

**Human Talent Management and the Work Environment in the National
Financial Corporation B.P. Manta Branch**

**Gestión del Talento Humano y el Clima Laboral en la Corporación
Financiera Nacional B.P. Sucursal Manta**

Autores:

Ec. Kon-Cedeño, Teresita de Jesús
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ
Egresada de la Maestría de Administración de Empresas, Instituto de Posgrado
de la Universidad Técnica de Manabí
Portoviejo – Ecuador



tkon1305@utm.edu.ec



<https://orcid.org/0000-0002-3596-7305>

Mag. Bravo-Giler, María Amelia
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ
Docente de la Universidad Técnica de Manabí,
Portoviejo – Ecuador



amelia.bravo@utm.edu.ec



<https://orcid.org/0000-0002-6245-3190>

Fechas de recepción: 10-OCT-2023 aceptación: 13-NOV-2023 publicación: 15-DIC-2023



<https://orcid.org/0000-0002-8695-5005>

<http://mqrinvestigar.com/>

Resumen

La gestión del talento humano y el clima laboral son aspectos considerados de gran relevancia en la organización. El presente estudio con investigación cuantitativa se dirige a analizar la gestión del talento humano y el clima laboral en la Corporación Financiera Nacional Banca Pública, sucursal Manta. En tal virtud, se realizó un análisis de los diferentes ámbitos de la misma para determinar la forma en la que la gestión del talento humano influye en el clima laboral de la institución, todo esto mediante el análisis de bibliografía científica especializada, y la aplicación de encuestas a los 27 colaboradores de la sucursal Manta a los cuales se les aplicó el instrumento (encuesta), en escala Likert. Finalmente se concluye que la gestión del talento humano influye en el clima laboral y esta última repercute a su vez en el rendimiento y la productividad de los colaboradores, y de ahí la importancia de una adecuada gestión del talento humano con el fin de contribuir a la consecución de los objetivos de la organización.

Palabras clave: gestión del talento humano, clima laboral, organización, personal.

Abstract

The management of human talent and the work environment are aspects considered of great relevance in the organization. The present study with quantitative research is aimed at analyzing the management of human talent and the work environment in the National Financial Corporation Public Banking, Manta branch. As such, an analysis of its different areas was carried out to determine the way in which human talent management influences the work environment of the institution. All of this through the analysis of specialized scientific literature, and the application of surveys to the 27 employees of the Manta branch to whom the instrument (survey) was applied, in Likert scale. Finally, it is concluded that the management of human talent influences the work environment and the latter in turn has an impact on the performance and productivity of employees, and hence the importance of adequate management of human talent in order to contribute to the achievement of the organization's objectives.

Keywords: human talent management, work environment, organization, personnel.

Introducción

En la actualidad, la globalización influye en la dinámica de las organizaciones, para poder mantener la eficiencia de los colaboradores, éstas buscan redefinir políticas de gestión del talento humano, convirtiéndolo en su mayor ventaja competitiva, pues lo más importante que existe en una organización es su talento humano.

La dinámica empresarial requiere de altos niveles de competitividad, por lo que se emplean herramientas de gestión de talento humano para poder lograr el cumplimiento de metas que tiene la organización, a su vez, estas organizaciones deben incorporar características para satisfacer laboralmente a los colaboradores, considerando que el talento humano es la principal fuente de ventaja competitiva en toda organización (Mishra, 2022).

En este mismo sentido, Jara et al. (2018) refieren también que, la dinámica empresarial que se vive actualmente exige altos niveles de competitividad, creando sistemas adecuados para responder a las eventualidades; esencialmente en la parte directiva de las diferentes organizaciones, empresas privadas o públicas, quienes emplean herramientas de gestión de talento humano para un mejor cumplimiento de objetivos.

Al referirnos al clima laboral, Vite (2018) lo define como el conjunto de percepciones de los individuos en relación al ambiente de trabajo en el que se interactúa, y se ponen en manifiesto atributos personas y del grupo, influyendo en el desempeño laboral del individuo dentro de la organización.

Por lo tanto, el clima laboral se entiende como el conjunto de cualidades, atributos o propiedades que están en el ambiente de trabajo y que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización y que influyen en su conducta, siendo importante la influencia que este ejerce sobre el comportamiento de los trabajadores, siendo fundamental su diagnóstico para el diseño de instrumentos de gestión empresarial.

Lo expresado deja en evidencia que la existencia de un adecuado clima laboral repercutirá positivamente en el desempeño del trabajador y de la empresa en general. Por consiguiente, se considera que un adecuado clima laboral influye directamente sobre la gestión de la empresa, y, por tanto, en la satisfacción de sus colaboradores.

En la presente investigación se presenta como objeto de estudio La Corporación Financiera Nacional B.P. sucursal Manta, que es una banca de desarrollo de Ecuador, cuya misión es impulsar el desarrollo de los sectores productivos y estratégicos, a través de diversos servicios financieros y no financieros alineados a las políticas públicas. La CFN B.P. tiene el compromiso de servir al sector productivo, afianzando su atención a las micro, pequeñas y medianas empresas, para las cuales se diseñan programas de capacitación para el fomento productivo, buscando enriquecer la gestión empresarial.

La Corporación Financiera Nacional B.P. sucursal Manta, consta de 27 colaboradores, siendo el talento humano para esta empresa uno de sus activos más valiosos, buscando siempre atraer y retener al personal idóneo para cada área de trabajo, sin embargo, aunque es un grupo sólido que aplica herramientas de gestión de talento humano para

mantener un adecuado ambiente laboral, no está exenta de un inadecuado clima laboral que puede repercutir en el desarrollo y consolidación de la entidad.

En el presente trabajo el objetivo principal está encaminado a analizar la gestión del talento humano y el clima laboral de la Corporación Financiera Nacional B.P. sucursal Manta, considerando la respuesta a la siguiente interrogante ¿influye la gestión del talento humano en el clima laboral de los empleados de la Corporación Financiera Nacional B.P. sucursal Manta?

Gestión de Talento Humano

Las organizaciones hallan en la gestión de talento humano el componente primordial que determina el triunfo o fracaso de las organizaciones, debido a que presenta características que deben tratar de ser unificadas y mejoradas para satisfacer laboralmente a los empleados, de esta manera se asegura el cumplimiento de objetivos que tiene toda organización (Montoya y Bollero, 2016).

Es importante mencionar que uno de los grandes desafíos empresariales radica en cómo motivar a las personas, en cómo hacer que se sientan confiadas, decididas y comprometidas a lograr los objetivos y metas propuestas y en infundirles la suficiente energía y estímulo para que alcancen el éxito por medio de su trabajo.

Para Chiavenato (2009) autor reconocido por sus aportes a la administración de RRHH, las organizaciones sin las personas no pueden desempeñarse, ya que el rendimiento de la misma depende de la conjunción de varios factores críticos, como son la estrategia, la tecnología, el diseño y la cultura organizacional y, más que todo, el talento humano.

Las empresas con el transcurrir del tiempo han realizado cambios en su estructura, tecnología, mercados, entre otros, para ser más competitivas en ambientes globalizados, sin embargo, el recurso humano como centro de la dinámica no ha sido considerado y valorado ante esos cambios, por ello surge la necesidad de crear modelos estratégicos de gestión de talento humano, que determine acciones para crear valor y gestionar el talento humano desde un enfoque preciso y dinámico (Lozano, 2007), orientado a mejorar la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de las estrategias que se implementen, creando un compromiso que involucre a los mandos altos, medios y mandos bajos de la empresa, prestando mayor atención al capital humano que es el ente activo para alcanzar los logros empresariales.

Por lo antes expuesto, se hace indispensable incluir mecanismos y modelos que faciliten generar una relación adecuada entre la gestión y la estrategia para cumplir metas, pero beneficiando la incorporación del empleado en el alcance de los objetivos, y de esta manera obtener un buen clima laboral (Cerón et al., 2017). Esta transformación organizacional depende del avance en el capital humano, debe abordarse áreas claves diseñando una estructura con estrategias, planes de selección, capacitación y desarrollo de talento humano, así como la consolidación de una cultura emocional en el ambiente laboral, las prácticas de seguridad y salud en el trabajo para una vitalidad plena y el equilibrio entre la vida laboral y personal (Agudelo et al., 2016).

Características de la gestión del talento humano

Terán (2009) enmarcar las características de la gestión del talento humano de siguiente manera:

- Satisfacción del empleado
- Mejora de las competencias
- Excelencia en el desempeño
- Mejora de la productividad
- Flexibilidad y retención

Por lo tanto, la gestión del talento humano debe ser considerada no sólo como aquellas actividades estratégicas que se emplean en una organización para alcanzar objetivos, sino como el conjunto de políticas que tienen que ir aunadas con la cultura organizacional, la planeación, los sentimientos y emociones del trabajador, para generar un valor agregado.

Factores que intervienen en la gestión del talento humano

Los factores que intervienen en la gestión de talento humano, según Hernández et al. (2003) son los siguientes:

- Características sociales, políticas y económicas del entorno
- Concepción dominante sobre el ser humano
- Formas de organización del trabajo
- Concepción del trabajo
- Relaciones laborales
- Mercado laboral

Estos factores son determinantes al momento de gestionar el talento humano en las organizaciones, para poder gestionar y optimizar las habilidades y potencialidades de los trabajadores y así conseguir las metas de la organización.

Clima laboral

El clima laboral está constituido por un conjunto de percepciones de individuos en relación al ambiente de trabajo en el que interactúan, combinando atributos personales y de grupo, que tienden a influir en el desempeño laboral de las personas dentro de las organizaciones (Farías et al., 2021). La conducción de una gestión integral del talento humano dirigida a las competencias permite alinear el aporte del área de talento humano con las necesidades de la organización, también el administrar de manera eficiente, el activo intelectual de los trabajadores potenciará sus funciones dentro del puesto de trabajo (Bravo, 2017).



Robbins (1999) se refiere al Clima Laboral, como un ambiente compuesto de las instituciones y fuerzas externas que pueden influir en el desempeño de los trabajadores de una empresa. El clima laboral constituye la personalidad de una organización y contribuyen a la imagen que esta proyecta a sus empleados y a la vez a las personas del exterior, influye notablemente en la eficiencia y productividad de una organización

En ese mismo contexto, es necesario que las instituciones asuman desafíos para desarrollar políticas de innovación institucional en el marco de los recursos humanos como actor estratégico en la toma de decisiones, procesos y resultados administrativos, a través de un conjunto de estrategias y acciones denominada modelo de gestión de talento humano (Garbanzo, 2015).

Características del clima laboral

Peralta (2020) hace referencia sobre las siguientes características del clima laboral:

- EL clima se refiere a las características del ambiente de la entidad en la que se desempeñan los miembros de ésta. Estas características pueden ser internas o externas.
- La percepción de las características del clima laboral es percibida por los miembros que se desempeñan en este medio ambiente, esto determina el clima laboral, ya que cada miembro tiene percepciones diferentes del medio en el que se desenvuelve.
- Las características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una entidad a otra y de una sección a otra dentro de la misma empresa.

Existen muchos factores que repercuten en el desempeño de los miembros de una organización, toda organización está relacionada con su entorno, y en ese entorno se desempeñan e interactúan los miembros de la entidad.

Factores del clima laboral

Salazar (2019) comenta que son diversos los factores que están incluidos en el clima laboral, entre los principales encontramos:

Las relaciones interpersonales: son los vínculos que se establecen entre dos o más personas, basado en emociones y sentimientos hacia algo en común, por ejemplo: el gusto artístico, el interés por los negocios, el interés por conseguir objetivos laborales, entre otros.

La motivación personal: es la motivación o el impulso para lograr algo sin la supervisión de otros, podríamos decir que la motivación es el motor de nuestro accionar.

Ambiente laboral: es el factor del clima laboral que tiene gran influencia en el desempeño y en la productividad del trabajador, cuando el ambiente laboral no es el adecuado puede ocasionar en el empleado un bajo rendimiento, lo cual repercute en las metas y objetivos establecidos en la empresa.

Material y métodos

Para el logro del objetivo de esta investigación, se empleó un análisis de tipo descriptivo, desarrollado a través de un enfoque cuantitativo, donde se realizó una encuesta, obteniendo resultados cuantitativos, pudiendo contar con información medible empleando gráficos y análisis porcentuales. La investigación asume un diseño no experimental transeccional, porque se analizó el fenómeno de estudio como ocurre, sin la intervención directa de las investigadoras. El método analítico y deductivo también se empleó en esta investigación y se pudo obtener las conclusiones. Se realizó una revisión sistemática de fuentes importantes, que aportaron a la realización del apartado teórico (Hernández et al., 2014).

En relación con la muestra, Hernández et al. (2014) refieren que ésta se define como un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características, al que se le denomina población. La población de esta investigación estuvo conformada por 27 colaboradores de la Corporación Financiera Nacional B.P. sucursal Manta.

En esta investigación se aplicó un estudio de campo con la finalidad de conocer la percepción de los colaboradores. Arias (2012) comenta que la investigación de campo consiste en “la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos” (p.31).

Para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario, dirigido al personal de la CFN B.P. El cuestionario aplicado al personal constó de una serie de 32 ítems, armados en una escala Likert con respuestas de 5 alternativas (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca). Según Bernal (2016) sostiene que la encuesta se sustenta en un cuestionario de preguntas, para poder obtener los diversos criterios de los involucrados en la investigación, y cumplir así con el objetivo de la investigación.

La recopilación de los datos se realizó a través del software Google Forms; con el uso de esta plataforma los encuestados pudieron acceder acorde a su disponibilidad de tiempo, los resultados más relevantes fueron tabulados y graficados en el programa SPSS, esto con el objetivo de analizar la gestión de talento humano y el clima laboral en la Corporación Financiera Nacional B.P. sucursal Manta.

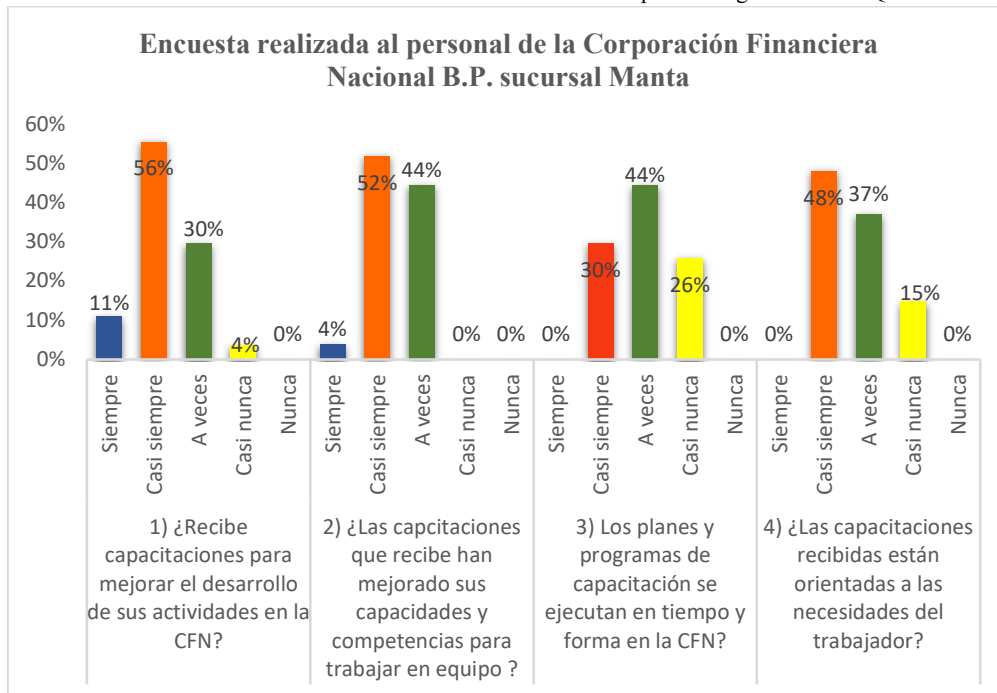
Resultados

Variable: Gestión de talento humano

Figura 1

Encuesta realizada al personal de la de la Corporación Financiera Nacional B.P. sucursal Manta

Dimensión: capacitación del personal

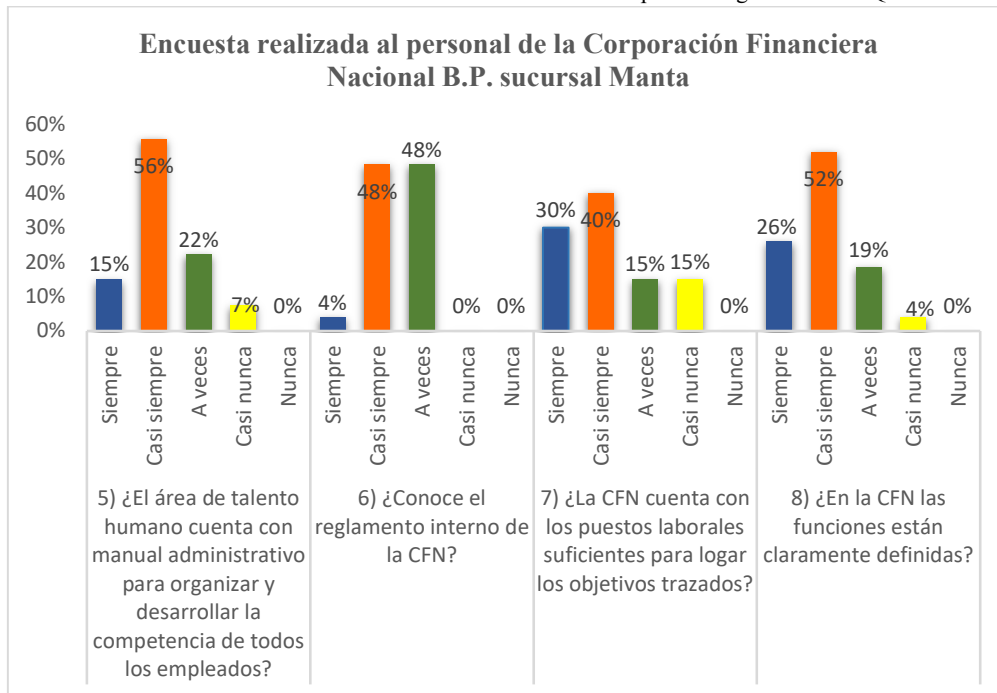


Nota. Encuesta realizada al personal de la CFN B.P. sucursal Manta. Elaborado por las autoras, adaptado del google forms.

El 56% de los encuestados enunció que casi siempre reciben capacitaciones para mejorar el desarrollo de sus actividades, el 30% refirió que a veces, el 11% comentó que siempre y el 4% que casi nunca; el 52% contestó que casi siempre las capacitaciones que reciben han mejorado sus capacidades y competencias para trabajar en equipo, el 44% estimó que a veces y el 4% siempre; el 44% referenció que a veces los planes y programas de capacitación se ejecutan en tiempo y en forma, el 30% expresó que casi siempre y el 26% casi nunca; en lo que respecta a las capacitaciones recibidas, el 48% declaró que las capacitaciones recibidas casi siempre están orientadas a las necesidades del trabajador, el 37% comentó que a veces y el 15% respondió que casi nunca.

Figura 2

Encuesta realizada al personal de la de la Corporación Financiera Nacional B.P. sucursal Manta
 Dimensión: organización

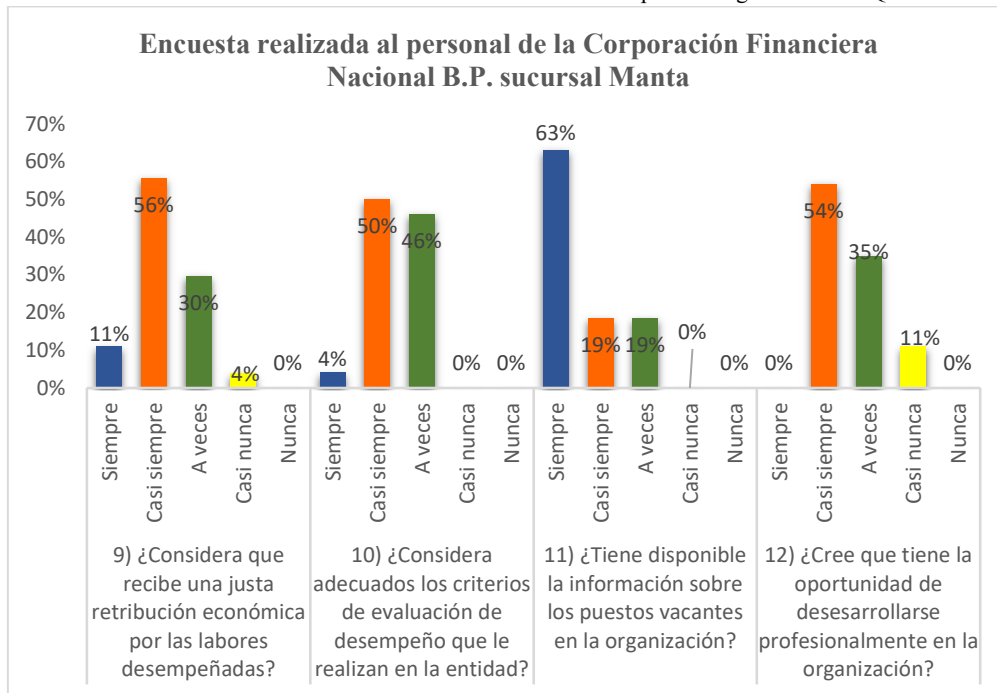


Nota. Encuesta realizada al personal de la CFN B.P. sucursal Manta. Elaborado por las autoras, adaptado del google forms.

El 56% de los colaboradores de la CFN comentó que casi siempre el área de talento humano cuenta con el manual de administrativo para organizar y desarrollar competencias de todos los empleados, el 22% enunció que a veces, el 15% expresó que siempre y el 7% casi nunca; el 48% casi siempre conoce el reglamento interno de la CFN, un porcentaje igual comentó que a veces y el 4% declaró que siempre; el 40% comentó que la CFN cuenta con los puestos laborales suficientes para lograr los objetivos trazados, el 30% considero que siempre cuenta con los puestos suficientes; el 15% expresó que a veces la CFN cuenta con puestos suficientes y otro 15% enunció que casi nunca; el 52 % planteó que en la CFN casi siempre las funciones están claramente definidas, el 26% consideró que siempre, el 19% que a veces, mientras que el 4% casi nunca.

Figura 3

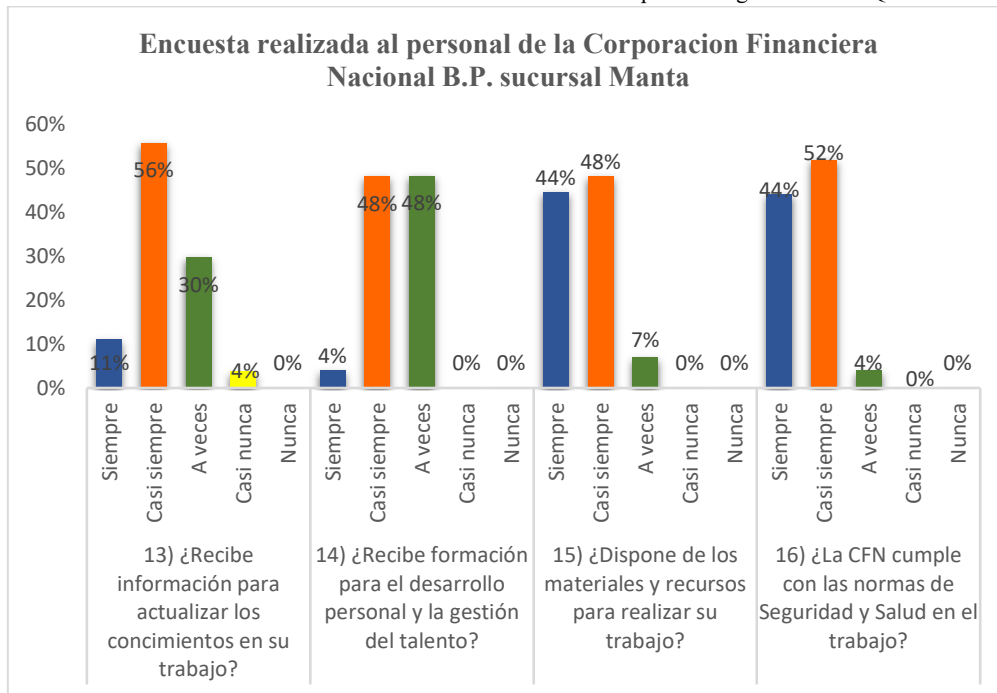
Encuesta realizada al personal de la de la Corporación Financiera Nacional B.P. sucursal Manta
 Dimensión: reconocimiento



Nota. Encuesta realizada al personal de la CFN B.P. sucursal Manta. Elaborado por las autoras, adaptado del google forms.

El 56% de los encuestados respondió que casi siempre considera que recibe una justa retribución económica por las labores desempeñadas, el 11% comentó que siempre, el 30% enunció que a veces considera que recibe una justa remuneración y el 4% casi nunca; el 50% casi siempre considera que los criterios de evaluación de desempeño que realiza la entidad son los adecuados, el 46% a veces considera adecuados estos criterios y el 4% siempre los considera adecuados; el 63% opinó que siempre tiene disponible la información sobre los puestos vacantes en la organización, el 19% consideró que casi siempre y otro 19% que a veces; el 54% declaró que casi siempre cree que tiene la oportunidad de desarrollarse profesionalmente en la organización, el 35% expresó que a veces cree que tiene esta oportunidad y el 11% cree que casi nunca.

Figura 4
 Encuesta realizada al personal de la de la Corporación Financiera Nacional B.P. sucursal Manta
 Dimensión: formación y condiciones de trabajo

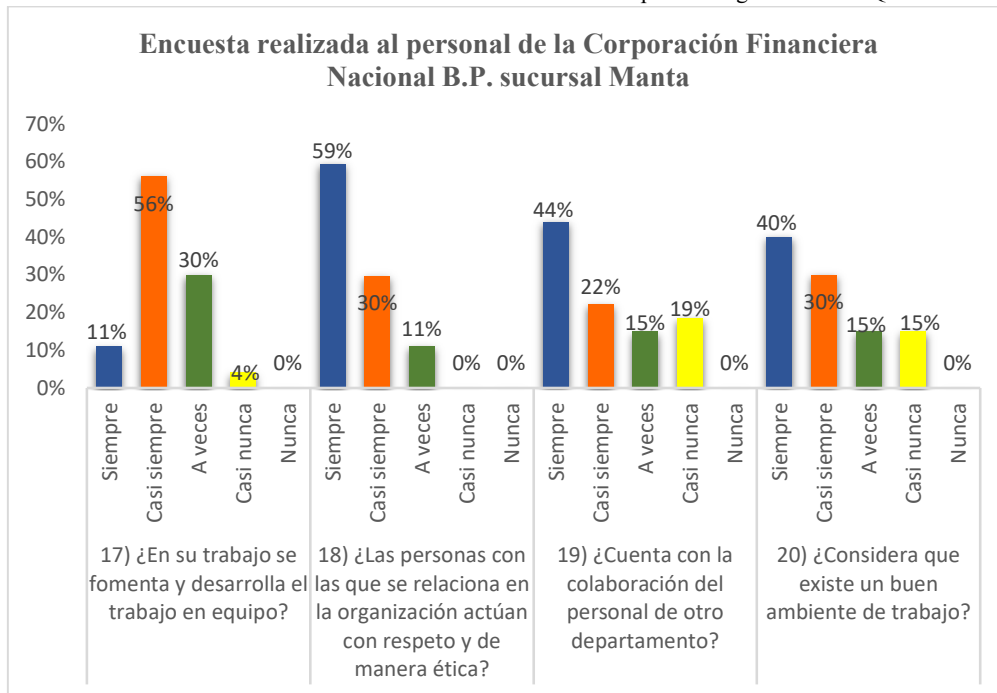


Nota. Encuesta realizada al personal de la CFN B.P. sucursal Manta. Elaborado por las autoras, adaptado del google forms.

El 56% de los colaboradores comentó que casi siempre recibe información para actualizar los conocimientos en su trabajo, el 30% consideró que a veces recibe esta información, el 11% enunció que siempre y el 4% opinó que casi nunca; el 48% casi siempre recibe formación para el desarrollo personal y de gestión de talento, otro 48% consideró que a veces recibe esta formación, mientras que el 4% expresó que siempre recibe esta formación; el 48% de los encuestados consideró que casi siempre dispone de los materiales y recursos para realizar su trabajo, el 44% consideró que siempre y el 7% expresó que a veces; el 52% de los colaboradores refirió que casi siempre la CFN cumple con las normas de seguridad y salud en el trabajo, el 44% comentó que siempre y el 4% opinó que a veces.

Variable: Clima laboral

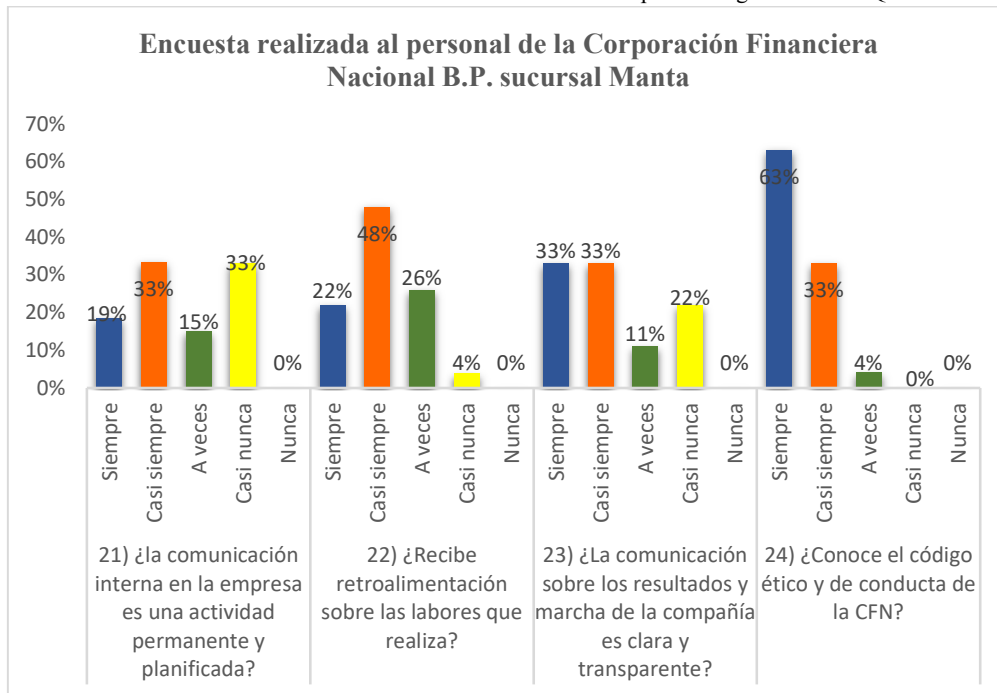
Figura 5
 Encuesta realizada al personal de la de la Corporación Financiera Nacional B.P. sucursal Manta
 Dimensión: relaciones interpersonales



Nota. Encuesta realizada al personal de la CFN B.P. sucursal Manta. Elaborado por las autoras, adaptado del google forms.

El 56% de los encuestados opinó que casi siempre en su trabajo se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo, el 30% opinó que a veces, el 11% respondió que siempre y el 4% referenció que casi nunca en su trabajo se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo; el 59% expresó que siempre las personas con las que se relaciona en la organización actúan con respeto y ética, el 30% contestó que casi siempre y el 11% enunció que a veces; el 44% de los colaboradores respondió que siempre cuenta con la colaboración del personal de otro departamento, el 22% comentó que casi siempre, el 19% expresó que casi nunca cuenta con la colaboración del personal de otro departamento y el 15% declaró que a veces; el 40% considera que siempre existe un buen ambiente de trabajo, el 30% expresó que casi siempre, el 15% a veces y otro 15% respondió que casi nunca existe un buen ambiente de trabajo.

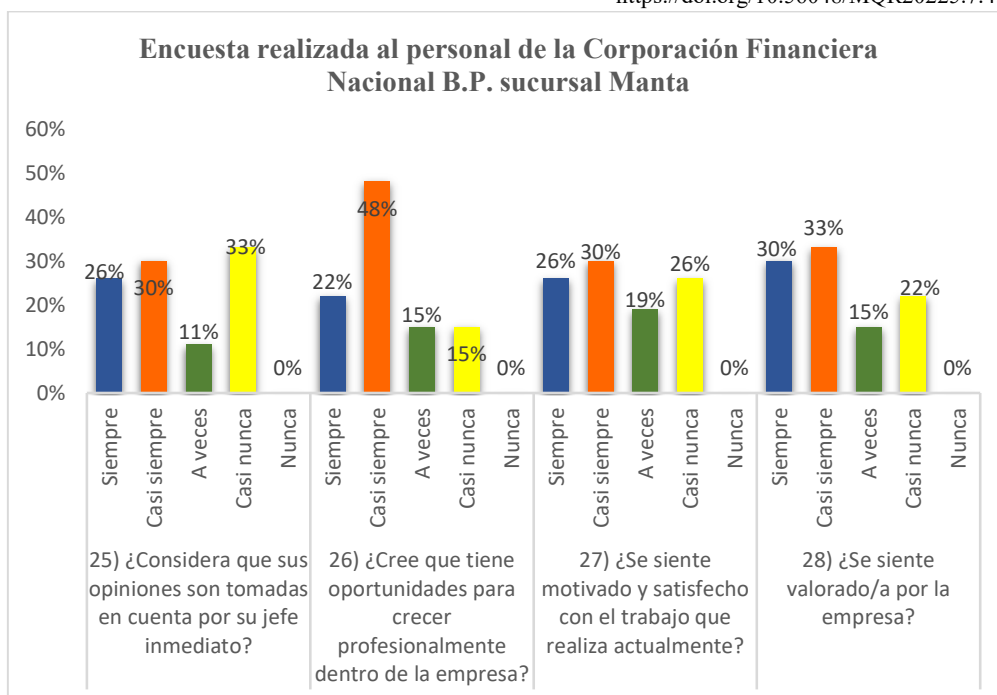
Figura 6
 Encuesta realizada al personal de la de la Corporación Financiera Nacional B.P. sucursal Manta
 Dimensión: comunicación interna



Nota. Encuesta realizada al personal de la CFN B.P. sucursal Manta. Elaborado por las autoras, adaptado del google forms.

El 33% de los encuestados comentó que casi siempre la comunicación interna de la empresa es una actividad permanente y planificada, otro 33% consideró que casi nunca, el 19% expresó que siempre y el 15% expresó que a veces; el 48% comentó que casi siempre recibe retroalimentación sobre las labores que realiza, el 26% expresó que a veces, el 22% que siempre, mientras que el 4% consideró que casi nunca recibe retroalimentación sobre las labores que realiza; el 33% de los encuestados expresó que siempre la comunicación sobre los resultados y marcha de la compañía es clara y transparente, otro 33% opinó que casi siempre, el 22% expresó que casi nunca y el 11% consideró que a veces; en lo concerniente al código ético y de conducta de la CFN el 63% opinó que siempre lo conoce, el 33% casi siempre y el 4% a veces.

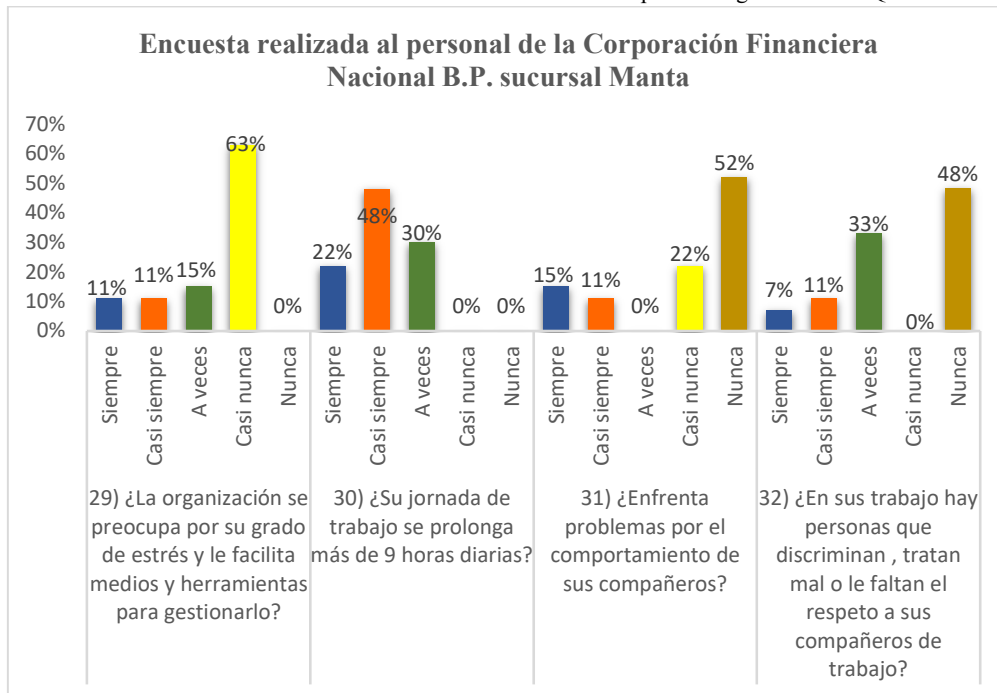
Figura 7
 Encuesta realizada al personal de la de la Corporación Financiera Nacional B.P. sucursal Manta
 Dimensión: motivación y satisfacción laboral



Nota. Encuesta realizada al personal de la CFN B.P. sucursal Manta. Elaborado por las autoras, adaptado del google forms.

El 33% de los encuestados consideró que casi nunca sus opiniones son tomadas en cuenta por su jefe inmediato, el 30% expresó que casi siempre, el 26% refirió que siempre sus opiniones son tomadas en cuentas por su jefe inmediato, mientras que el 11% expresó que a veces; el 48% casi siempre cree que tiene oportunidades para crecer profesionalmente dentro de la empresa, el 22% expresó que siempre, el 15% consideró que a veces y otro 15% opinó que casi nunca tiene oportunidades para crecer profesionalmente dentro de la empresa; el 30% declaró que casi siempre se siente motivado y satisfecho con el trabajo que realiza actualmente, el 26% expresó que siempre, el mismo porcentaje consideró que casi nunca se siente motivado y satisfecho con el trabajo que realiza y el 19% comentó que a veces; el 33% enunció que casi siempre se siente valorado por la empresa, el 30% expresó que siempre, el 22% casi nunca y el 15% refirió que a veces se siente valorado por la empresa.

Figura 8
 Encuesta realizada al personal de la de la Corporación Financiera Nacional B.P. sucursal Manta
 Dimensión: social



Nota. Encuesta realizada al personal de la CFN B.P. sucursal Manta. Elaborado por las autoras, adaptado del google forms.

El 63% de los colaboradores enunció que casi nunca la organización se preocupa por su grado de estrés ni le facilita herramientas para gestionarlo, el 15% expresó que a veces, el 11% opinó que siempre y otro 11% consideró que casi siempre; el 48% de los encuestados comentó que casi siempre su jornada de trabajo se prolonga más de 9 horas diarias el 30% expresó que a veces y el 22% opinó que siempre; el 52% contestó que nunca enfrenta problemas por el comportamiento de sus compañeros, el 22% consideró que casi nunca, el 15% manifestó que siempre y el 11% que casi siempre; el 48% comentó que nunca en su trabajo hay personas que discriminan, tratan mal o faltan el respeto a sus compañeros de trabajo, el 33% declaró que a veces, el 11% casi siempre y el 7% enunció que siempre en su trabajo hay personas que discriminan.

Discusión

En relación a los resultados obtenidos sobre la gestión del talento humano, es importante mencionar que mediante las capacitaciones constantes se logra mejorar las habilidades y destrezas de los empleados, tomando en cuenta que al momento que estos son parte de estas actividades mejoran de manera constante sus capacidades y competencias para trabajar en equipo. De acuerdo con esto Obando (2020) sostiene que el talento humano debe ser apreciada como un elemento de gran importancia al interior de la organización, dado que es clave para lograr cumplir con los objetivo y perspectiva que se tiene sobre los trabajadores, de tal manera que la capacitación destinada para el personal debe ser identificada como la base para el crecimiento de la empresa, considerando que las capacitaciones infieren de

manera directa en los empleados, volviéndolos más calificados y comprometidos con todo lo referente a su trabajo, optimizando significativamente el clima laboral.

Por otro lado, la mayoría de los trabajadores, mencionan que, al interior de la Corporación Financiera Nacional B.P. sucursal Manta, específicamente en el área de talento humano existen personas capacitadas que se encargan del desarrollo de un manual de administrativo para organizar y desarrollar competencias de todos los empleados, mediante la cual se logra generar un mejor manejo de las tareas propuestas y por ello una optimización en el tiempo y recursos requeridos. En relación a esto Briones et al., (2019) afirma que la implementación de un manual para el manejo de los procesos administrativos permiten establecer relaciones integradas a las actividades direccionadas a planificar, organizar, dirigir y controlar, de manera sistémica, holística e integradas, al interior de los múltiples procesos identificados en una institución, por ello se cree que esto incide en la forma de planear la jornada laboral.

En relación a la motivación y satisfacción laboral, es importante mencionar que existe un manejo poco eficiente dentro de la Corporación Financiera Nacional B.P. sucursal Manta, dado que no existe un interés asertivo por las opiniones de los empleados, puesto que no son tomadas en cuenta por su jefe inmediato, lo cual incide en la motivación y relación de los colaboradores con la realidad de la empresa y las necesidades de las misma. por ello es importante tomar en cuenta lo planteado por Sánchez & García (2017), dado que estos afirman que la satisfacción de los trabajadores con sus actividades dentro de su entorno laboral, deber ser concebida como un aspecto de gran relevancia para los encargados de dirigir una empresa, dado que se ha comprobado que la fidelidad de un trabajador con su empresa, su productividad, su nivel de ausentismo o su rotación laboral dependen en un alto nivel de la satisfacción laboral principalmente cuando se toma en cuenta su punto de vista.

Dentro de la empresa se puede apreciar que un porcentaje elevado de empleados consideran que, dentro del desarrollo de su trabajo, existe un interés elevado por fomentar y desarrollar el trabajo en equipo, partiendo de que en la empresa se puede apreciar que los directivos sostienen que un buen clima laboral permite optimizar las capacidades del personal en relación a los objetivos y metas propuestas. En relación a esto Pulido et al., (2019), afirma que el comportamiento y la productividad de los empleados dentro de una empresa depende en gran medida de la percepción que ellos poseen sobre los factores organizacionales relacionados con el desarrollo de la convivencia entre los miembros de la empresa, principalmente en la ejecución de las actividades y las relaciones a considerar entre los miembros de la organización y las experiencias resultantes de sus actividades cotidianas.

Conclusiones

Los resultados evidencian que la gestión del talento humano sí influye en el clima laboral de los colaboradores de la Corporación Financiera Nacional B.P. sucursal Manta, por lo que, es necesario que se tome en cuenta mejorar de forma constante todo lo relacionado

con la gestión del talento humano, tomando en cuenta que mediante estas acciones se puede influir de manera directa en la gestión estratégica para cubrir con las necesidades de la corporación, en los diferentes niveles y de forma global, partiendo de la idea que si se logra estimular y aumentar el desempeño de los empleados se podrá obtener un mayor compromiso de los mismos con la empresa.

Por otro lado, es necesario que se trabaje en mejorar el clima laboral dentro de la organización, es por ello que se toma como un elemento importante la capacitación constante de los empleados, considerando que éste influye en el desarrollo de habilidades específicas y les brinda a los empleados mejores herramientas para ser exitosos, logrando el sentido de pertenencia hacia la empresa, aportando así a consolidar un adecuado manejo de las relaciones interpersonales, las mismas que están enfocadas en fortalecer su confianza y su motivación para la ejecución de sus actividades laborales diarias.

El clima laboral es un importante aspecto de la gestión de talento humano de una organización, así como también la satisfacción de los empleados y de los clientes. Es que, en definitiva, cuanto mejor trabajen los empleados, mejor se desempeñarán y mayores resultados tendrá en sus ganancias. Los directivos deberían darse cuenta de la importancia de esta ecuación ya que así pondrían el tema del clima laboral entre las prioridades de sus agendas.

Referencias bibliográficas

Agudelo, M., Alveiro, C., Saavedra, B., & Ramiro, M. (2016). *El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional* the human resource management as a key element and quality competitiveness organizacional.

http://revistacientifica.fce.unam.edu.ar/URLdelDocumento:http://revistacientifica.fce.unam.edu.ar/index.php?option=com_content&view=article&id=422&Itemid=90

Arias, FG. (2012). *El Proyecto de Investigación - Introducción a la metodología científica*, Sexta edición edition. EDITORIAL EPISTEME, C.A.
https://www.academia.edu/23573985/El_proyecto_de_investigaci%C3%B3n_6ta_Edici%C3%B3n_Fidias_G_Arias_FREELIBROS_ORG



Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Pearson Educación de Colombia S.A.S., 2016.

Bravo, N. (2017). *La gestión del área de Talento Humano en el clima laboral de las organizaciones*.

Briones, W., Guanín, E., Morales, F., & Bajaña, F. (2019). Gestión de los procesos administrativos en extractoras de palma africana. *Ciencias Holguín*, 25(2).
<https://doi.org/https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181559111001>

Cerón, J., Atiencia, E., Fernández, D., & LLangará, V. (2017). *Estrategia de fortalecimiento en el talento humano*. <https://www.eumed.net/ce/2017/3/talento-humano.html>

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México D.F.
file:///C:/Users/Usuario/AppData/Local/Temp/Libro_gestion_del_talento_humano_chiaven.pdf

Farías, Á., Zambrano-Cedeño, L., Macías-Moreira, M., & Farías-Macías, O. (2021). Gestión del Talento Humano y su influencia en el clima laboral en empresas de Manabí. 6(11), 966-979. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i11.3310>

Garbanzo-Vargas, G. M. (2015). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación. *Revista Educación*, 40(1), 67. <https://doi.org/10.15517/REVEDU.V40I1.22534>

Hernández, G. C., Giraldo, C. M., & Valencia, J. C. (2003). Dirección de recursos Dirección de recursos. INNOVAR, revista de ciencias administrativas y sociales., 157-172.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*, Sexta Edición edition. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). *Gestión del talento humano como*



factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral.

<https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>

Lozano Correa, L. J. (2007). El Talento Humano una estrategia de éxito en las empresas culturales. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 60, 147-164.

<https://www.redalyc.org/pdf/206/20606008.pdf>

Mishra, L. (2022). A Study of Talent Management and Its Impact on Performance of Organizations. *Integrated Journal for Research in Arts and Humanities*, 2(4), 56-59.

<https://doi.org/10.55544/ijrah.2.4.57>

Montoya, C., & Bollero, M. (2016). EL RECURSO HUMANO COMO ELEMENTO FUNDAMENTAL PARA LA GESTIÓN DE CALIDAD Y LA COMPETITIVIDAD ORGANIZACIONAL. *Redalyc*.

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/3579/357947335001/html/index.html>

Obando, M. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *ECA Sinergia*, 11(2), 166-173.

<https://doi.org/https://www.redalyc.org/journal/5885/588563773012/html/>

Peralta, R. (2020). El clima organizacional. Recuperado el 12 de 01 de 2021, de

<https://www.gestiopolis.com/el-clima-organizacional/>

Pulido, A., Guerrero, M., & Celis, Y. (2019). Impacto de las relaciones humanas en la competitividad de las asociaciones. *Revista UIS Ingenierías*, 8(1), 61-71.

<https://doi.org/https://www.redalyc.org/journal/5537/553762463006/553762463006.pdf>

Robbins. (1999). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall

Salazar, J. (2019). Clima organizacional y percepción de la imagen corporativa de la Unidad de Gestión Educativa Local de Canchis, 2017. 192. Cusco, Perú.

http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/UNSAAC/4386/253T20190436_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sánchez, M., & García, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2), 161-166.

<https://doi.org/https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>



Terán (2009). Gestión del talento humano y cultura organizacional en las empresas aseguradoras. <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/viewArticle/483/1197>

Vite, J. M. (2018). Influencia del clima laboral en el desempeño de los servidores públicos. 23. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7202>

Conflicto de intereses:

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

Financiamiento:

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

Agradecimiento:

N/A

Nota:

El artículo no es producto de una publicación anterior.