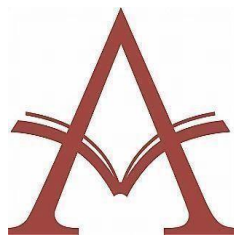


UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS



**ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE
EMPRESAS**

TESIS

**Gestión del Talento Humano para Evitar el
Ausentismo Laboral en el Departamento de
Enfermería del Hospital María Auxiliadora- Lima,
2020.**

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO EN:
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR:

TUESTA LOJA, ZUSI DEL ROCIO

ASESOR:

MG. OSCAR FUCHS ANGELES

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Planeamiento Estratégico y Desarrollo Institucional

LIMA - PERÚ

AGOSTO, 2020

Dedicatoria

Dedico esta investigación a Dios por sostenerme con buena salud, y darme energías para avanzar con mis metas; a mis padres por ser el soporte incondicional que recibí durante este camino a mis hermanos y a cada uno de los docentes que me facilitaron diferentes conocimientos, principalmente del campo y de los temas que corresponde a mi profesión.

Agradecimientos

Agradezco a la Universidad Peruana de las Américas por ofrecer las carreras más solicitadas del mercado, como lo es la Administración y Gestión de Empresas.

Agradezco a mi asesor y profesor del curso de tesis Mg. Oscar Fuchs Ángeles, a quien expreso mi sincero agradecimiento, por su perseverancia, tiempo, entusiasmo, por su grandeza científica y aporte a mi investigación.

También, quiero agradecer a mis docentes quienes a lo largo de mi carrera universitaria aportaron, con sus conocimientos, en el levantamiento de una visión sobre mi trabajo de investigación.

por último, a mis padres y hermanos por ser la base sólida para sostenerme.

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la Gestión del Talento Humano para Evitar el Ausentismo Laboral en el Departamento de Enfermería del Hospital María Auxiliadora- Lima, 2020.

El tipo de investigación es básica, descriptivo, correlacional-explicativo, de diseño no experimental y de enfoque cuantitativo. El instrumento empleado fue el cuestionario y la técnica utilizada fue la encuesta, con 9 preguntas para la variable independiente “gestión del talento humano” y 9 preguntas para la variable dependiente “ausentismo laboral”, con una escala de Likert y fue sometida al criterio de 03 expertos.

Se calculó la confiabilidad del coeficiente del Alfa de Cronbach que fue aplicado en el programa SPSS, para la variable “gestión del talento humano” se obtuvo 82,4 % y para la variable “ausentismo laboral” se obtuvo 72,2 %, ambos datos indican que tuvo una alta confiabilidad, por lo tanto, es confiable su aplicación.

Por otro lado, los resultados demuestran que la motivación tuvo influencia muy alta en el departamento de enfermería ($p=0,000$; $r=0.860$). de igual manera el desempeño ($p=0,000$; $r=0.901$), finalmente con una tendencia alta en el comportamiento ($p=0,000$; $r=0.627$). Por lo tanto, se concluyó que mientras los colaboradores sigan laborando con entusiasmo responsabilidad y empeño tendrán un buen resultado donde aumentará la productividad y se sentirán satisfechos en la organización.

Palabras clave: motivación, desempeño, comportamiento, entusiasmo, responsabilidad, empeño, productividad, satisfacción.

Abstract

The present study aimed to determine the Human Talent Management to Avoid Work Absenteeism in the Nursing Department of the María Auxiliadora-Lima, 2020 Hospital.

The type of research is basic, descriptive, correlational-explanatory, non-experimental design and quantitative approach. The instrument used was the questionnaire and the technique used was the survey, with 9 questions for the independent variable “human talent management” and 9 questions for the dependent variable “absenteeism from work”, with a Likert scale and was subjected to the criterion of 03 experts.

The reliability of the Cronbach's Alpha coefficient was calculated, which was applied in the SPSS program, for the variable “human talent management” it was obtained 82.4% and for the variable “absenteeism from work” it was obtained 72.2%, both data indicate that it had a high reliability, therefore, its application is reliable. On the other hand, the results show that motivation had a very high influence in the nursing department ($p = 0.000$; $r = 0.860$). in the same way performance ($p = 0.000$; $r = 0.901$), finally with a high tendency in behavior ($p = 0.000$; $r = 0.627$). Therefore, it was concluded that as long as the collaborators continue working with enthusiasm, responsibility and commitment, they will have a good result where productivity will increase and they will feel satisfied in the organization.

Keywords: motivation, performance, behavior, enthusiasm, responsibility, commitment, productivity, satisfaction.

Tabla de Contenido

Dedicatoria	ii
Agradecimientos.....	iii
Resumen	iv
Abstract	v
Lista de tablas.....	x
Lista de figuras	xiii
Introducción.....	2

Capítulo I: Problema de la investigación

1.1. Descripción de la Realidad Problemática.....	3
1.2. Planteamiento del Problema.....	5
1.2.1. Problema general.....	5
1.2.2. Problemas específicos.....	5
1.3. Objetivos de la investigación	6
1.3.1. Objetivo general	6
1.3.2. Objetivos específicos	6
1.4. Justificación de la investigación.....	6
1.5. Limitaciones	7

Capítulo II: Marco Teórico

2.1. Antecedentes	8
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	8
2.1.2. Antecedentes Nacionales	12
2.2. Bases teóricas:	17
2.2.1. Gestión del Talento Humano.	17
2.2.2. Motivación	20
2.2.3. Definición de desempeño.....	30
2.2.3.1. Beneficios del desempeño Laboral.....	31
2.2.3.2. Métodos de Evaluación.....	31
2.2.4. Definición de Comportamiento.....	33
2.2.5. Ausentismo Laboral	39
2.2.6. Causas del Ausentismo Laboral	40
2.2.7. Dimensiones del Ausentismo Laboral	40
2.2.7.1. Calidad de Trabajo	40
2.2.7.2. Estabilidad Emocional	40
2.2.7.3. Estrés.....	40
2.2.8. Medición del Ausentismo Laboral.....	43

2.3. Definición de Términos Básicos	44
---	----

CAPÍTULO III: Metodología de la investigación

3.1. Enfoque de la Investigación:	47
3.2. Variables:	47
3.2.1. Operacionalización de las variables	47
3.3. Hipótesis:.....	53
3.3.1. Hipótesis general.	53
3.3.2. Hipótesis específicas.	53
3.4. Tipo de investigación:	53
3.5. Diseño de la Investigación:	53
3.6. Población y Muestra:.....	54
3.6.1. Población:.....	54
3.6.2. Muestra:.....	54
3.7. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos:	54
3.8. Análisis de confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos.	56
3.8.1. Alfa de Cronbach Gestión del talento humano.	56
3.8.2. Alfa de Cronbach Ausentismo Laboral.....	56

CAPÍTULO IV: Resultados

4.1. Análisis de resultados.....	58
4.2. Comprobación de Hipótesis.....	77
4.3. Discusión de resultados.....	85

Conclusiones

Recomendaciones

Referencias bibliográficas

Apéndices

Apéndice 01. Matriz de consistencia

Apéndice 02. Ejemplares de cuestionarios

Apéndice 03. Base de datos de la investigación

Apéndice 04. Ficha de validación de expertos

Apéndice 05. Declaración Jurada

Lista de Tablas

Problema de investigación

Tabla 1: Alfa de cronbach del instrumento de la variable Gestión del Talento Humano	56
Tabla 2: Alfa de cronbach del instrumento de la variable Ausentismo laboral.....	56
Tabla 3: Tabla para la interpretación del coeficiente Alfa de Cronbach	56
Tabla 4: Validación por Juicio de expertos.	57

Distribución de frecuencias

Tabla 5: ¿Considera que en la gestión del talento humano la motivación influye en el análisis del departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?.....	58
Tabla 6: ¿Considera que la gestión del talento humano permite observar la motivación en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?.....	59
Tabla 7: ¿Considera que la motivación de la gestión del talento humano permite el desarrollo de encuestas en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?	60
Tabla 8: ¿En la gestión del talento humano la capacidad laboral puede ser medida en el desempeño en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?	61
Tabla 9: a ¿En gestión del talento humano el desempeño determina las estrategias a seguir en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?	63
Tabla 10: ¿La productividad determina el éxito del desempeño en la gestión del talento humano en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?	64
Tabla 11: ¿El comportamiento influye la gestión del talento humano dentro de la organización en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?	65

Tabla 12:¿El estudio del comportamiento influye en la gestión del talento humano en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?.....	66
Tabla 13: ¿Considera que la gestión del talento humano determina el comportamiento para optimizar el desempeño en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?	67
Tabla 14:¿Considera que la calidad de trabajo es motivo para prevenir el ausentismo laboral del departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?	68
Tabla 15:¿La calidad de trabajo se relaciona con los resultados del ausentismo laboral en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?.....	69
Tabla 16: ¿La calidad de trabajo permite la medición del ausentismo laboral en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?	70
Tabla 17: ¿Considera que la estabilidad emocional ayuda en la comunicación para evitar el Ausentismo laboral en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?	71
Tabla 18: ¿Considera que la estabilidad emocional permite el trabajo en equipo y disminuye el ausentismo laboral en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?	72
Tabla 19: ¿la estabilidad emocional permite identificar estrategias para superar el Ausentismo Laboral en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?	73
Tabla 20: ¿El estrés genera el desarrollo de la frustración donde permite que exista el ausentismo laboral en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?74	
Tabla 22: ¿Considera que el estrés por carga laboral produce nerviosismo que incide en el Ausentismo Laboral en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?	76

Comprobación de hipótesis

Tabla 23 Correlación entre Gestión del Talento Humano y Ausentismo Laboral	78
Tabla 24: Tabla para la interpretación de la correlación positiva y negativa.	80
Tabla 25: Correlación entre Gestión del Talento Humano y Motivación	81
Tabla 26: Correlación entre Gestión del Talento Humano y desempeño	82
Tabla 27: Correlación entre Gestión del Talento Humano y comportamiento.....	83

Lista de Figuras

Fundamentación teórica

Figura 1: Jerarquía de Maslow: 27

Búsqueda de información

Figura 2: Operacionalización de Variables: Gestión del Talento Humano 50

Figura 3: Operacionalización de la variable: Ausentismo Laboral 52

Figura 4: Ficha técnica del cuestionario para la variable gestión del talento humano. ... 55

Figura 5: Ficha técnica del cuestionario para la variable Ausentismo Laboral. 55

Cuestionario 01: Gestión del Talento Humano

Figura 6: Gráfico de barras sobre la pregunta 01: ¿Considera que en la gestión del talento humano la motivación influye en el análisis del departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora? 59

Figura 7: Gráfico de barras sobre la pregunta 02: ¿Considera que la gestión del talento humano permite observar la motivación en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?..... 60

Figura 8: Gráfico de barras sobre la pregunta 03 ¿Considera que la motivación de la gestión del talento humano permite el desarrollo de encuestas en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora? 61

Figura 9: Gráfico de barras sobre la pregunta 04 ¿En la gestión del talento humano la capacidad laboral puede ser medida en el desempeño en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora? 62

Figura 10: Gráfico de barras sobre la pregunta 05 ¿En gestión del talento humano el desempeño determina las estrategias a seguir en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora? 63

Figura 11: Gráfico de barras sobre la pregunta 06 ¿La productividad determina el éxito del desempeño en la gestión del talento humano en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?	64
Figura 12: Gráfico de barras sobre la pregunta 07 ¿El comportamiento influye la gestión del talento humano dentro de la organización en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?	65
Figura 13: Gráfico de barras sobre la pregunta 08 ¿El estudio del comportamiento influye en la gestión del talento humano en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?.....	66
Figura 14: Gráfico de barras sobre la pregunta la 09 ¿Considera que la gestión del talento humano determina el comportamiento para optimizar el desempeño en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?	67
<u>Questionario 02: Ausentismo Laboral</u>	
Figura 15: Gráfico de barras sobre la pregunta la 10 ¿Considera que la calidad de trabajo es motivo para prevenir el ausentismo laboral del departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?	69
Figura 16: Gráfico de barras sobre la pregunta la 11 ¿La calidad de trabajo se relaciona con los resultados del ausentismo laboral en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?.....	70
Figura 17: Gráfico de barras sobre la pregunta 12 ¿La calidad de trabajo permite la medición del ausentismo laboral en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?	71
Figura 18: Gráfico de barras sobre la pregunta 13 ¿Considera que la estabilidad emocional ayuda en la comunicación para evitar el Ausentismo laboral en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora	72

Figura 19: Gráfico de barras sobre la pregunta 14 ¿Considera que la estabilidad emocional permite el trabajo en equipo y disminuye el ausentismo laboral en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?	73
Figura 20: Gráfico de barras sobre la pregunta 15 ¿la estabilidad emocional permite identificar estrategias para superar el Ausentismo Laboral en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?	74
Figura 21: Gráfico de barras sobre la pregunta 16 ¿la estabilidad emocional permite identificar estrategias para superar el Ausentismo Laboral en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?	75
Figura 22: Gráfico de barras sobre la pregunta 17 ¿Considera que el estrés produce ansiedad que influye a su vez en el Ausentismo Laboral en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?	76
Figura 23: . Gráfico de barras sobre la pregunta18 ¿Considera que el estrés por carga laboral produce nerviosismo que incide en el Ausentismo Laboral en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora? fuente:	77

Comprobación de hipótesis

Figura 24: Correlación de los datos en la variable independiente y variable dependiente.	79
Figura 25: Regresión Lineal en la variable independiente y de la variable dependiente	79

Introducción

El Servicio salud es una de las más importantes organizaciones prestadoras de salud en el Perú, con un sanatorio de referencia nacional y regional que cuenta con múltiples servicios especializados que lo posicionan como uno de los más completos centros de asistencia del país. Asimismo, cuentan con hospitales especializados y con redes integradas desconcentrados que ejercen por desconcentración las funciones de la Dirección General de Operaciones en Salud, las cuales se organizan considerando el aspecto territorial de la siguiente manera: 1) Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2) Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Centro, 3) Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Este, y 4) Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur. Abarcando con la descentralización de salud a nivel departamental 1). Puesto de salud, 2). Centro de salud, 3). Microred de salud, 4). Red de salud, 5). Hospital nivel I regional, con cobertura de 24 horas, los 365 días del año.

La presente investigación se realiza con el propósito de determinar cómo la Gestión del Talento Humano Evita el Ausentismo Laboral en el Departamento de Enfermería del Hospital María Auxiliadora – Lima. 2020, ya que en los módulos existe gestión del talento humano y cada uno tiene diferente forma de evitar el ausentismo laboral en el departamento de enfermería. Asimismo, por el incremento de Gestión del Talento Humano en los últimos años se ha comprobado que los hospitales que lo aplican son mas más exitosos.

Esta búsqueda está dividida

Esta indagación está fraccionada en cuatro capítulos. El Capítulo I presenta la descripción de la realidad problemática, considerando un planteamiento general, una formulación del problema, la determinación de los objetivos, la justificación y las limitaciones. En el Capítulo II se plantea la fundamentación teórica fundamentando los antecedentes internacionales y nacionales, las bases teóricas indispensables para poder definir la organización del título y una definición de términos básicos que permite la aclaración de las palabras claves.

En el Capítulo III se desarrolla la metodología, presentando el enfoque de la investigación, se determina la hipótesis y las variables que influye la gestión del talento humano y el ausentismo laboral en el departamento de enfermería del hospital maría auxiliadora - Lima, 2020.

Esta tercera fase de la investigación desarrolla la matriz de consistencia y de operacionalización de las variables, lo que proporciona definir los principales conceptos aplicados en la presente investigación. Asimismo, se determina la población que se tomó en cuenta para la investigación, las técnicas utilizados, los procedimientos que se siguió y las técnicas para el procesamiento y análisis de datos.

En cuanto, al Capítulo IV se fijan los resultados, se reportan y analizan los resultados de la investigación. Se desarrolla la comprobación de las hipótesis y la discusión de resultados.

terminando, las conclusiones y recomendaciones del caso responden a las determinaciones del problema de investigación. Las referencias bibliográficas y las fuentes de las tablas y gráficos permiten encontrar los orígenes que validan la información encontrada en esta investigación.

Esta investigación incluye apéndices que soportan el detalle de las actividades relacionadas con el levantamiento de la información.

Capítulo I: Problema de la investigación

1.1.Descripción de la Realidad Problemática

En la actualidad, el talento humano en los hospitales, se ha transformado en una pieza fundamental de la gestión y el rendimiento de las entidades. En toda entidad, cualquiera sea su razón social, el talento humano es el recurso necesario y esencial para su funcionamiento. Al mismo tiempo se ha cambiado en un componente fundamental en las empresas modernas, transformándose en un factor crítico; parte de un complejo acoplado, frente a la investigación del cumplimiento de los resultados y objetivos organizacionales. La participación de los colaboradores en las gestiones y en procesos son rentables para el cumplimiento del objetivo. En donde se aplica la pregunta ¿Cómo se evidencia el talento humano en el Hospital María Auxiliadora?

Por consiguiente, se define que el Talento Humano dentro una organización busca influir de alguna manera sobre los colaboradores, socios o “partidarios” para llevar a cabo los objetivos de la organización. (Flores, 2017) donde deduce que “la calidad del trabajo se explica que la comodidad general de los trabajadores en el desempeño de sus funciones, es decir, que las causas del desempeño laboral con la calidad del trabajo sí se vinculan ya que, trata con el liderazgo, por ende, se le sugiere a la organización diseñar e implementar la apreciación al desempeño para que haya deseables conclusiones con el desempeño del colaborador”. (p. 21). En otro termino el talento Humano es el aporte que los colaboradores hacen a la organización, donde reconoce la realidad del procedimiento. Es así como la cifra de la superficie del talento es facilitar piezas

para crecimiento profesional que estén afiliados a la táctica estructural para dar la satisfacción al resultado de los objetivos corporativos.

En simultaneo, se define el Ausentismo según (Camarota, 2016) (como se citó en (Mendez, 2016) “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado del que se pensaba que iba a asistir quedando excluido los periodos vacacionales y las huelgas, y el ausentismo de causa médica” (p.2).

Mientras avanzaban los meses del año actual, se observa los cambios que diariamente manifiestan en el mundo predominan notoriamente en el diario accionar de cada organización. Por tanto, cada uno de los factores que conforman deben adaptarse para acoplarse impecablemente a estos cambios. Cada componente productivo debe trabajar de forma eficaz en el logro de los objetivos que estos cambios suponen; el procedimiento del talento humano como capital humano, que debe examinarse de real trascendencia por sus capacidades, sus aptitudes, por representarse por sí mismo y ofrecerle lo mejor a su trabajo, experimentarse conforme con lo que ejecuta. La gestión del talento humano requiere enganchar, seleccionar, orientar, recompensar, desarrollar, auditar y dar seguimiento a los colaboradores, además formar una base de datos confiable para la toma de decisiones, donde se sientan comprometidos con la organización y sentido de pertinencia, solo de esta manera se obtendrá la productividad, calidad y ejecución de los objetivos organizativos. Las organizaciones requieren repasar a:

- Separarse del miedo que elabora lo extraño.
- Dividir prototipos y empezar por el cambio interiormente.
- Innovar constantemente.
- Comprender la realidad y enfrentar el futuro.
- Entender el intercambio, la misión, la visión del hospital.

La gestión del talento humano investiga el desarrollo e implicancia del capital humano, levantando las capacidades de los colaboradores que pertenecen al área de enfermería; la gestión del talento humano accede la comunicación involucrando la empresa con las necesidades y deseos de sus colaboradores con el fin de ayudarlos, respaldarlos y ofrecerles un desarrollo personal capaz de enriquecer los conocimientos y motivación de cada colaborador.

Teniendo en cuenta esta hipótesis y siendo tiempos de globalización y de cambios tecnológicos el talento humano es el más indispensable de toda organización ya que cuenta con diversas técnicas, habilidades y destrezas para mostrar su mejor desempeño laboral, por ello es primordial invertir en el talento humano como las hacen otras organizaciones que pretende diferenciarse de las demás, destacando así la importancia de la presente investigación.

El trabajo es viable funcionalmente ya que como institución pública estamos en constante cambio por lo cual se solicitó los permisos correspondientes a través de la jefatura compartiendo los resultados con la organización.

1.2.Planteamiento del Problema

1.2.1. Problema general

¿De qué forma la gestión del Talento Humano influye para Evitar el Ausentismo Laboral en el Departamento de Enfermería del Hospital María Auxiliadora – Lima, 2020?

1.2.2. Problemas específicos.

¿Cómo la gestión del talento humano con referencia a la motivación evita el ausentismo laboral en el Departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora – Lima, 2020?

¿Cómo la gestión del talento humano con referencia al desempeño evita el ausentismo laboral en el Departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora – Lima, 2020?

¿Cómo la gestión del talento humano con referencia al comportamiento evita el ausentismo laboral en el Departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora – Lima, 2020?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Desarrollar la Gestión del Talento Humano para Evitar el Ausentismo Laboral en el Departamento de Enfermería del Hospital María Auxiliadora – Lima, 2020

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar como la gestión del talento humano con referencia a la motivación evita el ausentismo laboral en el Departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora – Lima, 2020.

Determinar como la gestión del talento humano con referencia al desempeño evita el ausentismo laboral en el Departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora – Lima, 2020.

Determinar como la gestión del talento humano con referencia al comportamiento evita el ausentismo laboral en el Departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora – Lima, 2020.

1.4. Justificación de la investigación

La finalidad de la presente investigación consiste en analizar la Gestión de Talento Humano, para Evitar el Ausentismo Laboral, teniendo en cuenta que cada servicio del departamento de enfermería tiene un supervisor (a) distinto, por ello se observa en los colaboradores distintos comportamientos por ende el resultado laboral será diferente.

También se busca implicar en el ámbito del capital humano, ejecutando una evaluación para fortalecer el vínculo entre la coordinadora y la supervisora, mejorando la calidad de trabajo y ambiente laboral; en el departamento de enfermería, donde genera una buena relación y trae como consecuencia resultados positivos.

Desde el punto de vista metodológico, esta investigación será muy rentable en vista de que abrirá nuevos métodos en los hospitales a las ya que podrán considerar como ejemplo los mecanismos para recaudación de datos y así alcanzar conclusiones reales, también constituyen el tipo de talento humano en el departamento, y sugieran enriquecerse para que ambos se beneficien.

Los resultados alcanzados ayudarán al departamento, a través sus coordinadores para que tomen decisiones y ayuden con el planeamiento estratégico, también impulsarán a que los colaboradores del departamento de enfermería puedan mejorar su desempeño.

1.5. Limitaciones

En la presente investigación se descubrieron limitaciones de tiempo en la adquisición de datos, también encuentran fuentes de información del hospital investigado, pero el acceso es limitado. En relación a la duración del trabajo se llevó un cronograma calificado de investigación, y con relación a las fuentes de información se buscó otras opciones como artículos de investigación, repositorios institucionales, artículos de revistas, libros electrónicos.

Capítulo II: Marco Teórico

2.1. Antecedentes

2.2. Antecedentes Internacionales

(Alarcon y Daniel , 2015) Diseñó una tesis para optar el título en Administración de Empresas y Marketing, Universidad Politécnica Estatal del Carchi; Facultad de Comercio Internacional, Integración, Administración y Economía - Escuela de Administración de Empresas y Marketing; Tulcán – Ecuador. Título “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi.” El cual tiene como finalidad brindar una aportación para que las personas con discapacidad aumenten los niveles de desempeño, logrando eficiencia en sus actividades laborales, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales. Como primer aspecto, se fundamenta las bases teóricas y científicas de las variables para determinar la relación existente entre las mismas: La Gestión del Talento Humano y el desempeño en base a indicadores de gestión, que serán determinados en función del análisis de las competencias para cada departamento; La Gestión del Talento humano en función de las Competencias, que debe poseer un trabajador en determinado puesto de trabajo, en los diferentes departamentos de la empresa Cimpexa S.A.

Permitirá un mejor desempeño de los colaboradores en la organización, bajo indicadores de acuerdo a cada función eficaz dentro y fuera de la organización. Donde se encontraron las competencias respectivas para cada área de trabajo, ayudando también a establecer un repositorio de competencias para la empresa, que sirva de

manual para la elaboración de los guías de desempeño, y calificar al colaborador de forma constante, con el propósito de mejorar continuamente.

(Almeida, 2016), realizó una Tesis de Maestría en Gestión del Talento Humano Facultad de Ciencias Administrativas Escuela Politécnica Nacional, Ecuador Título “Análisis de la gestión del talento humano de empresas dedicadas al diseño y producción de señalética y rotulación, en el distrito metropolitano de Quito.” Efectuó una investigación de campo en 49 empresas, dentro de las cuales encuestó a un total de 196 empleados y a 49 empresarios. El resultado del estudio permitió conocer que las empresas mantienen un enfoque tradicional en los sistemas de recursos humanos y que en pocas ocasiones requieren atención para fortalecer o proponer el cambio. Concluyó que los diferentes subsistemas de recursos humanos, observando los resultados de las empresas y analizando algunas de las variables del subsistema para el grupo estudiado, encontró que muy pocas empresas disponen de procedimientos definidos y que es importante destacar que contar con un área de gestión para el talento humano focaliza las acciones hacia requerimientos reales que serán administrados bajo una estructura sólida en donde el personal será capacitado, cumplirá con sus funciones y actividades, de igual forma será seleccionado por sus conocimientos, habilidades y experiencia, adicionalmente se evaluarán sus resultados y esto generará un ambiente de trabajo óptimo en equipo, que garantizará el cumplimiento de las metas y los objetivos de la empresa.

En lo que respecta es que el colaborador de la organización será reconocido por su experiencia y sus habilidades que a través de sus resultados donde serán evaluados sobre la adaptación en el área correspondiente para ver como es el ambiente con sus compañeros de labores para alcanzar los objetivos trazados.

(Gonzales, 2014), realizó una Tesis de Maestría en Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional del Córdova. Título “Posibles causas que ocasionan el ausentismo laboral en el personal de enfermería del hospital tránsito Cáceres de Allende – Periodo 2010”. El propósito del presente estudio fue indagar al respecto del ausentismo laboral del servicio de enfermería del hospital tránsito Cáceres allende en el periodo comprendido de enero a diciembre de los años 2010, para lo cual se realizó un estudio explicativo descriptivo de corte transversal, utilizando fuentes de datos secundarios aportados por la institución.

La presentación de resultados se expresó en tablas y gráficos, se analizaron las características laborales, la frecuencia del ausentismo laboral, según género, edad antigüedad turnos entre otras variables.

A partir del análisis realizado, se observó que el índice de ausentismo laboral durante el año 2010 en la institución antes mencionada fue del 1.43 %, cifra por demás elevada, la cual será contrastada en la conclusión con otras instituciones de diferentes ámbitos y regiones.

El desafío que resta plantearse entonces, una vez desmenuzado a través del presente trabajo de investigación el aspecto del ausentismo en dicha institución; es el de encontrar las causas y motivos de los cuales surgen estas cifras elevadas; a los fines de poder generar un plan de acción destinado a revertir aquellos aspectos que estén originando el problema descriptivo.

(Rivera L. y., 2015), realizó una tesis para optar el Título en Ingeniería Comercial, Universidad Técnica de Cotopaxi, Latacunga, Ecuador. Título “Sistema de gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Florícola Agrogana s.a.” de la parroquia joseguango bajo provincia de Cotopaxi en el período 2014 – 2015. El autor propone el objetivo que consiste en ejecutar un proyecto para mejorar el

desempeño laboral de los trabajadores de la Florícola AGROGANA S.A, El modo que se realizó la investigación fue cualitativo, ya que su objetivo es tratar de describir las cualidades y crear un concepto que deje en claro la realidad que cursa la empresa, siendo una herramienta útil para entender y saber interpretar los problemas que suscitan dentro del vínculo que se forma en la empresa, logrando encontrar información que detalle las características principales donde hace falta tener un sistema de gestión del talento humano, gracias a ello también se formuló la problemática. Para tener información el investigar propuso tener 120 colaboradores de la empresa Florícola para realizar un cuestionario con una serie de lista de preguntas a cada uno. La información fue suficiente para analizar y proponer una alternativa de solución. Los resultados esperados permitieron determinar que la Florícola no contaba con el procedimiento adecuado para gestionar el talento humano, por tal razón, se da importancia a generar nuevas estructuras en procedimiento para dicha gestión contribuyendo a la eficiencia y mejora de manera continua el desempeño del equipo de trabajo.

En relación con la búsqueda que me antecede define un vínculo con mi estudio donde contiene que la gestión talento del humano incide en el desempeño laboral en el cual ocasiona un entorno exitoso que me va facultar alcanzar mis metas institucionales, y por ende corregir ciertos procesos y/o estructuras que presentan algunas mejoras en el buen crecimiento organizacional.

(Rojas, 2014), realizó una tesis para optar el grado de magister en salud pública, Escuela de Salud Pública Facultad de Medicina de la Universidad de Chile, Santiago. Título “Estudio descriptivo del ausentismo laboral en trabajadores del sistema público de salud en Chile.” El Ausentismo laboral es un fenómeno de preocupación constante para las organizaciones tanto públicas como privadas, en los países desarrollados y los envía de desarrollo. En este contexto, según el informe “Human Resources Management

Country Profiles”, que dio a conocer la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) en diciembre 2012, Chile ocuparía el primer lugar con el mayor ausentismo laboral por enfermedad en funcionarios públicos del país, alcanzando un ausentismo promedio anual de 15,7 días por trabajador durante el 2010, siendo el más alto para los estándares de la OCDE que promedian 11 días por trabajador al año. Además, Chile posee la semana laboral más larga de los países de la OCDE, con un promedio de 44 horas a la semana de trabajo y 2.048 horas de trabajo al año, muy por encima del promedio de la OCDE de 1.745 horas 7.

En conclusión Para describir el ausentismo laboral en los trabajadores del sistema público de salud en Chile y cumplir con los propósitos de esta investigación, se tomó como muestra poblacional el total de trabajadores ausentados por incapacidad laboral pertenecientes a los 57 establecimientos autogestionados en red, que corresponden a los hospitales de mayor complejidad del país y su dotación equivale al 68% de la red pública de salud, por lo tanto, esta representatividad permitió disminuir el error aleatorio y mejorar la validez externa al utilizar el universo completo de trabajadores ausentados.

2.2.1. Antecedentes Nacionales

(Brindas, 2014), realizó una tesis para optar el título en trabajo social en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Trujillo. Título “Factores asociados al ausentismo laboral por descanso medico de los trabajadores de la empresa de tercerización Representaciones Agromaster S.A.C.” El objetivo de este estudio fue determinar qué factores están asociados a los descansos médicos- ausentismo laboral por los colaborados de dicha empresa, la metodología fue de tipo descriptivo tomando a 187 colaboradores como muestra del estudio, distribuidos según el área de trabajo, teniendo como resultados, que la mayor incidencia fue que los trabajadores no se

identificaban institucionalmente con un 61.5%, el 83.4 % por diferencia de horarios de trabajo, el 75.9% por el clima laboral, las ausencias justificadas fueron el 60%, de este porcentaje el 44% fue por cansancio, aburrimiento el 22%, otros motivos el 15%, estos descansos justificados fueron presentados solo por un día, la incidencia en este área de trabajo o de campo con 12 llevaban a desempeñar funciones con cansancio y agotamiento justificado, se concluye en este trabajo que el personal no se identifica con su centro de trabajo y que si genera una relación significativa con los descansos médicos, ausentismo laboral, clima organizacional y horario de trabajo.

En resumen, las incidencias en funciones agroindustriales de campo conllevan al colaborador a un agotamiento y cansancio justificado, donde pueden comprobar con la presentación de descansos médicos que se presenta a diario ya que utilizan este documento para justificar sus ausencias y evitar ser sancionados y perjudicados económicamente

(Casma, 2015), realizó una tesis para optar el grado de Magister en Administración en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de educación Enrique Guzmán y Valle. Título “Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la empresa Ferrosistemas, Surco-Lima, año 2015.” Donde plantea: Las síntesis de este trabajo se sostienen sobre la base de estudio realizado a los colaboradores donde se demuestra la importancia que se le otorga a la gestión del recurso humano los incentiva y motiva en el proceso de productividad de la empresa teniendo como objetivo de obtener rendimientos sorprendentes que repercuta en las utilidades de la compañía, consolidando los planes de la empresa.

A través compromiso de hacer más eficiente su labor en un mundo totalmente comunicado donde ya no existe barreras y donde la tecnología está al alcance de todos. Aplicando como metodología las estrategias que implemento el área de Recursos

Humanos fue determinante a la hora de evaluar a cada uno de los postulantes buscando claro está el perfil que se requiere para llenar el vacío donde la compañía tiene debilidades, esto permite visualizar un futuro más prometedor. Dando como resultado la misión de cada uno de los colaboradores. Concluyendo a la implementación de estrategias que provoquen un cambio positivo en el o los colaboradores para de esta manera llegar al objetivo deseado.

Concluyendo con la investigación plantea el compromiso de implementar el manejo de las tecnologías ya que mediante ello será más eficiente el desempeño de los colaboradores.

(Carbajal & Palomino, 2018), realizó una tesis para optar el título de Especialista en Enfermería en Salud Ocupacional de la universidad Peruana Cayetano Heredia. Titulada “Ausentismo laboral por causas médicas en trabajadores en una empresa metal – mecánica. enero a julio 2018.” La presente investigación permitirá identificar el ausentismo laboral por causa médica para diseñar e implementar estrategias que mejoren los programas de gestión organizativa, avanzar su prevención y adecuado control. La reducción de los días de ausentismo laboral resulta ser un indicador de éxito en los programas de salud ocupacional.

Este estudio es de tipo descriptivo de corte retrospectivo, con diseño no experimental; la población universo será de 200 trabajadores entre personal administrativo y operarios de la cual la muestra estará conformada por 130 trabajadores quienes laboran en la ciudad de Lima y cumplan con los criterios de inclusión y exclusión. Se recolectó la información teniendo como primera fuente de información el certificado médico de incapacidad temporal, otorgado por un médico en diferentes especialidades, acreditado en el sistema web del colegio médico del Perú que estén debidamente escritos, este documento legal es entregado al personal de salud ocupacional el cual registra en una base de datos que

contiene el cuadro de las ausencias laborales de todo el año y de cada trabajador; a través de la cual se realizará el levantamiento de información requerida en un instrumento que consta datos de filiación, número de días de descansos médicos, especialidad, tipo de contingencia, diagnósticos, tipo de cargo y grado de ausentismo. Para el desarrollo de este trabajo de investigación las investigadoras consideraremos los principios éticos de beneficencia, no maleficencia, justicia y autonomía.

(Rojas ; Vilchez, 2018) realizo una tesis para optar el grado de maestro en gestión en salud, Escuela de Posgrado de la Universidad Norbert Wiener. Título “Gestión del talento humano y su relación con el Desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018.” La presente investigación fue realizada por los autores proponiendo el objetivo en la determinación de la relación que existe en la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús. El autor empieza el estudio de un enfoque cuantitativo, aplica el tipo de investigación aplicada., considerando el diseño más apropiado del no experimental con un nivel correlacional. Para determinar la población, se tuvo que pedir una solicitud para que los colaboradores del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús participen durante el mes de enero del 2018, la muestra fue de 50 trabajadores que cumplieron con los criterios de inclusión. La técnica que empleo el autor para este proyecto fue la observación, entrevista y la encuesta. Como instrumento, el cuestionario fue el más adecuado y estuvo compuesto con las preguntas para evaluar la variable en estudio. La validación de la metodología fue validada por un documento registrado por un juicio de expertos. El programa SPSS versión 22 y Excel. Fue utilizado para el procesamiento de la información, representando los datos de manera estadística demostrando que existe una relación significativa de $p=0,000$ entre la variable independiente y dependiente de la investigación.

Donde, la investigación revisa que la gestión del talento humano tiene vínculo mi investigación comprendiendo que el desempeño laboral permite tener instrumentos que pueden crear nuevas oportunidades para el colaborador dentro de la organización, así estudiar cómo funciona la relación dentro de la empresa o, incluso, examinar en qué nivel el colaborador se siente parte principal de nuestra organización.

(Del castillo , 2016) realizó una tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública, Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. Título “La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016.” El presente trabajo de Investigación analiza la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Chaclacayo, con la finalidad de poder determinar las ventajas, desventajas y su influencia en la mejora del ambiente laboral.

Esta investigación también, nos permite conocer la importancia de la relación de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral con la finalidad de conocer la calidad de la gestión en la organización.

Se pretende que la presente tesis sirva como un instrumento de referencia para las políticas de gestión y dirección dentro de esta importante entidad, y a su vez permita mejorar los procesos internos de evaluación anual de desempeño laboral de la institución.

En conclusión, La presente investigación demuestra que existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano con el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.77 representó una alta asociación entre las variables. Se aprobó la hipótesis planteada y esta relación. Por otro lado, los resultados de correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral

2.2. *Bases teóricas:*

2.2.1. *Gestión del Talento Humano.*

Definición

La gestión del talento humano requiere reclutar, seleccionar, orientar, recompensar, desarrollar, auditar y dar seguimiento a las personas, además formar una base de datos confiable para la toma de decisiones, que la gente se sienta comprometida con la empresa y sentido de pertinencia, solo de esta forma se logrará la productividad, calidad y cumplimiento de los objetivos organizativos. Las empresas necesitan aprender a:

- Desprenderse del temor que produce lo desconocido.
- Romper paradigmas y empezar por el cambio interiormente.
- Innovar constantemente.
- Comprender la realidad y enfrentar el futuro.
- Entender el negocio, la misión, la visión de la empresa.

(Dessler, 2015), define Sobre la Gestión del Talento Humano “Conjunto de decisiones que implica la formulación, ejecución de las políticas y prácticas que produzcan en los trabajadores las habilidades, comportamientos que la empresa necesita para alcanzar sus metas estratégicas” (p. 15).

El autor hace referencia, que las organizaciones y las personas representan el contexto de la administración del talento humano. Las organizaciones están constituidas por personas y dependen de ellas para alcanzar sus objetivos, para cumplir su misión y visión; las personas constituyen el medio que permitirá alcanzar los objetivos personales, compartiendo el día a día, el costo de tiempo, esfuerzo y constancia.

Así como también (Pérez, 2014) corrobora que la “Gestión del talento humano son los nuevos escenarios, por los cuales estamos transitando, se pueden identificar tres aspectos que se destacan

por su importancia: La globalización, el permanente cambio del contexto y la valoración del conocimiento” (p.1).

Incluso si el hospital no cuenta con una buena planeación, coordinación, dirección y control, pero, contando con las características y sus habilidades del personal para estar en posibilidad de alcanzar los objetivos, este hospital puede salir adelante.

Las organizaciones se dan cuenta de que su desempeño depende del personal que labora para ellas y por lo tanto este recibe una posición definida en la organización. Cada una de las actividades relacionadas a la gestión de los recursos humanos es indispensable ya que tienen una consecución y no deben ser excluidas.

Actualmente las organizaciones se dan cuenta de que su desarrollo depende del personal que labora para ellas y por lo tanto este adquiere una posición definida en la organización. Cada una de las actividades relacionadas a la gestión de los recursos humanos es indispensable ya que tienen una consecución y no deben ser excluidas.

A. Potencial humano en las organizaciones.

El desarrollo humano, es decir, su capacidad y función y/o desempeño, y la propia organización ha cambiado su modelo de gestión, cabe definir el cambio principal como el paso de los burócratas verticales a la organización horizontal o competitiva que parece caracterizarse por tendencias fundamentales.

En base al aporte de varios autores los modelos de competencia de potencial humano describen cuatro conjuntos de habilidades que deberían dominar los profesionales en la nueva gestión de personas. La maestría en los negocios permite que los profesionales de especialidad sean parte de un equipo de administración clave. Deben tener un conocimiento de trabajo de las actividades y procesos empresariales básicos y una fuerte orientación al cliente. Por otra parte, asegura que las prácticas básicas de recursos humanos se alinean unas con otras y se enlazan a

los objetivos empresariales. Un enfoque sistemático a la entrega de servicios proporciona un esfuerzo coordinado para resolver las necesidades de los empleados.

B. Proceso de la comunicación

(Cobiellas et al. , 2011), define el proceso de comunicación es dinámico por naturaleza y en él intervienen como mínimo tres componentes: emisor, mensaje y receptor. Su efectividad dependerá de la manera en que interactúen, por lo que en el análisis integral hay que incluir el código, el canal (medio de comunicación), las barreras y el entorno en que interactúen, y la organización en el caso de comunicación organizacional.

Según (Seeger, 2001), la comunicación se ha convertido en uno de los ejes centrales para la empresa ya que por medio de ella existe una mejor relación comunicativa entre empleados reflejándose en el trato con los clientes. Las empresas tienen que estar actualizadas, cotidianamente aumenta la competencia y las necesidades de que exista una mejor comunicación con su público interno, externo y con los especiales, y así mejorar la imagen e identidad de la empresa.

C. Funciones de la comunicación

Según (Robbins, 2009) la comunicación tiene cuatro funciones principales dentro de un grupo u organización, control, motivación, expresión emocional e información. La comunicación procede de distintas formas para vigilar el comportamiento de los colaboradores. La Función de control cuando en las organizaciones tienen grados de autoridad y lineamientos formales que exige que los empleados deben de cumplir. La comunicación desempeña cuando a los empleados se les pide que primero comuniquen cualquier asunto relacionado a su jefe inmediato, que sigan la descripción de su puesto o que cumplan con las políticas de la compañía, Sin embargo, la comunicación informal también vigila el comportamiento.

Es muy importante la comunicación dentro de las empresas ya que es la manera que se puede llegar a los trabajadores de una forma amigable y motivadora. Si los mensajes son mal interpretados se puede llegar a lo contrario que se buscaba es decir la desmotivación e inseguridad para los trabajadores. Es por eso que la comunicación es un tema muy importante

El estudio de los procesos comunicacional es que tienen lugar dentro de los grupos sociales en torno a objetivos comunes, es decir, organizaciones. Con respecto a los canales o medios utilizados para informar, debe señalarse la existencia de una gama extensa. (Barahona, 2008, p.13)

2.2.2. Motivación

Definición

(Cordova, 2007), La motivación es, en síntesis, lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide, en una situación dada, con qué vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía.

Los factores que ocasionan, canalizan y sustentan la conducta humana en un sentido particular y comprometido.

La motivación es un término genérico que se aplica a una amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos, y fuerzas similares.

En los seres humanos, la motivación engloba tanto los impulsos conscientes como los inconscientes. Las teorías de la motivación, en psicología, establecen un nivel de motivación primario, que se refiere a la satisfacción de las necesidades elementales, como respirar, comer o beber, y un nivel secundario referido a las necesidades sociales, como el logro o el afecto.

Se supone que el primer nivel debe estar satisfecho antes de plantearse los secundarios. El psicólogo estadounidense Abraham Maslow diseñó una jerarquía motivacional en seis niveles que, según él explicaban la determinación del comportamiento humano. En cuanto a las primeras ideas de motivación que fueron apareciendo en distintos contextos históricos valen destacar las siguientes: En el modelo tradicional, que se encuentra ligado a la escuela de la Administración Científica se decía que la forma de motivar a los trabajadores era mediante un sistema de incentivos salariales; o sea que cuanto más producían los trabajadores, más ganaban. Para esta escuela la motivación se basaba únicamente en el interés económico (homo económico; entendiéndose por este concepto al hombre racional motivado únicamente por la obtención de mayores beneficios). A nuestro parecer la motivación humana es mucho más compleja puesto que abarca tanto la parte económica como la intelectual, espiritual, etc.

Ciclo Motivacional: En cuanto a la motivación, podríamos decir que tiene diversas etapas, un círculo completo, en el cual se logra un equilibrio si las personas obtienen la satisfacción. La satisfacción con el trabajo refleja el grado de satisfacción de necesidades que se deriva del trabajo o se experimenta en él. En caso de no cumplirse el ciclo motivacional, esto provoca la frustración de la persona. Ahora bien, podríamos mencionar a qué nos referimos con este concepto. Frustración es aquella que ocurre cuando la persona se mueve hacia una meta y se encuentra con algún obstáculo. La frustración puede llevarla tanto a actividades positivas, como constructivas o bien formas de comportamiento no constructivo, inclusive la agresión, retraimiento y resignación. También puede ocurrir que la frustración aumente la energía que se dirige hacia

la solución del problema, o puede suceder que ésta sea el origen de muchos progresos tecnológicos, científicos y culturales en la historia.

Esta frustración lleva al individuo a ciertas reacciones:

- A. Desorganización del comportamiento
- B. Agresividad
- C. Reacciones emocionales
- D. Alineación y apatía.

1. Tipos de Motivación

A. Motivación natural

Los mecanismos que conforman la estructura y los impulsos de la motivación interior son: actos automáticos y reflejos. Estos comprenden movimientos como la respiración, movimientos del corazón, circulación, proceso digestivo, en resumen, toda la actividad física y psicofísica del ser humano. (Skinner, 1997, p. 285)

El jefe puede hacer muy poco acerca de estos impulsos elementales básicos, sólo comprenderlos para construir ideas de motivación de acuerdo con ellos.

El hábito, instintos y actividad física, el apetito, la educación, el sentimiento de agrado o desagrado que acompaña cada acción es de gran utilidad al jefe. La diversión y distracciones. Constituye la motivación natural más directa; su uso puede proporcionar grandes beneficios en el trabajo. La sugestión, imitación y ejemplo, el deseo de autoexpresión, situación social y prestigio. El deseo de tener prestigio constituye uno de los más poderosos motivos el cual tiene su origen en el impulso social de ser el mejor y no sólo uno más de los miembros en un grupo. He aquí la importancia de este elemento en la motivación.

La motivación es la tendencia natural de procurar los intereses personales y ejercer las capacidades, y de esa forma lograr metas propuestas por sí mismos. Para este tipo de motivación no es necesario fomentarla con algún incentivo externo ya que por sí solo se obtienen resultados satisfactorios, es decir, recompensas.

B. Motivación artificial

Los diferentes elementos que constituyen la motivación artificial son factores que provienen del exterior los cuales consideramos como incentivos. (Incentivo: es el medio al cual se recurre para que la persona persista en sus esfuerzos, en el sentido de alcanzar un objetivo o de satisfacer una necesidad. Incentivación: es el hecho de intentar un refuerzo de la motivación.

A continuación, se describe algunos mecanismos de la motivación artificial:

La motivación y la maduración, el castigo (basado en el motivo natural del miedo al dolor físico y a la amenaza de perder la consideración), el premio es mejor en contraste con el motivo, la rivalidad, competencia y cooperación deben ser encausadas hacia el buen desarrollo del trabajo colectivo. La participación y colaboración de la personalidad.

En cuanto a la motivación artificial es aquella que necesita recompensas para realizar una actividad determinada, además es una actividad que se lleva a cabo por obtener una calificación, quedar bien con alguien.

C. Motivación positiva

Corresponden todos aquellos actos que, dentro de un clima de estímulo, de aliento, de cordialidad, de convencimiento sin presiones conducen a la persona a que convierta los objetivos o metas en necesidades sentidas y por consiguiente encamine mejores esfuerzos hacia el logro de éstos.

La motivación positiva a su vez se clasifica en intrínseca y extrínseca. Cuando la motivación es intrínseca las razones por las que la persona siente la necesidad de participar giran en torno de la materia misma, del tipo de contenido y de las actividades que de estos se derivan son el objeto de interés por parte del trabajador. Se apoya en las vivencias o conocimientos en general.

D. Motivación negativa

A la motivación negativa corresponden todas las acciones que coaccionan o presionan al individuo obligándolo a responder a las actividades de trabajo de un grado aceptable. Una persona que es motivada negativamente hace las cosas con desagrado, se encuentra en tensión por ser obligado a realizar lo que no es de interés para él, y difícilmente llega a involucrarse con los objetivos de la empresa. (Escobar, 2014, p. 94)

2. Enfoques teóricos de la motivación

Al hacer una perspectiva contemporánea a cerca de la motivación, nos encontramos con que Landy y Becker han clasificado diversos enfoques modernos con respecto a estas teorías, las cuales son:

➤ **Teoría de las Necesidades:**

Se concentra en lo que requieren las personas para llevar vidas gratificantes, en particular con relación a su trabajo.

➤ **La jerarquía de las Necesidades de Maslow:** Esta es la teoría de motivación por la cual las personas están motivadas para satisfacer distintos tipos de necesidades clasificadas con cierto orden jerárquico.

➤ **Teoría ERG:**

Esta es la teoría expuesta por Clayton Alderfer. Éste estaba de acuerdo con Maslow en cuanto a que la motivación de los trabajadores podía calificarse en una jerarquía de necesidades.

En un primer punto Alderfer señala que las necesidades tienen tres categorías:

- Existenciales (las mencionadas por Maslow)
- De relación (relaciones interpersonales)
- De crecimiento (creatividad personal)

En segundo lugar, menciona que cuando las necesidades superiores se ven frustradas, las necesidades inferiores volverán, a pesar de que ya estaban satisfechas. Con respecto a esto no coincidía con Maslow, puesto que éste opinaba que al satisfacer la necesidad perdía su potencial para motivar una conducta. Además, consideraba que las personas ascendían constantemente por la jerarquía de las necesidades, en cambio para Alderfer las personas subían y bajaban por la pirámide de las necesidades, de tiempo en tiempo y de circunstancia en circunstancia.

Teoría de las tres necesidades: John W. Atkinson propone en su teoría que las personas motivadas tienen tres impulsos:

- La necesidad del Logro en relación con el grado de motivación para ejecutar sus tareas laborales.
- La necesidad del Poder grado de control sobre su situación.
- La necesidad de Afiliación buscan estrecha relación con los demás.

➤ **Teoría de la Equidad:**

El factor central para la motivación en el trabajo es la evaluación individual en cuanto a la equidad y la justicia de la recompensa recibida. El término equidad se define como la porción que guarda los insumos laborales del individuo y las recompensas laborales.

Según esta teoría las personas están motivadas cuando experimentan satisfacción con lo que reciben de acuerdo con el esfuerzo realizado.

➤ **Teoría de la expectativa:**

(David Nadler & Edward Lawler, 2008), afirmaron “cuatro hipótesis sobre la conducta en las organizaciones, en las cuales se basa el enfoque de las expectativas: La conducta es determinada por una combinación de factores correspondientes a la persona y factores del ambiente” (p. 21)

Las personas toman decisiones conscientes sobre su conducta en la organización. Las personas tienen diferentes necesidades, deseos y metas.

Las personas optan por una conducta cualquiera con base en sus expectativas que dicha conducta conducirá a un resultado deseado.

Éstos son base del modelo de las perspectivas, el cual consta de tres componentes:

1. Las expectativas del desempeño-resultado: Las personas esperan ciertas consecuencias de su conducta.
2. Valencia: El resultado de una conducta tiene una valencia o poder para motivar, concreta, que varía de una persona a otra.
3. Las expectativas del esfuerzo-desempeño: Las expectativas de las personas en cuanto al grado de dificultad que entraña el buen desempeño afectará las decisiones sobre su conducta. Éstas eligen el grado de desempeño que les darán más posibilidades de obtener un resultado que sea valorado

➤ **Teoría del Reforzamiento:**

Es la llevada a cabo por el psicólogo B. F. Skinner. En esta se explica que los actos pasados de un individuo producen variaciones en los actos futuros mediante un proceso cíclico que puede expresarse así: A modo de síntesis puede citarse lo siguiente con respecto a esta teoría: "Enfoque ante la motivación que se basa en la ley del efecto, es

decir la idea de que la conducta que tiene consecuencias positivas suele ser repetida, mientras que la conducta que tiene consecuencias negativas tiende a no ser repetida."

➤ **Teoría de las Metas:**

Esta es la teoría expuesta por el psicólogo Edwin Locke, en la cual se establece que las personas se imponen metas con el fin de lograrlas. Para lograr la motivación de los trabajadores, éstos, deben poseer las habilidades necesarias para llegar a alcanzar sus metas.

Fisiológica:	Seguridad:	Sociales:	Estima:	Autorrealización:
Alimento.	Seguridad.	Relacionamiento.	Satisfacción del ego.	Autorrealización.
Reposo.	Protección contra el peligro	Amistad	Orgullo.	Autodesarrollo.
Abrigo.	Enfermedad.	Aceptación.	Estatus y prestigio.	Excelencia.
Sexo.	Incertidumbre.	Afección.	Autorespeto.	Personal
		Comprensión.	Reconocimiento.	Competencia.
		Consideración.	Confianza.	Experiencia.
			Admiración de los colegas.	

Figura 1: Jerarquía de Maslow: Chiavenato p.286

3. Importancia de la motivación

se refiere que: Hay diversas cosas que un gerente puede realizar para fomentar la motivación de los trabajadores:

(Córdova, 2007) afirma que: "Hacer interesante el trabajo: El gerente debe hacer un análisis minucioso de cuanto cargo tenga bajo su control. El gerente no debe olvidarse de una pregunta, la cual debe hacérsela constantemente: "¿Es posible enriquecer este cargo para hacerlo más interesante?" (p. 18).

Hay un límite al desempeño satisfactorio que puede esperarse de personas ocupadas en tareas muy rutinarias. Es muy común que nos encontremos frente a personas que, al ejecutar constantemente la misma simple operación sin cesar, desemboque rápidamente en la apatía y el aburrimiento de éstas.

Relacionar las recompensas con el rendimiento: Hay muchas razones por las cuales los gerentes tienden a ser reacios para vincular las recompensas con el rendimiento. Primero y principal, es mucho más fácil acordar a todos unos mismos aumentos de sueldo. Este enfoque suele implicar menos trajín y además requiere poca justificación. La segunda razón podría estar ligada a los convenios sindicales, los cuales suelen estipular, que a igual trabajo debe pagarse igual salario. Suele ocurrir en otros casos que la política de la organización determina que los aumentos de salarios responden a ciertos lineamientos, no vinculables con el rendimiento. Sin embargo, aún en estos casos, suele haber recompensas aparte del sueldo que pueden ser vinculadas con el rendimiento. Éstas podrían incluir la asignación a tareas preferidas o algún tipo de reconocimiento formal.

Proporcionar recompensas que sean valoradas: Muy pocos gerentes se detienen alguna vez a pensar qué tipo de retribuciones son más apreciadas por el personal. Habitualmente los administradores piensan que el pago es la única recompensa con la cual disponen y creen, además, que no tienen nada para decir con respecto a las recompensas que se ofrecen. Es creencia general que sólo la administración superior puede tomar estas decisiones. Sin embargo, hay muchos otros tipos de recompensa que podrían ser realmente apreciadas por el personal. Vale destacar a modo de ejemplo al empleado a quien se le asigna para trabajar en determinado proyecto o se le confía una nueva máquina o herramienta; seguramente éste valoraría mucho este tipo de recompensa. Como síntesis podría decirse que lo más importante para el administrador es que sepa contemplar las recompensas con las que dispone y saber además qué cosas valora el subordinado.

Tratar a los empleados como personas: Es de suma importancia que los trabajadores sean tratados del mismo modo, ya que, en el mundo de hoy tan impersonal, hay una

creciente tendencia a tratar a los empleados como si fueran cifras en las computadoras. Este es un concepto erróneo puesto que en lo personal creemos que a casi todas las personas les gusta ser tratadas como individuos.

Alentar la participación y la colaboración: Los beneficios motivacionales derivados de la sincera participación del empleado son sin duda muy altos. Pero pese a todos los beneficios potenciales, creemos que sigue habiendo supervisores que hacen poco para alentar la participación de los trabajadores.

Ofrecer retroalimentación (feed-back) precisa y oportuna: A nadie le gusta permanecer a oscuras con respecto a su propio desempeño. De hecho, un juicio de rendimiento negativo puede ser preferible a ninguno. En esta situación, una persona sabrá lo que debe hacer para mejorar. La falta de retroalimentación suele producir en el empleado una frustración que a menudo tiene un efecto negativo en su rendimiento.

4. Dimensiones de la motivación

(Herrera & Matos, 2009), refirieron: que el sustento teórico de la prueba es el de la Teoría de la Autodeterminación (Deci y Ryan, 1985) constituye un modelo explicativo de la motivación humana que ha sido aplicado a diversos ámbitos, entre ellos, la actividad física y deportiva, se miden a través de cinco dimensiones (p. 40).

Dimensión 1: A-motivación.

Hace referencia a la ausencia de motivación hacia una actividad o tarea.

Dimensión 2: Regulación externa.

Se refiere a realizar una actividad realizada con el objetivo de recibir una recompensa o evitar un castigo.

Dimensión 3: Regulación introyectada.

Hace referencia a comprometerse a realizar una acción para evadir sentimientos de culpa por no cumplir con lo requerido por otros.

Dimensión 4: Regulación identificada.

Se refiere a realizar una actividad porque la persona se identifica con su valor o significado y porque la considera importante.

Dimensión 5: Motivación Intrínseca.

Se define como el acto de realizar una actividad por sí misma, porque es interesante y agradable.

2.2.3. Definición de desempeño

En la actualidad, las empresas se preocupan más por el desempeño laboral en su organización, a partir de ello plantean algunas medidas y estrategias que pueden ser de gran utilidad para la empresa.

Como bien expresa es el resultado final de una actividad. Ya sea que dicha actividad represente horas de trabajo o llevar a cabo las responsabilidades laborales tan eficiente y eficazmente como sea posible, el desempeño es lo que resulta de esa actividad. (Robbins; Judge, 2010,p. 403)

Los autores nos hacen referencia a varias dimensiones, pero la más importante es la satisfacción laboral de los colaboradores, una persona con un alto nivel de satisfacción tendrá una mejor predisposición para realizar sus funciones, mientras que una persona con un bajo nivel de satisfacción se sentirá desmotivada y será menos productiva.

Así como también corrobora que el desempeño laboral es donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema con conocimiento, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los

resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa. (Chiavenato, 2010,p.200)

Podemos concluir que un desempeño excelente aumenta el éxito de las empresas.

2.2.3.1. Beneficios de la Evaluación del Desempeño

Pueden ser presentados en tres fases: •Permitir condiciones de medida del potencial humano en el sentido de determinar su plena aplicación. •Permitir el tratamiento de los Recursos Humanos como un recurso básico de la organización y cuya productividad puede ser desarrollada indefinidamente, dependiendo, por supuesto, de la forma de administración.

oportunidades de crecimiento y condiciones de efectiva participación a todos los miembros de la organización, teniendo presentes por una parte los objetivos organizacionales y por la otra, los objetivos individuales.

(Chiavenato, 2009), menciona que: “Cuando un programa de evaluación del desempeño está bien planeado, coordinado y desarrollado, normalmente trae beneficios a corto, mediano y largo plazo. Los principales beneficiarios son, generalmente, el evaluado, el jefe, la empresa y la comunidad” (p.79).

2.2.3.2. Métodos de evaluación de desempeño

Los métodos proporcionan una descripción exacta y confiable de la manera en que el empleado lleva a cabo sus actividades; para conocer los métodos de la evaluación de desempeño se puede dar inicio desde la siguiente pregunta: ¿Cómo se evalúa el desempeño de un trabajador y cuáles son las técnicas específicas de evaluación?

(Robbins; Judge, 2013), menciona 5 métodos que a continuación detallaremos:

- **Ensayos escritos.** - son documentos redactados por el mismo trabajador o por el jefe, en el cual evalúan la habilidad de escribir más que el propio rendimiento en

el puesto de trabajo; no existen formatos específicos para plasmar en los documentos las fortalezas, las debilidades, el desempeño y el potencial del empleado ya que no existe una clave de calificación estandarizada.

- **Incidentes críticos.** – esta evaluación se realiza entre el jefe inmediato y el trabajador, con la finalidad de evaluar si los colaboradores realizan las tareas con eficacia o también se puede identificar quienes necesitan mejorar. Se desarrolla en intervalos regulares de tiempo; debido a que el evaluador inicia esta evaluación observando su comportamiento, luego anota detalladamente los hechos positivos y negativos y por último realiza una investigación de la aptitud y actitud; para ello existe un formulario de investigación, en el cual registra todo lo sucedido.
- **Escalas gráficas de calificación.** (Robbins;, 2013), dice “el evaluador observa un conjunto de factores de desempeño, tales como la cantidad y calidad del trabajo, la profundidad de los conocimientos, la cooperación, la asistencia y la iniciativa, y los califica en escalas graduadas. Las escalas podrían especificar, digamos, cinco puntos, de manera que *los conocimientos sobre el trabajo* se calificaran del 1 (“está mal informado sobre las responsabilidades del puesto”) al 5 (“logró dominar todas las fases del puesto”). Con esta escala el jefe puede ordenar a sus subordinados desde los mejores hasta los peores, como también se puede escribir los comentarios y atributos del evaluado.
- **Escalas de calificación basadas en el comportamiento (ECBC).** - es la combinación de incidentes críticos y escalas gráficas; sobre las conductas de un mal o buen desempeño que tiene cada individuo y se califica por medio de adjetivos como: sobresaliente, cumple con las expectativas, necesita mejorar. Una

deficiencia del método es que los comportamientos usados se orientan más a la actividad que a los resultados.

- **Comparaciones forzadas.** - como bien nos menciona el nombre se refiere a la comparación que realiza el evaluador entre el desempeño de los trabajadores, por tanto, el evaluador está forzado a elegir 1 o 2 frases de un bloque de 4, que se aplican al desempeño del empleado; la evaluación es más relativa que absoluta y existen dos tipos de comparación tanto individual como grupal. Teniendo en cuenta a (Robbins; Judge, 2013), señalan que la individual ayuda a ordenar a los trabajadores desde el mejor hasta el peor y la grupal se refiere a separar a los trabajadores como cuartiles, si una empresa tiene 80 empleados, pues colocará 10 personas por cada fila, en total 8 filas.

2.2.4. Definición de Comportamiento

El comportamiento organizacional, comúnmente conocido como CO, es el campo de estudio que investiga el efecto que los individuos, los grupos y la estructura tienen en la forma de actuar de la organización, y su propósito es mejorar el desempeño de ésta. (Robbins S. P., 2009, p. 156)

Características de Comportamiento

Como campo de estudio de lo que las personas hacen en las organizaciones y de cómo repercute su conducta en la dinámica y forma de equilibrar el trabajo, en su crecimiento y en la búsqueda de objetivos y metas personales y profesionales, el CO:

- A). Es multidisciplinario.
- Representa un método para promover la transmisión de ideas, de información y emociones de manera clara y abierta.

- Constituye un mecanismo de retroalimentación para ajustar y mejorar las condiciones de trabajo.
- Es una forma de identificar y entender cómo influyen los valores relacionados con el trabajo en las decisiones de la organización.
- Es la vía para aplicar métodos y tecnologías que faciliten una efectiva toma de decisiones.
- Es la alternativa para evaluar el desempeño de los diferentes niveles de la organización, y emprender las acciones correctivas necesarias. (Krieger, 2011p. 10).

1. Niveles del comportamiento

El análisis del comportamiento organizacional puede llevarse a cabo desde tres diferentes niveles: de individuos, de grupos y equipos, y del sistema organizacional. A continuación, se explica cada uno de ellos.

A. Nivel de individuos. Visualiza el comportamiento organizacional de un individuo como parte integrante de la fuerza laboral de la organización. Esta perspectiva puede ser subjetiva, en tanto es posible que el individuo esté incorporado a la organización de tiempo atrás o sea una contratación reciente. Además, su comportamiento en el trabajo dependerá de características personales, como su edad, sexo, estado civil y condición física; de características de personalidad, como su estabilidad emocional, actitud, objetividad y valores; de características de formación, como su nivel de preparación, experiencia, destreza y habilidades, y de la posición que ocupe en la jerarquía organizacional: en la medida en que el individuo ocupe un puesto de mayor responsabilidad, su comportamiento influirá más en los procesos de toma de decisiones.

B). Nivel de grupos y equipos. Enfoca el comportamiento de la organización de acuerdo con la habilidad de sus miembros para desarrollar, apoyar y dirigir grupos y equipos que permitan alcanzar las metas organizacionales. Para que las iniciativas destinadas al manejo efectivo de este recurso funcionen, es preciso: saber en qué circunstancias es conveniente integrarlo y cuál es el tipo que debe adoptar; participar o encauzar el establecimiento de metas claras de desempeño; definir la forma para interactuar; perfilar un proceso de toma de decisiones acorde con su estructura; solucionar los conflictos, aminorar el estrés, y evitar en lo posible las crisis; amalgamar las responsabilidades individuales y de conjunto para el ejercicio de un liderazgo auténtico; y evaluar el desempeño de todos y cada uno de los integrantes de la organización –tanto en bloque como particularmente– para determinar el grado de logro de las metas establecidas y, cuando sea necesario, emprender las acciones necesarias para corregir el rumbo.

2. Importancia de gestión del Talento humano

Sostiene que radica en la actualidad la empresa debe dar respuestas a los cambios experimentados en la sociedad en general y del mundo laboral en particular entre los que destacan: Aumento de la competencia y por lo tanto de la necesidad de ser competitivo, los costos y ventajas relacionadas con el uso de los recursos humanos, la crisis de productividad, el aumento del ritmo y complejidad de los cambios sociales, culturales, normativos, demográficos y educacionales, los síntomas de las alteraciones en el funcionamiento de los lugares de trabajo, Las tendencias para la próxima década.

(Reyes, 2015,p. 1)

El desarrollo de las capacidades con los propósitos de alcanzar metas en las organizaciones, para lograr un adecuado rendimiento todo el sistema debe funcionar como un engranaje al ser de gran importancia en:

Un sistema de gestión de talento humano permite medir y organizar el desempeño de los colaboradores por medio de capacitación, la retroalimentación y el apoyo, para conseguir una visión clara de las competencias que necesitan aprender o mejorar para alcanzar el éxito personal y organizacional, que es importante que las empresas inviertan tiempo y recursos en desarrollar de manera integral a sus colaboradores. (Perez, 2016, p.1)

3. Objetivos gestión del talento humano

Los objetivos que se proponen para organizar los recursos humanos tiene el propósito de hacer que las empresas esperen mejores resultados al momento de ejecutar la producción y esta sea como la imagen que los identifique por siempre cumplir con su estrategia de negocio. Todo lo que engloba a esta gestión siempre buscara de mejorar el rendimiento laboral, sin descuidar el bienestar que necesitan los colaboradores para que cumplan las tareas que tienen a cargo. Este objetivo se puede dividir en:

Objetivos Explícitos: Existen cuatro objetivos explícitos fundamentales a alcanzar mediante la gestión eficiente de los recursos humanos: Atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de desarrollar las competencias necesarias de la organización, retener a los empleados deseables, motivar a los empleados para que estos adquieran un compromiso con la empresa y se involucren en ella, ayudar a los empleados a crecer y desarrollarse dentro de la empresa.

Objetivos implícitos: Los objetivos es desarrollar que incida en la calidad de vida en el trabajo, se refiere a los aspectos de la experiencia del trabajo, como estilo de gerencia, libertad y autonomía para tomar decisiones, ambiente de trabajo agradable, seguridad en el empleo, horas adecuadas de trabajo y tareas significativas. (Ninatanta & Raymundo , 2014, p.7)

4. Factores de gestión del talento humano

Los factores para el desenvolvimiento y competitividad empresarial, se orientan: (a) el perfil del administrador, (b) vínculos de colaboración, (c) conocimiento del mercado, (d) la innovación, (e) tecnología y gestión administrativa. (Ortiz & Arredondo, 2014, p.1).

Afirma los factores como:

Planeación de los recursos humanos: Centra su atención en definir el perfil necesario para el cargo. *El reclutamiento:* Proceso de recepción y evaluación de candidatos.

Despidos: Reducción de personal. *Selección:* Identificación y elección de personal adecuado.

Orientación y capacitación: Posterior a la selección, se orientan a los empleados para que se adapten a la organización y se capacitan para mantener sus habilidades y conocimientos. (Curi, 2014, p.1)

5. Elementos de gestión del talento humano

En cuanto a elementos. (Stefanu, 2016) Afirma como:

La relación empresarial: Desde el punto de vista de gestión de los procesos de trabajo. La comunicación interna debe ayudar a que todos y cada uno de los empleados sepan cuál es su cometido, qué función cumplen en el contexto global de la empresa, cuales son los procedimientos que deben seguir, qué funciones y tareas realizan las otras personas de la organización.

Humanista: Desde el punto de vista de la motivación de las personas en la empresa. La comunicación interna debe ayudar a los empleados a sentir que se les tiene en cuenta y que son importantes.

Cultural: Se trata de trasladar la cultura organizativa a los empleados con el objetivo de que éstos se sientan parte de la organización. La comunicación interna debe

En cuanto a elementos afirma como:

La relación empresarial: Desde el punto de vista de gestión de los procesos de trabajo. La comunicación interna debe ayudar a que todos y cada uno de los empleados sepan cuál es su cometido, qué función cumplen en el contexto global de la empresa, cuales son los procedimientos que deben seguir, qué funciones y tareas realizan las otras personas de la organización.

Humanista: Desde el punto de vista de la motivación de las personas en la empresa. La comunicación interna debe ayudar a los empleados a sentir que se les tiene en cuenta y que son importantes.

Cultural: Se trata de trasladar la cultura organizativa a los empleados con el objetivo de que éstos se sientan parte de la organización. La comunicación interna debe fomentar el sentimiento de pertenencia, la integración en el proyecto común y su implicación.

Social: Unido a la anterior, la comunicación interna debe ayudar a trasladar la identidad corporativa. Los empleados deben compartir esta identidad, cuestión que es fundamental ya que es algo que trasladarán al exterior de la empresa en todas y cada una de las relaciones y contactos que establezcan.

Institucional: Más allá del personal, la empresa establece relaciones con otras instituciones, con las que se establece una comunicación que ni es interna ni es externa, sino que queda a mitad de ambas y que debe ayudar a consolidar la relación. Los empleados deben ser conocedores de las relaciones institucionales que establece la empresa porque les ayuda a comprender quiénes somos.

Todos estos elementos permiten tener un desarrollo equilibrado dentro de una organización lo que nos permite lograr metas y objetivos establecidos dentro de la planificación a corto, mediano y largo plazo.

2.2.5. Ausentismo Laboral

Definición

El ausentismo laboral es un problema inherente que afecta a toda organización de diferente nivel socioeconómico, es identificada por la no asistencia al trabajo de los trabajadores a cumplir sus funciones laborales por causas de diferentes índoles como son las incapacidades por enfermedad, accidentes laborales, licencia entre otros. (Baqueto, 2016)

Según la organización internacional del trabajo (OIT) conceptualiza el ausentismo laboral como la no asistencia al trabajo del empleado que se pensaba que iba asistir quedando excluyendo las huelgas ya vacaciones.

La organización mundial de la salud define el ausentismo laboral como la falta de asistencia de los colaboradores en el área de trabajo ya sea directa o indirectamente es prevenible, que puede ser por enfermedad, sea accidente laboral o no, incorporando las visitas médicas, alta injustificadas sea parcial o total de la jornada laboral. Por motivo de salud se manifiesta a través del número de días de ausencia de descanso médico y según la cantidad de días y se divide en corto plazo 1 a 2 días, mediano plazo 3 a 7 días largo plazo más de 8 días, se verificará de los descansos médicos a través del certificado médico de incapacidad temporal para el trabajo otorgado por ESSALUD o cualquier entidad que brinden servicio de salud.

La relación a los mencionado, esta información será brindada por el personal de salud que atiende al personal en diferentes instituciones y especialidades el cual hará constar la atención con un certificado médico que a su vez el trabajador entregará a la persona de salud ocupacional y será registrado en una base de datos.

2.2.6. Causas del Ausentismo Laboral

Proponen diversos modelos que explican las causas de ausentismo laboral entre estas podemos nombrar el modelo económico, modelo psicosocial, modelo de ausentismo laboral y organizacional este modelo hace referencia a la relación entre el ausentismo y la voluntad del retiro del trabajador. (Kaempffer, 2014)

para este estudio se utilizó **el modelo médico** en el cual describe como causas todas las faltas por incapacidades temporal generadas por **enfermedad común como:** Enfermedad, cirugías, accidentes fuera del trabajo, deportivos, enfermedad profesional, accidente de trabajo y permisos especiales de salud, en base a este foque en existen una serie de causas que coadyuvan al ausentismo laboral en el área demográfica, sexo, edad y nivel de ocupacional, satisfacción del empleo, particularidades organizacionales, distancia al trabajo y otros compromiso **causa legal:** es la ausencia a las actividades laborales que tienen justificación con base en las normas laborales vigentes podemos nombrar la licencia por maternidad , mudanza, por estudio, **otras causas:** podemos nombrar los fenómenos naturales ,paros, permiso con excusa pagada o no, detenciones, todo o nombrado se considera faltas injustificadas.

2.2.7. Dimensiones del Ausentismo Laboral

2.2.7.1. Calidad de trabajo

El término calidad de trabajo también carece de consenso y se traduce dentro de las dinámicas del comportamiento humano como un constructo en constante elaboración y perfeccionamiento. En sus propuestas estos autores privilegian los aspectos relativos a la satisfacción del individuo con las condiciones ambientales y con el propio trabajo que realiza e indican como alternativas para obtener buenos índices de calidad de

trabajo la reestructuración de los cargos, la reorganización de los puestos de trabajo o la formación de equipos por la introducción de mayores niveles de participación en las decisiones. (Walton , y otros, 1973,1975,1979,1983,1985)

2.2.7.2. Estabilidad emocional

En la actualidad existen investigadores que influenciados por esta psicología positiva denominan al rasgo Neuroticismo como estabilidad emocional (Costa y McCrae, 1992,1994,1991,1990,1995,1998,1999) encontraron que las medidas de Neuroticismo y estabilidad emocional estaban correlacionadas de manera negativa.

Siguiendo a (Andres, 1996), cabe señalar que, desde que en los años treinta psicólogos como Allport o Murray sentaron las bases de una parcela propia dentro de la psicología para el estudio de la personalidad, formulando inicialmente el concepto de rasgo psicológico, las teorías y las investigaciones que se han realizado en este ámbito han atravesado varias etapas. Durante los años cuarenta y cincuenta proliferaron las grandes teorías factorialistas y dio comienzo un acercamiento sociológico al fenómeno de la personalidad. Los años posteriores se caracterizaron por el gran desarrollo de los test de personalidad y una desintegración en la investigación que sustituye el tópico complejo de la personalidad por el estudio de aspectos parciales de la misma.

Según el estudio del rasgo se puede abordar a partir de dos niveles de análisis distintos:

1. **Dimensionalmente:** donde el rasgo es concebido a partir de la posición que los individuos ocupan a lo largo de la dimensión que el rasgo representa, bajo una concepción nomotética.

2. **Individualmente:** en términos de las disposiciones personales que caracterizan a un individuo único, lo cual hace referencia a un entendimiento idiográfico de la cuestión. (Allport, 1937, p.122)

2.2.7.3. *Estrés*

El estrés constituye una de las experiencias vitales más comunes y conocidas, sin embargo, es un término difícil de definir. Es un concepto complejo, extremadamente vigente e interesante, del cual no existe consenso en su definición. La palabra estrés, significa cosas distintas para diferentes personas. Son muchas las menciones que hoy en día se hacen a este término y a sus consecuencias sobre la conducta del individuo, e igualmente son muchos los autores que lo definen y lo intentan cuantificar.

Desde que (Selye, 1973), introdujera el concepto de estrés en el ámbito de la salud, para este autor era la causa común de muchas enfermedades, este término ha sido muy utilizado tanto por los profesionales de ciencias de la salud como de otros ámbitos, así como también en el lenguaje coloquial. Sin embargo, aún existe una gran controversia sobre su definición. Las distintas definiciones se han clasificado en función de la conceptualización del estrés como estímulo, respuesta, percepción o transacción.

En general, el estrés ha sido conceptualizado de tres maneras:

1. Como un conjunto de estímulos (Cannon & Rahe, 1932,1967). Existen ciertas condiciones ambientales que nos producen sentimientos de tensión y/o se perciben como amenazantes o peligrosas. Se denominan estresores. Así pues, el estrés se define como una característica del ambiente (estímulo), hablándose de estrés laboral, estrés de los estudios. Esta idea de estrés como estimulación nociva que recibe un organismo se relaciona fácilmente con la enfermedad, la salud y el

bienestar. Tiene la ventaja de la medida objetiva de ese estrés y en este caso el estrés se considera variable independiente.

2. Como una respuesta. Este enfoque se centra en cómo reaccionan las personas ante los estresores (Slerye, 1960) esta respuesta se entiende como un estado de tensión que tiene dos componentes: el psicológico (conducta, pensamientos y emociones emitidos por el sujeto) y el fisiológico (elevación del aurosal o activación corporal). En este caso el estrés actúa como variable dependiente.

3. Como un proceso. Que incorpora tanto los estresores como las respuestas

a los mismos y además añade la interacción entre la persona y el ambiente

(Lazarus & Folkman, 1986) afirma: “Esta transacción supone una influencia recíproca entre la persona y el medio. El determinante crítico del estrés es cómo la persona percibe y responde a diferentes acontecimientos” (p. 26).

2.2.8. Medición del Ausentismo Laboral

Una vez identificadas las causas, podemos medirlo a través de los indicadores. Se mide en porcentajes (%), que no es otra cosa sino la porción correspondiente a las ausencias en relación a la cantidad de asistencias planificadas.

El método utilizado es la de DIAS DE AUSENCIA, a pesar de que existen las mediciones por:

1. % de Horas de ausencia

2. Forma directa

Método Por días

Formula

$$\% \text{ de Ausentismo} = \frac{2320}{20416} \times 100 = 11,36\% \text{ De Ausentismo}$$

2.3. *Definición de Términos Básicos*

Ausentismo: Se describe al Ausentismo Laboral: como el comportamiento de la población laboral en relación con la no asistencia al trabajo dentro de la jornada anual legalmente establecida, sin tener en cuenta vacaciones, compensatorios capacitación, antigüedad. (Virginia, 2015)

Comunicación: Es el proceso mediante el cual un mensaje emitido por un individuo, llamado emisor, es comprendido por otro llamado receptor o destinatario, que es la persona o entidad a quien va dirigido el mensaje, gracias a la existencia de un código común. Este proceso abarca dos etapas: la emisión y la recepción del mensaje llamadas respectivamente la codificación y la descodificación. (Guardia de Viggiano, 2009)

Competencia. Indican que la competencia en una organización son las capacidades que tienen los colaboradores de querer realizar sus funciones de una manera efectiva teniendo en cuenta sus destrezas, habilidades y conocimientos, así como también querer llegar a un mismo objetivo siendo mejor que los demás (Vargas, Casanova, & Montanaro, 2002)

Desempeño: Es el resultado final de una actividad. Ya sea que dicha actividad represente horas de trabajo o llevar a cabo las responsabilidades laborales tan eficiente y eficazmente como sea posible, el desempeño es lo que resulta de esa actividad. (Robbins; Coulter, 2010)

Efectividad: Este concepto involucra la eficiencia y la eficacia, es decir, el logro de los resultados programados en el tiempo y con los costos más razonables posibles. Supone hacer lo correcto con gran exactitud y sin ningún desperdicio de tiempo o dinero. (Valencia, 2015)

Estabilidad: En una organización pueda estar estipulada en dos diferentes situaciones, las cuales son cuando el colaborador empieza por primera vez sus labores en una empresa o cuando ya no va laborar más en una empresa. La estabilidad de ingreso tiene como fin brindar garantías al colaborador sobre su permanencia en la organización. En el Perú se tiene que pasar por un periodo determinado denominado “prueba” para que el colaborador al culminar ese periodo pueda obtener la estabilidad. La estabilidad de salida tiene como fin brindar garantías de que solo será retirado de la empresa. (Orozco, 2013)

Gestión del Talento Humano: Es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño. (Chiavenato, 2002)

Reconocimiento. Los colaboradores necesitan ser reconocidos, además de la motivación, brinda el incremento de la autoestima y mejora el esfuerzo que puede desempeñar un colaborador al realizar sus funciones (Orozco 2013).

Recursos: Este es el fundamental elemento con una competitiva ventaja constituyéndose en un esencial componente para diferente tipo de organización. Este elemento es el que se diferencia que haya competitividad, debiendo medirse, debiendo hacerse la medición correspondiente para realizar las comparaciones en la organización para llegar a las metas que han sido establecidas. (Montoya, 2016)

Rendimiento: Es el producto del trabajo de un empleado o de un grupo de empleados. El desempeño laboral estima la manera en que se cumplen las tareas y funciones encomendadas en la organización.

Las organizaciones suelen plantear para ese producto del trabajo unas expectativas mínimas de cantidad y calidad, como competencia laboral que los empleados deben cumplir o superar. Para ello las organizaciones plantean incentivos con los que fomentar dicho rendimiento laboral. (Herrera J. , 2019)

CAPÍTULO III: Metodología de la investigación

3.1. Enfoque de la Investigación:

Observando el estudio realizado con un enfoque de toda esta exploración cuantitativamente donde se utilizó la idea principal, luego con la delimitación y planteamiento del problema, objetivos se continua con la revisión de la literatura y a partir de ello se elabora el marco teórico todos los datos para contestar el cuestionario de la investigación y probando las hipótesis que son creadas y se confía en las mediciones numéricas, el conteo y constantemente se hizo el uso de las estadísticas para hacer con exactitud todos los patrones de una población.

(Hernandez, 2014), este autor señala que tiene un enfoque cuantitativo que utiliza la recolección de información para hacer la hipótesis, con base en la medición numérica para instruir los patrones del comportamiento, probar teorías. (p.14).

3.2. Variables:

Variable 01: Gestión del Talento Humano

Variable 02: Ausentismo Laboral

3.2.1. Operacionalización de las variables

la variable es todo aquello que se va a medir, controlar y estudiar en una investigación, es también un concepto clasificador. Pues asume valores diferentes, los que pueden ser cuantitativos o cualitativos. Y también pueden ser definidas conceptual y operacionalmente. (Flores N. , 2007,p.167)

Variable 01: Gestión del Talento Humano

Definición: Dessler (2015) señala que “Conjunto de decisiones que implica la formulación, ejecución de las políticas y prácticas que influyen en los trabajadores las

habilidades, comportamientos que la empresa necesita para alcanzar sus metas estratégicas”.

Dimensiones	Indicadores	Preguntas
Motivación	Análisis	1. ¿Considera que en la gestión del talento humano la motivación influye en el análisis del departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?
	Observación	2. ¿Considera que la gestión del talento humano permite observar la motivación en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?
	Encuestas	3. ¿Considera que la motivación de la gestión del talento humano permite el desarrollo de encuestas en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?
Desempeño	Capacidad	4. ¿En la gestión del talento humano la capacidad puede ser medida en el desempeño en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?
	Estrategias	5. ¿En gestión del talento humano el desempeño determina las estrategias a seguir en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?

	Productividad	6. ¿La productividad determina el éxito del desempeño en la gestión del talento humano en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?
Comportamiento	Organización	7. ¿El comportamiento influye la gestión del talento humano dentro de la organización en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?
	Estudio	8. ¿El estudio del comportamiento influye en la gestión del talento humano en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?
	Desempeño	9. ¿Considera que la gestión del talento humano determina el comportamiento para optimizar el desempeño en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?

Figura 2: Operacionalización de Variables: Gestión del Talento Humano

Variable 02: Ausentismo Laboral

Definición: (Galindo, 2008) argumenta que "La ausencia del puesto de trabajo y de las obligaciones, incumpliendo las condiciones establecidas en el contrato puede ser definido como toda ausencia de su puesto de trabajo, en horas que correspondan, dentro de la jornada legal de trabajo"

Dimensiones	Indicadores	Preguntas
Calidad de trabajo	Motivo	1. ¿Considera que la calidad de trabajo es motivo para prevenir el ausentismo laboral del departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?
	Relación	2. ¿La calidad de trabajo se relaciona con los resultados del ausentismo laboral en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?
	Medición	3. ¿La calidad de trabajo permite la medición del ausentismo laboral en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?
Estabilidad Emocional	Comunicación	4. ¿Considera que la estabilidad emocional ayuda en la comunicación para evitar el Ausentismo laboral en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?
	Trabajo en equipo	5. ¿Considera que la estabilidad emocional permite el trabajo en equipo y disminuye el

		ausentismo laboral en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?
	Identificar	6. ¿la estabilidad emocional permite identificar estrategias para superar el Ausentismo Laboral en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?
Estrés	Frustración	7. ¿El estrés genera el desarrollo de la frustración donde permite que exista el ausentismo laboral en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?
	Ansiedad	8. ¿Considera que el estrés produce ansiedad que influye a su vez en el Ausentismo Laboral en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?
	Nerviosismo	9. ¿Considera que el estrés por carga laboral produce nerviosismo que incide en el Ausentismo Laboral en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?

Figura 3: Operacionalización de la variable: Ausentismo Laboral

3.3.Hipótesis:

3.3.1. Hipótesis general.

La gestión del Talento Humano influye en el Ausentismo Laboral en el Departamento de Enfermería del Hospital María Auxiliadora –Lima, 2020.

3.3.2. Hipótesis específicas.

1. La gestión del talento humano con referencia a la motivación evita el ausentismo laboral en el Departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora –Lima, 2020.
2. La gestión del talento humano con referencia al desempeño evita el ausentismo laboral en el Departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora – Lima, 2020.
3. La gestión del talento humano con referencia al comportamiento evita el ausentismo laboral en el Departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora - Lima, 2020.

3.4. Tipo de investigación:

La presente investigación fue de tipo básica, nivel descriptivo – correlacional.

3.5. Diseño de la Investigación:

La presente investigación tuvo un diseño no experimental, Según (Hernandez; Baptista, 2011), argumentan que los estudios detallados, buscan detallar los patrimonios, todas las características y también los perfiles de las personas que se someta al análisis. Se puede explicar que se pretende únicamente a medir y a reconocer datos independientes de todos los conceptos a los que se refieren. (p.80).

3.6. Población y Muestra:

3.6.1. Población:

Moreno (2013) cita a Tamayo (2012): Para señalar que toda la población es la totalidad de un estudio incluyendo la total totalidad de toda unidad del análisis integrado y que de cierta forma debe esta de manera cuantitativa para determinar un estudio integrando un conjunto N de todas las organizaciones que siempre participan con una característica determinada, denominada toda la población. (p.180). Por consiguiente, la población está conformada por 20 colaboradores enfermeros 10 licenciados y 10 técnicos del departamento de Enfermería del Hospital María Auxiliadora.

3.6.2. Muestra:

En relación a la muestra, Rojas (2016, p.1), Cita a (Tamayo, 2006 p.176). Este autor tiene un concepto de muestra como: "Es todo un conjunto de procesos para estudiar todo lo sé que distribuye en características con una totalidad de una población". De tal forma En la presente investigación no se consideró muestra, debido a que se abordó a la totalidad de la población anteriormente descrita.

3.7. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos:

La técnica que se utilizó fue la encuesta, y los instrumentos fueron dos cuestionarios de encuesta, para las variables Gestión del Talento Humana y Ausentismo Laboral. Sus características se presentan en las siguientes fichas técnicas.

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

TÉCNICA: encuesta

INSTRUMENTO: cuestionario

N ° ITEMS: 20

TIPO DE RESPUESTA: cerrada

ESCALA: tipo Likert

VALOR DE ESCALA

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	INDIFERENTE	CASI NUNCA	NUNCA
5	4	3	2	1

DIMENSIONES: 3

ITEMS POR CADA DIMENSIÓN: 3

TIEMPO APROXIMADO: 10 minutos

Figura 4: Ficha técnica del cuestionario para la variable gestión del talento humano. Elaboración propia

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE AUSENTISMO LABORAL

INSTRUMENTO: cuestionario

N ° ITEMS: 20

TIPO DE RESPUESTA: cerrada

ESCALA: tipo Likert

VALOR DE ESCALA

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	INDIFERENTE	CASI NUNCA	NUNCA
5	4	3	2	1

DIMENSIONES: 3

ITEMS POR CADA DIMENSIÓN: 3

TIEMPO APROXIMADO: 10 minutos

Figura 5: Ficha técnica del cuestionario para la variable Ausentismo Laboral. Elaboración propia

3.8. Análisis de confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos.

3.8.1. Alfa de Cronbach para el instrumento de la variable 01: Gestión del talento humano.

Tabla 1:

Alfa de cronbach del instrumento de la variable Gestión del Talento Humano

Alfa de Cronbach	N° de Elementos
,824	20

Fuente: Elaboración propia

Como indica la tabla 01, el coeficiente Alfa de Cronbach es de 0.824, el cual indica que tuvo una alta confiabilidad, por lo tanto, fue confiable su aplicación.

3.8.2. Alfa de Cronbach para el instrumento de la variable 02: Ausentismo Laboral

Tabla 2:

Alfa de cronbach del instrumento de la variable Ausentismo laboral

Alfa de Cronbach	N° de Elementos
,722	20

Fuente: Elaboración propia

Como indica la tabla 02, el coeficiente Alfa de Cronbach es de 0.722, el cual indica que tuvo una alta confiabilidad, por lo tanto, fue confiable su aplicación.

Se toma de referencia la siguiente tabla para la interpretación del coeficiente Alfa de Cronbach:

Tabla 3:

Tabla para la interpretación del coeficiente Alfa de Cronbach

ESCALA	CATEGORÍA
$r = 1$	Confiabilidad perfecta
$0,90 \leq r \leq 0,99$	Confiabilidad muy alta
$0,70 \leq r \leq 0,89$	Confiabilidad alta
$0,60 \leq r \leq 0,69$	Confiabilidad aceptable
$0,40 \leq r \leq 0,59$	Confiabilidad moderada
$0,30 \leq r \leq 0,39$	Confiabilidad baja
$0,10 \leq r \leq 0,29$	Confiabilidad muy baja
$0,01 \leq r \leq 0,09$	Confiabilidad despreciable
$r = 0$	Confiabilidad nula

Fuente: Elaboración propia

Validez de los instrumentos de recolección de datos

Se validaron los instrumentos de recolección de datos por medio de la técnica del Juicio de expertos. Se validó con 03 expertos y sus resultados se presentan a continuación:

Tabla 4:

Validación por Juicio de expertos.

	Grado, nombres y apellidos.	Resultado
Experto 01	Mg. Ricardo Enrique Yalán Leal	Se pueden aplicar los instrumentos
Experto 02	Mg. Hugo Martín Palomino Traverso	Se pueden aplicar los instrumentos
Experto 03	CPC. Victor Manuel Torres Vargas	Se pueden aplicar los instrumentos
	Resultado General	Se puede aplicar

Fuente: Elaboración propia

Nota: se adjunta en anexos, las fichas firmadas por los expertos.

CAPÍTULO IV: Resultados

4.1. Análisis de resultados:

CUESTIONARIO 01: GESTION DEL TALENTO HUMANO

Pregunta 01: ¿Considera que en la gestión del talento humano la motivación influye en el análisis del departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?

Tabla 5:

Distribución de frecuencias sobre la pregunta: ¿Considera que en la gestión del talento humano la motivación influye en el análisis del departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	3	15,0	15,0	15,0
	Indiferente	10	50,0	50,0	65,0
	Casi Siempre	6	30,0	30,0	95,0
	Siempre	1	5,0	5,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – SPSS

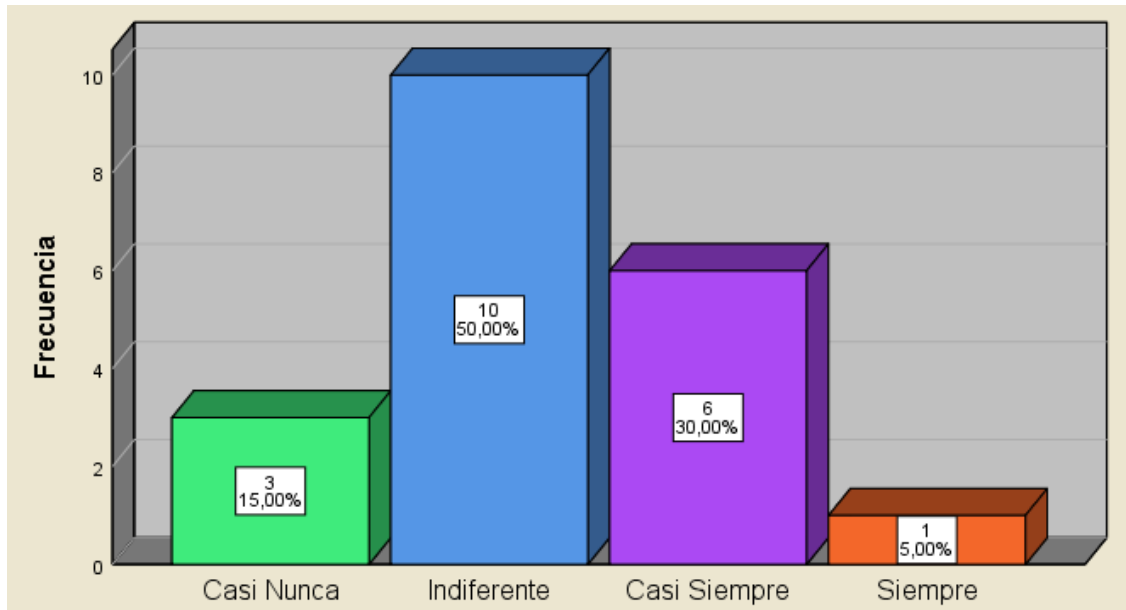


Figura 6: Gráfico de barras sobre la pregunta 01: ¿Considera que en la gestión del talento humano la motivación influye en el análisis del departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora? Fuente: Elaboración propia – SPSS

En la tabla 5 y figura 6, se presentan las respuestas de la pregunta 01. Como se evidencia 1 persona indicó la alternativa siempre, 6 personas la alternativa casi siempre, 10 personas la alternativa indiferente y 3 personas la alternativa casi nunca. La alternativa predominante fue indiferente.

Pregunta 02: ¿Considera que la gestión del talento humano permite observar la motivación en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?

Tabla 6:

Distribución de frecuencias sobre la pregunta ¿Considera que la gestión del talento humano permite observar la motivación en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	3	15,0	15,0	15,0
	Indiferente	6	30,0	30,0	45,0
	Casi Siempre	6	30,0	30,0	75,0
	Siempre	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – SPSS

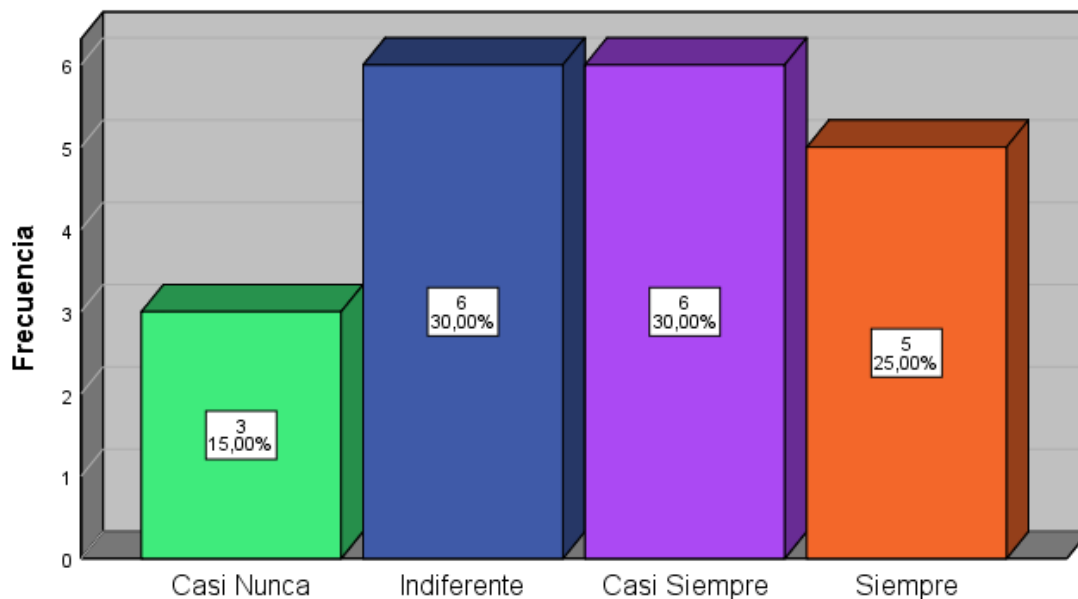


Figura 7: Gráfico de barras sobre la pregunta 02: ¿Considera que la gestión del talento humano permite observar la motivación en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora? Fuente: Elaboración propia – SPSS

En la tabla 6 y figura 7, se presentan las respuestas de la pregunta 02. Como se evidencia 5 personas indicaron la alternativa siempre, 6 personas la alternativa casi siempre, 6 personas la alternativa indiferente y 3 personas la alternativa casi nunca. Las alternativas predominantes fueron casi siempre e indiferente.

Pregunta 03: ¿Considera que la motivación de la gestión del talento humano permite el desarrollo de encuestas en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?

Tabla 7:

Distribución de frecuencias sobre la pregunta ¿Considera que la motivación de la gestión del talento humano permite el desarrollo de encuestas en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	6	30,0	30,0	30,0
	Casi Siempre	9	45,0	45,0	75,0
	Siempre	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – SPSS

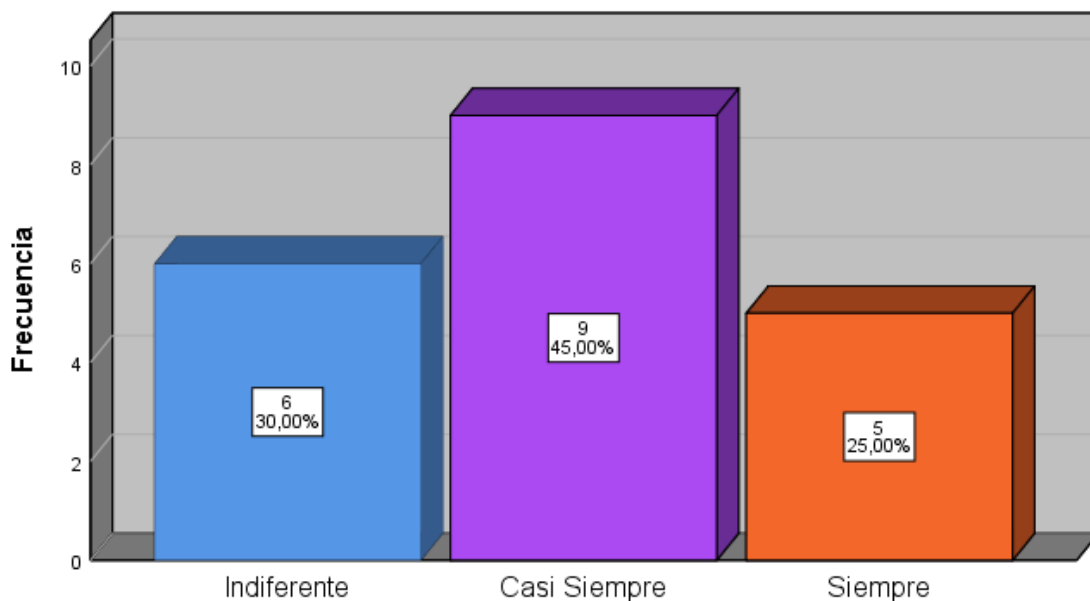


Figura 8: Gráfico de barras sobre la pregunta 03 ¿Considera que la motivación de la gestión del talento humano permite el desarrollo de encuestas en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora? fuente: Elaboración propia – SPSS

En la tabla 7 y figura 8, se presentan las respuestas de la pregunta 03. Como se evidencia 5 personas indicaron la alternativa siempre, 9 personas la alternativa casi siempre, 6 personas la alternativa indiferente. La alternativa predominante fue casi siempre.

Pregunta 04: ¿En la gestión del talento humano la capacidad laboral puede ser medida en el desempeño en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?

Tabla 8:

Distribución de frecuencias sobre la pregunta ¿En la gestión del talento humano la capacidad laboral puede ser medida en el desempeño en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	3	15,0	15,0	15,0
	Indiferente	8	40,0	40,0	55,0
	Casi siempre	4	20,0	20,0	75,0
	Siempre	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

fuelle: Elaboración propia – SPSS

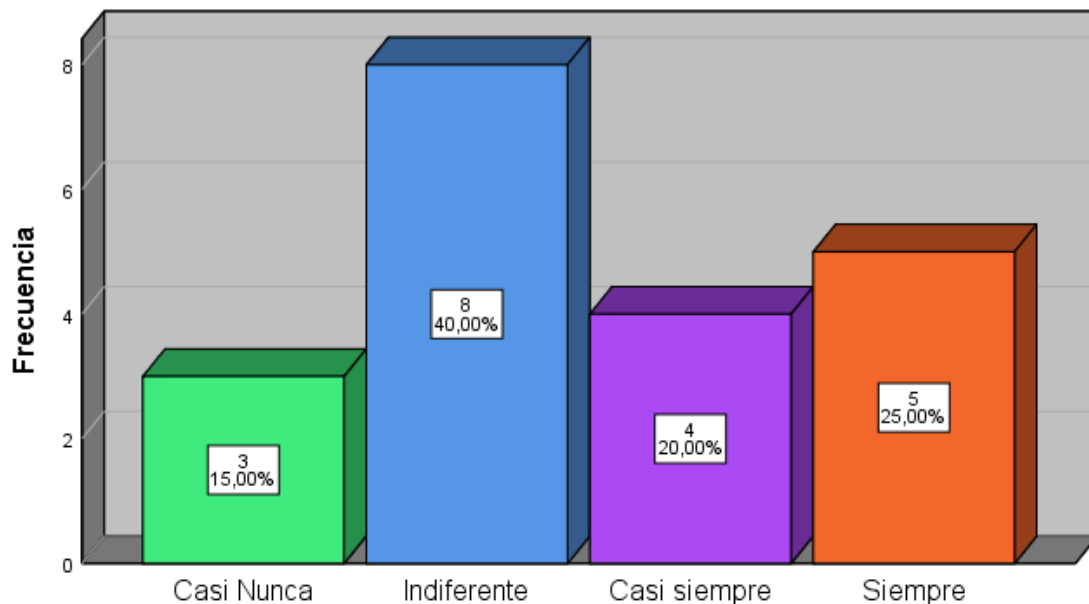


Figura 9: Gráfico de barras sobre la pregunta 04 ¿En la gestión del talento humano la capacidad laboral puede ser medida en el desempeño en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora? fuente: Elaboración propia – SPSS

En la tabla 8 y figura 9, se presentan las respuestas de la pregunta 04. Como se evidencia 5 personas indicaron la alternativa siempre, 4 personas la alternativa casi siempre, 8 personas la alternativa indiferente y 3 personas casi nunca. La alternativa predominante fue indiferente.

Pregunta 05: ¿En gestión del talento humano el desempeño determina las estrategias a seguir en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?

Tabla 9:

Distribución de frecuencias sobre la pregunta ¿En gestión del talento humano el desempeño determina las estrategias a seguir en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	1	5,0	5,0	5,0
	Indiferente	5	25,0	25,0	30,0
	Casi Siempre	6	30,0	30,0	60,0
	Siempre	8	40,0	40,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

fuelle: Elaboración propia – SPSS

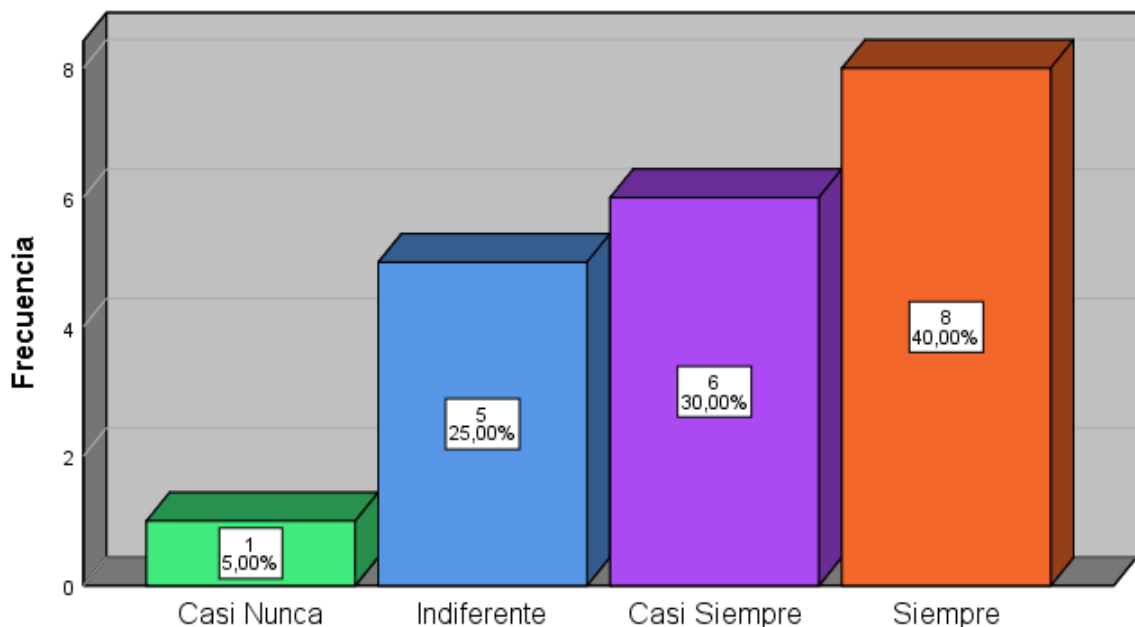


Figura 10: Gráfico de barras sobre la pregunta 05 ¿En gestión del talento humano el desempeño determina las estrategias a seguir en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora? fuente: Elaboración propia – SPSS

En la tabla 9 y figura 10, se presentan las respuestas de la pregunta 05. Como se evidencia 8 personas indicaron la alternativa siempre, 6 personas la alternativa casi siempre, 5 personas la alternativa indiferente y 1 personas casi nunca. La alternativa predominante fue siempre.

Pregunta 06 ¿La productividad determina el éxito del desempeño en la gestión del talento humano en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?

Tabla 10:

Distribución de frecuencias sobre la pregunta ¿La productividad determina el éxito del desempeño en la gestión del talento humano en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	5	25,0	25,0	25,0
	Casi Siempre	6	30,0	30,0	55,0
	Siempre	9	45,0	45,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

fuelle: Elaboración propia – SPSS

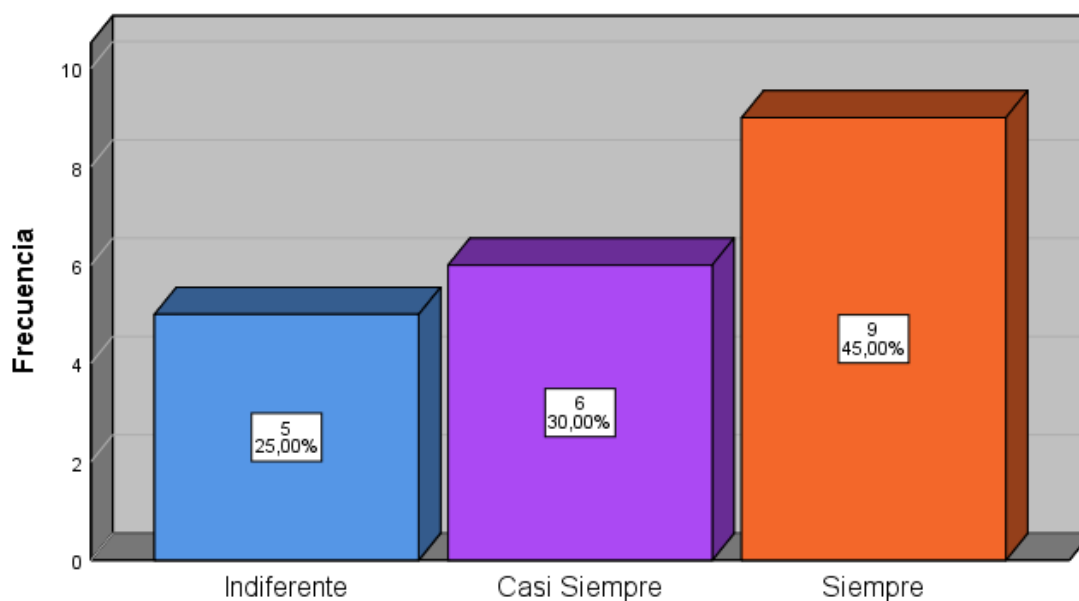


Figura 11: Gráfico de barras sobre la pregunta 06 ¿La productividad determina el éxito del desempeño en la gestión del talento humano en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora? fuente: Elaboración propia – SPSS

En la tabla 10 y figura 11, se presentan las respuestas de la pregunta 06. Como se evidencia 9 personas indicaron la alternativa siempre, 6 personas la alternativa casi siempre y 5 personas la alternativa indiferente. La alternativa predominante fue siempre.

Pregunta 07 ¿El comportamiento influye la gestión del talento humano dentro de la organización en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?

Tabla 11:

Distribución de frecuencias sobre la ¿El comportamiento influye la gestión del talento humano dentro de la organización en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	2	10,0	10,0	10,0
	Indiferente	11	55,0	55,0	65,0
	Casi Siempre	7	35,0	35,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

fuelle: Elaboración propia – SPSS

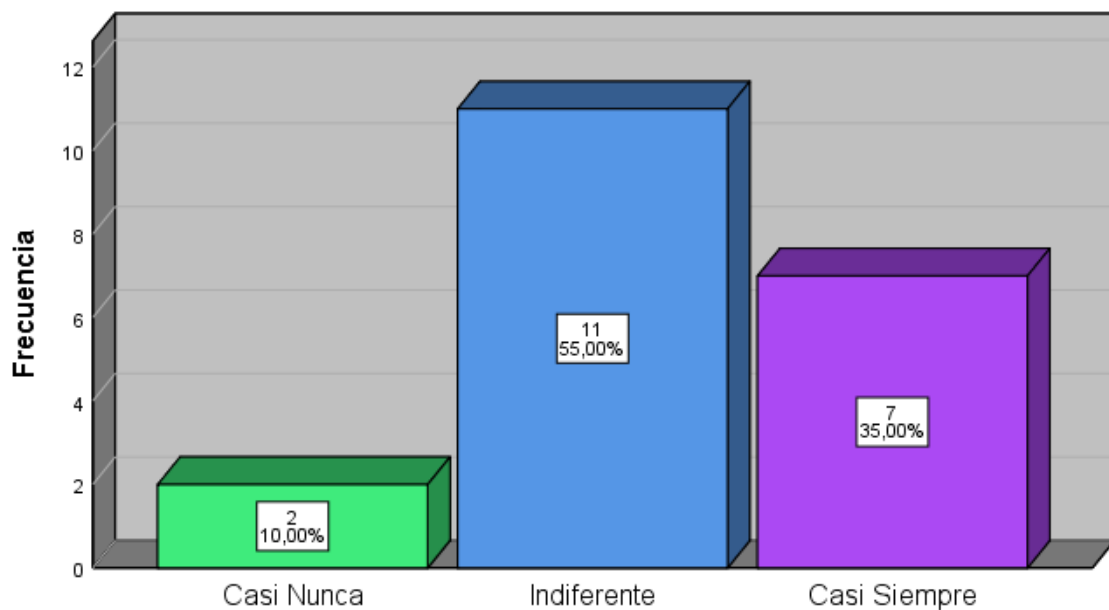


Figura 12: Gráfico de barras sobre la pregunta ¿El comportamiento influye la gestión del talento humano dentro de la organización en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora? fuente: Elaboración propia – SPSS

En la tabla 11 y figura 12, se presentan las respuestas de la pregunta 07. Como se evidencia 7 personas indicaron la alternativa casi siempre, 11 personas la alternativa

indiferente y 2 personas la alternativa casi nunca. La alternativa predominante fue indiferente.

Pregunta 08 ¿El estudio del comportamiento influye en la gestión del talento humano en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?

Tabla 12:

Distribución de frecuencias sobre la ¿El estudio del comportamiento influye en la gestión del talento humano en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	2	10,0	10,0	10,0
	Indiferente	4	20,0	20,0	30,0
	Casi Siempre	12	60,0	60,0	90,0
	Siempre	2	10,0	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

fuelle: Elaboración propia – SPSS

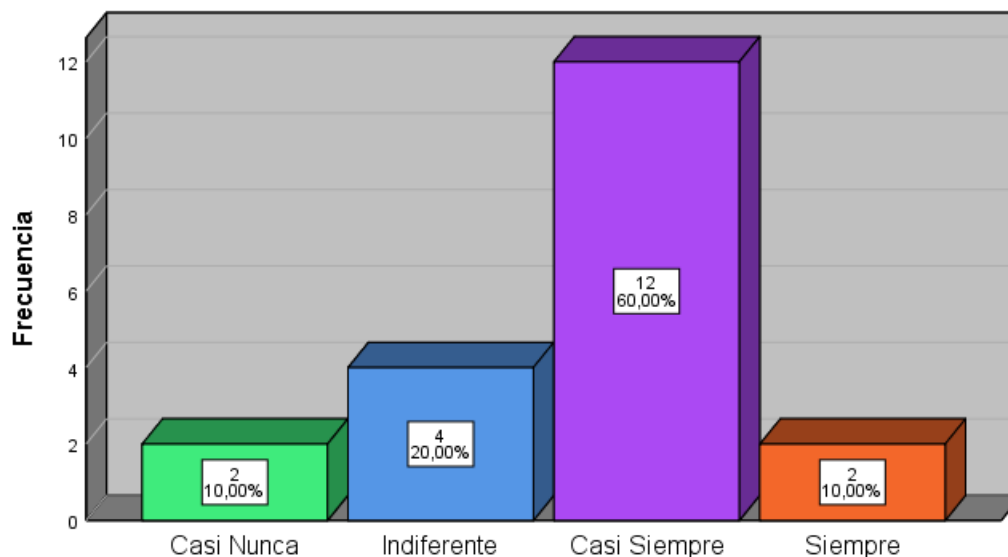


Figura 13: Gráfico de barras sobre la pregunta ¿El estudio del comportamiento influye en la gestión del talento humano en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora? fuente: Elaboración propia – SPSS

En la tabla 12 y figura 13, se presentan las respuestas de la pregunta 08. Como se evidencia 2 personas indicaron la alternativa siempre, 12 personas la alternativa casi

siempre, 4 personas la alternativa indiferente y 2 personas la alternativa casi nunca. La alternativa predominante fue casi siempre.

Pregunta 09 ¿Considera que la gestión del talento humano determina el comportamiento para optimizar el desempeño en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?

Tabla 13:

Distribución de frecuencias sobre la ¿Considera que la gestión del talento humano determina el comportamiento para optimizar el desempeño en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	1	5,0	5,0	5,0
	Indiferente	2	10,0	10,0	15,0
	Casi Siempre	8	40,0	40,0	55,0
	Siempre	9	45,0	45,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

fuelle: Elaboración propia – SPSS

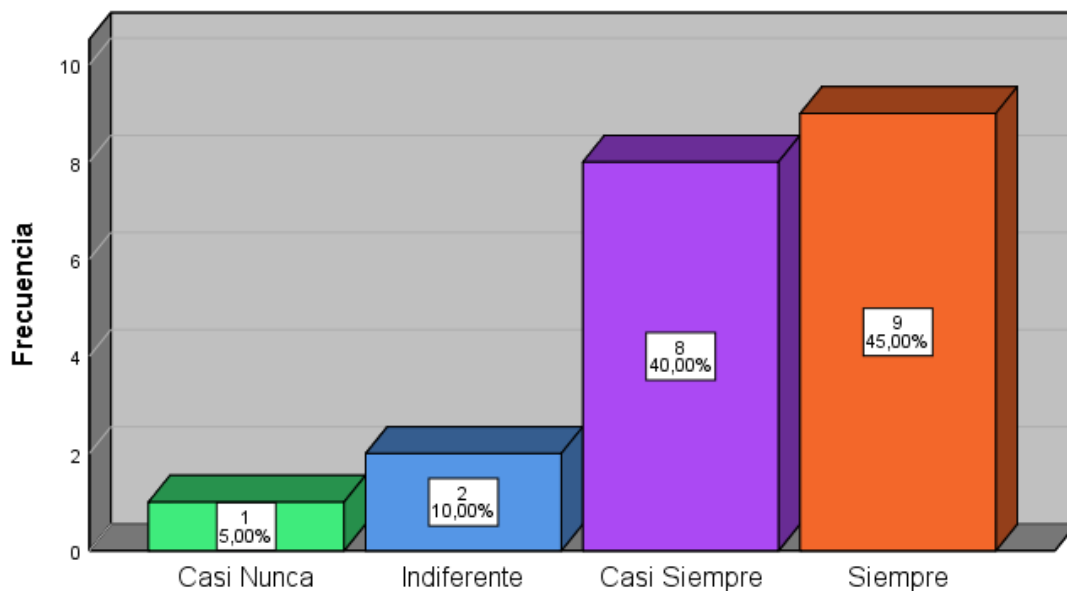


Figura 14: Gráfico de barras sobre la pregunta la ¿Considera que la gestión del talento humano determina el comportamiento para optimizar el desempeño en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora? fuente: Elaboración propia – SPSS

En la tabla 13 y figura 14, se presentan las respuestas de la pregunta 09. Como se evidencia 9 personas indicaron la alternativa siempre, 8 personas la alternativa casi siempre, 2 personas la alternativa indiferente y 1 persona la alternativa casi nunca. La alternativa predominante fue siempre.

CUESTIONARIO 02: AUSENTISMO LABORAL

Pregunta 01: ¿Considera que la calidad de trabajo es motivo para prevenir el ausentismo laboral del departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?

Tabla 14:

Distribución de frecuencias sobre la ¿Considera que la calidad de trabajo es motivo para prevenir el ausentismo laboral del departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	1	5,0	5,0	5,0
	Indiferente	7	35,0	35,0	40,0
	Casi Siempre	10	50,0	50,0	90,0
	Siempre	2	10,0	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

fuentes: Elaboración propia – SPSS

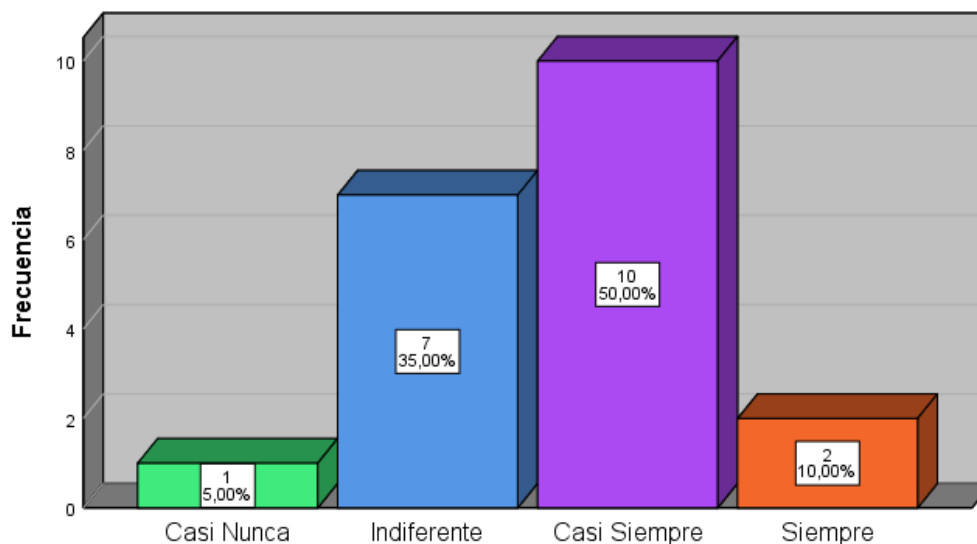


Figura 15: Gráfico de barras sobre la pregunta la ¿Considera que la calidad de trabajo es motivo para prevenir el ausentismo laboral del departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora? fuente: Elaboración propia – SPSS

En la tabla 14 y figura 15, se presentan las respuestas de la pregunta 10. Como se evidencia 2 personas indicaron la alternativa siempre, 10 personas la alternativa casi siempre, 7 personas la alternativa indiferente y 1 persona la alternativa casi nunca. La alternativa predominante fue casi siempre.

Pregunta 02: ¿La calidad de trabajo se relaciona con los resultados del ausentismo laboral en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?

Tabla 15:

Distribución de frecuencias sobre la ¿La calidad de trabajo se relaciona con los resultados del ausentismo laboral en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	4	20,0	20,0	20,0
	Casi Siempre	12	60,0	60,0	80,0
	Siempre	4	20,0	20,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

fuente: Elaboración propia – SPSS

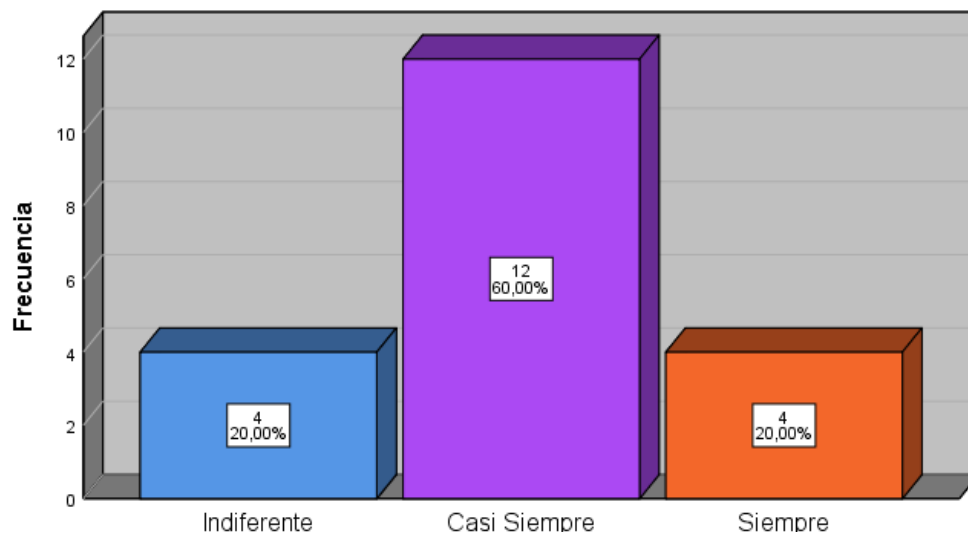


Figura 16: Gráfico de barras sobre la pregunta la ¿La calidad de trabajo se relaciona con los resultados del ausentismo laboral en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora? fuente: Elaboración propia – SPSS

En la tabla 15 y figura 16, se presentan las respuestas de la pregunta 11. Como se evidencia 4 personas indicaron la alternativa siempre, 12 personas la alternativa casi siempre y 4 personas la alternativa indiferente. La alternativa predominante fue casi siempre.

Pregunta 03: ¿La calidad de trabajo permite la medición del ausentismo laboral en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?

Tabla 16:

Distribución de frecuencias sobre la ¿La calidad de trabajo permite la medición del ausentismo laboral en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	1	5,0	5,0	5,0
	Indiferente	5	25,0	25,0	30,0
	Casi Siempre	9	45,0	45,0	75,0
	Siempre	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

fuente: Elaboración propia – SPSS

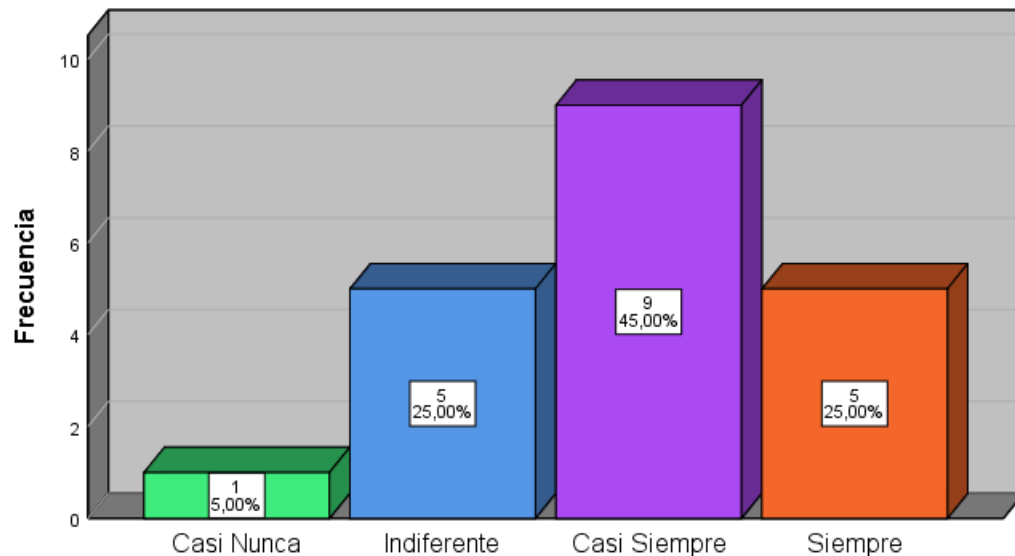


Figura 17: Gráfico de barras sobre la pregunta la ¿La calidad de trabajo permite la medición del ausentismo laboral en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora? fuente: Elaboración propia – SPSS

En la tabla 16 y figura 17, se presentan las respuestas de la pregunta 13. Como se evidencia 5 personas indicaron la alternativa siempre, 9 personas la alternativa casi siempre, 5 personas la alternativa indiferente y 1 persona Casi Siempre. La alternativa predominante fue casi siempre.

Pregunta 04: ¿Considera que la estabilidad emocional ayuda en la comunicación para evitar el Ausentismo laboral en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?

Tabla 17:

Distribución de frecuencias sobre la ¿Considera que la estabilidad emocional ayuda en la comunicación para evitar el Ausentismo laboral en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	1	5,0	5,0	5,0

Indiferente	11	55,0	55,0	60,0
Casi Siempre	6	30,0	30,0	90,0
Siempre	2	10,0	10,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

fuelle: Elaboración propia – SPSS

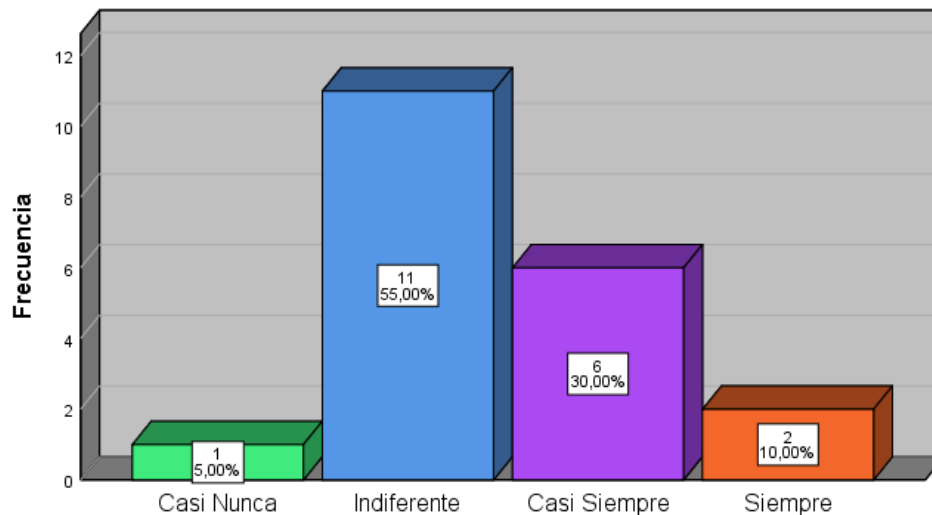


Figura 18: Gráfico de barras sobre la pregunta ¿Considera que la estabilidad emocional ayuda en la comunicación para evitar el Ausentismo laboral en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora? fuente: Elaboración propia – SPSS

En la tabla 17 y figura 18, se presentan las respuestas de la pregunta 14. Como se evidencia 2 personas indicaron la alternativa siempre, 6 personas la alternativa casi siempre, 11 personas la alternativa indiferente y 1 persona Casi Nunca. La alternativa predominante fue indiferente.

Pregunta 05: ¿Considera que la estabilidad emocional permite el trabajo en equipo y disminuye el ausentismo laboral en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?

Tabla 18:

Distribución de frecuencias sobre la ¿Considera que la estabilidad emocional permite el trabajo en equipo y disminuye el ausentismo laboral en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	1	5,0	5,0	5,0
	Indiferente	3	15,0	15,0	20,0
	Casi Siempre	11	55,0	55,0	75,0
	Siempre	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

fuelle: Elaboración propia – SPSS

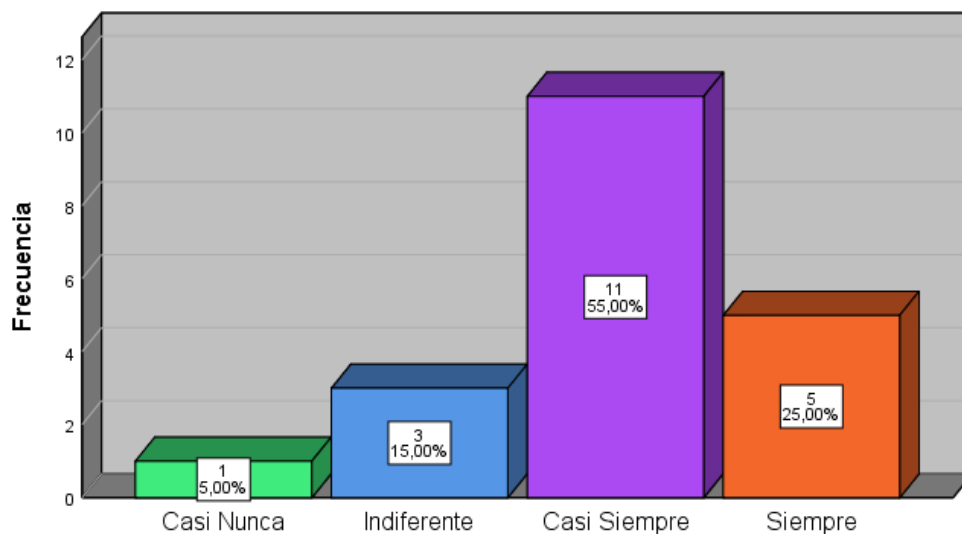


Figura 19: Gráfico de barras sobre la pregunta ¿Considera que la estabilidad emocional permite el trabajo en equipo y disminuye el ausentismo laboral en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora? fuente: Elaboración propia – SPSS

En la tabla 18 y figura 19, se presentan las respuestas de la pregunta 15. Como se evidencia 5 personas indicaron la alternativa siempre, 11 personas la alternativa casi siempre, 3 personas la alternativa indiferente y 1 persona Casi Nunca. La alternativa predominante fue casi siempre.

Pregunta 06: ¿la estabilidad emocional permite identificar estrategias para superar el Ausentismo Laboral en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?

Tabla 19:

Distribución de frecuencias sobre la ¿la estabilidad emocional permite identificar estrategias para superar el Ausentismo Laboral en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	1	5,0	5,0	5,0
	Indiferente	3	15,0	15,0	20,0
	Casi Siempre	6	30,0	30,0	50,0
	Siempre	10	50,0	50,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

fuelle: Elaboración propia – SPSS

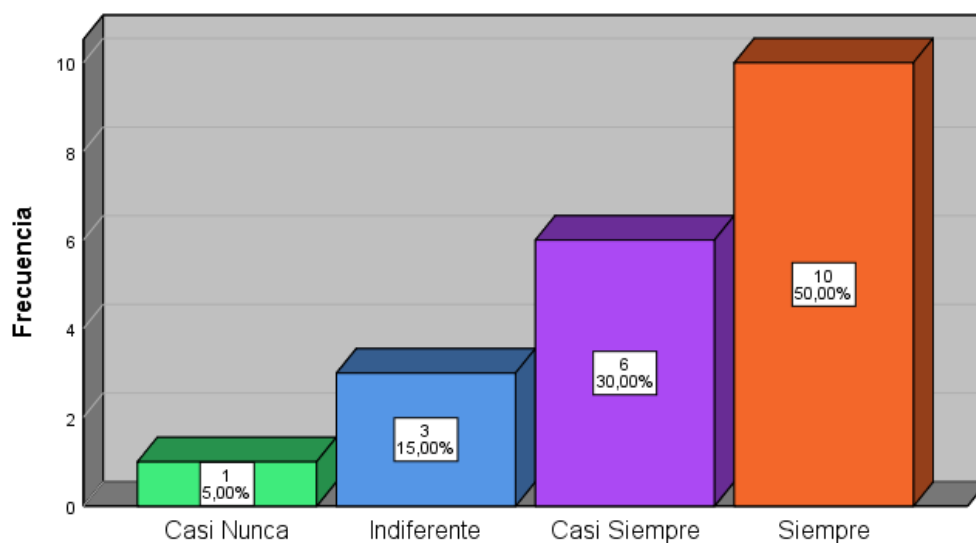


Figura 20: Gráfico de barras sobre la pregunta ¿la estabilidad emocional permite identificar estrategias para superar el Ausentismo Laboral en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora? fuente: Elaboración propia – SPSS

En la tabla 19 y figura 20, se presentan las respuestas de la pregunta 16. Como se evidencia 10 personas indicaron la alternativa siempre, 6 personas la alternativa casi siempre, 3 personas la alternativa indiferente y 1 persona Casi Nunca. La alternativa predominante fue siempre.

Pregunta 07: ¿El estrés genera el desarrollo de la frustración donde permite que exista el ausentismo laboral en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?

Tabla 20:

Distribución de frecuencias sobre la ¿El estrés genera el desarrollo de la frustración donde permite que exista el ausentismo laboral en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	1	5,0	5,0	5,0
	Indiferente	7	35,0	35,0	40,0
	Casi Siempre	10	50,0	50,0	90,0
	Siempre	2	10,0	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

fuentes: Elaboración propia – SPSS

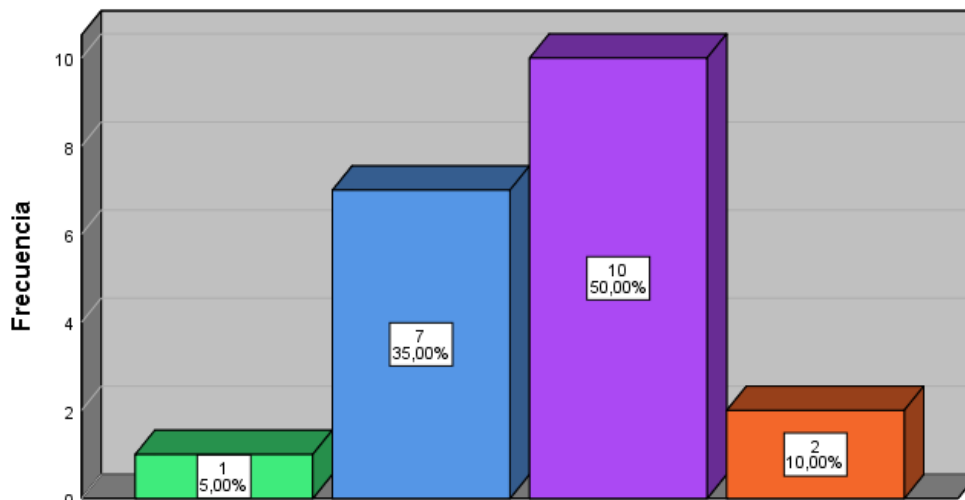


Figura 21: Gráfico de barras sobre la pregunta ¿la estabilidad emocional permite identificar estrategias para superar el Ausentismo Laboral en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora? fuentes: Elaboración propia – SPSS

En la tabla 20 y figura 21, se presentan las respuestas de la pregunta 17. Como se evidencia 2 personas indicaron la alternativa siempre, 10 personas la alternativa casi siempre, 7 personas la alternativa indiferente y 1 persona Casi Nunca. La alternativa predominante fue Casi Siempre.

Pregunta 08: ¿Considera que el estrés produce ansiedad que influye a su vez en el Ausentismo Laboral en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?

Tabla 21:

Distribución de frecuencias sobre la ¿Considera que el estrés produce ansiedad que influye a su vez en el Ausentismo Laboral en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	4	20,0	20,0	20,0
	Casi Siempre	9	45,0	45,0	65,0
	Siempre	7	35,0	35,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

fuelle: Elaboración propia – SPSS

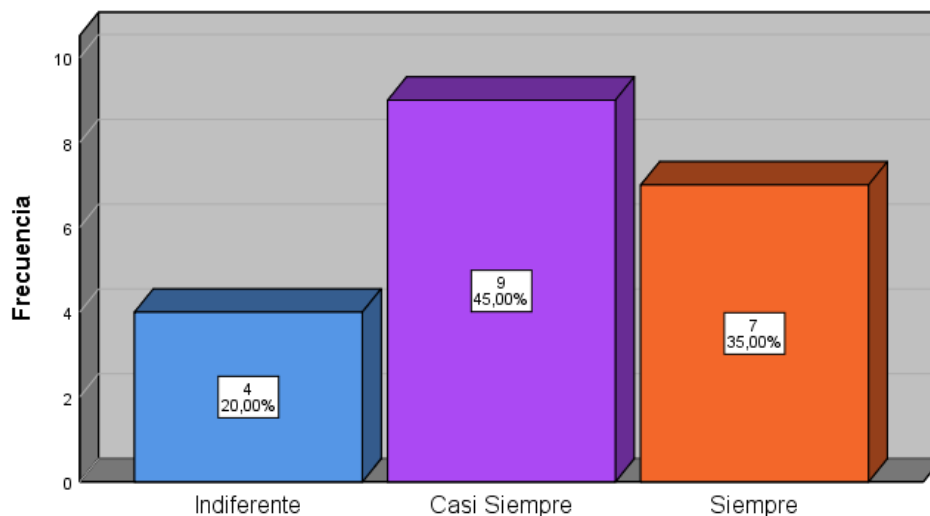


Figura 22: Gráfico de barras sobre la pregunta ¿Considera que el estrés produce ansiedad que influye a su vez en el Ausentismo Laboral en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora? fuente: Elaboración propia – SPSS

En la tabla 21 y figura 22, se presentan las respuestas de la pregunta 18. Como se evidencia 7 personas indicaron la alternativa siempre, 9 personas la alternativa casi siempre, y 4 personas la alternativa indiferente. La alternativa predominante fue Casi Siempre.

Pregunta 09: ¿Considera que el estrés por carga laboral produce nerviosismo que incide en el Ausentismo Laboral en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?

Tabla 22:

Distribución de frecuencias sobre ¿Considera que el estrés por carga laboral produce nerviosismo que incide en el Ausentismo Laboral en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	3	15,0	15,0	15,0
	Casi Siempre	7	35,0	35,0	50,0
	Siempre	10	50,0	50,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

fuelle: Elaboración propia – SPSS

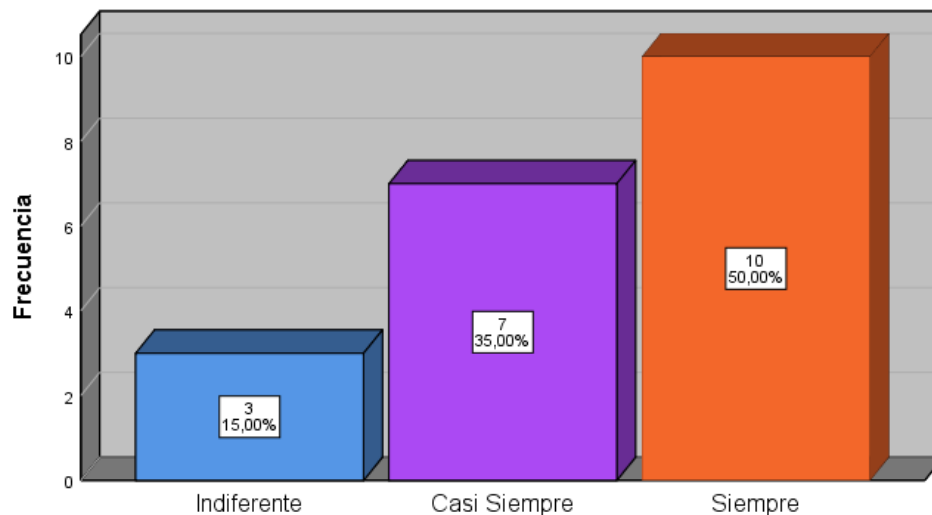


Figura 23: . Gráfico de barras sobre la pregunta ¿Considera que el estrés por carga laboral produce nerviosismo que incide en el Ausentismo Laboral en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora? fuente: Elaboración propia – SPSS

En la tabla 22 y figura 23, se presentan las respuestas de la pregunta 19. Como se evidencia 10 personas indicaron la alternativa siempre, 7 personas la alternativa casi siempre y 3 personas la alternativa indiferente. La alternativa predominante fue Siempre.

4.2. Comprobación de hipótesis

Comprobación de hipótesis general

H 0: La gestión del Talento Humano no influye en el Ausentismo Laboral en el Departamento de Enfermería del Hospital María Auxiliadora – Lima, 2020.

H 1: La gestión del Talento Humano si influye en el Ausentismo Laboral en el Departamento de Enfermería del Hospital María Auxiliadora – Lima, 2020.

Se eligió la significancia, la cual fue de 0.05; y un nivel de confianza de 95%.

Se aplicó la prueba del Coeficiente de Rho de Spearman, la cual muestra los siguientes resultados:

Tabla 23

Correlación entre Gestión del Talento Humano y ausentismo laboral.

		Gestión del Talento Humano		Ausentismo Laboral	
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	de 1,000	,724**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	20	20	
	Ausentismo Laboral	Coeficiente de correlación	de ,724**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	20	20	

Fuente: elaboración propia – SPSS.

Como muestra la tabla 23, el P valor es 0.000, el cual es < al 0.05 de significancia establecido para la investigación presente; por lo tanto, se decide rechazar la H₀ y se acepta la H₁.

Conclusión: Hay evidencia estadística para afirmar que la gestión del talento humano influye exitosamente en el Ausentismo Laboral en el Departamento de Enfermería del Hospital María Auxiliadora – Lima, 2020. Asimismo, se pone énfasis en que la influencia es correlacional positiva de nivel alta, basada en el coeficiente de Rho Spearman 0.724.

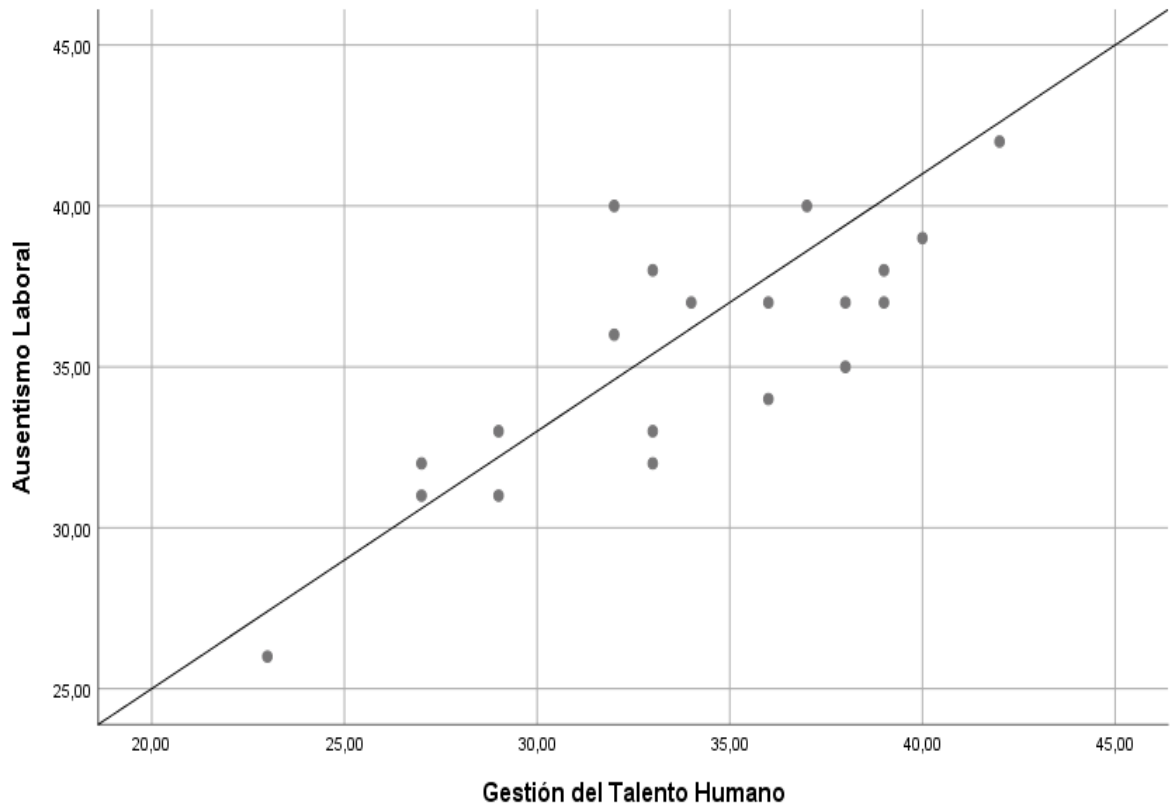


Figura 24: Correlación de los datos en la variable independiente y variable dependiente.

Gráfico P-P normal de regresión Residuo estandarizado

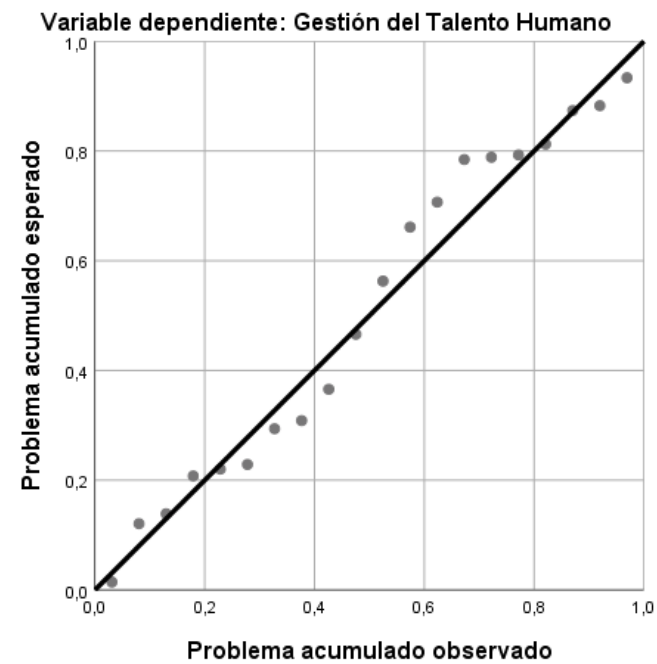


Figura 25: Regresión Lineal en la variable independiente y de la variable dependiente

Se procedió a comprobar las hipótesis de la investigación.

Se trabajó con prueba de correlación de Rho Spearman, tomando en cuenta los siguientes valores para su decisión:

Tabla 24:

Tabla para la interpretación de la correlación positiva y negativa.

ESCALA	CATEGORIA	
$r = 1$ $0,81 \leq r \leq 0,99$ $0,61 \leq r \leq 0,80$ $0,41 \leq r \leq 0,60$ $0,21 \leq r \leq 0,40$ $0,01 \leq r \leq 0,20$ $r = 0$	Correlación perfecta Correlación muy alta Correlación alta Correlación moderada Correlación baja Correlación muy baja No hay correlación	CORRELACIÓN POSITIVA
ESCALA	CATEGORIA	
$r = 0$ $-0,01 \leq r \leq -0,20$ $-0,21 \leq r \leq -0,40$ $-0,41 \leq r \leq -0,60$ $-0,61 \leq r \leq -0,80$ $-0,81 \leq r \leq -0,99$ $r = -1$	Correlación perfecta Correlación muy alta Correlación alta Correlación moderada Correlación baja Correlación muy baja No hay correlación	CORRELACIÓN NEGATIVA

Fuente: Valderrama (2018). Elaboración propia

Comprobación de hipótesis específica 01.-

H 0: La gestión del talento humano con referencia a la motivación no evita el ausentismo laboral en el Departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora – Lima, 2020.

H 1: La gestión del talento humano con referencia a la motivación si evita el ausentismo laboral en el Departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora – Lima, 2020.

Se eligió la significancia, la cual fue de 0.05; y un nivel de confianza de 95%.

Se aplicó la prueba del Coeficiente de Rho Spearman, la cual muestra los siguientes resultados:

Tabla 25:

Correlaciones entre la gestión del talento humano y motivación.

		Gestión del Talento Humano		Motivación	
Rho Spearman	de Gestión del Talento Humano	de	1,000	,860**	
		Coeficiente de correlación			
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	20	20	
Motivación	de	de	,860**	1,000	
		Coeficiente de correlación			
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	20	20	

Fuente: elaboración propia – SPSS.

Como muestra la tabla 25, el P valor es 0.000, el cual es < al 0.05 de significancia establecido para la investigación presente; por lo tanto, se decide rechazar la H₀ y se acepta la H₁.

Conclusión: Hay evidencia estadística para afirmar que la gestión del talento humano influye con éxito en la motivación en el Departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora – Lima, 2020. Asimismo, se pone énfasis en que la influencia es correlacional positiva de nivel muy alta, basada en el Coeficiente de Rho Spearman 0.860.

Comprobación de hipótesis específica 02.-

H₀: La gestión del talento humano con referencia al desempeño no evita el ausentismo laboral en el Departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora – Lima, 2020.

H 1: La gestión del talento humano con referencia al desempeño si evita el ausentismo laboral en el Departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora – Lima, 2020.

Se eligió la significancia, la cual fue de 0.05; y un nivel de confianza de 95%.

Se aplicó la prueba del Coeficiente de Rho Spearman, la cual muestra los siguientes resultados

Tabla 26

Correlaciones entre la gestión del talento humano y desempeño.

		Gestión del Talento Humano		Desempeño	
Rho Spearman	de Gestión del Talento Humano	de	1,000	de	,901**
		Coeficiente correlación		Coeficiente correlación	
	Sig. (bilateral)	.	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	N	20	
	Desempeño	de	,901**	de	1,000
		Coeficiente correlación		Coeficiente correlación	
	Sig. (bilateral)	,000	Sig. (bilateral)	.	
	N	20	N	20	

Fuente: elaboración propia – SPSS.

Como muestra la tabla 26, el P valor es 0.000, el cual es < al 0.05 de significancia establecido para la investigación presente; por lo tanto, se decide rechazar la H₀ y se acepta la H₁.

Conclusión: Hay evidencia estadística para afirmar que la gestión del talento humano influye exitosamente en el desempeño en el Departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora – Lima, 2020. Asimismo, se pone énfasis en que la influencia es correlacional positiva de nivel muy alta, basada en el coeficiente de Rho Spearman 0.901.

Comprobación de hipótesis específica 03.-

H₀: gestión del talento humano con referencia al comportamiento no evita el ausentismo laboral en el Departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora –Lima, 2020.

H₁: La gestión del talento humano con referencia al comportamiento si evita el ausentismo laboral en el Departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora –Lima, 2020.

Se eligió la significancia, la cual fue de 0.05; y un nivel de confianza de 95%.

Se aplicó la prueba del Coeficiente de Rho Spearman, la cual muestra los siguientes resultados

Tabla 27:

Correlaciones entre el gestión del talento humano y comportamiento.

				Gestión del Talento Huamano	Comportamiento
Rho de Spearman	Gestión del Talento Huamano	Coeficiente de correlación		1,000	,627**
		Sig. (bilateral)		.	,003
		N		20	20
	Comportamiento	Coeficiente de correlación		,627**	1,000
		Sig. (bilateral)		,003	.
		N		20	20

Fuente: elaboración propia – SPSS.

Como muestra la tabla 27, el P valor es 0.000, el cual es < al 0.05 de significancia establecido para la investigación presente; por lo tanto, se decide rechazar la H₀ y se acepta la H₁.

Conclusión: Hay evidencia estadística para afirmar que la gestión del talento humano influye con éxito en el comportamiento en el Departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora – Lima, 2020. Asimismo, se pone énfasis en que la influencia es correlacional positiva de nivel alta, basada en el coeficiente de Rho Spearman 0.627.

4.3. Discusión de resultados:

En la presente tesis se ha obtenido un resultado positivo alto en comparación con los demás resultados, el cual demuestra que la “motivación” tiene una influencia muy alta sobre la Gestión del talento humano en el Departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora – Lima,2020, esto se explica cómo menciona Córdova (2007) indicando que mientras los colaboradores actúen y se comporten de una determinada manera, esto se refiere a la satisfacción de las necesidades elementales de cada colaborador en el nivel primario y secundario que viene a ser el logro o el afecto.

Asimismo, de la experiencia laboral de la tesista se puede manifestar que en el Departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora – Lima,2020, se observa que los jefes, coordinadores de la organización manejan la escucha activa con todos los colaboradores, esto ocurre constantemente en las coordinaciones, reuniones y gestiones necesarias para concluir con sus funciones, es por ello, que los colaboradores se sienten con libertad para expresar sus opiniones y plantear sus ideas, ya sea de mejora para el desarrollo o necesidades de capacitación.

También se manifiesta que los colaboradores se sienten motivados porque los coordinadores de los módulos fomentan el trabajo en equipo y la buena comunicación, lo cual se refleja en la productividad y el compromiso para trabajar; por lo tanto, el índice de ausentismo es mínimo; esto trae como consecuencia buenos resultados, tanto a favor del colaborador como para la organización.

Ser objetivos con los colaboradores, ayuda a aumentar la confianza entre sí mismos, jefes o coordinadores comunican reconocimientos como el aumento de sueldo y bonos para todos los colaboradores no solo el incremento es para unos cuantos, si no que

solicita la nivelación de los beneficios ya que según la resolución del gobierno se prohíbe la desigualdad por el tipo de permanencia (contrato).

Cada fecha de cumpleaños de los colaboradores, el departamento de enfermería organiza un pequeño compartir, la cual tiene como objetivo pasar un momento de alegría con el agasajado o agasajados, para hacerlo sentir como en casa, ya que el trabajo es el segundo hogar de todos los colaboradores que se pasa más tiempo en el trabajo que en casa.

La segunda dimensión, “desempeño” se ha obtenido como resultado que la influencia es muy alta, como lo hacen notar Robbins y Judge (2010), quienes comprobaron que el resultado final de una actividad. Ya sea que dicha actividad represente horas de trabajo o llevar a cabo las responsabilidades laborales tan eficiente y eficazmente como sea posible, el desempeño es lo que resulta de esa actividad una persona con un alto nivel de satisfacción tendrá una mejor predisposición para realizar sus funciones, mientras que una persona con un bajo nivel de satisfacción se sentirá desmotivada y será menos productiva.

Finalmente, en el “comportamiento” se ha obtenido como resultado que la influencia es alta, teniendo en cuenta a Robbins y Judge (2010), quienes comprobaron el efecto de los colaboradores, como actúan en la organización, y su propósito es mejorar el desempeño de ésta. dependerá de características personales, como su edad, sexo, estado civil y condición física; de características de personalidad, como su estabilidad emocional, actitud, objetividad y valores; de características de formación, como su nivel de preparación, experiencia, destreza y habilidades, y de la posición que ocupe en la jerarquía organizacional: en la medida en que el individuo ocupe un puesto de mayor responsabilidad, su comportamiento influirá más en los procesos de toma decisiones.

A la vez, es importante resaltar que existe investigación que tienen similitud y fue desarrollado en Perú.

Del Castillo (2016) La presente investigación es del tipo básica, con enfoque cuantitativo, La muestra utilizada en la investigación puede determinar la problemática ya que les capaz de generar los datos con los cuales se identifican las fallas dentro del proceso. Según Tamayo y Tamayo (1997), afirma que la muestra es el grupo individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico (p.

La muestra en esta investigación, estuvo conformada por 82 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo.

Del castillo (2016), afirma que obtuvo el resultado de la hipótesis general, El resultado del coeficiente de correlación de Pearson es de 0.77 el cual indica que existe relación positiva entre las variables, se puede decir que como se encuentra entre el coeficiente de 0.60 a 0.90 la correlación se califica como alta.

Siendo el nivel de significancia bilateral $p = 0.00 < 0.05$ se acepta la hipótesis general y se rechaza la hipótesis nula, se confirma que existe relación significativa entre las variables Talento Humano y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016.

Conclusiones

1. De manera general, se comprobó que la gestión del talento humano tiene una influencia positiva alta en el Ausentismo Laboral en el Departamento de Enfermería del Hospital María Auxiliadora- Lima, 2020. ($p=0,0000$; $r=0.724$).
2. Existe evidencia estadística donde demuestra que la gestión del talento humano influye en forma positiva muy alta en la motivación en el Departamento de enfermería del Hospital María- Auxiliadora- Lima, 2020. ($p=0,0000$; $r=0.860$).
3. Existe evidencia estadística la cual demuestra que la gestión del talento humano influye en forma positiva muy alta, en el desempeño en el Departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora- Lima ,2020. ($p=0,0000$; $r=901$).
4. Existe evidencia estadística la cual demuestra que la gestión del talento humano influye en forma positiva alta en el comportamiento en el Departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora- Lima ,2020. ($p=0,0000$; $r=627$).

Recomendaciones

1. Si existe gestión del talento humano en una empresa es porque la calidad de trabajo es una comodidad para los colaboradores este debe ser un ejemplo a seguir de tal manera hacer que influya en el ausentismo laboral.
2. Se recomienda que la motivación debe ser una parte importante dentro de las responsabilidades del cuerpo directivo de un hospital, está el seguimiento del Programa para la Identificación, Prevención y Control de las Infecciones Hospitalarias, tanto por la relevancia que tiene en los diferentes procesos de evaluación y certificación de hospitales, como por ser uno de los más representativos de la calidad con que se otorgan los servicios, tanto por su frecuencia, como por la gravedad que pueden llegar a desarrollar. Siendo que el lavado sistemático de las manos del personal es el elemento principal para la prevención de las infecciones adquiridas en el hospital, está bajo su responsabilidad garantizar su práctica sistemática; para ello, se deberá proveer las facilidades e insumos necesarios para ello, difundir la normatividad vigente y supervisar su cumplimiento.
3. Se recomienda que el desempeño, se debe desarrollar la capacidad gestora de los equipos de dirección en los espacios intermedio y local, entre ellas, ajustes de marco normativo y legal para favorecer la gestión subnacional, fortalecimiento de la capacidad de desempeño de las funciones esenciales de la salud pública en estos niveles y desarrollo de un grupo de competencias y habilidades en los equipos de dirección.

4. Se recomienda que el Comportamiento es el diagnostico de los conocimientos en las unidades de salud y poder conocer sus necesidades de aprendizaje del área, a través del compañerismo, profesional calificado y responsabilidad en las funciones designadas donde la inclusión a todos los niveles de enseñanza y de forma el personal de salud, de programas donde se contemplen los conocimientos básicos sobre seguridad biológica y la realización de curso postbásicos para el personal que labore en áreas de riesgo

Referencias Bibliográficas

Libros

- Allport. (1937, p.122). *Dimensiones del Ausentismo Laboral*.
- Andres. (1996). *Estabilidad emocional*.
- Barahona. (2008, p.13). *la comunicación dentro de las empresas*.
- Camarota. (2016). *La no asistencia al trabajo por parte de un empleado del que se pensaba que iba a asistir quedando excluido los periodos vacacionales y las huelgas, y el ausentismo de causa medica*.
- Cannon, & Rahe. (1932,1967). *como un conjunto de estímulos*.
- Chiavenato. (2010,p.200). *desempeño laboral es donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran*.
- Chiavenato. (2002). *Gestión del talento humano*.
- Cobiellas et al. . (2011). *Proceso de la comunicación*.
- Costa y McCrae, G. M. (1992,1994,1991,1990,1995,1998,1999). *Estabilidad emocional*.
- Córdova. (2007). *Importancia de la Motivación*.
- David Nadler , & Edward Lawler. (2008). *Teoría de la expectativa*.
- Dessler. (2015). *Gestión del Talento Humano*.
- Escobar. (2014, p. 94). *Motivación negativa*.
- Flores. (2017). *La calidad del trabajo se explica que la comodidad general de los trabajadores en el desempeño de sus funciones*.
- Galindo. (2008). *La ausencia del puesto de trabajo y de las obligaciones*.
- Guardia de Viggiano. (2009). *Comunicación*.
- Herrera, J. (2019). *Rendimiento*.

- Herrera , & Matos. (2009). *Dimensiones de la Motivación*.
- Hernandez. (2014). *Enfoque cuantitativo*.
- Hernandez; Baptista. (2011). *Diseño de la investigación diseño no experimental*.
- Lazarus, & Folkman. (1986). *Esta transacción supone una influencia recíproca entre la persona y el medio*.
- Montoya. (2016). *Recursos*.
- Krieger, F. (2011p. 10). *Características del comportamiento*.
- Mendez. (2016). *La no asistencia al trabajo por parte de un empleado del que se pensaba que iba a asistir quedando excluido los periodos vacacionales y las huelgas, y el ausentismo de causa médica*.
- Orozco. (2013). *Estabilidad* .
- Pérez. (2014). *Gestión del talento humano son los nuevos escenarios, por los cuales estamos transitando, se pueden identificar tres aspectos que se destacan por su importancia*.
- Robbins;. (2013). *Escalas gráficas de calificación*.
- Robbins; Judge. (2010,p. 403). *Definición de Desempeño*.
- Robbins; Judge. (2013). *5 metodos*.
- Robbins; Judge. (2013). *Comparaciones forzadas*.
- Seeger. (2001). *relación comunicativa entre empleados reflejándose en el trato con los clientes*.
- Skinner. (1997, p. 285). *Motivación Natural*.
- Valencia, P. (2015). *Efectividad*.
- Vargas, Casanova, & Montanaro. (2002). *Competencia*.

Virginia. (2015). *Ausentismo*.

Libros Electrónicos

Ninatanta, & Raymundo . (2014, p.7). *Factores de gestión del talento Humano*.

Obtenido de

https://www.academia.edu/8571783/La_gesti%C3%B3n_del_talento_humano_ante_el_desaf%C3%ADo_de_organizaciones_competitivas.

Ortiz, & Arredondo. (2014, p.1). *Factores de gestión del talento humano*. Obtenido de

https://www.academia.edu/8571783/La_gesti%C3%B3n_del_talento_humano_ante_el_desaf%C3%ADo_de_organizaciones_competitivas.

Perez. (2016, p.1). *Importancia de gestión del Talento humano*. Obtenido de

https://www.academia.edu/8571783/La_gesti%C3%B3n_del_talento_humano_ante_el_desaf%C3%ADo_de_organizaciones_competitivas.

Reyes. (2015,p. 1). *Importancia de gestión del Talento humano*. Obtenido de

https://www.academia.edu/8571783/La_gesti%C3%B3n_del_talento_humano_ante_el_desaf%C3%ADo_de_organizaciones_competitivas.

Robbins, S. P. (2009, p. 156). *Definición de comportamiento*. Obtenido de

https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=HYGSeoWISbYC&oi=fnd&pg=PA30&dq=tesis+sobre+desempe%C3%B1o&ots=GdyX8uLw0_&sig=CKDtrbCDefUJi6sj4szp-34ZcW8&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false.

Stefanu. (2016). *Elementos de gestión del talento humano*. Obtenido de

https://www.academia.edu/8571783/La_gesti%C3%B3n_del_talento_humano_ante_el_desaf%C3%ADo_de_organizaciones_competitivas.

Tesis

Alarcon y Daniel . (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad de las instituciones publicas de la provincia del carchi.* Obtenido de <http://181.198.77.143:8080/bitstream/123456789/315/1/281%20La%20Gesti%20del%20talento%20humano%20y%20su%20relaci%20con%20el%20desempe%20laboral%20de.pdf>.

Almeida. (2016). *Analisis de la gestión de talento humano de empresas dedicadas al diseño y producción de señalética y rotulación en el distrito metropolitano de quito.* Obtenido de <https://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/16538/1/CD-7203.pdf>.

Brindas. (2014). *Factores Asociados al Ausentismo Laboral Por descanso Medico de los trabajadores de la empresa de terciarización Representación Agromaster sac.* Obtenido de <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8432/BRINGAS%20PE%20KAREN%20NOELIA%28FILEminimizer%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Casma. (2015). *Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la empresa Ferrosistemas, Surco-Lima, año 2015.* Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/963/TM%20CE-A%20C32%202015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Carbajal, & Palomino. (2018). *Ausentismo laboral por causas médicas en trabajadores en una empresa metal- mecanica enero a julio 2018.* Obtenido de

http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/5000/Ausentismo_CarbajalPuertas_Irdely.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Cordova. (2007). *Satisfacción del usuario externo en el área de emergencia*. Obtenido de

http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/1064/Cordova_bv.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Del castillo . (2016). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016*. Obtenido de

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8939/Del%20Castillo_MAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Gonzales. (2014). *Gestión del Talento Humano basado en competencias*. Obtenido de http://lildbi.fcm.unc.edu.ar/lildbi/tesis/Gonzalez_adriana.pdf.

Rivera, L. y. (2015). *Sistema de gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño labaral de los trabajadores de la florícola Agrogana sa de la parroquia joseguango bajo provincia de Cotopaxi en el período 2014 – 2015*.

Obtenido de

<http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/2192/1/T-UTC-3463.pdf>.

Rojas ; Vilchez. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el Desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018*. Obtenido de

<http://190.187.227.76/bitstream/handle/123456789/1711/MAESTRO%20-%20Vilchez%20Paz%2c%20Stefany%20Bernita.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Rojas. (2014). *Estudio descriptivo del ausentismo laboral en trabajadores del sistema público de salud en Chile* . Obtenido de http://bibliodigital.saludpublica.uchile.cl:8080/dspace/bitstream/handle/123456789/440/Estudio%20descriptivo%20del%20ausentismo%20laboral%20en%20trabajadores%20del%20sistema%20publico%20de%20salud%20en%20Chile_Leslye%20Rojas%20C.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Artículos de Revista.

Baqueteo, G. &. (2016). Ausentismo Laboral. *Ciencia y Tecnología para la Salud Visual y Ocular*, 25.

Kaempffer, M. (2014). Causas del ausentismo laboral. *Ciencia y Tecnología para la Salud Visual y Ocular*, 16.

Walton , Hackman, Oldham, William Westley , Werther y Davis, Nadler y Lawler , & Huse Y Cummings. (1973,1975,1979,1983,1985). Dimensiones del Ausentismo Laboral. *Ciencia y Tecnología para la Salud Visual y Ocular*, 1

Apéndices

Apéndice N° 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA					
Gestión del Talento Humano para Evitar el Ausentismo Laboral en el Departamento de Enfermería del Hospital María Auxiliadora- Lima 2020					
Problema general y problemas específicos	Objetivo general y objetivos específicos	Hipótesis general y hipótesis específicas	Variables	Metodología de la investigación	Población y muestra
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables Generales	Tipo y Nivel	Población
¿De qué forma la gestión del Talento Humano influye para Evitar el Ausentismo Laboral en el Departamento de Enfermería del Hospital María Auxiliadora Lima 2020?	Desarrollar la Gestión del Talento Humano para Evitar el Ausentismo Laboral en el Departamento de Enfermería del Hospital María Auxiliadora Lima 2020	La gestión del Talento Humano influye en el Ausentismo Laboral en el Departamento de Enfermería del Hospital María Auxiliadora Lima 2020.	I: Gestión del Talento Humano (cualitativa) D: Ausentismo Laboral (Cualitativa)	Básica, descriptivo - Correlacional	Universo poblacional: 20 enfermeros 10 Técnicos y 10 Licenciados
Problema específico 1	Objetivo específico 1	Hipótesis específica 1	Variable específica 1	Enfoque y diseño	Tamaño de la muestra
¿Cómo la gestión del talento humano con referencia a la motivación evita el ausentismo laboral en el Departamento de	Determinar como la gestión del talento humano con referencia a la motivación evita el ausentismo laboral en el Departamento de	La gestión del talento humano con referencia a la motivación evita el ausentismo laboral en el Departamento de enfermería del Hospital	I: Motivación (cualitativa) D: Ausentismo Laboral (cualitativa)	Cuantitativo , No experimental	

enfermería del Hospital María Auxiliadora Lima 2020?	enfermería del Hospital María Auxiliadora Lima 2020.	María Auxiliadora Lima - 2020.			
Problema específico 2	Objetivo específico 2	Hipótesis específica 2	Variable específica 2	Técnica de recolección de datos	Tamaño de la muestra
¿Cómo la gestión del talento humano con referencia al desempeño evita el ausentismo laboral en el Departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora Lima 2020?	Determinar como la gestión del talento humano con referencia al desempeño evita el ausentismo laboral en el Departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora Lima 2020.	La gestión del talento humano con referencia al desempeño evita el ausentismo laboral en el Departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora Lima-2020.	I: Desempeño (cualitativa) D: Ausentismo Laboral (cualitativa)	Encuesta	
Problema específico 3	Objetivo específico 3	Hipótesis específica 3	Variable específica 3		Tamaño de la muestra
¿Cómo la gestión del talento humano con referencia al comportamiento evita el ausentismo laboral en el Departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora Lima 2020?	Determinar como la gestión del talento humano con referencia al comportamiento evita el ausentismo laboral en el Departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora Lima 2020.	La gestión del talento humano con referencia al comportamiento evita el ausentismo laboral en el Departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora Lima-2020.	I: Comportamiento (cualitativa) D: Ausentismo Laboral (cualitativa)	Cuestionario	

Apéndice 02. Ejemplares de cuestionarios

CUESTIONARIO

VARIABLE: 01 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Introducción

El presente instrumento pretende medir el nivel de la Gestión del Talento Humano que tiene la empresa a través de los trabajadores que labora en ella.

Autora: Zusi Tuesta de la Universidad de las Américas

DATOS PERSONALES:

Cargo: _____

Sexo:

Masculino	Femenino

INSTRUCCIONES:

- Desarrolla todos los reactivos.
- Por favor desarrolle el instrumento con la sinceridad que a usted la caracteriza.
- El desarrollo de este cuestionario tiene una duración máxima de 10 minutos.
- Para calificar cada reactivo, utilice la siguiente leyenda:

Siempre	Casi Siempre	Indiferente	Casi Nunca	Nunca
5	4	3	2	1

N°	MOTIVACIÓN	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
1	¿Considera que en la gestión del talento humano la motivación influye en el análisis del departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?					
2	¿Considera que la gestión del talento humano permite observar la motivación en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?					
3	¿Considera que la motivación de la gestión del talento humano permite el desarrollo de encuestas en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?					

N.º	DESEMPEÑO	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
4	¿En la gestión del talento humano la capacidad laboral puede ser medida en el desempeño en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?					
5	¿En gestión del talento humano el desempeño determina las estrategias a seguir en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?					
6	¿La productividad determina el éxito del desempeño en la gestión del talento humano en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?					

N.º	COMPORTAMIENTO	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
7	¿El comportamiento influye la gestión del talento humano dentro de la organización en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?					
8	¿El estudio del comportamiento influye en la gestión del talento humano en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?					
9	¿Considera que la gestión del talento humano determina el comportamiento para optimizar el desempeño en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?					

VARIABLE 02: AUSENTISMO LABORAL

INTRODUCCIÓN

El presente instrumento pretende medir el nivel Ausentismo Laboral que tiene la empresa a través de los trabajadores que labora en ella.

Autora: Zusi Tuesta de la Universidad de las Américas

DATOS PERSONALES:

Cargo: _____

Sexo:

Masculino	Femenino

INSTRUCCIONES:

- Desarrolla todos los reactivos.
- Por favor desarrolle el instrumento con la sinceridad que a usted la caracteriza.
- El desarrollo de este cuestionario tiene una duración máxima de 10 minutos.
- Para calificar cada reactivo, utilice la siguiente leyenda:

Siempre	Casi Siempre	Indiferente	Casi Nunca	Nunca
5	4	3	2	1

N.º	CALIDAD DE TRABAJO	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
1	¿Considera que la calidad de trabajo es motivo para prevenir el ausentismo laboral del departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?					
2	¿La calidad de trabajo se relaciona con los resultados del ausentismo laboral en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?					
3	¿La calidad de trabajo permite la medición del ausentismo laboral en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?					

5	¿Considera que la estabilidad emocional permite el trabajo en equipo y disminuye el ausentismo laboral en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?					
6	¿la estabilidad emocional permite identificar estrategias para superar el Ausentismo Laboral en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?					

N.º	ESTABILIDAD EMOCIONAL	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
4	¿Considera que la estabilidad emocional ayuda en la comunicación para evitar el Ausentismo laboral en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?					

N.º	ESTRÉS	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
7	¿El estrés genera el desarrollo de la frustración donde permite que exista el ausentismo laboral en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?					
8	¿Considera que el estrés produce ansiedad que influye a su vez en el Ausentismo Laboral en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?					
9	¿Considera que el estrés por carga laboral produce nerviosismo que incide en el Ausentismo Laboral en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora?					

Muchas gracias.

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Siempre	Casi siempre	Indiferente	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

ITEMS	MOTIVACIÓN				DESEMPEÑO				COMPORTAMIENTO				
	1	2	3		4	5	6		7	8	9		
1	3	4	4	11	5	4	5	14	4	4	5	13	38
2	2	2	3	7	3	3	3	9	3	2	2	7	23
3	3	3	4	10	5	5	5	15	4	5	5	14	39
4	3	4	3	10	3	4	4	11	3	4	4	11	32
5	2	3	4	9	2	3	3	8	3	4	5	12	29
6	3	4	4	11	3	3	5	11	3	4	4	11	33
7	3	3	4	10	3	4	3	10	3	2	4	9	29
8	3	4	3	10	3	4	5	12	3	4	4	11	33
9	3	2	3	8	3	3	3	9	3	4	3	10	27
10	3	2	3	8	2	3	4	9	3	4	3	10	27
11	4	3	4	11	4	5	4	13	3	4	5	12	36
12	4	5	5	14	5	5	5	15	2	3	4	9	38
13	4	5	5	14	5	5	4	14	4	3	5	12	40
14	4	3	3	10	3	4	5	12	3	4	4	11	33
15	4	5	5	14	4	5	3	12	2	4	5	11	37
16	3	5	4	12	2	2	5	9	4	4	5	13	34
17	2	3	4	9	3	4	4	11	4	3	5	12	32
18	4	5	4	13	4	5	5	14	4	3	5	12	39
19	3	4	5	12	4	5	4	13	3	4	4	11	36
20	5	4	5	14	5	5	5	15	4	5	4	13	42

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE 1: AUSENTISMO LABORAL

Siempre	Casi siempre	Indiferente	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

ITEMS	CALIDAD DE TRABAJO				ESTABILIDAD EMOCIONAL				ESTRÉS				
	1	2	3		4	5	6		7	8	9		
1	4	5	4	13	3	4	3	10	4	5	3	12	35
2	4	4	3	11	2	2	2	6	3	3	3	9	26
3	5	4	3	12	3	4	4	11	4	5	5	14	37
4	4	4	4	12	4	5	5	14	5	4	5	14	40
5	3	4	4	11	3	3	4	10	3	3	4	10	31
6	3	3	3	9	3	4	5	12	3	4	5	12	33
7	3	4	3	10	3	4	5	12	3	4	4	11	33
8	2	4	4	10	3	4	5	12	3	4	3	10	32
9	3	4	4	11	3	4	3	10	3	3	5	11	32
10	3	4	3	10	3	4	3	10	2	4	5	11	31
11	4	3	5	12	3	4	4	11	3	4	4	11	34
12	3	5	4	12	4	3	4	11	4	5	5	14	37
13	4	4	4	12	4	4	5	13	4	5	5	14	39
14	4	4	4	12	4	3	5	12	4	5	5	14	38
15	4	4	5	13	5	5	5	15	4	3	5	12	40
16	4	5	5	14	3	4	4	11	4	4	4	12	37
17	4	3	4	11	3	4	5	12	5	4	4	13	36
18	3	3	5	11	4	5	4	13	4	5	5	14	38
19	4	5	2	11	4	5	5	14	4	4	4	12	37
20	5	4	5	14	5	5	5	15	4	5	4	13	42

Apéndice 04. Ficha de validación de expertos

Ficha de Validación de Experto N° 01

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del validador: Yalón Leal, Ricardo Enrique
- 1.2. Grado Académico: Mg.
- 1.3. Institución donde labora: Oxigena Fusión Médica SAC.
- 1.3.1. Especialidad del validador: AD.
- 1.3.2. Título de la investigación: **Gestión del Talento Humano para evitar el Ausentismo Laboral en el Departamento de Enfermería en el Hospital María Auxiliadora – Lima 2020**
- 1.3.3. Autor del Instrumento: **Zusi del Rocio Tuesta Loja**
- 1.3.4 Instrumento:

ENCUESTA.....

ASPECTO GLOBAL DEL INSTRUMENTO

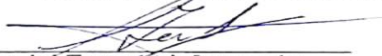
INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado, específico y comprensible.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
5. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias, los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.				X	

PROMEDIO DE VALORACIÓN: **OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha Lima, 19 Julio de 2020


 Firma del Experto Informante
 DNI N° 16821998
 Teléfono N° 996496544

ASPECTO GLOBAL DEL INSTRUMENTO


INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado, específico y comprensible.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
5. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias, los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.				X	

PROMEDIO DE VALORACIÓN: **OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha Lima 19 Julio de 2020


 Firma del Experto Informante
 DNI N° 16421212
 Teléfono N° 996496544

Ficha de Validación de Experto N° 02

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del validador: HUGO MARTIN PALOMINO TRAVERSO

1.2. Grado Académico: MAGISTER

1.3. Institución donde labora: Universidad Federico Villareal EPG

1.3.1. Especialidad del validador: ADMINISTRADOR

1.3.2. Título de la investigación: **Gestión del Talento Humano para evitar el Ausentismo Laboral en el Departamento de Enfermería en el Hospital María Auxiliadora – Lima 2020**

1.3.3. Autor del Instrumento: Zusi del Rocio Tuesta Loja

1.3.4 Instrumento:

ENCUESTA.....

ASPECTO GLOBAL DEL INSTRUMENTO

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1.CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado, específico y comprensible.				x	
2.OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.				x	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.			x		
4.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				x	
5. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada				x	
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias, los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				x	
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos			x		
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.			x		
9..METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				x	
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.				x	

PROMEDIO DE VALORACIÓN: **OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

- () El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
 (x) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lima 25 de Julio del 2020



Firma del Experto Informante.
 DNI. N° 07761411
 Teléfono N° 996131968

ASPECTO GLOBAL DEL INSTRUMENTO

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1.CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado, específico y comprensible.			x		
2.OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.				x	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				x	
4.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				x	
5. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada			x		
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias, los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				x	
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos			x		
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				x	
9..METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				x	
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.				x	

PROMEDIO DE VALORACIÓN: **OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

- () El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
 (x) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lima 25 de Julio del 2020



Firma del Experto Informante.
 DNI. N° 07761411
 Teléfono N° 996131968

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del validador: TORRES VARGAS VICTOR MANUEL.

1.2. Grado Académico: CONTADOR PUBLICO COLEGIADO.

1.3. Institución donde labora: MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE RODRIGUEZ DE MENDOZA.

1.3.1. Especialidad del validador: GERENCIA DE TALENTO HUMANO.

1.3.2. Título de la investigación: **Gestión del Talento Humano para evitar el Ausentismo Laboral en el Departamento de Enfermería en el Hospital María Auxiliadora – Lima 2020**

1.3.3. Autor del Instrumento: **Zusi del Rocio Tuesta Loja**

1.3.4 Instrumento:

ENCUESTA.....


ASPECTO GLOBAL DEL INSTRUMENTO: VARIABLE GESTION DEL TALENTO HUAMNO

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado, específico y comprensible.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.			X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.			X		
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad		X			
5. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada			X		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias, los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.			X		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico			X		
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.				X	

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 3.3 OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- () El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
 (X) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: Rodríguez de Mendoza 20 de julio del 2020


VICTOR MANUEL TORRES VARGAS
 CPC 028-0399
 CONTADOR

Firma del Experto Informante.
 DNI. N° 40231487.
 Teléfono N° 958756737

ASPECTO GLOBAL DEL INSTRUMENTO: VARIABLE AUSENTISMO LABORAL

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado, específico y comprensible.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.			X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.		X			
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad			X		
5. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada			X		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias, los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.			X		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos			X		
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.		X			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.				X	

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 3.1 OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- () El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
 (X) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: Rodríguez de Mendoza 20 de julio del 2020


VICTOR MANUEL TORRES VARGAS
 CPC 028-0399
 CONTADOR

Firma del Experto Informante.
 DNI. N° 40231487
 Teléfono N° 958756737

Apéndice 05. Declaración Jurada

APÉNDICE 05

DECLARACIÓN JURADA.

Señores:

Universidad Peruana de las Américas S.A

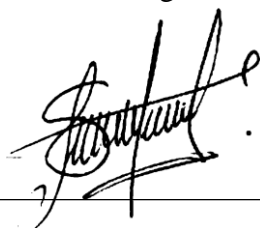
Me es grato dirigirme a ustedes para saludarles cordialmente, asimismo expresarles que la Bachiller la Srta. Zusi del Rocio Tuesta Loja identificada con DNI 46682411, realizó su estudio de investigación en nuestro establecimiento para optar el título de Licenciado en Administración y Gestión de Empresas.

Cabe mencionar que el departamento de enfermería del Hospital fue objeto de estudio, por ello se lo brindo información real, autorizando utilizar la información para la recolección de datos.

Para la constancia y validez en cumplimiento, firmo el presente documento para los fines legales pertinentes.

Atentamente

Lima, 24 de agosto de 2020



Tuesta Loja Zusi del Rocio
Bach. Ciencias Administrativas y
Gestión de Empresas.
DNI: 46682411