



*Gestión del Talento Humano Y Su Influencia en el Clima Laboral en Empresas de Manabí*

*Management of Human Talent and its Influence on the Work Climate in Manabí Companies*

*Gestão do Talento Humano e sua Influência no Clima de Trabalho nas Empresas de Manabí*

Ángel Antonio-Farias Macias <sup>I</sup>  
[afarias3776@utm.edu.ec](mailto:afarias3776@utm.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0002-8974-9581>

Luis Antonio Zambrano-Cedeño <sup>II</sup>  
[lzambrano2142@utm.edu.ec](mailto:lzambrano2142@utm.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0002-0571-8842>

Martha Eloísa Macias-Moreira <sup>III</sup>  
[mmacias2267@utm.edu.ec](mailto:mmacias2267@utm.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0002-9953-4082>

Oki Alejandro Farias-Macias <sup>IV</sup>  
[farias-ok0786@unesum.edu.ec](mailto:farias-ok0786@unesum.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0001-5480-0191>

**Correspondencia:** [afarias3776@utm.edu.ec](mailto:afarias3776@utm.edu.ec)

Ciencias Administrativas  
Artículo de Investigación

\***Recibido:** 30 de Septiembre de 2021 \***Aceptado:** 30 de Octubre de 2021 \* **Publicado:** 16 de Noviembre de 2021

- I. Estudiante de la Maestría Académica con Trayectoria Profesional en Administración de Empresas, Instituto de Posgrado, Universidad Técnica de Manabí, Ingeniero Comercial, Docente de la Unidad Educativa Fiscal PCEI Bahía de Caráquez.
- II. Estudiante de la Maestría Académica con Trayectoria Profesional en Administración de Empresas, Instituto de Posgrado, Universidad Técnica de Manabí, Ingeniera Comercial.
- III. Estudiante de la Maestría Académica con Trayectoria Profesional en Administración de Empresas, Instituto de Posgrado, Universidad Técnica de Manabí, Ecuador, Ingeniero Comercial.
- IV. Estudiante de la Carrera de Laboratorio Clínico, Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad Estatal del Sur de Manabí. Jipijapa, Ecuador.

## Resumen

**Introducción:** La gestión del talento humano se convierte en un canal de comunicación entre los colaboradores y la empresa, esto quiere decir que la empresa involucra las necesidades de los trabajadores para ayudar y respaldar la personalidad de cada uno.

**Objetivo:** Analizar la influencia de la Gestión del Talento Humano en el Desempeño laboral de los trabajadores de las empresas de Manabí.

**Revisión Narrativa:** Se realizó la búsqueda de artículos, publicados dentro de los años 2016-2021 en las bases de datos PubMed, scielo, medigraphic, sciencedirect, en las cuales se utilizaron los términos, Gestión de Talento Humano, desempeño laboral, sistema organizacional. Se incluyeron los artículos de los últimos 5 años.

**Resultados:** Se incluyeron artículos referentes a la temática realizada durante la investigación, se partió por realizar un análisis de varios libros, artículos y estudios previos sobre el tema de la influencia de la Gestión del Talento Humano en el Desempeño laboral, así como la definición de las mismas, y los elementos que las conforman y que son esenciales para entender cada una de estas variables.

**Conclusión:** En la actualidad, la Gestión del Talento Humano es un tema que preocupa en gran medida a las organizaciones de diferentes sectores y tamaños, debido a que, el adecuado funcionamiento de la misma influye en el Desempeño de los trabajadores.

**Palabras Claves:** Clima laboral; Desempeño Laboral; Talento Humano; Organización; Gestión.

## Abstract

**Introduction:** The management of human talent becomes a communication channel between employees and the company, this means that the company involves the needs of the workers to help and support the personality of each one.

**Objective:** Analyze the influence of Human Talent Management on the work performance of workers in companies in Manabí.

**Narrative Review:** A search was made for articles published within the years 2016-2021 in the PubMed, scielo, medigraphic, sciencedirect databases, in which the terms, Human Talent Management, job performance, organizational system were used. Articles from the last 5 years were included.

**Results:** Articles referring to the topic carried out during the research were included, it was started by carrying out an analysis of several books, articles and previous studies on the topic of the influence of Human Talent Management on work performance, as well as the definition of them, and the elements that make them up and that are essential to understand each of these variables.

**Conclusion:** Currently, Human Talent Management is an issue that greatly worries organizations of different sectors and sizes, because the proper functioning of it influences the performance of workers.

**Keywords:** Work environment; Job performance; Human talent; Organization; Management.

## Resumo

**Introdução:** A gestão do talento humano passa a ser um canal de comunicação entre os colaboradores e a empresa, isto significa que a empresa envolve as necessidades dos trabalhadores para ajudar e apoiar a personalidade de cada um.

**Objetivo:** Analisar a influência da Gestão do Talento Humano no desempenho laboral dos trabalhadores das empresas de Manabí.

**Revisão narrativa:** Foi realizada uma busca de artigos publicados nos anos 2016-2021 nas bases de dados PubMed, scielo, medigraphic, sciencedirect, nos quais foram utilizados os termos Human Talent Management, job performance, organization system. Artigos dos últimos 5 anos foram incluídos.

**Resultados:** foram incluídos artigos referentes à temática desenvolvidos durante a pesquisa, iniciada pela realização de uma análise de diversos livros, artigos e estudos anteriores sobre o tema da influência da Gestão do Talento Humano no desempenho no trabalho, bem como a definição deles, e os elementos que os constituem e que são essenciais para a compreensão de cada uma dessas variáveis.

**Conclusão:** Atualmente, a Gestão do Talento Humano é um tema que preocupa muito organizações de diversos setores e portes, pois o bom funcionamento da mesma influencia o desempenho dos trabalhadores.

**Palavras-chave:** Ambiente de trabalho; Desempenho laboral; Talento humano; Organização; Gestão.

## Introducción

El clima laboral comprende un conjunto de percepciones de los 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. De este modo, el presente trabajo de investigación presenta un análisis respecto a la influencia del clima laboral en el desempeño de las empresas de Manabí, para conocer las principales características dentro de la gestión de talento humano de cada organización del país. (Vite, 2018)

Desde el comienzo del siglo XXI en Latinoamérica se ha generalizado el concepto de valor agregado y ventaja competitiva en las organizaciones, en el ámbito público las instituciones deben poseer herramientas administrativas como la creación de nuevas resoluciones, indicadores y metas propuestas para que tengan un alcance y responsabilidad empresarial corporativa en prestar servicios de calidad y atención a los usuarios, este argumento se idealiza y se comparte en las instituciones públicas y privadas del país, a través de la Unidad Administrativa de Gestión de Talento Humano. Esta unidad es la encargada de realizar los procesos de selección, capacitación, información, desarrollo profesional y mediante indicadores que meden el desempeño laboral de sus empleados. (Yadira Mariuxi Armas Ortega, 2017)

En el Ecuador, la Gestión del Talento Humano se encuentra enfocada en la sostenibilidad, a través de la transferencia de conocimiento de la organización por medio de diversos procesos de gestión e innovación que le permitan generar valor agregado. De modo que la gestión estratégica del capital humano está determinada por el nivel de alineación entre los resultados de la empresa y el conocimiento del giro del negocio, donde el socio estratégico de la compañía es el trabajador. Según la encuesta salarial y tendencias en la Gestión del Talento Humano, realizada en 2011 indica que esta se enfoca en un 49% en el área de apoyo, 38% en las áreas estratégicas, 33% en el experto administrativo, 25% en el agente de cambio y 11% en el área de gerencia. (Busines, 2019)

La gestión del talento humano es la piedra angular de las organizaciones, en estos actuales momentos porque de este departamento depende que los trabajadores realicen sus actividades para el cumplimiento de las metas y los planes estratégicos de la institución, por ende el elemento esencial es que esta gestión logre que los empleados realicen su trabajo con pasión y no por obligación asegurando un clima organizacional idóneo y desempeño laboral de

excelencia para lograr una mejora continua en la institución. (Comportamiento Organizacional, 20218)

## **Desempeño Laboral**

### **Definiciones**

Según (Vallejo L. , 2018), “es una valoración sistemática de actuación de cada persona en función a las actividades que desempeña, metas, resultados, competencias y su potencial desarrollo. La evaluación es el proceso que mide el desempeño del trabajador y su cumplimiento con los requisitos del trabajo”. (Vallejo, 2018)

Según (Redrobán,2019) nos dice que el desempeño laboral se traduce en la relación entre la ejecución del trabajo realizado y los resultados obtenidos por el mismo en el beneficio de la organización. Dicha no depende únicamente de quien realiza las labores y las funciones que corresponden a un determinado cargo, sino que además está condicionado para obtener un desempeño laboral alto y exigente se debe tener en cuenta que se va a sacrificar intereses particulares para el bienestar de todos, siendo capaces de acoplarse adversidades para que alcancen sus objetivos, involucrando creatividad, iniciativa, sentir de líder y capacidad de innovar. Importancia y finalidad de la evaluación del desempeño laboral Realizar una evaluación del desempeño laboral es fundamental para los trabajadores una empresa, ya que proporciona medidas esenciales en el entorno laboral, determinando las virtudes y habilidades de los empleados. (Redrobán, 2019)

Pérez (Pérez, PeopleNetx, 2019) nos dice que para que se realice una evaluación de desempeño correcto es necesario:

- Definir las responsabilidades que todos los puestos existentes.
- Seguimiento de los avances hasta que se pueda cumplir.
- Expectativas de cada trabajador tiene hacia la empresa (Pérez, 2019)

De este punto el impacto el artículo de investigación radica en analizar la gestión del talento humano y su influencia en el clima laboral en empresas de Manabí, desde la parte micro hasta el punto macro de una organización.

## **Metodología**

### **Tipo de Estudio**

- Revisión narrativa.
- Revisión bibliográfica
- Investigación exploratoria

Se identificó la búsqueda de información en artículos científicos originales, publicados dentro de los años 2016- 2021 en las bases de datos PUBMED, SCIELO, MEDIGRAPHIC, SCIENCEDIRECT DIALNET, SCHOLAR ACADEMIC.

En el presente artículo se estudia la Gestión del Talento Humano y su Influencia en el Clima Laboral en Empresas de Manabí. Para su correcta elaboración, se han seguido y guiado de las directrices que son diferentes fuentes de fiabilidad que nos permitió y ayudo a obtener información para poder desgrosar y conocer más sobre el tema tratado, esto se logró hacer mediante textos, informes escritos, artículos e investigaciones realizadas, de los cuales se sacó ideas esenciales, notas claras y precisas, para redactar correctamente y en manera ordenada el artículo de investigación. (Consuelo-Bravo, 2021)

### **Manejo de la información**

Un grupo de cuatro evaluadores independientes se distribuyeron la lectura de títulos y abstracts. Tras la lectura independiente de cada evaluador se establecía si se incluía o no el artículo para lectura de texto completo. Posteriormente, se realizó la síntesis de los artículos revisados donde se extrajo finalmente la información incluida en la revisión. Las discrepancias durante la selección de estudios o extracción de datos se resolvieron mediante discusión y consenso.

- Los criterios de inclusión en la búsqueda bibliográfica atienden a los artículos y documentación publicada sobre el tema, dentro de la temporalidad seleccionada, depurándose en virtud de sus contenidos y dimensiones a analizar. Se realizó la recopilación de artículos originales con el fin de garantizar excelentes resultados para la búsqueda de información. (Raúl Peña-Viveros 1, 2020)
- Los criterios de exclusión fueron fuentes secundarias o fuentes que no brinden información relevante al artículo. (Raúl Peña-Viveros 1, 2020)

## Resultados

Durante la búsqueda de información se encontraron varios archivos que reposan en bibliotecas de universidades nacionales, internacionales e incluso textos científicos publicados por revistas. Existiendo varios proyectos con temas de investigación similares pero no iguales al presente, con el tema: La gestión del talento humano en la calidad del clima organizacional.

En su estudio, (Bravoy Calderón, 2018). Concluyen en la necesidad de realizar investigaciones tempranas que permitan aplicar acciones preventivas y correctivas para mejorar el clima laboral, ya que este influye directamente en el desempeño de las personas. (BravoyCalderón, 2018).

Con relación a la participación, es importante poner énfasis en el individuo, sin soslayar la productividad, ya que las empresas en la que los empleados trabajan a gusto y tienen menos conflictos laborales son las que obtienen mejores resultados, en algunos casos hasta un 30% pueden crecer los beneficios (Silva, 2020).

En cuanto a la motivación, es prioridad tomar en cuenta las teorías motivacionales que impulsan a los individuos a la acción y en este sentido Davis y Newstrom (2018), afirman que un comportamiento organizacional eficiente es crear una motivación positiva, y por último adaptar el estilo de liderazgo para crear un ambiente adecuado en que los individuos trabajando en equipo logren metas y objetivos previamente establecidos. (Newstrom & Davis, 2018)

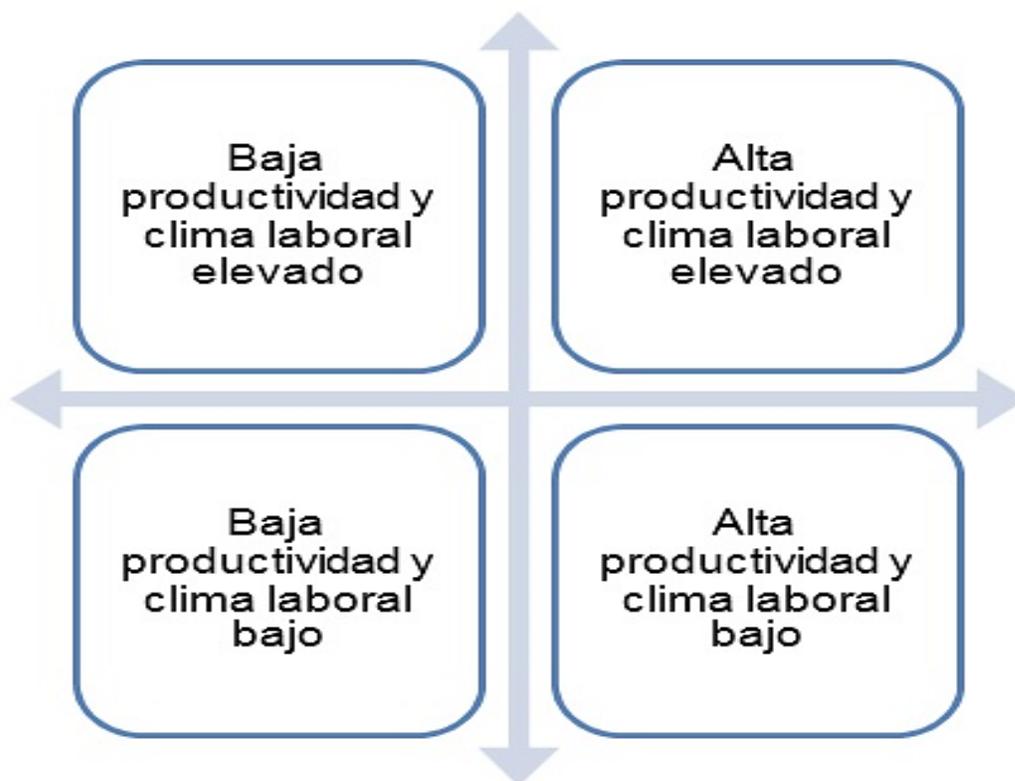
Así lo resaltan Flores, Vega, y Chávez (2019) cuando dicen que el clima organizacional (CO) es un punto sensible y difícil de cambiarlo, y se requiere que los directivos desarrollen capacidades estratégicas, técnicas, interpersonales y emocionales, para provocar un cambio organizacional. (Flores, 2019)

Romero (2019) considera que los elementos que conforman el clima laboral son: salud, equidad, seguridad, nivel de expresiones, nivel de ingresos, calidad de las actividades, nivel de formación, prestigio y valoración. (Romero, 2019)

García (2017) propone cuatro perspectivas para su estudio: perceptivo, estructural, funcionalista y empírico. Y señala que para el estudio del clima organizacional es necesario considerar tres factores: psicológicos individuales, grupales, y organizacionales; con una visión integral de todos estos factores. Propone tres enfoques: subjetivo, objetivo, y de síntesis en el estudio del clima organizacional. (García, 2017)

Baguer (2020) plantea que independientemente del tipo de organización, hay parámetros que se deben incluir en todo estudio de clima organizacional, tales como: satisfacción en el puesto de trabajo, trato personal y ambiente de trabajo, carrera profesional y promoción, reconocimiento del trabajo, estructura adecuada de la organización, delegación del trabajo, formación, comunicación y grado de confianza, condiciones de trabajo y seguridad, política medioambiental de la organización, calidad del liderazgo, conciliación del trabajo con la vida familiar, prestaciones de tipo social y factores motivadores. (Baguer, 2020)

Con estos antecedentes los autores de la presente investigación analizan el clima organizacional en dos ejes: a través de las percepciones individuales y grupales (enfoque perceptual); y como una manifestación de la estructura de la organización, es decir, el clima se forma porque los miembros de una organización están expuestos a unas mismas estructuras organizacionales particulares (enfoque estructural). (Pazmay Ramos, 2021)



**Figura 1.** Variantes de estados relacionados al clima laboral y la productividad  
**Fuente:** Adaptado de (Udiz, 2012)

## **Análisis e Interpretación**

**Baja productividad y clima laboral elevado.** Este escenario se presenta cuando, objetivos individuales y de grupo que se estén satisfaciendo, no contribuyen a elevar la productividad. En este caso, el clima laboral aumenta el potencial productivo, pero no se traducirá en una alta eficiencia sin un buen órgano directivo. (Quintero, 2017)

**Alta productividad y clima laboral bajo.** Una empresa puede aumentar su productividad mediante la planificación y/o la aptitud de los integrantes de la empresa, sin haberse preocupado por mejorar la motivación del personal. En otros casos, la motivación se produce como efecto de las políticas del miedo, es decir, con el uso de las penalizaciones, sanciones o despidos. Este sistema, genera productividad radicada en la acción incesante de la dirección, sin que los empleados se involucren con la empresa. En este caso, se construye la productividad sobre los empleados y no con ellos, lo cual es difícil que se mantenga a largo plazo. (Reyes, 2020)

**Alta productividad y clima laboral elevado.** Este es el escenario más deseable y refleja que, se están cubriendo los objetivos de los grupos de trabajo y de la propia empresa, logrando una vinculación exitosa entre ambos. El clima laboral se eleva y se incrementa la eficiencia de los empleados, obteniendo una alta productividad, que, a su vez, refuerza al propio clima laboral, creándose una sinergia que se autoalimenta y potencia constante y cíclicamente. (Sevilla, 2019) A la vez, los modelos de estudio de clima de las organizaciones, plantean que existe una relación entre clima organizacional y productividad de la organización.

**Según (Goleman, Boyatzis, & McKee, 2019) existen investigaciones que señalan:**

El impacto del clima emocional sobre el rendimiento es de un 20% a un 30%; es por ello que las empresas clase mundial, buscan constantemente identificar oportunidades de mejoras y puntos fuertes, basándose en este tipo de estudios para cerrar las brechas de satisfacción entre la organización y su gente. (Goleman, 2019)

Finalmente, la noción de rendimiento de productividad, se encuentra vinculada a la proporción existente, entre los recursos que se emplean para conseguir algo y el resultado que luego se obtiene. De este modo, el rendimiento se asocia al beneficio o la utilidad. (Goleman, 2019)

## Discusión

A nivel mundial, el problema más común que afecta a las organizaciones son los problemas de rotación, capacitación, planificaciones administrativas inadecuadas apareciendo con una incidencia del 65% en organizaciones de América y parte norte de Europa, generando un mal ambiente laboral. (Benavides, 2018)

En América Latina, se han reportado más de 48% de casos, donde el personal está incómodo y descontento con la calidad del clima organizacional al que pertenecen, debido al trato que reciben, inadecuadas recompensas, deficiente capacitación, problemas para establecer relaciones laborales y trabajar en equipo, generando una disminución en la productividad de la empresa, porque se muestran con un desempeño negativo. (García M. , 2021)

Siendo este tema muy relevante en la actualidad, el presente proyecto de investigación se centró en buscar una solución eficaz a la problemática, generando el estudio en las empresas de Manabí.

La gestión del talento humano se convierte en un aspecto crucial para el desarrollo de las empresas, de manera que el éxito de las empresas depende en gran medida de la forma en que las personas desempeñan sus cargos. Es por esto que la gestión de talento humano se convierte en la parte estratégica, siendo capaz de potenciar el trabajo en equipo y transformar la organización radicalmente. Teniendo como finalidad que los colaboradores desarrollen sus capacidades profesionales de manera individual y grupal para conseguir el crecimiento de la organización. (Jalca, 2018)

- (Chuquisengo, 2018) Indica que: Cada ser humano es un fenómeno sujeto a la influencia de muchas variables y entre ellas las diferencias en cuanto a aptitudes y patrones de comportamientos son muy diversas. Si las organizaciones se componen de personas, el estudio de las mismas constituye el elemento básico. para estudiar a las organizaciones, y particularmente la Gestión de Talento Humano. (Chuquisengo, 2018)

De acuerdo a esta cita es importante señalar que la gestión de talento humano debe orientar las habilidades, destrezas y esfuerzos del personal motivándolos a través de objetivos que permitan el crecimiento del conjunto que conforma la institución, este es un punto de interés primordial que permitirá obtener un mejor desempeño en cualquier función y área que se le asigne, además se debe tener en cuenta que la estabilidad y satisfacción del personal produce mejores resultados para la organización.

- (Brito- Carrillo, 2018) Enseña que: La gestión de talento humano se encuentra relacionada y vinculada a actividades que implica tomar una serie de medidas que garanticen el compromiso de los trabajadores con los objetivos empresariales, por medio de programas de selección, promoción y bienestar social del equipo de trabajo, un trato justo a estos y una formación profesional continua que garantice el adecuado desarrollo de los colaboradores, rodeado de un clima laboral idóneo que permita logramos la eficiencia y efectividad que necesitamos para alcanzar los objetivos propuestos por la organización.(Brito-Carrillo, 2018)

De acuerdo al autor la gestión de talento humanos tiene un enfoque de aplicación y práctica en las actividades más importantes dentro de las instituciones, razón por la que se debe dar un trato adecuado a los colaboradores que integran las empresas, constituyéndose como un pilar fundamental para el desarrollo exitoso de las organizaciones. Pues al final se entiende que son las personas responsables de ejecutar las actividades y son pilares indispensables para lograr alcanzar el éxito. (Brito-Carrillo, 2018)

## Conclusiones

Mediante la revisión documental – bibliográfica se establece los diferentes procesos que lleva a cabo la gestión de talento humano, y su relación con el clima laboral de las empresas de Manabí, sumado a las estrategias para fomentar un clima laboral idóneo, relacionado con la productividad de la empresa, los trabajadores deben laborar en ambientes adecuados, sin interrupciones, proveyéndoles los materiales y herramientas para realizar las actividades, la reducción de ruidos, y la independencia para generar resultados o productos. Así, las organizaciones en su direccionamiento estratégico, deben ofrecer al talento humano un clima laboral adecuado, que tenga las garantías necesarias para que el individuo pueda desenvolverse en sus actividades y poder alcanzar la productividad deseada por la organización.

## Referencias

1. Bager. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. Recuperado el 09 de Noviembre de 2021, de

- [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000100359&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359&lng=es&tlng=es).
2. Benavides, D. V. (2018). Gestión del talento humano y la inclusión social en las cooperativas de. Quito. Recuperado el 13 de Noviembre de 2021, de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/33794/1/134%20GTH.pdf>
  3. BravoyCalderón. (2018). Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. Portoviejo. Recuperado el 09 de Noviembre de 2021, de <https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/1746/6-PRISCILA46>
  4. Brito-Carrillo, C. P.-R.-A. (05 de Enero de 2018). Los objetivos empresariales y la gestión del talento humano. Scielo. Recuperado el 07 de Noviembre de 2021, de [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-07642020000100141&lng=en&nrm=iso&tlng=en](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642020000100141&lng=en&nrm=iso&tlng=en)
  5. Busines, J. (2019). Gestión de recursos humanos. En J. BUSINESS, Gestión de recursos humanos (págs. 54,78). Quito: San Juan, M. Recuperado el 12 de Octubre de 2021, de <http://www.businesswire.com/news/home/20160308006869/es/>
  6. Chuquisengo. (2018). Influencia del Talento Humano. medigraphic. Recuperado el 12 de Octubre de 2021, de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/33263/1/Mora%20-%20Zapata.pdf>
  7. Comportamiento Organizacional. (2018). Scielo. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-59362018000100010](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362018000100010)
  8. Consuelo-Bravo, C. S.-B.-F. (2021). Procedimiento para el estudio del Comportamiento Organizacional. Scielo. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-59362018000100010&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362018000100010&lng=es&tlng=es).
  9. Flores, V. y. (2019). El clima laboral: ¿Qué es y cómo mejorar el ambiente en el trabajo? Cuenca. Recuperado el 23 de Octubre de 2021, de <https://www.efficacy.com/es/clima-laboral/>

10. García. (2017). El Clima Laboral En Cuestion De Empresa De Manabi. Ecuador. Recuperado el 09 de Noviembre de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/4959/495950252002.pdf>
11. García, M. (2021). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. Cuadernos de Administración. (S. Juan, Ed.) Dialnet. Obtenido de <https://es.slideshare.net/elverlopezarrobas/gestion-del-talento-humano-y-su-incidencia-en-el-clima-organizacional>
12. Goleman, B. &. (2019). Clima Laboral. Ecuador. Obtenido de <https://m.pymesya autonomos.com/management/como-se-relaciona-la-productividad-y-el-clima-laboral>
13. Jalca, X. (2018). Metodología para contribuir a la mejora del clima organizacional en una empresa de servicios de limpieza. Scielo. Recuperado el 09 de Noviembre de 2021, de <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/185/297>
14. Newstrom, & Davis. (2018). Clima Laboral., (pág. 13). Guayaquil. Recuperado el 09 de Noviembre de 2021, de [https://os.starmeup.com/es/landing-experiencia-full.html?utm\\_source=acquisition&utm\\_medium=google&utm\\_term=ec-es-consideration&utm\\_content=ad-text&utm\\_campaign=smu&gclid=CjwKCAiA1aiMBhAUEiwACw25McPspNiV809yZqAw3wB01hk4kGVEDz0fq-9g5hKvxFCXqKAeDmzYbxoCaGQQA](https://os.starmeup.com/es/landing-experiencia-full.html?utm_source=acquisition&utm_medium=google&utm_term=ec-es-consideration&utm_content=ad-text&utm_campaign=smu&gclid=CjwKCAiA1aiMBhAUEiwACw25McPspNiV809yZqAw3wB01hk4kGVEDz0fq-9g5hKvxFCXqKAeDmzYbxoCaGQQA)
15. Pazmay Ramos, S. G. (2021). Clima Laboral en Empresas Ecuatorianas. PODIUM UESS. Recuperado el 06 de NOVIEMBRE de 2021, de <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/384>
16. Pérez, P. (2019). Clima Organizacional. Medigraphic. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/206/20606008.pdf>
17. Quintero, N. A. (2017). El clima organizacional y desempeño laboral del personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago. scielo. Recuperado el 02 de Noviembre de 2021, de <http://definicion.de/rendimiento-financiero/>
18. Raúl Peña-Viveros 1, D. M.-H.-M.-S.-T.-B. (2020). Clima organizacional en los equipos de gestión. Pubmed. Recuperado el 03 de Noviembre de 2021, de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26679316/>

19. Redrobán. (2019). Gestión del Talento Humano. Dialnet, 12. Obtenido de [ile:///C:/Users/DELL/Downloads/Dialnet-LaAdministracionDelTalentoHumanoEnLasEmpresasDelSe-5802871%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/DELL/Downloads/Dialnet-LaAdministracionDelTalentoHumanoEnLasEmpresasDelSe-5802871%20(1).pdf)
20. Reyes, S. (2020). El clima y cultura laboral. Obtenido de [http://www.eduinnova.es/abril2010/Clima\\_Cultura\\_Laboral.pdf](http://www.eduinnova.es/abril2010/Clima_Cultura_Laboral.pdf)
21. Romero, J. (2019). Empresas de Manabi., (pág. 12). Ambato- Ecuador. Recuperado el 08 de Noviembre de 2021, de <https://www.emprendepyme.net/que-es-el-clima-laboral.html>
22. Sevilla, A. (2019). Productividad. Medigraphic. Recuperado el 17 de octubre de 2021, de <http://economipedia.com/definiciones/productividad.html>
23. Silva, S. R. (2020). Clima Laboral en Empresas Ecuatorianas Fabricantes de Carrocerías: Caso CANFAC. Quito. Recuperado el 08 de Noviembre de 2021, de <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/384/415>
24. Vallejo, L. (2018). Desempeño Laboral. scielo. Obtenido de <file:///C:/Users/DELL/Desktop/tesis%20guia/gestion/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
25. Vite, J. M. (2018). Influencia del clima laboral en el desempeño de los servidores públicos. 23. Recuperado el 31 de Octubre de 2021, de <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7202>
26. Yadira Mariuxi Armas Ortega, M. d. (2017). Gestión del Talento Humano y nuevos escenarios laborales. En M. d. Yadira Mariuxi Armas Ortega, Gestión del Talento Humano y Nuevos Escenarios Laborales. (págs. 23-24-25). Quito, Ecuador: Universidad Ecotec. Recuperado el 08 de Noviembre de 2021, de <https://libros.ecotec.edu.ec/index.php/editorial/catalog/book/26>