



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Gestión del Talento Humano e Influencia en el Desarrollo Organizacional del Personal
Administrativo del Hospital Teodoro Maldonado Carbo, Guayaquil-Ecuador, 2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Soc. Placencia Reinoso, Karen Narcisa (ORCID: 0000-0002-1642-0136)

ASESOR:

Dr. Luis Rolando Alarcón Llontop (ORCID: 0000-0001-9912-1299)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

PIURA - PERÚ

2019

Dedicatoria

A mi Angel en la tierra mi madre Mariana, por siempre confiar en mi y darme su completo apoyo en todo lo que me he propuesto en la vida, a mi hermana Mafer por su amor y apoyo incondicional, a mi partner del alma que me ayudo a lograr esta meta y con su apoyo para poder alcanzarlo.

Agradecimiento

A Dios por permitirme culminar esta etapa, a mis compañeros de trabajo, a mis amigos Víctor y Andrea, a ellos y a más, muchas gracias.

Pagina del jurado



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 11:30AM, del día 05 DE ABRIL DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO E INFLUENCIA EN EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL TEODORO MALDONADO CARBO, GUAYAQUIL-ECUADOR, 2018." presentada/o por el /la bachiller **PLACENCIA REINOSO, KAREN NARCISA**.

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: _____
Aprobar por unanimidad

En consecuencia, el/la graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como apta para recibir el grado académico de **MAESTRO (a) EN GESTIÓN PÚBLICA**.

Piura, 05 de Abril de 2019



MG. TORRES NIÑEZ KARL FRIEDERICK
PRESIDENTE



MG. CASUSOL MORENO FERNANDO ELÍAS MANUEL
SECRETARIO



DR. ALARCON LLLONTOP LUIS ROLANDO
VOCAL

Declaratoria de autenticidad

Declaratoria de autenticidad

Yo, Karen Narcisa Placencia Reinoso, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, con CI 0921164976, con la tesis titulada "Gestión del Talento Humano e Influencia en el Desarrollo Organizacional del Personal Administrativo del Hospital Teodoro Maldonado Carbo, Guayaquil-Ecuador, 2018."

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por tanto la tesis no ha sido plagada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a sus autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros) asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo

Tumbes, Agosto del 2018



Karen Narcisa Placencia Reinoso.

CI: 0921164976

Índice general

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice general.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. Introducción.....	1
1.1 Realidad Problemática.....	1
1.2 Trabajos previos.....	2
1.3 Teorías relacionadas al Tema.....	5
1.4 Formulación del problema.....	18
1.5 Justificación.....	19
1.6 Hipótesis.....	20
1.7 Objetivos.....	22
II. Metodo.....	23
2.1 Tipo de investigación.....	23
2.2 Diseño de investigación.....	23
2.3 Variables de estudio.....	24
2.4 Operacionalización de variables.....	24
2.5 Población y Muestra.....	26
2.6 Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	28
2.7 Método de análisis de datos.....	28
2.8 Aspectos éticos.....	29
III. Resultados.....	29
IV. Discusión.....	43
V. Conclusiones.....	46
VI. Recomendaciones.....	48
VII. Referencias.....	49
ANEXOS.....	55

Índice de tablas

Tabla 1. Matriz gestión de talento humano.....	24
Tabla 2. Matriz de influencia del desarrollo organizacional.....	25
Tabla 3. Personal administratio Hospital Teodoro Maldonado Carbo.....	26
Tabla 4. Gestión del talento humano y desarrollo organizacional según el personal administrativo del hospital Teodoro Maldonado carbo.....	27
Tabla 5. Proceso de admisión de personas y desarrollo organizacional se según el personal administrativo del hospital Teodoro Maldonado carbo.....	30
Tabla 6. Proceso de colocación de personas y desarrollo organizacional según el personal administrativo del hospital Teodoro Maldonado carbo.....	31
Tabla 7. Proceso de compensación de personas y desarrollo organizacional según el personal administrativo del hospital Teodoro Maldonado carbo.....	32
Tabla 8. Proceso de desarrollo de personas y desarrollo organizacional según el personal administrativo del hospital Teodoro Maldonado carbo.....	33
Tabla 9. Proceso de retención de personas y desarrollo organizacional según el personal administrativo del hospital Teodoro Maldonado carbo.....	34
Tabla 10. Proceso de evaluación de personas y desarrollo organizacional según el personal administrativo del hospital Teodoro Maldonado carbo.....	35
Tabla 11. Correlación gestión de talento humano y desarrollo organizacional.....	36
Tabla 12. Correlación proceso de incorporación de personas y desarrollo organizacional.....	37
Tabla 13. Correlación proceso colocación de personas y desarrollo organizacional.....	38
Tabla 14. Correlación proceso recompensas y desarrollo organizacional.....	39
Tabla 15. Correlación procesos capacitación e integración y desarrollo organizacional.....	40
Tabla 16. Correlación procesos retención de personas y desarrollo organizacional.....	41
Tabla 17. Correlación procesos evalacion de personas y desarrollo organizacional.....	42

Indice de figuras

Figura 1 Gestión de talento humano y desarrollo organizacional.....	30
Figura 2 Admisión de personas y desarrollo organizacional.....	30
Figura 3 Colocación de personas y desarrollo organizacional.....	31
Figura 4 Compensación de personas y desarrollo organizacional.....	32
Figura 5 Desarrollo de personas y desarrollo organizacional.....	33
Figura 6 Retención de personas y desarrollo organizacional.....	34
Figura 7 Evaluación de personas y desarrollo organizacional.....	35

Resumen

El presente trabajo de investigación titulado “Gestión del Talento Humano y su influencia en el desarrollo organizacional del Hospital Teodoro Maldonado Carbo – Guayaquil, 2018, tuvo como propósito principal determinar el nivel de relación que existe entre la gestión del Talento Humano y el desarrollo organizacional del personal administrativo del Hospital Teodoro Maldonado Carbo – Guayaquil, 2018, estudio elaborado en el contexto de una institución pública con crecimiento constante de personal, enmarcada en un proceso de modernización para la mejora de la atención promovido por el Instituto Ecuatoriano de seguridad social. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, basado en el paradigma positivista y diseño no experimental de carácter transversal con alcance correlacional. Se recolectó información aplicando la encuesta como principal técnica empleando el instrumento del cuestionario para ambas variables, que brindaron información acerca de las variables ya mencionadas, a través de sus distintas dimensiones cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente. La población estuvo constituida por 744 colaboradores y funcionarios y la muestra fue de 254 trabajadores administrativos, La investigación permitió afirmar que efectivamente existe relación directa y determinante entre la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional según el personal del Hospital Teodoro Maldonado Carbo – Guayaquil, 2018, siendo el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,737, la cual demostró una alta influencia de una variable sobre la otra.

Palabras clave: Gestión del Talento Humano, desarrollo organizacional y correlación

Abstract

This research work entitled "Human Talent Management and its influence on the organizational development of Hospital Teodoro Maldonado Carbo - Guayaquil, 2018, had as its main purpose to determine the level of relationship that exists between the management of Human Talent and the organizational development of the Administrative Staff of IESS Hospital Teodoro Maldonado Carbo - Guayaquil, 2018, a study prepared in the context of a public institution with constant staff growth, framed in a process of modernization to improve the care promoted by the Ecuadorian Institute of social security.

The research had a quantitative approach, based on the positivist paradigm and non-experimental design of transversal character with correlational scope. Information was collected applying the survey as the main technique using the questionnaire instrument for both variables, which provided information about the variables already mentioned, through its different dimensions whose results are presented graphically and textually. The population consisted of 744 collaborators and officials and the sample was 254 administrative workers, The research allowed to affirm that there is indeed a direct and decisive relationship between the management of human talent and organizational development according to the staff of Hospital Teodoro Maldonado Carbo - Guayaquil, 2018, being the Rho correlation coefficient Spearman of 0.777, which showed a high influence of one variable on the other.

Keywords: Human Talent Management, organizational development and correlation.

I. Introducción

1.1 Realidad problemática

La Seguridad Social Ecuatoriana se creó en marzo de 1928, en la legislatura del Dr. Isidro Ayora. Con el Decreto Ejecutivo No. 18, distribuido en la Gaceta Oficial No. 590 del 13 de marzo de 1928, se realizó el fondo de retiro, Montepío Civil, Retiro y Montepío Militar, ahorro y cooperativa, que se denominó Fondo de pensiones, lo que garantizó a las autoridades públicas, bancarios y a militares (Sasso, 2011).

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), según la Ley del Seguro Social obligatorio es una empresa cuya asociación y trabajo depende de los estándares de solidaridad, compromiso, inclusión, valor, efectividad, subsidiariedad y adecuación. Se encarga de aplicar el Sistema de seguro general obligatorio que es una parte del marco nacional de la Seguridad Social (IESS, 2017).

El Convenio Bilateral de Seguridad Social Hispano Ecuatoriano consiste en sumar los aportes de Ecuador y España, adquiriendo el derecho a la jubilación por vejez, invalidez y montepío (viudedad y orfandad), previo al cumplimiento de los requisitos establecidos, en el país que presente el trámite. (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2017).

Canadá International Acreditación es una organización independiente fundada en 1958, para garantizar la excelencia en los servicios de salud, medibles en tres niveles: oro, platino y diamante. Desde junio, un total de 20 unidades de salud de IESS, incluyendo hospitales básicos, generales y especializados, iniciaron un proceso de reestructuración para implementar un modelo de gestión basado en la seguridad del paciente, a fin de obtener la acreditación internacional. (VDS) (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2016).

Las instituciones de salud ejercen un papel esencial en las sociedades, teniendo que ser constantemente actualizadas y, sobre todo, priorizar la gestión del talento humano que hoy es el recurso más importante disponible para las organizaciones (Tordesillas, 2009).

Se tiene en cuenta que todo servicio tiene como resultado primordial lograr la satisfacción de los usuarios, se deben partir indagando las áreas donde exista mayor necesidad de cambio, por lo tanto, ante lo mencionado se considera importante realizar una investigación sobre la gestión de talento humano y su influencia en el desarrollo organizacional del personal administrativo. Sin embargo, las características de la gestión del talento humano no contribuyen al desarrollo organizacional del hospital Teodoro Maldonado Carbo en la ciudad de Guayaquil, debido a que existen problemas en los procesos relacionados a estos recursos.

El proceso de selección del personal se lleva de manera inadecuada, existe desconocimiento del personal sobre las necesidades que tiene el hospital, la ausencia de planificación y de capacitación lo que incide en los indicadores de los resultados positivos de la institución. Es primordial también mencionar que existe una excesiva rotación de personal, en los cargos que son escogidos al momento provocando insatisfacción laboral de las diferentes áreas del hospital Teodoro Maldonado Carbo.

Al no darse solución inmediata a esta problemática, persistirá la inconformidad del personal viéndose reflejado en los reclamos persistente de los pacientes quienes esperan ser atendidos de manera eficaz, más aún el hospital estaría expuesto a ser paralizado en las actividades cotidianas. Por tal razón, se deduce que un plan estratégico contribuirá a mejorar la gestión de talento humano y su influencia en el desarrollo organizacional del personal administrativo mediante el manejo adecuado de los recursos humanos y procesos adecuados internos.

1.2 Trabajos previos

Mercado Chavarriaga, Moreno Martínez, y Peña Carrillo (2013) su investigación sobre 432 trabajadores, la muestra fue de 39 empleados, la recolección de datos se la obtuvo directamente por grupo investigador mediante la observación directa. Las dimensiones fueron Tiempo de selección, etapas de selección, introducción del departamento, desvinculación y retención de talentos. Por lo tanto, se obtuvieron los siguientes resultados: 1) Entre los métodos desarrollados para la elaboración del proyecto, está el personal que trabaja en las instalaciones de

E.S.E Hospital Universitario del Caribe, (39) personas, según lo indicado por el muestra, investigado directamente y aleatoriamente combinando personal de diferentes posiciones, áreas, géneros y forma de contratación; 2) Estos cuestionarios fueron entregado personalmente a cada uno y especificando la confiabilidad del investigación, que era anónimo y que todos los resultados serían para el mejora del hospital y utilizado con fines académicos; 3) Con el fin de extender el análisis a los resultados, la literatura citada en la bibliografía. Además, las conclusiones que con los resultados arrojados en las encuestas 75 Se observaron al hacer ciertas combinaciones con los diferentes datos; y 4) De igual forma, la observación por el grupo de investigación en sus estancias por la El HUC ayuda a aclarar la información.

Torres (2013) realizó la tesis de grado diseño de cuadro de mando de recursos humanos en el marco de las normativas legales para la Dirección Nacional de talento humano del Ministerio de Salud Pública del Ecuador, los objetivos estrategicos se enfocaron en el aumento de diferentes mecanismos a incorporar en la gestión del Ministerio de Salud para mejorar el desarrollo de las operaciones internas de la misma, tomando en cuenta la eficiencia, la seguridad, la prevención y promoción de la salud. La metodología usada fue de campo, las herramientas utilizadas para obtener informacion fue la entrevista y encuesta dirgida a los expertos de reclutamiento y selección de personal. Como resultados presetaron los investigadores el diseño de un cuadro de mando de Recursos Humanos: 1) Determinar la visión: se refiere a la situación futura que una empresa desea tener y el propósito es guiar a esta situación, marcar un camino basado en una visión común. Para definir la visión que tiene y analizar los siguientes factores: entorno de negocios, exigencia del propietario, finanzas, competencia central, desarrollo tecnológico; 2) Determinar los valores: Valores son las creencias y las convicciones de que algo es preferibles y / o dignas de apreciación, son la base para la elección de ciertas actitudes y los comportamientos, en una organización, los valores son un marco de referencia que definen la cultura organizacional; 3) Determinar las perspectivas y su relación con los objetivos: a través de reuniones acciones participativas entre el equipo de trabajo y los usuarios, causa y además, los objetivos se determinan de acuerdo con cada una de las perspectivas el propósito de transformar la visión en procesos y elementos tangibles. Las conclusiones que se

hicieron fueron: De acuerdo con los objetivos definidos, fue posible proyectar un Scorecard Operacional para cada uno de los subsistemas del Directorio debían priorizar objetivos, además del archivo para cada uno indicado; La gestión de la Dirección Nacional de Talento Humano fue identificada y analizada con base en la estructura posicional, la revisión de los manuales de proceso, procedimientos y funciones de las subunidades que componen este Directorio.

Fernández y Guevara (2015) realizaron una investigación basada en el Hospital IESS de Milagro, como objetivos específicos presentaron los siguientes: 1) Evaluar errores en el proceso de selección hospitalaria que se origina bajo rendimiento laboral. Identificar funciones actuales desalineadas en procesos de calidad Hospitalario; 2) Estudiar el efecto de no planificar programas de entrenamiento oportuna en los indicadores de rendimiento; 3) Determinar las causas de la rotación de personal para proponer alternativas que miran para la adaptación de las personas a la posición. El tipo de investigación fue correlacional, explicativo, cuantitativo, experimental y de campo. La población que utilizaron en el estudio fueron 162 funcionarios que laboran en el hospital del IESS, y la muestra establecida fue 114 funcionarios, el estudio aplicó diferentes métodos tales como: analítico-sintético, inductivo-deductivo, hipotético-deductivo. Las técnicas e instrumentos fueron: la encuesta dirigida a funcionarios, y la entrevista dirigida al gerente o supervisor inmediato de la empresa ya mencionada. En el análisis de resultados reveló que: 1) La institución no tiene un sistema sólido de gestión de personal, dejando programas de incentivo, entrenamiento, contratación eficiente y protección del capital humano. La institución prioriza la cantidad antes de la calidad y no mide periódicamente la productividad. Rotaciones de carga injustificadas son muy frecuentes, generando inestabilidad de empleo en oficial; 2) Está demostrado que el bienestar y el buen clima de trabajo se ven directamente reflejado en la satisfacción del cliente que es feliz a través de las buenas referencias que no es el caso del Hospital de Milagro. Es por eso que para en el medio de este estudio, algunas recomendaciones basadas resultados de la búsqueda de campo; 3) Las instituciones de hoy han visto la necesidad de implementar procesos que garantizan la buena gestión del talento humano desde que se ha convertido en el recurso más importante y potencial de cualquier organización y del Hospital IESS de Milagro está inmersa en esta realidad,

pero hasta ahora, de acuerdo con el instrumentos de investigación utilizados, ninguna acción fue mejora de la gestión del personal.

respuestas de tipo dicotómicas. La técnica escogida para el estudio fue la encuesta, en relación al instrumento se utilizó el cuestionario.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Enfoques teóricos

1.3.1.1 Historia del talento humano

En la época de los 90, surge el termino de gestti3n de talentto humano estableciéndose y desarrollandose con la incorporaci3n de nuevas competencias humanas al campo laboral organizacional, por lo que se han venido dando grandes cambios debido al desarrollo econ3mico y tendencias administrativas, ya que se pretender evolucionar y retener recurso humano de alta calidad, as3 mismo, ofreciendo oportunidad de capacitaci3n e innovaci3n (Sosa, 2016).

Nieto y Sol3rzano, (2014) de la Universidad Cesar Vallejo realizaron la tesis en sobre la relaci3n entre la gesti3n del talento humano y desarrollo organizacional en el ministerio de transportes y comunicaciones, Lima, 2014". Teniendo como objetivo primordial determinar la relaci3n que existe en la gesti3n del talento humano y desarrollo organizacional en el ministerio de transportes y comunicaciones, Lima. Esta investigaci3n tuvo un enfoque cuantitativo, de nivel b3sico y naturaleza descriptiva. El dise1o fue no experimental transversal de alcance correlacional, el procedimiento consisti3 en aplicar encuestas a una muestra de colaboradores de la instituci3n referente al proceso de admisi3n y contrataci3n, capacitaci3n, incentivos, beneficios que perciben, al clima laboral, motivaciones, cultura organizacional, adaptaci3n a los cambios, satisfacci3n laboral; para determinar su nivel de gesti3n del talento humano y nivel de desarrollo organizacional. Se examin3 la poblaci3n de 3.484 trabajadores con contrato administrativo de servicio que laboran en el ministerio de transportes y comunicaciones, Lima, 2014. Los funcionarios seleccionados fueron 20, considerados por su nivel de aportaci3n al estudio y este se considera muestreo no probabil3stico de tipo intencional logrando una muestra final de 30 trabajadores. Los datos fueron obtenidos con una escala empleando

El hombre ha venido evolucionando según las épocas pasadas y a lo largo de la vida, desde la época primitiva con actividades de caza, pesca y recolección hace más de 2.000 años a.c., en la época de la esclavitud donde las personas que no tenían recursos económicos eran discriminadas a tal punto perseguido hasta ser esclavos por su condición social, la época industrial donde comienzan a aparecer las industrias e inventos útiles para el desarrollo y evolución humana e industrial, y así hasta llegar a la actualidad que encontramos la tecnología en su potencia como una herramienta de soporte en el desarrollo de la sociedad.

1.3.1.2 Enfoques actuales del talento humano

Actualmente, la competitividad entre las empresas ha causado que se innoven herramientas de trabajo como son los modelos de desarrollo y desempeño, para el debido cumplimiento de objetivos institucionales y así, poder optimizar los beneficios de la organización desde el nivel superior que es el gerente hasta los empleados.

Los enfoques y modelos actuales están orientados, principalmente en la comunidad industrial. Por lo tanto, destacan los modelos basados en los procesos de producción reales, con diagnósticos altamente detallados centrados en lo presente y repetitivo en la información, los objetivos operativos, la planificación formal y enfocados en un solo canal de comunicación, como la comunicación verbal (Escobar, 2016).

El enfoque moderno para la gestión de organizaciones como Rábago (2011) cree que el componente humano es la parte esencial de la empresa y que la empresa tiene tres tipos de capital: económico, intelectual y emocional.

Métodos actuales para la gestión de recursos humanos: hombres y mujeres son una parte importante de la organización para lograr sus objetivos (Nieto, 2013).

Esta surge después de la revolución industrial, ya que aumentó el crecimiento de las empresas en la época, surgiendo la necesidad de desarrollar las competencias y la eficiencia en las organizaciones.

1.3.1.3 Principios del talento humano

En particular cada ciencia se basa en sus fundamentos y principios como la tiene la teoría clásica con los siguientes principios según Fayol:

- División de Trabajo
- Autoridad
- Disciplina
- Unidad de Dirección
- Unidad de Mando
- Subordinación de interés individual al bien común
- Remuneración
- Centralización
- Cadena escalar
- Orden
- Equidad
- Estabilidad del personal
- Iniciativa
- Espíritu de equipo

Dividiendo las actividades industriales en seis grupos como lo son: técnicas, comerciales, financieras, de seguridad, económicas y administrativas. (López Montesinos, 2002).

1.3.2 Teorías generales y específicas

1.3.2.1 Teoría socialista del talento humano

El motor de progreso constante de la sociedad es el talento humano, a través de un sistema de gestión correctamente aplicado se puede acceder a un desarrollo social en igualdad de oportunidades (Ramírez, 2017).

En la sociedad es importante promover las capacitaciones a los trabajadores como parte de los procesos de talento humano que facilita adquirir y perfeccionar habilidades, destrezas, actitudes y conocimientos con respecto a actividades que

realizan durante su jornada de trabajo, de esta forma se brinda oportunidades de crecimiento dentro y fuera de la organización para el mejoramiento de su desempeño laboral (Negrete, 2012).

El aprendizaje organizacional, contribuye los aspectos que se destacan dentro del enfoque de la gestión de talento humano, por lo que se observa que sólo las organizaciones aprenden a través de individuos que han sido integrados a capacitaciones en distintas áreas; lo cual indica que no existe aprendizaje organizacional sin aprendizaje individual, lo cual también presenta repercusión en el desenvolvimiento social de cada trabajador (Pardo, 2016).

1.3.2.2 Administración relacionada al talento humano

Hitt, Black, & Porter (2006) refiere que la administración es cuyo proceso que estructura y utiliza colectivamente los recursos dirigir el logro de las metas, de esta manera poder realizar las actividades organizacionales. (p.8).

Martínez (2002) señala que la administración se refiere a un sistema de planificación de acciones, recursos y resultados en las organizaciones. La concepción de la administración evoluciona en cuanto al manejo complejo de organizaciones al involucrarse en el entorno dinámico que hay entre la sociedad y las empresas delimitando las prioridades. (p. 4).

1.3.2.3 Organizaciones modernas y su estudio del talento humano

Etzioni (1996), cree que estos sistemas tienen objetivos determinados, por lo tanto no se ajustan a un modelo universal. Sin embargo, de que unas se parezcan a otras y tengan similitudes, estas se agrupan en diferentes aspectos que permitirán analizar comparativamente y resaltar singularidades.

Los factores básicos de la administración es planear, organizar, dirigir y controlar. Ésa es la definición de la escuela del proceso administrativo, o enfoque funcional de la administración Fayol (1841-1925).

1.3.3 Definición de las variables

1.3.3.1 Gestión de talento humano

1.3.3.2.1 Gestión

Werther y Davis (2008), expresaron que la consecución del negocio moderno se enfoca en la identificación adecuada del talento adecuado en el lugar y tiempo correctos. Contribuciones del área de la gestión de activos humanos para el éxito de la empresa es importante cuando se trata de determinar quién debe ser parte de la organización. La identificación del talento es una potencia estratégica, ya que se esfuerza por identificar, desarrollar y mantener el talento preciso para alcanzar los objetivos corporativos. Por estas razones, las empresas actuales a menudo construyen su propia decisión de identificación del talento.

1.3.3.2.2 Importancia de la gestión de talento humano

La gestión del talento humano también es primordial porque forma parte del crecimiento y mantenimiento del esfuerzo humano y capacidades que posee un individuo siendo parte de una organización que beneficiará a la misma y de un país (Ibañez, 2011).

Por otro lado, esto va a depender mucho de la cultura la empresa, sus características, estructura, su ambiente laboral, sus procesos internos y los aspectos tecnológicos que requieran llevar a cabo en su organización. (Chiavenato, 2008).

1.3.3.2.3 Recursos humanos

Chiavenato (2011), aporta también diciendo que cada individuo no solo es un recurso principal para las organizaciones, sino también son seres dotados de capacidades, habilidades y factores que permitirán el desarrollo de la misma por sus características individuales.

Las instituciones actualmente consideran al elemento humano el recurso más valioso; sin embargo, el mundo se proyecta una disputa mas bien por los recursos materiales no renovables pero fundamentales para la producción.

A continuación se enlista algunos objetivos buscados o esperados:

- Atraer talentos cualificados y capaces de adquirir habilidades para la corporación.
- Retiene talentos Gere motivación en talento.
- Ayuda al talento para su desarrollo.

Algunos objetivos no buscados, si no que éstos serán agregados son:

- Aumento de productividad
- Mejora del clima de trabajo.
- Completo cumplimiento de las reglas y estatutos legales.
- Competitividad de la empresa (Anzil, 2010).

Hay muchos beneficios para las empresas que disponen de los talentos de sus trabajadores, en la cual encontramos los siguientes:

- Reducción significativa de la brecha entre las habilidades requeridas por la organización y la disposición del socio.
- Mejora continua para lograr una mayor eficiencia y eficiencia.
- Promover una cultura para alcanzar objetivos organizacionales con un rendimiento superior.
- Renovar la cultura organizacional y el ambiente de trabajo.
- Alta satisfacción de los empleados en los empleados
- Reduce la rotación de personal y aumenta la retención de personal clave. (Perez, 2016).

1.3.3.2.4 Gestión del talento humano

Alles (2010) menciona que es influyente la voluntad en cada persona para en el ejercicio de sus capacidades y así ejecutar acciones para lograr los objetivos planteados. Ésta es un técnica favorable para afrontar nuevos retos que se presentan en el mundo empresarial y garantizar el mejor desarrollo administrativo como producto del potencial de cada persona que integra una organización (pg.24).

El talento humano se lo define como el principal activo de una empresa o entidad sea pública o privada, pues son los empleados o trabajadores los que toman decisiones, según la planificación establecida, son ellos quienes finalmente operan la empresa en busca de un objetivo preestablecido (Covey, 1996).

Al aplicar el recurso humano, evidentemente se está considerando a la persona como un elemento importante para el desarrollo de diversas actividades, además esta catalogado como el capital principal, el cual posee habilidades y características que le dan movilidad y acción a toda empresa o entidad, a esto se le denomina talento humano.

1.3.3.2 Desarrollo organizacional

1.3.3.2.1 Organización

La organización en el ámbito empresarial supone que se establezca una estructura planificada para promover una correcta sistematización de los recursos existentes, a través de jerarquías, disposición y agrupación de labores con el fin de realizar las distintas actividades de la organización de la manera más pragmática (Franklin Fincowsky, 1998).

La organización aplicada en las entidades públicas o privadas no surgen de simple casualidad. Antes de crear una empresa, sus cabezas principales deben tener clara la forma en que ésta se establecerá la planificación con vistas a las actividades propias de la actividad de bienes o servicios y al cumplimiento de las distintas metas (De la Rosa Alburquerque & Lozano Carrillo, 2009).

Se define como organización al sistema escogido para lograr distintos propósitos a través de los recursos humanos, siendo evidentemente un derivado del talento de los trabajadores o empleados de la empresa o entidad, y a su vez con relacionándose con otras organizaciones que permiten elaborar una planificación y coordinación colectiva para lograr un fin específico (Milgrom, 1993).

1.3.3.2.2 Desarrollo organizacional

Según, Richard Beckhard (1969) la DO se basa en un método de acción planificado de cambio en el que se recoge la información sobre problemas y actitudes y la retroalimentación se reproduce y se adoptan medidas para iniciar planes de acción para mejorar una condición.

Hornstein, Bunker, Burke, Gindes y Lewicki (1971) sitúa el origen de la organización en 1924, basado en el estudio hoy y antología de la investigación en psicología aplicada al trabajo en la planta de Hawthorne de la Western Electric

Company, EE.UU. La influencia de los factores conductuales encontró resultados en el trabajo organizado (Rosales, 2017).

Chiavenato pertenece al origen de DO incluyen:

1.3.3.2.3 Cambios en el desarrollo organizacional

Para determinar el clima de una organización, de cómo es su rendimiento, su satisfacción, etc. En otras palabras, la percepción de los empleados del entorno de

- La dificultad relativa de sistematizar los conceptos en las diferentes teorías de la organización.
 - Profundizar y difundir los estudios de motivación humana.
 - Realización de los primeros experimentos de laboratorio sobre el comportamiento humano.
 - La mayoría de los cambios que ocurren en el entorno organizacional.
 - Esto significa que los entornos son organizaciones más dinámicas, más complejas, el desarrollo y la diversificación de la tecnología.
 - Desarrollo y expansión de la teoría administrativa, que requiere un enfoque sistemático en el que la complejidad y la interacción ambiental son de interés.
- trabajo de la respuesta a una incognita importante basada en como le gustaría trabajar en esta organización. (Danny, 2012).

1.3.3.2.4 Definiciones relacionadas al desarrollo organizacional

Para mejor comprensión de la variable, en el presente marco se mencionan varias definiciones:

Chiavenato (2009) refirió que el desarrollo organizacional involucra los cambios del objetivo principal en cuanto al personal de la empresa, la naturaleza y la calidad de la interacción laboral, sobresaltando la cultura organizacional (p. 647).

Contraponiéndose a la esencia de los dos autores, Hampton (2003) le da un enfoque diferente acotando que “el desarrollo organizacional trata del análisis completo y explícito de los conflictos y cambios en las relaciones interpersonales, laborales, departamentales, sus productos, servicios, sus procesos de fabricación, su infraestructura, sus recursos, tanto personales y financieros para hacer frente a las necesidades de la empresa, tanto en el presente como en el futuro” (p.45).

Cabe incluir que en su trabajo investigativo, Pico (2015) menciona quem - “el desarrollo organizacional es una aplicación y una transferencia global del conocimiento de las ciencias de la conducta al desarrollo planificado, al mejoramiento y al reforzamiento de las estrategias, de las estructuras y de los procesos que favorecen la eficiencia de las empresas” (p.1).

1.3.3.2.5 Objetivos del desarrollo organizacional

- Dé una idea del desarrollo organizacional, sus suposiciones básicas y su proceso, y presente varios modelos de DO basados en cambios estructurales, comportamentales o en ambas.
- Permitir una visión crítica de las diversas formas de intervención en las organizaciones.
- El surgió a partir de 1962, un conjunto complejo de ideas sobre el hombre, la organización y el ambiente, que busca promover el crecimiento y el desarrollo de acuerdo con su potencial.
- Varios autores la aplican como la interacción con la administración. (Teorías, 2012).

1.3.4 Dimensiones de las variables

1.3.4.1 Gestión de talento humano

1.3.4.1.1 Admisión de Personas

Corresponde al proceso que comprende la selección y las diferentes etapas del reclutamiento de los talentos que formaran parte de la institución. La organización a

través de este proceso incorpora a su equipo con un enfoque estratégico personas que cumplan y aprueben todas las exigencias de las vacantes existentes.

Chiavenato (2009), referente al proceso de admisionar personas menciona que los pasos para incorporar a personas es el camino para ingresar en una empresa, siendo un paso importante para poder determinar el ingreso de un persona según sus características individuales que contribuyan al puesto establecido o la vacante necesaria. El proceso de selección se basa en encontrar a personas con ciertas actitudes, conocimientos y aspectos que exige la empresa (p. 102).

1.3.4.1.2 Colocación de personas

La colocación de personas corresponde a algunos aspectos que buscan la adaptación y orientación de los talentos a los cargos. Define actividades y diseña la estructura organizacional y los puestos que los funcionarios deberán ocupar y de esta forma ser medidos a través de la evaluación de desempeño.

El proceso para la organización de personas es definido por Chiavenato (2009), afirman que las personas que tienen la experiencia y los conocimientos para un cargo específico será quién desempeñará de mejor manera sus funciones dentro de la empresa. Por lo tanto, cada empresa formula y define los perfiles, las reglas y requisitos para poder cumplir el puesto de trabajo (p. 172).

1.3.4.1.3 Compensación de las Personas

En su aporte sobre al desarrollo de la teoría de GTH Chiavenato (2009), hace referencia a la compensación de personas, afirmando que es un proceso de mucha importancia para los empleadores en cuanto al incentivo y motivación de los mismos para que puedan cumplir metas y objetivos trazados individuales y colectivos que sean satisfactorios para la empresa. Por lo tanto, este proceso ofrece recompensar el esfuerzo y reconocer el servicio que brindan los trabajadores para que de esta manera haya un mejor desenvolvimiento en la organización en cuanto a sus funciones (p. 278).

Además, Chiavenato agrega que las instituciones, en búsqueda de un resultado de los colaboradores, emplean sistemas de recompensas, en otras palabras mediante incentivos.

1.3.4.1.4 Desarrollo del Personal

Comprende el fomento de la cultura del conocimiento en los trabajadores con el objetivo de capacitar y desarrollar nuevas habilidades, técnicas y destrezas que los vuelvan más eficientes en sus actividades que contribuyan al desarrollo de la institución. Los programas y carreras son fundamentales en este proceso ya que por medio de estos se planifica, según las necesidades, las capacitaciones de todos los colaboradores.

Chiavenato (2009), añade que el desempeño de las personas en cuanto a su formación y proceso de aprendizaje es esencial que se destaquen sus actitudes, habilidades, la capacidad para resolver problemas, aportar con ideas que generen nuevas expectativas en la empresa de manera eficaz para el enriquecimiento de los servicios que brinda la misma. (p. 366)

El mundo laboral se define por ser inestable y sensible a cambios inesperados, Chiavenato (2009) aporta su teoría expresando que actualmente. Por ello, se complementa poniendo en manifiesto que el DO es un compuesto de acciones planteadas para producir modificaciones incrementando de forma eficaz los principios en beneficio de la empresa y los trabajadores. (p. 425)

1.3.4.1.5 Retención de las personas

El conservar el talento en las instituciones es una de los retos modernos ya que “los procesos de personas tienen como objetivo mantener a los participantes satisfechos y motivados así como asegurarles las condiciones físicas, psicológicas y sociales para que permanezcan en la organización y se comprometan con ella” (Chiavenato, 2010).

El autor amplía la definición de este proceso que no solo se preocupa de los recursos humanos sino también de motivar y mantener satisfechos a los miembros de la organización para un compromiso constante y mejor desenvolvimiento. (p. 440)

1.3.4.1.6 Evaluación del personal

La etapa de evaluación persigue principalmente el control del comportamiento de los colaboradores por medio de la determinación de límites de variación. Significa acompañar las operaciones y actividades de las personas de principio a fin garantizando que los objetivos y metas se alcancen de la manera planificada.

También comprende la recolección de datos para abastecer de información a la gerencia que serán el soporte para la toma de decisiones. Chiavenato (2008), menciona que el monitoreo de las actividades garantizará que los procesos se realicen de mejor manera, para poder lograr los objetivos trazados, permitiendo que la función que mantiene cada área se encamine en obtener resultados positivos

1.3.4.2 Desarrollo organizacional

1.3.4.2.1 Estructurales

Esta dimensión se constituye con la distribución de los rangos que existen dentro de la empresa y la distribución del trabajo en la misma, con la conformación de las unidades organizativas entre los diversos niveles y la manera en como esto de desarrolla en su totalidad. (Moreno-Luzón et al., 2001, p.155).

Se consideran tres dimensiones, ;

Formalización

Mintzberg (2003), se refería a la formalización diciendo que es el grado en el cual la organización se apoya en reglas y procedimientos para dirigir el comportamiento de los trabajadores. La formalización eficiente es aquella que surge y se adapta al tipo de organización y a las actividades que en ésta se realizan, y que a la vez regula positivamente el comportamiento de los miembros para obtener un mayor nivel de eficiencia, eficacia y productividad.

Centralización

La centralización es la segunda dimensión estructural que se refiere al grado o medida en que la capacidad de decisión se encuentra concentrada (centralizada) o dispersa (descentralizada) dentro de una organización (Mintzberg, 2003).

Es importante mencionar que el grado de centralización posea de factores que ayuden a la organización.

- **Complejidad**

Tomando como referencia la complejidad destaca la calidad de trabajo en la organización, por el número de puestos y jerarquías, también el espacio de cada área administrativa como existen en empresas coordinadas de esta forma. (Mintzberg, 2003).

La diferenciación está definida según los niveles de jerarquía, las áreas estructuradas dentro de la empresa, las funciones y actividades a realizarse, construyendo un subsistema para satisfacer las necesidades en las cuales descifra la empresa. (Zapata y Hernández, 2014).

1.3.4.2.2 Contextuales

- **El tamaño**

Es la dimensión de la organización, como la cantidad de personas que se reflejan. Las instituciones son sistemas sociales y el tamaño es generalmente medido por el número de empleados.

Así mismo Kast y Rosenzweig (1993) aportan; El crecimiento es un suceso que se acrecienta con factores complejos y las condiciones de la empresa según el nivel de formalización.

- **Cultura**

A través de una definición muy acertada, UNITEC (1999), menciona con claridad que la cultura organizacional se estructura en los valores permanentes y compartidos que de manera simbólica, implícita o explícita da significado a la vida laboral y ayuda a los miembros de la organización a entender qué acciones son consideradas correctas (p.22).

- **Tecnología Organizacional**

La tecnología, fundamentalmente se presenta para transformar el proceso de la empresa que permite un mejor servicio y aumentar el nivel de calidad de los insumos.

- **El ambiente**

Para Mintzberg (2003), son los elementos fuera de los límites de la organización. El medio ambiente tiene relaciones muy complicadas con la organización y, por lo mismo, con las dimensiones estructural. Y el mismo autor añade que el medio ambiente estable condiciona un alto nivel de formalización, dado que es fácil generar rutinas y reglamentarlas. En cambio, en un ambiente dinámico siempre se deben buscar nuevas maneras de resolver los problemas y de abordar las situaciones. Así, al no haber rutinas que establecer, no es muy grande la posibilidad de formalizar las cosas. (p, 201)

Metas y Estrategias

Definir el procedimiento y técnicas competitivas que los distinguen de otras organizaciones. Una estrategia es el plan de acción que describe la asignación de recursos y actividades para enfrentar el medio ambiente y alcanzar las metas de la organización.

1.4 Formulación del problema

Problema General

¿Cual es el nivel de relación que existe entre la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional del personal administrativo del Hospital Teodoro Maldonado Carbo?

Problemas Específicos

¿Cuál es el nivel de relación que existe entre el proceso de incorporación de personas y el desarrollo organizacional del Hospital Teodoro Maldonado Carbo – Guayaquil?

¿Cuál es el nivel de relación que existe en el proceso de colocación de personas y el desarrollo organizacional del Hospital Teodoro Maldonado Carbo – Guayaquil?

¿Cuál es el nivel de relación que existe entre los programas de recompensas y el desarrollo organizacional del Hospital Teodoro Maldonado Carbo – Guayaquil?

¿Cuál es el nivel de relación que existe entre los procesos de capacitación e integración y el desarrollo organizacional del Hospital Teodoro Maldonado Carbo – Guayaquil

¿Cuál es el nivel de relación que existe los procesos de retención del personal y el desarrollo organizacional del Hospital Teodoro Maldonado Carbo – Guayaquil?

¿Cuál es el nivel de relación que existe entre los procesos de evaluación del personal y el desarrollo organizacional del Hospital Teodoro Maldonado Carbo – Guayaquil?

1.5 Justificación

Teórica

El presente estudio se justifico de manera teórica porque empleó conocimientos a través de las teorías de Rabago (2011) y Henry Fayol (1841), quienes creen que el tema de estudio es parte esencial de la empresa aplicable a instituciones públicas, el cual mediante la aplicación de las técnicas propuestas en la presente investigación podría mejorar sustancialmente su eficiencia.

Práctica

Este trabajo es relevante para los trabajos posteriores que ayudarán para dar solución al problema expuesto del HTMC, dejando en claro que los empleados son elementales para los logros institucionales, las variables establecidas en este estudio son piezas básicas para definir la visión, la misión, los valores y las estrategias. En este punto, es necesario informar a los trabajadores que son la clave, el instrumento y la fuerza motriz de la empresa y que el éxito o el fracaso se deberán a una buena gestión implementada conjuntamente con la institución.

Utilidad metodológica

El presente estudio se baso en recopilar información mediante técnicas e instrumentos de investigación con el propósito de que exista una mejora en la entidad y beneficiar con la aplicación de nuevas metodologías al personal administrativo del Hospital Teodoro Maldonado Carbo, Guayaquil - Ecuador, 2018.

Relevancia Social

Con este análisis de estudio que se realizó hasta el momento, se pretende aplicar mejoras en el área administrativa, con el propósito de llevar adecuadamente y además el personal conozca de las necesidades que tiene el hospital, por consiguiente con una capacitación dirigida al personal administrativo mejorará la permanencia del mismo dentro de la empresa, todo esto promoverá la satisfacción laboral de las diferentes áreas del hospital Teodoro Maldonado Carbo.

1.6 Hipótesis

Hipótesis general

Hi: Existe relación directa y determinante entre la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional del personal administrativo del hospital Teodoro Maldonado Carbo.

Ho: No existe relación directa y determinante entre la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional del personal administrativo del hospital Teodoro Maldonado Carbo

Hipótesis específicas

Hi: Existe relación directa y determinante entre el proceso de incorporación de personas y el desarrollo organizacional del Hospital Teodoro Maldonado Carbo – Guayaquil, 2018.

Ho: Existe relación directa y determinante entre el proceso de incorporación de personas y el desarrollo organizacional del Hospital Teodoro Maldonado Carbo – Guayaquil, 2018.

Hi: Existe relación directa y determinante entre el proceso de colocación de personas y el desarrollo organizacional del Hospital Teodoro Maldonado Carbo – Guayaquil, 2018.

Ho: Existe relación directa y determinante entre el proceso de colocación de personas y el desarrollo organizacional del Hospital Teodoro Maldonado Carbo – Guayaquil, 2018.

Hi: Existe relación directa y determinante entre los programas de recompensas y el desarrollo organizacional del Hospital Teodoro Maldonado Carbo – Guayaquil, 2018.

Ho: Existe relación directa y determinante entre los programas de recompensas y el desarrollo organizacional del Hospital Teodoro Maldonado Carbo – Guayaquil, 2018

Hi: Existe relación directa y determinante entre los procesos de capacitación e integración y el desarrollo organizacional del Hospital Teodoro Maldonado Carbo – Guayaquil, 2018.

Ho: Existe relación directa y determinante entre los procesos de capacitación e integración y el desarrollo organizacional del Hospital Teodoro Maldonado Carbo – Guayaquil, 2018.

Hi: Existe relación directa y determinante entre los procesos de retención del personal y el desarrollo organizacional del Hospital Teodoro Maldonado Carbo – Guayaquil, 2018.

Ho: Existe relación directa y determinante entre los procesos de retención del personal y el desarrollo organizacional del Hospital Teodoro Maldonado Carbo – Guayaquil, 2018.

Hi: Existe relación directa y determinante entre los procesos de evaluación del personal y el desarrollo organizacional del Hospital Teodoro Maldonado Carbo – Guayaquil, 2018.

Ho: Existe relación directa y determinante entre los procesos de evaluación del personal y el desarrollo organizacional del Hospital Teodoro Maldonado Carbo – Guayaquil, 2018.

1.7 Objetivos

Objetivo general

Determinar el nivel de relación que existe entre la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional del personal administrativo del Hospital Teodoro Maldonado Carbo – Guayaquil, 2018.

Objetivos específicos

Determinar el nivel de relación que existe entre el proceso de incorporación de personas y el desarrollo organizacional del Hospital Teodoro Maldonado Carbo – Guayaquil, 2018.

Determinar el nivel de relación que existe entre el proceso de colocación de personas y el desarrollo organizacional del Hospital Teodoro Maldonado Carbo – Guayaquil, 2018.

Determinar el nivel de relación que existe entre los programas de recompensa y el desarrollo organizacional del Hospital Teodoro Maldonado Carbo – Guayaquil, 2018.

Determinar el nivel de relación que existe entre los procesos de capacitación e integración y el desarrollo organizacional del Hospital Teodoro Maldonado Carbo – Guayaquil, 2018.

Determinar el nivel de relación que existe entre los procesos de retención del personal y el desarrollo organizacional del Hospital Teodoro Maldonado Carbo – Guayaquil, 2018.

Determinar el nivel de relación que existe entre los procesos de evaluación del personal y el desarrollo organizacional del Hospital Teodoro Maldonado Carbo – Guayaquil, 2018.

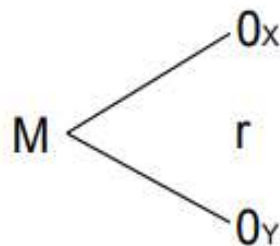
II. Método

2.1 Tipo de Investigación

El estudio se basó en el paradigma positivista, la metodología se estableció cuantitativa porque cuantificó las variables que implican dimensiones, subdimensiones e indicadores que conforman el tema de estudio. En el proceso se fueron ordenados de forma consecutiva. El estudio fue correlacional porque el problema fue observado en su naturaleza sin modificaciones algunas, lo que permitió identificar las causas que lo provocaron, ante lo mencionado el estudio, planteó identificar una correlación entre las variables para describir sus características y proceso que demanda, con la finalidad de proponer posibles soluciones enmarcadas al beneficio del personal del área de administración.

2.2 Diseño de investigación

El estudio no experimental, este fue expuesto ya que no se manipuló las variables que conforman la presente, por lo tanto, fue de carácter transversal y de alcance correlacional.



Donde:

M: Muestra de estudio

Ox: Observación de la variable GTH

r: Coeficiente de relación

Oy: Observación de la variable Desarrollo organizacional

2.3 Variables de estudio

Variable 1: Gestión del Talento Humano

Definición conceptual

Alles (2010) menciona que es importante mantener la motivación en cada empleado para que así se ponga en practica las capacidades, para lograr los objetivos estrategicos, utilizando las herramientas que permiten el desarrollo de la gestión y administración de las personas involucradas en una empresa. (Sosa, 2017, pág. 24).

Operacional

Admisión de personas, colocación de personas, compensación de personas, desarrollo del personal, retención de personas y evaluacion del personal.

2.4 Operacionalización de variable

Tabla 1.

Matriz gestión de talento humano

Dimensión	Subdimensión	Indicadores	Ítems	Escalas de Medición
Admisión de personas	Reclutamiento	Convocatoria	1,2	Escala Likert
	Selección	Perfil funcional		
Colocación de Personas	Orientación	Especialidad	3,4	1.- Nunca
	Diseño organizacional	Funciones		
Compensación de Personas	Remuneración e incentivos	Incentivo moral	5,6	3.- A veces
	Prestaciones y servicios	Incentivo económico		
Desarrollo del personal	Capacitación	Capacitaciones	7,8	5.- Siempre
	Programas de comunicación y carreras			
Retención de Personas	Higiene y seguridad	Clima laboral	8,9	
	Relacion con sindicatos	Beneficios		

Variable 2: Desarrollo Organizacional

Definición conceptual

Según, Richard Beckhard (1969) “El desarrollo organizacional (DO) involucra algunos aspectos teóricos porque requiere diagnósticos sistemáticos, desarrollo de un plan de mejoramiento y movilización de recursos para llevar a cabo los propósitos” (Segredo, 2017). Es decir, se basa en un método de acción planificado de cambio en el que se recoge la información sobre problemas y actitudes y la retroalimentación se reproduce y se adoptan medidas para iniciar planes de acción para mejorar una condición.

Operacional

Estructurales y contextuales

Operacionalización de variable

Tabla 1.

Matriz de influencia del desarrollo organizacional

Dimensión	Subdimensión	Indicadores	Ítems	Escalas de medición
Estructurales	Formalización	Satisfacción usuarios		1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre
	Especialización, división del trabajo	Competencia profesional de funcionarios	12,	
	Jerarquía del gobierno		13,	
	Profesionalismo			
	Cuotas de personal			
Nivel jerárquico que toma decisiones				
Contextuales	Cultura	Plan de capacitación	14	
	Tecnología Organizacional			
	El ambiente	Calidad		

2.5 Población y Muestra.

Población

La población estuvo conformada por 744 funcionarios correspondiente al área administrativa del Hospital Teodoro Maldonado Carbo, Guayaquil- Ecuador.

Tabla 3.

Personal administrativo Hospital Teodoro Maldonado Carbo

Clasificación del personal administrativo	Personas
DIRECCION TECNICA HOSPITAL TEODORO MALDONADO CARBO	4
DIRECCION HOSPITAL TEODORO MALDONADO CARBO	10
GERENCIA GENERAL	11
COORDINACIONES GENERAL ADMINISTRATIVO	107
UNIDADES OPERATIVAS	612
Total general	744

Muestra

Balestrini (2006), indica que es una porción representativa de la población. Se realizó un muestreo dentro de un universo, conformado por 254 funcionarios correspondientes al personal administrativo del HTMC - Guayaquil, a través de la siguiente fórmula probabilística:

$$n = \frac{Npq}{\frac{(N-1)E^2}{Z^2} + pq}$$

Dónde:

$$n = ? \quad N = 744 \quad p = 0,5 \quad q = 0,5 \quad E = 0,05 \quad Z = 1,96$$

$$n = \frac{(744)(0,5)(0,5)}{\frac{(744-1)0,05^2}{1,96^2} + (0,5)(0,5)}$$

$$n = \frac{40,5}{\frac{0,4025}{3,8416} + 0,25}$$

$$n = \frac{40,5}{0,1047 + 0,25}$$

$$n = 254 \text{ Tamaño muestral}$$

Criterios de Inclusión

Se aplicó el instrumento al personal que contaba con 2 o más años de antigüedad en la institución y cumplía funciones administrativas.

Criterios de exclusión

No se tomó en cuenta al personal que se encontraba en goce de sus vacaciones y a los que contaban con mínimo 2 años de antigüedad en el Hospital.

2.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Las encuestas son un conjunto de preguntas o ítems aplicadas a un gran número de personas seleccionadas por su nivel de aportación a la investigación y en función a los objetivos. El método de encuesta incluye un cuestionario estructurado y que está diseñado para obtener información específica (Thompson, 2012).

Instrumento

El instrumento fue el cuestionario de encuesta, que estuvo compuesto por 15 preguntas de elección múltiple, divididas para cada variable de estudio con sus respectivos indicadores, las cuales estaban direccionadas a los colaboradores y funcionarios del área administrativa del Hospital Teodoro Maldonado Carbo.

Validez

Según lo afirman Anastasi y Urbina (1988), la validez "tiene que ver con lo que mide el cuestionario y cuán bien lo hace" (p. 113).

Fue determinada por criterios emitidos por expertos; dos docentes del área de investigación de la Universidad Estatal de Milagro, quienes evaluaron los diferentes aspectos de validación del cuestionario establecido, el mismo que consistió en 15 preguntas planteadas con cinco alternativas de respuesta.

Confiabilidad

McDaniel y Gates (1992), afirman que, “Es la capacidad del mismo instrumento para producir resultados congruentes cuando se aplica por segunda vez, en condiciones tan parecidas como sea posible” (p. 302).

Se aplicó la fórmula Alfa de Cronbach para verificar el grado de confiabilidad a los ítems, se obtuvo un 0.85.

2.7 Método de análisis de datos

Fue de carácter descriptivo, representado por tablas de frecuencias absolutas y relativas expuesto en figuras ya que los datos están clasificados por categorías.

Así mismo, se utilizó el estadístico SPSS, por tratarse de variables ordinales, se empleó la prueba de correlación determinada por el coeficiente Rho de Spearman para la comprobación de las hipótesis.

2.8 Aspectos éticos

Se respetó el principio de confidencialidad de los funcionarios que colaboraron en el estudio, los resultados fueron expresados de manera transparente sin ningún tipo de modificación.

Las citas fueron debidamente referenciadas y verificadas, se consideró el respeto a las creencias religiosas, sociales, políticas y morales de todos los participantes en el trabajo de investigación y por último la responsabilidad social en cuanto a una potencial aportación del trabajo.

III. RESULTADOS

Descripción

Tabla 1.

Gestión del talento humano y desarrollo organizacional según el personal administrativo del hospital Teodoro Maldonado Carbo

		Desarrollo Institucional			
		Bajo	Medio	Alto	Total
Gestión del Talento Humano	Eficaz	2	4	59	65
		1%	2%	23%	26%
	Medio-Eficaz	12	74	78	164
		5%	29%	31%	65%
	Ineficaz	10	13	2	25
		4%	5%	1%	10%
Total		24	91	139	254
		9%	36%	55%	100%

Fuente: Cuestionario de gestión del talento humano

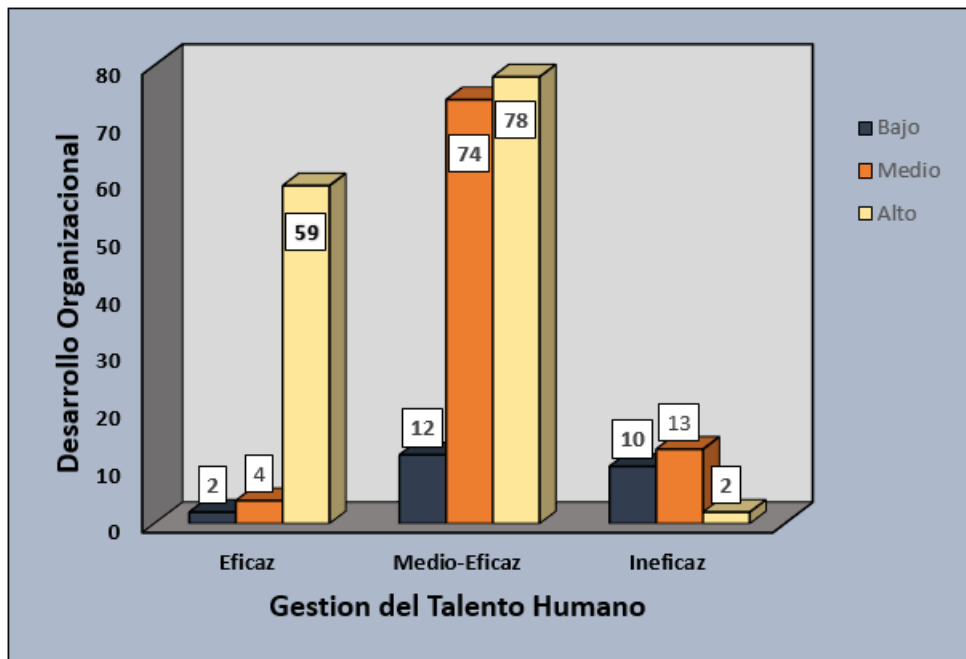


Figura 1 Gestión del talento humano y desarrollo organizacional

Según el personal administrativo de la institución, cuando la gestión del talento humano es eficaz, el desarrollo organizacional es bajo en 1% y es alto en 23%. Cuando la gestión es medio eficaz, el DO es mayoritariamente alto en 31% y

medio alcanza el 29%. Cuando la gestión se la considera ineficaz, significativamente el desarrollo organizacional es bajo en 1% y medio en 5%.

Tabla 2.

Proceso de admisión de personas y desarrollo organizacional según el personal administrativo del hospital Teodoro Maldonado Carbo.

		Desarrollo Institucional			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Admisión de Personas	Eficaz	5 2%	8 3%	64 25%	77 30%
	Medio-Eficaz	11 4%	58 23%	62 24%	131 52%
	Ineficaz	8 3%	25 10%	13 5%	46 18%
Total		24 9%	91 36%	139 55%	254 100%

Fuente: Cuestionario de gth

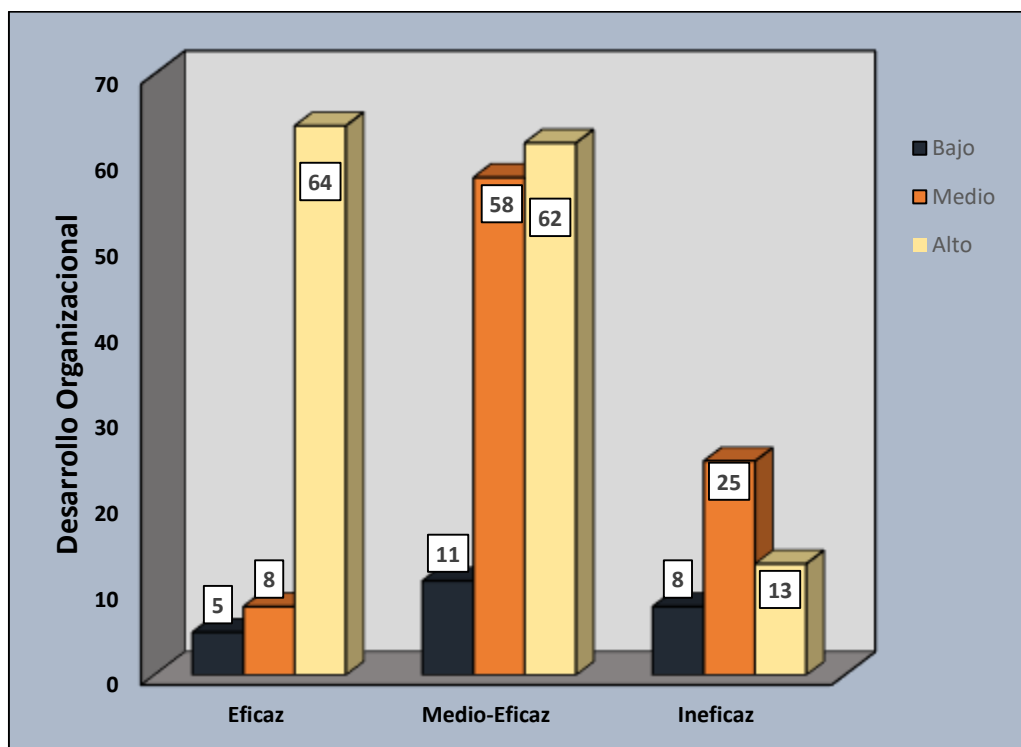


Figura 1 Admisión y desarrollo organizacional

Al observar la tabla referente a la admisión de personas, cuando esta se la considera eficaz, el desarrollo organizacional notablemente es alto en 25% y medio alcanza un 3%. Así mismo, cuando la admisión de personas se la considera medio

eficaz, el DO es alto y medio en 24 y 23% respectivamente. Cuando la admisión es ineficaz, el DO es medio en 10% y bajo en 3%.

Tabla 3.

Proceso de Colocación de personas y desarrollo organizacional según el personal administrativo del hospital Teodoro Maldonado Carbo.

		Desarrollo Institucional			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Colocación de Personas	Eficaz	7	28	97	132
		3%	11%	38%	52%
	Medio-Eficaz	17	52	40	109
		7%	20%	16%	43%
	Ineficaz		11	2	13
		0%	4%	1%	5%
Total		24	91	139	254
		9%	36%	55%	100%

Fuente: Cuestionario de gestión del talento humano

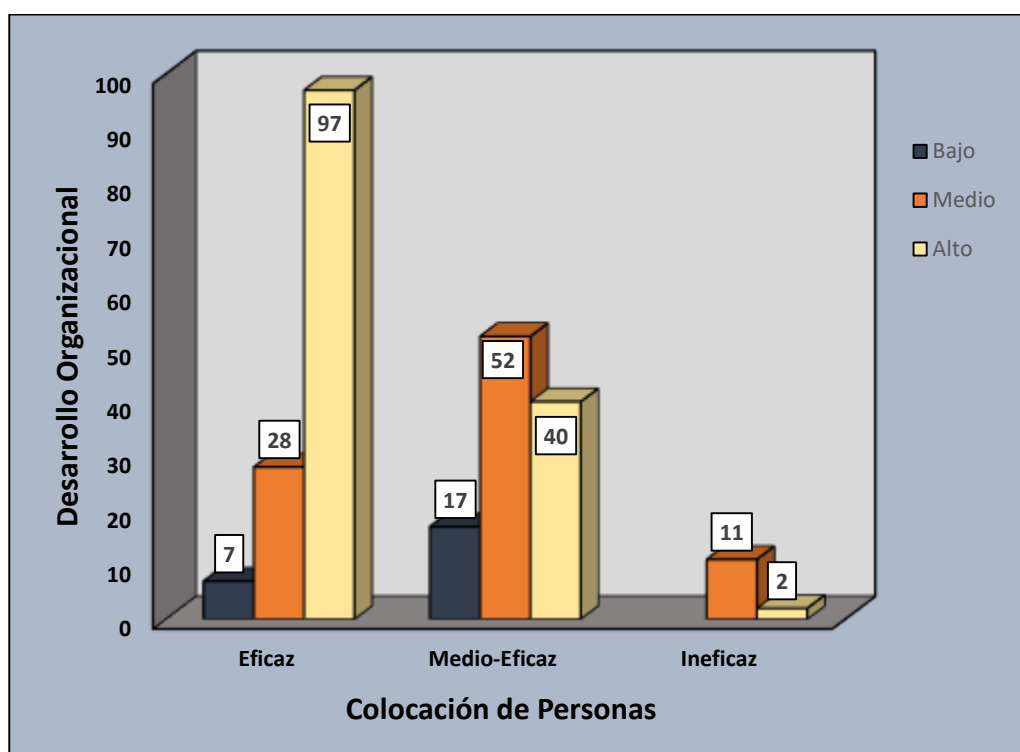


Figura 2 Colocación de personas y desarrollo organizacional

Los resultados representados en la tabla, muestran que cuando la colocación de personas es eficaz, el DO notablemente es alto en 38% y medio alcanza el 11%.

Cuando la colocación es medio eficaz el DO es alto en 16% y medio en 20% y cuando es ineficaz la colocación de personas el 1% considera que el desarrollo organizacional es alto y el 4% considera que el medio.

Tabla 4.

Proceso de Compensación de personas y desarrollo organizacional según el personal administrativo del hospital Teodoro Maldonado Carbo.

		Desarrollo Institucional			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Compensación de Personas	Eficaz	3 1%	7 3%	41 16%	51 20%
	Medio-Eficaz	5 2%	33 13%	45 18%	83 33%
	Ineficaz	32 13%	51 20%	37 15%	120 47%
Total		24 9%	91 36%	139 55%	254 100%

Fuente: Cuestionario de gestión del talento humano

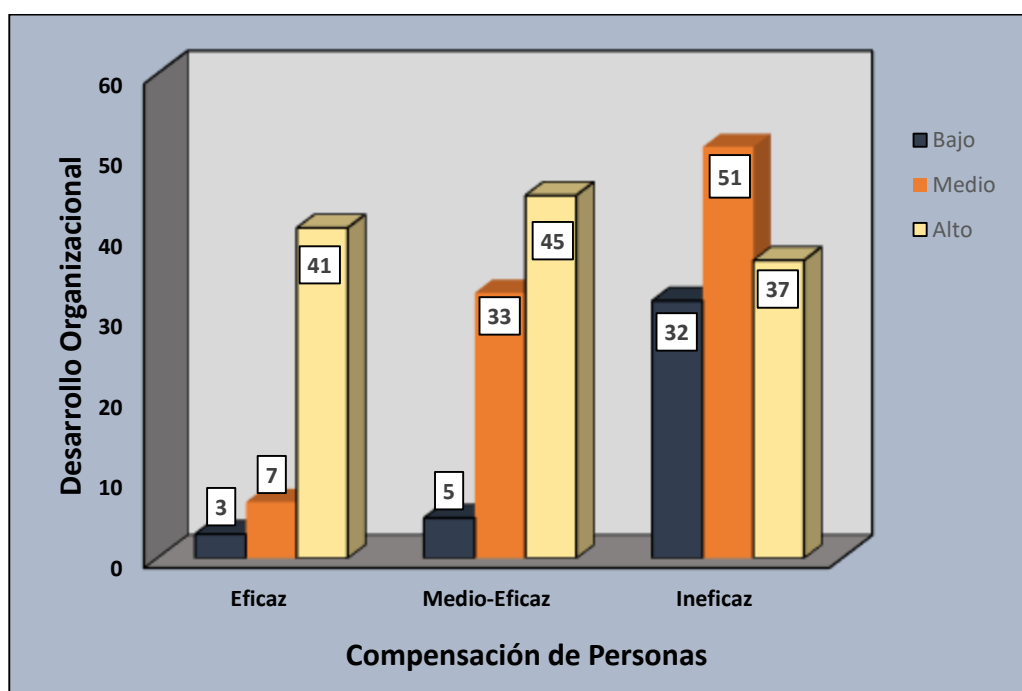


Figura 3 Compensación de personas y desarrollo organizacional

Según la tabla, cuando la compensación de personas es eficaz, el 16% considera alto el desarrollo organizacional, el 3% considera que es medio. Así

mismo cuando la compensación de personas es medio eficaz, el 18% considera que el DO es alto y el 13% medio. Cuando la compensación es considerada ineficaz, el 20% y el 13% consideran que el DO es medio y bajo respectivamente.

Tabla 5.

Proceso de desarrollo de personas y desarrollo organizacional según el personal administrativo del hospital Teodoro Maldonado Carbo.

		Desarrollo Institucional			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Desarrollo de Personas	Eficaz	18	28	88	134
		7%	11%	35%	53%
	Medio-Eficaz	7	47	30	84
		3%	19%	12%	33%
	Ineficaz	15	16	5	36
		6%	6%	2%	14%
Total		24	91	139	254
		9%	36%	55%	100%

Fuente: Cuestionario de gestión del talento humano

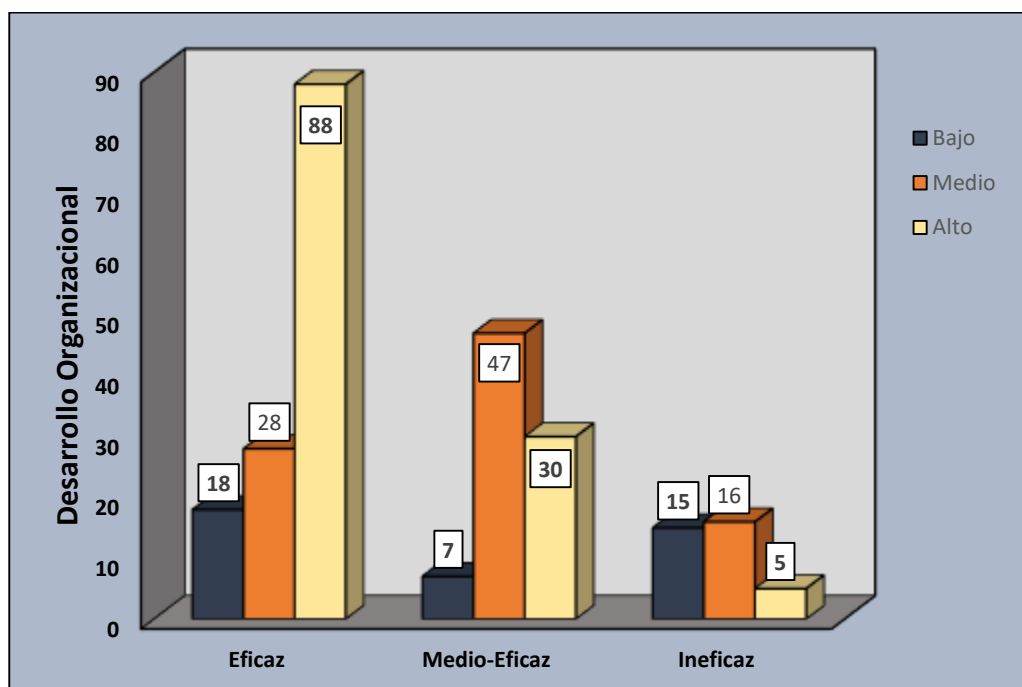


Figura 4 Desarrollo de personas y desarrollo organizacional

Al observar la tabla, se puede concluir que cuando el desarrollo de personas es eficaz el 35% considera el DO alto y el 11% lo considera medio. Cuando el

desarrollo de personas es medio eficaz, el DO es alto en 12% y medio en 19%. Cuando el desarrollo de personas es ineficaz el DO es alto en 2% y medio y bajo en 6% ambos.

Tabla 6.

Proceso de retención de personas y desarrollo organizacional según el personal administrativo del hospital Teodoro Maldonado Carbo.

		Desarrollo Institucional			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Retención de personas	Eficaz	8 3%	4 2%	71 28%	83 33%
	Medio-Eficaz	19 7%	62 24%	50 20%	131 52%
	Ineficaz	13 5%	25 10%	2 1%	40 16%
Total		24 9%	91 36%	139 55%	254 100%

Fuente: Cuestionario de gestión del talento humano

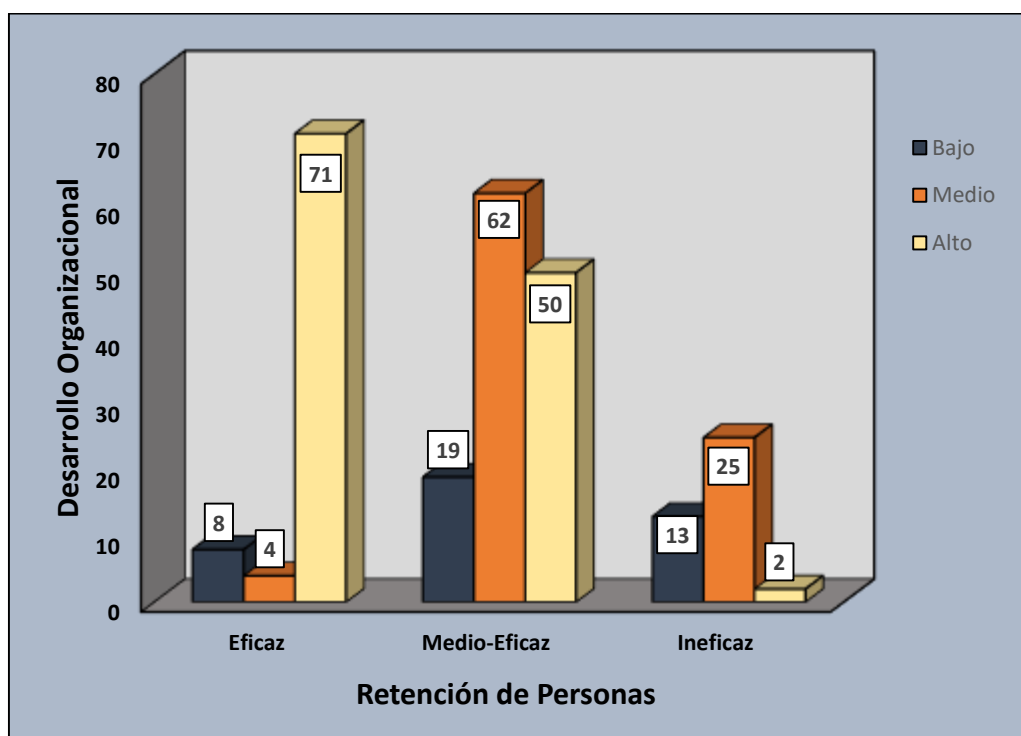


Figura 5 Retención de personas y desarrollo organizacional

Según los resultados representados en la tabla, cuando la retención de personas es eficaz, significativamente el DO es alto en 28% y medio en 2%. Cuando es considerada medio eficaz, el Do es alta en 20% y medio en 24% y cuando es ineficaz el DO es considerado medio en 25% y bajo en 5%.

Tabla 7.

Proceso de evaluación de personas y desarrollo organizacional según el personal administrativo del hospital Teodoro Maldonado Carbo.

		Desarrollo Institucional			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Evaluación de personas	Eficaz	11	24	87	122
		4%	9%	34%	48%
	Medio-Eficaz	18	46	31	95
		7%	18%	12%	37%
	Ineficaz	11	21	5	37
		4%	8%	2%	15%
Total		24	91	139	254
		9%	36%	55%	100%

Fuente: Cuestionario de gestión del talento humano

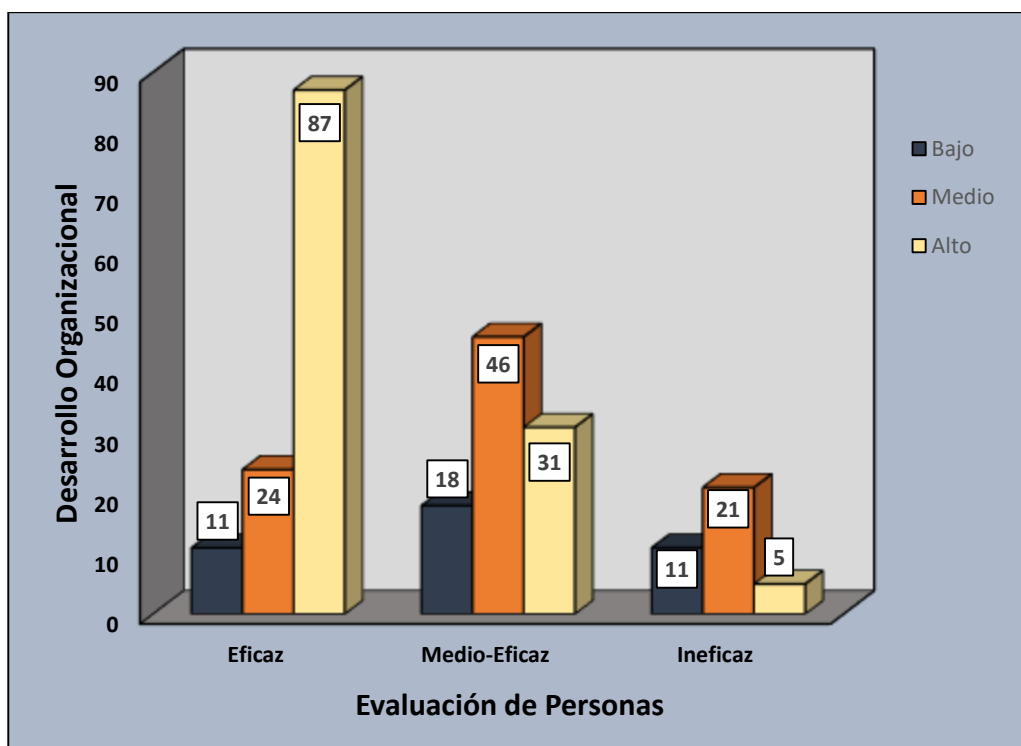


Figura 6 Evaluación de personas y desarrollo organizacional

Referente a la evaluación de personas, cuando es considerada eficaz el DO es alto en 34% y medio en 9%. Cuando la evaluación de personas es medio eficaz, el DO es considerado alto en 12% y medio en 18%. Por cuanto la evaluación de personas es ineficaz, el DO es medio en 8% y bajo en 4%.

Prueba de hipótesis general y específicas

Hi: Existe relación directa y determinante entre la gth y el desarrollo organizacional del personal administrativo del hospital del IESS Teodoro Maldonado Carbo.

Ho: No existe relación directa y determinante entre la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional del personal administrativo del HTMC.

Tabla 11.

Correlación gestión del talento humano y desarrollo organizacional

Rho de Spearman			GESTION TALENTO HUMANO	DEL DESARROLLO ORGANIZACION AL
GESTION DEL HUMANO	DEL TALENTO	Coeficiente de correlación	1,000	,737**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	254	254
DESARROLLO ORGANIZACIONAL	DEL TALENTO	Coeficiente de correlación	,737**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	254	254

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Se muestra el resultado de 0,737, lo cual significa que existe una relación positiva entre las variables, mediante un nivel de correlación alto. Igualmente se puede observar $p=0.000 < 0.01$ (alta significancia) consecuentemente, se acepta la hipótesis general y se rechaza la hipótesis nula. En conclusión, se afirma que: entre la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional existe relación directa y determinante.

Hipótesis específicas

Hi: Existe relación directa y determinante entre el proceso de incorporación de personas y el desarrollo organizacional del Hospital Teodoro Maldonado Carbo – Guayaquil, 2018.

Ho: No existe relación directa y determinante entre el proceso de incorporación de personas y el desarrollo organizacional del Hospital Teodoro Maldonado Carbo – Guayaquil, 2018.

Tabla 8.

Correlación proceso Incorporación de personas y desarrollo organizacional

Rho de Spearman		INCORPORACIÓN	DESARROLLO
		N PERSONAS	DE ORGANIZACION AL
INCORPORACIÓN DE PERSONAS	Coeficiente de correlación	1,000	,615**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	254	254
DESARROLLO ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	,615**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	254	254

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Muestra 0,615, lo cual significa alto. Igualmente se puede observar $p=0.000 < 0.01$ (alta significancia) consecuentemente, se acepta la hipótesis y se rechaza la hipótesis nula. En conclusión, se afirma que: entre la gestión del talento humano y el proceso de incorporación de personal existe relación directa y determinante.

Hi: Existe relación directa y determinante entre el proceso de colocación de personas y el desarrollo organizacional del Hospital Teodoro Maldonado Carbo – Guayaquil, 2018.

Ho: No existe relación directa y determinante entre el proceso de colocación de personas y el desarrollo organizacional del Hospital Teodoro Maldonado Carbo – Guayaquil, 2018.

Tabla 13.

Correlación proceso colocación de personas y desarrollo organizacional

Rho de Spearman		COLOCACIÓN DE PERSONAS	DESARROLLO ORGANIZACION AL
COLOCACIÓN PERSONAS	DE		
	Coefficiente de correlación	1,000	,286**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	254	254
DESARROLLO ORGANIZACIONAL			
	Coefficiente de correlación	,286**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	254	254

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Muestra el resultado de 0,286, lo cual significa que existe una relación positiva entre las variables, mediante un nivel de correlación medio. Igualmente se puede observar $p=0.000 < 0.01$ (alta significancia) consecuentemente, se acepta la hipótesis y se rechaza la hipótesis nula.

Hi: Existe relación directa y determinante entre los programas de recompensas y el desarrollo organizacional del Hospital Teodoro Maldonado Carbo – Guayaquil, 2018

Ho: No existe relación directa y determinante entre los programas de recompensas y el desarrollo organizacional del Hospital Teodoro Maldonado Carbo – Guayaquil, 2018

Tabla 14.

Correlación procesos recompensas y desarrollo organizacional

Rho de Spearman		RECOMPENSAS A PERSONAS	DESARROLLO ORGANIZACION AL
RECOMPENSAS PERSONAS	A		
	Coeficiente de correlación	1,000	,477**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	254	254
DESARROLLO ORGANIZACIONAL			
	Coeficiente de correlación	,477**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	254	254

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Muestra el resultado de 0,477, significa medio. Igualmente se puede observar que el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (alta significancia) consecuentemente, se acepta y se rechaza la hipótesis nula. En conclusión, se afirma que: entre la gestión del talento humano y el proceso de recompensas de personas existe relación directa y determinante.

Hi: Existe relación directa y determinante entre los procesos de capacitación e integración y el desarrollo organizacional del Hospital Teodoro Maldonado Carbo – Guayaquil, 2018.

Ho: No existe relación directa y determinante entre los procesos de capacitación e integración y el desarrollo organizacional del Hospital Teodoro Maldonado Carbo – Guayaquil, 2018.

Tabla 15.

Correlación procesos capacitación e integración y desarrollo organizacional

Rho de Spearman		CAPACITACIÓN DE PERSONAS	DESARROLLO ORGANIZACION AL
CAPACITACIÓN PERSONAS	Coeficiente de correlación	1,000	,541**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	254	254
DESARROLLO ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	,541**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	254	254

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Muestra el resultado de 0,541, lo cual significa medio alta. Igualmente se puede observar $p=0.000 < 0.01$ (alta significancia) consecuentemente, se acepta la hipótesis y se rechaza la hipótesis nula. En conclusión, se afirma que: entre la gestión del talento humano y el proceso de capacitación de personas existe relación directa y determinante.

Hi: Existe relación directa y determinante entre los procesos de retención del personal y el desarrollo organizacional del Hospital Teodoro Maldonado Carbo – Guayaquil, 2018.

Ho: No existe relación directa y determinante entre los procesos de retención del personal y el desarrollo organizacional del Hospital Teodoro Maldonado Carbo – Guayaquil, 2018.

Tabla 16.

Correlación procesos retención de personas y desarrollo organizacional

Rho de Spearman		RETENCIÓN DE PERSONAS	DESARROLLO DE ORGANIZACIONAL
	Coeficiente de correlación	1,000	,809**
RETENCIÓN DE PERSONAS	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	254	254
	Coeficiente de correlación	,809**	1,000
DESARROLLO ORGANIZACIONAL	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	254	254

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Muestra 0,809, lo cual significa alta. Igualmente se puede observar $p=0.000 < 0.01$ (alta significancia) consecuentemente, se acepta la y se rechaza nula. En conclusión, se afirma que: entre la gestión del talento humano y el proceso de retención de personas existe relación directa y determinante.

Hi: Existe relación directa y determinante entre los procesos de evaluación del personal y el desarrollo organizacional del Hospital Teodoro Maldonado Carbo – Guayaquil, 2018.

Ho: No existe relación directa y determinante entre los procesos de evaluación del personal y el desarrollo organizacional del Hospital Teodoro Maldonado Carbo – Guayaquil, 2018.

Tabla 17.

Correlación procesos evaluación de personas y desarrollo organizacional

Rho de Spearman		EVALUACIÓN DE PERSONAS	DESARROLLO ORGANIZACIONAL
EVALUACIÓN PERSONAS	DE	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,700 ^{**}
		N	254
DESARROLLO ORGANIZACIONAL		Coeficiente de correlación	,700 ^{**}
		Sig. (bilateral)	,000
		N	254

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Muestra el resultado de 0,700, correlación alta. Igualmente se puede observar $p=0.000 < 0.01$ (alta significancia) consecuentemente, se acepta la hipótesis y se rechaza la hipótesis nula. En conclusión, se afirma que: entre la gestión del talento humano y el proceso de evaluación de personas existe relación directa y determinante.

IV. DISCUSIÓN

Las siguientes cuestiones se derivan del análisis descriptivo e inferencial de cada dimensión y sus correspondientes relaciones.

LA GTH y el desarrollo organizacional, los resultados alcanzaron cifras de significancia $p = 0.000 < 0.001$ y una correlación positiva cuyo valor 0.737 permite interpretar que existe una relación directa entre las variables estudiadas en un nivel alto. A la vez, determinan directamente el grado de desarrollo institucional del hospital Teodoro Maldonado Carbo, Guayaquil, 2018. Faria (2008) señala que los procesos de cambio tienen a aumentar la eficacia y crecimiento mutuo de la empresa. Según esta afirmación y el análisis de los resultados obtenidos existe un nivel considerado de cumplimiento de objetivos de la organización en función de su implicación.

Respecto al proceso para la admisión de personas y el desarrollo organizacional, los resultados alcanzaron cifras de significancia $p = 0.000 < 0.001$ y una correlación positiva cuyo valor 0.286 permite interpretar que existe una relación directa entre las variables estudiadas en un nivel moderado. Lo que permite afirmar que las características del proceso de admisión de personas determinan el grado de desarrollo institucional del hospital Teodoro Maldonado Carbo, Guayaquil, 2018, como lo corrobora Chiavenato (2009) cuando describe como el proceso de admisión aporta al progreso en objetivos de la institución, ya que cada organización cuenta con métodos diversos para poder alcanzar objetivos deseados.

Según esta afirmación y el análisis de los resultados obtenidos existe un nivel considerado de concordancia. Así mismo, Nieto y Solorzano, (2014) quien menciona que los procesos de la gestión de talento humano, inclusive la admisión de personas.

Respecto al proceso para la colocación de personas y el desarrollo organizacional, los resultados alcanzaron cifras de significancia $p = 0.000 < 0.001$ y una correlación positiva cuyo valor 0.542 permite interpretar la significancia directa entre las variables estudiadas. Lo que permite afirmar que las características del proceso de colocación de personas determinan el grado de desarrollo institucional

del hospital Teodoro Maldonado Carbo, Guayaquil, 2018, Chiavenato (2009) a través de la siguiente afirmación, cuando menciona como el proceso de colocación de personas aporta al funcionamiento óptimo de la institución, que las organizaciones rinden de mejor manera cuando cuando los empleados están acorde a sus perfiles profesionales, ya que para ello fueron requeridos. Según esta afirmación y el análisis de los resultados obtenidos existe un nivel considerado de concordancia tal como lo demuestran en el trabajo de Fernandez y Guevara (2015) suponen que el bienestar y el buen clima de trabajo basado en la eficiente colocación del personal se ven directamente reflejado en la satisfacción del cliente que es feliz a través de las buenas referencias.

Respecto al proceso para la recompensa de personas y el desarrollo organizacional, los resultados alcanzaron cifras de significancia $p = 0.000 < 0.001$ y una correlación positiva cuyo valor 0.477 permite interpretar un nivel moderado. Lo que permite afirmar que las características del proceso de compensación de personas determinan en cierto grado de desarrollo institucional del hospital Teodoro Maldonado Carbo, Guayaquil, 2018. Así mismo Chiavenato (2009) menciona que para poder ofrecer recompensas se debe destacar los procesos principales administrativos del recurso humano. Retribuyéndoles premio o reconocimiento a los empleadores. Según esta afirmación y el análisis de los resultados obtenidos existe un nivel considerado de dependencia entre los programas de incentivos y el desarrollo de la institución. En concordancia Fernandez (2015) afirma que las instituciones de hoy han visto la necesidad de implementar garantías desde que se ha convertido en algo más importante y potencial y del Hospital en mención, que fue la institución de estudio, está inmersa en esta realidad.

Respecto al proceso para el desarrollo de personas y el desarrollo organizacional, los resultados alcanzaron cifras de significancia $p = 0.000 < 0.001$ y una correlación positiva cuyo valor 0.541 permite interpretar que existe una relación directa entre las variables estudiadas en un nivel moderado. Lo que permite afirmar que las características del proceso de desarrollo de personas determinan el grado de desarrollo institucional del hospital Teodoro Maldonado Carbo, Guayaquil, 2018. Con bastante semejanza Chiavenato (2009) contribuye al respecto de que a las personas no solo se les brinda la obtengan nuevas destrezas y puedan ser

competeten, enriquecer el personal humano es indispensable en los resultados de calidad. Según esta afirmación un nivel considerado de determinación del desarrollo de la organización en función del desarrollo del personal.

Respecto al proceso para la retención de personas y DO, los resultados alcanzaron cifras de significancia $p = 0.000 < 0.001$ y una correlación positiva cuyo valor 0.809 permite interpretar un nivel alto. Lo que permite afirmar que las características del proceso de retención de personas determinan directamente el grado de desarrollo institucional del hospital Teodoro Maldonado Carbo, Guayaquil, 2018. En su obra Chiavenato (2009) afirma y aporta que desde la visión de la administración se encargan de satisfacer y motivar al personal de la organización. Según esta afirmación y el análisis de los resultados obtenidos existe un nivel considerado de determinación de la viabilidad de la organización en función de la retención efectiva del personas.

Respecto al proceso para la evaluación de personas y el desarrollo organizacional, los resultados alcanzaron cifras de significancia $p = 0.000 < 0.001$ y una correlación positiva cuyo valor 0.700 permite interpretar que existe una relación directa entre las variables estudiadas en un nivel alto. A la vez, admite afirmar que las características del proceso de evaluación de personas determinan directamente el grado de desarrollo institucional del hospital Teodoro Maldonado Carbo, Guayaquil, 2018. Chiavenato (2009) quien es el referente de la presente investigación contribuye afirmando que el supervisar y evaluar no es más que un seguimiento debido a ejecutarse en la empresa para llegar fin de termino los procesos necesarios. Según esta afirmación y el análisis de los resultados obtenidos existe un nivel considerado de desempeño de objetivos en función de la evaluación y seguimiento de las personas.

V. CONCLUSIONES

En relación al objetivo general se concluye, basado en la investigación, que la GTH tiene relación directa y determinante con el desarrollo organizacional según la percepción de los funcionarios y colaboradores del hospital Teodoro Maldonado Carbo de la ciudad de Guayaquil, 2018 lo que significa que los procedimientos relacionados con el capital humano son de gran importancia y requieren primordial atención cuando el objetivo es el crecimiento institucional.

En relación al primer objetivo específico se concluye, basado en la investigación, tienen relación directa y determinante con el desarrollo organizacional según la percepción de los funcionarios y colaboradores, demostrando que la metodología de admisión a la que están sometidos los aspirantes tienen un efecto directo en el desempeño de los colaboradores.

En relación al segundo objetivo específico se concluye, basado en la investigación, que los procesos de colocación de personas tienen relación medianamente directa y determinante con el desarrollo organizacional según la percepción de los funcionarios y colaboradores del hospital Teodoro Maldonado Carbo de la ciudad de Guayaquil, 2018, lo que influye en el proceso de adaptación al cargo reflejado posteriormente en el rendimiento.

En relación al tercer objetivo específico se concluye, basado en la investigación, que los procesos de compensación de personas tienen relación medianamente directa y determinante con el desarrollo organizacional según la percepción de los funcionarios y colaboradores del hospital Teodoro Maldonado Carbo de la ciudad de Guayaquil, 2018, siendo este un aspecto muy importante en la estabilidad institucional y en el clima laboral determinado por el incentivo y motivación a los colaboradores.

En relación al cuarto objetivo específico se concluye, basado en la investigación, medianamente directa y determinante con el desarrollo organizacional según la percepción de los funcionarios y colaboradores del HTMC, fortaleciendo el criterio de que las capacitaciones son la esencia y la mejor contribución a la consecución de resultados.

En relación al quinto objetivo específico se concluye, tienen relación directa y determinante con el desarrollo organizacional según la percepción de los funcionarios y colaboradores del hospital Teodoro Maldonado Carbo de la ciudad de Guayaquil, 2018 lo que pone en manifiesto la necesidad de estabilidad además de la seguridad e higiene laboral de los colaboradores cuando se trata de alcanzar objetivos que contribuyan al desarrollo institucional.

En relación al sexto objetivo específico se concluye, basado en la investigación, que los procesos de evaluación de personas tienen relación directa y determinante con el desarrollo organizacional según la percepción de sus funcionarios y colaboradores.

A través de los diferentes indicadores de rendimiento se puede conocer la situación real de la institución e identificar los aspectos que necesitan mayor atención mediante la toma de decisiones, ya que si evidencian ciertas debilidades asociadas al recurso humano como tal y este sobresalta en la eficacia de servicio que se presta a la comunidad.

VI. Recomendaciones

A nivel institucional se cuenta con personal calificado y sería de mucha importancia el fortalecimiento través de estrategias orientadas hacia estándares óptimos de eficiencia y eficacia que se vean reflejados en lo externo.

Que implanten o establezcan en el DTH un mecanismo que exija al candidato a cumplir con el perfil para el cargo solicitado con el fin de promover el interés de profesionales externos en participar en los procesos de admisión y al mismo tiempo establecer un sistema de capacitación y adaptación al cargo previo inicio de funciones para de esta manera involucrar al colaborador en la misión de la institución.

Se recomienda a la dirección central, promover el destacado desempeño de los colaboradores mediante incentivos y estímulos monetarios y psicológicos para crear un ambiente positivo y de compromiso con los objetivos institucionales además de programar capacitaciones periódicas y oportunas con el fin de incrementar la competitividad profesional de los colaboradores y funcionarios y a su vez potencializar el capital intelectual de la institución

Se recomienda a la dirección general, garantizar el bienestar de los colaboradores en el aspecto de calidad, seguridad e higiene en las instalaciones. La retención es uno de los pilares del desarrollo organizacional ya que motiva la fidelidad y compromiso y por último incrementar los mecanismos y tiempos de supervisión, evaluación y control de todo el personal para monitorear las actividades y no desvincularse institucionales y permitir la oportuna los procesos administrativos y operativos.

VII. REFERENCIAS

- Agûero, J. (2007). *teoria de la administración: Un campo fragmentado y multifacético*. Buenos Aires: UNAM ediciones Universitarias.
- Ander. (1993). *La planificación Educativa conceptos, métodos, estrategias y técnicas para la educación*. Buenos Aires: Magisterio del Río de la Plata.
- Arboleda, A. M. (2017). Técnicas de investigación cualitativa de mercados aplicadas al consumidor de fruta en fresco. *Estudios gerenciales*, 33(145), 412-420.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investgación. Introducción a la metodología científica*. Caracas: Episteme.
- Ballesteros, A. (2007) *Max Weber y la sociología de los profesiones*. Mexico, Mexico: Colección mástextos; 25.
- Becker, G. (1983). *Inversión en capital humano ingresos*. En: Toharia, Luis (Comp). *El mercado de trabajo. Teoría y aplicaciones* . Madrid: Alianza editorial.
- Begazo, V. J. (2012). Responsabilidad Social Empresarial y Ecosistema. *Investigación de la Fac. de Ciencias Administrativas*, 6.
- Carrasco, S. (2013). *Metodología de la Investigación*. Lima : San Marcos.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Bogotá: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional* (2 ed.). México D.F.: Mc-Graw Hill.
- Cohen, E. (2001). Educación, eficiencia y equidad: una difícil convivencia. *Revista Iberoamericana CSIC*, 105-124.
- Córdova. (2013). *Estadística aplicada a la investigación*. Lima: Edit. San Marcos.
- Cortada, N., Macbeth, G., & López, A. (2008). *Técnicas de investigación ceintífica*. Buenos Aires: Lugar Editorial.

- Danny, P. (2012). *Teorías del Desarrollo Organizacional*. Obtenido de Teorías de la Administración: <http://fayolvstaylor.blogspot.com/2012/05/teoria-del-desarrollo-organizacional.html>
- Duque Escobar, I. (24 de febrero de 2014). *Un Nuevo Enfoque del Talento Humano*. Obtenido de eoi: <http://www.eoi.es/blogs/madeon/2014/02/24/un-nuevo-enfoque-del-talento-humano/>
- Escobar, G. J. (2016). Gestión de Talento Humano . *CIMETED*, 5(618).
- Fernandez Solís, M. &. (2015). *La Gestión de Talento Humano y su Influencia en el Desarrollo Organizacional del Hospital Iess de Milagro* (Tesis). Obtenido de Universidad Unemi: <http://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/bitstream/handle>
- Galindo, L. (2006). *Fundamentos de la administración. Cosas y prácticas* (2 ed.). México D.F.: Trillas.
- Garbanzo-Vargas, G. (Enero-Junio de 2016). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación. (Universidad de Costa Rica, Ed.) *Revista Educación*, 40(1), 67-87.
- Gómez, G. (1994). *Planeación y organización de empresas*. Mexico D.F.: McGraw-Hill.
- Gutierrez, M. (2012). *Dimensiones del diseño Organizacional*. Obtenido de Instituto Tecnológico de Matehuala: <https://es.scribd.com/document/342880384>.
- Hellriegel, S., Jackson, E., & Slocum, J. (2005). *Administración*. Mexico D.F.: Thompson Learning.
- Hernández, M. (2011). *La complejidad del estudio de la cultura organizacional* . México D.F.: Universidad Autónoma del estado de Hidalgo.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (5 ed.). México D.F.: McGraw-Hill.

- IESS. (2017). *Quiénes somos?*. Constitución de la República del Ecuador:
<https://www.iess.gob.ec/es/inst-quienes-somos>
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (21 de diciembre de 2016). *Cuatro hospitales del IESS reciben acreditación internacional*. Obtenido de IESS:
https://www.iess.gob.ec/es/noticias?p_p_id=101_INSTANCE_cC2o&p_p_lifecycle=0&p_p_col_id=column-2&p_p_col_count=4&_101_INSTANCE
- Johnson, H. (1972). *Hacia un enfoque del desarrollo económico partiendo de un concepto generalizado de la acumulación del capital*. Madrid: Tecnos. P.
- Kerlinger, F. (2002). *Métodos de Investigación Social* (4 ed.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Landivar Mora, D. &. (2018). *La gestión del talento humano para la innovación empresarial de las PYMES en Ecuador y sus efectos en el cambio de la matriz productiva* (Tesis). Obtenido de Universidad de Guayaquil. Facultad de Ciencias Económicas: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/28679>
- López Montesinos, M. (2002). *Administrar en Enfermería. Hoy*. Murcia, España: Santo Cristo.
- Luna, A. (2013). *Proceso Administrativo*. México D.F.: Patria.
- Matheus, C. (2015). *Dimensiones de la Gestión de Talento Humano*. Obtenido de blogspot: <http://thgestionth.blogspot.com/2015/10/dimensiones-de-la-gestion-del-talento.html>
- Mercado Chavarriaga, L. M. (2013). *Caracterización del área de gestión del talento humano en la E.S.E. Hospital Universitario del Caribe de la ciudad de Cartagena De Indias D.T. y C.* (Tesis). Obtenido de Universidad de Cartagena: <http://190.242.62.234:8080/jspui/handle/11227/440>
- Mintzberg (1991). *La estructuración de las organizaciones*. Barcelona: Ariel Díaz de Santos

- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2017). *Convenio de Seguridad Social entre el reino de España y la república del Ecuador*. Obtenido de Normativa: http://www.seg-social.es/Internet_1/Normativa/095135
- Montoya, C. (27 de noviembre de 2014). *Evolución Histórica de la Gestión del Talento Humano*. Obtenido de Prezi: <https://prezi.com/h4wto6osasfz/evolucion-historica-de-la-gestion-del-talento-humano/>
- Munch, L. (2014). *Administración* (2 ed.). México D.F.: Pearson.
- Nieto, L. C. (2013). Systemic approach in human resources management processes. *Revista EAN*, (74), 120-137.
- Perez, O. (mayo de 2016). *Importancia de la gestión de talento humano en la empresa*. Obtenido de Blog PeopleNext: <http://blog.peoplenext.com.mx/importancia-de-la-gestion-de-talento-humano-en-la-empresa>
- Perrow. (1991). *Sociología de las organizaciones*. Madrid: McGraw-Hill.
- Picerno Torres, J. (2013). *Diseño de cuadro de mando de recursos humanos en el marco de las normativas legales para la Dirección Nacional de Talento Humano del Ministerio de Salud Pública del Ecuador* (Tesis). Obtenido de Pontificia Universidad Católica del Ecuador: <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/12196>
- Pino, R. (2007). *Metodología de la investigación*. Lima: Edit. San Marcos.
- Pinto, A. &. (2017). *Un manual de desarrollo organizacional para la empresa Distribuidora Hielos del Manantial 2009 CA Municipio Libertador, Distrito Capital (Doctoral dissertation)* (Tesis). Obtenido de Universidad Nueva Esparta: <http://www.miunespace.une.edu.ve/jspui/bitstream/123456789/3078/1/TG5767.pdf>
- Quezada, L. (2014). *Estadística con SPSS 22*. Lima: Editorial Macro.

- Rendón, J. (1980). *La administración pública del trabajo, principios, organización y evolución*. Lima: Tarpuy S.A.
- Rojas, E. (2017) *Gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores de una institución pública en Lima* (Tesis de Maestría). Obtenido de Universidad César Vallejo, Lima.
- Rondón, F. (6 de mayo de 2013). *Gestión de Talento Humano en las Organizaciones*. Obtenido de <http://gerentedelsiglo21.blogspot.com/2013/05/enfoques-modernos-de-la-gestion-humana.html>
- Rosales, P. Y. (2017). La tributación y su incidencia en el desarrollo de la empresa inversiones. *River v SAC*, 29.
- Rozo, G. V. (2018). *La revisión del concepto de entrevista en el Magazín Audiovisual " MasQver y el papel de Comunicador Social" Doctoral dissertation, Corporación* (Tesis doctorado). Obtenido de Universitaria Minuto de Dios: <http://repository.uniminuto.edu:8080/xmlui/handle/10656/6021>
- Ruíz, J. (1995). *Fundamentos para el análisis de la gestión administrativa*. Caracas: Panapo.
- Sanchez Coneo, M. (27 de febrero de 2013). *Historia y evolucion del Talento humano*. Obtenido de blogspot: <http://historiayevolucionaltento.blogspot.com/2013/02/historia-y-talento-humano-por.html>
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2006). *Metodología y diseños en investigación científica*. Lima: Edit. Visión Universitaria.
- Santos, A. (2016). *Gestión de Talento Humano y del conocimiento*. Ecoe Ediciones.
- Sasso, J. (2011). *La seguridad social en el Ecuador, historia y cifras (Cifras)*. Obtenido de Flacso Andes.

- Segredo, P. A. (2017). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. *Infodir. Revista de Información para la Dirección en Salud*, 13(24), 86-99.
- Shultz, T. (1985). *Invirtiendo en la gente*. Barcelona: Ariel.
- Sosa, L. (2017). *Gestión del Talento Humano y Comportamiento Organizacional en la Oficina de Soporte Informático del Hospital Edgardo Rebagliati* (Tesis). Obtenido de Universidad Cesar Vallejo:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/10809/Sosa_LNA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Stoner, T., Freeman, E., & Gilbert, D. (2000). *Administración*. Brasil: Prentice-Hall.
- Taipe. (2011). *Fundamentos Teóricos Sobre Gestión del Talento Humano* (Tesis). Obtenido de Gestión Administrativa :
<http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/1264/1/T-UTC-1307.pdf>
- Teorias, A. (2012). *Teoría del desarrollo organizacional*. Obtenido de Teorias Administrativas: <http://teoriasldj.blogspot.com/2012/05/teoria-del-desarrollo-organizacional.html>
- Terry, G., & Franklin, S. (1999). *Principios de administración*. México D.F.: Edit. Continental.
- Thompson, I. (2010). *Definición de encuesta*. *Rescatado el*,. 15(01), 2014.
- Thompson, I. (2012). *Definición de Encuesta*. Obtenido de Promonegocio:
<https://www.promonegocios.net/mercadotecnia/encuestas-definicion.html>
- Tordesillas, E. (21 de marzo de 2009). *El papel de las organizaciones sociales*. Obtenido de elperiódico:
http://www.elperiodicodearagon.com/noticias/opinion/papel-organizaciones-sociales_485747.html
- Valderrama, S. (2007). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. Lima: Edit. San Marcos.

ANEXOS

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ES IMPORTANTE QUE LA INFORMACION SUMINISTRADA SEA CIERTA Y VERDADERA

 ENCUESTA DIRIGIDA A LOS FUNCIONARIOS DEL HOSPITAL DEL IESS TEODORO MALDONADO CARBO			
Objetivo: Determinar la influencia que existe entre la Gestión del Talento Humano y el Desarrollo Organizacional del Personal Administrativo del Hospital del IESS Teodoro Maldonado Carbo mediante la aplicación de técnicas investigativas para proponer alternativas de mejora institucional.			Fecha: _____ Edad: _____ Sexo: F <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/>
VARIABLE: GESTION TALENTO HUMANO		Dimensión: Retención de personas	
Dimensión: Admisión de personas		9.- ¿Considera Ud. que se le da la atención requerida al clima laboral en la institución?	
1.- ¿Considera Ud. que la institución brinda información suficiente sobre las convocatorias?			
Nunca		Casi Siempre	
Casi Nunca		Siempre	
A veces			
2.- ¿Considera Ud. que la institución realiza los procesos de selección de manera transparente y justa?		10.- ¿Considera Ud. que la institución brinda los beneficios esperados de acuerdo a su desempeño y preparación?	
Nunca		Casi Siempre	
Casi Nunca		Siempre	
A veces			
Dimensión: Colocación de personas		Dimensión: Evaluación del personal	
3.- ¿Considera Ud. que el proceso de incorporación de personas de su institución, se lo realiza en función al perfil de cargo requerido?		11.- ¿Considera Ud. que el personal administrativo de la institución está sometido a un proceso de evaluación de desempeño mediante la gestión por resultados?	
Nunca		Casi Siempre	
Casi Nunca		Siempre	
A veces			
VARIABLE 2: DESARROLLO ORGANIZACIONAL		Dimensión: Estructurales	
4.- ¿Entiende Ud. claramente cuáles son sus funciones y responsabilidades en la institución?		12.- ¿Considera Ud. que los procesos administrativos tienen un enfoque hacia la satisfacción del usuario?	
Nunca		Casi Siempre	
Casi Nunca		Siempre	
A veces			
Dimensión: Compensación de personas		Dimensión: Contextuales	
5.- ¿Considera Ud. que la institución reconoce a través de estímulos económicos los resultados óptimos?		13.- ¿Considera Ud. que la institución busca el crecimiento y desarrollo de acuerdo a potenciales?	
Nunca		Casi Siempre	
Casi Nunca		Siempre	
A veces			
6.- ¿Considera Ud. que se reconoce el esfuerzo laboral del colaborador mediante algún tipo de reconocimiento?		14.- ¿Considera Ud. que la estructura organizacional de su institución contribuye al cumplimiento de estándares de calidad hospitalaria?	
Nunca		Casi Siempre	
Casi Nunca		Siempre	
A veces			

A veces							
Dimensión: Desarrollo del personal				15.- ¿La entidad realiza diagnósticos sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus planes, programas, proyectos o procesos?			
7.- ¿Considera Ud. que las oportunidades de capacitación que ofrece su institución a los funcionarios son frecuentes?				15.- ¿La entidad realiza diagnósticos sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus planes, programas, proyectos o procesos?			
Nunca		Casi Siempre		Nunca		Casi Siempre	
Casi Nunca		Siempre		Casi Nunca		Siempre	
A veces				A veces			
8.- ¿Considera Ud. que hay oportunidades de capacitación que su institución le ha brindado, han sido efectivas para mejorar su productividad?							
Nunca		Casi Siempre					
Casi Nunca		Siempre					
A veces							
ENCUESTADOR: _____							

MATRIZ DE BASE DE DATOS

VARIABLES			GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO											DESARROLLO ORGANIZACIONAL			
Dimensiones			Admisión De Personas		Colocación De Personas		Compensación De Personas		Desarrollo Personal		Retención De Personas		Evaluación Del Personal	Estructurales		Contextuales	
			P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
SUJETO	EDAD	SEXO															
1	18	1	3	3	4	4	2	5	2	4	5	2	5	2	4	5	2
2	19	1	3	5	3	5	2	2	3	3	5	4	4	5	5	5	5
3	20	2	4	5	5	5	3	3	4	4	3	5	4	5	5	5	5
4	20	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	2	5	1	5	2
5	20	2	3	3	3	4	2	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3
6	21	1	3	4	3	5	1	2	3	4	2	3	3	4	3	3	3
7	21	2	5	5	5	5	1	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5
8	21	2	3	3	3	4	2	2	4	4	3	3	3	4	4	4	3
9	21	1	2	4	5	3	5	3	4	3	4	2	3	1	3	1	3
10	21	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	21	2	3	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	2
12	22	2	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	22	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	22	2	3	2	4	4	1	3	4	4	2	3	3	4	4	4	4
15	22	2	3	3	3	3	2	2	3	2	4	4	2	4	5	3	3
16	22	1	3	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	3	4	5
17	22	1	4	4	2	4	5	3	4	3	4	5	4	4	4	2	5
18	22	2	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5
19	22	1	4	5	5	5	4	3	3	3	4	3	4	3	5	4	4
20	22	1	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4

21	22	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	5	4	4	4
22	22	1	5	5	5	5	2	2	4	5	5	3	3	4	4	4	4
23	23	2	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	23	2	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
25	23	2	4	4	5	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4
26	23	2	3	3	4	5	1	1	3	5	2	3	3	4	3	5	3
27	23	1	5	4	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3
28	23	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	23	2	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5
30	23	2	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
31	23	1	3	3	3	4	2	2	4	4	3	3	3	4	2	4	3
32	23	2	4	4	5	5	3	2	3	4	5	5	4	4	4	5	4
33	23	2	2	3	4	5	2	4	5	5	4	5	5	5	5	3	5
34	23	1	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	3	5	4
35	23	2	2	2	2	5	1	1	2	2	2	1	2	2	1	3	2
36	24	2	2	2	2	4	1	1	5	4	3	3	3	4	3	4	3
37	24	1	3	3	3	4	1	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4
38	24	1	3	3	4	4	1	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4
39	24	2	3	2	4	5	1	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4
40	24	2	1	2	3	1	1	1	1	3	1	3	2	3	1	5	1
41	24	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	24	2	3	3	1	3	1	1	3	3	2	2	2	3	4	3	3
43	24	1	2	2	4	4	2	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4
44	25	1	4	4	4	5	2	3	3	3	3	3	4	4	5	4	5
45	25	2	3	3	2	4	2	1	4	4	3	3	3	4	2	4	2
46	25	1	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4
47	25	1	5	5	5	4	3	4	3	3	4	4	5	5	5	4	5
48	25	1	3	4	4	5	2	3	5	4	4	3	3	4	4	3	4
49	25	1	4	3	2	5	3	1	2	3	4	3	3	4	3	4	3
50	25	2	3	3	4	5	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3

51	25	1	3	3	2	3	2	2	4	4	3	2	2	2	2	2	2
52	25	1	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
53	25	1	5	5	3	5	5	5	3	5	5	4	2	2	2	4	4
54	25	1	5	5	3	4	4	4	5	5	3	2	5	4	5	5	3
55	25	1	4	4	4	5	4	2	2	3	4	3	3	3	4	5	3
56	25	1	5	5	5	5	3	1	3	3	3	3	3	4	4	3	3
57	26	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
58	26	1	4	4	3	4	1	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4
59	26	1	2	2	2	4	1	1	2	3	4	3	3	3	4	5	2
60	26	1	5	1	4	2	5	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4
61	26	2	2	3	2	4	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
62	26	2	4	3	5	4	3	5	5	5	3	4	4	3	4	3	4
63	26	1	2	2	2	4	2	2	4	4	3	3	3	4	2	4	3
64	26	2	1	5	3	5	1	2	2	1	3	1	3	3	3	3	3
65	26	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3
66	26	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3
67	26	2	4	1	1	4	1	1	2	2	1	3	3	3	2	3	2
68	26	1	4	4	3	5	1	2	3	4	4	4	3	3	5	4	3
69	26	2	4	2	4	4	2	3	4	4	2	2	2	4	4	4	2
70	27	1	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
71	27	2	4	3	4	5	5	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5
72	27	2	2	3	3	3	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
73	27	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
74	27	2	2	2	2	4	2	4	3	3	3	2	3	4	2	4	3
75	27	1	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	4	4	4	4
76	27	1	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3
77	27	2	2	2	2	4	2	2	4	4	3	3	3	4	4	4	3
78	27	2	2	3	2	4	1	1	4	4	3	2	2	3	2	4	3
79	27	2	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4
80	27	1	2	2	2	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	2

81	27	2	4	4	4	5	2	2	4	5	4	3	3	5	5	4	4	
82	28	1	3	1	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	1	2	3	
83	28	2	2	2	2	4	1	1	4	4	3	3	3	4	4	4	3	
84	28	1	3	1	2	5	1	1	2	1	2	3	2	3	4	4	1	
85	28	2	2	3	3	4	1	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	
86	28	1	2	4	3	3	4	3	5	5	5	4	3	4	3	4	3	
87	28	2	3	3	3	4	1	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	
88	28	2	2	3	3	5	2	2	3	3	2	3	1	3	3	4	4	
89	28	1	3	4	3	5	1	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	
90	28	2	5	3	5	5	3	2	3	4	1	3	3	3	4	3	3	
91	28	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
92	28	1	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	
93	28	2	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4
94	28	2	3	3	2	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	
95	29	2	1	1	1	4	2	2	4	4	3	3	3	4	4	4	3	
96	29	2	2	2	3	4	3	3	5	5	3	3	3	4	4	4	3	
97	29	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	3	
98	29	1	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
99	29	2	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
100	29	1	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
101	29	1	3	3	4	4	1	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	
102	29	1	3	4	4	5	4	4	2	2	2	3	5	4	3	3	4	
103	29	1	5	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
104	29	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	
105	29	1	3	3	2	4	2	1	4	4	3	3	3	4	4	4	2	
106	29	1	2	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	
107	29	1	4	2	2	1	3	4	2	2	3	1	3	3	3	3	2	
108	29	2	3	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	3	4	5	
109	29	2	3	3	3	4	2	2	4	4	3	3	3	4	3	4	3	
110	29	1	4	4	5	5	1	1	4	5	3	4	4	5	5	3	3	

111	29	2	2	3	3	2	4	2	1	4	3	2	2	4	2	4	3
112	29	1	3	3	5	5	1	1	4	4	4	1	2	3	3	3	4
113	30	1	2	1	1	5	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1
114	30	1	3	3	3	4	1	1	1	3	2	2	3	4	2	4	2
115	30	2	2	5	5	2	4	5	2	4	2	2	5	2	3	4	4
116	30	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	3	3	3	3	5
117	30	2	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
118	30	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
119	30	1	3	3	4	4	2	3	4	3	4	4	5	4	4	3	4
120	30	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
121	30	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5
122	30	2	2	2	2	5	4	2	4	2	2	4	4	3	3	4	2
123	30	1	1	2	2	3	1	1	1	1	3	3	2	2	2	2	2
124	30	2	2	2	5	3	4	3	2	5	1	3	4	3	3	3	3
125	31	1	2	5	3	3	1	1	1	1	1	2	2	1	2	3	3
126	31	1	2	1	1	5	1	2	1	1	1	2	3	2	2	2	2
127	31	2	3	2	5	5	1	3	2	3	3	2	4	3	3	1	1
128	31	1	2	4	3	5	1	1	1	5	1	1	5	5	1	5	1
129	31	2	3	5	2	5	3	1	1	2	3	2	2	3	2	2	2
130	31	2	5	4	4	5	1	2	4	5	5	3	4	5	5	5	5
131	31	1	1	2	3	2	1	1	3	2	2	3	1	3	3	2	2
132	31	1	4	4	4	4	5	1	2	1	3	2	3	3	2	3	3
133	32	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	4	4	3	4	4	5
134	32	1	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	1
135	32	2	3	1	3	5	2		3	3	5	4	3	3	5	4	4
136	32	2	2	2	2	4	2	2	4	4	3	3	3	4	3	4	3
137	32	1	5	4	4	3	3	4	2	2	5	5	4	5	5	5	3
138	32	1	3	3	4	3	1	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4
139	32	2	2	2	2	2	2	2	5	5	3	3	3	4	4	4	2
140	32	2	3	2	3	4	1	1	3	4	2	2	3	3	3	3	3

141	32	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
142	32	2	4	3	3	5	3	2	3	4	4	3	4	5	3	3	3
143	32	2	4	3	1	5	1	3	3	3	3	4	4	5	5	4	3
144	32	2	2	2	2	4	2	3	4	4	3	2	2	4	4	4	2
145	32	2	3	4	3	5	2	2	4	5	3	4	3	3	4	4	4
146	32	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
147	32	1	3	1	3	5	1	2	4	5	4	4	3	4	5	4	4
148	32	2	3	3	3	4	1	1	2	2	4	2	3	2	3	3	3
149	32	1	3	2	3	2	1	1	3	2	2	2	5	3	2	2	2
150	32	2	3	3	3	4	3	2	5	5	3	3	3	4	4	4	3
151	33	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	5	5	2	5
152	33	1	5	5	4	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5
153	33	1	3	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
154	33	1	3	2	2	3	1	3	4	4	2	3	3	4	4	4	4
155	33	2	4	3	3	4	3	4	5	3	3	3	3	3	4	1	1
156	33	2	3	3	5	5	3	3	3	1	3	2	4	3	1	3	3
157	33	1	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3
158	33	2	3	3	2	5	5	3	5	3	2	3	5	4	3	5	5
159	33	2	5	4	4	5	5	3	5	5	5	4	3	4	4	4	4
160	33	2	4	3	3	5	1	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2
161	33	2	3	4	4	5	1	2	3	4	4	4	3	5	4	4	4
162	34	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	5	3	3	2	5	5
163	34	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
164	34	2	3	4	4	5	4	3	2	5	3	4	3	5	5	5	3
165	34	1	3	1	1	5	1	1	1	1	1	1	4	2	1	1	2
166	34	2	3	3	3		4	1	2	3	3	3	2	3	4	3	4
167	34	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
168	34	1	5	4	5	5	3	4	3	4	1	3	4	4	3	3	4
169	34	2	3	3	3	5	1	1	1	1	3	3	4	4	4	3	3
170	34	1	3	3	2	4	2	1	4	4	2	3	3	4	2	4	2

171	35	2	4	3	2	4	1	1	2	1	3	2	3	2	3	1	3
172	35	2	3	3	3	2	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	2
173	35	2	2	3	3	4	3	2	4	3	3	2	3	4	4	4	
174	35	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
175	35	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
176	36	1	5	5	2	4	1	4	3	1	1	4	3	3	4	1	
177	36	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	
178	36	2	3	3	3	4	2	2	4	4	3	1	3	4	4	2	
179	36	1	3	3	3	5	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
180	36	2	3	3	4	3	1	3	4	4	3	3	3	4	4	4	
181	36	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	2	4	
182	36	2	2	3	3	4	2	3	4	4	3	2	2	3	2	3	
183	36	1	1	2	3	3	1	1	4	3	1	2	3	4	3	3	
184	37	2	5	5	4	3	3	5	5	5	3	2	5	3	5	2	
185	37	1	2	3	1	4	1	1	1	1	1	1	3	4	1	2	
186	37	2	4	3	3	4	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	
187	37	2	5	1	1	5	1	1	3	2	1	1	1	4	2	3	
188	37	2	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3	4	5	4	5	
189	37	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	
190	37	1	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
191	37	2	4	3	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
192	37	2	5	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
193	38	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	4	2	2	2	
194	38	2	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	
195	38	2	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	
196	38	1	2	3	2	5	1	1	2	1	1	3	3	2	3	2	
197	38	1	4	4	3	5	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	
198	39	2	2	1	1	4	1	1	1	3	2	1	4	3	1	1	
199	39	1	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	3	3	4	5	
200	39	1	2	2	2	4	2	2	4	4	3	2	2	4	4	3	

201	39	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
202	39	2	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
203	40	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	3	3	3	2	2	3
204	40	1	4	3	4	4	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4	2
205	40	2	5	3	5	5	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4
206	40	1	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
207	40	2	2	2	2	4	2	2	4	4	3	2	2	4	3	4	3
208	40	2	1	1	3	3	2	2	4	4	3	3	3	4	4	4	2
209	40	2	3	3	3	5	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5
210	40	2	5	3	3	5	1	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4
211	41	2	3	3	1	3	2	3	3	3	3	1	1	3	1	3	3
212	41	2	2	2	2		4	2	2	4	4	2	2	4	2	4	2
213	41	1	3	3	3	2	1	2	4	4	3	2	2	3	2	3	3
214	41	1	2	3	4	5	1	1	3	3	2	4	5	4	3	4	3
215	41	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	3	5	2	4	4	4
216	41	2	2	1	2	4	1	1	2	3	3	2	4	3	4	4	2
217	42	1	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
218	42	1	2	2	3	4	2	2	4	4	3	2	2	4	4	4	3
219	43	1	2	2	1	4	1	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3
220	44	2	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4
221	44	1	2	2	2	4	2	2	4	4	3	3	4	4	2	4	2
222	44	1	3	3	3	4	1	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3
223	45	3	2	2	4	1	1	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4
224	45	1	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
225	47	2	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
226	48	2	2	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3
227	48	1	3	3	3	4	2	2	4	4	3	3	3	4	2	4	3
228	48	1	3	4	5	2	3	3	4	3	3	4	3	3	5	2	2
229	49	1	3	3	4	1	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
230	50	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3

231	50	1	3	3	2	4	1	2	3	3	4	2	4	4	5	3	4
232	50	1	4	5	2	4	3	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4
233	50	1	5	5	5	4	4	5	3	3	4	5	4	5	3	4	4
234	51	2	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	4	3	4	3
235	51	2	4	4	4	5	3	4	5	4	3	5	4	4	5	4	3
236	51	2	3	1	3	4	3	1	3	2	3	3	3	1	3	3	3
237	51	1	3	3	4	4	1	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4
238	52	2	4	5	3	5	1	2	3	5	3	1	5	2	2	2	2
239	52	2	1	1	1	4	2	2	4	4	3	2	2	4	4	4	3
240	54	2	4	4	4	5	3	2	2	2	2	2	4	4	2	3	1
241	54	1	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
242	55	2	2	2	4	5	5	1	1	1	2	2	2	2	3	3	1
243	56	2	3	3	3	5	1	1	2	4	1	3	3	3	3	3	3
244	56	2	5	4	3	5	1	1	5	4	3	1	4	5	5	5	4
245	56	2	3	3	3	5	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
246	56	2	4	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4
247	56	1	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
248	56	1	2	2	2	4	1	1	4	4	2	2	2	4	3	4	2
249	56	1	3	3	4	4	1	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4
250	56	2	4	4	5	5	1	1	4	4	4	5	5	5	5	5	5
251	58	1	3	3	3	5	1	1	4	5	4	2	3	4	4	4	3
252	58	2	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5
253	58	1	4	2	3	2	1	1	2	4	1	1	2	3	3	4	2
254	58	2	3	3	3	5	1	3	3	3	3	3	4	5	4	3	3

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO E INFLUENCIA EN EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL DEL IESS TEODORO MALDONADO CARBO, GUAYAQUIL-ECUADOR, 2018”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE PAUTAS

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																					✓
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																					✓
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																					✓
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																					✓
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																					✓
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																					✓
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																					✓

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO E INFLUENCIA EN EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL DEL IESS TEODORO MALDONADO CARBO, GUAYAQUIL-ECUADOR, 2018”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE PAUTAS

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																					✓
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																					✓
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																					✓
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																					✓
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																					✓
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																					✓
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																					✓

8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																																							
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																																							

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Milagro, 05 de mayo de 2018.

Mgtr.: Ps. GLORIA SOLÍS BECTAN. MSc.

DNI: 1718588351

Teléfono: 0999329378

E-mail: ELDELOU@GMAIL.COM

Gloria Solís de Terán

Firma Evaluador

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Gestión del Talento Humano e Influencia en el Desarrollo Organizacional del Personal Administrativo del Hospital Teodoro Maldonado Carbo, Guayaquil-Ecuador, 2018

FORM. PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES		
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional del personal administrativo del Hospital Teodoro Maldonado Carbo?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS:</p> <p>-¿Cuál es el nivel de relación que existe entre el proceso de incorporación de personas y el desarrollo organizacional del Hospital Teodoro Maldonado Carbo-Guayaquil?</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación que existe en el proceso de colocación de personas y el desarrollo organizacional del Hospital Teodoro Maldonado Carbo-Guayaquil?</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Hi: Existe relación directa y determinante entre la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional del personal administrativo del hospital Teodoro Maldonado Carbo.</p> <p>Ho: No existe relación directa y determinante entre la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional del personal administrativo del hospital Teodoro Maldonado Carbo</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>Hi1: Existe relación directa y determinante entre el proceso de incorporación de personas y el desarrollo organizacional del Hospital Teodoro Maldonado Carbo-Guayaquil, 2018.</p> <p>Ho1: Existe relación directa y determinante entre el proceso de incorporación de personas y el desarrollo organizacional del Hospital Teodoro Maldonado</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar el nivel de relación que existe entre la gestión del Talento Humano y el desarrollo organizacional del Personal Administrativo del Hospital Teodoro Maldonado Carbo - Guayaquil, 2018.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>-Determinar el nivel de relación que existe entre el proceso de incorporación de personas y el desarrollo organizacional del Hospital Teodoro Maldonado Carbo-Guayaquil, 2018.</p> <p>-Determinar el nivel de relación que existe entre el proceso de colocación de personas y el desarrollo organizacional del Hospital Teodoro Maldonado Carbo-Guayaquil, 2018.</p> <p>-Determinar el nivel de relación que existe entre los programas de recompensa y el desarrollo</p>	VARIABLE: Gestión del Talento Humano		
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
			Admisión de personas	-Convocatoria -Perfil funcional	Intervalo
			Colocación de Personas	-Especialidad -Funciones	
			Compensación de Personas	-Incentivo moral -Incentivo económico	
			Desarrollo del personal	-Capacitaciones	
			Retención de Personas	-Clima laboral	
			VARIABLE: Desarrollo Organizacional		
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
			Estructurales	-Satisfacción usuarios -Competencia profesional de funcionarios	Intervalo
Contextuales	-Plan de capacitación - Calidad - Planificación institucional				

<p>¿Cuál es el nivel de relación que existe entre los programas de recompensas y el desarrollo organizacional del Hospital Teodoro Maldonado Carbo-Guayaquil?</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación que existe entre los procesos de capacitación e integración y el desarrollo organizacional del Hospital Teodoro Maldonado Carbo – Guayaquil</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación que existe los procesos de retención del personal y el desarrollo organizacional del Hospital Teodoro Maldonado Carbo- Guayaquil?</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación que existe entre los procesos de evaluación del personal y el desarrollo organizacional del Hospital Teodoro Maldonado Carbo-Guayaquil?</p>	<p>Carbo-Guayaquil, 2018.</p> <p>Hi2: Existe relación directa y determinante entre el proceso de colocación de personas y el desarrollo organizacional del Hospital Teodoro Maldonado Carbo-Guayaquil, 2018.</p> <p>Ho2: Existe relación directa y determinante entre el proceso de colocación de personas y el desarrollo organizacional del Hospital Teodoro Maldonado Carbo-Guayaquil, 2018.</p> <p>Hi3: Existe relación directa y determinante entre los programas de recompensas y el desarrollo organizacional del Hospital Teodoro Maldonado Carbo-Guayaquil, 2018.</p> <p>Ho3: Existe relación directa y determinante entre los programas de recompensas y el desarrollo organizacional del Hospital Teodoro Maldonado Carbo-Guayaquil, 2018</p> <p>Hi4: Existe relación directa y determinante entre los procesos de capacitación e integración y el desarrollo organizacional del Hospital Teodoro Maldonado Carbo-Guayaquil, 2018.</p> <p>Ho4: Existe relación directa y determinante entre los procesos de capacitación e integración y el desarrollo organizacional del Hospital Teodoro Maldonado</p>	<p>organizacional del Hospital Teodoro Maldonado Carbo-Guayaquil, 2018.</p> <p>-Determinar el nivel de relación que existe entre los procesos de capacitación e integración y el desarrollo organizacional del Hospital Teodoro Maldonado Carbo-Guayaquil, 2018.</p> <p>-Determinar el nivel de relación que existe entre los procesos de retención del personal y el desarrollo organizacional del Hospital Teodoro Maldonado Carbo-Guayaquil, 2018.</p> <p>-Determinar el nivel de relación que existe entre los procesos de evaluación del personal y el desarrollo organizacional del Hospital Teodoro Maldonado Carbo-Guayaquil, 2018.</p>			
--	---	---	--	--	--

	<p>Carbo-Guayaquil, 2018.</p> <p>Hi5: Existe relación directa y determinante entre los procesos de retención del personal y el desarrollo organizacional del Hospital Teodoro Maldonado Carbo-Guayaquil, 2018.</p> <p>Ho5: Existe relación directa y determinante entre los procesos de retención del personal y el desarrollo organizacional del Hospital Teodoro Maldonado Carbo-Guayaquil, 2018.</p> <p>Hi6: Existe relación directa y determinante entre los procesos de evaluación del personal y el desarrollo organizacional del Hospital Teodoro Maldonado Carbo-Guayaquil, 2018.</p> <p>Ho6: Existe relación directa y determinante entre los procesos de evaluación del personal y el desarrollo organizacional del Hospital Teodoro Maldonado Carbo-Guayaquil, 2018.</p>				
--	---	--	--	--	--

Guayaquil, 16 de agosto de 2018

Coordinación General de Talento Humano.
Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo
Ciudad

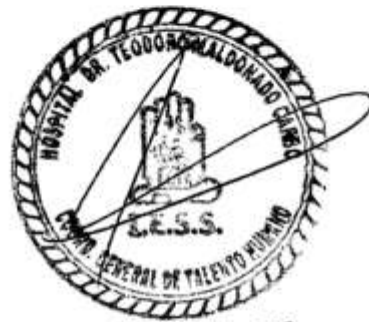
Yo, Karen Narcisa Placencia Reinoso, con CI 0921164976, estudiante de la Universidad Cesar Vallejo, de la carrera Maestría en Gestión Pública solicito ante Ud me conceda el permiso para realizar mi trabajo de titulación "Gestión del Talento Humano e Influencia en el Desarrollo Organizacional del Personal Administrativo del Hospital Teodoro Maldonado Carbo, Guayaquil-Ecuador 2018, en las instalaciones del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo.

Toda la información obtenida será con fines de mi trabajo de titulación y será almacenada con absoluta confidencialidad.

Saludos cordiales



Karen Placencia R.
CI: 0921164976



16 AGO 2018

Autorizado!



HOSPITAL DE ESPECIALIDADES TEODORO MALDONADO CARBO S.E.S.S.
COORDINACIÓN GENERAL DE TALENTO HUMANO
Jefe de Unidad Técnica de Admisión
[Signature]

PRUEBA DE NORMALIDAD – SPSS

VARIABLES	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
GESTION DEL TALENTO HUMANO	,066	254	,009	,990	254	,080
DESARROLLO ORGANIZACIONAL	,082	254	,000	,981	254	,002

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Al realizar las pruebas de normalidad para cada una de las variables con la prueba de Kolmogorov-Smirnov (dado que el número de datos son mayores a 30); se concluye en base a un valor p menor a 0.05 que no existe evidencia estadística que dichas variables sigan una distribución normal, por lo tanto se analizará las correlación de Rho-Spearman, para ver qué relaciones existen.

Se analizará la relación existente entre las seis dimensiones de gestión de talento humano frente a la variable desarrollo organizacional, además de las dos variables denominadas desarrollo organizacional y gestión de talento humano; estableciendo una correlación de Pearson o Rho-Spearman dependiendo de los resultados de las pruebas de normalidad.

DIMENSIONES	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
ADMISION DE PERSONAS	,090	254	,000	,977	254	,000
COLOCACION DE PERSONAS	,285	254	,000	,797	254	,000
COMPENSACIÓN DE PERSONAS	,157	254	,000	,932	254	,000
DESARROLLO PERSONAL	,219	254	,000	,917	254	,000
RETENCION PERSONAS	,152	254	,000	,961	254	,000
EVALUACION PERSONAL	,203	254	,000	,896	254	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Al realizar las pruebas de normalidad para cada una de las dimensiones se concluye en base a un valor p de 0.00, que no existe evidencia estadística para que dichas dimensiones sigan una distribución normal, por lo tanto se analizará las correlación de Rho-Spearman, para ver qué relaciones existen.

COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH

COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH

Requiere de una sola aplicación del instrumento y se basa en la medición de la respuesta del sujeto con respecto a los ítems del instrumento.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

K: El número de ítems

$\sum S_i^2$: Sumatoria de Varianzas de los Ítems

S_T^2 : Varianza de la suma de los Ítems

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

Ítems	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	Suma de Ítems
Sujetos															
a	4	2	2	5	1	1	2	3	3	3	2	3	3	3	37
b	3	3	4	5	1	1	1	1	1	1	2	3	1	4	31
c	4	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	49
d	3	4	3	5	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	45
e	4	3	3	4	1	2	2	3	2	3	3	3	2	4	39
VARP (Varianza de la Población)	0,24	0,40	0,40	0,24	0,64	0,24	0,56	0,96	1,36	1,20	0,56	0,16	1,04	0,24	S_T²: 39,36
	ΣS_i^2 : 8,24														

K: El número de ítems

ΣS_i^2 : Sumatoria de las Varianzas de los Ítems

S_T^2 : La Varianza de la suma de los Ítems

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

14
8,24
39,36

$$\alpha = \frac{3}{3-1} \left[1 - \frac{419}{914} \right]$$

$$\alpha = \frac{1,076923077}{2} [0,79] = 0,85$$

0,21]


ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 11:30AM, del día 05 DE ABRIL DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO E INFLUENCIA EN EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL TEODORO MALDONADO CARBO, GUAYAQUIL-ECUADOR, 2018." presentada/o por el /la bachiller **PLACENCIA REINOSO, KAREN NARCISA**.

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: _____
Aprobar por unanimidad

En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como apta para recibir el grado académico de **MAESTRO (a) EN GESTIÓN PÚBLICA**.

Piura, 05 de Abril de 2019



MG. TORRES NIREZ KARL FRIEDERICK
PRESIDENTE



MG. CASUSOL MORENO FERNANDO ELÍAS MANUEL
SECRETARIO



DR. ALARCON LLLONTOP LUIS ROLANDO
VOCAL

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO (a) EN GESTIÓN PÚBLICA.

El/La bachiller **PLACENCIA REINOSO, KAREN NARCISA**, ha sustentado la Tesis titulada:

"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO E INFLUENCIA EN EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL TEODORO MALDONADO CARBO, GUAYAQUIL-ECUADOR, 2018"

El jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobada por unanimidad

Habiendo recomendado siguientes:

- Ajustar conclusiones

Piura, 05 de Abril de 2019

PRESIDENTE: MG. TORRES MIREZ KARL FRIEDERICK.

SECRETARIO: MG. CASUSOL MORENO FERNANDO ELÍAS MANUEL.

VOCAL: DR. ALARCON LLLONTOP LUIS ROLANDO.





 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02
		Versión : 09
		Fecha : 23-03-2018
		Página : 1 de 1

Yo, Karl Friederick Torres Mirez docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada

"Gestión del Talento Humano e Influencia en el Desarrollo Organizacional del Personal Administrativo del Hospital Teodoro Maldonado Carbo, Guayaquil-Ecuador, 2018" del (de la) estudiante **Karen Narcisa Placencia Reinoso**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura, 27 de setiembre de 2019




Firma

Mg. Karl Friederick Torres Mirez
 DNI: 46710220

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Gestión del Talento Humano e Influencia en el Desarrollo Organizacional del Personal Administrativo del Hospital Teodoro Maldonado Carbo, Guayaquil-Ecuador, 2018

INFORME DE ORIGINALIDAD

16%	11%	0%	15%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	6%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	1%
4	Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Trabajo del estudiante	1%
5	Submitted to Universidad Estatal de Milagro Trabajo del estudiante	1%
6	prezi.com Fuente de Internet	1%
7	es.wikipedia.org Fuente de Internet	<1%
8	bibliotecavirtualoducal.uc.cl	





**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS
EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo, Karen Narcisa Placencia Reinoso identificado con DNI N° 001804286, egresado del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **"Gestión del Talento Humano e Influencia en el Desarrollo Organizacional del Personal Administrativo del Hospital del IESS Teodoro Maldonado Carbo, Guayaquil - Ecuador, 2018"**; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

Karen Placencia

DNI: N° 001804286



FECHA: PIURA, 5 DE ABRIL DEL 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

PLACENCIA REINOSO, KAREN NARCISA

INFORME TITULADO:

"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO E INFLUENCIA EN EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL DEL IESS TEODORO MALDONADO CARBO, GUAYAQUIL-ECUADOR, 2018".

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MASTER EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 5 DE ABRIL DEL 2019

NOTA O MENCIÓN: aprobada por unanimidad



MG. KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA