

ARTÍCULO ORIGINAL

SISTEMA DE INFORMACIÓN Y TOMA DE DECISIONES EN EL HOSPITAL I ESSALUD.

THE INFORMATION SYSTEMS AND THE DECISION MAKING AT THE ESSALUD I HOSPITAL - TINGO MARIA.

Julio César Burillo Vela
Universidad de Huánuco, Perú
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6739-9886>
Correo Electrónico: managerxxi@hotmail.com

Víctor Chacón López
Universidad Nacional Agraria de la Selva, Perú
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1375-9967>
Correo Electrónico: victor.chacon@gmail.com

Recibido: 10/07/2021 Aceptado: 05/09/2021 Publicado: 20/01/2022

RESUMEN

Objetivo: Determinar de qué manera el sistema de información se relaciona con la toma de decisiones en el Hospital I Essalud - Tingo María.. **Metodología:** Se aplicó dos cuestionarios de 9 ítems referidos al sistema de información y el segundo en función a la toma de decisiones en 68 empleados. El trabajo de investigación desarrollado tiene características del tipo relacional, está diseñado de manera transversal. **Resultados:** En el sistema de información predominaron; el 75% maneja información clasificada y almacenada; el 55.9% cuentan con programas informáticos que les permiten manejar información. En el sistema de recursos humanos, el 67.6% trabaja en equipo para conseguir las metas propuestas, el 45.6% se adapta fácilmente; en el aspecto organizacional, el 77.9% toman decisiones en base a la información y la experiencia; el 75% de los jefes de oficinas definen con claridad los objetivos. **Conclusión:** Comparando con las otras dimensiones el aspecto organizacional se relaciona directamente con la toma de decisiones, a diferencia del nivel tecnológico y de recursos humanos que no se relacionan.

Palabras clave: Sistema de información, toma de decisiones, nivel tecnológico, recursos humanos, aspecto organizacional.

ABSTRACT

Objective: To determine how the information system is related to decision-making at Hospital I Essalud - Tingo María. **Methodology:** Two 9-item questionnaires were applied regarding the information system and the second based on decision-making. decisions in sixty-eight employees. The developed research work has characteristics of the relational type, it is designed in a transversal way. **Results:** In the information system prevailed; 75% handle classified and stored information; 55.9% have computer programs that allow them to manage information. In the human resources system, 67.6% work as a team to achieve the proposed goals, 45.6% adapt easily; in the organizational aspect, 77.9% make decisions based on information and experience; 75% of office managers clearly define the objectives. **Conclusion:** Comparing with the other dimensions, the organizational aspect is related to decision making, unlike the technological level and human resources that are not related.

Keywords: Information system, decision making, technological level, human resources, organizational aspect

Los autores[®]. Este artículo es publicado por la Revista Balance´s de la Universidad Nacional Agraria de la Selva. Este es un manuscrito de acceso abierto, distribuido bajo los términos de la Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>), que permite el uso no comercial, distribución y reproducción en cualquier medio, siempre que se cite adecuadamente la obra original.

INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, el ser humano como hombre pensante y social busca la competencia de estar informado y se vale de todos los medios para lograrlo, porque para Rodríguez (2014), la información es un recurso del que no puede prescindir la toma de decisiones organizacionales pues es la que garantiza una clara percepción del problema, oportunidad o riesgo que se presenta, así como del medio o contexto organizacional en el que se ejecuta el proceso. Como se puede observar el procesamiento de la información es de gran importancia para engrandecer el conocimiento de los directivos y así poder elegir la alternativa correcta en la toma de decisiones. Bajo esa premisa la información que encontramos en la redes e internet exige que se analice la información debido a su volumen en cantidad y calidad a partir de ellos separar y darle uso para tomar decisiones que favorezcan a los involucrados con la menor incertidumbre posible, mitigando los riesgos que pudiera surgir al momento de la recolección de los datos, basado en un modelo que proporcione información. Asimismo, todos estamos interconectados por medio de redes de internet, plataformas de información, redes sociales, satélites y la gran facilidad de los más de 293 cables de internet que se extienden en el planeta por vía submarina (BBC, 2017), lo cual permite la interacción mundial en cuestión de minutos, incluso segundos, en donde se comparte información gubernamental, económica, secretos de estado, noticias diarias, información personal, salud, comercio mundial y muchas más áreas inimaginables que podríamos enumerar. Por ello que para Figueroa (2007), un sistema de información adecuado a la actividad que realizan cada trabajador de los diferentes servicios de una institución y/o empresa sería de gran ayuda ya que proporcionan oportunidad y veracidad de la información, de tal manera permite facilitar a tomar las decisiones adecuadas y beneficiosas para la institución.

A nivel nacional, los sistemas de información son parte fundamental de muchas compañías nacionales de gran éxito en nuestros tiempos y a ello no es ajeno Essalud como institución pública, que forma una parte elemental en la salud de los peruanos que laboran y derechohabientes, es por eso que ha modernizado aspectos muy importantes como tramites documentarios, informatización de las historias clínicas, con lo cual se pretende reducir considerablemente el tiempo de permanencia del asegurado en los Centros de Atención de Salud, esto va en beneficio de más de 11 millones de asegurados (Jaramillo, 2019). Por ello, debe mostrar destreza al dar información

oportuna a las personas pertinentes en el momento exacto, sin tener ningún problema de que dichas personas se encuentren en diferentes pueblos (Stair y Reynolds, 2000). Esencialmente los creadores confirman lo importante que es diseñar un sistema informativo adecuado en una institución, ya que estamos en un mundo informado y como dice el pensamiento, quien tiene la información, tiene el poder (Hume, 1776, citado por Martínez, 2019). Entonces es indispensable un buen sistema que maneje este gran factor empresarial. El modelo informativo necesita el desarrollo de destrezas que permitan precisar correctamente y saber aprovecharlo; además requiere dominar las herramientas informáticas para alcanzar una mayor representatividad y la comunicación de la información sea eficaz.

Según Flores (2004), los sistemas de información se encaminan en dar apoyo en la toma de decisiones de una organización, mostrando información importante y usando medios visuales de fácil deducción, con el propósito de que continúen informados. Debido al incremento de conocimiento se concluyó lo oportuno de almacenar mucha información y usarlos de manera rápida y eficaz; pero va más allá de la conservación de datos y que sea fácil manipularlos, el mayor objetivo es usar todo lo que se maneja como información en la determinación de ciertas acciones. Actualmente, las entidades de nuestra región se enfrentan a un proceso muy avanzado de globalización bajo la influencia de las herramientas tecnológicas comunicacionales. Por ello, Avendano (2004), afirma que se ha comprobado que no se da el debido valor a la información como activo de la compañía, estimulando indudables traspiés en los datos procesados o información tardía que es significativa para la toma de decisiones. Siendo una debilidad de la empresa, no se cuenta con los recursos precisos para adherirse a las innovaciones tecnológicas, debido a que se tiene que priorizar en obras de desarrollo, otros factores que inciden son los costos al no existir una correcta distribución de los elementos que componen los conocimientos operativos y administrativos de la organización. Es así como, Arjonilla (2009), nos dice que un sistema de información está constituido por elementos integrados e interrelacionados cuyo propósito es acumular, actualizar y gestionar datos para transmitirlos en el momento que la organización lo requiera. De esta misma manera exige el manejo de un sistema adecuado que permita obtener información relevante para tomar buenas decisiones y garantizar el desarrollo de la entidad.

Partiendo de lo antes expuesto y teniendo como referencia a lo expresado por muchos autores, la

deficiencia o la inexistente plataforma comunicacional del Hospital I Essalud – Tingo María, no permite el manejo de información importante para la dirección de la institución, que le repercutirá en un incremento de la baja calidad de información por parte de sus usuarios internos, también se evidencia en la presentación de las funciones que ofrece a la sociedad que atiende y todo ello no contribuye a establecer una mejor imagen de la institución; si no se mejora el sistema de información no se podrá evitar la inadecuada toma de decisiones y evaluar los resultados y el estado actual de Hospital I Essalud – Tingo María. En línea general estos argumentos son suficientes para desarrollar la presente investigación.

METODOLOGÍA

La presente investigación es un estudio básico dado que está impulsado por el interés científico para ampliar el conocimiento con respecto al sistema de información y su relación con la toma de decisiones en el Hospital I Essalud - Tingo María.

La investigación es de nivel descriptivo – correlacional, porque proporciona una imagen precisa del sistema de información y su relación con la toma de decisiones del Hospital I Essalud - Tingo María, es decir, es una investigación sistemática de la relación entre estas variables, sin que sea necesario identificar la causa y efecto, pretende establecer una relación entre variables, correlación y asociación de estas dentro de la entidad.

La población del presente estudio está conformada por conformada por 130 trabajadores, de donde se obtuvo una muestra de 68 trabajadores del Hospital I Essalud – Tingo María. Se aplicó la técnica de encuesta anónima, empleándose luego la prueba estadística del coeficiente de correlación de Pearson y para evaluar la homogeneidad de la distribución de datos se usó la prueba K-S.

RESULTADOS

Sistema de información:

Nivel tecnológico.

Según la Tabla 1, el 10.3% manifiestan que casi siempre y el 5.9% casi nunca, la información está clasificada y almacenada en el Hospital Essalud Tingo María; además, el 8.8% mencionó que algunas veces y para el 75% siempre la información está clasificada y almacenada.

Tabla 1.

Información almacenada.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	4	5.9
Algunas veces	6	8.8
Casi siempre	7	10.3
Siempre	51	75
Total	68	100

Fuente: Aplicación de encuesta.

Tabla 2.

Programas informáticos.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	2	2.9
Algunas veces	10	14.7
Casi siempre	18	26.5
Siempre	38	55.9
Total	68	100

Fuente: Aplicación de encuesta.

Se observa en la tabla 2, que el 26.5% manifiestan que casi siempre y el 2.9% casi nunca respectivamente, cree que los programas informáticos actuales son necesarios para el manejo de la información de su oficina; así mismo, el 8.8% mencionó que algunas veces y para el 55.9% siempre manifiesta que los programas informáticos son adecuados para el manejo de la información.

Tabla 3.

Equipos y recursos materiales

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	2	2.9
Algunas veces	14	20.6
Casi siempre	26	38.2
Siempre	26	38.2
Total	68	100

Fuente: Aplicación de encuesta.

En cuanto a equipos y recursos materiales, la tabla 3, nos muestra que el 2.9% manifiestan que casi nunca, el 20.6% algunas veces y el 38.2% casi siempre y siempre respectivamente, consideran que los aspectos físicos que necesitan en el tratamiento de la información son apropiados.

Recursos Humanos

Tabla 4.

Trabajo en equipo.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Algunas veces	6	8.8
Casi siempre	16	23.5
Siempre	46	67.6
Total	68	100

Fuente: Aplicación de encuesta.

El 8.8% manifestó que algunas veces; además, el 23.5% dijo casi siempre y para el 67.6% siempre, creen que es más posible conseguir un propósito al desempeñarse como un equipo (ver tabla 4).

Tabla 5.

Adaptación a cambios,

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	4	5.9
Algunas veces	17	25
Casi siempre	16	23.5
Siempre	31	45.6
Total	68	100

Fuente: Aplicación de encuesta.

El 23.5% manifiestan que casi siempre y el 5.9% casi nunca respectivamente se acomoda sencillamente a acciones y compromisos inconstantes de su oficina; además, el 25% mencionó que algunas veces y para el 45.6% siempre sucede lo mismo en la oficina en el Hospital ESSALUD de Tingo María (ver Tabla 5)

Tabla 6.

Uso de conocimientos y experiencias.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	15	22.1
Algunas veces	26	38.2
Casi siempre	13	19.1
Siempre	14	20.6
Total	68	100

Fuente: Aplicación de encuesta.

El 19.1% manifiestan que casi siempre y el 22.1% casi nunca respectivamente usa lo aprendido y la práctica para optimizar su productividad en el trabajo cotidiano; además, el 38.2% mencionó que algunas veces y para el 20.6% siempre consideran que se utiliza lo aprendido y la práctica para

optimizar su productividad en el trabajo cotidiano en el Hospital Essalud Tingo María (Tabla 6).

Aspecto organizacional

Tabla 7.

Toma de decisiones basadas en información y experiencia.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Algunas veces	9	13.2
Casi siempre	6	8.8
Siempre	53	77.9
Total	68	100

Fuente: Aplicación de encuesta.

Según la tabla 7, el 13.2% manifestó que algunas veces; así mismo, el 8.8% dijo casi siempre y para el 77.9% siempre, creen que el personal de la alta dirección, toman sustentadas en la información y a la experiencia.

Tabla 1.

Claridad en los objetivos.

	Frecuencia	Porcentaje
Algunas veces	7	10.3
Casi siempre	10	14.7
Siempre	51	75
Total	68	100

Fuente: Aplicación de encuesta.

El 10.3% manifestó que algunas veces; así mismo, el 14.7% dijo casi siempre y para el 75% siempre, considera que los jefes de las oficinas definen con claridad los objetivos que se pretende lograr en la entidad (Tabla 8).

Tabla 9.

Reportes confiables.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Algunas veces	9	13.2
Casi siempre	19	27.9
Siempre	40	58.8
Total	68	100

Fuente: Aplicación de encuesta.

El 13.2% algunas veces; además, el 27.9% dijo casi siempre y el 58.8 % mencionó que siempre consideran que el personal operativo del Hospital Essalud Tingo María provee reportes como exactamente se necesitan (Tabla 9).

Toma de decisiones:

Nivel de productividad

El 17.6% considera que algunas veces; además, el 30.9% dijo casi siempre y el 51.5 % mencionó que siempre, consideran que la innovación es clave para el crecimiento del Hospital Essalud Tingo María. (Tabla 10).

Tabla 10.

Innovación.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Algunas veces	12	17.6
Casi siempre	21	30.9
Siempre	35	51.5
Total	68	100

Fuente: Aplicación de encuesta.

Tabla 11.

Remuneración.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	2	2.9
Algunas veces	31	45.6
Casi siempre	26	38.2
Siempre	9	13.2
Total	68	100

Fuente: Aplicación de encuesta.

El 2.9% considera que casi nunca y el 45.6% dijo algunas veces, el 38.2% dijo casi siempre y el 13.2 % mencionó que siempre, considera que la remuneración que percibe responde al trabajo que realiza en el Hospital Essalud Tingo María (Tabla 11).

Tabla 12.

Solución de problemas.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	8	11.8
Casi nunca	7	10.3
Algunas veces	18	26.5
Casi siempre	24	35.3
Siempre	11	16.2
Total	68	100

Fuente: Aplicación de encuesta.

Según la tabla 12, el 11.8% considera nunca; el 10.3% dijo casi nunca; el 26.5% algunas veces, el 35.3% casi siempre y el 16.2% mencionó que

siempre, considera que puede solucionar un problema de su área en el Hospital Essalud Tingo María, si la información con la que cuenta no es la adecuada.

Nivel de competitividad

Tabla 13.

Persona competitiva.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Algunas veces	18	26.5
Casi siempre	22	32.4
Siempre	28	41.2
Total	68	100

Fuente: Aplicación de encuesta.

El 26.5% mencionó que algunas veces; el 32.4% dijo casi siempre y para el 41.2 % siempre, se considera una persona competitiva en el Hospital Essalud Tingo María (Tabla 13).

Tabla 14.

Capacitación laboral.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	2	2.9
Algunas veces	38	55.9
Casi siempre	18	26.5
Siempre	10	14.7
Total	68	100

Fuente: Aplicación de encuesta.

Como se observa en la tabla 14, el 26.5% considera que casi nunca, el 55.9% dijo que algunas veces, el 26.5% casi siempre y el 14.7% siempre considera que la formación dirigida por su organización para el logro de sus funciones ha sido la más adecuada.

Tabla 15.

Recursos tecnológicos.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	7	10.3
Algunas veces	22	32.4
Casi siempre	16	23.5
Siempre	23	33.8
Total	68	100

Fuente: Aplicación de encuesta.

El 10.3% casi nunca y el 32.4% dijo que algunas veces; así mismo, el 23.5% casi siempre y el 33.8 % respondió que siempre respectivamente, cree que los recursos tecnológicos incrementan la productividad de su área (Tabla 15).

Cumplimiento de Metas

Tabla 16

Gestión de actividades.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Algunas veces	16	23.5
Casi siempre	26	38.2
Siempre	26	38.2
Total	68	100

Fuente: Aplicación de encuesta.

El 23.5% se considera algunas veces; el 38.2% casi siempre y siempre respectivamente, una persona que organiza y planifica sus actividades (Tabla 16).

Tabla 17.

Entusiasmo en el trabajo.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Algunas veces	18	26.5
Casi siempre	22	32.4
Siempre	28	41.2
Total	68	100

Fuente: Aplicación de encuesta.

El 26.5% considera que algunas veces; el 32.4% dijo que casi siempre y para el 41.2% siempre existe entusiasmo con su puesto de trabajo (Tabla 17).

Tabla 18.

Logro de metas.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Algunas veces	28	41.2
Casi siempre	33	48.5
Siempre	7	10.3
Total	68	100

Fuente: Aplicación de encuesta.

Del conjunto de variables relacionadas a la toma de decisiones propuesta en el estudio, corresponde evaluar el indicador metas marcadas, si considera que ha logrado sus metas marcadas (n=68), el 41.2% contesto que algunas veces; además, el 48.5% dijo que casi siempre y el 10.3%

menciona que siempre considera que ha logrado sus metas marcadas.

Para el sistema de información en el Hospital Essalud I - Tingo María (n=68), se obtuvo con respecto al nivel tecnológico, para el 75% la información siempre está clasificada y almacenada; con respecto a los recursos humanos, para el 67.6% es más fácil lograr un objetivo siempre cuando se trabaja en equipo; y con respecto al aspecto organizacional, para el 77.9% el personal de la alta dirección siempre toma decisiones sustentadas en la información y a la experiencia.

Para la toma de decisiones en el Hospital Essalud I - Tingo María (n=68), se obtuvo con respecto al nivel de productividad, para el 51.5 % la innovación siempre es clave para el crecimiento; con respecto al nivel de competitividad, para el 55.9% la formación dirigida por su organización para el logro de sus funciones algunas veces han sido la más adecuada; y con respecto al cumplimiento de metas, el 48.5% casi siempre ha logrado sus metas marcadas.

De otra parte, aplicando la prueba de hipótesis mediante el coeficiente de correlación de Pearson se ha determinado que el sistema de información no se relaciona directamente con la toma de decisiones en el Hospital I Essalud Tingo María ($r=0,187$; $p < 0,127$), considerando que la significancia es de $p < 0,05$. (Tabla 19).

Tabla 19.

Correlaciones de la hipótesis general

		Sistema de información	Toma de decisiones
Sistema de información	Correlación de Pearson	1	,187
	Sig. (bilateral)		,127
	N	68	68
Toma de decisiones	Correlación de Pearson	,187	1
	Sig. (bilateral)	,127	
	N	68	68

Fuente: Datos a partir de las encuestas.

DISCUSIÓN

El propósito de la investigación fue determinar de qué manera el sistema de información se relaciona con la toma de decisiones en el Hospital I Essalud Tingo María. A modo general, se establece que el sistema de información no influye en la toma de decisiones en el Hospital I Essalud Tingo María.

Discrepando con Valles y Villacorta (2016), quienes concluyeron que existe una correlación medio alta positiva entre el sistema de información con la toma de decisiones en la Red de Salud Picota, con un coeficiente de Pearson (0.750) y un coeficiente de determinación (0.562) explicando que el 56.2% de la toma de decisiones se ve influenciado por el sistema de información.

En cuanto, a la dimensión nivel tecnológico, del indicador almacenamiento de datos, el 75% de los encuestados opina que la información almacenada siempre está clasificada y almacenada en el Hospital I Essalud Tingo María. Coincidiendo con Huamán (2016), quien ha determinado que el 64.28% de los empleados están de acuerdo que la calidad de los datos recolectados es importante para controlar el nivel de incertidumbre de los directivos, el 92.86% califica como regular el nivel de calidad de los datos recolectados y el 64.29% a veces la información es recolectada oportunamente y está disponible para los directivos.

Tabla 20.

Correlaciones de las hipótesis específicas.

		Nivel tecnológico	Recursos humanos	Aspecto organizacional	Toma de decisiones
Nivel tecnológico	Correlación de Pearson	1	,230	,374**	,199
	Sig. (bilateral)		,059	,002	,104
	N	68	68	68	68
Recursos humanos	Correlación de Pearson	,230	1	,181	-,199
	Sig. (bilateral)	,059		,139	,103
	N	68	68	68	68
Aspecto organizacional	Correlación de Pearson	,374**	,181	1	,397**
	Sig. (bilateral)	,002	,139		,001
	N	68	68	68	68
Toma de decisiones	Correlación de Pearson	,199	-,199	,397**	1
	Sig. (bilateral)	,104	,103	,001	
	N	68	68	68	68

Fuente: Datos a partir de las encuestas.

En cuanto, a la dimensión aspecto organizacional, del indicador aspecto estratégico, el 77.9% cree que siempre el personal de la alta dirección toma decisiones en función de los datos y del conocimiento que poseen. Concordando con Calle (2020), quien afirma que la experiencia plena y satisfactoria con los servicios digitales está en un

nivel alto y medio 93%, indicando que los usuarios si encuentran beneficios en la implementación del gobierno digital en el Hospital, satisfaciendo necesidades, resolviendo problemas y permitiendo la accesibilidad a los servicios, aun así, el 6.9% opina que esta experiencia es baja, deduciendo que aún falta mejorar los servicios.

En cuanto, a la dimensión recursos humanos, del indicador trabajo en equipo, el 67.6% consideran que es más fácil lograr un objetivo si se trabaja en equipo en su oficina; en cuanto, al nivel de productividad, del indicador innovación, el 51.5% mencionó que siempre se considera que la innovación es clave para el crecimiento de la institución. Contrastando con Piña (2018), quien concluye que para que los servicios digitales funcionen adecuadamente necesita de recurso humano capacitado, innovación y cambio continuo.

En cuanto, al nivel de competitividad, del indicador capacitación laboral, el 55.9% dijo que algunas veces la formación recibida para el desempeño de sus funciones ha sido la adecuada. Asimismo, Quiroga (2014), determinó la influencia de la toma de decisiones como parte importante para que pueda haber una buena productividad laboral, como fuente importante dentro de la institución y no se debe olvidar que hay que mantener motivados a los colaboradores para que ellos se sientan satisfechos con el trabajo que realizan. En cuanto, a la dimensión cumplimiento de metas en el indicador metas marcadas el 48.5% dijo que casi siempre han logrado sus metas marcadas. Dichos resultados guardan relación con Marín (2001) quien analizó la repercusión en el Instituto Tecnológico Universitario Experimental Andrés Eloy Blanco llegando a la conclusión de contar con una estructura informativa que le suministre información objetiva para una toma de decisiones que garantice la optimización de los procesos administrativos y académicos de la institución.

En cuanto a la toma de decisiones y sus principales indicadores ha quedado demostrado que, a nivel tecnológico, el sistema de recursos humanos y el aspecto organizacional no se relacionan directamente con la toma de decisiones. Comparando con Cabrera (2015), quien concluye que, pese al desconocimiento por parte de los directores de comunicación de los modelos teóricos existentes para la toma de decisiones en gestión estratégica de empresas, se ha podido comprobar que estos aplican las bases de los modelos más básicos en sus procesos decisorios, pero de forma inconsciente, siguiendo los pasos lógicos que marca la capacidad de raciocinio aportada por el cerebro; y Calderone (2006), quien explica que la toma de decisiones es

la sangre de cualquier organización productiva y la capacidad para poder implementar efectivamente las estrategias que van determinadas por las personas, que toman las decisiones y por la forma de tomar dichas medidas en la mayoría de las empresas. Asimismo, Orellana (2013), concluye que, partiendo de la aplicación de las estructuras informativas, se evidenció mejora de sus procesos comerciales reflejado en un crecimiento del 6,78% al del mercado nacional que está alrededor del 0,3%, tomando como indicador el mes de setiembre del 2013 (cifras acumuladas), aplicando comparativo interanual periodo 2012 y 2013. Dichos estudios guardan relación, con Gómez y Acosta (2003); quienes mencionan que uno de los aspectos que enriquecen las condiciones de trabajo son el compañerismo y el trabajo en equipo, generando entusiasmo y como resultado tareas satisfactorias. Schumpeter (1942), la innovación es una de las causas asociadas al desarrollo económico, social y cultural. La definió como la introducción de nuevos bienes y servicios en el mercado, el surgimiento de nuevos métodos de producción y distribución, apertura de nuevos mercados, de oferta de nuevas materias primas, de puestos de trabajo y cambios en la organización en su proceso de gestión.

CONCLUSIONES

El sistema de información no se relaciona directamente con la toma de decisiones en el Hospital I Essalud Tingo María ($r=0,187$; $p < 0,127$), considerando que la significancia es de $p < 0,05$.

El nivel tecnológico no se relaciona directamente con la toma de decisiones en el Hospital I Essalud Tingo María ($r=0,199$; $p < 0,104$), para el 75% la información siempre está clasificada y almacenada; para el 55.9% los programas informáticos son los más adecuados.

El sistema de recursos humanos no se relaciona directamente con la toma de decisiones en el Hospital I Essalud Tingo María ($r=-0,199$; $p < 0,103$), el 67.6% manifiestan que es más fácil lograr un objetivo cuando se trabaja en equipo; el 45.6% se adapta fácilmente a actividades y responsabilidades cambiantes.

El aspecto organizacional se relaciona directamente con la toma de decisiones en el Hospital I Essalud Tingo María ($r=0,397$; $p < 0,001$), el 77.9% consideran que las decisiones se toman teniendo en cuenta la información y experiencia; el 75% de los jefes de oficinas siempre definen con claridad los objetivos que se pretende lograr.

BIBLIOGRAFÍA

- Arjonilla, S. (2009). Gestión de los Sistemas de información en la empresa. 3ra edición. Leído el 08/05/18. Disponible en: <http://www.edicionespiramide.es/libro>.
- Avendano, J. (2004). Sistema de Información Gerencial como Herramienta para la toma de decisiones de la empresa Sedapar S.A.
- Calderone, M. (2006). Revista Strategy Business disponible en: <http://www.derevistas.com/contenido/nota/4875/las-mejores-decisiones-vienen-engrupo>
- Calle, N. (2020). Gobierno digital y su influencia en el desempeño laboral en el Hospital de Alta Complejidad de EsSalud –Trujillo 2020. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56300/Calle_SNM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cabrera, M. (2015). La toma de decisiones en comunicación organizacional. Tesis para obtener el grado de doctor en ciencias de la comunicación. Disponible en: https://burjcdigital.urjc.es/bitstream/handle/10115/13729/TESIS_MARIANGELES_CABRERA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- El fascinante mapa donde puedes ver el recorrido oculto de los cables marinos que nos conectan a internet. (16 de mayo del 2017). BBC News Mundo. Recuperado en <https://www.bbc.com/mundo/noticias-39928947>
- Jaramillo, J. (24 de marzo del 2019). Transformación digital permite acercar instituciones al ciudadano. El Peruano. <https://elperuano.pe/noticia-transformacion-digital-permite-acercar-instituciones-al-ciudadano-77840.aspx>
- Figueroa, J. (1997) "Importancia de los sistemas de información en la toma de decisiones gerenciales. México. Tesis para obtener el grado de maestro en ciencias de la administración. Disponible en: <http://cdigital.dgb.uanl.mx/te/1080080910.PDF>
- Flores, L. (2004). Sistemas de Información para ejecutivos y toma de decisiones. Recuperado el 17 de junio del 2018. Disponible en:

- <http://www.gestopolis.com/sistemas-informacion-ejecutivos-toma-decisiones/>
- Gómez, A. y Acosta, H. (2003). Trabajo en equipo. http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol11_6_13/aci10603.html
- Huamán, C. (2016). Sistemas de información y toma de decisiones en el Hospital La Caleta Chimbote - Año 2016. Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública. Disponible en: http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/10889/Tesis_60791.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Marín, G. (2001). Modelo informativo para la toma de decisiones gerenciales en Instituciones Públicas Universitarias de Barquisimeto. Venezuela. http://bibadm.ucla.edu.ve/edocs_baducla/tesis/P152.pdf
- Martínez, J. (2019). El conocimiento como sistema en el tratado de la naturaleza de David Hume. Revista de filosofía, 76, 93-110. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-43602019000200093>
- Orellana, R. (2013). Implementación de sistemas de información para mejorar los procesos de comercialización del grupo AUTONORT. Perú. <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaoep/153>
- Piña, U. (2018). "Gobierno digital: efectividad del uso de los portales electrónicos en la gestión de trámites (Pago y consulta de predial)." Análisis Comparativo Toluca, México Y Mérida, Yucatán En Junio Del 2017 A Junio Del 2018. Universidad autónoma del estado de México
- Quiroga, C. (2014) Toma de decisiones y productividad laboral. Tesis para obtener el grado de maestría. Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango. Disponible en: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Quiroa-Claudia.pdf>
- Rodríguez, Y. (2014). Modelo de uso de información para la toma de decisiones estratégicas en organizaciones de información cubana. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/tinf/a/LHnv8vL7bN5GFcsmrb98qqM/?lang=es&format=pdf>
- Schumpeter, J. (1942). Teoría de fluctuaciones económicas. <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/jjr/8b.htm>
- Stair, R. y Reynolds, G (2000). Principios de Sistemas de Información: Enfoque administrativo (4ta edición), México.
- Valles, L. y Villacorta, P. (2016). Relación entre el sistema de información y la toma de decisiones en la Red de Salud Picota, 2016. Tesis para obtener el grado académico de maestra en gestión de los servicios de la salud. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12848/valles_gll.pdf?sequence=1&isAllowed=y