



Universidad Nacional

SAN LUIS GONZAGA



[Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0)

Esta licencia permite a otras combinar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial, siempre y cuando den crédito y licencia a nuevas creaciones bajo los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>



EVALUACION DE ORIGINALIDAD

CONSTANCIA

El que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud de la **TESIS** cuyo título es:

"LA TOMA DE DECISIONES Y LA INACCIÓN EN LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN EL HOSPITAL REGIONAL DE ICA, AÑOS 2021-2023"

Presentado por:

AYAUA MALLMA LUIS ALBERTO

Del **DOCTORADO EN CIENCIAS EMPRESARIALES.**

Que, se ha recibido del operador del programa informático evaluador de originalidad de la Escuela de Posgrado de la UNICA, el informe automatizado de originalidad, el mismo que concluye de la siguiente manera:

El documento de investigación APRUEBA los criterios de originalidad con un porcentaje de similitud de 4%.

Para dar fe, se adjunta al presente el reporte de similitud de las bases de datos de iThenticate. En Ica 16 de mayo de 2025.

Atentamente

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
ESCUELA DE POSGRADO



Mario Gustavo Reyes Mejía
Dr. MARIO GUSTAVO REYES MEJÍA
DIRECTOR

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"

VICE RECTORADO DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

DOCTORADO: EN CIENCIAS EMPRESARIALES



TESIS

La toma de decisiones y la inacción en los procesos
administrativos disciplinarios en el Hospital Regional de Ica, años
2021-2023

Línea de investigación

Sociedad, desarrollo sostenible, políticas públicas y ambientales

PRESENTADO POR:

Mag. LUIS ALBERTO AYAUJA MALLMA

GRADO A OBTENER: DOCTOR

ASESOR:

Dra. Adm. FLOR ANGÉLICA LAVANDA REYES

Ica - Perú

2025

DEDICATORIA

A Dios, esposa, hijos, nietos y padres que son y serán
mi inspiración para mi desarrollo personal
y profesional a través del tiempo.

AGRADECIMIENTO

A mi asesora Dra. Flor Lavanda Reyes y docentes por impartir sus conocimientos, experiencia y consejos que permitieron transformar mi forma de pensar y hacer investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE FIGURAS	v
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN	11
II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA	19
III. RESULTADOS.....	22
IV. DISCUSION	55
V. CONCLUSIONES	58
VI. RECOMENDACIONES	59
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	60
VIII. ANEXOS	62

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Es importante la toma de decisiones para mejorar la actividad institucional.....	22
Figura 2 La racionalidad es relevante para ponderar las alternativas que permiten tomar las decisiones.....	23
Figura 3 Para tomar decisión es necesario definir el problema	24
Figura 4 Para tomar la mejor decisión es necesario desarrollar la lluvia de ideas y desarrollar las posibles alternativas de solución	25
Figura 5 En la toma de decisiones, es fundamental la evaluación para la mejor alternativa.....	27
Figura 6 La decisión tomada, requiere de la evaluación de sus consecuencias.....	28
Figura 7 La toma de decisiones deberá estar en razón a la complejidad del problema	29
Figura 8 La magnitud del problema requiere el análisis de la certidumbre, incertidumbre y riesgo para tomar la mejor decisión	30
Figura 9 Para tomar la decisión, es necesario evaluar la participación y capacidad de las personas que participan en ellas	31
Figura10 Los hechos que se suscitan en el hospital requieren de decisiones programadas	33
Figura 11 El desarrollo de las actividades en el nosocomio regional requiere de decisiones no programadas	34
Figura12 En su actividad laboral, existen procedimientos claros para tomar las mejores decisiones y cumplir la función encomendada	35
Figura 13 Nivel de toma de decisiones.....	36
Figura 14 La falta de acción, para efectuar los procesos disciplinarios se debe a la pasividad de los directores o comisión encargada del caso	38
Figura 15 La inacción de los procesos disciplinarios se debe al desconocimiento de los plazos de prescripción.....	39

Figura 16 La inacción de los procesos administrativos está sujeto al desconocimiento de la normatividad vigente.....	40
Figura 17 La inacción de los procesos que evalúan el comportamiento del servidor está sujeta a la magnitud de la sanción	42
Figura 18 La pasividad en los procesos disciplinarios refleja el desconocimiento de la fase instructiva.....	43
Figura 19 La inactividad de los procesos disciplinarios refleja el desconocimiento de la fase sancionadora	44
Figura 20 La inacción de los procesos disciplinarios refleja la colusión entre los actores.....	45
Figura 21 La inacción de los procesos disciplinarios refleja el interés laboral entre los involucrados.....	46
Figura 22 Nivel de inacción de los procesos administrativos disciplinarios.....	47
Figura 23 Normalidad variable toma de decisiones.....	50
Figura 24 Normalidad variable inacción de los procesos administrativos disciplinarios	50

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución de Muestra	20
Tabla 2 Es importante la toma de decisiones para mejorar la actividad institucional	22
Tabla 3 La racionalidad es relevante para ponderar las alternativas que permiten tomar las decisiones.....	23
Tabla 4 Para tomar decisión es necesario definir el problema	24
Tabla 5 Para tomar la mejor decisión es necesario desarrollar la lluvia de ideas y desarrollar las posibles alternativas de solución	26
Tabla 6 En la toma de decisiones, es fundamental la evaluación para la mejor alternativa	27
Tabla 7 La decisión tomada, requiere de la evaluación de sus consecuencias	28
Tabla 8 La toma de decisiones deberá estar en razón a la complejidad del problema.....	29
Tabla 9 La magnitud del problema requiere el análisis de la certidumbre, incertidumbre y riesgo para tomar la mejor decisión	30
Tabla 10 Para tomar la decisión, es necesario evaluar la participación y capacidad de las personas que participan en ellas	32
Tabla 11 Los hechos que se suscitan en el hospital requieren de decisiones programadas	33
Tabla 12 El desarrollo de las actividades en el nosocomio regional requiere de decisiones no programadas	34
Tabla 13 En su actividad laboral, existen procedimientos claros para tomar las mejores decisiones y cumplir la función encomendada.....	35
Tabla 14 Nivel de toma de decisiones	37
Tabla 15 La falta de acción, para efectuar los procesos disciplinarios se debe a la pasividad de los directores o comisión encargada del caso	38
Tabla 16 La inacción de los procesos disciplinarios se debe al desconocimiento los plazos de prescripción.....	39

Tabla 17 La inacción de los procesos administrativos está sujeto al desconocimiento de la normatividad vigente.....	41
Tabla 18 La inacción de los procesos que evalúan el comportamiento del servidor está sujeta a la magnitud de la sanción.....	42
Tabla 19 La pasividad en los procesos disciplinarios refleja el desconocimiento de la fase instructiva.....	43
Tabla 20 La inactividad de los procesos disciplinarios refleja el desconocimiento de la fase sancionadora	44
Tabla 21 La inacción de los procesos disciplinarios refleja la colusión entre los actores	45
Tabla 22 La inacción de los procesos disciplinarios refleja el interés laboral.....	46
Tabla 23 Nivel de inacción de los procesos administrativos disciplinarios	47
Tabla 24 Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov	49
Tabla 25 Hipótesis general	51
Tabla 26 Hipótesis específica 1	52
Tabla 27 Hipótesis específica 2	53
Tabla 28 Hipótesis específica 3	54

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la influencia de la toma de decisiones en la inacción de los procesos administrativos disciplinarios (PAD) en el Hospital Regional de Ica durante los años 2021-2023. Con un enfoque cuantitativo, de tipo básica, nivel correlacional-descriptivo y diseño no experimental de corte transaccional, se trabajó con una muestra de 86 trabajadores seleccionados de una población de 110. Los resultados revelaron que el 95.3% de los encuestados perciben la toma de decisiones en un nivel moderado, mientras que el 74.4% califican la inacción de los PAD de manera similar. El análisis inferencial evidenció una correlación positiva moderada (Rho de Spearman = 0.482; $p < 0.05$) entre ambas variables, indicando que mejoras en la toma de decisiones podrían estar asociadas con mayores niveles de inacción en los procesos administrativos disciplinarios. Estos hallazgos subrayan la necesidad de revisar y optimizar tanto las estrategias decisionales como la gestión de los PAD para garantizar una administración eficiente y consistente.

Palabras claves: Toma de decisiones, inacción, procesos administrativos disciplinarios, correlación.

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the influence of decision making on the inaction of administrative disciplinary processes (ADP) in the Regional Hospital of Ica during the years 2021-2023. With a quantitative, basic, correlational-descriptive approach and a non-experimental transactional design, we worked with a sample of 86 workers selected from a population of 110. The results revealed that 95.3% of the respondents perceive decision making at a moderate level, while 74.4% rate the inaction of the PADs similarly. Inferential analysis evidenced a moderate positive correlation (Spearman's Rho = 0.482; $p < 0.05$) between the two variables, indicating that improvements in decision making could be associated with higher levels of inaction in administrative disciplinary processes. These findings underscore the need to review and optimize both decisional strategies and the management of PADs to ensure efficient and consistent administration.

Key words: Decision-making, inaction, disciplinary administrative processes, correlation.

I. INTRODUCCIÓN

La toma de decisiones es uno de los pilares esenciales en la gestión de cualquier organización, ya que incide directamente en el logro de sus objetivos y en la eficiencia de sus operaciones. En el contexto de instituciones de salud como el Hospital Regional de Ica, la correcta toma de decisiones resulta aún más crucial, dado que de ello depende la calidad del servicio que se ofrece a los pacientes, así como el bienestar de los trabajadores y la efectividad en la gestión administrativa. Sin embargo, los procesos administrativos disciplinarios, que son fundamentales para mantener el orden, la disciplina y el cumplimiento de normas dentro de la institución, pueden verse afectados por la inacción, lo que puede generar un ambiente de desorganización y desconfianza, perjudicando tanto la moral de los empleados como el desempeño general del hospital. Este trabajo de investigación se enfoca en analizar cómo las decisiones tomadas en el ámbito administrativo inciden en la inacción de los procesos disciplinarios en el Hospital Regional de Ica, específicamente durante el periodo 2021-2023. A través de un enfoque metodológico tanto cuantitativo como cualitativo, se busca identificar las principales causas que originan la inacción en dichos procesos, ya sea por falta de recursos, ausencia de criterios claros, o deficiencias en la formación y liderazgo de los responsables de tomar las decisiones. Además, se pretende evaluar las consecuencias que esta inacción tiene en la organización, explorando su impacto en la productividad del personal, en la implementación de normas y en la calidad del servicio prestado.

La investigación no solo busca comprender los factores que conducen a la inacción en los procesos disciplinarios, sino también proponer estrategias y soluciones prácticas que puedan contribuir a mejorar la toma de decisiones dentro de la administración del hospital. De esta manera, se espera proporcionar recomendaciones que fortalezcan los mecanismos disciplinarios, promuevan una mayor transparencia y responsabilidad en la gestión administrativa, y en última instancia, optimicen el funcionamiento del hospital en su conjunto. Este estudio, por tanto, tiene el propósito de contribuir al desarrollo de un entorno organizacional más eficiente, justo y comprometido con la mejora continua en el Hospital Regional de Ica.

1.1. Antecedentes de investigación

1.1.1. Internacionales

Suarez, (2015) realizo en Ecuador, la tesis titulada: El procedimiento administrativo disciplinario de la Función Judicial desde la perspectiva constitucional. Se concluye que todas las etapas del procedimiento administrativo disciplinario de la Función Judicial aplican las garantías contenidas en el Art. 76 de la Constitución ya que aquellas contienen derechos y principios directrices del ordenamiento jurídico del país practicados para obtener la máxima eficacia en la protección de los derechos del servidor judicial (p. 67)

Gutiérrez, (2020) realizo en Barranquilla – Colombia, la tesis titulada: toma de decisiones en la empresa Tenaris de la ciudad de Cartagena de Indias – Departamento de Bolívar; enfoque cuantitativo, tipo descriptiva y de campo, diseño transeccional. Conclusión: La situación actual de la toma de decisiones en la empresa TENARIS de la ciudad de Cartagena de indias – Departamento de Bolívar, fue catalogada como muy presente, el indicador debilidades, fue el más deprimido, siendo indicador favorecido las amenazas. Al respecto, esto permite visualizar que la organización identifica los factores externos del entorno, lo que garantiza su permanencia en el mercado, ante tal premisa, se hace perentorio establecer estrategias que les permitan reconocer sus debilidades para optimizar su gestión estratégica. (p. 71)

Moreno, (2019) realizo en Ambato – Ecuador, la tesis titulada: Los instructores sumariales y la incompetencia debido a la materia en procedimientos disciplinarios a docentes. Conclusión: podemos indicar que el derecho sancionatorio busca la correcta y adecuada prestación del servicio público, es por ello que se torna necesario que quien sustancie el procedimiento tenga conocimiento en relación a la materia a fin de que se tomen medidas correctivas dentro del proceso únicamente tras la sustanciación de un sumario administrativo en el que se hayan respetado las reglas básicas del procedimiento para que el sumariado goce de su derecho al debido proceso y que finalmente solo tras la comprobación de la responsabilidad debidamente acreditada con prueba útil, pertinente y conducente se le imponga una sanción la

cual sea debidamente motivada. Por lo que el sustanciador debe ser siempre un profesional del derecho a fin de garantizar el debido proceso (p. 60)

1.1.2. Nacionales

Mota, (2022) realizo en Lima – Perú, la tesis titulada: Procesos administrativos y toma de decisiones en el consorcio educativo José Gálvez S.A.C., Villa el Salvador – 2021; tipo de investigación básica, nivel correlacional, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y corte transversal. Conclusión: Existe correlación positiva considerable (R de Pearson=0,869), entre las variables procesos administrativos y toma de decisiones en los colaboradores del consorcio educativo José Gálvez S.A.C., a un nivel de significancia de 0,000 (p. 85)

Flores, J. & Cabello, B. (2023) realizo en Lima – Perú, la tesis titulada: Debido procedimiento administrativo y el procedimiento administrativo disciplinario de los servidores públicos en un hospital nacional de Lima-2023. Tipo básica, nivel correlacional, diseño no experimental de corte transversal. Conclusión: Entre el debido procedimiento administrativo y los procedimientos administrativos disciplinarios existe una correlación positiva media, $r = 0,682$ y un valor de significancia de $p=0,000$. Es decir que las autoridades que llevan a cabo los procedimientos administrativos disciplinarios no dan cumplimiento al debido procedimiento generando incertidumbre y malestar a los administrados (p. 74)

Espinoza, (2020) realizo en Lima – Perú, la tesis titulada: Procedimiento administrativo disciplinario, y su incidencia en las causales de nulidad y fundadas precisadas en las resoluciones emitidas respecto a las apelaciones, interpuestas al Tribunal del Servicio Civil, Perú 2019-2020. Investigación de enfoque cuantitativo, no experimental, diseño descriptivo correlacional. Conclusión: El Procedimiento Administrativo Disciplinario, que aplican los Órganos Instructores y Sancionadores con el apoyo de los secretarios técnicos, está directamente relacionado a las causales por las que se declara la nulidad de las Resoluciones de Inicio y/o de Sanción, así como las que se declara como Fundado los Recursos de Apelación, en las Resoluciones emitidas por el Tribunal del Servicio Civil, como segunda instancia administrativa. Los recursos de apelación con los que se impugnan las sanciones impuestas en los Procedimientos Administrativos

Disciplinarios, según el 25% de los secretarios técnicos encuestados, son entre muy eficientes y eficientes; y según el 75% de los secretarios técnicos encuestados no son eficientes, sin embargo, de acuerdo con la evaluación de la muestra de las Resoluciones del Tribunal del Servicio Civil, es lo contrario. La capacitación de los secretarios técnicos en Procedimientos Administrativos Disciplinarios se desarrolla de manera ineficiente para el 38% de los encuestados. Asimismo, para el 57,6% la capacitación de los órganos instructores en Procedimientos Administrativos es Ineficiente. Resultados significativos que muestran el por qué el Tribunal del Servicio Civil resuelve en su mayoría a favor de los servidores civiles y no a favor de las Entidades Públicas. (p.103)

1.1.3. Locales

En razón a la búsqueda no existen antecedentes a nivel local.

1.2. Bases teóricas

1.2.1. Toma de decisiones

1.2.1.1. Definición

Anzola (2000) considera que la toma de decisiones es la determinación o selección de la mejor alternativa o posibilidad para solucionar los problemas de índole administrativo en las organizaciones, dado el conocimiento del trabajador.

1.2.1.2. Proceso de la toma de decisiones

En términos generales el proceso decisorio tiene diversas formas dependiendo de la magnitud o complejidad del problema y tipo de organización; para el caso se considera lo que estipula Anzola (2020):

- Diagnosticar y definir el problema; implica determinar el origen, las partes, causas, criterios de evaluación y posibilidades de solución del problema.
- Obtener y analizar los hechos más relevantes; conlleva a determinar los hechos y la información para tomar la decisión.
- Desarrollar las opciones; considerando la lluvia de ideas, se pueden desarrollar opciones para darle solución al problema.

- Evaluar opciones; significa evaluar cada una de las alternativas, para determinar la efectividad de estas.
- Seleccionar la mejor opción; basado en la cantidad y calidad de la información se puede elegir o seleccionar la mejor posibilidad de solución del problema.
- Analizar las posibles consecuencias de la decisión; conlleva anticiparse a los hechos que sucederán.
- Poner en práctica la decisión; debe tomarse en cuenta la programación para ejecutar la acción, el procedimiento y prever los posibles problemas. (pp. 36-37)

1.2.1.3. Tipos

Para Stoner (1996) pueden ser:

- Decisiones programadas: están en función a los lineamientos, procedimientos o reglas, escritas o no escritas, que facilitan la toma de decisiones en realidades recurrentes que limitan o excluyen alternativas.
- Decisiones no programadas: se consideran cuando existen situaciones poco frecuentes o excepcionales. (p. 267)

1.2.2. Inacción

Comprende la ausencia de acción, pasividad o inactividad de parte de los colaboradores, de la autoridad o de la comisión de procesos disciplinarios en las organizaciones.

1.2.3. Procesos administrativos disciplinarios

1.2.3.1. Definición

Se refiere a la atribución que tiene el estado para evaluar la conducta o comportamiento del funcionario y de los colaboradores en general, para preservar las buenas acciones y organización administrativa, el orden, la disciplina y el correcto ejercicio de las funciones administrativas en las entidades públicas. Se tiene los siguientes principios:

- Principios éticos para la función pública,
- Principio de imparcialidad y probidad en la función pública,
- Principio del debido proceso,

- Principio de eficiencia y eficacia,
- Principio de razonabilidad,
- Principio de presunción de veracidad,
- Principio de celeridad,
- Principio de simplicidad,

1.2.3.2. Fases

- Fase instructiva: da inicio al procedimiento, se notifica vía resolución al procesado de la falta cometida y se otorga el plazo para descargo. Luego el órgano o comisión pertinente evacua un informe sobre la existencia de la falta o no del servidor.
- Fase sancionadora: se determina la sanción o la declaratoria de no lugar.

Si es sanción, puede ser: amonestación, suspensión o destitución.

La realidad de inacción de los procesos disciplinarios en las entidades del estado, específicamente en el nosocomio regional de Ica, en muchos de los casos se suscitan por desconocimiento normativo de los encargados de la función pública, del órgano competente o de la comisión de procesos disciplinarios, según sea la naturaleza de la entidad. Por lo tanto, los problemas quedaron planteados de la siguiente manera:

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿De qué manera influye la toma de decisiones en la inacción de los procesos administrativos disciplinarios en el Hospital Regional de Ica, años 2021-2023?

1.3.2. Problemas específicos

PE1. ¿De qué manera influye el proceso decisorio en la inacción de los procesos administrativos disciplinarios en el nosocomio regional de Ica, años 2021-2023?

PE2. ¿De qué manera influye la magnitud del problema en la inacción de los procesos administrativos disciplinarios en el nosocomio regional de Ica, años 2021-2023?

PE3. ¿De qué manera influyen los tipos de decisiones en la inacción de los procesos administrativos disciplinarios en el nosocomio regional de Ica, años 2021-2023?

1.3.3. Justificación e importancia

1.3.3.1. Justificación

La problemática y por ende la investigación se justifica, porque a nivel del nosocomio regional de Ica, se observa diversidad de comportamientos de los trabajadores en los distintos niveles organizacionales que tienen denuncias por presuntas irregularidades de la función pública, pero administrativamente se nota la inactividad de los órganos competentes para resolver o sancionar los malos actos administrativos.

Justificación teórica; permitió analizar la doctrina y normas que sustentan la realidad de estudio.

Justificación practica; conllevó a conocer la aplicación del proceso decisorio y fases de los procesos disciplinarios para determinar la veracidad o no de las acciones cometidas por los trabajadores del ente en estudio, basado en la normatividad vigente.

Justificación metodológica; permite establecer las etapas que dieron coherencia a la sistematización de la investigación.

1.3.3.2. Importancia

La investigación es importante, porque sus resultados reflejaron la real situación del comportamiento de los trabajadores y de los funcionarios al aplicar o no las normas que rigen los procesos administrativos disciplinarios

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la influencia de la toma de decisiones en la inacción de los procesos administrativos disciplinarios en el hospital regional de Ica, años 2021-2023.

1.4.2. Objetivos específicos

OE1. Determinar la influencia del proceso decisorio en la inacción de los procesos administrativos disciplinarios en el nosocomio regional de Ica, años 2021-2023.

OE2. Determinar la influencia de la magnitud del problema en la inacción de los procesos administrativos disciplinarios en el nosocomio regional de Ica, años 2021-2023.

OE3. Determinar la influencia de los tipos de decisiones en la inacción de los procesos administrativos disciplinarios en el nosocomio regional de Ica, años 2021-2023.

1.5. Hipótesis y variables de la investigación

1.5.1. Hipótesis

1.5.1.1. Hipótesis general

La toma de decisiones influye significativamente en la inacción de los procesos administrativos disciplinarios en el Hospital Regional de Ica, años 2021-2023.

1.5.1.2. Hipótesis específicas

HE1. El proceso decisorio influye significativamente en la inacción de los procesos administrativos disciplinarios en el nosocomio regional de Ica, años 2021-2023.

HE2. La magnitud del problema influye significativamente en la inacción de los procesos administrativos disciplinarios en el nosocomio regional de Ica, años 2021-2023.

HE3. Los tipos de decisiones influyen significativamente en la inacción de los procesos administrativos disciplinarios en el nosocomio regional de Ica, años 2021-2023.

1.5.2. Variables

1.5.2.1. Identificación de variables

Variable independiente: toma de decisiones.

Variable dependiente: inacción de los procesos administrativos disciplinarios.

II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

2.1. Tipo, nivel y diseño de investigación

2.1.1. Tipo de investigación

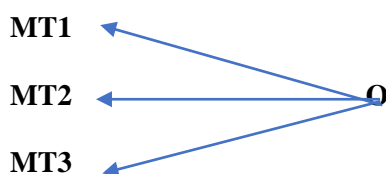
Por la naturaleza, la investigación fue de tipo básica, ya que se analizó el conocimiento para establecer la solución a la problemática y por el tratamiento de los datos fue de tipo cuantitativa (Quezada, 2010).

2.1.2. Nivel de investigación

La tesis es de nivel correlacional y descriptiva, porque los resultados permitieron conocer los factores de la realidad de estudio; asimismo, una asociación entre las dos variables (Hernández y Mendoza, 2023).

2.1.3. Diseño de investigación

Para el tratamiento de la muestra de estudio, el diseño utilizado corresponde al no experimental, de corte transaccional (Bernal, 2016). Cuyo esquema es el siguiente:



Donde:

MT1 a MT3: Representan los años de estudio

O: Representa la observación a la muestra

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población

Estuvo integrada por la totalidad de colaboradores del Hospital Regional de Ica, por el régimen 276 son 70 colaboradores nombrados y por la ley 1057 CAS son 40 trabajadores, dando un total de 110 colaboradores; información proporcionada por la Oficina de Recursos Humanos de la entidad inmersa en el estudio.

2.2.2. Muestra

El tamaño de la muestra se determinó, mediante la aplicación de la fórmula cuando se conoce la población. Siendo la siguiente:

$$N = \frac{z^2 pq N}{e^2 (N-1) + z^2 pq}$$

Dónde:

n = Tamaño de muestra

p = probabilidad de éxito = 0.5

q = probabilidad de fracaso = 0.5

z = Nivel de confianza = 95%

e = margen de error = 5%

N = Población = 110 trabajadores administrativos

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (110)}{(0.05)^2 (110 - 1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

n = 85.69 = 86 trabajadores

110 100%

86 X%

X = 78.18%

Tabla 1

Distribución de Muestra

Régimen laboral	Población	Muestra 78.18%
Ley 276	70	55
Ley 1057 CAS	40	31
Total	110	86

2.3. Técnicas de recolección de datos

Considerando la realidad de estudio, las técnicas pertinentes que conllevaron a recolectar los datos, son las siguientes:

- **La Observación:** técnica que permite agenciarse de datos en forma preliminar, efectuando la observación de los sucesos, hechos, etc., en el mismo lugar donde se manifiesta la problemática.
- **La encuesta:** dicha técnica permite recabar datos mediante sugerencias o puntos de vista acerca de la realidad de estudio.
- **Análisis documental:** permitió realizar un análisis de los documentos que pueden proporcionar información sobre el tema de estudio.

2.4. Instrumentos de recolección de datos

Al respecto, para efectos de obtener los datos directamente de campo o lugar de los hechos, se tuvo en cuenta la ficha de observación estructurada, el cuestionario y la ficha de registro de datos acerca de los documentos revisados.

2.5. Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de resultados

- **Clasificación de datos:** se tuvo en cuenta para ordenar los datos en función a las variables, indicadores y objetivos de investigación.
- **Tabulación de datos:** permite procesar los datos, mediante el conteo de las respuestas de forma manual o sistematizada, además de considerar los factores que conllevan a establecer la distribución de las frecuencias arribadas.
- **Tablas y representaciones estadísticas:** técnica que conllevo a construir las tablas en función a las preguntas o indicadores, dando lugar a establecer el porcentaje correspondiente, así como las gráficas que indican los resultados arribados.
- **SPSS:** permitió realizar la comprobación estadística de las hipótesis con relación a los resultados obtenidos y las frecuencias esperadas.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis de variable: toma de decisiones

Figura 1

Es importante la toma de decisiones para mejorar la actividad institucional

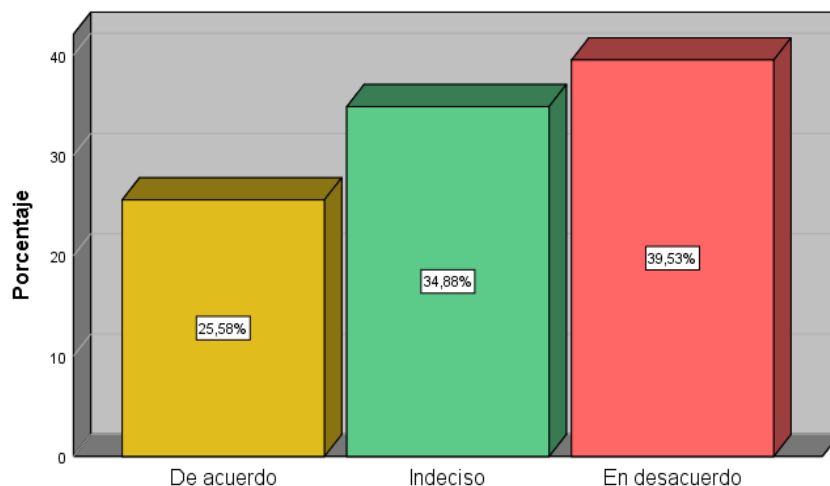


Tabla 2

Es importante la toma de decisiones para mejorar la actividad institucional

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	22	22	25.6	25.6
Indeciso	30	52	34.9	60.5
En desacuerdo	34	86	39.5	100.0
Total	86		100.0	

En la figura 1 y tabla 2, sobre la toma de decisiones para mejorar la actividad institucional se obtuvo que el 39.5% de los encuestados sostienen estar en desacuerdo, el 34.9% indecisos; y el 25.6% de acuerdo. Los resultados obtenidos evidencian una tendencia predominante hacia el desacuerdo respecto a la efectividad de la toma de decisiones para mejorar la actividad institucional, lo que pone de manifiesto posibles deficiencias en los procesos o en la percepción que los involucrados tienen sobre ellos. Por otro lado, un porcentaje considerable de encuestados se muestra indeciso, lo que sugiere la existencia de incertidumbre o falta de información sobre

cómo dichas decisiones impactan en la institución. Este panorama destaca la necesidad de profundizar en el análisis de los factores que generan estas opiniones, especialmente las áreas donde la comunicación, la participación y la transparencia podrían estar limitadas. Asimismo, resulta imperativo implementar estrategias que no solo fortalezcan los procesos de toma de decisiones, sino que también promuevan un entorno de confianza y alineación institucional, permitiendo así una mayor aceptación y efectividad en las acciones emprendidas.

Figura 2

La racionalidad es relevante para ponderar las alternativas que permiten tomar las decisiones

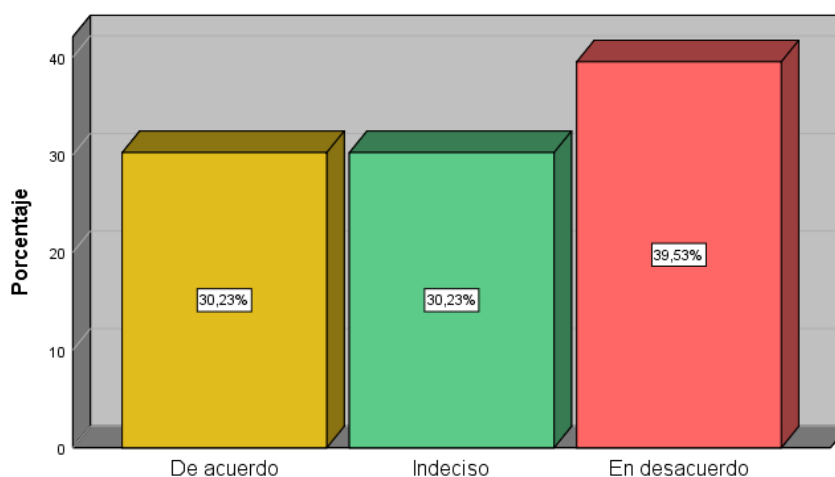


Tabla 3

La racionalidad es relevante para ponderar las alternativas que permiten tomar las decisiones

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	26	26	30.2	30.2
Indeciso	26	52	30.2	60.5
En desacuerdo	34	86	39.5	100.0
Total	86		100.0	

En la figura 2 y tabla 3, sobre los resultados obtenidos acerca de la racionalidad para ponderar las alternativas para la toma de decisiones, se tuvo que 39.5% estuvieron en desacuerdo, el 30.2% de acuerdo; mientras que el 30.2% indecisos. Los resultados reflejan una marcada polarización en la percepción sobre la racionalidad para ponderar alternativas en la toma de

decisiones, con un mayor peso en las opiniones desfavorables. Esto sugiere que una parte significativa de los encuestados considera insuficiente el análisis lógico o fundamentado en el proceso decisorio. Al mismo tiempo, un grupo notable se mantiene indeciso, lo cual podría indicar falta de información o claridad sobre los criterios utilizados para evaluar las opciones. La presencia de opiniones favorables, aunque menos destacada, evidencia que existen algunos aspectos positivos en el enfoque actual, aunque no suficientes para generar consenso. Este panorama señala la necesidad de mejorar la transparencia y el rigor metodológico en la evaluación de alternativas, incorporando prácticas que promuevan una mayor confianza y alineación entre los involucrados. Además, resulta esencial fortalecer la comunicación y capacitación para garantizar una comprensión más uniforme del proceso y sus fundamentos.

Figura 3

Para tomar decisión es necesario definir el problema

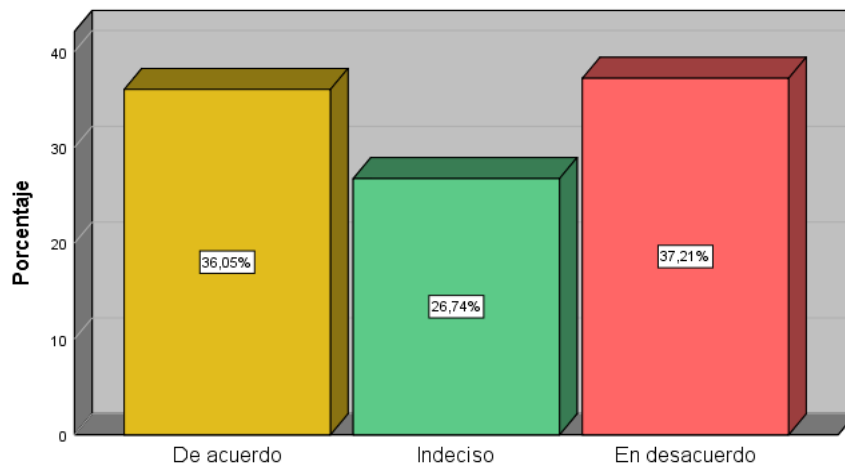


Tabla 4

Para tomar decisión es necesario definir el problema

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	31	31	36.0	36.0
Indeciso	23	54	26.7	62.8
En desacuerdo	32	86	37.2	100.0
Total	86		100.0	

En la figura 3 y tabla 4, se obtuvo las siguientes respuestas acerca de la toma de decisiones y el problema; donde, el 37.2% manifestaron estar en desacuerdo, el 36% de acuerdo; mientras que el 26.7% indecisos. Los resultados muestran una distribución equilibrada entre las percepciones positivas y negativas respecto a la toma de decisiones y su relación con los problemas abordados, con una leve inclinación hacia el desacuerdo. Esto sugiere que una parte importante de los encuestados percibe deficiencias en cómo se identifican y resuelven los problemas en el proceso decisorio. Por otro lado, una proporción similar valora positivamente estos procedimientos, lo que indica la presencia de aspectos adecuados que podrían ser fortalecidos. El grupo de indecisos, aunque menor, evidencia una falta de claridad o comprensión sobre los criterios aplicados en estas decisiones. Estos hallazgos destacan la necesidad de promover una mayor transparencia y participación en el análisis de problemas, asegurando que las decisiones estén mejor fundamentadas. Además, se debe considerar el diseño de estrategias que incrementen la confianza y la percepción de eficacia en las decisiones tomadas, logrando un consenso más amplio entre los involucrados.

Figura 4

Para tomar la mejor decisión es necesario desarrollar la lluvia de ideas y desarrollar las posibles alternativas de solución

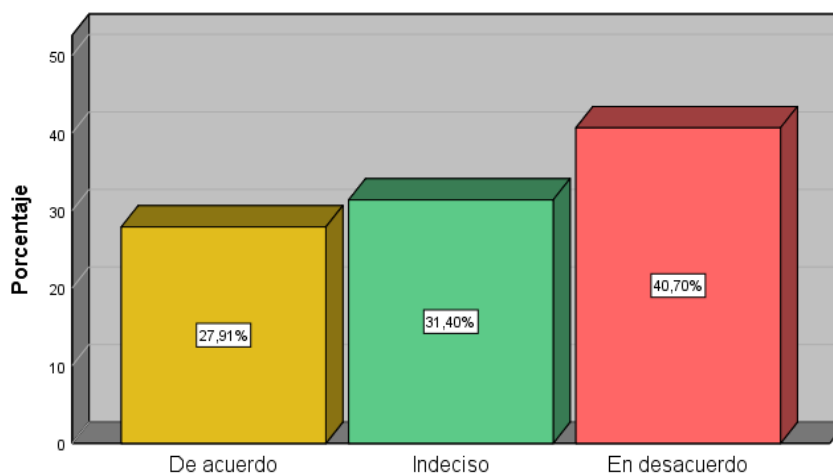


Tabla 5

Para tomar la mejor decisión es necesario desarrollar la lluvia de ideas y desarrollar las posibles alternativas de solución

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	24	24	27.9	27.9
Indeciso	27	51	31.4	59.3
En desacuerdo	35	86	40.7	100.0
Total	86		100.0	

En la figura 4 y tabla 5, se tienen los siguientes resultados acerca de la mejor decisión para desarrollar lluvia de ideas; se tiene que el 40.7% manifestaron estar en desacuerdo, el 31.4% indecisos; mientras que el 27.9% de acuerdo. Los resultados obtenidos reflejan una prevalencia de opiniones negativas respecto a la toma de decisiones para desarrollar sesiones de lluvia de ideas, lo que indica una percepción generalizada de ineficacia en este proceso. Una parte considerable de los encuestados no está segura de cómo se gestionan estas dinámicas, lo que podría atribuirse a una falta de claridad en los objetivos, estrategias o criterios utilizados para fomentarlas. Aunque un grupo menor expresó opiniones favorables, su proporción sugiere que los métodos actuales no logran generar un impacto positivo significativo en la mayoría de los participantes. Estos hallazgos resaltan la necesidad de revisar y fortalecer las prácticas implementadas para promover la creatividad y el intercambio de ideas. Asimismo, resulta esencial garantizar un entorno colaborativo y estructurado que permita optimizar este enfoque como herramienta clave en la toma de decisiones, incrementando así su aceptación y efectividad.

Figura 5

En la toma de decisiones, es fundamental la evaluación y elección de la mejor alternativa

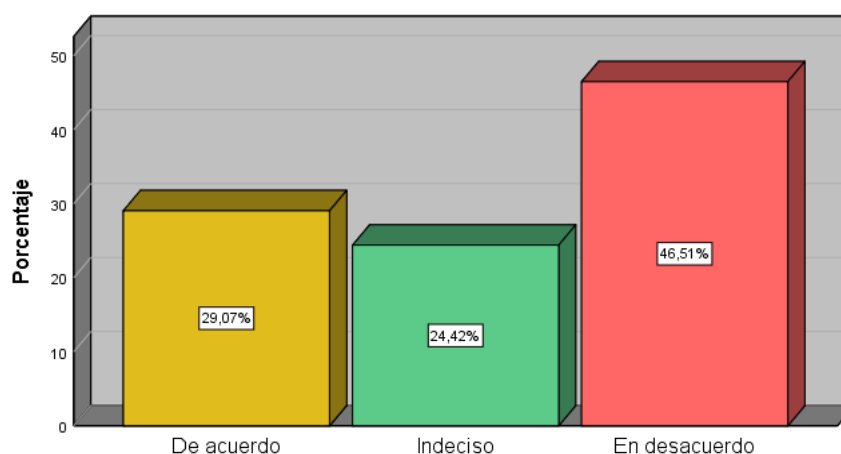


Tabla 6

En la toma de decisiones, es fundamental la evaluación y elección de la mejor alternativa

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	25	25	29.1	29.1
Indeciso	21	46	24.4	53.5
En desacuerdo	40	86	46.5	100.0
Total	86		100.0	

En la figura 5 y tabla 6, sobre lo fundamental la evaluación y elección de la mejor alternativa, se tiene, que el 46.5% están en desacuerdo, el 29.1% de acuerdo; mientras que el 24.4% indecisos. Los resultados evidencian una percepción mayoritariamente negativa respecto a la evaluación y elección de la mejor alternativa, lo que sugiere la existencia de deficiencias en la aplicación de criterios claros o métodos efectivos en este proceso. La proporción de encuestados con opiniones favorables, aunque significativa, indica que algunas prácticas son valoradas, pero no logran generar un consenso amplio entre los participantes. Por otro lado, la incertidumbre reflejada en el grupo de indecisos podría atribuirse a una falta de transparencia, comunicación o participación en la toma de decisiones. Este escenario destaca la necesidad de fortalecer las capacidades técnicas y metodológicas para evaluar y seleccionar alternativas, asegurando

procesos más rigurosos y participativos. Además, resulta crucial implementar estrategias de mejora continua que permitan optimizar el análisis de opciones y fomentar una mayor confianza en los resultados obtenidos.

Figura 6

La decisión tomada, requiere de la evaluación de sus consecuencias

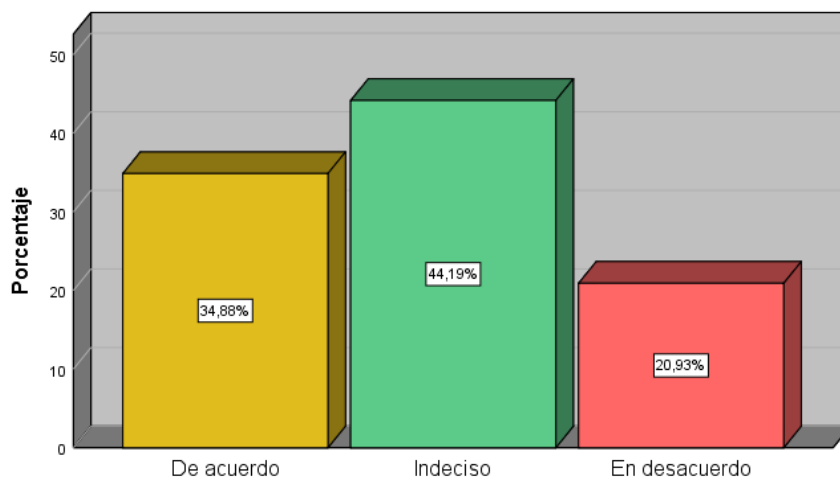


Tabla 7

La decisión tomada, requiere de la evaluación de sus consecuencias

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	30	30	34.9	34.9
Indeciso	38	68	44.2	79.1
En desacuerdo	18	86	20.9	100.0
Total	86		100.0	

En la figura 6 y tabla 7, sobre los resultados obtenidos acerca de la evaluación de sus consecuencias, se tiene que el 44.2% están indecisos, y el 34.9% está de acuerdo; mientras que el 20.9% en desacuerdo. Los resultados reflejan una alta proporción de incertidumbre respecto a la evaluación de las consecuencias en la toma de decisiones, lo que pone en evidencia una posible falta de claridad o información en los procesos evaluativos. Aunque una cantidad significativa de encuestados manifiesta estar de acuerdo con estas prácticas, esto no es suficiente para consolidar

una percepción ampliamente positiva. La proporción menor en desacuerdo sugiere que las críticas son menos predominantes, pero aún representan una señal de alerta sobre aspectos que requieren mejora. Este panorama destaca la necesidad de fortalecer la comunicación y la transparencia en la evaluación de impactos, asegurando que todos los involucrados comprendan los criterios y los resultados esperados. Además, sería beneficioso implementar herramientas y metodologías que permitan analizar las consecuencias de forma más sistemática, incrementando la confianza y la participación en el proceso decisorio.

Figura 7

La toma de decisiones deberá estar en razón a la complejidad del problema

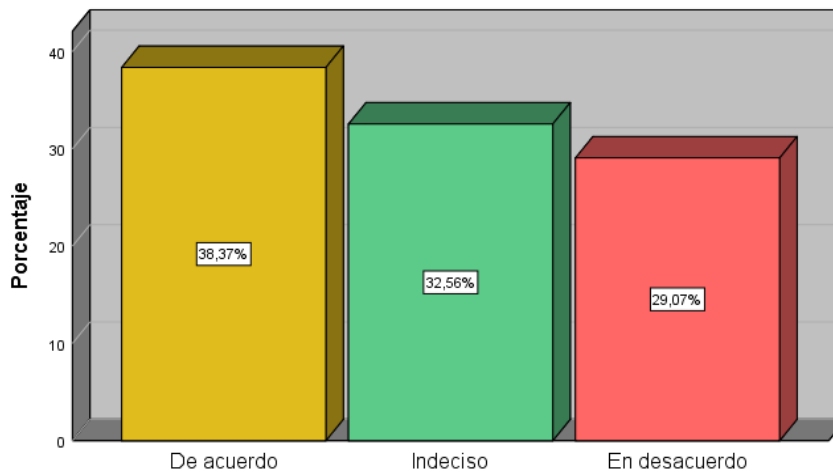


Tabla 8

La toma de decisiones deberá estar en razón a la complejidad del problema

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	33	33	38.4	38.4
Indeciso	28	61	32.6	70.9
En desacuerdo	25	86	29.1	100.0
Total	86		100.0	

En la figura 7 y tabla 8, sobre la toma de decisiones en razón a la complejidad del problema; se tuvo resultados donde, el 38.4% de acuerdo, el 32.6% indecisos; mientras que el 29.1% en desacuerdo. Los resultados obtenidos indican que una proporción considerable de

encuestados valora positivamente la toma de decisiones frente a problemas complejos, lo que sugiere la existencia de prácticas adecuadas en ciertos aspectos del proceso. Sin embargo, la presencia de un número significativo de personas indecisas pone de manifiesto posibles carencias en la claridad o comprensión de los procedimientos utilizados. Por otro lado, aunque la percepción negativa es menor, evidencia que todavía existen críticas hacia la efectividad de las decisiones tomadas en contextos de alta complejidad. Este panorama subraya la importancia de optimizar los métodos y herramientas empleados, asegurando que sean capaces de abordar adecuadamente la naturaleza de los problemas presentados. Asimismo, se requiere fortalecer la capacitación y participación de los involucrados para reducir la incertidumbre y aumentar la confianza en el proceso decisorio, logrando así una mayor alineación y eficacia.

Figura 8

La magnitud del problema requiere el análisis de la certidumbre, incertidumbre y riesgo para tomar la mejor decisión

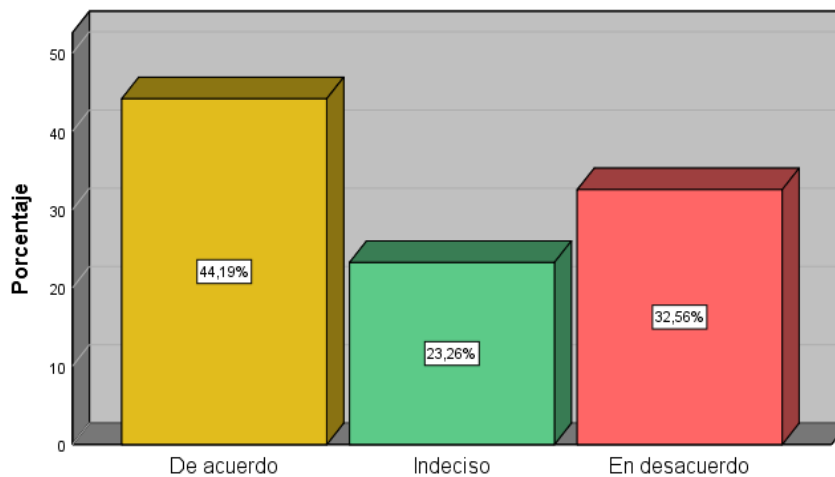


Tabla 9

La magnitud del problema requiere el análisis de la certidumbre, incertidumbre y riesgo para tomar la mejor decisión

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	38	38	44.2	44.2
Indeciso	20	58	23.3	67.4
En desacuerdo	28	86	32.6	100.0
Total	86		100.0	

En la figura 8 y tabla 9, sobre la magnitud del problema y en análisis de la certidumbre; el 44.2% de los trabajadores manifestaron estar de acuerdo, el 32.6% en desacuerdo, el 23.3% indecisos. Los resultados reflejan que una parte significativa de los trabajadores percibe positivamente el análisis de la certidumbre en relación con la magnitud de los problemas, lo que sugiere que, en términos generales, existen prácticas que generan confianza y satisfacción en este aspecto. Sin embargo, el porcentaje de opiniones negativas y la proporción de indecisos indican que no todos los involucrados consideran efectivo el abordaje actual. Esto pone de manifiesto áreas de mejora, particularmente en la comunicación y la aplicación de criterios más claros y consistentes en el análisis de la certidumbre. La coexistencia de opiniones divergentes subraya la necesidad de promover procesos más inclusivos y participativos, que permitan integrar mejor las perspectivas de los trabajadores. Asimismo, resulta fundamental reforzar la formación en herramientas de análisis para mejorar la capacidad de enfrentar problemas complejos con mayor seguridad y consenso en la toma de decisiones.

Figura 9

Para tomar la decisión, es necesario evaluar la participación y capacidad de las personas que participan en ellas

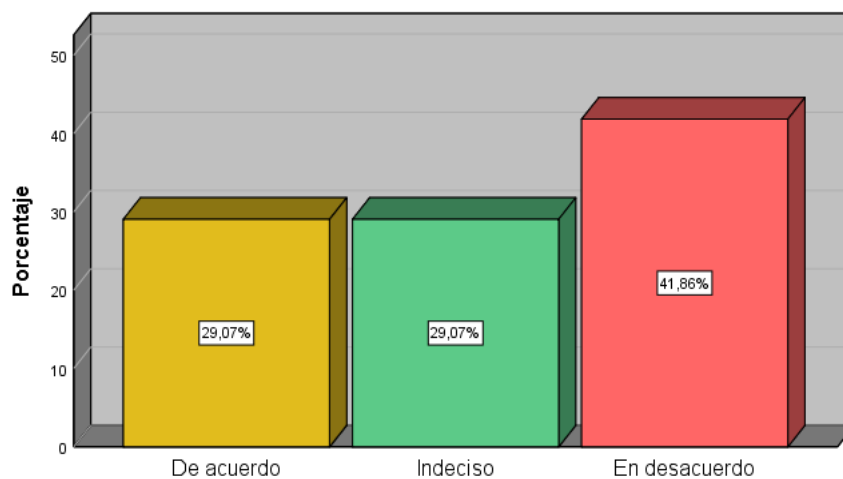


Tabla 10

Para tomar la decisión, es necesario evaluar la participación y capacidad de las personas que participan en ellas

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	25	25	29.1	29.1
Indeciso	25	50	29.1	58.1
En desacuerdo	36	86	41.9	100.0
Total	86		100.0	

En la figura 9 y tabla 10, sobre la evaluación la participación y capacidad de las personas, el 41.9% en desacuerdo, el 29.1% de acuerdo y el 29.1% indecisos. Los resultados obtenidos revelan una clara división en la percepción sobre la evaluación de la participación y capacidad de las personas, con una tendencia predominante hacia el desacuerdo. Esto sugiere que una porción significativa de los encuestados considera que los procesos actuales no valoran adecuadamente la participación o las capacidades individuales. Al mismo tiempo, una proporción considerable de trabajadores se mantiene indecisa, lo que podría reflejar falta de información o claridad sobre cómo se lleva a cabo dicha evaluación. La presencia de opiniones favorables, aunque menor, indica que existen aspectos positivos que merecen ser destacados y replicados. Este panorama resalta la necesidad urgente de revisar y mejorar los criterios de evaluación, asegurando que sean más transparentes y accesibles, promoviendo la equidad y la inclusión de todos los involucrados. Además, es importante implementar mecanismos de retroalimentación que permitan fortalecer la participación y optimizar el aprovechamiento de las capacidades de los individuos en los procesos evaluativos.

Figura10

Los hechos que se suscitan en el hospital requieren de decisiones programadas

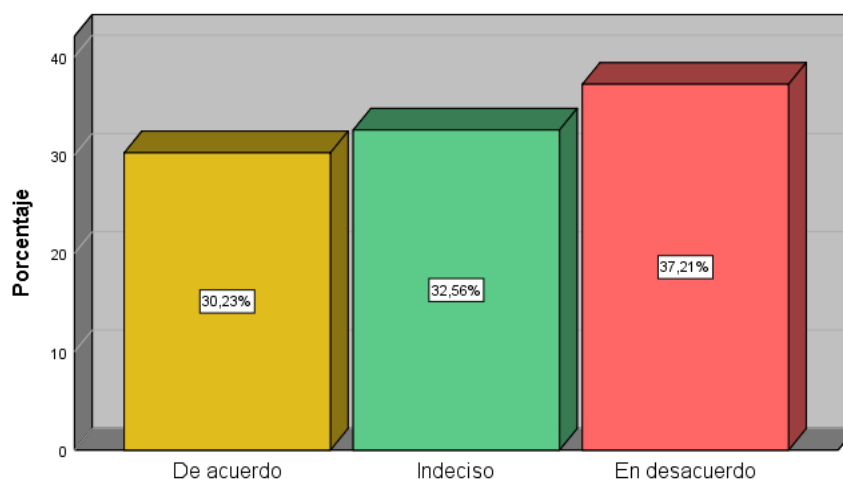


Tabla 11

Los hechos que se suscitan en el hospital requieren de decisiones programadas

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	26	26	30.2	30.2
Indeciso	28	54	32.6	62.8
En desacuerdo	32	86	37.2	100.0
Total	86		100.0	

En la figura 10 y tabla 11, se tienen los siguientes resultados acerca de las decisiones programadas, donde, el 37.2% estuvieron en desacuerdo, el 32.6% indecisos; mientras que el 30.2% de acuerdo. Los resultados muestran una percepción dividida sobre las decisiones programadas, con una tendencia significativa hacia el desacuerdo, lo que sugiere que muchos consideran que estos procesos no cumplen con las expectativas o no son suficientemente efectivos. La cantidad considerable de indecisos indica que una parte de los encuestados no tiene una postura clara, posiblemente debido a la falta de información o comprensión sobre el enfoque utilizado en la toma de decisiones programadas. Por otro lado, aquellos que expresaron su acuerdo destacan que, en algunos casos, estos procesos pueden ser considerados útiles y efectivos. Estos hallazgos subrayan la necesidad de revisar y optimizar las estrategias de toma de decisiones

programadas, asegurando que sean más claras, inclusivas y alineadas con las necesidades y expectativas de todos los involucrados. Además, se debe trabajar en mejorar la comunicación y transparencia para reducir la incertidumbre y fomentar un mayor consenso entre los participantes.

Figura 11

El desarrollo de las actividades en el nosocomio regional requiere de decisiones no programadas

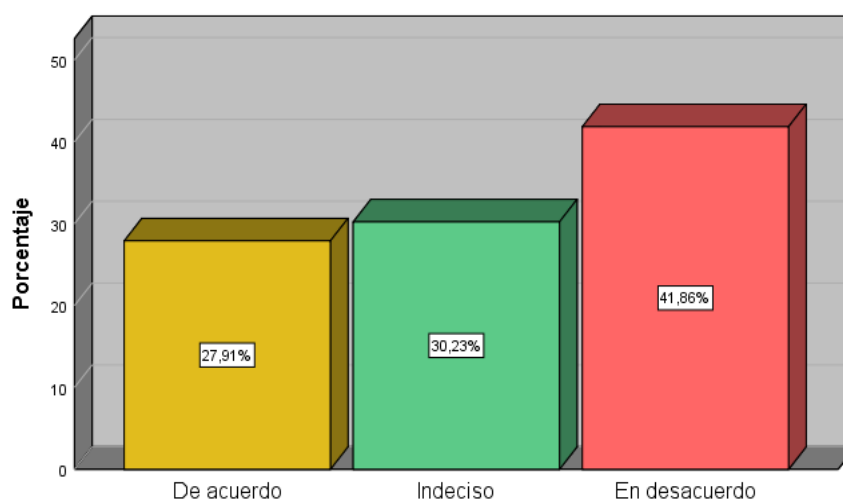


Tabla 12

El desarrollo de las actividades en el nosocomio regional requiere de decisiones no programadas

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	24	24	27.9	27.9
Indeciso	26	50	30.2	58.1
En desacuerdo	36	86	41.9	100.0
Total	86		100.0	

En la figura 11 y tabla 12, sobre el desarrollo de las actividades en el nosocomio, el 41.9% de los encuestados manifestaron estar en desacuerdo, el 30.2% indecisos, el 27.9% de acuerdo. Los resultados obtenidos indican una percepción mayoritariamente negativa sobre el desarrollo de las actividades en el nosocomio, ya que una proporción significativa de los encuestados expresó su desacuerdo con respecto a la efectividad de los procesos. Esto sugiere posibles

deficiencias en la organización, planificación o ejecución de las actividades dentro del centro de salud. Además, una parte considerable de los participantes se muestra indecisa, lo que podría reflejar incertidumbre o falta de información sobre el funcionamiento de las actividades. Aunque un grupo menor manifestó estar de acuerdo, esto evidencia que existen áreas de oportunidad para mejorar la eficiencia y efectividad de las operaciones. Estos hallazgos subrayan la necesidad de realizar una evaluación más profunda de los procesos internos, identificar posibles cuellos de botella y promover una mayor transparencia y participación en la gestión de las actividades. La implementación de estrategias de mejora continua y capacitación también podría ser clave para lograr un desarrollo más efectivo y satisfactorio en el nosocomio.

Figura12

En su actividad laboral, existen procedimientos claros para tomar las mejores decisiones y cumplir la función encomendada

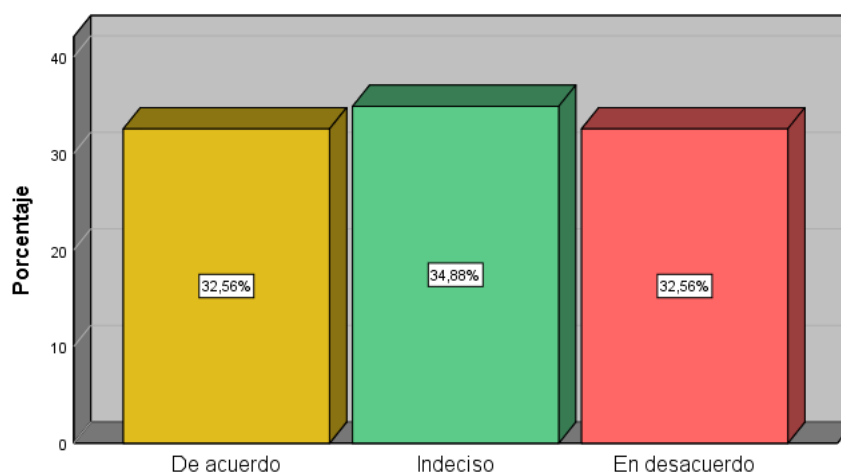


Tabla 13

En su actividad laboral, existen procedimientos claros para tomar las mejores decisiones y cumplir la función encomendada

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	28	28	32.6	32.6
Indeciso	30	58	34.9	67.4
En desacuerdo	28	86	32.6	100.0
Total	86		100.0	

En la figura 12 y tabla 13, sobre la actividad laboral y los procedimientos, el 34.9% se encuentran indecisos, el 32.6% de acuerdo; mientras que 32.6% en desacuerdo. Los resultados muestran una percepción equilibrada sobre la relación entre la actividad laboral y los procedimientos, con una distribución casi equitativa entre quienes están de acuerdo, en desacuerdo y los indecisos. Esto sugiere que, aunque algunos consideran que los procedimientos son adecuados para el desempeño laboral, existe una proporción significativa de trabajadores que no está completamente convencida de su efectividad. Además, la cantidad de indecisos podría indicar que muchos no tienen una postura clara debido a la falta de información o a la percepción de que los procedimientos no son suficientemente explicativos o eficaces. Este panorama resalta la necesidad de revisar y mejorar los procedimientos laborales, asegurando que sean más claros, comprensibles y alineados con las necesidades del personal. Asimismo, sería beneficioso proporcionar formación adicional y fomentar un espacio de retroalimentación para reducir la incertidumbre y mejorar la confianza en los procesos establecidos.

Figura 13

Nivel de toma de decisiones

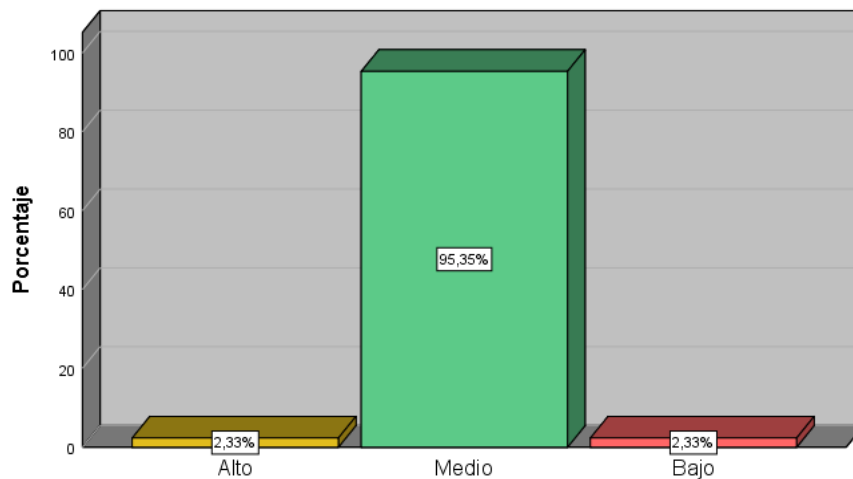


Tabla 14*Nivel de toma de decisiones*

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto	2	2	2.3	2.3
Medio	82	84	95.3	97.7
Bajo	2	86	2.3	100.0
Total	86		100.0	

Sobre el nivel obtenido acerca de la variable toma de decisiones, en la figura 13 y tabla 14, se tiene los siguientes resultados donde, el 95.3% consideran un nivel moderado, el 2.3% alto; mientras que el 2.3% bajo. Los resultados indican que la mayoría de los encuestados perciben un nivel moderado en cuanto a la toma de decisiones, lo que sugiere que el proceso decisional es adecuado, pero podría mejorarse para alcanzar niveles más altos de efectividad. La pequeña proporción de respuestas indicando un nivel alto refleja que, aunque existen aspectos positivos en las prácticas actuales, no se perciben como excepcionales por la mayoría de los participantes. Por otro lado, la escasa presencia de respuestas que indican un nivel bajo sugiere que las decisiones tomadas no se consideran deficientes, pero sí hay margen para optimizar los métodos y resultados. Estos hallazgos destacan la necesidad de fortalecer las capacidades decisionales mediante la implementación de estrategias de mejora continua, formación y herramientas más eficaces. Además, sería beneficioso fomentar la participación activa y la retroalimentación para elevar la calidad de las decisiones y lograr un mayor impacto en los resultados organizacionales.

3.2. Análisis de variable: inacción de los procesos administrativos disciplinarios

Figura 14

La falta de acción, para efectuar los procesos disciplinarios se debe a la pasividad de los directores o comisión encargada del caso

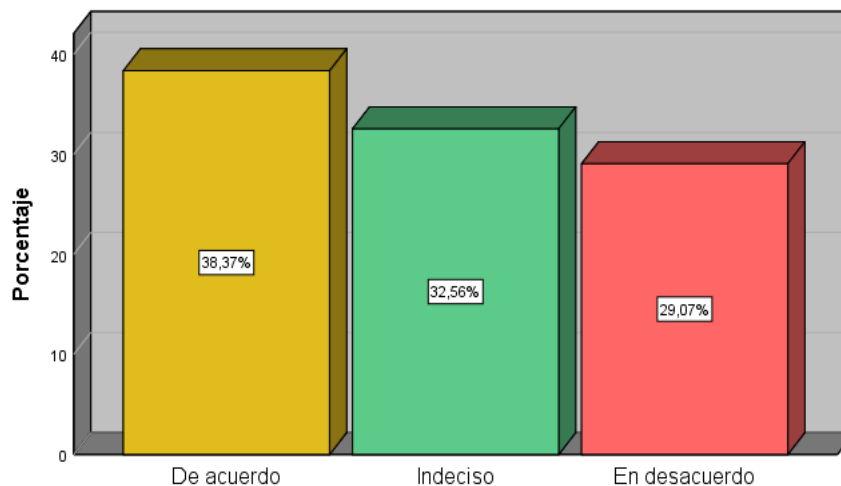


Tabla 15

La falta de acción, para efectuar los procesos disciplinarios se debe a la pasividad de los directores o comisión encargada del caso

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	33	33	38.4	38.4
Indeciso	28	61	32.6	70.9
En desacuerdo	25	86	29.1	100.0
Total	86		100.0	

En la figura 14 y tabla 15, acerca de la falta de acción de los procesos disciplinarios se debe a la pasividad de los directores, el 38.4% consideran estar de acuerdo, el 32.6% indecisos; mientras que el 29.1% evidenciaron estar en desacuerdo. Los resultados reflejan una percepción mixta sobre la falta de acción en los procesos disciplinarios atribuida a la pasividad de los directores. Una proporción significativa de los encuestados está de acuerdo en que esta pasividad influye en la inacción, lo que sugiere que la falta de liderazgo activo es vista como un factor clave en el incumplimiento de las medidas disciplinarias. Sin embargo, la presencia de un porcentaje

considerable de indecisos indica incertidumbre o falta de claridad sobre la responsabilidad de los directores en este ámbito. Además, un número menor de personas está en desacuerdo con esta afirmación, lo que podría señalar que algunos consideran que las razones detrás de la falta de acción son otras. Estos hallazgos subrayan la necesidad de revisar y reforzar los procesos disciplinarios, promoviendo una mayor involucración de los directores y mejorando la transparencia y la consistencia en la aplicación de las medidas.

Figura 15

La inacción de los procesos disciplinarios se debe al desconocimiento de los plazos de prescripción

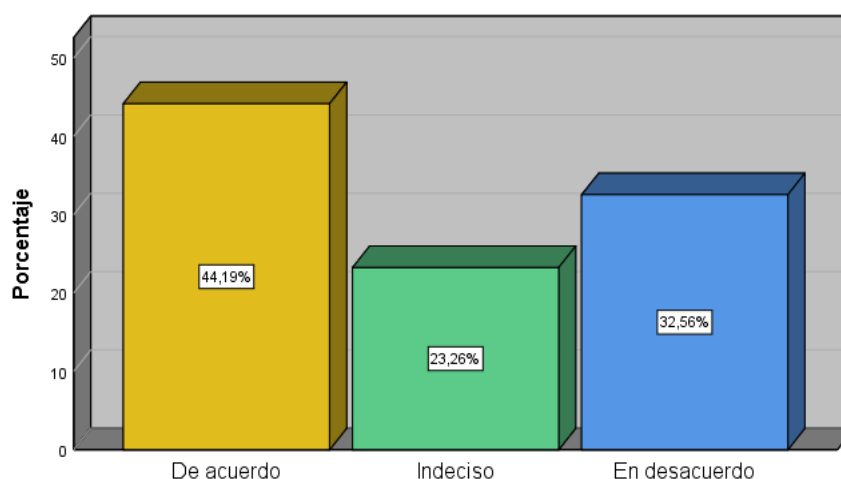


Tabla 16

La inacción de los procesos disciplinarios se debe al desconocimiento de los plazos de prescripción

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	38	38	44.2	44.2
Indeciso	20	58	23.3	67.4
En desacuerdo	28	86	32.6	100.0
Total	86		100.0	

En la figura 15 y tabla 16, acerca de la inacción de los procesos disciplinarios, el 44.2% manifestaron estar de acuerdo, el 23.3% indecisos; mientras que el 32.6% señalaron estar en desacuerdo. Los resultados indican que una proporción considerable y mayoritaria de los encuestados percibe la inacción de los procesos disciplinarios como un problema basado en el desconocimiento de los plazos de prescripción, lo que sugiere que muchos consideran que no se están aplicando de manera efectiva las medidas correspondientes. Sin embargo, una parte significativa permanece indecisa, lo que podría reflejar incertidumbre sobre las causas subyacentes de esta inacción o una falta de información clara sobre los procesos. Por otro lado, una proporción más pequeña de los encuestados está en desacuerdo, lo que podría señalar que, para algunos, los procesos disciplinarios están siendo gestionados adecuadamente o que las percepciones sobre su efectividad varían. Este panorama subraya la necesidad de investigar más a fondo las razones detrás de la inacción y de establecer mecanismos más eficaces de supervisión y aplicación de sanciones, con el fin de fortalecer la disciplina dentro de la organización.

Figura 16

La inacción de los procesos administrativos está sujeto al desconocimiento de la normatividad vigente

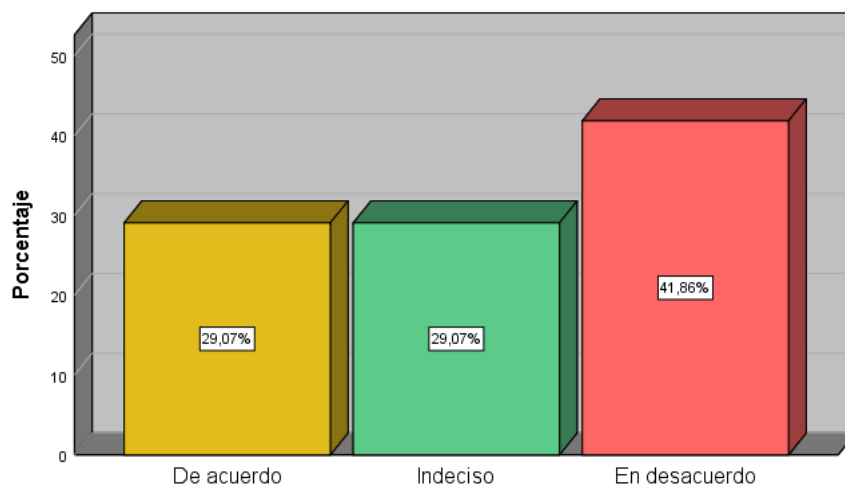


Tabla 17

La inacción de los procesos administrativos está sujeto al desconocimiento de la normatividad vigente

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	25	25	29.1	29.1
Indeciso	25	50	29.1	58.1
En desacuerdo	36	86	41.9	100.0
Total	86		100.0	

Sobre la inacción de los procesos administrativos, en la figura 16 y tabla 17, se tiene los siguientes resultados, el 41.9% señalaron estar en desacuerdo, el 29.1% de acuerdo; mientras que el 29.1% de acuerdo. Los resultados muestran una percepción dividida sobre la inacción en los procesos administrativos, con una tendencia mayoritaria hacia el desacuerdo, lo que sugiere que muchos encuestados consideran que estos procesos no están siendo gestionados de manera efectiva. La proporción de respuestas de acuerdo, aunque menor, indica que algunos participantes perciben que la inacción podría ser atribuida a factores justificados o que se gestionan adecuadamente en ciertos contextos. Sin embargo, la presencia de un grupo considerable de indecisos sugiere que hay falta de claridad o comprensión sobre los procedimientos administrativos, lo que genera incertidumbre. Estos hallazgos apuntan a la necesidad de revisar y optimizar los procesos administrativos, promoviendo una mayor transparencia, eficiencia y comunicación en su ejecución, con el fin de reducir la percepción de inacción y mejorar los resultados organizacionales.

Figura 17

La inacción de los procesos que evalúan el comportamiento del servidor está sujeta a la magnitud de la sanción

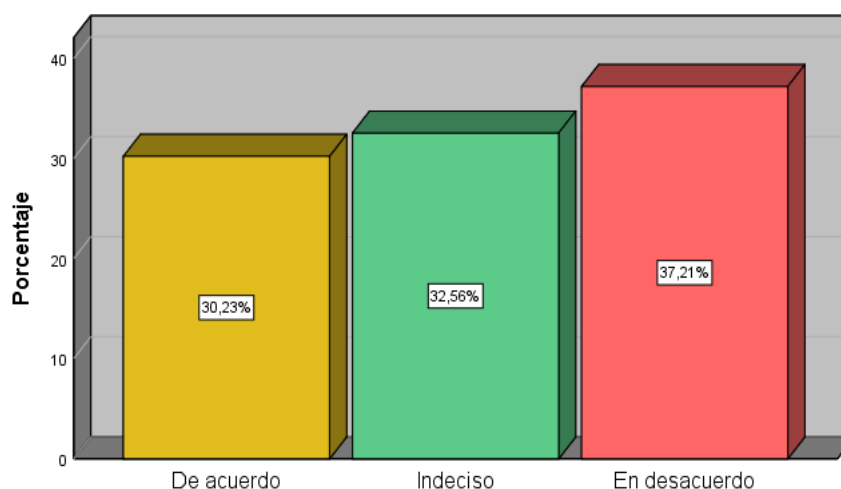


Tabla 18

La inacción de los procesos que evalúan el comportamiento del servidor está sujeta a la magnitud de la sanción

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	26	26	30.2	30.2
Indeciso	28	54	32.6	62.8
En desacuerdo	32	86	37.2	100.0
Total	86		100.0	

Sobre la inacción de los procesos que evalúan el comportamiento, se tiene en la figura 17 y tabla 18; se tiene que el 37.2% manifestaron estar en desacuerdo, el 32.6% indecisos, el 30.2% de acuerdo. Los resultados reflejan una distribución bastante equilibrada de opiniones sobre la inacción en los procesos que evalúan el comportamiento, lo que sugiere una falta de consenso claro entre los encuestados. Una proporción significativa muestra desacuerdo, indicando que muchos consideran que estos procesos no están funcionando de manera efectiva. Al mismo tiempo, un porcentaje considerable se mantiene indeciso, lo que puede indicar incertidumbre o falta de información suficiente sobre cómo se evalúan realmente los comportamientos. Por otro

lado, aquellos que están de acuerdo sugieren que, en algunos casos, estos procesos son percibidos como adecuados. Este panorama resalta la necesidad de revisar los mecanismos de evaluación del comportamiento, garantizando que sean claros, consistentes y aplicados de manera equitativa, para fortalecer la efectividad y confianza en estos procesos.

Figura 18

La pasividad en los procesos disciplinarios refleja el desconocimiento de la fase instructiva

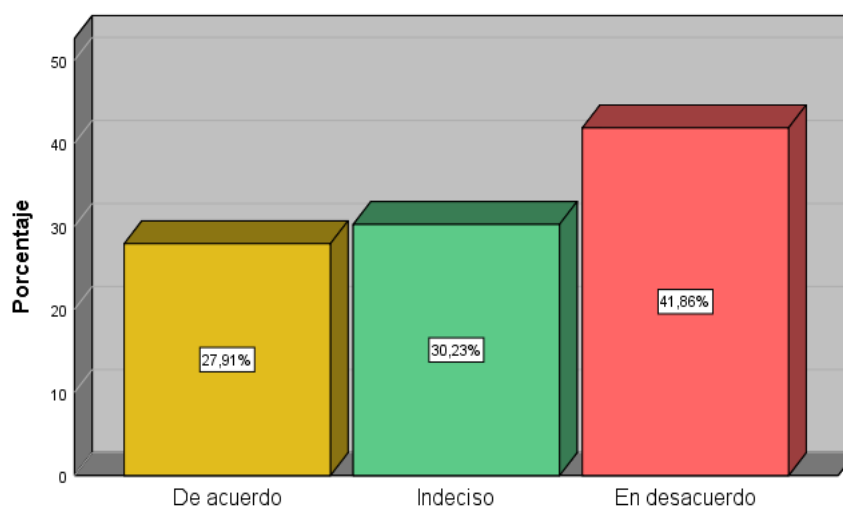


Tabla 19

La pasividad en los procesos disciplinarios refleja el desconocimiento de la fase instructiva

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	24	24	27.9	27.9
Indeciso	26	50	30.2	58.1
En desacuerdo	36	86	41.9	100.0
Total	86		100.0	

En la figura 18 y tabla 19, acerca de la pasividad de los procesos disciplinarios, se tiene que el 41.9% de los encuestados señalaron estar en desacuerdo, el 30.2% indecisos; mientras que el 27.9% están de acuerdo. Los resultados muestran una percepción predominante de desacuerdo respecto a la pasividad de los procesos disciplinarios, lo que sugiere que la mayoría de los encuestados considera que estos procesos no son suficientemente activos o efectivos. La

proporción de indecisos refleja una falta de claridad o comprensión sobre las causas subyacentes de esta pasividad, lo que indica que no todos los involucrados tienen una postura firme sobre la situación. Por otro lado, un pequeño grupo de encuestados está de acuerdo, lo que podría señalar que, para algunos, los procesos disciplinarios funcionan adecuadamente en ciertos contextos. Estos hallazgos subrayan la necesidad de fortalecer la aplicación de medidas disciplinarias, promoviendo una mayor transparencia y participación de los responsables para mejorar su efectividad y reducir la percepción de inacción.

Figura 19

La inactividad de los procesos disciplinarios refleja el desconocimiento de la fase sancionadora

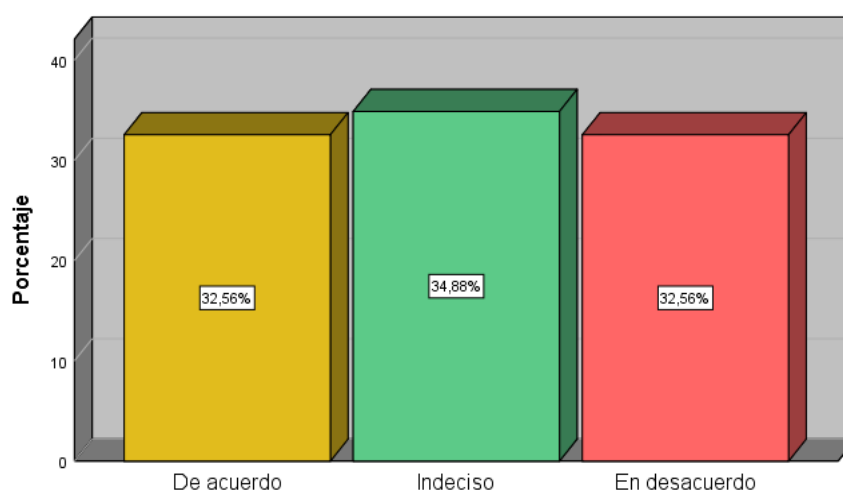


Tabla 20

La inactividad de los procesos disciplinarios refleja el desconocimiento de la fase sancionadora

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	28	28	32.6	32.6
Indeciso	30	58	34.9	67.4
En desacuerdo	28	86	32.6	100.0
Total	86		100.0	

Sobre la inactividad de los procesos disciplinarios, en la figura 19 y tabla 20, se tiene que, el 34.9% de los encuestados se mostraron indecisos, el 32.6% de acuerdo, el 32.6% indecisos. Los resultados muestran una percepción dividida respecto a la inactividad de los procesos

disciplinarios, con una parte significativa de los encuestados indecisa, lo que sugiere que muchos no tienen una postura clara sobre la efectividad de estos procesos. La proporción de quienes están de acuerdo indica que algunos consideran que hay aspectos que justifican la inactividad o que los procesos no son suficientemente eficientes. Sin embargo, un grupo similar muestra desacuerdo, lo que refleja que también existen opiniones contrarias a esta percepción. Esta falta de consenso resalta la necesidad de mejorar la claridad, transparencia y consistencia en la implementación de los procesos disciplinarios, asegurando que sean percibidos como efectivos y justos por todos los involucrados.

Figura 20

La inacción de los procesos disciplinarios refleja la colusión entre los actores

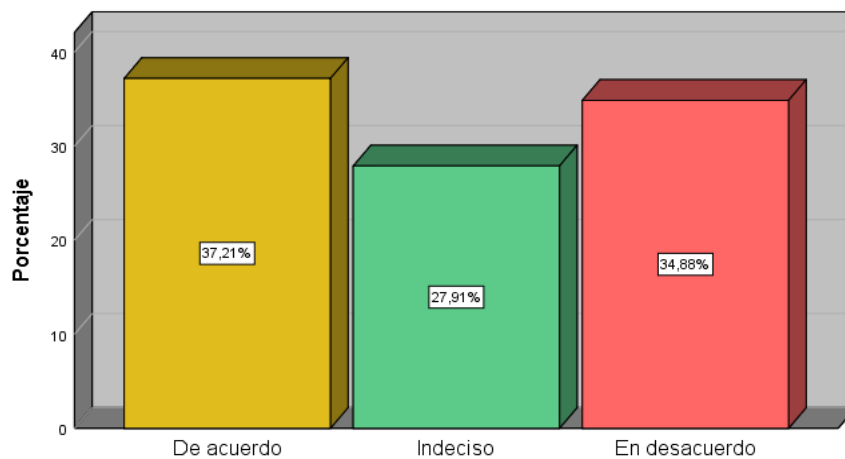


Tabla 21

La inacción de los procesos disciplinarios refleja la colusión entre los actores

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	32	32	37.2	37.2
Indeciso	24	56	27.9	65.1
En desacuerdo	30	86	34.9	100.0
Total	86		100.0	

Sobre la inacción de los procesos disciplinarios se tiene en la figura 20 y tabla 21, el 37.2% señalaron estar de acuerdo, el 34.9% manifestaron estar en desacuerdo; mientras que el

27.9% indicaron estar indecisos. Los resultados reflejan una percepción variada sobre la inacción en los procesos disciplinarios, con una ligera inclinación hacia el acuerdo, lo que sugiere que algunos encuestados consideran que efectivamente existen fallas en la aplicación de estos procesos. Por otro lado, un porcentaje considerable se muestra en desacuerdo, lo que indica que otros participantes creen que los procesos disciplinarios funcionan adecuadamente o no perciben inacción. La presencia de una proporción significativa de indecisos apunta a una falta de claridad o certeza sobre el tema, lo que podría reflejar una falta de información sobre la gestión de estos procesos. Estos hallazgos destacan la necesidad de revisar y optimizar los procedimientos disciplinarios, aumentando la transparencia, comunicación y eficacia en su implementación para generar mayor confianza en su correcto funcionamiento.

Figura 21

La inacción de los procesos disciplinarios refleja el interés laboral entre los involucrados

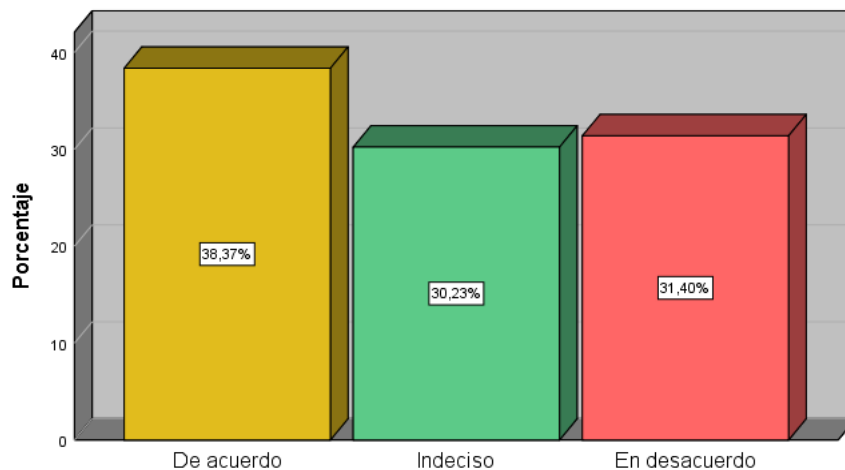


Tabla 22

La inacción de los procesos disciplinarios refleja el interés laboral entre los involucrados

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	33	33	38.4	38.4
Indeciso	26	59	30.2	68.6
En desacuerdo	27	86	31.4	100.0
Total	86		100.0	

En la figura 21 y tabla 22, sobre la inacción de los procesos disciplinarios refleja el interés laboral, el 38.4% indicaron estar de acuerdo, el 31.4% en desacuerdo, mientras que el 30.2% indicaron estar indecisos. Los resultados sugieren que la inacción de los procesos disciplinarios es percibida como un reflejo del interés laboral, con una mayoría de encuestados que está de acuerdo en que la falta de acción en estos procesos podría estar relacionada con la motivación o compromiso de los empleados. Sin embargo, un porcentaje considerable muestra desacuerdo, lo que indica que algunos no ven esta relación de forma tan clara o consideran que otros factores influyen más en la inacción. La presencia de un grupo significativo de indecisos refleja incertidumbre sobre el impacto real de la inacción disciplinaria en el interés laboral. Este panorama resalta la importancia de revisar las prácticas disciplinarias dentro de la organización y fortalecerlas, con el fin de mejorar la motivación y el compromiso de los empleados, así como la eficacia de los procesos en general.

Figura 22

Nivel de inacción de los procesos administrativos disciplinarios

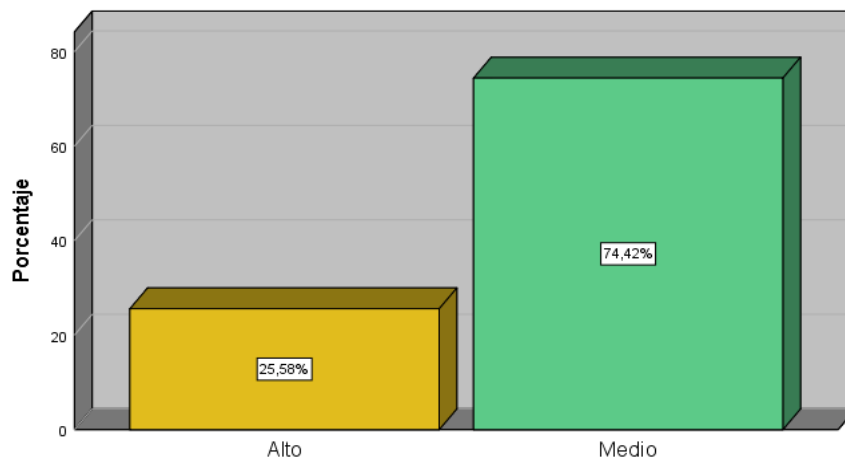


Tabla 23

Nivel de inacción de los procesos administrativos disciplinarios

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto	22	22	25.6	25.6
Medio	64	86	74.4	100.0
Total	86		100.0	

Sobre el nivel de la inacción de los procesos administrativos disciplinarios, el 74.4% manifestaron estar en un nivel moderado; mientras que el 25.6% indicaron un nivel alto. Los resultados indican que la mayoría de los encuestados perciben los procesos administrativos disciplinarios como moderadamente activos, lo que sugiere que, aunque estos procesos existen, podrían no ser lo suficientemente eficaces o rápidos en su ejecución. Esta percepción de un nivel moderado podría reflejar una falta de consistencia o de acción contundente en la aplicación de medidas disciplinarias. Un porcentaje más pequeño de los encuestados considera que estos procesos operan a un nivel alto, lo que indica que, para algunos, los procedimientos son percibidos como eficaces y bien gestionados. Sin embargo, esta diferencia de opiniones subraya la necesidad de revisar y fortalecer los procesos administrativos disciplinarios, para asegurarse de que sean percibidos como consistentes y adecuados por todos los involucrados. Además, sería recomendable implementar mecanismos de seguimiento y retroalimentación que permitan evaluar de manera continua la efectividad de estos procesos, mejorando así la percepción general sobre su nivel de ejecución y aumentando la confianza de los trabajadores en su aplicación.

3.3. Análisis inferencial

3.3.1. Prueba de normalidad

Para el análisis inferencial se utilizó la prueba no paramétrica Kolmogórov-Smirnov, para poder determinar si las puntuaciones siguen una distribución normal o no.

Tabla 24

Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov

	Estadístico	gl	Sig.
Toma de decisiones	0.116	86	0.001
Inacción de los procesos administrativos disciplinarios	0.133	86	0.001

En la tabla 24, se muestra que el p-valor es menor a 0.05; por consiguiente, queda evidenciado que los datos de la puntuación no siguen una distribución normal, por consiguiente, para análisis y contratación de la hipótesis se empleó la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman.

Figura 23

Gráfico de normalidad variable toma de decisiones

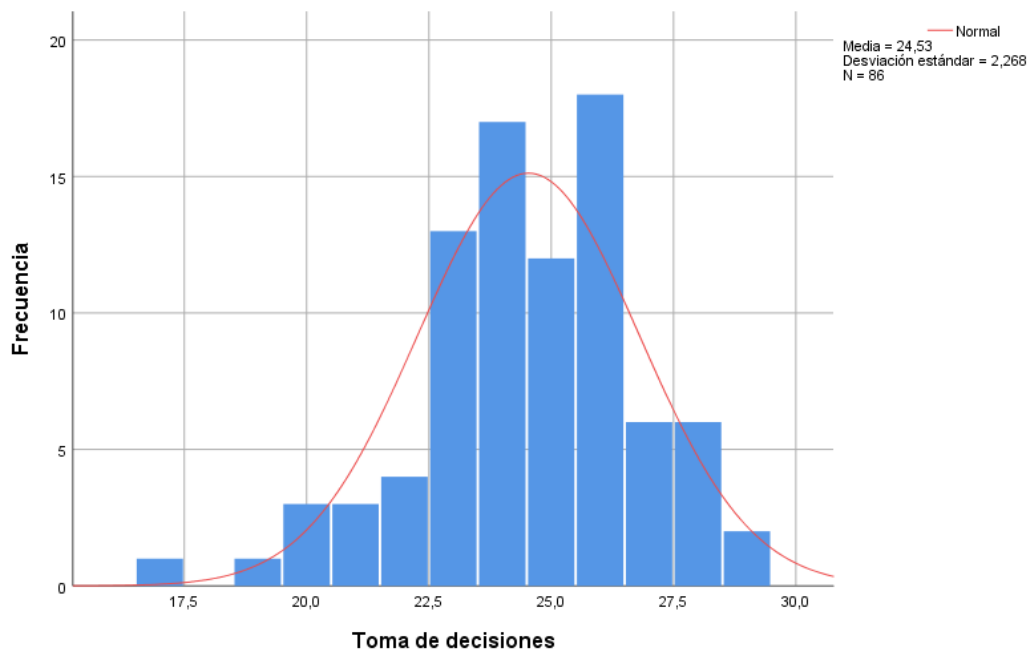
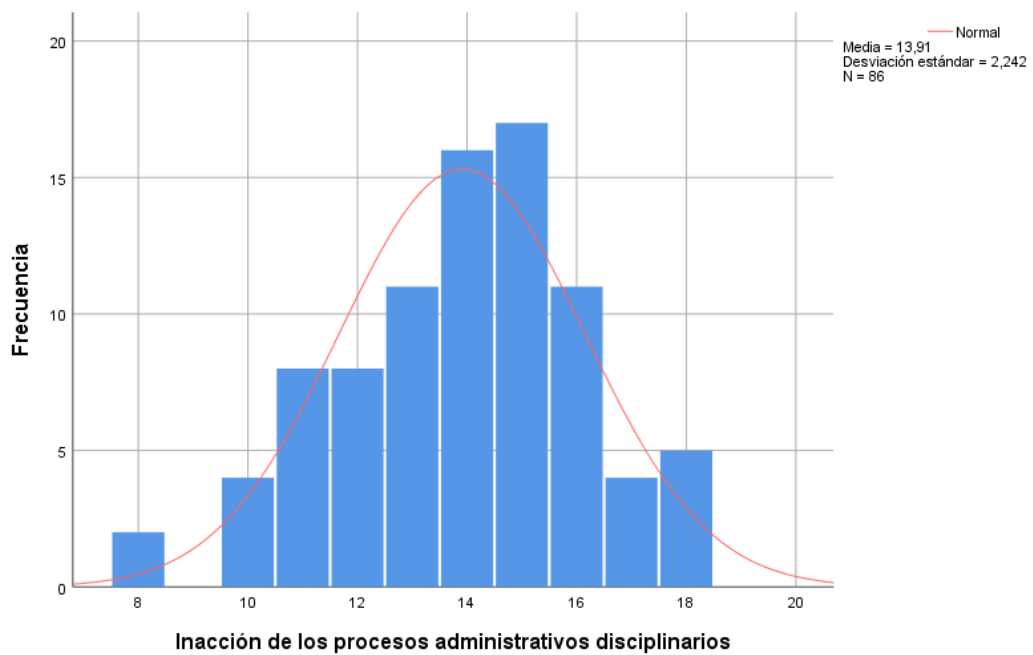


Figura 24

Gráfico de normalidad variable inacción de los procesos administrativos disciplinarios



3.3.2. Comprobación de hipótesis general

Hipótesis nula

La toma de decisiones no influye significativamente en la inacción de los procesos administrativos disciplinarios en el Hospital Regional de Ica, años 2021-2023.

Hipótesis alterna

La toma de decisiones influye significativamente en la inacción de los procesos administrativos disciplinarios en el Hospital Regional de Ica, años 2021-2023.

Tabla 25

Hipótesis general

			Toma de decisiones	Inacción de los PAD
Rho de Spearman	Toma de decisiones	Coefficiente de correlación	1.000	0.482
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	86	86
	Inacción de los PAD	Coefficiente de correlación	0.482	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	86	86

De acuerdo con la tabla 25, el valor Rho de Spearman obtenido es de 0.482 sugiere una correlación positiva moderada entre la toma de decisiones y la inacción de los procesos administrativos disciplinarios en el Hospital Regional de Ica, años 2021-2023. Asimismo, una sig. bilateral = 0.000, indica que es menor que el umbral comúnmente utilizado de 0.05, lo que nos lleva a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Es decir, a medida que la calidad de la toma de decisiones aumenta, también lo hace la inacción en los PAD, lo cual puede tener importantes implicaciones para las políticas y prácticas administrativas en el hospital.

3.4. Comprobación de hipótesis específica

3.4.1. Hipótesis específica N°1

Hipótesis nula

El proceso decisorio no influye significativamente en la inacción de los procesos administrativos disciplinarios en el nosocomio regional de Ica, años 2021-2023.

Hipótesis alterna

El proceso decisorio influye significativamente en la inacción de los procesos administrativos disciplinarios en el nosocomio regional de Ica, años 2021-2023.

Tabla 26

Hipótesis específica 1

		Proceso decisorio	Inacción de los PAD	
Rho de Spearman	Proceso decisorio	Coefficiente de correlación	1.000	0.318
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	86	86
	Inacción de los PAD	Coefficiente de correlación	0.318	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	86	86

De acuerdo con la tabla 26, en el análisis de la hipótesis específica 1, se observa que el coeficiente de correlación de Spearman (Rho) entre el proceso decisorio y la inacción de los procesos administrativos disciplinarios (PAD) en el nosocomio regional de Ica es 0.318, lo cual indica una correlación positiva moderada. El valor de significancia (p-valor) es 0.000, mucho menor que el umbral convencional de 0.05, lo que nos lleva a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Por lo tanto, se concluye que el proceso decisorio influye significativamente en la inacción de los PAD durante los años 2021-2023, sugiriendo que mejores procesos decisorios podrían reducir la inacción en estos procedimientos.

3.4.2. Hipótesis específica N°2

Hipótesis nula

La magnitud del problema no influye significativamente en la inacción de los procesos administrativos disciplinarios en el nosocomio regional de Ica, años 2021-2023.

Hipótesis alterna

La magnitud del problema influye significativamente en la inacción de los procesos administrativos disciplinarios en el nosocomio regional de Ica, años 2021-2023.

Tabla 27

Hipótesis específica 2

		Magnitud del problema	Inacción de los PAD
Rho de Spearman	Magnitud del problema	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.314
		N	86
	Inacción de los PAD	Coeficiente de correlación	0.314
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	86

De acuerdo con la tabla 27, en el análisis de la hipótesis específica 2, el coeficiente de correlación de Spearman (Rho) entre la magnitud del problema y la inacción de los procesos administrativos disciplinarios (PAD) en el nosocomio regional de Ica es 0.314, lo que indica una correlación positiva moderada. El valor de significancia (p-valor) de 0.003, que es mucho menor al umbral de 0.05, sugiere que esta correlación es estadísticamente significativa. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que la magnitud del problema influye significativamente en la inacción de los PAD durante los años 2021-2023, lo cual implica que, a mayor magnitud del problema, mayor es la inacción en los procesos administrativos disciplinarios.

3.4.3. Hipótesis específica N°3

Hipótesis nula

Los tipos de decisiones no influyen significativamente en la inacción de los procesos administrativos disciplinarios en el nosocomio regional de Ica, años 2021-2023.

Hipótesis alterna

Los tipos de decisiones influyen significativamente en la inacción de los procesos administrativos disciplinarios en el nosocomio regional de Ica, años 2021-2023.

Tabla 28

Hipótesis específica 3

		Tipos de decisiones		Inacción de los PAD	
Rho de Spearman	Tipos de decisiones	Coeficiente de correlación	1.000		0.583
		Sig. (bilateral)			0.000
		N	86		86
Inacción de los PAD	Inacción de los PAD	Coeficiente de correlación	0.583		1.000
		Sig. (bilateral)	0.000		
		N	86		86

De acuerdo con la tabla 28, en el análisis de la hipótesis específica 3, el coeficiente de correlación de Spearman (Rho) entre los tipos de decisiones y la inacción de los procesos administrativos disciplinarios (PAD) en el nosocomio regional de Ica es 0.583, lo que indica una correlación positiva moderada-alta. El valor de significancia (p-valor) es 0.000, que es mucho menor al umbral de 0.05, sugiriendo que esta correlación es estadísticamente significativa. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que los tipos de decisiones influyen significativamente en la inacción de los PAD durante los años 2021-2023, implicando que diferentes tipos de decisiones pueden tener un impacto notable en la inacción de estos procesos disciplinarios.

IV. DISCUSION

El objetivo principal del estudio fue determinar la influencia de la toma de decisiones en la inacción de los procesos administrativos disciplinarios en el Hospital Regional de Ica durante los años 2021-2023. Los resultados obtenidos indican que la toma de decisiones tiene una influencia significativa en la inacción de dichos procesos; de acuerdo con el coeficiente de correlación Rho de Spearman 0.482 y un nivel de significancia de 0.000. Estos resultados obtenidos concuerdan con investigaciones previas como de Gutiérrez (2020) y Suarez (2015); quienes determinaron resultados similares al estudio. Asimismo, refuerza la postura planteada por Anzola (2020) considera que la toma de decisiones es la determinación o selección de la mejor alternativa o posibilidad para solucionar los problemas de índole administrativo en las organizaciones, dado el conocimiento del trabajador. En ese mismo sentido, se define como el proceso mediante el cual una persona o grupo selecciona una opción entre varias disponibles, con el objetivo de encontrar la mejor solución a un conflicto o situación específica. Este proceso es intencional y orientado a objetivos, y puede variar en complejidad dependiendo del contexto y las circunstancias que rodean la decisión.

Sobre la hipótesis específica 1, se encontró una correlación significativa entre el proceso decisorio y la inacción de los procesos administrativos disciplinarios, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.318 y una significancia de 0.000. Este hallazgo sugiere que la calidad y la efectividad del proceso decisorio influyen directamente en la capacidad de la institución para actuar frente a irregularidades administrativas. Decisiones tardías, mal fundamentadas o basadas en información incompleta contribuyen a la paralización de los procesos disciplinarios. Estos resultados coinciden con investigaciones previas que destacan la importancia de un proceso decisorio eficiente en la gestión administrativa como Espinoza (2020) y Flores y Cabello (2023).

En cuanto a la hipótesis específica 2, la magnitud del problema también mostró una correlación positiva y significativa con la inacción de los procesos disciplinarios, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.314 y una significancia de 0.003. Este hallazgo sugiere que problemas percibidos como complejos o de alto impacto tienden a generar indecisión y retrasos en la implementación de acciones disciplinarias. Esto puede deberse a la percepción de riesgo por parte de los responsables de la toma de decisiones, quienes podrían optar por no actuar para evitar repercusiones negativas. Este resultado está alineado con estudios que destacan cómo la percepción del tamaño o gravedad de un problema afecta la rapidez y la efectividad de las decisiones administrativas (Stoner, 1996).

Finalmente, los tipos de decisiones tomados en el ámbito administrativo también mostraron una influencia significativa en la inacción de los procesos, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.583 y una significancia de 0.000. Este hallazgo indica que decisiones más conservadoras, burocráticas o evasivas tienden a perpetuar la inacción, mientras que decisiones proactivas y bien estructuradas fomentan la resolución de los procesos disciplinarios. La literatura respalda esta relación, destacando que los enfoques decisorios innovadores y estratégicos son clave para abordar la inacción en las organizaciones públicas (Mota, 2022).

Sobre las consideraciones metodológicas, el estudio adoptó un enfoque cuantitativo, correlacional y transversal para analizar la influencia de la toma de decisiones en la inacción de los procesos administrativos disciplinarios. La muestra estuvo compuesta por 86 trabajadores del Hospital Regional de Ica, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. Entre las limitaciones del estudio, se destaca la naturaleza transversal del diseño, que impide observar cómo evoluciona la influencia de las decisiones a lo largo del tiempo. Además, el uso de cuestionarios autoadministrados puede haber introducido sesgos de percepción, donde los participantes podrían haber respondido de manera favorable o influenciados por la cultura organizacional. La investigación también se limitó a un solo hospital, lo que restringe la generalización de los resultados a otros contextos o instituciones públicas.

Los resultados del estudio tienen implicaciones prácticas significativas para la gestión administrativa en el Hospital Regional de Ica y otras instituciones públicas. Primero, se recomienda fortalecer los procesos decisorios mediante la implementación de protocolos claros, el acceso a información confiable y la capacitación de los responsables en habilidades de toma de decisiones. Esto podría reducir los tiempos de respuesta y mejorar la efectividad en la gestión de procesos disciplinarios.

Asimismo, es fundamental abordar la percepción de la magnitud del problema mediante estrategias que desglosen los problemas complejos en pasos manejables, reduciendo la indecisión y el temor a actuar. Finalmente, se sugiere promover una cultura organizacional que favorezca decisiones proactivas y estratégicas, minimizando los enfoques burocráticos que contribuyen a la inacción.

Se recomienda que futuros estudios adopten un enfoque longitudinal para analizar cómo evoluciona la relación entre la toma de decisiones y la inacción a lo largo del tiempo. Además, sería beneficioso incluir métodos cualitativos, como entrevistas a los responsables de las decisiones, para comprender las barreras y desafíos que enfrentan en el proceso decisorio.

Ampliar la muestra a diferentes hospitales y sectores públicos permitiría evaluar la generalización de los hallazgos. Por último, incorporar variables mediadoras y moderadoras, como la cultura organizacional o el apoyo del liderazgo, podría proporcionar una visión más completa de los factores que influyen en la inacción administrativa.

En conclusión, el estudio confirma que la toma de decisiones influye significativamente en la inacción de los procesos administrativos disciplinarios en el Hospital Regional de Ica durante los años 2021-2023. Factores como la calidad del proceso decisorio, la percepción de la magnitud del problema y los tipos de decisiones tomadas afectan la capacidad de la institución para actuar de manera efectiva frente a irregularidades. Estos hallazgos subrayan la necesidad de implementar estrategias que fortalezcan la toma de decisiones y promuevan una gestión proactiva, contribuyendo a la mejora de los procesos administrativos y la eficiencia institucional.

V. CONCLUSIONES

1. Se concluye que la toma de decisiones influye significativamente en la inacción de los procesos administrativos disciplinarios en el Hospital Regional de Ica durante el periodo 2021-2023; esto de acuerdo con el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.482 con un nivel de significancia de 0.000. La falta de un proceso decisorio eficiente y oportuno afecta negativamente la resolución de estos casos, incrementando la percepción de impunidad y disminuyendo la credibilidad institucional.
2. Se determinó que el proceso decisorio tiene una influencia significativa en la inacción de los procesos administrativos disciplinarios en el Hospital Regional de Ica durante el periodo 2021-2023; esto de acuerdo con el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.318 con un nivel de significancia de 0.000; originado por la burocracia de la administración pública y protección entre los integrantes del ente en estudio.
3. Se concluye que la magnitud del problema influye directamente en la inacción de los procesos disciplinarios en el Hospital Regional de Ica durante el periodo 2021-2023; esto de acuerdo con el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.314 con un nivel de significancia de 0.003.
4. Se evidenció que los tipos de decisiones tomadas impactan significativamente en la inacción en los procesos administrativos disciplinarios en el Hospital Regional de Ica durante el periodo 2021-2023; esto de acuerdo con el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.583 con un nivel de significancia de 0.000.

VI. RECOMENDACIONES

1. Es crucial implementar un sistema de toma de decisiones estructurado que priorice la transparencia, la eficiencia y la rendición de cuentas. Se recomienda diseñar protocolos claros y objetivos, acompañados de herramientas tecnológicas como sistemas de gestión documental, para reducir tiempos y evitar retrasos que afecten la credibilidad institucional.
2. Fortalecer el proceso decisorio mediante capacitaciones específicas para los responsables de tomar decisiones en temas disciplinarios. Además, se sugiere establecer un equipo multidisciplinario que evalúe los casos desde diferentes perspectivas, asegurando que las decisiones sean equitativas, rápidas y basadas en información confiable.
3. Para mitigar el impacto de la magnitud del problema, es importante optimizar los recursos disponibles mediante la digitalización de procesos administrativos para tomar la mejor decisión según normas a aplicar. Asimismo, se debe establecer un sistema de priorización de casos basado en criterios como gravedad y urgencia, para abordar las denuncias y sanciones de manera efectiva.
4. Se recomienda categorizar los tipos de decisiones en función de su impacto y urgencia, para adoptar enfoques diferenciados que maximicen la efectividad de las acciones. La capacitación en toma de decisiones estratégicas y el uso de simulaciones pueden mejorar la capacidad de los responsables para manejar situaciones complejas, reduciendo significativamente la inacción en los procesos administrativos.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anzola, S. (2000). *Curso básico de Administración*. McGraw Hill
- Ávila, R. (2001). *Metodología de la investigación*. Estudios y ediciones R.A.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales (4.a ed.)*. Pearson Educación.
- Espinoza, C. (2020). *Procedimiento administrativo disciplinario, y su incidencia en las causales de nulidad y fundadas precisadas en las resoluciones emitidas respecto a las apelaciones, interpuestas al tribunal del servicio civil, Perú 2019-2020*. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7058/espinoza_bcc.pdf?sequence=1&isAllowed=y; disponible: 18 – 05 - 2024
- Flores, J. & Cabello, B. (2023). *Bebido procedimiento administrativo y el procedimiento administrativo disciplinario de los servidores públicos en un hospital nacional de Lima-2023*. Perú. <https://repositorio.upsjb.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14308/4986/TI-MDAGP>
- Gutiérrez, D. (2020). *Toma de decisiones en la empresa Tenaris de la ciudad de Cartagena de Indias – Departamento de Bolívar. Barranquilla – Colombia*. <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/7138/TOMA%20DE%20DECISIONES%20EN%20LA%20EMPRESA%20TENARIS%20DE%20LA%20CIUDAD%20DE%20CARTAGENA%20DE%20INDIAS%20-%20D>; disponible 18 – 05 – 2024
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2023). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (2.a ed.)*. MCGRAW-HILL INTERAMERICANA S.A. https://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion-las-rutas-cuantitativa-cualitativa-mixta_93340
- Ley N°27444 del procedimiento administrativo general

Ley del Servicio Civil N°30057

Moreno, L. (2019). *Los instructores sumariales y la incompetencia debido a la materia en procedimientos disciplinarios a docentes. Ambato – Ecuador.*

<https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/10770/1/PIUAAB073-2019.pdf>;

disponible 19 -05 - 2024

Mota, J. (2022). *Procesos administrativos y toma de decisiones en el consorcio educativo José Gálvez S.A.C., villa el salvador – 2021. Lima – Perú.*

[https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1969/Mota%20](https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1969/Mota%20Abanto%2c%20Julissa%20Lily..pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[Abanto%2c%20Julissa%20Lily..pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1969/Mota%20Abanto%2c%20Julissa%20Lily..pdf?sequence=1&isAllowed=y); disponible 18-05-

2024

Quezada, N. (2010). *Metodología de la investigación*. Editora Macro.

Robbins, S. (2017). *Comportamiento organizacional*. Pearson.

Suarez, M. (2015) El procedimiento administrativo disciplinario de la Función Judicial desde la perspectiva constitucional. Ecuador.

[h.https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4551/1/T1670-MDE-Suarez-](https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4551/1/T1670-MDE-Suarez-El%20procedimiento.pdf)

[El%20procedimiento.pdf](https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4551/1/T1670-MDE-Suarez-El%20procedimiento.pdf); disponible 19 – 05 – 2024

Stoner, J. (1996) *Administración*, México, Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.

VIII. ANEXOS

8.1. Encuesta

UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”

ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

La toma de decisiones y la inacción en los procesos administrativos disciplinarios en el Hospital Regional de Ica, años 2021-2023

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES: Señor trabajador, con la responsabilidad que lo caracteriza; se le solicita responder con precisión las preguntas planteadas; expresando que la información proporcionada solo servirá para sustentar un trabajo académico, siendo la encuesta totalmente anónima.

Preguntas

Variable independiente: Toma de decisiones

1. Es importante la Toma de decisiones para mejorar la actividad institucional
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
2. La racionalidad es relevante para ponderar las alternativas que permiten tomar las decisiones
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

Indicador: Proceso decisorio

3. Para tomar decisión es necesario definir el problema, identificar las causas e identificar los objetivos:
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
4. Según problemática para tomar la mejor decisión es necesario desarrollar la lluvia de ideas y desarrollar las posibles alternativas de solución
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
5. En la toma de decisiones, es fundamental la evaluación y elección de la mejor alternativa de solución a la problemática.
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
6. La decisión tomada, requiere de la evaluación de sus consecuencias.

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

Indicador: Magnitud del problema

7. A su opinión, la toma de decisiones deberá estar en razón a la complejidad del problema
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
8. La magnitud del problema requiere el análisis de la certidumbre, incertidumbre y riesgo para tomar la mejor decisión
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
9. A su entender, para tomar la decisión, es necesario evaluar la participación y capacidad de las personas que participan en ellas.
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

Indicador: Tipos de decisiones

10. Los hechos que se suscitan en el hospital requieren de decisiones programadas
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
11. El desarrollo de las actividades en el nosocomio regional requiere de decisiones no programadas
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
12. En su actividad laboral, existen procedimientos claros para tomar las mejores decisiones y cumplir la función encomendada
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

Variable dependiente: Inacción de los procesos administrativos disciplinarios

13. La falta de acción, para efectuar los procesos disciplinarios se debe a la pasividad de los directores o comisión encargada del caso
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
14. Cree usted, que la inacción de los procesos disciplinarios se debe al desconocimiento los plazos de prescripción
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
15. La inacción de los procesos administrativos está sujeto al desconocimiento de la normatividad vigente
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
16. A su entender, la inacción de los procesos que evalúan el comportamiento del servidor esta sujeta a la magnitud de la sanción
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
17. A su opinión, la pasividad en los procesos disciplinarios refleja el desconocimiento de la fase instructiva
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
18. A su criterio, la inactividad de los procesos disciplinarios refleja el desconocimiento de la

fase sancionadora

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

19. Cree usted, que la inacción de los procesos disciplinarios refleja la colusión entre los actores

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

20. A su parecer, la inacción de los procesos disciplinarios refleja el interés laboral entre los involucrados

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

Nombre del encuestador.....

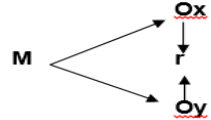
Lugar: _____ Fecha: _____ Hora:

Observaciones.....

.....

8.2. Matriz de consistencia

La toma de decisiones y la inacción en los procesos administrativos disciplinarios en el Hospital Regional de Ica, años 2021-2023

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema General</p> <p>¿De qué manera influye la toma de decisiones en la inacción de los procesos administrativos disciplinarios en el Hospital Regional de Ica, años 2021-2023?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>PE1. ¿De qué manera influye el proceso decisorio en la inacción de los procesos administrativos disciplinarios en el nosocomio regional de Ica, años 2021-2023?</p> <p>PE2. ¿De qué manera influye la magnitud del problema en la inacción de los procesos administrativos disciplinarios en el</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la influencia de la toma de decisiones en la inacción de los procesos administrativos disciplinarios en el Hospital Regional de Ica, años 2021-2023.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>OE1. Determinar la influencia del proceso decisorio en la inacción de los procesos administrativos disciplinarios en el nosocomio regional de Ica, años 2021-2023.</p> <p>OE2. Determinar la influencia de la magnitud del problema en la inacción de los procesos administrativos disciplinarios en el nosocomio regional de Ica, años 2021-2023.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>La toma de decisiones influye significativamente en la inacción de los procesos administrativos disciplinarios en el Hospital Regional de Ica, años 2021-2023.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>HE1. El proceso decisorio influye significativamente en la inacción de los procesos administrativos disciplinarios en el nosocomio regional de Ica, años 2021-2023.</p> <p>HE2. La magnitud del problema influye significativamente en la inacción de los procesos administrativos disciplinarios en el nosocomio regional de Ica, años 2021-2023.</p>	<p>Variable independiente:</p> <p>Toma de decisiones</p> <p>Indicadores</p> <p>*Proceso decisorio</p> <p>*Magnitud del problema</p> <p>*Tipos de decisiones</p> <p>Variable dependiente</p> <p>Procesos administrativos disciplinarios</p> <p>Indicadores</p> <p>*Aspectos normativos</p> <p>*Fases</p> <p>*Magnitud de la sanción</p>	<p>Tipo: Básica.</p> <p>Nivel: Investigación descriptiva correlacional.</p> <p>Diseño: No experimental.</p>  <p>Población: Está conformada por 110 trabajadores.</p> <p>Muestra: 86 trabajadores</p> <p>Técnica:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Encuesta -Análisis Documental -Observación <p>Instrumentos: Cuestionario.</p> <p>Técnicas de procesamiento y análisis de datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Clasificación de datos

<p>nosocomio regional de Ica, años 2021-2023?</p>	<p>OE3. Determinar la influencia de los tipos de decisiones en la inacción de los procesos administrativos disciplinarios en el nosocomio regional de Ica, años 2021-2023.</p>	<p>HE3. Los tipos de decisiones influyen significativamente en la inacción de los procesos administrativos disciplinarios en el nosocomio regional de Ica, años 2021-2023.</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Tabulación de datos •Tablas y representaciones estadísticas •SPSS
---	--	--	--
