

Diagnóstico y propuesta de estrategias de gestión del talento humano para mejorar el clima laboral en pro-ají, santo domingo, 2024

Diagnosis and proposal of human talent management strategies to improve the work environment at pro-ají, Santo Domingo, 2024

PhD. Roxana Gongora., Joyce Nicole Rodríguez Jimenez, Nallely Paulette Mendoza Peñaloza, Marco Anthony Sanmartín Ronquillo.

Resumen

El bienestar de los colaboradores es un factor determinante para el éxito organizacional, ya que influye en la productividad y el compromiso del personal. Sin embargo, en la empresa PRO-AJÍ se han identificado signos de desmotivación, insatisfacción y bajo rendimiento, lo que plantea la siguiente pregunta: ¿De qué manera la gestión del talento humano impacta el clima laboral y el desempeño de los empleados en PRO-AJÍ? Esta investigación busca analizar los factores específicos que afectan el ambiente de trabajo y diseñar estrategias para su mejora. Se emplea una metodología mixta, se aplicarán encuestas para evaluar la percepción de los empleados y entrevistas con directivos y expertos para un análisis integral. Los hallazgos revelan que la mala comunicación, la falta de desarrollo y un liderazgo deficiente afectan la satisfacción y el clima laboral. Con estos resultados, se diseñará un plan de acción que incluirá estrategias para fortalecer la comunicación, mejorar el liderazgo y optimizar las condiciones de trabajo. Se espera estas medidas fomenten un entorno motivador, aumentando compromiso y eficiencia del personal. En conclusión, el estudio ofrece un diagnóstico sobre gestión del talento humano en PRO-AJÍ, propone soluciones para optimizar el clima laboral y el desempeño organizacional.

Palabras claves: colaboradores, productividad, clima laboral, eficiencia

Abstract

The well-being of employees is a determining factor for organizational success, as it influences productivity and staff commitment. However, signs of demotivation, dissatisfaction and low performance have been identified at PRO-AJÍ, which raises the following question: How does human talent management impact the work environment and employee performance at PRO-AJÍ? This research seeks to analyze the specific factors that affect the work environment and design strategies for its improvement. A mixed methodology is used; surveys will be applied to evaluate the perception of employees and interviews with managers and experts for a comprehensive analysis. The findings reveal that poor communication, lack of development and poor leadership affect job satisfaction and work environment. Based on these results, an action plan will be designed that will include strategies to strengthen communication, improve leadership and optimize working conditions. These measures are expected to foster a motivating environment, increasing staff commitment and efficiency. In conclusion, the study offers a diagnosis of human talent management at PRO-AJÍ and proposes solutions to optimize the work environment and organizational performance.

Keywords: employees, productivity, work environment, efficiency

**CIENCIA E INNOVACIÓN EN DIVERSAS
DISCIPLINAS
CIENTÍFICAS.**

Enero - junio, V°6-N°1; 2025

Recibido: 15/04/2025

Aceptado: 26/04/2025

Publicado: 30/06/2025

PAIS

- Ecuador- Quininde
- Ecuador – Santo Domingo
- Ecuador- Santo Domingo
- Ecuador- Santo Domingo

INSTITUCION

- Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas
- Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas

CORREO:

- ✉ roxana.gongora.cheme@utelvt.edu.ec
- ✉ joyce9rodriguez@gmail.com
- ✉ pau.29men@gmail.com
- ✉ masr1723232276@gmail.com

ORCID:

- 🌐 <https://orcid.org/0000-0001-9299-6885>
- 🌐 <https://orcid.org/0009-0003-0671-9649>
- 🌐 <https://orcid.org/0009-0007-8636-2473>
- 🌐 <https://orcid.org/0009-0008-8166-2204>

FORMATO DE CITA APA.

Gongora, R. Rodríguez, J. Mendoza, N. Sanmartín, M (2025). Diagnóstico y propuesta de estrategias de gestión del talento humano para mejorar el clima laboral en Pro-ají, santo domingo, 2024. *Revista G-ner@ndo*, V°6 (N°1.). 4810–4833.

Introducción

En un entorno empresarial altamente competitivo, la gestión del talento humano se ha convertido en un factor determinante para el éxito organizacional. La empresa PRO-AJÍ, ubicada en Santo Domingo, enfrenta el desafío de fortalecer sus estrategias de gestión del talento humano para mejorar el clima laboral y, en consecuencia, potenciar el desempeño y la productividad de sus colaboradores. En tal razón, la presente investigación busca analizar la incidencia de la gestión del talento humano en el clima laboral de PRO-AJÍ durante el periodo 2024.

El problema central es identificar aquellos factores dentro de la gestión del talento humano que no están contribuyendo de manera positiva al clima laboral de la empresa. Un ambiente de trabajo desfavorable puede generar desmotivación, insatisfacción y una disminución del rendimiento, afectando la estabilidad y el crecimiento organizacional.

El objetivo general de la investigación es desarrollar un plan de acción para implementar mejoras en el clima laboral y realizar un seguimiento para evaluar la efectividad de las medidas adoptadas en el desempeño de los empleados. Para ello, se establecen siguientes objetivos específicos: identificar los factores que afectan el clima laboral en PRO-AJÍ, medir el nivel de satisfacción laboral de los empleados a través de indicadores clave como la motivación, la comunicación interna y la relación con los supervisores, y proponer estrategias de mejora para optimizar el clima laboral de los empleados.

Esta investigación reviste gran importancia tanto a nivel teórico como práctico. Desde una perspectiva académica, contribuye al conocimiento sobre la relación entre la gestión del talento humano y el clima organizacional. En el ámbito empresarial, ofrece herramientas y estrategias que permitirán a PRO-AJÍ optimizar sus políticas de gestión del talento humano, promoviendo un ambiente de trabajo más positivo y eficiente.

El estudio se desarrollará bajo una metodología mixta, combinando enfoques cualitativos y cuantitativos. En la fase cuantitativa, se aplicarán encuestas sobre la gestión del talento humano y su impacto en el clima laboral. En la fase cualitativa, se llevarán a cabo entrevistas con directivos y especialistas en recursos humanos con el fin de analizar estrategias y desafíos dentro de la empresa. Además, se analizarán indicadores clave como satisfacción, motivación y desempeño laboral.

Los resultados preliminares sugieren que factores como el liderazgo, la capacitación, la comunicación interna y las condiciones laborales desempeñan un papel fundamental en la construcción de un clima organizacional positivo. La aplicación de estrategias de mejora en estas áreas podría generar satisfacción, rendimiento. Con este estudio se busca generar aportes significativos que permitan a PRO-AJÍ desarrollar estrategias eficaces de gestión del talento humano, promoviendo un entorno de trabajo saludable y productivo para sus colaboradores.

Métodos y Materiales

En este estudio, opté por un enfoque cuantitativo, ya que proporciona herramientas claras y objetivas para medir de forma precisa lo laboral en Pro-Aji. Mediante encuestas estructuradas con preguntas cerradas, se puede recoger información concreta sobre diversos aspectos, como el nivel de satisfacción de los empleados, su compromiso y las condiciones de trabajo. Este tipo de enfoque es útil porque permite generar datos numéricos que se pueden analizar y comparar fácilmente entre los distintos grupos dentro de la empresa, como empleados, supervisores y gerentes, lo que proporciona una visión detallada sobre las dinámicas laborales y la motivación del personal.

Lo más valioso del enfoque cuantitativo es la objetividad de sus resultados. Gracias a los análisis estadísticos, es posible obtener conclusiones claras y verificables, lo que permite

realizar recomendaciones fundamentadas en evidencia sólida. Además, la capacidad de comparar los datos con los de otras empresas similares aporta una perspectiva más rica y amplia, lo que facilita la identificación de áreas de mejora concretas y la toma de decisiones informadas.

Por otro lado, es fundamental incorporar un enfoque cualitativo en esta investigación, ya que permite captar aspectos subjetivos y profundos que no siempre pueden ser cuantificados. Mediante entrevistas semiestructuradas y grupos focales, los empleados tendrán la oportunidad de expresar sus vivencias, opiniones y sentimientos sobre cómo perciben. Este enfoque me permitirá explorar el contexto emocional y social del ambiente laboral, observando detalles como las relaciones interpersonales y los factores internos que afectan la motivación y el desempeño.

El enfoque cualitativo se destaca por examinar la realidad que atraviesan los empleados. pueden brindar patrones y temas recurrentes que revelan aspectos que no siempre son evidentes en los datos cuantitativos. Esta metodología me permitirá obtener una visión más completa y humana de las dinámicas laborales, lo que enriquecerá las recomendaciones finales para empresa Pro-Ají.

Elegí integrar ambos enfoques, el cuantitativo y el cualitativo, porque considero que juntos ofrecen una perspectiva mucho más rica y completa del impacto de la gestión del talento humano en el clima laboral de Pro-Ají. Al combinar datos numéricos y cualitativos, se podrá no solo medir sino también entender a fondo entrevistas y grupos focales. Esta integración permitirá contrastar los hallazgos cuantitativos con las percepciones más personales de los colaboradores, brindando así una visión más sólida y confiable de la situación laboral.

Lo que resulta más valioso de este enfoque mixto es la capacidad de obtener un panorama completo que abarque tanto las tendencias generales como los matices

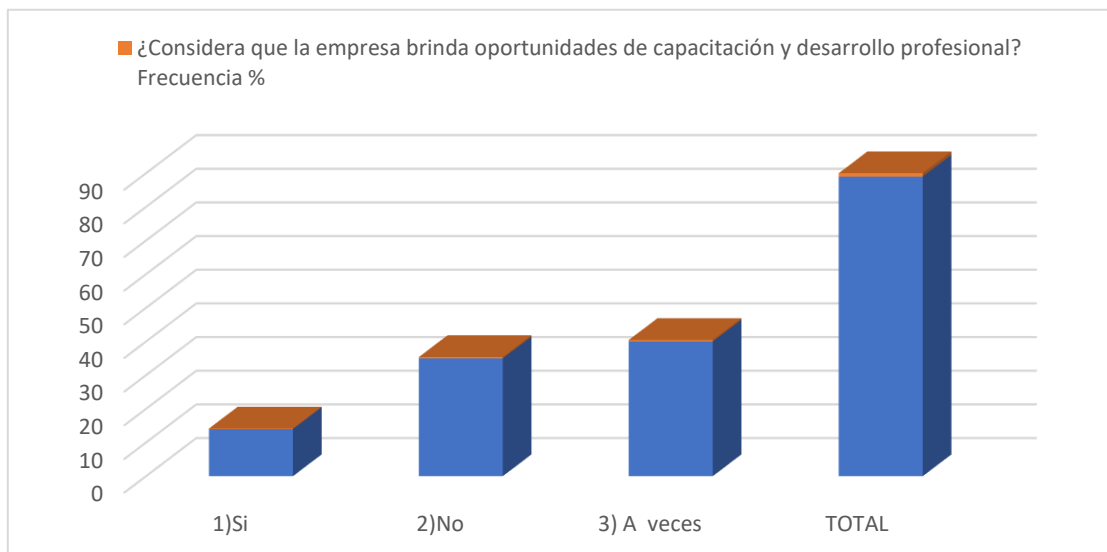
individuales. La combinación de ambos tipos de datos facilita una comprensión más profunda y detallada del problema y, por tanto, permite generar recomendaciones más precisas y adecuadas a las necesidades reales de la empresa. Este enfoque también me ayudará a identificar las fortalezas de Pro-Aji y las áreas que requieren atención, ofreciendo soluciones que promuevan un ambiente de trabajo más saludable y motivador.

La recolección de datos se realizó utilizando varias técnicas e instrumentos adaptados a cada enfoque metodológico, asegurando que la información obtenida fuera precisa y relevante para el contexto de la empresa.

Técnica	Instrumento Cuantitativo	Instrumento Cualitativo
Encuestas	Cuestionario estructurado	Temas abiertos
Entrevistas	Cuestionario con preguntas cerradas	Guía de entrevista semiestructurada o abierta
Observación	Lista de cotejo	Guía de observación y diario de campo
Grupos focales	Guía estructurada de preguntas	Guía del moderador
Escalas de actitudes	Escalas numéricas (Likert, diferencial semántico)	No aplica
Análisis documental	Estadísticas y datos secundarios	Matriz de análisis documental
Pruebas de rendimiento	Test estandarizados	No aplica
Notas de campo	No aplica	Observaciones subjetivas anotadas en tiempo real
Grabaciones	No aplica	Audio, video, narrativas orales

Preguntas de Investigación

1. ¿Considera que la empresa brinda oportunidades de capacitación y desarrollo profesional?



Nota. Elaboración propia basada en los resultados estadísticos de la pregunta 1 de la encuesta a los empleados de la empresa Pro-AjÍ de Santo Domingo.

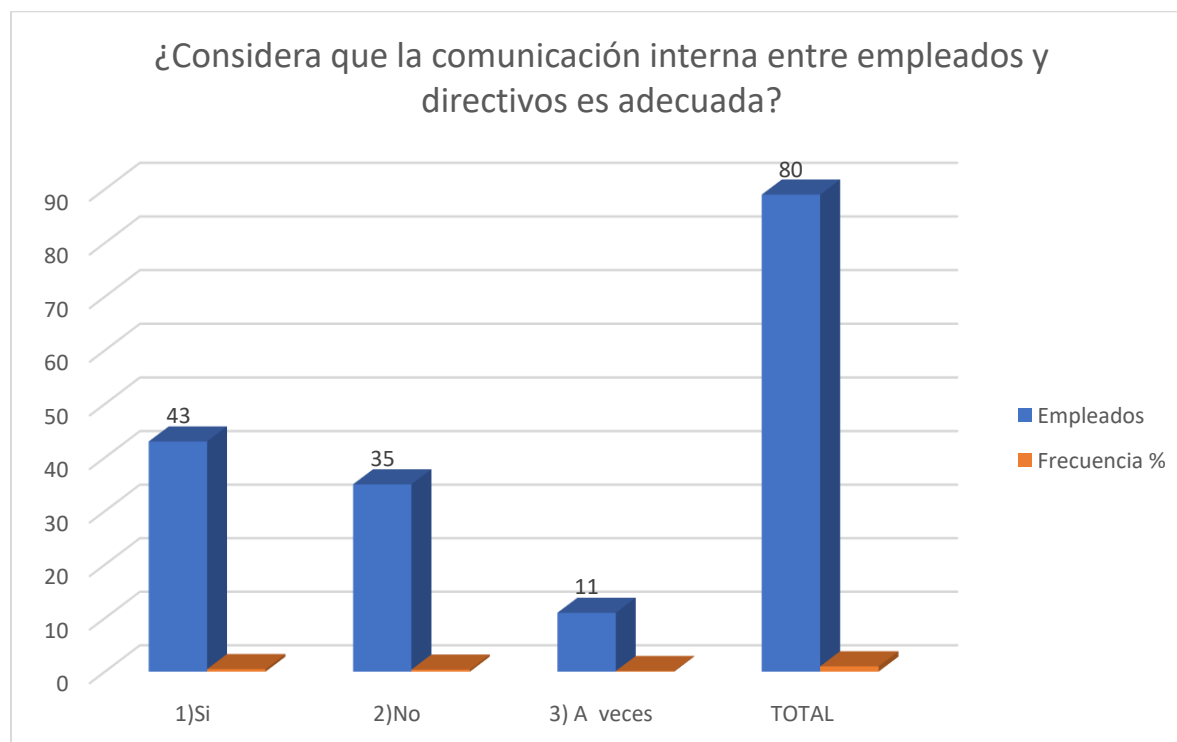
Al revisar los resultados de la encuesta me di cuenta de que la mayoría de los empleados (16%) siente que estas oportunidades se presentan solo a veces, lo cual refleja una percepción ambigua sobre el tema. Además, un 39% considera que no existen oportunidades de capacitación y desarrollo, mientras que solo un 45% siente que sí se brindan estas oportunidades. Esto me lleva a pensar que la empresa podría estar dejando de lado una parte importante del crecimiento profesional de su personal, ya que una gran mayoría no percibe una estrategia clara o constante en este sentido.

Personalmente, creo que estos resultados reflejan una falta de consistencia en las iniciativas. Si bien algunos reconocen que en ocasiones se brindan oportunidades de capacitación, la mayoría parece sentir que no hay un compromiso real por parte de la

organización en este aspecto. Esto podría estar afectando la motivación y el entusiasmo del equipo, ya que el desarrollo profesional es una de las claves para mantener a los empleados comprometidos y satisfechos con su trabajo. Para mí, sería importante que la empresa revisara sus políticas en este sentido y se asegurara de ofrecer más y mejores oportunidades de capacitación de manera continua.

¿Considera que la comunicación interna entre empleador y directivos es adecuada?

Figura 1 Comunicación interna entre empleados y directivos



Nota. Elaboración propia basada en los resultados estadísticos de la pregunta 2 de la encuesta a los empleados de la empresa Pro-Ají de Santo Domingo

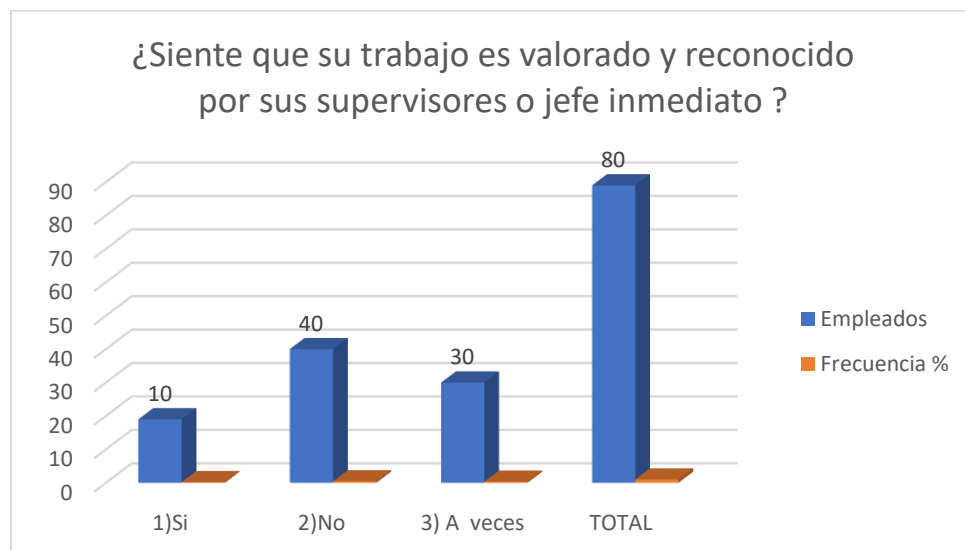
Al revisar los resultados sobre la comunicación interna entre empleados y directivos, me di cuenta de que casi (48%) tiene lo que es un buen indicio. Sin embargo, un 39% de los colaboradores considera que la comunicación no es adecuada y el 12% refleja que todavía hay aspectos que necesitan ser mejorados. Esto me hace pensar que, aunque existe una base de comunicación eficaz, aún hay áreas donde podría ser más fluida y efectiva, lo que podría estar

generando cierta desconexión entre los empleados y los directivos. Desde mi punto de vista, estos resultados muestran que la comunicación interna en la empresa tiene aspectos positivos, pero también algunas deficiencias que necesitan atención. Aunque una buena parte del equipo percibe que la comunicación funciona bien, el hecho de que casi el 40% de los empleados no lo vea así indica que hay margen para mejorar.

Esto podría estar afectando la colaboración y el ambiente laboral, ya que una comunicación clara y abierta es clave para que todos se sientan alineados con los objetivos de la empresa. Para mí, sería importante que la empresa fortaleciera los canales de comunicación, ya sea a través de reuniones más frecuentes, encuestas de opinión o incluso mejorando la retroalimentación entre todos los niveles.

¿Siente que su trabajo es valorado y reconocido por sus supervisores o jefe inmediato?

Figura 2 Trabajo valorado y reconocido por sus supervisores



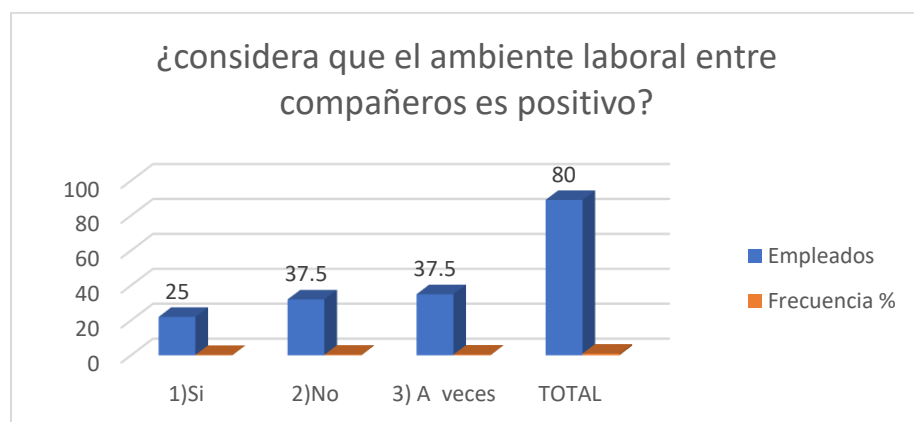
Nota. Elaboración propia basada en los resultados estadísticos de la pregunta 3 de la encuesta a los empleados de la empresa Pro-Ají de Santo Domingo.

Al revisar los resultados, me sorprendió ver que solo el 21% se siente verdaderamente valorado. La mayoría, un 45%, no percibe ningún tipo de reconocimiento por su trabajo, lo que indica que hay un área clara de mejora en la empresa, mientras que el 34% siente que no es valorado el por sus supervisores. Esto puede ser un reflejo de cómo la falta de reconocimiento impacta directamente en la motivación y satisfacción laboral, lo cual, a mi parecer, es algo que no podemos pasar por alto.

Personalmente, creo que estos resultados muestran una gran oportunidad para mejorar. El hecho de que una gran parte de los empleados no se sienta valorada puede generar desmotivación y una percepción de que sus esfuerzos no son tomados en cuenta. Esto puede afectar tanto su desempeño como su compromiso con la empresa. Para mí, es crucial que la empresa implemente estrategias de reconocimiento más efectivas, ya sea mediante pequeños detalles, como un agradecimiento verbal, o sistemas más formales de reconocimiento. Esto no solo ayudaría a aumentar la motivación, sino también a fortalecer el vínculo entre los empleados y la organización.

¿Considera que el ambiente laboral entre compañeros es positivo?

Figura 3 Ambiente laboral entre compañeros



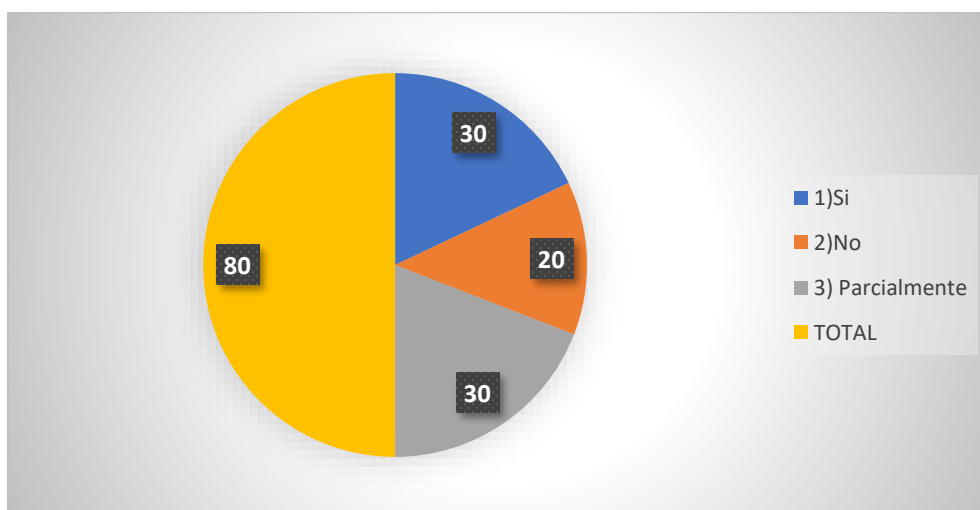
Nota. Elaboración propia basada en los resultados estadísticos de la pregunta 4 de la encuesta a los empleados de la empresa Pro-AjÍ de Santo Domingo

Al analizar los resultados sobre el ambiente laboral entre compañeros, solo un 25% percibe un ambiente positivo, mientras que el 37.5% lo considera negativo y el 37.5% se muestra indeciso. Esto indica que, en general, las relaciones laborales no son del todo satisfactorias, lo que podría reflejar falta de cohesión o ciertos conflictos dentro del equipo.

Estos resultados muestran una clara necesidad de mejorar el ambiente laboral. La mayoría no percibe un entorno positivo, lo que puede generar frustración. Es fundamental que la empresa enfoque sus esfuerzos en mejorar la comunicación, generar confianza y promover un entorno más colaborativo entre compañeros.

¿Considera que la empresa brinda los recursos y espacios físicos necesarios para realizar su trabajo

Figura 4 Recursos y espacios físicos necesarios para realizar el trabajo



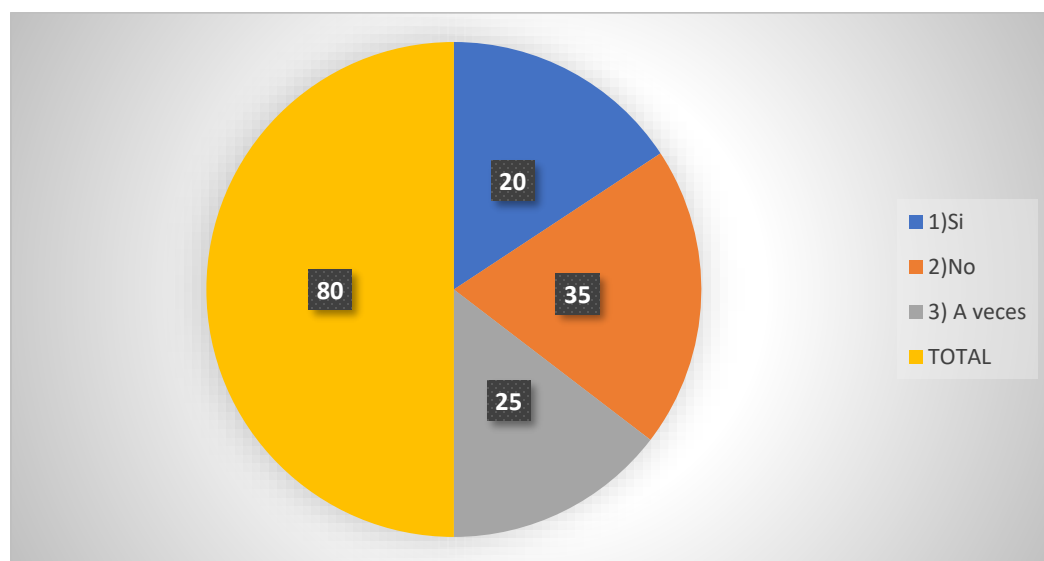
Nota. Elaboración propia basada en los resultados estadísticos de la encuesta a los empleados de la empresa Pro-AjÍ de Santo

Al observar los resultados sobre los recursos y espacios físicos, veo que el 36% de los empleados está conforme con las condiciones, mientras que un 26% tiene una opinión intermedia. Esto muestra que, aunque algunos están satisfechos, el 38% sienten que aún falta algo para contar con un entorno adecuado que les permita trabajar de forma óptima.

Creo que esto resalta una necesidad clara de mejorar los recursos y el espacio físico en la empresa. Aunque algunos empleados están contentos, muchos otros perciben que no tienen todo lo que necesitan para realizar bien su trabajo. Mejorar estas condiciones podría aumentar

¿Se siente motivado para cumplir con sus tareas diarias?

Figura 5 Motivación de lo empleado



Nota. Elaboración propia basada en los resultados estadísticos de la pregunta 6 de la encuesta a los empleados de la empresa Pro-Ají de Santo Domingo

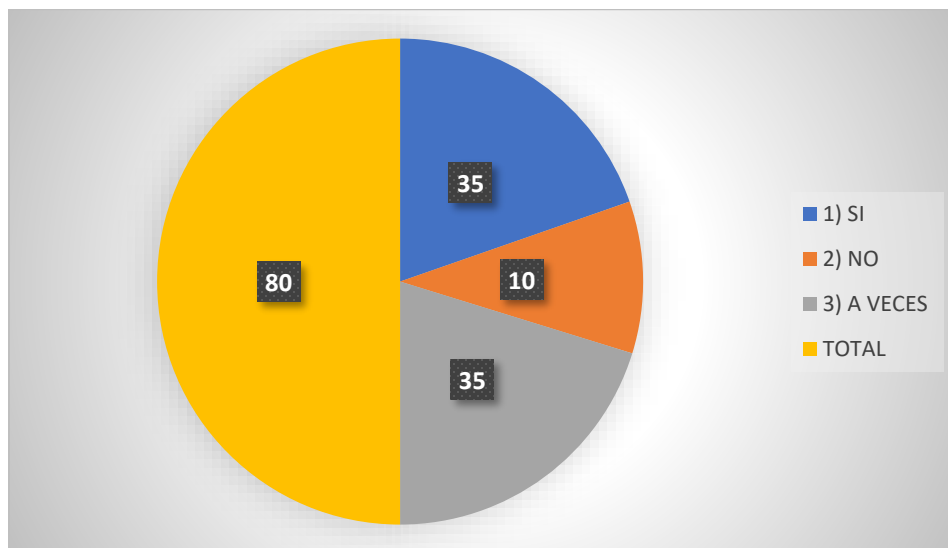
Al observar los resultados sobre la motivación en el trabajo, solo un 31% de los empleados se siente motivado, mientras que un 39% no se siente motivado en lo absoluto,

mientras que el 29% no siente que haya motivación. Esto señala que la mayoría de los empleados enfrenta un desafío importante en cuanto a la motivación laboral.

Esto sugiere que la falta de motivación está afectando el desempeño y la satisfacción laboral. Es necesario que la empresa implemente acciones para mejorar la motivación, como ofrecer más oportunidades de crecimiento, reconocimiento y un ambiente laboral más positivo, para que los empleados se sientan más comprometidos y motivados.

¿Su supervisor o jefe inmediato promueve un ambiente de respeto y colaboración

Figura 6 Jefe inmediato promueve un ambiente de respeto y colaboración



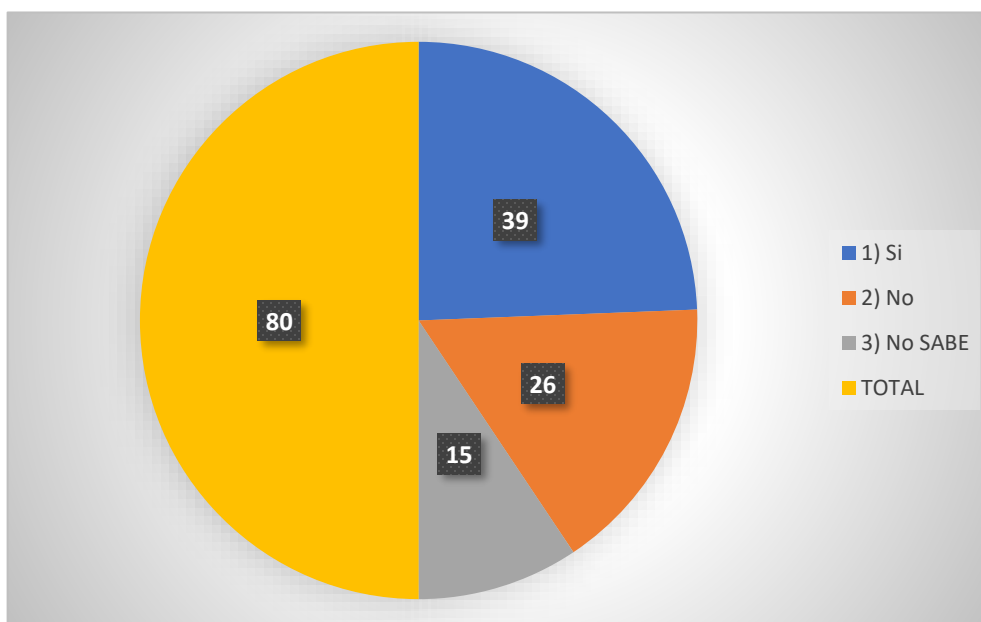
Nota. Elaboración propia basada en los resultados estadísticos de la encuesta a los empleados de la empresa Pro-Ají de Santo Domingo

Al revisar los resultados, veo que el 39% de los empleados perciben que su supervisor promueve un ambiente de respeto y colaboración, pero un 20% está indeciso y un 40% no siente que esto sea así. Esto muestra que hay una falta de claridad sobre el ambiente laboral entre supervisores y empleados.

Esto sugiere que la relación entre supervisores y empleados necesita mejorar. Para fortalecer la cultura organizacional, sería clave que la empresa trabaje en crear un ambiente más claro y positivo, donde todos se sientan respetados y colaborativos.

¿Considera que tiene posibilidades de crecimiento dentro de la empresa?

Figura 7 Posibilidades de crecimiento dentro de la empresa



Nota. Elaboración propia basada en los resultados estadísticos de la encuesta a los empleados de la empresa Pro-Ajé de Santo Domingo

Los resultados muestran que el 49% de los empleados ve posibilidades de crecimiento dentro de la empresa, pero un 33% no está seguro y un 19% no percibe oportunidades claras. Esto refleja que existe cierta incertidumbre sobre el futuro profesional dentro de la organización.

Esto sugiere que la empresa podría mejorar la percepción sobre el crecimiento profesional, ofreciendo más claridad y oportunidades de desarrollo. Trabajar en estos aspectos podría ayudar y fortalecer a largo plazo.

Análisis de Resultados

Según Guerrero et al. (2023), una adecuada gestión del talento humano no solo se enfoca en la contratación y administración del personal, sino que busca fortalecer sus capacidades, fomentar el liderazgo y motivar a los colaboradores para alcanzar altos niveles de desempeño. En este sentido, las empresas que adoptan políticas efectivas de gestión humana logran ambientes laborales positivos, escuchados y con oportunidades reales de desarrollo profesional.

Otra parte, autores como Pérez y Morales (2022) sostienen que una buena gestión del talento humano implica la aplicación de estrategias integrales que aborden desde el reclutamiento hasta la capacitación continua, el reconocimiento y el bienestar laboral. Este enfoque integral promueve seguridad, equidad y desarrollo profesional trabajadores. Además, en un mundo laboral cada vez más competitivo, las organizaciones que invierten en el crecimiento de su personal logran ventajas sostenibles, ya que el talento humano motivado incrementa la productividad, la innovación y la calidad del servicio. Por esta razón, gestionar correctamente el talento sin importar su tamaño o sector económico.

La gestión del talento humano también está estrechamente vinculada al clima organizacional, ya que el modo en que se lidera y valora al personal influye directamente en las relaciones laborales y en el compromiso de los empleados. Como afirman Martínez y Gómez (2021), cuando las empresas desarrollan políticas de gestión humana orientadas al bienestar integral, se genera un ambiente laboral positivo, caracterizado por la colaboración, la confianza y el sentido de pertenencia. En contraste, una gestión deficiente puede ocasionar desmotivación, conflictos se deben considerar a la gestión del talento con metas, impulsando siempre un entorno de trabajo que origine la estimulación, el agrado y el compromiso de todos los empleados.

Las prácticas orientadas a que aportan valor a la organización (Chiavenato, 2021). Según Robbins y Coulter (2022), este proceso integra funciones como la selección, capacitación, evaluación y compensación, con el objetivo de organizar la empresa. Para Dessler (2023), una adecuada gestión del talento humano promueve la motivación y el compromiso, aspectos fundamentales para el desarrollo organizacional. Cuando los colaboradores perciben que la empresa invierte en su crecimiento, se genera un ambiente de trabajo positivo que repercute en la productividad (González & Pérez, 2023).

Se refiere al ambiente interno que se vive dentro de una organización, el cual está determinado por las percepciones, actitudes y comportamientos de los colaboradores. Según Robbins y Judge (2022), el clima organizacional comprende la manera en que los empleados perciben las políticas, prácticas y procedimientos que se aplican dentro de la empresa. Este concepto es fundamental porque influye directamente en la satisfacción laboral, la motivación y el rendimiento de los trabajadores. Un clima organizacional positivo favorece la cooperación, la confianza y la comunicación, mientras que un clima negativo puede generar conflictos, desmotivación y baja productividad. Por ello, las organizaciones deben preocuparse por crear un entorno saludable que impulse el compromiso de sus colaboradores.

Chiavenato (2023) destaca que el clima organizacional está vinculado a factores como, la comunicación interna, cuando los líderes promueven un trato justo, el reconocimiento al esfuerzo empleados tiende a sentirse en cambio, un ambiente de trabajo donde predominan la falta de comunicación, el autoritarismo o la ausencia de oportunidades de crecimiento puede generar estrés y descontento entre los trabajadores. Por esta razón, gestionar adecuadamente el clima organizacional no solo mejora el bienestar de los empleados, sino también la eficiencia y competitividad de la empresa.

Rodríguez y Pérez (2021), mantener un buen clima organizacional es una estrategia clave para fortalecer la identidad corporativa y fomentar la lealtad del personal. Estos autores subrayan que las empresas con climas laborales favorables presentan menores tasas de rotación, menos conflictos y mayor productividad. Además, un ambiente laboral saludable los colaboradores se sienten en confianza para proponer nuevas ideas. En definitiva, el clima organizacional debe ser una prioridad dentro de la gestión empresarial, especialmente en un contexto actual donde el bienestar y la salud emocional de los trabajadores de la organización.

Según Chiavenato (2021), este clima influye directamente en la actitud, comportamiento y desempeño de los colaboradores, afectando su bienestar general. Robbins y Judge (2022), indican que incluyen el liderazgo, la comunicación interna, las oportunidades de desarrollo, el reconocimiento, y las condiciones físicas del ambiente de trabajo. Asimismo, autores como Idrovo y Villacrés (2023) resaltan la importancia de la cohesión grupal y las relaciones interpersonales como componentes esenciales para un buen clima laboral.

La gestión del talento humano tiene un impacto directo en el clima organizacional, ya que influyen en manera que perciben su entorno laboral. Según Kaufman (2021), las políticas de contratación, selección, formación y motivación del personal son factores clave para el desarrollo de un clima organizacional positivo. Cuando las empresas implementan estrategias efectivas de recursos humanos, como programas de desarrollo profesional y una adecuada gestión del desempeño, los empleados experimentan mayor satisfacción y se sienten más comprometidos con los objetivos organizacionales. Este tipo de prácticas genera un entorno propicio para el crecimiento individual y colectivo dentro de la empresa.

De acuerdo con López y Martínez (2022), el liderazgo desempeña un papel crucial en la interrelación entre gestión del talento humano y clima organizacional. Los líderes que promueven la transparencia, el reconocimiento y la comunicación abierta contribuyen a la creación de un

ambiente laboral más armonioso. Además, una gestión adecuada de los recursos humanos asegura que los empleados reciban capacitación continua, lo que fortalece sentido de pertenencia y motivación. estratégica esencial tanto como productividad.

Por otro lado, González y Pérez (2023) argumentan que el bienestar laboral, derivado de una gestión eficiente del talento humano, impacta directamente en la empresa. Las investigaciones indican que cuando los empleados se sienten valorados, bien capacitados y reconocidos por su trabajo, es más probable que muestren altos niveles de compromiso y una actitud positiva hacia su labor. Esta relación entre la gestión de recursos humanos y el clima organizacional crea un ciclo virtuoso, donde el ambiente de trabajo favorable alimenta la motivación, y una gestión del talento humano adecuada optimiza dicho clima. Las empresas que comprenden esta dinámica son capaces de lograr un ambiente de trabajo positivo empresariales.

Según Cedeño y González (2023), una gestión adecuada del talento humano tiene un impacto directo en el clima organizacional, ya que fomenta políticas centradas en el bienestar de los empleados, promoviendo su desarrollo profesional, inclusión y reconocimiento. Estas políticas no solo mejoran la percepción de los empleados sobre su lugar de trabajo, sino que también fortalecen laboralmente. Cuando sienten que la organización valora su crecimiento y bienestar, se genera una atmósfera de trabajo más armoniosa, lo que puede traducirse en una mayor productividad y un clima laboral positivo. Robbins y Coulter (2022), manifiesta que la motivación afecta el clima organizacional. Las organizaciones que implementan estrategias de gestión del talento humano efectivas, como programas de reconocimiento y oportunidades de capacitación, logran crear un entorno donde prevalecen la colaboración, la confianza y el respeto. Estos aspectos son esenciales para un clima laboral saludable, ya que los empleados motivados son más propensos a sentirse comprometidos con sus responsabilidades y organizacionales. Un

ambiente positivo también facilita la comunicación entre los equipos y contribuye a una mayor cohesión dentro de la empresa.

La capacidad de la organización para adaptarse a las necesidades y expectativas cambiantes de los empleados es otro factor fundamental que influye en el clima laboral. Salazar et al. (2021) señalan que las empresas que ofrecen flexibilidad en los horarios, fomentan adoptan políticas bienestar tienden a mantener un entorno de trabajo más saludable y motivador. Estas estrategias no solo mejoran la satisfacción de los empleados, sino que también reducen el nivel de estrés y los conflictos laborales, los factores que pueden deteriorar el clima organizacional, el bienestar, por tanto, se busca fortalecer su clima laboral y promover una cultura organizacional positiva.

La implementación de una gestión estratégica del talento humano también tiene un impacto significativo en la retención de empleados. Según Martínez y Rodríguez (2023), las empresas que se enfocan en mejorar la comunicación interna, promover la igualdad de oportunidades y desarrollar un ambiente inclusivo reducen la rotación de personal. Esto no solo mejora el clima laboral, sino que también genera una mayor lealtad y compromiso por parte de los empleados, quienes se sienten valorados y apreciados. Este tipo de estrategias contribuye a empleados satisfechos y comprometidos contribuyen a un ambiente de trabajo productivo y saludable, beneficiando a la organización en su conjunto.

Uno de los elementos más importantes para fomentar un clima laboral positivo es el desarrollo de un liderazgo efectivo dentro de la organización. Según Dessler (2023), un liderazgo bien gestionado tiene el poder de transformar el ambiente de trabajo, ya que fomenta una cultura de confianza y respeto. Los líderes que practican la empatía, la comunicación abierta y el apoyo constante pueden generar un entorno donde los empleados se sienten valorados y motivados. Este tipo de liderazgo no solo mejora la satisfacción de los colaboradores, sino que también

mejora su disposición para colaborar y contribuir activamente a los objetivos organizacionales. En consecuencia, las organizaciones que invierten en el fortalecimiento de sus líderes pueden disfrutar de un clima laboral más positivo y colaborativo.

Otro aspecto clave es la capacitación continua, como mencionan López et al. (2022), ofrecer formación y desarrollo profesional constante permite a los empleados estar al día con las últimas tendencias y herramientas de su área, lo que no solo incrementa su desempeño individual, sino que también fortalece la competitividad de la empresa. Esta inversión en crea un sentido de pertenencia y lealtad, ya que los empleados perciben que su crecimiento es una prioridad para la organización. Además, la capacitación continua ayuda a reducir la rotación de personal, ya que los trabajadores valoran la misma. Por último, el reconocimiento del desempeño y los programas de bienestar son fundamentales para mantener un clima laboral saludable. Según Salazar y Mendoza (2023), el reconocimiento oportuno y genuino de los logros de los empleados refuerza su autoestima y genera un sentido de motivación intrínseca, mayor y con la empresa.

habilidades, competencias y actitudes que los empleados aportan al entorno organizacional, y que son esenciales para el éxito y crecimiento sostenido de cualquier empresa. En este sentido, Chiavenato (2021) destaca que el talento humano no solo incluye conocimientos técnicos, sino también habilidades interpersonales que permiten un desempeño óptimo dentro de un equipo. Estas habilidades blandas son cruciales, ya que contribuyen a la creación de un ambiente colaborativo y de alto rendimiento. Cuando los empleados cuentan con las herramientas necesarias para desarrollarse tanto profesional como personalmente, esto repercute de manera directa en el rendimiento general. Para asegurar que las competencias de los empleados estén alineadas con los objetivos organizacionales, López et al. (2022) argumentan que las empresas deben adoptar estrategias de capacitación y evaluación continua.

Esto garantiza que los empleados no solo estén actualizados con los avances en su campo, sino que también puedan contribuir activamente a la innovación y adaptación organizacional. Un empleado que se siente preparado y respaldado por su organización está más motivado para desempeñar su trabajo de manera eficiente y comprometida.

Por último, la retención del talento humano es un desafío crucial. Según Zapata y Rodríguez (2023), las organizaciones deben ofrecer más que solo una compensación económica para mantener a su personal clave. Es esencial brindar entorno saludable un sistema de reconocimiento adecuado. Cuando aumenta significativamente, lo permite a la organización mantener su competitividad en el mercado. Según Münch Galindo (2021), se trata de un concepto multidimensional que incluye tanto la organización y las relaciones interpersonales dentro de la empresa. Este clima influye directamente en el bienestar de empleados, que impactan significativamente en el desempeño general de la organización. Un clima organizacional positivo tiene efectos beneficiosos sobre la productividad y la retención de empleados. Idrovo y Villacrés (2023) explican que valora y ofrece un ambiente de trabajo respetuoso y cooperativo, están más motivados para comprometerse con los objetivos empresariales y esforzarse por alcanzarlos. Además, un buen clima organizacional ayuda a reducir el estrés y los conflictos, lo que favorece y proyectos.

Para lograr un clima organizacional favorable, las empresas deben implementar políticas inclusivas, fomentar una comunicación efectiva y promover una cultura organizacional positiva. Según González y Pérez (2022), la comunicación abierta entre empleados y líderes es clave para resolver problemas y generar confianza, mientras que una cultura inclusiva y respetuosa contribuye a comprometidos. Estas prácticas permiten que la organización construya una atmósfera de apoyados, conectados con la misión de la empresa.. Según Salazar y Mendoza (2023), las evaluaciones regulares mediante encuestas o entrevistas a los empleados permiten

a las organizaciones ajustar sus políticas y prácticas a las necesidades reales del personal, asegurando así un clima organizacional que impulse la productividad, la satisfacción y el éxito a largo plazo. Dessler (2023) define la satisfacción laboral como el grado en que los empleados experimentan satisfacción con las condiciones de trabajo, las relaciones con sus compañeros y superiores, y los beneficios que reciben. Este nivel de satisfacción tiene un impacto profundo en la motivación y el compromiso de los trabajadores, lo que influye en su disposición para contribuir al éxito de la organización. González y Pérez (2023) destacan que una política salarial equitativa y competitiva, sumada a la posibilidad de crecer profesionalmente dentro de la organización, son factores que aumentan significativamente la satisfacción de los empleados. Además, la calidad de las relaciones interpersonales en el trabajo también es determinante, ya que los empleados que disfrutan de un buen ambiente de trabajo son más propensos a sentirse satisfechos y comprometidos.

La satisfacción laboral también depende de la cultura organizacional y el estilo de liderazgo. Sánchez y Rodríguez (2022) sostienen que los líderes que promueven un ambiente basado en el respeto mutuo, la equidad y la transparencia contribuyen a que los empleados se sientan valorados y escuchados. Este tipo de liderazgo genera confianza y mejora la moral del equipo laboral y un entorno de trabajo más armonioso. Definitivamente, la satisfacción laboral influye en la productividad y la creatividad. Robbins y Judge (2023) argumentan que los empleados satisfechos no solo son más productivos, sino que también están más dispuestos a proponer soluciones innovadoras y a colaborar activamente con sus compañeros. La satisfacción laboral crea un ciclo positivo, ya que a medida que los empleados se sienten realizados y felices en su trabajo, mejoran su rendimiento y contribuyen al éxito general de la organización.

Conclusión

A lo largo de esta investigación, he podido evidenciar Pro-Ají de Santo Domingo presenta ciertas debilidades que impactan de manera directa en el clima laboral. Como fue ausencia en un proceso de inducción claro y formal para los nuevos colaboradores. Esta falta de orientación inicial no solo genera confusión sobre las funciones asignadas, sino que también dificulta la integración al equipo, afectando desde el inicio su motivación y compromiso con la empresa.

También observé que la comunicación interna no es del todo eficiente. Aunque hay intentos de mantener informados a los colaboradores, muchos manifestaron que la comunicación no es constante ni clara, lo que da lugar a malentendidos y afecta la confianza entre los distintos niveles jerárquicos. Esta situación repercute directamente en la coordinación de tareas y en el ambiente laboral en general, generando un entorno donde a veces se percibe desorganización o poca cercanía con los líderes. Otro punto importante que surgió fue la percepción de falta de reconocimiento por parte de los supervisores. La mayoría de los trabajadores expresó que no se sienten valorados por el esfuerzo que realizan, y esto, inevitablemente, genera desmotivación. La carencia de programas formales de evaluación del desempeño y retroalimentación constructiva agrava esta situación, ya que no se reconoce adecuadamente el trabajo ni se fomenta el crecimiento profesional.

En relación con las oportunidades de desarrollo, se evidenció que muchas personas dentro de la empresa sienten que no tienen suficientes espacios para capacitarse o progresar laboralmente. Esta percepción puede disminuir sus expectativas y afectar su sentido de pertenencia, lo que a la larga podría influir en la organización. Considero que la falta de una gestión adecuada del talento humano tiene una incidencia directa en el clima laboral de la empresa. Aspectos como la escasa comunicación, la falta de liderazgo inspirador, el poco reconocimiento al esfuerzo y las limitadas oportunidades de desarrollo profesional están debilitando la motivación y el compromiso de los colaboradores. Es urgente trabajar en estos aspectos si se desea fortalecer el ambiente organizacional y alcanzar un mejor desempeño colectivo.

Referencias bibliográficas

Asamblea Nacional. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Registro Oficial

Asamblea Nacional. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Registro Oficial.

Asamblea Nacional. (2014). *Código Orgánico Integral Penal (COIP)*. Quito: Registro Oficial.

Cedeño, R., & González, L. (2023). Gestión del talento humano y su incidencia en el clima organizacional. *Revista Científica de Gestión Empresarial*, 10(2), 67-80.

Chiavenato, I. (2021). *Gestión del talento humano* (10^a ed.). McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2021). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill.

Cruz, R., & Vargas, M. (2021). Relación entre talento humano y clima organizacional. *Revista Internacional de Ciencias Sociales*, 19(4), 33-47.

Dessler, G. (2023). *Administración de recursos humanos* (16.^a ed.). Pearson.

García Rubiano, D., Vesga Rodríguez, D., & Gómez Rada, J. (2020). *Clima laboral y productividad en organizaciones modernas*. *Revista de Psicología Laboral*, 18(2), 35-48.

González, L., & Pérez, M. (2023). Motivación y clima laboral en las organizaciones modernas. *Revista Gestión Humana*, 12(3), 22-39.

González, M. (2023). *El liderazgo transformacional en la era digital*. Editorial Académica.

Idrovo, F., & Villacrés, A. (2023). Clima organizacional y su relación con la productividad laboral. *Revista de Psicología Laboral*, 8(1), 45-59.

Jaramillo, A., Morales, S., & Paredes, J. (2023). La gestión de talento humano en las PYMES ecuatorianas. *Revista de Administración y Negocios*, 7(1), 15-30.

López, P., Ramírez, J., & Molina, D. (2022). Gestión del talento humano como factor estratégico. *Revista Internacional de Administración*, 23(2), 58-75.

Ministerio del Trabajo. (2023). Código de Trabajo del Ecuador. <https://www.trabajo.gob.ec>

Ministerio del Trabajo. (2023). *Código de Trabajo del Ecuador*. Quito: Registro Oficial.

Münch Galindo, L. (2021). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación.

OIT. (2022). Normas Internacionales del Trabajo. <https://www.ilo.org>

Organización de las Naciones Unidas (ONU). (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*.

Organización de las Naciones Unidas (ONU). (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Comportamiento organizacional* (18ª ed.). Pearson.

Robbins, S., & Coulter, M. (2022). *Administration* (15.ª ed.). Pearson.

Sánchez, P., & Rodríguez, E. (2021). *La motivación organizacional: Claves para mejorar el desempeño laboral*. Ediciones UOC.
