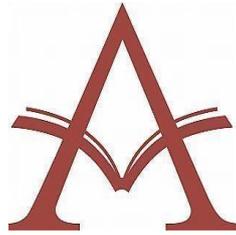


UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS



ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

“Impacto del Clima Organizacional en el nivel de Ausentismo Laboral del personal administrativo en el Hospital Sisol- Salud Sede Camaná 2019”

**PARA OPTAR EL GRADO DE BACHILLER EN:
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y GESTIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR:

TUESTA LOJA, ZUSI DEL ROCIO

ASESOR:

MG. CÉSAR AUGUSTO MILLÁN BAZÁN

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Planeamiento Estratégico y Desarrollo Institucional

LIMA - PERÚ

JULIO, 2019

Resumen

Este actual material investigatorio, tiene como fin establecer el Impacto del Ambiente Estructural del Estado de Ausentismo Laboral del Personal Administrativo en el Hospital Sisol-Salud- Sede Camaná 2019, donde se calculó con un número de 50 colaboradores del área administrativa siendo la muestra de 50 colaboradores, fundamentando una búsqueda tipo cuantitativo, y su diseño no experimental, donde se utiliza a efectos de reconocer em dominio de la variable independiente sobre la variable dependiente permitiendo ver los fundamentos por lo que los colaboradores del área administrativo, puede crecer, mantener o disminuir su desempeño en el área administrativa. Al inicio de las teorías y estudios de la investigación anteriormente ejecutado en base a los resultados que se creó en el Hospital Sisol Salud Sede Camaná 2019.

El hospital no cuenta con un plan de motivación diseñado para los colaboradores del sector administrativo, en donde se considera que la motivación intervendría. El establecimiento de este esquema se llevó a cabo en la primera mitad del mes de mayo arrojando índices alentadores y positivos ya que el ausentismo laboral es menor que los meses anteriores con un porcentaje del 20%, por ello se afirma que la estimulación motivacional y la utilidad es muy valioso ya que predomina en la productividad y rentabilidad del Hospital.

Concluyo que existe influencia en la motivación laboral y la productividad.

Recomiendo hacer evaluaciones de satisfacción laboral constantemente para soportar la comunicación actualizada, en donde también puedan calcular el desempeño y rentabilidad de los colaboradores de manera continua.

PALABRAS CLAVES. Motivación, Absentismo Laboral, Administración.

Abstract

The present research work, aimed to determine the Impact of Organizational Climate in the Level of Labor Absenteeism of the Administrative Staff in the Hospital Sisol- Salud- Sede Camaná 2019, where it was calculated with a number of 50 employees of the administrative area being the sample of 50 collaborators, basing a quantitative search, and its non-experimental design, where it is used to identify the influence of the independent variable on the dependent variable, allowing to know the reasons why the collaborators of the administrative area can grow, maintain or decrease his performance in the administrative area. At the beginning of the theories and studies of the research previously executed based on the results that were created in the Hospital Sisol Salud Sede Camaná 2019. The hospital does not have a motivation program for employees in the administrative area, where it is considered that the motivation would intervene. The implementation of this plan was made the first 15 days of the month of May obtaining positive results since labor absenteeism is lower than the previous months with a percentage of 20%, therefore it is stated that motivation and productivity is a very important since it predominates in the productivity and profitability of the Hospital. I conclude that there is an influence on labor motivation and productivity. I recommend making job satisfaction evaluations constantly to support up-to-date communication, where they can also calculate the performance and profitability of employees on an ongoing basis.

KEYWORDS. Motivation, Labor Absenteeism, Administration.

Tabla de Contenidos

| | |
|--|-----|
| Resumen | ii |
| Abstract..... | iii |
| | |
| 1. Problema de la investigación | |
| | |
| 1.1 Descripción de la realidad problemática | |
| 1.2. Planteamiento del Problema | 3 |
| 1.3. Objetivos de la investigación..... | 3 |
| 1.3.1 Objetivo general | 3 |
| 1.3.2 Objetivos específicos..... | 3 |
| 1.4 Justificación de la investigación..... | 4 |
| | |
| 2. Marco teórico | |
| | |
| 2.1. Antecedentes de la investigación | 6 |
| 2.1.1. Internacional | 6 |
| 2.1.2. Nacionales. | 9 |
| 2.2. Bases Teóricas..... | 12 |
| 2.2.1. Clima organizacional | 12 |
| 2.2.2. Modelo teórico del clima organizacional | 12 |
| 2.2.3. Tipos de clima organizacional | 15 |
| 2.2.3.1 Clima tipo autoritario-explotador..... | 15 |
| 2.2.3.2 Ambiente autoritario y Paternalista. | 15 |

| | | |
|----------|--|---------|
| 2.2.3.3 | Clima tipo participativo consultivo | v 15 |
| 2.2.3.4. | Clima tipo participativo grupal | 16 |
| 2.2.4. | Consecuencias del clima organizacional..... | 16 |
| 2.2.5. | Satisfacción laboral | 17 |
| 2.2.6. | Fundamentos teóricos de la satisfacción laboral | 18 |
| 2.2.7. | Relación entre satisfacción laboral y productividad..... | 20 |
| 2.2.8. | Teoría la condición de trabajo | 21 |
| 2.2.9. | Teoría la motivación en el trabajo..... | 22 |
| 2.3. | Definición de términos básicos..... | 23 |

3. Conclusiones

4. Recomendaciones

5. Cronograma

5.1 Presupuesto

6. Referencias

7. Apéndice

7.1 Matriz de consistencia

1. Problema de la investigación

1.1 Descripción de la realidad problemática

Es viable que en todos los hospitales ya sean públicos y privados existan una continuidad de pormenores acerca con el Ejercicio Laboral ya que no alcanzan a sentirse parte de ellas con el acondicionamiento de sus necesidades, en las que gran parte de sus colaboradores del área administrativo podrían no tener idea de las metas de la regulación y no repartir la misión y visión. Que estas proporcionan un grado de ausentismo laboral en donde el desempeño no sea exitoso y productivo.

El incremento del ausentismo laboral, ha obligado a los hospitales hacerse responsable del compromiso y perfeccionar constantemente los recursos humanos, realizando vigor en la creación y evolución orientado al personal en coherencia a este Salinas (2002) detalla lo siguiente “el ámbito social progresa paulatina y tecnológicamente, se convierte más analítica, por ello es necesario el trabajo óptimo de los colaboradores asignados, no solo para alcanzar alto rendimiento en las agrupaciones, sino también para obtener una superior auto-satisfacción de los colaboradores.

Por un lado, al mencionar el ausentismo laboral, se tiene que dar a comprender que en todos los hospitales de Lima ya sea público o privados su manejo y comprobación es uno de los factores más principales dentro de cada área ya que a causa de esto ocasiona grandes consecuencias negativas en donde el colaborador se verá obligado de no continuar con sus labores identificarse con una de estas causas hostigamiento laboral, condiciones laborales, fatiga y estrés, falta de interés, enfermedad o lesiones.

Así mismo, el Ausentismo Laboral se transforma en una causa desfavorable, y permita que el Hospital canalice el esfuerzo y la energía de los colaboradores que se encuentran laborando cumplan sus objetivos y tengan un buen desempeño en sus labores.

El Hospital Sisol Salud Sede Camaná, ha estado manteniendo un aumento financiero y una posición sólida en el mercado, lo cual no se ha visto en el perfeccionamiento de la naturaleza laborales tanto económico como en lo administrativo. Aproximadamente en el año 2001 se instaló el Seguro Integral de Salud (SIS), como una propuesta que fomente la unión de los dos tipos de seguros (SEG y SMI). Para iniciar el plan tenía como piloto con fecha programada para el 29 enero de 2002, (ajustado a la Ley 27657) como un Organismo Público Descentralizado – OPD, y en el año 2008 mediante el Decreto Supremo No 034-2008-PCM, se logra cambiar como un Organismo Público Ejecutor – OPE, a pesar de ello, aún tuvo limitantes y deudas que actualmente dan una suma de 200 millones de nuevos soles.

En el sector salud, el estado ha generado el siguiente presupuesto: a partir del año 2002, fue del 5.5%, en el año 2003 disminuyo a 4.9%, el año 2004 obtuvo una mejora subiendo a 7.1%, en el año 2005 a 7.2 %, y 2006 a 7.3%, se observa que va en crecimiento, aclarando que son aumentos en porcentaje, pero en cuantitativo no se apreció el crecimiento.

El consumo general, el estado dedica a la salud como participación del PBI en la década de los noventa, empezó oscilando cerca del 3.5%, considerando un nivel muy bajo del promedio sudamericano.

Toda esta situación financiera se irradiaba sobre el régimen de salud, con un insatisfecho extendido de las personas que protegió con gran aprobación esta nueva forma de cuidado, que se desarrolló en el momento correcto del suceso no libre de magnos problemas y abnegaciones, por cierto.

1.2. Planteamiento del Problema

1.2.1 Problema general

- ¿Cuál es el impacto del contexto estructural en el nivel de ausentismo laboral del personal administrativo en el hospital de Sisol Salud, Sede Camaná - 2019?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es el impacto en la rotación de los colaboradores, en el ausentismo laboral del particular administrativo en el Hospital Sisol Salud, Sede Camaná 2019?
- ¿Cuál es el impacto de la comunicación en el ausentismo laboral del personal administrativo en el Hospital Sisol Salud, Sede Camaná 2019?
- ¿Cuál es el impacto de las situaciones de trabajo en el ausentismo del personal administrativo en el nosocomio Sisol Salud, Sede Camaná 2019?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Establecer el impacto del Ambiente Estructural en el nivel de Ausentismo Laboral del trabajador directivo en el Hospital Sisol Salud, Sede Camaná 2019.

1.3.2 Objetivos específicos

- Analizar el impacto en la rotación de los colaboradores, en el ausentismo laboral del personal administrativo en el Hospital Sisol Salud, Sede Camaná 2019.
- Determinar el impacto de la comunicación en el ausentismo laboral del personal administrativo en el Hospital Sisol Salud, Sede Camaná 2019.
- Conocer el impacto de las condiciones de trabajo en el ausentismo del personal administrativo en el Hospital Sisol Salud, Sede Camaná 2019.

1.4 Justificación de la investigación

Esta actual indagación monográfica se prueba descubrir un ambiente organizacional laboral adverso que genera ausentismo laboral del personal administrativo en un Hospital Sisol Salud, Sede Camaná 2019.

En este presente estudio se tiene como función entablar una mejora en el ambiente organizacional para evitar el ausentismo, destitución o abdicación en conjunto de percepciones sobre el ámbito laboral y al contribuir en el proceder de los obreros fue inevitable que la estructura organizacional tenga conocimiento de cómo se perciben los trabajadores y el acuerdo que conllevan en dichos actos a desarrollar. Se investigará favorecer al personal trabajador y personal administrativo por medio de aprendizajes y presentaciones de mediación accediendo conservar las fortalezas y censurar las impotencias que valdrá para ver los estados del ausentismo laboral.

Así mismo, posibilitara iniciar los mecanismos procedimentales que ayuden a aumentar las iteraciones personales en las instituciones estatales y cimentar una comunicación más correcta entre los trabajadores que conforman parte de la organización.

En función a las consecuencias arrojadas de los estudios se busca proponer una o varias soluciones al problema planteado, es decir finiquitar de qué forma el clima organizacional puede perfeccionar la actuación laboral, que a su vez le permita establecer empatía laboral o relaciones laborales de trabajo solidas entre sus compañeros.

En la búsqueda bibliográfica permite variaciones en la proyección, en la organización, en la institucionalidad, donde trabajan en el ámbito de condiciones modernas de forma comunitaria y nunca bajo la tradición de un jefe, bendecido que el era quien tomaba las decisiones dentro de las instituciones.

A donde se encuentra la abismal incongruencia está focalizada en la integridad de la administración, anteriormente se tenía que hacer un pago de un cierto monto para poder acceder, una vez dentro del sistema se consigue tener más servicios al interior de la estructura sistemática, los precios fluctuaban según la forma de servicio que cada uno poseía.

De la misma forma existían otros tipos de acuerdos contractuales desde 90/10 hasta 60/40 según las motivaciones relacionadas consideradas no adecuadas u indecentes.

Así como también los contratos cambiaban en función al tiempo y a las razones manifestadas en el párrafo precedente, existían contratos por meses y contratos que se extendían hasta por años.

Por último, no existía ninguna permanencia de las reglas impuestas en los contratos, si deseaban resolvían el contrato sin motivo aparente,

La gerencia estaba plagada de corrupción desde el inicio de su manejo gerencial, hasta toda su instancia en él.

La administración era experimental, fugaz, sin métodos de administración que ayudaran a un crecimiento planificado

De la misma forma, se otorgaba las autorizaciones a los allegados amicales, coetáneos, parejas de un jefe, no existía un procedimiento de valoración a las empresas, el amiguismo y los sobornos inclinaban la decisión final.

2. Marco teórico

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Internacional.

Manosalvas & Quintero (2015)

El resultado manifiesta una “ilación esquemática positiva entre los constructos ambiente estructural y reparación laboral; es de entender, que, si el nivel establecido del ambiente estructural es elevado, la disposición de la felicidad laboral también se encontrara entre los parámetros proporcionales” (p.12).

(Méndez, 2014); realizo la investigación para conseguir el título profesional de Licenciado en Administración, de nombre “Clima laboral y servicio al cliente en hospitales de la zona 9 de la ciudad de Quetzaltenango, Guatemala”. Tenía como objeto principal describir el contexto laboral en la constitución de los nosocomios particulares de la zonal 9 del lugar de Quetzaltenango y establecer como fin no principal, enseñar las variables que afectan en el contexto laboral de los nosocomios particulares de la zonal 9 del lugar de Quetzaltenango, enseñar la correcta prestación de servicios al usuario que brindan los trabajadores a los pacientes que asisten a los centros hospitalarios particulares de la zonal 9 ubicados dentro del lugar de Quetzaltenango. Concluye en la confirmación del contexto laboral, que establece la atención al cliente solicitado a la correcta relación que existe entre los donadores del centro nosocomio, en donde el grupo de trabajo y los enfermos son los prioritarios ya sea adentro o en cualquier lugar con cualidad.

- La principal medular que prevalece en el nosocomio trabajado de la investigación se presentan como la buena paga, tiempos de experiencia, paz, optima asesoría, diligente, sano, estos son las equivalencias ello son las mediante ellas se beneficia de forma correcta. En el nosocomio viven etapas que facilitan al

trabajo de la cualidad y que éstos brindan el cuidado respectivo al beneficiario para efectos de tener una atención de primera y satisfactoria.

- Al instante que el paciente no siente una función correcta, se admite el peligro de que no regrese nunca más obligado a su desazón en el perfilado del ambiente del hospital.

Así mismo es de mencionar que el 54% de las personas encuestadas sobre la calidad de colaboración en el hospital dan a entender que si existe una cooperación entre los trabajadores del nosocomio en cuestión.

(Cifuentes, 2012) creo una Tesis de magister, “Satisfacción Laboral en enfermería en una Institución de Salud de Cuarto Nivel de atención”, Universidad Nacional de Colombia. El autor proponer tener como meta de investigación calcular el nivel de agrado laboral de los eruditos de enfermería que laboran en un establecimiento de salud con un nivel cuarto de interés y conocer las facultades sociodemográfico y laboral. El método de indagación fue gráfica de carácter colateral. La población y muestra, fue necesario y elegido a 105 enfermeras(os) expertas(os) que laboran en los diferentes turnos (mañana, tarde y noche) basado en su asistencia de una institución de salud de cuarto horizonte que atienden en la ciudad de Bogotá. La herramienta utilizada que intercede para obtener información es el cuestionario Font-Roja: esta medida de satisfacción laboral fue usada en el medio hospitalario de Arana y Mira en el año 1988, permitiendo conseguir la empleabilidad de su instrumento para la investigación. Se consideró 24 preguntas para ser respondidas en el nivel de escala de Likert. En las terminaciones logradas, nunca se encontraron relaciones esquemáticamente importantes entre la complacencia laboral de los especialistas de salud (enfermería) en comparación con la variedad, los años,

alineación erudita y el servicio al cual se haya asignado. En general, los profesionales se encuentran presuntuosos con los elementos de peculiaridades accidentales de nivel y desarrollo profesional. La insatisfacción laboral está determinada por las características que tiene que ver con la unión intersubjetiva personal con los compañeros, la capacidad experta y la regularidad laboral. Con la coacción del trabajo y el gusto por el trabajo también arrojaron puntajes ínfimos. Las enfermeras son quienes presentan menos satisfacción en comparación a los varones. Los varones presentan más satisfacción y armonía con sus puestos laborales, pero así mismo los indicadores arrojan que están más propensos a la presión y la tensión.

(Plascencia, Pozos, Preciado & Juan, 2016) Titulado “Satisfacción Laboral del personal de enfermería de una Institución Pública de Jalisco, México”; quienes nos presentan los paralelismos de gusto laboral de las enfermeras en un hospital público de Jalisco y manifiestan lo siguiente:

La producción de fichas fue a través de la aplicación de la prueba de Motivación y Satisfacción Laboral. El investigador tuvo una población de 100 enfermeros, formado por 93 mujeres y 7 hombres, y sus edades promediaban de 44 ($\pm 10,1$) años. La antigüedad que tiene la institución fue de 20 años. Los grados de trabajo de satisfacción, de las dimensiones evaluadas son: para motivación un grado alto de 12% y de satisfacción de un 13%, en grado medio fue de 86% para las 2 dimensiones y un grado de nivel bajo de 2% y 1% respectivamente.

La investigación concluyó, que la motivación y satisfacción se encontró considerada en un grado medio del 90% en el personal de enfermería (p.42).

2.1.2. Nacionales.

(Chávez & Ríos , 2015) quién en su indagación “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de las enfermeras en el servicio de Cirugía Hospital Víctor Lazarte Echegaray-Trujillo”, refiere:

El autor tiene como finalidad lograr el objetivo como la relación que se da entre el ambiente estructural organizativo y la complacencia laboral de las enfermeras profesionales en la asistencia del servicio de cirugía. Se logró contar con una población y muestra de 27 enfermeras. La herramienta de encuesta usada para calcular el ambiente organizativo fue la que se usó por Hackman y Oldham para medir los efectos del nivel de satisfacción laboral y la técnica del cuestionario de Sonia Palma Carrillo. Los resultados emanados fueron con relación al ambiente estructural un 41% de primer nivel y un 59% de nivel intermedio. Con relación a la complacencia laboral, el resultado fue de un nivel alto con 52% y un nivel medio con 41% y nivel bajo 7%. Determinando que el ambiente estructural tiene una conjugación potentemente significativa con la satisfacción laboral según la prueba de Pearson de 0.76 (p. 9).

Otra investigación que hace referencia a las variables en estudio, es la investigación de, (Rivera, Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral del Personal Asistencial del Centro Quirúrgico en el Hospital Felix Mayorca Soto , 2015); en su investigación “Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal asistencial del Centro Quirúrgico en el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2015”, expresa lo siguiente:

La meta fue establecer la influencia del clima constitucional en la complacencia laboral las personas que laboran en el Centro Quirúrgico en el Hospital “FELIX MAYORCA SOTO”. La técnica usada fue de manera cuantitativo, representativo de corte colateral; la gente estuvo establecida por 30 personales asistenciales. El método

de cosecha de información fue los cuestionarios de Sonia Palma. Las consecuencias manifestaron que concurre sociedad y por ende atribución del contexto estructural y la complacencia laboral, con el método adecuado de Fisher las discrepancias decretadas son destacadas ($p=0.012$). Con esto, se rechaza la premisa nula H_0 de que no se da la existencia entre el ambiente laboral y los gustos laborales (p.45).

(Millán & Montero , 2016); titulada “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Colaboradores de Oncorad de Chiclayo,2016.

Señala que fue de tipo observacional, nivel relacional, tuvo una muestra de 29 trabajadores. Para calcular el ambiente estructural y complacencia laboral se empleó las preguntas de Sonia Palma. Se analizó las dimensiones de las dos variables; teniendo resultados la relación entre la extensión cumplida del inconstante ámbito estructural se conjuga con el espacio del Rendimiento Económico de la inconstante Satisfacción Laboral ($p=0.18$); la extensión complicamiento Laboral de la inconstante Clima Organizacional se conjuga con la dimensión Trascendente de la Labor de la inconstante Complacencia Laboral ($p= 0.55$). El estudio concluye que existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral (p.6).

(Tito & Arauz , 2015); Realizó una tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración, de título “El Clima Laboral y la Satisfacción de los Colaboradores del Instituto Nacional Materno Perinatal”, Perú. En la tarea de campo se manejó unas preguntas ad hoc a los obreros y especialistas de misma institución nacional Materno. La prueba se estableció ayudando la naturaleza de los accionistas de la alta trayectoria, departamentos medianas y operativas, y los obreros, se alcanzó a través de una prueba azarosa sencilla, favoreciendo con un numeral de 316 de un total de 1,780 obreros

(Considerando a 1,380 nombrados, 400 contratados, de un sub grupo de 150 administradores(as) y 1400 asistentes) del instituto investigado.

Dichas preguntas fueron ingresadas con entrevistas a hondura, hechas entre los directores quienes, en la variedad de los casos, contrastan las consecuencias logradas a través de encuestas. Los favores son hondamente confortadores, puesto que se pudo corroborar las suposiciones presentadas y estas guardan relación con la forma de expresión de los directivos, el progreso de la noticia, la correspondencia entre apoyadores del trabajo; aspectos que sí distribuyen un establecido ambiente de trabajo, que su vez replicar a la cultura de la institución Especializado Materno Perinatal.

Se localizó que la exaltación es un elemento fundamental para que se lleve a cabo la complacencia en el ámbito laboral por el lado de los entrevistados. Se da la imposibilidad de existir una remuneración menos afirmación por el lado de la institución, los trabajadores no se conciben importantes puesto que la estructuración no les otorga la conformidad de mejorar y lograr desplegar aquellas aptitudes en merced del desempeño de los trabajos que realizan ni mucho menos de su progreso privado u íntimo.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Clima organizacional.

- **(Chuquitucto, 2014)**; considera que el ámbito estructural varía en función a la percepción que tiene cada miembro de la organización respecto al ambiente donde desempeñan su trabajo diariamente, las relaciones interpersonales, el trato que tiene el jefe con su subordinado y las políticas administrativas de la empresa.
- El ensayo de la investigación enseña los objetivos de una indagación dirigida a crear las inconstantes que establezcan el ambiente estructural.

Donde la investigación teórica se estableció al alcance de los modelos de cabidas trayectorias y del ambiente estructural. Se entendió la conceptualización, valoración e inconstantes sobre destrezas trayectorias que hacen daño al ambiente estructural.

La meta de la indagación fue establecer si las cabidas orientaciones son los manuales de un ambiente estructural disconforme, para generar noticia que ayuda a remediar una dificultad en una correlación estatal, a cargo de la teoría. (p.21)

Los resultados confirman que el ambiente estructural en un alto nivel está marcado por las aptitudes diligenciales, Rodríguez, A. J. (2016, 01 de diciembre).

2.2.2. Modelo teórico del clima organizacional.

(Ibarra & García, 2012); Esta definición estaba prevalecido por dos corrientes de inclinación: la escuela de Gestaltista y la escuela funcionalista. La primera doctrina mencionada formula que la conducta de un trabajador que tenga dominio por la percepción sobre el entorno donde labora. Muy por el contrario, la segunda escuela establece que el pensamiento y conducta de un trabajador es reconocido a través del entorno laboral, y las relaciones interpersonales.

(Rodríguez, 2015); Sostiene que el ámbito estructural tiene autoridad sobre el actuar de los trabajadores de un establecimiento. Si existe un correcto ambiente estructural tendrá como conclusión y participación activa que se evidenciará de manera eficiente en las labores de los miembros; muy por el contrario, un mal clima aplacará dificultades en la ocupación de las labores. (p.37)

(Quispe, 2015); señala sobre la orientación de los componentes organizacionales:

Las organizaciones cuentan con sus mismas propiedades y características, por momentos únicas y privilegios, que perjudican el contexto intrínseco o ambiente estructural de todas por igual, y trascienden las conductas del colaborador, y por ende en la fabricación de la institución empresarial. En medio de estos elementos escasos escritores subrayan: el aviso y propagación de medidas, tipo de forma de disposiciones, distribución estructural, Grado graduado y su dominio en la obligación, Peligros profesionales y corporativos, subestructura mecánica y demás proporción científica. (pp. 31 - 32).

(Sánchez, 2017); Establece que:

El ambiente estructural procede de la exaltación personal. Las personas están asiduamente en etapa de arreglo, lo cual no se refiere exclusivamente al deleite de insuficiencias de certeza y orgánicas muy por el contrario de renta a un equipo social de valor y de autoconvencimiento. No lograr inmorales. (p. 12).

(Ramírez, 2013); menciona establecimiento de la vitalidad de la motivación laboral:

Cuando el trabajador integra en una etapa de no motivación, inicia desvanecerse la exaltación y el ensueño al momento de iniciar la primera jornada. Su utilidad comienza a encontrarse menoscabado y la eficacia de la labor que ejecuta queda dañado 44 y por ende comienza a realizar ineficiencias por la escasez de cuidado hacia los trabajos a ejecutar. (p. 3).

(Huamaní, 2017); menciona que el ejercicio laboral es: Aquel comportamiento observado en los trabajadores tienen un papel preponderante para las metas de la asociación, y que debe ser moderados en requisitos de las capacidades de cada personal y su altura. El beneficio y cometido de los trabajadores de una institución guarda relación con las culturas, habilidades, exaltación, liderazgo, sentido de riqueza y la creencia sobre del laboro finalizado que acceda ayudar con los fines industriales. Asimismo, la sociedad por su lado debe avalar optimas situaciones laborales, donde los colaboradores logren ser moderadas con relación al ejercicio profesional y entender en qué momento proponer los correctores necesarios. (p. 35).

(García, 2012); establece en base la exaltación profesional que:

Las exaltaciones se encuentran demasiado disímiles, concurren variadas exaltaciones como situaciones concretas o como personas. El entusiasmo de un colaborador puede cubrir desde una retribución económica para cubrir sus gastos de primera necesidad y las de los individuos que logren estar a su cargo, hasta la indagación, la afirmación y estatus social. Después, los compendios exaltadores de los obreros van mejorando al pasar el tiempo según el obrero va envolviendo sus escaseces y ambiciones. Para causar motivaciones a los obreros tendremos que percatarnos de sus características personales como su nivel de valores dentro de lo social, su altura pedagógica, el escenario económico dentro de su medio, es decir; en el que lo rodean o los términos las cuales se encuentra empeinado en obtener el progreso de su compromiso. Infaliblemente, los fines u metas de un colaborador son absolutamente desiguales a las de un cómplice en un país en invariable desarrollo. La personalidad y las escaseces de los colaboradores son los primordiales elementos que los dueños de las empresas y directivos tienen que valorar para garantizar la adecuada motivación a cada uno de sus colaboradores. (p. 6).

2.2.3. Tipos de clima organizacional.

(Borroso, 2014); establece las sucesivas formas de ámbitos actuales en las instituciones:

2.2.3.1 Clima tipo autoritario-explotador.

La orientación no goza de la familiaridad hacia los trabajadores, la gran cantidad de medidas y de las metas se realizan en la en la cumbre de la institución y se comercian como un puesto estrictamente inclinada. Los trabajadores generalmente les toca laborar en un clima constante de recelo, de escarmentos, de intimidaciones, raras veces de recompensa, y la complacencia de escaseces se enfoca en los grados de seguridad y psicológicas, este trabajo muestra un contexto firme y arriesgado en el que las noticias de la orientación con sus trabajadores no coexisten solo en manera de disposiciones y mandatos concretos y. (p.65)

2.2.3.2 Ambiente autoritario y Paternalista.

Es aquel en que existe confianza con sus empleadores, como la de un señor a su rebaño. La gran parte de los fallos se realizan en la jerarquía primera, así como también algunas se quitan en los grados de menor jerarquía. En esa forma de ambiente, la dirección enreda demasiado con las escaseces de la gente de sus trabajadores que tienen, sin embargo, se da la percepción de trabajar en medio de un ámbito constante y estructurado. (p.67)

2.2.3.3 Clima tipo participativo consultivo.

Es cuando las medidas se llevan a cabo constantemente los directivos, pero se permite a los trabajadores que lleven a cabo mandatos más claros en las extensiones de menor rango administrativo. En donde la orientación de los subordinados tiene certeza en sus cómplices, la información es de forma dominante de mayor a menor rango, las dadas,

las sanciones accidentales, se trata de condescender las escaseces de autoridad y de estima. (p.67)

2.2.3.4. Clima tipo participativo grupal.

Se da cuantos los métodos de poder establecer mandatos están desperdigados en la organización y perfectamente integrados en todos los niveles. La dirigencia consta de una total familiaridad en sus integrantes, la correlación entre el ejecutivo y el trabajador son óptimas, la noticia no se realiza únicamente de forma empinado o inclinada, muy por el contrario de manera adyacente, los obreros están orgullosos por la asistencia y la discrepancia, por la empresa de metas de utilidad, existe una analogía de afecto y familiaridad entre los directivos y los trabajadores. (p.68)

2.2.4. Consecuencias del clima organizacional.

Por medio de la Resolución Jefatural en el establecimiento de la formación del ambiente estructural del. (MIDIS, 2016); se determinó que:

“El mismo que formula lineamientos que investigan ayudar al progreso de la aptitud de vida de los colaboradores; que de la revisión del proyecto elaborado por la Oficina de Recursos Humanos, se puede apreciar que el mismo se encuentra acorde con la normatividad vigente y contribuye un instrumento necesario para la adecuada gestión del recurso humano de la Entidad, que redundará en el mejor desarrollo de sus funciones y la consecución de los objetivos institucionales; que de acuerdo con el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, la oficina General de Administración tiene la facultad de expedir resoluciones y directivas en las materias de su competencia, entre las que se encuentra la dirección de los procesos relacionados a los recursos humanos de la Entidad.

Que, siendo que le proyecto bajo análisis es un instrumento que se encuentra dentro de la gestión del sistema de recursos humanos, corresponde ser aprobado mediante una resolución Jefatural de la Oficina general de Administración”. (p.2).

2.2.5. Satisfacción laboral.

Mediante (**Arrogante, 2014**), especifica: En su tesis doctoral, expone que el vocablo estrés es usado de manera disímil por distintos autores, no coexistiendo una tesis científica completamente agradable. (p.67)

Según; (**Iriarte, 2012**); define que tiene como meta en su indagación igualar el horizonte y los elementos que predomina en la complacencia de los trabajadores en enfermería del Complejo Hospitalario de Navarra y así poder examinar las supuestas discrepancias entre dicha complacencia y los diferentes productos donde se lleva a cabo la tesis. Se realizo un estudio colateral y representativo 107 por medio de un informe dirigido a los profesionales de enfermería del complejo, la muestra la componían 106 profesionales. (p.107)

Según (**Crespo y Cosme, 2012**); define que verificaron una monografía reflexiva, gráfico, colateral y de varias aristas, con los especialistas de la carrera de enfermería del sitio de salud de Talavera de la Reina (Toledo), tanto de Atención Primaria (AP), como de atención especializada (AE).

En ambos espacios auxiliares, es la correlación con los colegas el elemento menos estimado. En esmero principal el superior incumbe a la capacidad experta y en Técnica, el gusto por el laboro. (p.108)

Forman un artículo con el fin de inquirir el agrado laboral y la fortuna episódica particular y las relaciones entre estos dos constructos entre las profesionales enfermeras de eslovenia. Se labora con siete hospitales públicos de Eslovaquia. (Eslovenia, Gurkova, Cáp, Ziakova y Duriskova. 2012).

Conceptúa la estimulación como: La consecuencia de la relación entre la persona y el contexto que lo rodea. Suponiendo la situación en la que se encuentra la persona en ese instante y de cómo la aclame, existirá una relación entre él y la situación que impulsara o no al individuo. El nivel de complacencia o descontento se contrasta demasiado de individuo a individuo. Hay que tener en cuenta que, existen ordinarias preferencias determinadas en el lugar, que demuestran una analogía correcta con la complacencia, tales como: la edad, años de trabajo, ocupación laboral y nivel de la institución empresarial (Chiavenato, 2015).

2.2.6. Fundamentos teóricos de la satisfacción laboral.

El especialista expresa que las fundaciones medulares que tienen la meta para continuar en su profesión deben conocer perfectamente a sus obreros y aumenta que, si el obrero está expuesto con la institución y se le toma en cuenta, será más beneficioso.

(Chaydhuri & Naskar, 2014); De la misma forma afirma que “la complacencia en el laboro se encuentra establecida como un dinámico importante por su efecto próspero sobre las consecuencias organizacionales y la fortuna de los obreros. A horizonte estructural, las pruebas mencionan que referir con capitales humanos contentos es proporcional a colocar de empleados envueltos y originados” (p. 1)

(Rivera, Satisfacción Laboral , 2017); Si labora en un lugar correcto, donde no se preste al miedo, donde no sufra al realizar las labores comunes de un obrero y no hay obstáculos

que le prohíban su crecimiento, entonces el empleado apreciará gusto al efectuar su labor. Transformar en la capacidad y gusto de la población es el método para lograr los objetivos de la asociación, así como el trabajar en los trabajadores el enfoque de metas largas, el laboro en grupo, la responsabilidad y la honradez es lo que genere que se acreciente la productividad de la fundación. (p. 54).

Según (**Sandoval, 2017**); afirma que:

El colaborador que labora contento produce mejor, ya que la gente se esfuerza siempre en cuando existen la motivación y el reconocimiento” (p. 165) también comenta que: “las instituciones progresan gracias a su trabajadora, pero de nada sirve tener en la empresa trabajadores entregados si no se les brinda el adecuado ambiente laboral y las herramientas para su desarrollo. Y aumenta diciendo: que los trabajadores son humanos, proyecto de vida, que se les tiene que estimular para que se desplieguen como tales, para que esta complacencia pueda generar prosperidad en la institución empresarial. (p. 216).

De lo anterior se presume que un óptimo contexto de trabajo genera óptimos efectos e aumento de la producción y fidelidad de los coadjutores y sube la renta de la institución. Las instituciones empresariales que varían en instaurar un óptimo contexto laboral gozan de ganancias como escaso movimiento de personal y menos por gastos que conllevan inasistencia de personal.

Mediante (**Salessi, 2014**); ya que admite que las etapas de la complacencia se armonizan de forma directa y agregada. Otro elemento de aprieto es la nulidad de consentimiento con relación a qué forma un aspecto importante, y cuántas etapas tendrían que ser contenidas en tales materiales. Razón por el que los científicos continúan envolviendo novedosos elementos junto a los antiguamente estimados, estimulados por la incógnita de si líneas inciertas

anticipadamente se han tornado céntricos a la luz de las mutaciones estructurales y del ambiente inconstante del laboro.

2.2.7. Relación entre satisfacción laboral y productividad.

Hace cincuenta años existió un gran preparativo para componer la correspondencia positiva que se dio con la producción y la satisfacción. Las consecuencias logradas plantean una correspondencia muy sólida entre uno y otro trazando que “un trabajador alegre es un trabajador fructífero”.

Tal terminación se logra por el acostumbrado de que al ejecutar bueno un laboro se consigue una impresión íntima de suerte; mediante bajo el imaginario esta compañía lauree la producción, en la actualidad la toda esta situación se maximice, involucrando que el obrero reciba un, mayor salario, medios de promoción y afirmación verbal.

Salessi & Omar. (2013); quienes establecen que la seguridad, como esencial impalpable, es la inconstante que mejor detalla la complacencia y la ganancia laboral. últimamente, las reciprocidades prohibitivas entre la procacidad estructural y la complacencia profesional coinciden con los resultados notificado últimamente.

Tesis de la correspondencia entre complacencia profesional y el ejercicio de los trabajadores de las exposiciones. Si las instituciones se inquietan por el ambiente estructural podrán florecer afecto de los trabajadores y por ende alcanzar el éxito.

(Froese & Xiao, 2012); afirman que:

En ese ámbito, por ejemplo, las efectivas correspondencias entre la complacencia y la responsabilidad estructural ratifican el rol predictivo de tan medular resultado estructural,

como lo es el acuerdo del trabajador con su compañía, por parte de la complacencia laboral. Se trata de una asociación vigilada tanto en costumbres asiáticas. (p. 104)

Presentemente, se ha constituido más significativa laborar en un sitio donde uno se encuentra bien intelectual y emocionalmente, el elemento ahorrador que décadas antes reinaba en calidad sigue siendo importante pero ya no es concluyente en el saldo de un individuo hacía su centro laboral. Cabe mencionar que concurren irregularidades a la norma, ya que algunos humanos optan por establecerse en un centro de labor por la estabilidad económica que les ofrece, aunque al último solo encuentren fracaso y apatía, que se ve traducido en su baja productividad.

2.2.8. Teoría la condición de trabajo.

Por ende (**Froese & Xiao, 2012**); las correctas reciprocidades entre la complacencia y el acuerdo estructural confirman el catálogo predictivo de tan medular resultado estructural, como lo es la responsabilidad del trabajador con su compañía, por parte de la complacencia laboral. Se trata de una asociación observada tanto en culturas asiáticas.

El contexto de trabajo está conectado a la situación del contexto laboral. El dictamen describe a la infraestructura de la limpieza, eficacia y la certeza, entre diferentes elementos que ayudan para el que el empleado tenga bienestar y fortaleza. Todo el perfeccionamiento de estas situaciones, el laboro pertenece a una de las vitales metas. A pesar de que hay progreso salarial en nuestro país y en cuantiosas naciones, diferentes participantes aun ganan irrisorio y constan de problemas de tal manea para que el colaborador y el empleador hagan un frente a las parquedades básicas. (p.24)

2.2.9. Teoría la motivación en el trabajo.

(Frederick Herzberg, 2017); reconocen: factores profilácticos (relacionados al contexto que rodea a los trabajadores y comprenden las situaciones en que rescatan su laboro; inconstantes que se hallan manejadas por la compañía como conexión con el director, Correspondencia con camaradas de trabajo, Influencia o nivel, optimas Situaciones Laborales, Políticas y Líneas de la estructura y Seguridad de trabajo) y elementos incentivos (conjugados más claramente a la complacencia del ser humano como El Compromiso en sí mismo como incitación positiva, Creencia experta, Progreso profesional, Responsabilidad, Conformidad de Desarrollo y autorrealización individual)

Las teorías de lo estimulativo, en la rama de la psicología, mencionan un top primordial, que se refiere a la satisfacción de las escaseces básicas, como inspirar, almorzar o saborear, y un paralelismo accesorio concerniente a las escaseces generales, como la ganancia o el sobresalto. Se presume que el primer paralelismo debe estar orgulloso antes de establecerse los accesorios (p.9-12)

2.3. Definición de términos básicos

Ambiente estructural: Se conceptúa a las evaluaciones e interpretaciones parcialmente estables que los individuos tienen con relación a su estructuración, donde contribuye la conducta de los cómplices, separándose una distribución de otra.

Comunicación: Demasiados problemas, y una caritativa porción de la inutilidad laboral, surgen de esa divergencia o cortina, que imposibilita que la disposición serena e incluido el ánimo de las más prudentes ideas, lleguen a su finalidad.

Cultura organizacional: Es el grupo de hábitos, valores, tradición, y dictámenes, modeladores y esquemas presentes en un grupo o comunidad” Que son fraccionados por los individuos que constituyen la organización.

Desarrollo profesional: Incremento o ampliación que se realiza dentro del trabajo en la que un trabajador de una institución va logrando por medio de la óptima y beneficiosa aplicación de su compromiso experto.

Incentivos: Tentación que se brinda a un individuo, conjunto o ámbito de la economía con la meta de subir y mejorar el rendimiento y la producción.

Liderazgo: Destreza de intervenir a otros individuos para conseguir objetivos universales.

Misión: pensamiento general que delimita a la Organización empresarial, en relación de la complacencia de escaseces y posibilidades manifestadas en el contexto.

Motivación organizacional: Radica en cómo llegar a tener elevado ejercicio por medio de la sabiduría y los valores colectivos, razón por la cual es prioritario razonar en que se puede hacer para incitar a las personas y conjuntos de personas a dar lo principal de ellos mismos, para efectos de lograr beneficiar las utilidades de la empresa y los de cada trabajador.

Productividad: En elementos de recursos humanos logramos establecerla como utilidad, es decir, algo o alguien que es lucrativo cuando una definitiva cuantía de capitales logra obtener el máximo de dichos capitales. La producción es la insuperable vía para que un negocio logre progresar y acrecentar su rentabilidad.

Recompensa: Estimulo impulsador efectivo mostrado al trabajador luego del límite alegre de una resistencia complicada, como cosa de estimular su presteza o coadyubar al afianzamiento o instrucción de las renuencias queridas.

Salario: Estipendio o contraprestación mensual realizada por una institución de las diligencias hechas exactamente por un especialista trabajador.

Satisfacción Laboral: Es una posición hacia el trabajo, que es conceptuada como la etapa apasionada positiva o placentera que brota de la apreciación del compromiso o práctica laboral de un individuo.

Trabajo en equipo: Es la manera en la que una unidad de participantes se organiza para la obtención de una meta habitual. De esta manera se crea un concurso, con más responsabilidad y progreso de los trabajadores de la unidad alcanzando el perfeccionamiento en las labores encomendadas por medio de la composición de un grupo humano.

Visión: Es la vía por la cual se rige la institución a largo plazo y sirve de camino y incentivo para acomodar las disposiciones importantes de desarrollo junto a las competencias.

3. Conclusiones

El personal administrador del nosocomio Sisol Salud - Sede Camaná 2019, muestra en conceptos universales una marca de ambiente Organizacional prevaleciendo el elemento de escasa producción, no obstante, concurre un reducido grupo que indica un valioso nivel de Ausentismo Laboral.

Existe bajo ambiente Estructural, según los efectos concurre una correlación contradictoria, es decir si los niveles de ambiente organizacional suben, los horizontes de Ausentismo Laboral acortan y de la misma forma puede darse lo contrario a dicha situación.

El particular administrativo del Hospital Sisol Salud - Sede Camaná 2019, muestra un nivel pequeño de ambiente estructural esto se debe a varios motivos, estando el contexto físico uno de los elementos más responsables que induce el Ausentismo Laboral.

4. Recomendaciones

Es un elemento medular que el Hospital Hospital Sisol Salud - Sede Camaná 2019 realice presentaciones que persigan al Personal Administrativo en circunstancias que la ausencia laboral logre cristianizar en un elemento efectivo y tener consecuencias Satisfactorias.

A pesar de que el Ausentismo Laboral del Hospital en líneas ordinarias es valioso, encomiendo establecer planes de estimulación que proporcionar competencia y debate entre los participantes para que se afronten en desplegar discretamente sus trabajos encomendados.

Efectuar formaciones y/o diligencias a los participantes del Hospital Sisol Salud Sede Camaná 2019 para el progreso de sus cometidos y minorar el Ausentismo Laboral y a su vez, encargo ejecutar valoraciones invariables para establecer cómo se localizan y así poder generar búsqueda adecuado.

5.1 Presupuesto

| Partida presupuestal | Código de la actividad en que se requiere | Cantidad | Costo unitario (en Soles) | Costo total (en Soles) |
|--|---|----------|---------------------------|------------------------|
| Recursos Humanos | 01 | 1 | S/ 10.00 | S/ 10.00 |
| Bienes y servicio | 02 | 1 | S/ 10.00 | S/ 10.00 |
| Útiles de escritorio | 03 | 2 | S/ 9.00 | S/ 18.00 |
| Mobiliario y equipos | 04 | 1 | S/ 50.00 | S/ 50.00 |
| Pasajes y viáticos | 05 | 10 | S/ 5.00 | S/ 50.00 |
| Materiales de consulta (libros, revistas, boletines, etc.) | 06 | 3 | S/ 7.00 | S/ 21.00 |
| Servicios a terceros | 07 | 1 | S/ 10.00 | S/ 10.00 |
| Otros | 08 | 0 | S/ 0.00 | S/ 0.00 |
| Total | | | S/ 111.00 | S/ 169.00 |

6. Referencias

- Arrogante. (2014). *El estrés Laboral* . Lima: Planeta Perú.
- Borroso. (2014). *Tipos de Climas Existentes*. Lima: planeta Perú.
- Chávez & Ríos . (2015). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de las Enfermeras en el Servicio de Cirugía del Hospital Victor Lazarte Echegaray*. Perú: Planeta Perú.
- Chaydhuri & Naskar. (2014). *Satisfacción en el trabajo*. México: kamite.
- Chuquitucto. (2014). *Capacidades Directivas de Clima Organizacional* . Lima : Bruño.
- Cifuentes. (2012). *Satisfacción Laboral* . Colombia: Filbo.
- Crespo y Cosme. (2012). *Estudio observacional y trasversal y multicéntrico* . Mexico: Séneca.
- Frederick Herzberg. (2017). *Buenas condiciones Laborales*. Madrid- España: Bohodón Ediciones.
- Froese & Xiao. (2012). *Satisfacción y Compromiso Organizacional*. Madrid: Cátedra.
- Froese & Xiao. (2012). *Satisfacción y el Compromiso Organizacional*. Madrid: Bohodon ediciones.
- García. (2012). *Motivación Laboral*. Lima: Bruño.
- García, I. y. (2012). *Motivación y Liderazgo*. Lima: Bruño.
- Huamaní. (2017). *Desempeño Laboral* . Lima: Planeta Perú.
- Ibarra & García. (2012). *Motivación y Liderazgo*. Lima: Bruño.
- Iriarte. (2012). *El Nivel y los Factores que Influyen en la Satisfacción de los Enfermeros en el Complejo Hospitalario de Navarra*. Lima : planeta Perú.
- Méndez. (2014). *Clima Laboral y Servicio al Cliente*. Quetzaltenango: Arlequin.
- MIDIS. (2016). *El Clima Organizacional*. Lima:
http://edn.www.gob.pe/uploads/document/file/17766/RJ_002_2016MI.

- Millán & Montero . (2016). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de Los Colaboradores de Oncorad de Chiclayo*. Chiclayo: Bruño.
- Monosalvas, Q. (2015). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral*. Mexico : Pearson.
- Plascencia, Pozos, Preciado & Juan. (2016). *Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería de una Institución Pública de Jalisco*. Mexico: Séneca.
- Quispe. (2015). *Enforque de los Factores Organizacionales* . Lima: Bruño.
- Ramírez. (2013). *Motivación Laboral*. Lima: Bruño.
- Rivera. (2015). *Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral del Personal Asistencial del Centro Quirurgico en el Hospital Felix Mayorca Soto* . Peru : Bruño.
- Rivera. (2017). *Satisfacción Laboral* . Madrid : Alpha Decay.
- Rodríguez. (2015). *Clima Organizacional* . Lima: bruño.
- Salessi. (2014). *La satisfacción se combinan de manera lineal y aditiva*. Mexico: sénace.
- Sánchez. (2017). *Clima Organizacional de la Motivación Individual* . Lima: Planeta Perú.
- Sanchez, Nieto, & Anzola. (2015). *Incidencia del clima organizacional*. Bogota: Bogota.
- Sandoval. (2017). *Las compañías crecen gracias a la gente que trabaja feliz*. México: sénace.
- Tito & Arauz . (2015). *El Clima Laboral y la Satisfacción de los Colaboradores del Instituto Nacional Materno Perinatal*. Lima: bruño.

7. Apéndice

7.1 Matriz de consistencia

| PROBLEMA | OBJETIVOS | VARIABLES |
|---|--|--|
| <p><u>Problema General</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es el impacto del clima organizacional en el nivel de ausentismo laboral del personal administrativo en el hospital de Sisol Salud, Sede Camaná - 2019? | <p><u>Objetivo General</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar el impacto del Clima Organizacional en el nivel de Ausentismo Laboral del personal administrativo en el Hospital Sisol Salud, Sede Camaná 2019. | <p>Variable Independiente: Clima Organizacional.</p> |
| <p><u>Problemas Específicos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es el impacto en la rotación de los colaboradores, en el ausentismo laboral del personal administrativo en el Hospital Sisol Salud, Sede Camaná 2019? • ¿Cuál es el impacto de la comunicación en el ausentismo laboral del personal administrativo en el Hospital Sisol Salud, Sede Camaná 2019? • ¿Cuál es el impacto de las condiciones de trabajo en el ausentismo del personal administrativo en el Hospital Sisol Salud, Sede Camaná 2019? | <p><u>Objetivos Específicos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Analizar el impacto en la rotación de los colaboradores, en el ausentismo laboral del personal administrativo en el Hospital Sisol Salud, Sede Camaná 2019. • Determinar el impacto de la comunicación en el ausentismo laboral del personal administrativo en el Hospital Sisol Salud, Sede Camaná 2019. • Conocer el impacto de las condiciones de trabajo en el ausentismo del personal administrativo en el Hospital Sisol Salud, Sede Camaná 2019. | <p>Variable Dependiente: Ausentismo Laboral</p> |

Fuente: Elaboración propia