



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN**  
**CARRERA DE SECRETARIADO EJECUTIVO BILINGÜE**

**DOCUMENTO PROBATORIO DEL EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO  
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA  
EDUCACIÓN, MENCIÓN: SECRETARIADO EJECUTIVO BILINGÜE**

**TEMA:**

Importancia de la Administración Financiera y su impacto en el desarrollo de las Actividades del Departamento de Talento Humano del Banco de Pichincha, en la ciudad de Babahoyo – provincia de Los Ríos

**AUTOR:**

VERA RAMOS BRYAN AGUSTIN

**TUTOR:**

MORENO BRITO YAHAIRA LISBETH

**BABAHOYO - 2022**

## ÍNDICE

Resumen.....	I
Summary .....	II
1. INTRODUCCIÓN .....	1
2. DESARROLLO .....	3
2.1 Justificación.....	3
2.2 Objetivos .....	4
2.2.1 Objetivo General .....	4
2.2.2 Objetivos Específicos .....	4
2.3 Sustento teórico.....	5
2.3.1 Administración Financiera. ....	5
2.3.1.1 <i>Funciones de la Administración Financiera.</i> .....	5
2.3.1.2 <i>Objetivos de la Administración Financiera</i> .....	6
2.3.2 Departamento de Talento Humano. ....	6
2.3.2.1 <i>Objetivos del Departamento de Talento Humano.</i> .....	7
2.3.2.2 <i>¿Cuál es la importancia de la gestión de talento humano en la empresa?</i> 7	
2.3.2.3 <i>¿Cómo retener y aumentar el talento humano en la empresa?</i> .....	8
2.3.3 Relevancia de la Administración Financiera en el Departamento de Talento Humano. ....	8
2.3.4 La importancia de los conocimientos financieros para un departamento de Talento Humano estratégico.....	8
2.3.5 La importancia de la Administración Financiera y su Impacto en el Departamento de Talento Humano. ....	9
2.3.6 Beneficios de la Administración Financiera y su Impacto en el Departamento de Talento Humano. ....	10
2.3.7 Relación entre el Departamento de Talento humano y la Administración Financiera. ....	11

2.3.8 La Administración del Departamento de Talento Humano como aliado estratégico en la Administración Financiera la organización.....	11
2.3.8.1 <i>Medición del retorno de inversión en capacitación ROI.</i> .....	12
2.3.8.2 <i>Motivación no monetaria a través de coaching ejecutivo.</i> .....	12
2.4 Técnicas aplicadas para la recolección de información.....	13
2.4.1 Tipo de investigación .....	13
2.4.1.1 <i>Método utilizado.</i> .....	13
2.4.1.2 <i>Técnica.</i> .....	13
2.4.1.3 Instrumento .....	13
2.5 Resultados obtenidos .....	14
2.6 Soluciones planteadas .....	16
3. CONCLUSIÓN.....	17
2. Recomendación.....	18
3. BIBLIOGRAFÍA .....	19
4. ANEXOS .....	21

## **Resumen**

La importancia de una administración financiera eficaz para las empresas hoy en día depende en gran medida de la planificación financiera la cual debe realizarse sobre la base de un conocimiento financiero y gerencial que posibilite el logro de los objetivos y metas de la organización o negocio. El origen o nacimiento de la gestión financiera se encuentra principalmente en la llamada Revolución Industrial. El crecimiento de los países depende de cómo se desarrolle su negocio, y las organizaciones dependen de sus trabajadores, por lo que implementar las políticas y estrategias adecuadas para la gestión de los recursos humanos se vuelve importante para los empleadores. En el departamento de talento se trabaja con las personas que son parte fundamental de la empresa. Pero el talento, la selección, la formación o la evaluación del desempeño no son las únicas cosas con las que nos encontramos todos los días. La gestión de recursos humanos es una de las áreas más importantes de la administración organizacional, ya que las personas son el activo más importante de cualquier empresa.

Las funciones del Departamento de Talento Humano y Administración Financiera no pueden operar su desarrollo de forma aislada; ambos campos son dependientes el uno del otro. Si las organizaciones se enfocan únicamente en el capital económico, el presupuesto y el balance financiero sin tomar en cuenta el capital humano, la organización tendrá un gran impacto en el riesgo de procesos críticos como la contratación y retención del mejor talento de la empresa. La forma de evitar esto es involucrar a los gerentes de recursos humanos en la creación de la estrategia y los objetivos de la organización.

**Palabras claves:** Administración – Desarrollo – Importancia – Impacto – Financiera – Talento Humano

## **Summary**

The importance of effective financial management for companies today depends largely on financial planning, which must be carried out on the basis of financial and managerial knowledge that enables the achievement of the objectives and goals of the organization or business. The origin or birth of financial management is found mainly in the so-called Industrial Revolution. The growth of countries depends on how their business develops, and organizations depend on their workers, so implementing the right policies and strategies for human resource management becomes important for employers. The talent department works with people who are a fundamental part of the company. But talent, selection, training or performance evaluation are not the only things we come across every day. Human resource management is one of the most important areas of organizational administration, since people are the most important asset of any company.

The functions of the Department of Human Talent and Financial Administration cannot operate their development in isolation; both fields are dependent on each other. If organizations focus only on economic capital, budget and financial balance without taking into account human capital, the organization will have a great impact on the risk of critical processes such as hiring and retaining the best talent in the company. The way around this is to involve HR managers in creating the organization's strategy and goals.

**Keywords:** Administration – Development – Importance – Impact – Financial – Human Talen

## 1. INTRODUCCIÓN

La administración financiera es una de las ciencias más importantes, afecta a todas las personas y empresas, y tiene como objetivo saber administrar el dinero, las principales fuentes de participación e intercambio en el mercado, las inversiones, la compra y venta de productos o servicios. En el presente estudio de caso, las personas interesadas son los administradores del departamento de talento humano del Banco Pichincha, mismos que ayudaran dando información fidedigna.

Hoy en día, las personas y empresas que quieren llevar una excelente vida económica invierten, compran y mejoran su capacidad financiera, en la que la administración financiera juega un papel importante y necesario, a través de la cual se puede determinar la rentabilidad, pérdidas y ganancias, compra y venta y otras funciones, pero todas estas se pueden analizar a través de estados financieros, como un balance general que muestra un resumen de la posición financiera de una empresa.

La importancia de una administración financiera eficaz para las empresas hoy en día depende en gran medida de la planificación financiera la cual debe realizarse sobre la base de un conocimiento financiero y gerencial que posibilite el logro de los objetivos y metas de la organización o negocio. Cuando hablamos de gobernanza, nos referimos a la práctica o arte de dirigir diversas operaciones para que se lleven a cabo de acuerdo con los estándares de planificación, dirección y control.

La importancia de la gestión financiera se deriva de tres aspectos: adquisición, financiación y gestión de activos en el proceso de toma de decisiones de una empresa. El ámbito financiero es una de las tres áreas fundamentales de la compañía. Por lo tanto, debe estar en un nivel bastante cercano con la administración de la empresa. El recurso más valioso en cualquier negocio es el talento humano. Son quienes desarrollan iniciativas, recomiendan e implementan formas de reducir costos, brindan un servicio de alta calidad y construyen relaciones duraderas con los clientes.

Además, los conocimientos, habilidades, capacidades y demás características de los empleados actúan en sinergia, si la gestión y el ambiente de trabajo lo permiten, para incrementar el desempeño de la empresa. La forma en que se gestionan los recursos en el departamento de Talento Humano, puede marcar la diferencia en los resultados de una empresa. Los directores financieros y los gerentes de recursos humanos deben trabajar juntos para analizar sus datos y lograr los resultados empresariales deseados. Deben ser analizados de manera concurrente y no separada para lograr los objetivos de la empresa.

El origen o nacimiento de la gestión financiera se encuentra principalmente en la llamada Revolución Industrial. Con la aparición de este hecho histórico, las empresas tienen una gran necesidad de los empleados adecuados. Es decir, con un determinado departamento gestionando los recursos financieros de la empresa con parámetros específicos para asegurar el mayor beneficio para la empresa.

## **2. DESARROLLO**

### **2.1 Justificación**

Actualmente el manejo de la administración financiera empresarial está cambiando, debido a que los gerentes y administradores de las empresas ya no se conforman con ver los números que se encuentran en la mayoría de las empresas, porque no todos los funcionarios están capacitados para entenderlo.

La falta de una herramienta de administración clara, precisa y concisa ha llevado a algunas empresas a tomar un camino peligroso, amenazando la estabilidad y sostenibilidad del mercado, por lo que, al darse cuenta de su crítica situación, han introducido cambios para asegurar un mejor desarrollo comercial que sea beneficioso para todos los miembros de la empresa. La empresa necesita analizar cada cuenta en detalle, y se crean indicadores financieros que ayuden a tomar decisiones acertadas, para poder predecir y mejorar la competitividad en el entorno.

Las empresas se hallan en constante crecimiento, por lo cual, se ven obligadas a buscar medios de financiamiento para invertir en maquinaria y equipo, capital de trabajo, etc. Lo cual los beneficiarios serán todos los trabajadores del Banco Pichincha, en este caso nos enfocaremos al Departamento de Talento Humano, a través de las enseñanzas de los beneficios, relación e importancia que tiene departamento mencionado.

Para la elaboración del Estudio de Caso dispondremos de información en sitios webs, tesis, revistas, artículos que sean de carácter verídico, las cuáles serán sometidas a análisis; como método para soporte del trabajo, se usará encuesta, la misma que está dirigida a los trabajadores de la Institución.



## **2.2 Objetivos**

### **2.2.1 Objetivo General**

Conocer la importancia de la Administración Financiera y su impacto en el desarrollo de las actividades del Departamento de Talento Humano del Banco Pichincha.

### **2.2.2 Objetivos Específicos**

Recopilar, estudiar e interpretar información disponible en internet para realizar un análisis sobre la Administración Financiera y su impacto en el desarrollo de las actividades del Departamento de Talento Humano.

Conocer los beneficios de la Administración Financiera y su impacto en el Departamento de Talento Humano.

Conocer cuál es la relación que existe entre el Departamento de Talento Humano y la Administración Financiera.

## **2.3 Sustento teórico**

### **2.3.1 Administración Financiera.**

De acuerdo con Stephen P. Robbins (s.f.), la administración “es la coordinación de las actividades de trabajo para que se realicen de manera eficiente y eficaz con y por medio de otros”, utilizando todos los recursos disponibles como recursos humanos, materiales, financieros y tecnológicos para cumplir con las metas deseadas dentro de la organización.

Distintos autores definen la administración financiera como: “Una etapa de la dirección general, que tiene como objetivo maximizar los activos de la empresa en el largo plazo, obtener recursos financieros mediante el aporte de capital o crédito, una buena gestión y ejecución de la empresa, y una gestión eficaz. coordinación de inversiones de capital de trabajo y resultados a través de la presentación e interpretación para tomar las decisiones correctas.”

Alfonso Ortega Castro (s.f.) la define como “este sistema intenta, con la ayuda de otros, como contadores, derecho y economía, mejorar la gestión de los recursos humanos y materiales de la empresa para lograr el máximo beneficio equilibrado, sin comprometer la libre gestión y el crecimiento futuro de la empresa para los dueños o asociados, los empleados y la sociedad.”

Gitman (s.f.) piensa que "es el arte y la ciencia de administrar el dinero".

Ochoa (s.f.) menciona que “la finanza se ocupa del estudio de las actividades de inversión, y de la gestión de estas actividades”.

#### ***2.3.1.1 Funciones de la Administración Financiera.***

- Gestionar y tomar decisiones sobre todas las inversiones que tiene que realizar una organización empresarial.
- Investigar, recopilar, evaluar, decidir y respetar todos los aspectos de las finanzas corporativas.
- Administrar y tomar decisiones sobre el procesamiento de resultados de la empresa.
- Realización de la gestión de la carga tributaria de la organización societaria.

- Maximizar el beneficio o maximizar el riesgo para la empresa sobre la base del riesgo.
- Presupuestar y proyectar cada aspecto operativo de la organización.

(Fortún, M. 2020)

#### **2.3.1.2 Objetivos de la Administración Financiera.**

- Tener un mantenimiento adecuado de los recursos de la empresa para que la empresa pueda funcionar correctamente en el ámbito de sus actividades.
- Óptima gestión de los riesgos e incertidumbres que enfrenta la empresa en todas las inversiones.
- Búsqueda constante de maximizar las utilidades de la empresa.
- Lograr una gestión satisfactoria de los beneficios obtenidos por la organización.

(Fortún, M. 2020)

#### **2.3.2 Departamento de Talento Humano.**

La función del Departamento de Talento Humano es de planificar, coordinar, implementar y brindar apoyo técnico en las actividades de gestión de recursos humanos, capacitación, educación, asistencia social y seguridad y salud en el trabajo, con base en las políticas, lineamientos y reglamentos de la ley y de la empresa.

Los aspectos que se deben tener en cuenta para el desarrollo de las actividades son las siguientes:

- *Administrar el personal:* Garantizar la satisfacción social y la aplicación de las leyes laborales y las obligaciones sociales.
- *Capacitación y formación:* Desarrollar planes de capacitación y formación para mejorar la competencia de los trabajadores y los seres humanos potenciales.
- *Bienestar social:* Implementar acciones integradas para ayudar a mantener la calidad de vida de los trabajadores, mejorar su estado físico y emocional de salud a través de:
  - Entretenimiento y deportes.
  - Evento de la cultura social.
  - Almohadilla de interés social.
  - Gestión de convenciones (plan de seguro de vida limpio y de vida).
  - Entrenamiento preventivo.

- *Reclutamiento y selección:* Desempeño de las acciones para proporcionar diferentes dependencias (empleados / empleo).
- *Seguridad y salud:* Crear políticas y controles para reducir el riesgo de incidentes que predican la salud de los trabajadores en cada trabajo.

#### **2.3.2.1 *Objetivos del Departamento de Talento Humano.***

- Retener e identificar candidatos para formar equipos de alto desempeño.
- Identificar el talento potencial dentro de la empresa.
- Poner al individuo en una posición donde sus habilidades se desarrollen de manera óptima.
- Identificar y satisfacer las necesidades y motivaciones de los empleados.
- Equilibrar los objetivos individuales y los objetivos de la empresa.

(UNIR, 2021)

#### **2.3.2.2 *¿Qué importancia tiene la gestión de talento humano en la empresa?***

Son muchos los beneficios para las empresas que se esfuerzan no solo por retener al mejor talento sino también por mejorar su desempeño; existe una fuerte relación entre la adquisición exitosa de talento y los resultados comerciales óptimos.

Algunos de los beneficios derivados de las empresas de gestión del talento laboral son:

- Menor pérdida económica relacionada con costos (despidos) y tiempo de capacitación para nuevos candidatos.
- Incrementar la productividad y así mejorar la economía de la empresa.
- Mejor ambiente de trabajo, debido a la menor rotación de empleados.
- Una mayor satisfacción laboral significa una mejor exposición a la empresa (a través de las recomendaciones de la empresa) y más esfuerzos de los empleados para lograr mejores resultados en su trabajo.
- Mantener más, sabiendo que el propósito de un programa de gestión del talento es ayudarlos a dar sus próximos pasos en la empresa.

### **2.3.2.3 ¿Cómo retener y aumentar el talento humano en la empresa?**

- Fomentar el desarrollo personal y profesional de los empleados, flexibilizar los horarios laborales o poner a su alcance la experiencia formativa.
- Aplicar métricas o programas para medir el rendimiento y desempeño de los empleados, identificar a los mejores profesionales y motivar a los compañeros.
- Crear y dirigir planes de captación y retención de talento.
- Configurar la nómina para atraer y retener a los mejores clientes potenciales.
- Iniciar un programa de promoción y/o mediación familiar y geográfica para mejorar el bienestar de los trabajadores.

### **2.3.3 Relevancia de la Administración Financiera en el Departamento de Talento Humano.**

El crecimiento de los países depende de cómo se desarrolle su negocio, y las organizaciones dependen de sus trabajadores, por lo que implementar las políticas y estrategias adecuadas para la gestión de los recursos humanos se vuelve importante para los empleadores. (Porter & Kramer, 2006)

Deloitte realizó un estudio que recopiló evidencia de los líderes de Departamentos de Recursos Humanos de todo el mundo y descubrió que el desafío más importante que enfrentan las empresas es generar compromiso de los empleados, dando como resultado que sólo un 13% de los empleados son “altamente dedicados”. (Bersin et al., 2015)

Obviamente, la diferencia entre el éxito o el fracaso de una empresa, o por qué algunas empresas pueden tener más éxito que otras, radica en su nivel de compromiso; en muchos casos, aunque el gerente tenga una visión clara de la dirección que quiere tomar para su empresa, si los empleados no realizan su trabajo o contribuyen voluntariamente al desarrollo de la empresa, su crecimiento no será logrado, la necesaria participación y buena voluntad de los empleados. (Bersin et al., 2015)

### **2.3.4 La importancia de los conocimientos financieros para un departamento de Talento Humano estratégico.**

En el departamento de talento se trabaja con las personas que son parte fundamental de la empresa. Pero el talento, la selección, la formación o la evaluación del

desempeño no son las únicas cosas con las que nos encontramos todos los días. El área de recursos humanos puede convertirse en una de las áreas más presupuestadas en las distintas categorías de la organización. Pero es importante no solo por eso, sino también porque cada vez más directores de recursos humanos ocupan posiciones clave en los comités de dirección, directamente involucrados en el proceso de toma de decisiones.

Hacer estratégico a este departamento y ayudarlo a decidir no sería posible si los gerentes tuvieran ciertos conocimientos financieros que les permitieran entender los resultados de la compañía y cómo mejorarlos. Es importante conocer la posición financiera de la empresa, sobre todo conocer los gastos del sector que provienen del Departamento de Talento Humano y tienen incidencia en el presupuesto del mismo sector. Es un sector importante y genera un costo o flujo de recursos en efectivo. (Universidad de Alicante, 2020)

### **2.3.5 La importancia de la Administración Financiera y su Impacto en el Departamento de Talento Humano.**

La gestión de recursos humanos es una de las áreas más importantes de la administración organizacional, ya que las personas son el activo más importante de cualquier empresa. Además, son responsables de la producción de nuevos productos, la acumulación, el uso de recursos financieros y el control de calidad. El ser humano es capaz de mejorar y desarrollarse continuamente.

- La participación de los activos intangibles (marca, capacidades intelectuales de los empleados, políticas de recursos humanos) está aumentando en los activos totales de la organización.
- La gestión de los recursos humanos, como la capacidad interna más importante de la organización, es uno de los factores que aseguran su capacidad para mantenerse a la vanguardia, ya que es una de las ventajas competitivas más importantes. La parte más importante de la organización y se convierte en el garante del éxito y la continuidad de la organización frente a la creciente competencia.
- Según algunos expertos, es la gestión de recursos humanos la que permite a las empresas pasar de una serie de empresas buenas y exitosas a

convertirse en líderes en un segmento de mercado particular. (CEUPE, s.f.)

### **2.3.6 Beneficios de la Administración Financiera y su Impacto en el Departamento de Talento Humano.**

Las funciones del Departamento de Talento Humano y Administración Financiera no pueden operar su desarrollo de forma aislada; ambos campos son dependientes el uno del otro. En la sociedad del conocimiento, RRHH asume el liderazgo, pero el departamento no debe pasar por alto las ventajas de una buena administración, que son las siguientes:

*La gestión de recursos alineada al presupuesto.* Hay que atraer talento, aumentar la formación y mejorar las operaciones. Para ello, es necesario conocer el presupuesto y la autonomía para alcanzar los objetivos y estrategias de la empresa en armonía con los demás departamentos.

*Reducción del riesgo de aumento de costes.* Debe especificar claramente los turnos y horas que debe realizar cada trabajador, los días libres y otras circunstancias que pueden incrementar los costos si se descuida su gestión. Esta es una de las acciones necesarias de la gestión de recursos humanos para simplificar y mejorar los costos.

*Mejora de la relación entre departamentos.* El Departamento de Talento Humano y la Administración Financiera pueden comunicarse mejor si cuentan con una herramienta completa y modular donde pueden interactuar y compartir datos. De esta manera, puede hacer mejores predicciones y reducir los errores de comunicación y monetaria.

*Optimización de recursos.* Se necesita saber qué recursos económicos se consumen, qué acciones son rentables y qué empleados son productivos; evaluar correctamente el desempeño y controlar los costos, y que la gestión de recursos humanos pueda maximizar las ganancias y alcanzar los objetivos de la empresa. (solmicro, 2019)

### **2.3.7 Relación entre el Departamento de Talento humano y la Administración Financiera.**

Estos dos términos tienen similitudes, ya que ambos tienen como objetivo garantizar el uso eficiente de los activos más valiosos de la empresa. El recurso humano es fundamental para la gestión de los recursos de la empresa, además se debe tener en cuenta que la selección de los empleados y todas las funciones relacionadas con el recurso humano se realizan en base a los recursos económicos que dispone la empresa para cada una de estas funciones, lo que significa que la empresa tendrá los empleados (y los beneficios para ellos) que su posición financiera le permita. (Mendizábal, B. 2015)

### **2.3.8 La Administración del Departamento de Talento Humano como aliado estratégico en la Administración Financiera la organización.**

Entre las contribuciones de la gestión de recursos humanos, podemos destacar que afecta el comportamiento de los empleados, la protección de los empleados y la estrategia corporativa. Asimismo, las decisiones de RRHH, ya sea a la hora de fijar salarios o simplemente a la hora de contratar nuevos empleados, deben basarse en decisiones financieras que aseguren la disponibilidad de la financiación necesaria para quienes requieren esta intervención. Si tenemos en cuenta la idea de que la administración Financiera es variable, si el Departamento de Talento Humano se convierte en un aliado estratégico, entonces estas estrategias deben ser orientadas a los negocios sin sacrificar el lujo de los colaboradores.

Cuando se trata de ser un aliado financiero para una organización, estos objetivos deben estar orientados a reducir costos e incluso maximizar las ganancias de manera más efectiva. El campo de las organizaciones de Talento Humano, necesita adoptar un nuevo paradigma de comportamiento, donde, según Sánchez (2012), para su impacto deben realizar los trabajos con mayor flexibilidad y adaptarse a las complejidades.

TH puede hacer una contribución estratégica a las finanzas de la compañía, siempre y cuando se tengan en cuenta las nuevas funciones del área de talento. La Administración del Recurso Humano tiene su impacto en contribuir a las finanzas de estas maneras:



### ***2.3.8.1 Medición del retorno de inversión en capacitación ROI.***

Día a día se hace cada vez más evidente la necesidad de potenciar la competitividad de las empresas y por ello es importante contar con empleados competentes que sean capaces de afrontar el entorno cambiante, el entorno que rodea a la organización es muy importante. Sin embargo, es importante precisar que el retorno de la inversión es una relación financiera entre los beneficios obtenidos en relación con la inversión realizada. Este proceso ofrece una serie de ventajas, ya que “ayuda a elaborar programas formativos de manera ordenada y rentable, convirtiéndose en un proceso que facilita la comunicación entre las diferentes áreas de la organización”, y el resultado es una integración y alineación de los objetivos estratégicos”.

### ***2.3.8.2 Motivación no monetaria a través de coaching ejecutivo.***

Actualmente, los empleadores suelen creer que la mejor manera de motivar a los empleados es a través de una compensación económica. Sin embargo, cada vez más personas prefieren incentivos no monetarios, tienden a preferir factores relacionados con la calidad de vida o el reconocimiento actual de su trabajo en la organización. Motivar a los empleados de la empresa de forma no monetaria, en primer lugar, para reducir los costos en la empresa y, en segundo lugar, para satisfacer a los empleados, para capacitar o reforzar el comportamiento de los colaboradores en el ámbito organizacional, la capacitación ejecutiva, es muy útil para motivarlos, entonces será beneficioso para la organización.

(Sánchez, 2012)

## **2.4 Técnicas a utilizarse para la recopilación de información**

### **2.4.1 Tipo de investigación**

La investigación descriptiva se utiliza para describir las características de una población o fenómeno en estudio, en el presente estudio de caso se busca la importancia de la Administración Financiera y su impacto en el desarrollo de las Actividades del Departamento de Talento Humano del Banco de Pichincha.

La investigación comercial es el proceso de recopilar información de todas las áreas comerciales para aumentar las ventas y las ganancias de una organización. Esta investigación ayuda a las empresas a determinar qué productos y servicios son más rentables o más demandados.

#### **2.4.1.1 Método utilizado.**

El método a utilizarse en este caso será de cuestionario, la cuál se va a distribuir a una población de 10 personas, gracias a esto tendremos una muestra amplia y aleatoria; este método proporcionará datos que serán sometidos a tabulación y análisis.

#### **2.4.1.2 Técnica.**

Para la recolección de los datos para el presente estudio, se elaborará una encuesta de 8 preguntas a los trabajadores del área de Talento Humano del Banco Pichincha.

Una encuesta es un procedimiento de investigación descriptivo en el que el investigador recopila datos a través de un cuestionario desarrollado.

#### **2.4.1.3 Instrumento**

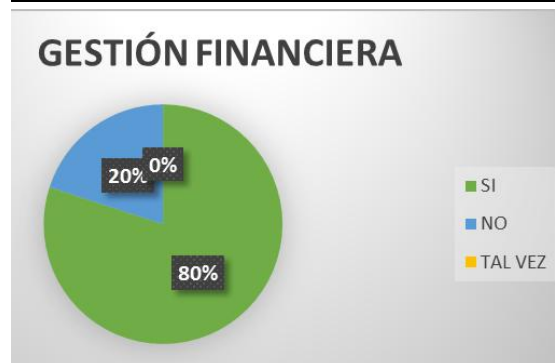
Para la encuesta es necesario construir y hacer uso del instrumento del cuestionario para estructurar de mejor manera la encuesta. Mediante un cuestionario, se elabora una serie de preguntas que deben estar redactadas de manera coherente, ordenada, secuenciada y organizada.

## 2.5 Resultados obtenidos

Para la obtención de datos del presente estudio de caso, se encuestó a 10 trabajadores del Departamento de Talento Humano, a quienes se les realizó las siguientes preguntas y se obtuvieron estos resultados.

### 1. ¿Conoce la importancia de la gestión financiera?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	8	80%
NO	2	20%
TAL VEZ	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>



De acuerdo, a los resultados obtenidos, se puede determinar que el 80% de los encuestados conoce lo que es la Gestión Financiera y sólo un 20% no conoce respecto al término.

### 7. ¿Cómo beneficia una alineación entre el área financiera y el área de Recursos Humanos?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Obtener logros en la organización	6	60%
Crear nuevas estrategias	2	20%
Cumplir con las metas de la empresa	2	20%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>



En base a esta pregunta, el 60% de los encuestados manifiestan que, para beneficiar una alineación entre el área financiera y el área de Recursos Humanos, es necesario obtener logros en la organización, el 20% manifiesta que se deben crear nuevas estrategias y el otro 20% considera que se debe cumplir con las metas de la empresa.

**8. ¿Qué claves considera necesarias en la administración financiera relacionada al Departamento de Talento Humano?**

	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Alineación de estrategias entre ambas áreas	6	60%
Implementar procesos de revisión de ambas áreas	4	40%
Rediseñar ambos departamentos	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>



Para el 60% de los encuestados, consideran como clave necesaria en la Administración Financiera relacionada al Departamento de Talento Humano es una alineación de estrategias entre ambas áreas. El 40% considera que se debe implementar procesos de revisión de ambas áreas. Y ninguno manifiesta el rediseño de ambos departamentos.

## **2.6 Soluciones planteadas**

### **1. ¿Conoce la importancia de la gestión financiera?**

Para mejorar la Administración Financiera sea del Banco Pichincha o de cualquier otra Institución, el administrador financiero debe ser una persona capacitada; la mala ejecución de las decisiones financieras o la mala inversión de capital pueden conducir a complicaciones graves e incluso al fracaso empresarial. Por esta razón, debe contratar a un contador o gerente financiero con experiencia. El rigor en la gestión contable y económica beneficia a la empresa mucho más que los costes derivados.

### **7. ¿Cómo beneficia una alineación entre el área financiera y el área de Recursos Humanos?**

Es necesario que estas dos áreas tengan una alineación adecuada, pues mediante esto permitirá que ambos tengan una conversación sobre costos, activos estratégicos y métricas para encontrar formas de contribuir al desempeño y la mejora. Estos son factores esenciales para que los recursos humanos contribuyan a las utilidades de la empresa.

### **8. ¿Qué claves considera necesarias en la administración financiera relacionada al Departamento de Talento Humano?**

Los gerentes financieros y los gerentes de recursos humanos deben trabajar juntos para analizar sus datos y lograr los resultados empresariales deseados. Deben ser analizados de manera concurrente y no por separado para lograr los objetivos de la empresa.

Para los procesos de revisión, se puede hacer uso de herramientas y programas que permitan el análisis y compartimiento de datos expuestos por el Departamento de Recursos Humanos, pues así, el área financiera puede considerar los resultados que expone Talento Humano y trabajar juntos en estrategias de la organización.

### **3. CONCLUSIÓN**

El recurso más valioso en cualquier negocio es el talento humano. Son quienes desarrollan iniciativas, recomiendan e implementan formas de reducir costos, brindan un servicio de alta calidad y construyen relaciones duraderas con los clientes.

Además, los conocimientos, habilidades, capacidades y demás características de los empleados actúan en sinergia, si la gestión y el ambiente de trabajo lo permiten, para incrementar el desempeño de la empresa. La forma en que se gestionan los recursos en el departamento de Talento Humano, puede marcar la diferencia en los resultados de una empresa. Los directores financieros y los gerentes de recursos humanos deben trabajar juntos para analizar sus datos y lograr los resultados empresariales deseados. Deben ser analizados de manera concurrente y no separada para lograr los objetivos de la empresa.

Uno de los grandes errores que cometen muchas organizaciones es que los directores generales hacen del sector financiero su mano derecha a la hora de fijar metas y objetivos, dejando de lado el Departamento de Talento Humano. Si las organizaciones se enfocan únicamente en el capital económico, el presupuesto y el balance financiero sin tomar en cuenta el capital humano, la organización tendrá un gran impacto en el riesgo de procesos críticos como la contratación y retención del mejor talento de la empresa. La forma de evitar esto es involucrar a los gerentes de recursos humanos en la creación de la estrategia y los objetivos de la organización y, por lo tanto, en la gestión de las dificultades que enfrentan los sectores financieros y de recursos humanos.

## **2. Recomendación**

En primer lugar, es fundamental para las empresas que todos los puestos ejecutivos se alineen con la estrategia y los objetivos generales de la empresa. Para ellos debe haber claridad sobre las metas y objetivos a alcanzar a corto, mediano y largo plazo. Sin embargo, en algunos casos, esto resulta ser el ideal y no la realidad.

- El primer paso antes de involucrar a todos los miembros dentro del plan estratégico de la compañía, es involucrar inicialmente al Jefe Financiero y al Jefe de Recursos Humanos. Si las empresas se enfocan solo en presupuestos y presupuestos, la selección y el presupuesto se verán comprometidos para mantener el mejor talento en la empresa.
- Las decisiones que afectarán las metas y/u objetivos de la empresa deben enfocarse en las declaraciones específicas de los gerentes de cada área. Por esta razón, es importante utilizar los datos de cada área para guiar el establecimiento de objetivos y resultados comerciales.
- Una vez que se establecen las estrategias por parte de Recursos Humanos y Finanzas, se debe establecer e implementar un proceso de revisión y seguimiento para evaluar la efectividad de los objetivos establecidos.

### 3. BIBLIOGRAFÍA

Bersin, J., Agarwal, D., Pelster, B., & Schwartz, J. (2015). Tendencias globales de capital humano 2015. Liderando en el nuevo mundo del trabajo”: Obtenido de Deloitte University Press: <http://dupress.com/articles/employee-engagement-culture-human-capital-trends-2015>.

CEUPE. (s.f.). *La importancia de la gestión de recursos humanos*. Disponible en: <https://www.ceupe.com/blog/la-importancia-de-la-gestion-de-recursos-humanos.html>

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Mc graw hill.

Esquivel, O. (s.f.). *Gerencia del Talento Humano*. Un Factor que Marca la Diferencia en una Empresa.

Flores, J., Flores, M., Melendres, E., Goyes, A., & Vaca, S. (2018). *Administración de talento humano*. Observatorio de la economía latinoamericana, (abril).

Fortún, M. (2020). *Administración Financiera*. Disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/administracion-financiera.html>

Gitman, L. (2000). *Administración financiera*. Naucalpa-México. Pearson Educación de México. Décimo Primera.

Guerrero, M., Izaguirre, J., Méndez, J., Wright, M., Hidalgo, P., Silva, D., & Castro, N. (2021). *La Administración Aplicada al Talento Humano*.

Mendizábal, B. (2015). *Relación de la Administración del Recurso Humano con las Finanzas de la empresa*. Universidad Mariano Gálvez de Guatemala. Monografía Maestría en Gestión y Dirección de Recurso Humano.

Ochoa, G. (2002). *Administración financiera*. Mc GrawHill. México.



- Pardo, C., & Porras, J. (2011). *La gestión del talento humano ante el desafío de organizaciones competitivas*. Gestión y Sociedad, 4(2), 167-183.
- Pico, L. (2016). *La gestión del talento humano, recurso indispensable para la organización en el entorno competitivo actual*.
- Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2006). Estrategia y sociedad. Harvard Business Review, 84(12), 42-56.
- Rodríguez, A. (2019). *Propuesta de mejora en control y ejecución presupuestal Alianza por la Solidaridad*.
- Sánchez, A. (2012). *Administración del talento humano*. Recuperado el 29 de abril de 2015, de SLIDESHARE: <http://es.slideshare.net/ajavess/administracion-deltalento-humano-14407771>
- Solmicro. (2019). *Beneficios de gestionar los recursos humanos y las finanzas de manera integral*. Disponible en: <https://www.solmicro.com/blog/rrhh/7-beneficios-de-gestionar-los-recursos-humanos-y-las-finanzas-de-manera-integral>
- UNIR. (2021). *¿Qué es la gestión del talento humano y cuál es su ámbito de aplicación?* La Universidad en Internet. Disponible en: <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/gestion-talento-humano/>
- Universidad de Alicante. (2020). *La importancia de los conocimientos financieros para un departamento de recursos humanos estratégico*. Disponible en: <https://www.unniun.com/la-importancia-de-los-conocimientos-financieros-para-un-departamento-de-recursos-humanos-estrategico-marta-lopez-master-direccion-y-gestion-de-recursos-humanos/>
- Yepes, G. (2013). *Generalidades sobre desempeño del área financiera*. Revista Grafías, 15-19.

#### 4. ANEXOS

Encuesta realizada a empleados de la entidad financiera Banco Pichincha

**1. ¿Conoce la importancia de la gestión financiera?**

Si

No

Tal vez

**2. ¿Cree que la empresa en la que labora lleva un buen manejo en la gestión financiera?**

Si

No

**3. ¿Cómo afecta la gestión financiera al departamento de Talento Humano?**

Mala gestión del personal

Recortes frecuentes de personal

Falta de pagos a empleados

**4. Según su perspectiva, ¿Qué factores pueden afectar la gestión financiera?**

Déficit en el planteamiento de las debilidades

Mala descripción de los recursos disponibles

Error en previsión de los recursos liberado

Cálculo de las necesidades de financiación externa

**5. Según su opinión, ¿Qué ayudaría a mejorar la gestión financiera de la empresa en la que labora?**

Revisar los niveles financieros

Gestionar los cobros y pagos

Utilizar un buen software de gestión

Analizar resultados

**6. Considera usted, que es importante involucrar a Recursos Humanos en la planificación estratégica.**

Si

No

**7. ¿Cómo beneficia una alineación entre el área financiera y el área de recursos humano?**

Obtener logros en la organización

Crear nuevas estrategias

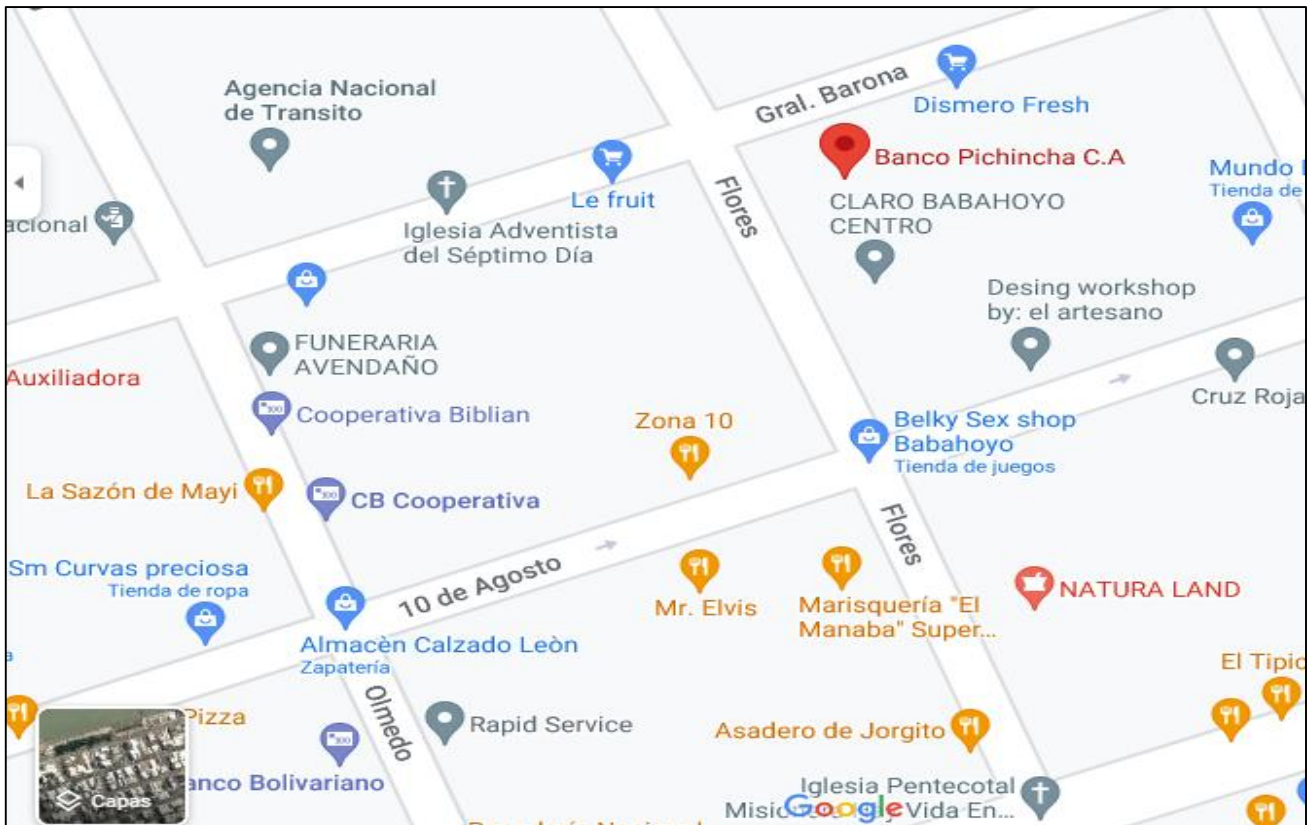
Cumplir con las metas de la empresa

**8. ¿Qué claves considera necesarias en la administración financiera relacionada al Departamento de Talento Humano?**

Alineación de estrategias entre el área ambas áreas

Implementar procesos de revisión de ambas estrategias

Rediseñar ambos departamentos



Fuente: <https://www.google.com/maps/place/Banco+Pichincha+C.A/@-1.7996028,-79.5358646,19z/data=!4m5!3m4!1s0x902cd7df0239620b:0xd377c7eba5451608!8m2!3d-1.7996028!4d-79.5353174>



Fuente: <https://www.policia.gob.ec/policia-dispone-patrulleros-para-retirar-dinero-de-los-bancos/>