Wiig.  
[https://www.researchgate.net/publication/220363117\\_A\\_knowledge\\_model\\_for\\_situation-handling](https://www.researchgate.net/publication/220363117_A_knowledge_model_for_situation-handling)

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de consistencia

Título:							
Problemas	Objetivos	Hipotesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1 Toma de Decisiones				
Existe una relación en la toma de decisiones y la productividad laboral en un hospital público, lima 2022	Determinar la relación entre la toma de decisiones y la productividad laboral en un hospital público, lima 2022	existe alguna relación entre la toma de decisiones y la productividad laboral de un hospital público, lima 2022	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Proceso de Toma de Decisiones	1. Decisiones tomadas afectan positivamente.	1,5	Escala Ordinal de Likert	Bajo del 5 al 11 Medio del 12 al 18 Alta del 19 al 25
				2. Decisiones se toman con incertidumbre y riesgo			
				3. Importante la creatividad a la hora de tomar decisiones.			
				4. Decisiones tomadas resuelven requerimientos del usuario.			
	5. Necesidad de tener varias alternativas para tomar la mejor decisión						
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Decisiones Programadas	1. Decisión individual tiene mejores resultados.	6,10	Escala Ordinal de Likert	Bajo del 5 al 11 Medio del 12 al 18 Alta del 19 al 25
existe una relación entre la toma de decisiones y la dimensión de eficacia en un hospital público, lima 2022	determinar la relación entre la toma de decisiones y la dimensión de eficiencia de un hospital público, lima 2022.	existe relación entre la toma de decisiones y la dimensión de eficacia		2. Decisiones en grupo.			
				3. Decisiones programadas ayudan a lograr las metas laborales.			
				4. Incrementado de la productividad de la institución.			
				5. Desempeño laboral y valoración de jefes			
			Decisiones no Programadas	1. Habilidad para analizar y tomar Decisiones	11,15	Escala Ordinal de Likert	Bajo del 5 al 11 Medio del 12 al 18 Alta del 19 al 25
	2. Tomada en cuenta opinión.						
	3. Consecuencias de las decisiones.						
	4. Decisiones adecuadas y aceptadas por el usuario.						
	5. Intervención en las decisiones no programadas						
existe una relación	determinar la	existe relación	Variable 2 Productividad laboral				



entre la toma de decisiones y la	relación entre la toma de	entre la toma de decisiones	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de	Niveles o rangos
dimensión de eficiencia en un hospital público, lima 2022.	decisiones y la dimensión de eficacia de un hospital público, lima 2022	y la dimensión eficiencia.	Eficacia	1. Eficacia al realizar las actividades	1, 2 3,4 5 6,7	Escala Ordinal de Likert	Bajo del 07 al 16 Medio del 17 al 26 Alta del 27 al 35
				2. Eficacia en la generación del valor			
				3. Eficacia en la comunicación			
				4. Eficacia en el desarrollo de problemas			
			Eficiencia	1. Eficiencia en su manejo de recursos	8 9,10 11,12 13, 14 15	Escala Ordinal de Likert	Bajo del 8 al 18 Medio del 19 al 29 Alta del 30 al 40
				2. Eficiencia en cuanto al tiempo			
				3. Eficiencia en el ambiente laboral			
				4. Eficiencia en la muestra presupuestal			
				5. Eficiencia en las capacitaciones brindadas			
<b>Diseño de investigación:</b>		<b>Población y Muestra:</b>	<b>Técnicas e instrumentos:</b>		<b>Método de análisis de datos:</b>		
Enfoque: Cuantitativo Tipo: básico Método: hipotético deductivo Diseño: no experimental		Población: 120 Muestra:80	Técnicas: encuesta Instrumentos: cuestionario		Descriptiva: tabla de frecuencias Inferencial: correlacional		

## ANEXO 2 Matriz de operacionalización

Variable de Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición
<b>Toma de decisiones</b>	Benavides, J. (2004) Indica que las decisiones que se van a tomar acarrearán múltiples opciones a fin que los problemas sean resueltos o en su defecto sean utilizados para el mejor desarrollo de la organización.	Es un instrumento que nos servirá para comparar los diferentes niveles de producción de forma personal, en este caso aplicado al personal de salud; medible en sus tres dimensiones.	Proceso de toma de Decisiones	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Decisiones tomadas afectan de positivamente.</li> <li>2. Decisiones se toman con incertidumbre y riesgo.</li> <li>3. Importante la creatividad a la hora de tomar decisiones.</li> <li>4. Decisiones tomadas resuelven requerimientos del usuario.</li> <li>5. Necesidad de tener varias alternativas para tomar la mejor decisión</li> </ol>	Escala Ordinal de Likert  1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre
			Decisiones No programadas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Decisión individual tiene mejores resultados.</li> <li>2. Decisiones en grupo.</li> <li>3. Decisiones programadas ayudan a lograr las metas laborales.</li> <li>4. Incrementado de la productividad de la institución.</li> <li>5. Desempeño laboral y valoración de jefes</li> </ol>	
			Decisiones programadas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Habilidad para analizar y tomar Decisiones</li> <li>2. Tomada en cuenta opinión.</li> <li>3. Consecuencias de las decisiones.</li> <li>4. Decisiones adecuadas y aceptadas por el usuario.</li> </ol>	

				5. Intervención en las decisiones no programadas.	
<b>Productividad Laboral</b>	Robbins, S y Judge ,T (2013), definen la productividad como un alto nivel de evaluación y análisis en el accionar de una organización. Es decir, si una empresa produce más productos en corto tiempo volviéndose eficaz y eficiente.	Es una variable que será medida en sus 3 dimensiones con sus 15 ítems.	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eficacia al realizar las actividades</li> <li>- Eficacia en la generación del valor</li> <li>- Eficacia en la comunicación</li> <li>- Eficacia en el desarrollo de problemas</li> </ul>	Escala Ordinal de Likert  1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre
			Eficacia	<p>Eficiencia en su manejo de recursos Eficiencia en cuanto al tiempo Eficiencia en el ambiente laboral Eficiencia en la muestra presupuestal Eficiencia en las capacitaciones brindadas</p>	

**ANEXO 03**

**INTRUMENTO: CUESTIONARIO DE LA VARIABLE**

**Productividad laboral**

**1. Instrucciones:**

Estimado participante, el presente tiene el propósito de recopilar datos sobre la productividad laboral, donde encontrarán preguntas entorno a la eficacia y eficiencia de la productividad en su centro de labores.

**2. Información específica: marque con una X, solo una opción.**

1.	2.	3.	4.	5.
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD LABORAL**

No.	Dimensión Eficacia	1	2	3	4	5
1.	Se logran los objetivos programados en cada tratamiento					
2.	Se cumplen cada uno de los procedimientos terapéuticos					
3.	Se realizan las actividades en el tiempo acordado en el ambiente designado					
4.	Se utiliza los recursos técnicos encontrados en el ambiente designado					
5.	El dialogo con los demás colegas es coloquial y respetuoso					
6.	Todos los trabajadores participan en las reuniones del servicio					
7.	Se resuelven los problemas del ambiente del cual es responsable, con lógica y analítica					
	Dimensión Eficiencia	1	2	3	4	5
8.	Se manejan correctamente los insumos que proporciona la jefatura del servicio					
9.	La mayoría de veces se realiza el tratamiento de su ambiente designado, en menor tiempo que el resto de los ambientes					
10.	Se hace uso de los diferentes recursos técnicos simultáneamente para lograr atender a más pacientes en menos tiempo requerido					
11.	Se maneja la empatía profesionalmente con el paciente en su tratamiento en todo momento					
12.	Se posee la capacidad de resolver asuntos laborales en su ambiente designado, bajo presión					
13.	Se realiza capacitaciones al personal de forma constante					
14.	Se aprovecha al máximo las capacitaciones que se realiza en el servicio					
15.	Las capacitaciones ayudan a realizar eficientemente las actividades					

Muchas gracias por su participación.

ANEXO 04

INTRUMENTO: CUESTIONARIO DE LA VARIABLE

Toma de decisiones

3. Instrucciones:

Estimado participante, el presente tiene el propósito de recopilar datos sobre la toma de decisiones, donde encontrarán preguntas entorno a la toma de decisiones en su centro de labores

4. Información específica: marque con una X, solo una opción.

1.	2.	3.	4.	5.
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TOMA DE DECISIONES

No.	DIMENSIÓN 1 Proceso de Toma de Decisiones	1	2	3	4	5
1.	Opina Ud. que las decisiones tomadas afectan de una manera positiva					
2.	Considera Ud. que las decisiones se toman con incertidumbre y riesgo					
3.	Considera Ud. que es importante la creatividad a la hora de tomar decisiones					
4.	Considera Ud. que las decisiones que se toman resuelven los requerimientos del paciente.					
5.	Considera Ud. que es necesario que se deben tomar varias alternativas para tomar la mejor decisión.					
	DIMENSIÓN 2 Decisiones Programadas	1	2	3	4	5
6.	Considera Ud. que obtiene mejores resultados al tomar decisiones individuales.					
7.	Considera Ud. que tomar decisiones en grupo darán mejores resultados.					
8.	Considera Ud. que las decisiones programadas ayudaran a lograr las metas laborales					
9.	Considera Ud. que la calidad de su trabajo ha incrementado la productividad de su servicio.					
10.	Considera Ud. que su desempeño laboral es valorado por sus jefes.					
	DIMENSIÓN 3 Decisiones no Programadas					
11.	Considera Ud. que es importante tener habilidad para analizar y tomar buenas decisiones.					
12.	Considera Ud. que su opinión es tomada en cuenta a la hora de toma de decisiones					
13.	Considera Ud. que las consecuencias de las decisiones tomadas han ayudado al buen desarrollo de su servicio					
14.	Considera Ud. que sus decisiones tomadas son las adecuadas y aceptadas por el paciente.					
15.	Considera Ud. que intervenir en las decisiones no programadas, son importantes para mejorar su desempeño profesional					

Muchas gracias por su participación.

ANEXO 05



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: PRODUCTIVIDAD LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN EFICACIA</b>								
1	Se logran los objetivos programados en cada tratamiento	✓		✓		✓		
2	Se cumplen cada uno de los procedimientos indicados	✓		✓		✓		
3	Se realizan las actividades en el tiempo acordado en el ambiente designado	✓		✓		✓		
4	Se utiliza los recursos técnicos encontrados en el ambiente designado	✓		✓		✓		
5	El diálogo con los demás colegas es coloquial y respetuoso	✓		✓		✓		
6	Todos los trabajadores participan en las reuniones del servicio	✓		✓		✓		
7	Se resuelven los problemas del ambiente del cual es responsable, con lógica y analítica	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN EFICIENCIA</b>								
8	Se manejan correctamente los insumos que proporciona la jefatura del servicio	✓		✓		✓		
9	La mayoría de veces se realiza el tratamiento de su ambiente designado, en menor tiempo que el resto de los ambientes	✓		✓		✓		
10	Se hace uso de los diferentes recursos técnicos simultáneamente para lograr atender a más pacientes en menos tiempo requerido	✓		✓		✓		
11	Se maneja la empatía profesionalmente con el paciente en su tratamiento en todo momento	✓		✓		✓		
13	Se posee la capacidad de resolver asuntos laborales en su ambiente designado, bajo presión	✓		✓		✓		
14	Se realiza capacitaciones al personal de forma constante	✓		✓		✓		
15	Se aprovecha al máximo las capacitaciones que se realiza en el servicio	✓		✓		✓		
16	Las capacitaciones ayudan a realizar eficientemente las actividades	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI EXISTE SUFICIENCIA.

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. (Mg.) CHUCULLIÑANQUI PAVLUD BEATRIZ MARTHA DNI: 07033783

Especialidad del validador: Mg. EFICIENCIA DE LA SALUD CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD EN LA ESPECIALIDAD DE TECNOLOGÍA MÉDICA - TERAPIA FÍSICA Y REHABILITACIÓN

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

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

...del 2022.

*[Firma]*  
 OS - 294357  
 Beatriz Martha Chucullañanqui Pavlud  
 Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: PRODUCTIVIDAD LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN EFICACIA</b>								
1	Se logran los objetivos programados en cada tratamiento	✓		✓		✓		
2	Se cumplen cada uno de los procedimientos indicados	✓		✓		✓		
3	Se realizan las actividades en el tiempo acordado en el ambiente designado	✓		✓		✓		
4	Se utiliza los recursos técnicos encontrados en el ambiente designado	✓		✓		✓		
5	El diálogo con los demás colegas es coloquial y respetuoso	✓		✓		✓		
6	Todos los trabajadores participan en las reuniones del servicio	✓		✓		✓		
7	Se resuelven los problemas del ambiente del cual es responsable, con lógica y analítica	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN EFICIENCIA</b>								
8	Se manejan correctamente los insumos que proporciona la jefatura del servicio	✓		✓		✓		
9	La mayoría de veces se realiza el tratamiento de su ambiente designado, en menor tiempo que el resto de los ambientes	✓		✓		✓		
10	Se hace uso de los diferentes recursos técnicos simultáneamente para lograr atender a más pacientes en menos tiempo requerido	✓		✓		✓		
11	Se maneja la empatía profesionalmente con el paciente en su tratamiento en todo momento	✓		✓		✓		
13	Se posee la capacidad de resolver asuntos laborales en su ambiente designado, bajo presión	✓		✓		✓		
14	Se realiza capacitaciones al personal de forma constante	✓		✓		✓		
15	Se aprovecha al máximo las capacitaciones que se realiza en el servicio	✓		✓		✓		
16	Las capacitaciones ayudan a realizar eficientemente las actividades	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI EXISTE SUFICIENCIA.

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. (Mg.) CHUCULLIÑANQUI PAVLUD BEATRIZ MARTHA DNI: 07033783

Especialidad del validador: Mg. EFICIENCIA DE LA SALUD CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD EN LA ESPECIALIDAD DE TECNOLOGÍA MÉDICA - TERAPIA FÍSICA Y REHABILITACIÓN

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


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

...del 2022.

*[Firma]*  
 OS - 294357  
 Beatriz Martha Chucullañanqui Pavlud  
 Firma del Experto Informante.



ANEXO 06


  
 ESCUELA DE POSTGRADO

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: TOMA DE DECISIONES**

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1 Proceso de Toma de Decisiones</b>								
1	Opina Ud. que las decisiones tomadas afectan de una manera positiva	✓		✓		✓		
2	Considera Ud. que las decisiones se toman con incertidumbre y riesgo	✓		✓		✓		
3	Considera Ud. que es importante la creatividad a la hora de tomar decisiones	✓		✓		✓		
4	Considera Ud. que las decisiones que se toman resuelven los requerimientos del paciente.	✓		✓		✓		
5	Considera Ud. que es necesario que se deben tomar varias alternativas para tomar la mejor decisión.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 2 Decisiones Programadas</b>								
6	Considera Ud. que obtiene mejores resultados al tomar decisiones individuales.	✓		✓		✓		
7	Considera Ud. que tomar decisiones en grupo darán mejores resultados.	✓		✓		✓		
8	Considera Ud. que las decisiones programadas ayudaran a lograr las metas laborales	✓		✓		✓		
9	Considera Ud. que la calidad de su trabajo ha incrementado la productividad de su servicio.	✓		✓		✓		
10	Considera Ud. que su desempeño laboral es valorado por sus jefes.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 3 Decisiones no Programadas</b>								
11	Considera Ud. que es importante tener habilidad para analizar y tomar buenas decisiones.	✓		✓		✓		
12	Considera Ud. que su opinión es tomada en cuenta a la hora de toma de decisiones	✓		✓		✓		
13	Considera Ud. que las consecuencias de las decisiones tomadas han ayudado al buen desarrollo de su servicio	✓		✓		✓		
14	Considera Ud. que sus decisiones tomadas son las adecuadas y aceptadas por el paciente	✓		✓		✓		
15	Considera Ud. que intervenir en las decisiones no programadas, son importantes para mejorar su desempeño profesional	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_ Hay suficiencia \_\_\_\_\_


Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ X ]**    **Aplicable después de corregir [ ]**    **No aplicable [ ]**


Apellidos y nombres del juez validador. Dni/ Mg: **Mg. HERNAN JUNIOR MELENDEZ RIEGA**    DNI: **43444671**

Especialidad del validador: **GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

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

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

.....de.....del 20.....  
  
 \_\_\_\_\_  
**Firma del Exerto Informante.**


  
 ESCUELA DE POSTGRADO

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: PRODUCTIVIDAD LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION EFICACIA</b>								
1	Se logran los objetivos programados en cada tratamiento	✓		✓		✓		
2	Se cumplen cada uno de los procedimientos indicados	✓		✓		✓		
3	Se realizan las actividades en el tiempo acordado en el ambiente designado	✓		✓		✓		
4	Se utiliza los recursos técnicos encontrados en el ambiente designado	✓		✓		✓		
5	El dialogo con los demás colegas es coloquial y respetuoso	✓		✓		✓		
6	Todos los trabajadores participan en las reuniones del servicio	✓		✓		✓		
7	Se resuelven los problemas del ambiente del cual es responsable, con lógica y analítica	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION EFICIENCIA</b>								
8	Se manejan correctamente los insumos que proporciona la jefatura del servicio	✓		✓		✓		
9	La mayoría de veces se realiza el tratamiento de su ambiente designado, en menor tiempo que el resto de los ambientes	✓		✓		✓		
10	Se hace uso de los diferentes recursos técnicos simultáneamente para lograr atender a más pacientes en menos tiempo requerido	✓		✓		✓		
11	Se maneja la empatía profesionalmente con el paciente en su tratamiento en todo momento	✓		✓		✓		
13	Se posee la capacidad de resolver asuntos laborales en su ambiente designado, bajo presión	✓		✓		✓		
14	Se realiza capacitaciones al personal de forma constante	✓		✓		✓		
15	Se aprovecha al máximo las capacitaciones que se realiza en el servicio	✓		✓		✓		
16	Las capacitaciones ayudan a realizar eficientemente las actividades	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_ Hay suficiencia \_\_\_\_\_


Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ X ]**    **Aplicable después de corregir [ ]**    **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Dni/ Mg: **Mg. HERNAN JUNIOR MELENDEZ RIEGA**    DNI: **43444671**

Especialidad del validador: **GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

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

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

**30 de Setiembre del 2022**  
  
 \_\_\_\_\_  
**Firma del Exerto Informante.**

ANEXO 07

ESCUELA DE POSGRADO  
**UCV**  
 ESCUELA DE POSGRADO

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: TOMA DE DECISIONES**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 Proceso de Toma de Decisiones</b>								
1	Opina Ud. que las decisiones tomadas afectan de una manera positiva	X		X		X		
2	Considera Ud. que las decisiones se toman con incertidumbre y riesgo	X		X		X		
3	Considera Ud. que es importante la creatividad a la hora de tomar decisiones	X		X		X		
4	Considera Ud. que las decisiones que se toman resuelven los requerimientos del paciente	X		X		X		
5	Considera Ud. que es necesario que se deben tomar varias alternativas para tomar la mejor decisión.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2 Decisiones Programadas</b>								
6	Considera Ud. que obtiene mejores resultados al tomar decisiones individuales.	X		X		X		
7	Considera Ud. que tomar decisiones en grupo darán mejores resultados.	X		X		X		
8	Considera Ud. que las decisiones programadas ayudaran a lograr las metas laborales	X		X		X		
9	Considera Ud. que la calidad de su trabajo ha incrementado la productividad de su servicio.	X		X		X		
10	Considera Ud. que su desempeño laboral es valorado por sus jefes.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3 Decisiones no Programadas</b>								
11	Considera Ud. que es importante tener habilidad para analizar y tomar buenas decisiones.	X		X		X		
12	Considera Ud. que su opinión es tomada en cuenta a la hora de toma de decisiones	X		X		X		
13	Considera Ud. que las consecuencias de las decisiones tomadas han ayudado al buen desarrollo de su servicio	X		X		X		
14	Considera Ud. que sus decisiones tomadas son las adecuadas y aceptadas por el paciente	X		X		X		
15	Considera Ud. que intervenir en las decisiones no programadas, son importantes para mejorar su desempeño profesional	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X]    **Aplicable después de corregir** [ ]    **No aplicable** [ ]

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: JARA PINO PAUL ALEXANDER    DNI: 42974433

Especialidad del validador: GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD

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

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

03 de OCTUBRE del 2022  
  
 Mtro. Paul Alexander JARA PINO  
 CTMP: 7545  
 Firma del Experto Informante

ESCUELA DE POSGRADO  
**UCV**  
 ESCUELA DE POSGRADO

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: PRODUCTIVIDAD LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN EFICACIA</b>								
1	Se logran los objetivos programados en cada tratamiento	X		X		X		
2	Se cumplen cada uno de los procedimientos indicados	X		X		X		
3	Se realizan las actividades en el tiempo acordado en el ambiente designado	X		X		X		
4	Se utiliza los recursos técnicos encontrados en el ambiente designado	X		X		X		
5	El diálogo con los demás colegas es coloquial y respetuoso	X		X		X		
6	Todos los trabajadores participan en las reuniones del servicio	X		X		X		
7	Se resuelven los problemas del ambiente del cual es responsable, con lógica y analítica	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN EFICIENCIA</b>								
8	Se manejan correctamente los insumos que proporciona la jefatura del servicio	X		X		X		
9	La mayoría de veces se realiza el tratamiento de su ambiente designado, en menor tiempo que el resto de los ambientes	X		X		X		
10	Se hace uso de los diferentes recursos técnicos simultáneamente para lograr atender a más pacientes en menos tiempo requerido	X		X		X		
11	Se maneja la empatía profesionalmente con el paciente en su tratamiento en todo momento	X		X		X		
13	Se posee la capacidad de resolver asuntos laborales en su ambiente designado, bajo presión	X		X		X		
14	Se realiza capacitaciones al personal de forma constante	X		X		X		
15	Se aprovecha al máximo las capacitaciones que se realiza en el servicio	X		X		X		
16	Las capacitaciones ayudan a realizar eficientemente las actividades	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X]    **Aplicable después de corregir** [ ]    **No aplicable** [ ]

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: JARA PINO PAUL ALEXANDER    DNI: 42974433

Especialidad del validador: GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD

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

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

03 de OCTUBRE del 2022  
  
 Mtro. Paul Alexander JARA PINO  
 CTMP: 7545  
 Firma del Experto Informante



## ANEXO 08

REGISTRO NACIONAL DE <b>GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES</b>		
<b>GRADUADO</b>	<b>GRADO O TÍTULO</b>	<b>INSTITUCIÓN</b>
MELENDEZ RIEGA, HERNAN JUNIOR DNI 43444671	BACHILLER EN TECNOLOGIA MEDICA Fecha de diploma: 05/05/2009 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLAREAL <i>PERU</i>
MELENDEZ RIEGA, HERNAN JUNIOR DNI 43444671	LICENCIADO EN TECNOLOGIA MEDICA ESPECIALIDAD - TERAPIA FISICA Y REHABILITACION Fecha de diploma: 31/03/2010 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLAREAL <i>PERU</i>
MELENDEZ RIEGA, HERNAN JUNIOR DNI 43444671	MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 25/11/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 09/10/2017 Fecha egreso: 11/08/2019	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <a href="https://enlinea.sunedu.gob.pe/">https://enlinea.sunedu.gob.pe/</a>		

<b>GRADUADO</b>	<b>GRADO O TÍTULO</b>	<b>INSTITUCIÓN</b>
CHUQUILLANQUI PAULINO, BEATRIZ MARTINA DNI 07033783	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 24/07/2008 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD SAN PEDRO <i>PERU</i>
CHUQUILLANQUI PAULINO, BEATRIZ MARTINA DNI 07033783	LICENCIADA EN EDUCACION SECUNDARIA EN LA ESPECIALIDAD DE CIENCIA, TECNOLOGIA Y AMBIENTE Fecha de diploma: 22/12/2008 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD SAN PEDRO <i>PERU</i>
CHUQUILLANQUI PAULINO, BEATRIZ MARTINA DNI 07033783	MAGISTER EN CIENCIAS DE LA SALUD CON MENCION EN DIRECCION Y GESTION DE LOS SERVICIOS DE SALUD EN LA ESPECIALIDAD DE TECNOLOGIA MEDICA - TERAPIA FISICA Y REHABILITACION Fecha de diploma: 13/07/15 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD SAN PEDRO <i>PERU</i>
CHUQUILLANQUI PAULINO, BEATRIZ MARTINA	BACHILLER EN TECNOLOGIA MEDICA Fecha de diploma: 17/05/1991 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

## ANEXO 09

REGISTRO NACIONAL DE

Aplicativo

Guía

**GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
JARA PINO, PAUL ALEXANDER DNI 42974433	BACHILLER EN TECNOLOGIA MEDICA Fecha de diploma: 27/05/2009 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
JARA PINO, PAUL ALEXANDER DNI 42974433	LICENCIADO EN TECNOLOGIA MEDICA ESPECIALIDAD : TERAPIA FISICA Y REHABILITACION Fecha de diploma: 31/03/2010 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
JARA PINO, PAUL ALEXANDER DNI 42974433	MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 14/02/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 09/10/2017 Fecha egreso: 20/01/2019	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
JARA PINO, PAUL ALEXANDER DNI 42974433	TITULO DE ESPECIALISTA EN FISIOTERAPIA EN EL ADULTO MAYOR Fecha de diploma: 14/07/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 19/01/2019	UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER S.A. <i>PERU</i>

## BASE DE DATOS DE LA VARIABLE 01

	VARIABLE 1 TOMA DE DECISIONES																SUMA	
	DIMENSION PROCESO DE TOMA DE DECISIONES						DECISIONES PROGRAMADAS					DECISIONES NO PROGRAMADAS						
	1Proc	2Proc	3Proc	4Proc	5Proc	Total	6Progra	7Progra	8Progra	9Progra	10Progra	Total	11NoProgra	12NoProgra	13NoProgra	14NoProgra		15NoProgra
1	4	1	4	4	4	17	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	19	56
2	4	2	5	4	5	20	4	5	4	4	22	5	3	4	4	4	20	62
3	4	3	3	3	3	16	3	4	5	3	18	5	2	3	4	4	19	53
4	4	3	5	4	5	21	3	5	5	5	21	5	3	4	4	4	20	62
5	5	2	5	5	5	22	3	4	5	4	21	5	5	5	5	4	24	67
6	5	1	5	5	5	21	3	5	5	5	23	5	5	5	5	3	23	67
7	5	1	5	4	5	20	3	5	5	5	23	5	4	5	5	4	23	66
8	5	1	3	5	4	18	2	3	5	5	20	5	4	5	4	3	21	59
9	2	2	5	3	5	17	4	4	4	4	18	4	4	4	4	4	20	55
10	5	4	4	4	4	22	5	5	5	5	24	5	5	5	4	4	23	69
11	5	2	5	4	5	21	1	5	5	5	21	5	5	5	4	3	22	64
12	4	2	5	5	5	21	3	4	5	5	21	5	4	5	5	4	23	65
13	5	1	5	5	4	20	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	69
14	3	3	4	3	4	17	3	4	4	4	18	4	3	4	3	3	17	52
15	4	3	5	4	5	21	3	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25	66
16	5	4	5	5	5	24	3	5	5	5	22	5	3	4	5	5	22	68
17	5	4	4	4	5	22	5	5	5	5	24	5	5	5	4	4	23	69
18	4	2	5	5	5	21	3	5	5	5	22	5	4	5	5	3	22	65
19	5	3	5	5	4	22	3	4	4	4	20	5	4	5	5	4	23	65
20	5	3	5	4	4	21	3	5	5	5	22	4	5	4	4	4	21	64
21	5	2	4	5	5	21	3	5	5	5	23	5	5	5	4	3	22	66
22	5	1	5	3	5	19	2	3	5	5	18	5	4	4	4	4	21	58
23	4	1	4	4	4	18	4	4	5	4	22	5	5	5	4	4	23	63
24	5	1	5	4	5	20	3	5	5	5	23	5	4	5	5	4	23	66
25	5	1	3	5	4	18	2	3	5	5	20	5	4	5	4	3	21	59
26	2	2	5	3	5	17	4	4	4	4	18	4	4	4	4	4	20	55
27	5	1	5	5	4	20	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	69
28	3	3	4	3	4	17	3	4	4	4	18	4	3	4	3	3	17	52
29	4	3	5	4	5	21	3	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25	66
30	5	4	5	5	5	24	3	5	5	5	22	5	3	4	5	5	22	68
31	5	2	5	4	5	21	3	5	4	4	21	5	2	5	5	4	21	63
32	5	2	3	4	5	19	3	4	5	5	21	4	3	4	4	4	19	59
33	4	1	5	3	4	17	2	4	5	3	19	5	5	5	4	3	22	58
34	5	3	4	4	4	21	4	5	5	5	22	5	5	4	4	4	22	65
35	5	1	5	5	4	20	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	69
36	5	1	5	5	4	20	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	69
37	3	3	4	3	4	17	3	4	4	4	18	4	3	4	3	3	17	52
38	4	3	5	4	5	21	3	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25	66
39	5	4	5	5	5	24	3	5	5	5	22	5	3	4	5	5	22	68
40	5	2	5	4	5	21	3	5	4	4	21	5	2	5	5	4	21	63
41	5	2	3	4	5	19	3	4	5	5	21	4	3	4	4	4	19	59
42	4	1	5	3	4	17	2	4	5	3	19	5	5	5	4	3	22	58
43	4	3	3	3	3	16	3	4	5	3	18	5	2	3	4	5	19	53
44	4	3	5	4	5	21	3	5	5	5	21	5	3	4	4	4	20	62
45	5	2	5	5	5	22	3	4	5	4	21	5	5	5	5	4	24	67
46	5	1	5	5	5	21	3	5	5	5	23	5	5	5	5	3	23	67
47	5	1	5	4	5	20	3	5	5	5	23	5	4	5	5	4	23	66
48	5	1	3	5	4	18	2	3	5	5	20	5	4	5	4	3	21	59
49	2	2	5	3	5	17	4	4	4	4	18	4	4	4	4	4	20	55
50	5	1	3	5	4	18	2	3	5	5	20	5	4	5	4	3	21	59
51	2	2	5	3	5	17	4	4	4	4	18	4	4	4	4	4	20	55
52	5	1	5	5	4	20	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	69
53	3	3	4	3	4	17	3	4	4	4	18	4	3	4	3	3	17	52
54	4	3	5	4	5	21	3	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25	66
55	5	4	5	5	5	24	3	5	5	5	22	5	3	4	5	5	22	68
56	5	2	5	4	5	21	3	5	4	4	21	5	2	5	5	4	21	63
57	5	2	3	4	5	19	3	4	5	5	21	4	3	4	4	4	19	59
58	4	1	5	3	4	17	2	4	5	3	19	5	5	5	4	3	22	58
59	5	2	3	4	5	19	3	4	5	5	21	4	3	4	4	4	19	59
60	4	1	5	3	4	17	2	4	5	3	19	5	5	5	4	3	22	58
61	4	3	3	3	3	16	3	4	5	3	18	5	2	3	4	5	19	53
62	4	3	5	4	5	21	3	5	5	5	21	5	3	4	4	4	20	62
63	5	2	5	5	5	22	3	4	5	4	21	5	5	5	5	4	24	67
64	5	1	5	5	5	21	3	5	5	5	23	5	5	5	5	3	23	67
65	5	1	5	4	5	20	3	5	5	5	23	5	4	5	5	4	23	66
66	5	1	5	5	4	20	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	69
67	3	3	4	3	4	17	3	4	4	4	18	4	3	4	3	3	17	52
68	4	3	5	4	5	21	3	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25	66
69	5	4	5	5	5	24	3	5	5	5	22	5	3	4	5	5	22	68
70	5	4	4	4	4	22	5	5	5	5	24	5	5	5	4	4	23	69
71	4	2	5	5	5	21	3	5	5	5	22	5	4	5	5	3	22	65
72	4	3	3	3	3	16	3	4	5	3	18	5	2	3	4	5	19	53
73	4	3	5	4	5	21	3	5	5	5	21	5	3	4	4	4	20	62
74	5	2	5	5	5	22	3	4	5	4	21	5	5	5	5	4	24	67
75	5	1	5	5	5	21	3	5	5	5	23	5	5	5	5	3	23	67
76	5	1	5	4	5	20	3	5	5	5	23	5	4	5	5	4	23	66
77	5	1	5	5	4	20	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	69
78	5	1	5	5	4	20	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	69
79	3	3	4	3	4	17	3	4	4	4	18	4	3	4	3	3	17	52
80	4	3	5	4	5	21	3	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25	66

## BASE DE DATOS DE LA VARIABLE 02

	PRODUCTIVIDAD LABORAL															SUMA	
	EFICACIA							EFICIENCIA									
	1Efica	2Efica	3Efica	4Efica	5Efica	6Efica	7Efica	Total	8Efici	9Efici	10Efici	11Efici	12Efici	13Efici	14Efici	15Efici	Total
1	4	4	5	5	5	5	5	33	5	2	4	5	5	3	4	4	32
2	4	4	5	5	5	5	5	33	5	3	4	5	5	4	5	5	36
3	3	5	4	4	5	4	5	30	5	2	2	5	3	4	4	3	28
4	4	4	4	5	5	4	4	30	5	3	4	5	5	3	3	4	32
5	5	4	4	5	5	5	5	33	5	4	4	5	2	5	5	5	35
6	3	5	5	5	5	4	5	32	5	1	1	5	5	4	4	5	30
7	5	5	5	5	5	4	4	33	4	1	3	5	5	3	5	5	31
8	5	5	5	5	5	5	5	35	5	1	1	5	4	3	5	5	29
9	3	3	4	4	5	3	3	25	4	2	2	4	4	2	2	2	22
10	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	5	5	5	5	5	4	38
11	4	4	4	5	5	4	5	31	5	3	3	5	5	3	4	5	33
12	4	5	4	5	5	5	5	33	5	2	3	5	5	3	5	5	33
13	5	5	5	5	5	5	5	35	5	3	3	5	5	4	4	5	34
14	4	3	3	3	4	4	4	25	4	4	4	3	4	3	4	4	30
15	4	5	5	5	5	5	5	34	4	4	4	5	5	3	4	4	33
16	4	5	5	5	5	5	5	34	5	5	4	5	5	3	4	4	35
17	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	5	5	5	5	5	4	38
18	4	4	4	5	5	4	5	31	5	3	3	5	5	3	4	5	33
19	4	5	4	5	5	5	5	33	5	2	3	5	5	3	5	5	33
20	5	5	5	5	5	5	5	35	5	3	3	5	5	4	4	5	34
21	4	3	3	3	4	4	4	25	4	4	4	3	4	3	4	4	30
22	4	5	5	5	5	5	5	34	4	4	4	5	5	3	4	4	33
23	4	4	5	5	5	5	5	33	5	3	4	5	5	4	5	5	36
24	3	5	4	4	5	4	5	30	5	2	2	5	3	4	4	3	28
25	4	4	4	5	5	4	4	30	5	3	4	5	5	3	3	4	32
26	5	4	4	5	5	5	5	33	5	4	4	5	2	5	5	5	35
27	3	5	5	5	5	4	5	32	5	1	1	5	5	4	4	5	30
28	5	5	5	5	5	4	4	33	4	1	3	5	5	3	5	5	31
29	4	4	5	5	5	5	5	33	5	2	4	5	5	3	4	4	32
30	4	4	5	5	5	5	5	33	5	3	4	5	5	4	5	5	36
31	3	5	4	4	5	4	5	30	5	2	2	5	3	4	4	3	28
32	4	4	4	5	5	4	4	30	5	3	4	5	5	3	3	4	32
33	5	4	4	5	5	5	5	33	5	4	4	5	2	5	5	5	35
34	5	5	5	5	5	5	5	35	5	3	3	5	5	4	4	5	34
35	4	3	3	3	4	4	4	25	4	4	4	3	4	3	4	4	30
36	4	5	5	5	5	5	5	34	4	4	4	5	5	3	4	4	33
37	4	4	5	5	5	5	5	33	5	3	4	5	5	4	5	5	36
38	3	5	4	4	5	4	5	30	5	2	2	5	3	4	4	3	28
39	4	4	4	5	5	4	4	30	5	3	4	5	5	3	3	4	32
40	5	4	4	5	5	5	5	33	5	4	4	5	2	5	5	5	35
41	3	5	5	5	5	4	5	32	5	1	1	5	5	4	4	5	30
42	5	5	5	5	5	4	4	33	4	1	3	5	5	3	5	5	31
43	4	4	5	5	5	5	5	33	5	2	4	5	5	3	4	4	32
44	4	4	5	5	5	5	5	33	5	3	4	5	5	4	5	5	36
45	5	4	4	5	5	5	5	33	5	4	4	5	2	5	5	5	35
46	3	5	5	5	5	4	5	32	5	1	1	5	5	4	4	5	30
47	5	5	5	5	5	4	4	33	4	1	3	5	5	3	5	5	31
48	4	4	5	5	5	5	5	33	5	2	4	5	5	3	4	4	32
49	4	4	5	5	5	5	5	33	5	3	4	5	5	4	5	5	36
50	4	4	5	5	5	5	5	33	5	2	4	5	5	3	4	4	32
51	4	4	5	5	5	5	5	33	5	3	4	5	5	4	5	5	36
52	3	5	4	4	5	4	5	30	5	2	2	5	3	4	4	3	28
53	4	4	4	5	5	4	4	30	5	3	4	5	5	3	3	4	32
54	5	4	4	5	5	5	5	33	5	4	4	5	2	5	5	5	35
55	3	5	5	5	5	4	5	32	5	1	1	5	5	4	4	5	30
56	5	5	5	5	5	4	4	33	4	1	3	5	5	3	5	5	31
57	5	5	5	5	5	5	5	35	5	1	1	5	4	3	5	5	29
58	3	3	4	4	5	3	3	25	4	2	2	4	4	2	2	2	22
59	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	5	5	5	5	5	4	38
60	4	5	5	5	5	5	5	34	4	4	4	5	5	3	4	4	33
61	4	5	5	5	5	5	5	34	5	5	4	5	5	3	4	4	35
62	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	5	5	5	5	5	4	38
63	4	4	4	5	5	4	5	31	5	3	3	5	5	3	4	5	33
64	4	5	4	5	5	5	5	33	5	2	3	5	5	3	5	5	33
65	5	5	5	5	5	5	5	35	5	3	3	5	5	4	4	5	34
66	4	3	3	3	4	4	4	25	4	4	4	3	4	3	4	4	30
67	4	5	5	5	5	5	5	34	4	4	4	5	5	3	4	4	33
68	4	4	5	5	5	5	5	33	5	3	4	5	5	4	5	5	36
69	3	5	4	4	5	4	5	30	5	2	2	5	3	4	4	3	28
70	4	4	4	5	5	4	4	30	5	3	4	5	5	3	3	4	32
71	4	4	5	5	5	5	5	33	5	2	4	5	5	3	4	4	32
72	4	4	5	5	5	5	5	33	5	3	4	5	5	4	5	5	36
73	3	5	4	4	5	4	5	30	5	2	2	5	3	4	4	3	28
74	4	4	4	5	5	4	4	30	5	3	4	5	5	3	3	4	32
75	5	4	4	5	5	5	5	33	5	4	4	5	2	5	5	5	35
76	3	5	5	5	5	4	5	32	5	1	1	5	5	4	4	5	30
77	5	5	5	5	5	4	4	33	4	1	3	5	5	3	5	5	31
78	5	5	5	5	5	5	5	35	5	1	1	5	4	3	5	5	29
79	3	3	4	4	5	3	3	25	4	2	2	4	4	2	2	2	22
80	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	5	5	5	5	5	4	38

## CARTA DE PRESENTACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



Lima, 26 de octubre de 2022

**Carta P. 1335-2022-UCV-EPG-SP**

GRAL. MED. PNP  
VILLACORTA RUIZ, Jorge Alberto  
DIRECTOR  
COMPLEJO HOSPITALARIO LNS- PNP

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **RAMIREZ RAMOS CINTHYA MARIBEL**; identificado(a) con DNI/CE N° 43382479 y código de matrícula N° 7002650280; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD en modalidad semipresencial del semestre 2022-II quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

**Toma de decisiones y productividad laboral en el personal de salud de un hospital público, lima 2022**

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

**MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra**  
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales  
Universidad César Vallejo



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CHUNGA DIAZ TITO ORLANDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Toma de decisiones y productividad laboral en el personal de salud de un hospital público, lima 2022", cuyo autor es RAMIREZ RAMOS CINTHYA MARIBEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 15 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CHUNGA DIAZ TITO ORLANDO <b>DNI:</b> 16746065 <b>ORCID:</b> 0000-0003-2933-6715	Firmado electrónicamente por: TCHUNGA el 08-01- 2023 23:27:15

Código documento Trilce: TRI - 0489239