

Análisis del Clima Laboral y la Satisfacción de los Empleados en una Empresa de Consultoría en Ecuador

Andy Alexander Tumbaco Martínez¹

andyalexanderbetter@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0004-6835-7070>

Utel Universidad
Guayaquil - Ecuador

Alex Bryan Moran Burgos

moranburgosa@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0008-5005-2454>

Universidad Politécnica Salesiana
Guayaquil - Ecuador

Erlyn Jahir Tumbaco Martinez

erlytumbaco12@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0003-8385-2064>

Universidad de Guayaquil
Guayaquil - Ecuador

Mara Dayanna Zamora Donoso

mara_da05@hotmail.com

<https://orcid.org/0009-0005-4601-025X>

Universidad de Guayaquil
Guayaquil - Ecuador

RESUMEN

El estudio sobre el Clima Laboral y la Satisfacción de los Empleados en una Empresa de Consultoría en Ecuador tuvo como objetivo abordar un problema central que afecta tanto la eficiencia operativa, así como el bienestar de la organización. Por lo tanto, se enfoca en la insatisfacción salarial, la falta de claridad en las oportunidades de desarrollo profesional, la promoción de la colaboración y la comunicación interna como áreas de preocupación. Para lograr esto, se emplearon tres métodos de investigación: el documental, que se basa en el análisis de documentos internos y contratos laborales; el estadístico, que recopiló datos cuantitativos a través de encuestas y cuestionarios; y el fonológico, que utilizó entrevistas con la finalidad de explorar las experiencias de los empleados. Finalmente, los resultados destacan la insatisfacción salarial como un problema crítico, junto con la falta de claridad en las oportunidades de desarrollo profesional, la promoción de la colaboración, la comunicación interna deficiente y la falta de reconocimiento aportando a la insatisfacción de los empleados. Considerando estos hallazgos revelan que dichas áreas necesitan de una mejora esencial para fortalecer el bienestar de los empleados y así como el éxito de la empresa en un mercado de consultoría altamente competitivo.

Palabras clave: *Clima laboral; Satisfacción de empleados; Insatisfacción salarial; Desarrollo profesional y Colaboración interna.*

¹ Autor principal.

Correspondencia: andyalexanderbetter@gmail.com

Analysis of the Work Environment and Employee Satisfaction in a Consulting Company in Ecuador

ABSTRACT

The study on the Work Environment and Employee Satisfaction in a Consulting Company in Ecuador aimed to address a central problem that affects both operational efficiency as well as the well-being of the organization. Therefore, it focuses on salary dissatisfaction, lack of clarity in career development opportunities, promoting collaboration and internal communication as areas of concern. To achieve this, three research methods were used: documentary, which is based on the analysis of internal documents and employment contracts; the statistician, who collected quantitative data through surveys and questionnaires; and the phonological, which used interviews in order to explore the experiences of employees. Finally, the results highlight salary dissatisfaction as a critical problem, along with the lack of clarity in professional development opportunities, the promotion of collaboration, poor internal communication and lack of recognition contributing to employee dissatisfaction. Considering these findings reveal that these areas need essential improvement to strengthen employee well-being and the success of the company in a highly competitive consulting market.

***Keywords:** Work environment; Employee satisfaction; Salary dissatisfaction; Professional development and internal collaboration.*

Artículo recibido 11 septiembre 2023

Aceptado para publicación: 14 octubre 2023

INTRODUCCIÓN

El Análisis del Clima Laboral y la Satisfacción de los Empleados en una Empresa de Consultoría en Ecuador revela un problema central que afecta tanto la eficiencia operativa como el bienestar de la organización. La satisfacción laboral individual y el clima organizacional son variables críticas que están en el centro de esta preocupación. Esta investigación busca identificar y abordar las áreas de preocupación, como la insatisfacción salarial, la falta de claridad en las oportunidades de desarrollo profesional, la promoción de la colaboración y la comunicación interna. Estos factores tienen un impacto directo en la motivación, la retención del personal y el éxito general de la empresa en un mercado de consultoría altamente competitivo.

Para llevar a cabo este estudio sobre el clima laboral y la satisfacción de los empleados, se aplicó una metodología estadística. Se recopilaron datos cuantitativos mediante encuestas y cuestionarios diseñados específicamente para evaluar la percepción de los empleados en áreas clave. La población objetivo comprendía a 80 empleados de una empresa de consultoría en Ecuador, y se tomó una muestra representativa de 25 personas. Esta metodología cuantitativa proporcionará datos objetivos y medibles que permitirán identificar patrones y tendencias en la satisfacción laboral y el clima organizacional.

Se encontró que la insatisfacción salarial fue uno de los problemas más destacados, ya que la mayoría de los empleados expresaron desacuerdo en cuanto a que sus salarios se ajustaran adecuadamente a su nivel de responsabilidad y carga de trabajo. Además, se identificó una falta de claridad en las oportunidades de desarrollo profesional, ya que muchos empleados mostraron desacuerdo en cuanto a la transparencia y la comprensión de la estructura de desarrollo profesional en la empresa.

La promoción de la colaboración y el trabajo en equipo también fue un área en la que se identificaron desafíos significativos, ya que la mayoría de los empleados no percibía favorablemente la promoción de la colaboración en la empresa. Además, se observaron problemas en la comunicación interna, con algunos empleados expresando desacuerdo en cuanto a la efectividad y la transparencia de la misma.

Por lo tanto, esta investigación aborda un problema crítico en la empresa de consultoría en Ecuador, centrándose en la satisfacción laboral y el clima organizacional. La metodología estadística empleada y los resultados esperados apuntan a proporcionar una comprensión profunda de las áreas de mejora necesarias para fortalecer el bienestar de los empleados y el éxito sostenible de la empresa en su industria.

La satisfacción laboral individual se refiere a la percepción subjetiva que tienen los empleados sobre su trabajo y su relación con la organización. Elementos como el salario, los beneficios, el desarrollo profesional y las relaciones laborales son fundamentales para esta variable. De acuerdo con Huaman (2019), un bajo nivel de satisfacción en estos aspectos puede llevar a la desmotivación, la insatisfacción en el trabajo y la eventual rotación de empleados, lo que puede ser costoso tanto en términos financieros como en la pérdida de conocimiento y experiencia.

El clima organizacional se relaciona con la cultura, los valores y las relaciones dentro de la empresa. Salinas et. al. (2023), mencionan que una cultura de trabajo positiva y relaciones laborales saludables pueden fomentar la cooperación, la creatividad y el compromiso de los empleados. Sin embargo, un clima laboral negativo, caracterizado por la falta de confianza, la mala comunicación y la percepción de inequidad, puede tener un impacto perjudicial en la moral de los trabajadores y, en última instancia, en la productividad y el rendimiento de la organización. El análisis del clima laboral y la satisfacción de los empleados, tal como lo presentan Lucas & Ureta (2019), se revela como un área esencial en el funcionamiento y la competitividad de cualquier organización. El clima laboral, en su definición como el conjunto de percepciones, actitudes y valores que los trabajadores comparten con respecto a su entorno de trabajo, y la satisfacción de los empleados, que refleja el grado en el que se satisfacen sus expectativas y necesidades laborales, constituyen dos dimensiones interconectadas que influyen profundamente en la eficacia y éxito de una empresa. En esta línea, surge la imperante necesidad de explorar la íntima relación entre estos elementos y su capacidad para influir en la gestión de recursos humanos y en la realización de los objetivos estratégicos de una empresa de consultoría en Ecuador.

El problema detectado en una empresa de consultoría en Ecuador radica en la necesidad de comprender y abordar las preocupantes señales que indican un bajo nivel de satisfacción laboral individual y un clima organizacional menos que ideal. La empresa se enfrenta a un riesgo significativo de pérdida de talento y de disminución en la eficiencia de sus operaciones si estas preocupaciones no se abordan de manera efectiva. Además, en un mercado competitivo como el de la consultoría, retener a empleados altamente capacitados es esencial para mantener la calidad y la reputación de los servicios ofrecidos.

Álvarez et. al., (2023), sostiene que el impacto de una baja satisfacción laboral individual y un clima organizacional deficiente en una empresa de consultoría en Ecuador se manifiesta en términos de disminución de la productividad, aumento de la rotación de empleados, deterioro de la calidad del trabajo y, en última instancia, una disminución de la rentabilidad. Además, una mala percepción del ambiente laboral puede dificultar la atracción de nuevos talentos y afectar negativamente la imagen de la empresa tanto interna como externamente.

La investigación en torno a estas variables se vuelve crucial para identificar las áreas específicas que requieren mejoras, diseñar estrategias efectivas de retención de talento y fomentar un clima laboral más positivo y colaborativo. Una mayor satisfacción laboral y un clima organizacional saludable pueden conducir a empleados más comprometidos y satisfechos, lo que, a su vez, se traduce en un mejor desempeño y resultados más favorables para una empresa de consultoría en Ecuador.

El propósito fundamental de esta investigación es analizar en profundidad la satisfacción laboral individual y el clima organizacional en una empresa de consultoría en Ecuador, con el fin de identificar factores específicos que contribuyen a la insatisfacción y al deterioro del clima laboral. A través de un análisis riguroso de estas variables, se buscará proponer estrategias y recomendaciones concretas para mejorar el bienestar de los empleados y fortalecer la competitividad y la sostenibilidad de la empresa en el mercado de consultoría.

La realización de un análisis exhaustivo del clima laboral y la satisfacción de los empleados en una empresa de consultoría en Ecuador. Se consideró que, el entorno laboral y la satisfacción de los empleados son pilares cruciales para el desempeño y la eficiencia organizacional. En base a

Cisneros (2021), un clima laboral positivo, caracterizado por relaciones interpersonales saludables, comunicación efectiva y un sentido de pertenencia, puede contribuir significativamente a la motivación y la dedicación de los empleados en sus roles. Asimismo, empleados satisfechos suelen mostrar un mayor compromiso, lo que a su vez se traduce en un aumento de la productividad y la calidad del trabajo.

En concordancia con Pacheco et. al. (2017), la retención de talentos es un desafío constante para las organizaciones en la actualidad. El estudio del clima laboral y la satisfacción de los empleados puede proporcionar información valiosa sobre las áreas que pueden estar influyendo en la rotación de personal. Al abordar estas áreas, la empresa puede implementar estrategias para retener a los empleados clave y reducir los costos asociados con la contratación y capacitación de nuevos talentos.

Por tanto, la imagen y la reputación de una empresa de consultoría en Ecuador están directamente relacionadas con su cultura organizacional y su enfoque hacia el bienestar de los empleados. Santamaría & Frías (2021), sostienen que un entorno laboral positivo no solo mejora la percepción interna de la empresa, sino que también puede atraer a nuevos talentos que buscan organizaciones comprometidas con el crecimiento y el desarrollo de sus empleados.

Melo (2018), argumenta que el análisis del clima laboral y la satisfacción de los empleados puede proporcionar información valiosa para ajustar las políticas y estrategias de recursos humanos. Al comprender las necesidades y expectativas de los empleados, la organización puede adaptar sus enfoques para abordar de manera más efectiva los desafíos presentes y futuros, lo que a su vez puede alinear mejor la gestión de personas con los objetivos estratégicos de una empresa de consultoría en Ecuador.

En conjunto, este estudio no solo beneficia a la organización al identificar áreas de mejora y posibles oportunidades, sino que también contribuye al desarrollo del conocimiento en el campo de la gestión de recursos humanos y el comportamiento organizacional al abordar un tema de relevancia amplia y aplicación práctica.

Finalmente, esta investigación se justifica por su potencial para proporcionar a una empresa de consultoría en Ecuador una comprensión profunda de los problemas subyacentes y las áreas

específicas que requieren atención. A través de un análisis riguroso de las variables de satisfacción laboral individual y clima organizacional, se podrán desarrollar estrategias y recomendaciones específicas que permitan mejorar la calidad de vida de los empleados, fortalecer el compromiso y la retención de talento, y mejorar la posición competitiva de la empresa en el mercado de consultoría. En última instancia, esta investigación busca contribuir al crecimiento sostenible y al éxito a largo plazo de una empresa de consultoría en Ecuador.

El Análisis del Clima Laboral y la Satisfacción de los Empleados en una Empresa de Consultoría en Ecuador revela un problema central que impacta directamente en la eficiencia y el bienestar de la organización. Dos variables críticas, la satisfacción laboral individual y el clima organizacional, han emergido como puntos clave de preocupación. De acuerdo con, Ibague y Riascos (2023), la satisfacción laboral individual refleja el nivel de contentamiento de los empleados en áreas cruciales como el salario, los beneficios, el desarrollo profesional y las relaciones laborales. Por otro lado, el clima organizacional se centra en la percepción de la cultura de la empresa, la calidad de las relaciones laborales y la comunicación interna. Durango et. al. (2023) sostienen que, un clima laboral negativo y una baja satisfacción de los empleados pueden dar lugar a la disminución de la moral, la rotación de personal y una menor productividad. Por lo tanto, es imperativo abordar estas preocupaciones para mejorar el ambiente de trabajo y garantizar la retención y el compromiso de los empleados en una empresa de consultoría en Ecuador.

METODOLOGÍA

Falcón & Ramos (2021) señalan que el método documental se basa en la recopilación y análisis de documentos escritos y registros relacionados con el clima laboral y la satisfacción de los empleados en una empresa de consultoría en Ecuador. Este enfoque se centra en la revisión exhaustiva de documentos internos, políticas de recursos humanos y contratos laborales, con un enfoque mixto para extraer información cualitativa a través del análisis de contenido. Esto implica identificar patrones, temas y tendencias, al mismo tiempo que permite cuantificar la frecuencia de términos clave. La técnica principal es el análisis de contenido, que incluye la categorización y codificación de datos en los documentos, respaldado por listas de verificación y matrices de análisis para identificar elementos de interés y organizar la información de manera efectiva.

Este método se utilizará debido a que proporcionará un contexto histórico y documentado sobre la evolución de las políticas de recursos humanos, prácticas laborales y problemas previos relacionados con el clima laboral. Esto es esencial para comprender las raíces de los problemas actuales y para fundamentar la investigación de manera sólida.

Según Cisneros et al. (2022), el método estadístico implica la recopilación de datos cuantitativos mediante encuestas y cuestionarios diseñados para evaluar la satisfacción laboral y el clima organizacional en una empresa de consultoría en Ecuador. Luego, se realiza un análisis estadístico para obtener métricas cuantitativas. El enfoque es cuantitativo, utilizando escalas de medición numéricas en la recopilación de datos y análisis estadístico para identificar patrones y relaciones entre variables. Para esto, se emplearán encuestas estructuradas con escalas de medición, como las escalas Likert, para evaluar la satisfacción laboral y el clima organizacional. Las técnicas estadísticas incluirán análisis descriptivos, pruebas de hipótesis y análisis de regresión, entre otras.

Este método se utilizará debido a que proporcionará datos objetivos y cuantificables sobre la satisfacción laboral y el clima organizacional. Estos datos son esenciales para identificar patrones significativos, establecer correlaciones y tomar decisiones basadas en evidencia, lo que es fundamental para mejorar el bienestar de los empleados y la eficiencia de la organización.

Cuasés (2019) describe el método fonológico como centrado en la recopilación de datos cualitativos a través de entrevistas, grupos focales y observación participante para comprender las percepciones, experiencias y emociones de los empleados en relación con el clima laboral y la satisfacción. El enfoque es cualitativo, ya que se busca obtener una comprensión en profundidad de las experiencias subjetivas y las narrativas de los empleados. Se llevarán a cabo entrevistas en profundidad con empleados clave y se organizarán grupos focales para discutir temas comunes relacionados con el clima laboral. Se utilizará el análisis temático para identificar patrones en los datos cualitativos.

Este método se utilizará debido a que permitirá explorar en profundidad las experiencias de los empleados, lo que proporcionará una visión más rica y detallada de las percepciones y emociones de los empleados. Esto puede revelar problemas no cuantificables y matices importantes que

pueden no emerger en las encuestas cuantitativas. Esta comprensión enriquecida es esencial para diseñar estrategias efectivas de mejora del clima laboral y la satisfacción de los empleados, y aunque es subjetiva, es crucial para la toma de decisiones informadas.

El problema central en una empresa de consultoría en Ecuador, radica en la insatisfacción laboral individual y el clima organizacional negativo. La satisfacción laboral individual, que abarca aspectos como el salario, los beneficios, el desarrollo profesional y las relaciones laborales, es esencial para la motivación y el compromiso de los empleados. Sin embargo, su bajo nivel puede conducir a la desmotivación y la rotación del personal, con consecuencias financieras y pérdida de conocimiento.

En una empresa de consultoría en Ecuador, una empresa de consultoría en rápido crecimiento, la satisfacción laboral individual de los empleados se ha convertido en un tema crítico. Varios factores contribuyen a esta dinámica. En primer lugar, el salario de los empleados, aunque competitivo en comparación con otras empresas del sector, ha comenzado a generar inquietudes entre algunos miembros del personal. A medida que la empresa ha ganado proyectos más grandes y complejos, algunos empleados sienten que su compensación debería reflejar la mayor carga de trabajo y responsabilidad. Esto ha llevado a una disminución en la satisfacción salarial entre un grupo significativo de empleados.

Además, la oferta de beneficios, aunque sólida, ha quedado rezagada en comparación con las expectativas cambiantes de los empleados. La empresa ha mantenido un conjunto de beneficios tradicionales, pero los empleados más jóvenes y diversos han expresado un deseo de opciones más flexibles, como programas de bienestar y opciones de trabajo remoto. La falta de flexibilidad en los beneficios ha afectado la percepción de la empresa como un empleador atractivo para este grupo demográfico.

En lo que respecta al desarrollo profesional, la empresa ha experimentado un crecimiento acelerado en los últimos años. Si bien esto ha creado oportunidades de avance, también ha generado preocupaciones entre algunos empleados sobre la claridad en las vías de desarrollo y las oportunidades de capacitación. Algunos sienten que la rápida expansión ha llevado a una falta de

estructura en el desarrollo profesional, lo que ha impactado negativamente su satisfacción en este aspecto.

Finalmente, las relaciones laborales en una empresa de consultoría en Ecuador, son generalmente saludables, pero han surgido tensiones en equipos que lidian con cargas de trabajo intensas. Esto ha llevado a una percepción de que la comunicación interna podría mejorarse y que se deben abordar problemas de carga de trabajo de manera más efectiva.

Por otra parte, el análisis del clima laboral y la satisfacción de los empleados son cruciales para la gestión de recursos humanos y el logro de los objetivos estratégicos. En una empresa de consultoría en Ecuador, se enfrenta a un riesgo significativo de pérdida de talento y disminución de la eficiencia operativa si no se abordan eficazmente estas preocupaciones en un sector altamente competitivo como la consultoría.

Es decir, que el impacto de una baja satisfacción laboral y un clima organizacional deficiente se refleja en una disminución de la productividad, aumento de la rotación de empleados, deterioro de la calidad del trabajo y una disminución de la rentabilidad. Además, afecta la atracción de nuevos talentos y la imagen de la empresa tanto interna como externamente.

Por tanto, esta investigación se justifica por su potencial para mejorar la motivación y retención de empleados, reducir costos asociados con la rotación, mejorar la imagen de la empresa y alinear las políticas de recursos humanos con los objetivos estratégicos.

En conjunto, este análisis del problema es esencial para identificar áreas de mejora y oportunidades, beneficiando tanto a la organización como al campo de la gestión de recursos humanos y el comportamiento organizacional. La investigación busca mejorar el bienestar de los empleados, fortalecer la competitividad y sostenibilidad de una empresa de consultoría en Ecuador, y contribuir al crecimiento sostenible y al éxito a largo plazo de la empresa en el mercado de consultoría.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

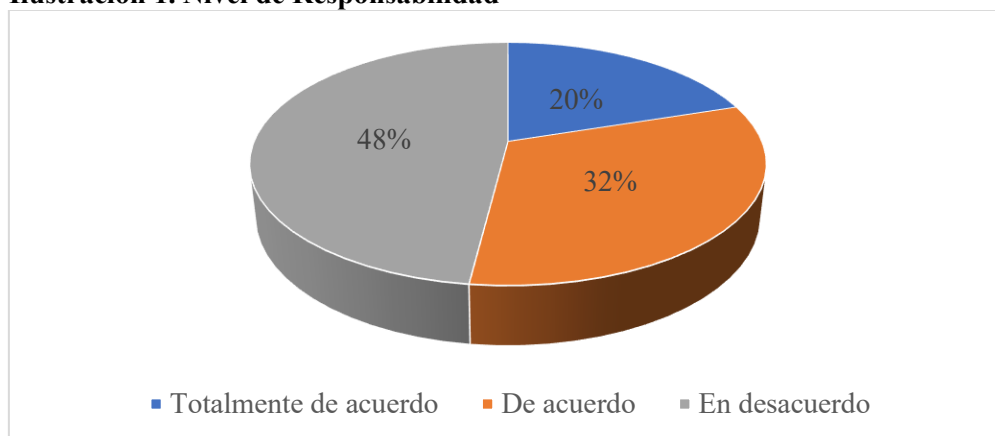
La metodología seleccionada para el estudio sobre el "Análisis del Clima Laboral y la Satisfacción de los Empleados en una Empresa de Consultoría en Ecuador" es la estadística. En este enfoque, se recopilan datos cuantitativos a partir de encuestas y cuestionarios diseñados específicamente

para evaluar la satisfacción laboral y el clima organizacional en la población de 80 empleados de la empresa. De esta población, se tomó una muestra representativa de 25 personas.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos:

¿Usted considera que su salario se ajusta a su nivel de responsabilidad y carga de trabajo?

Ilustración 1. Nivel de Responsabilidad

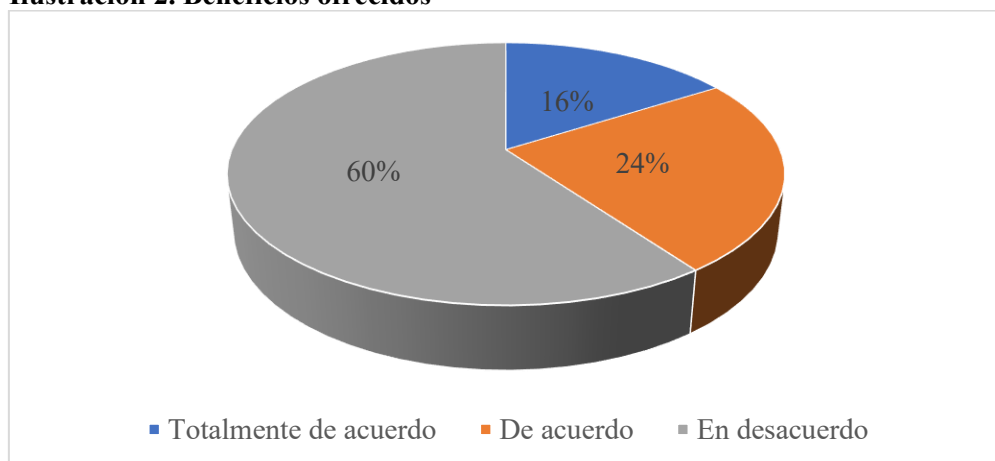


Elaborado por: autor

De acuerdo a los resultados obtenidos, se observa una discrepancia significativa en las opiniones de los empleados sobre la adecuación de sus salarios, donde una mayoría se muestra en desacuerdo con un total de 48%, lo que sugiere una preocupación generalizada por la insatisfacción salarial.

¿Considera usted factible la adecuación de los beneficios ofrecidos por la empresa a sus necesidades y expectativas?

Ilustración 2. Beneficios ofrecidos

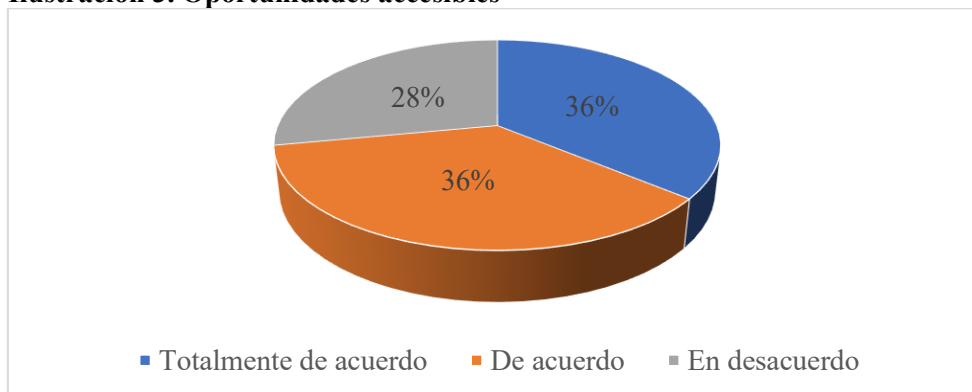


Elaborado por: autor

En cuanto a los resultados, la mayoría de los empleados se inclina hacia el desacuerdo con un 60% en cuanto a la adecuación de los beneficios, señalando una preocupación generalizada por este aspecto de la compensación y los incentivos.

En su opinión, ¿la empresa brinda oportunidades claras y accesibles para su desarrollo profesional?

Ilustración 3. Oportunidades accesibles

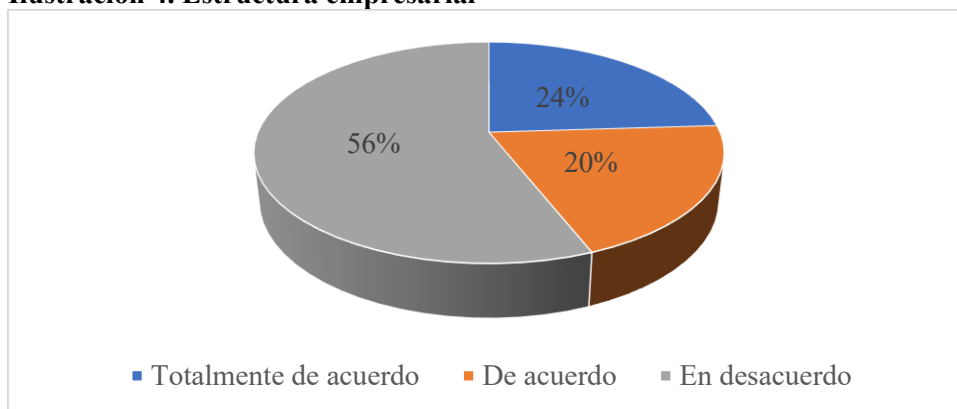


Elaborado por: autor

Aunque existe un grupo que está de acuerdo con un total de 36%, en la accesibilidad de oportunidades de desarrollo, la opinión general muestra una cierta falta de claridad en este aspecto, lo que sugiere la necesidad de mejorar la comunicación sobre las vías de desarrollo profesional.

¿Encuentra que la estructura de desarrollo profesional en la empresa es suficientemente transparente y fácil de comprender?

Ilustración 4. Estructura empresarial

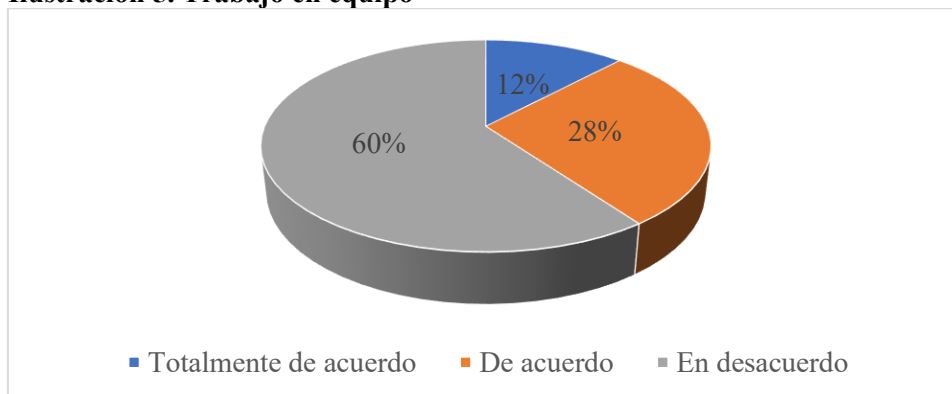


Elaborado por: autor

De acuerdo a los resultados obtenidos, gran parte de los empleados expresan desacuerdo obteniendo un 56% de los encuestados, en cuanto a la transparencia y claridad de la estructura de desarrollo profesional, lo que indica la necesidad de mejoras en la comunicación y la comprensión de las oportunidades de crecimiento.

¿Usted percibe de manera favorable la promoción de la colaboración y el trabajo en equipo en la empresa?

Ilustración 5. Trabajo en equipo

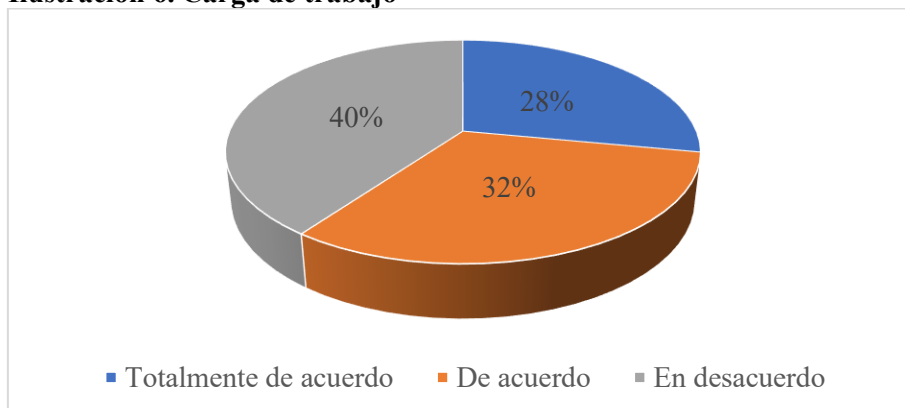


Elaborado por: autor

Por otra parte, la percepción general es negativa considerando un 60% del total de los encuestados, en términos de promoción de la colaboración y el trabajo en equipo, lo que destaca la importancia de fomentar un ambiente más colaborativo en la empresa.

¿Considera que su carga de trabajo es manejable y razonable?

Ilustración 6. Carga de trabajo

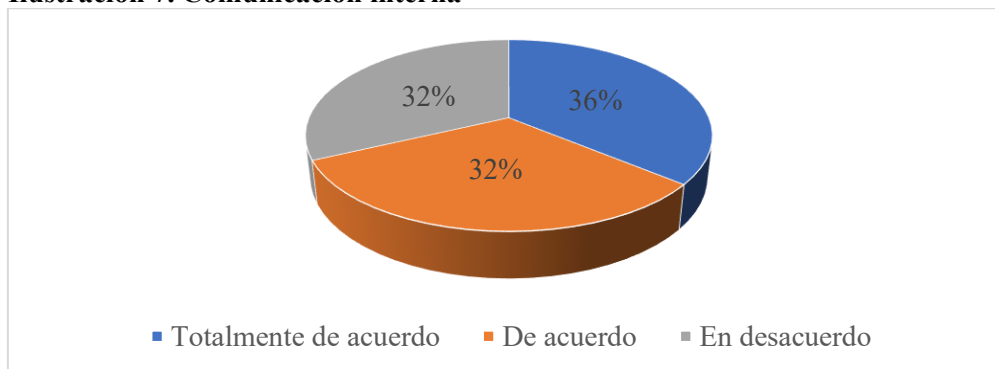


Elaborado por: autor

A pesar de existir empleados que ven su carga de trabajo como manejable y razonable, una proporción significativa muestra desacuerdo 32%, señalando una preocupación importante por el equilibrio entre la carga laboral y la capacidad de gestionarla.

¿Está usted de acuerdo en que la comunicación interna es buena en la empresa en términos de efectividad y transparencia?

Ilustración 7. Comunicación interna

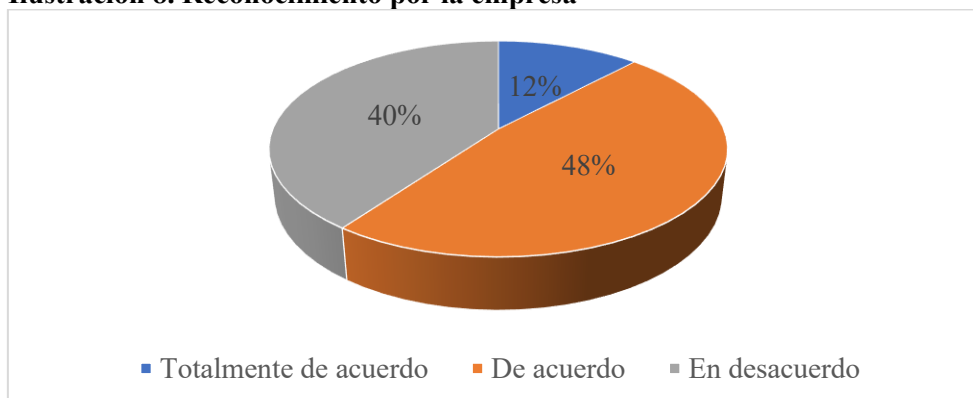


Elaborado por: autor

De acuerdo con los resultados, algunos empleados están de acuerdo teniendo un total de 32%, con la efectividad y transparencia de la comunicación interna, otros expresan desacuerdo 32%, resaltando la necesidad de mejorar la calidad de la comunicación en la organización.

¿Usted se siente valorado y reconocido por su contribución a la empresa?

Ilustración 8. Reconocimiento por la empresa

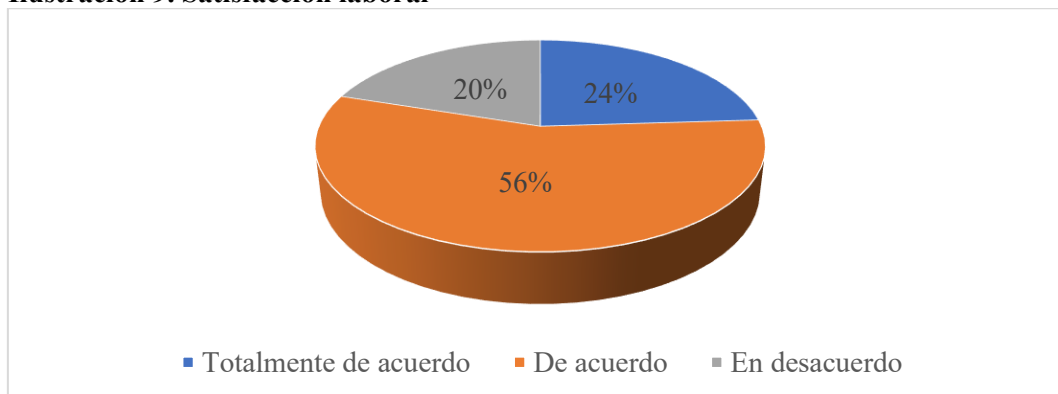


Elaborado por: autor

La mayoría de los empleados muestra desacuerdo 40% de los encuestados en cuanto a sentirse valorados y reconocidos por su contribución, lo que indica la necesidad de aumentar el reconocimiento y la valoración de los logros del personal

En general, ¿usted considera se encuentra satisfecho con su experiencia laboral en una empresa de consultoría en Ecuador?

Ilustración 9. Satisfacción laboral



Elaborado por: autor

Aunque hay empleados que están completamente satisfechos con su experiencia laboral, otros expresan niveles variables de satisfacción, lo que destaca la diversidad de opiniones en la organización.

DISCUSIÓN

Los resultados de la encuesta revelan una preocupación significativa en cuanto a la insatisfacción salarial entre los empleados de la empresa de consultoría en Ecuador, en línea con las conclusiones de Maldonado (2020), sobre la carga de trabajo y la satisfacción laboral. La mayoría de los empleados expresan desacuerdo con la adecuación de sus salarios a sus responsabilidades y funciones, lo que sugiere una percepción generalizada de que sus sueldos no reflejan justamente su contribución y nivel de responsabilidad. Además, se identifican casos en los que las discrepancias salariales no tienen una justificación clara, ya que algunos empleados con cargos diferentes reciben salarios similares, lo que aumenta la percepción de inequidad. La falta de reconocimiento y recompensa por el tiempo extra de trabajo también es un tema preocupante. Estos hallazgos subrayan la necesidad urgente de abordar la insatisfacción salarial como un componente esencial para mejorar el clima laboral y la satisfacción de los empleados en la organización.

Los resultados de la investigación reflejan una preocupación sustancial en cuanto a la percepción de los empleados sobre la adecuación de los beneficios ofrecidos, con un notable 60% expresando desacuerdo en este aspecto. Estos hallazgos concuerdan con las conclusiones de Rondon (2022),

quien aborda la cuestión de los beneficios sociales y la discriminación laboral en trabajadores de microempresas en el distrito de Puno. La falta de acceso a beneficios sociales adecuados puede tener efectos negativos en el bienestar de los empleados, lo que pone de manifiesto la necesidad de revisar y mejorar las políticas y regulaciones laborales vigentes para abordar la discriminación hacia este grupo de trabajadores y garantizar un trato más equitativo en términos de beneficios y compensación. Esta discrepancia entre lo que la normativa laboral establece y la realidad experimentada por los trabajadores destaca la importancia de considerar estándares internacionales y revisar las políticas existentes para garantizar una mayor protección y equidad en el ámbito laboral.

Los resultados de la encuesta indican que, aunque hay un grupo minoritario de empleados que perciben una accesibilidad aceptable a oportunidades de desarrollo, con un 36% en acuerdo, la opinión general refleja una falta de claridad en este aspecto, señalando una preocupación en la percepción de los empleados sobre las oportunidades de desarrollo profesional en la organización. Estos hallazgos coinciden con la investigación de Yépez y López (2020) sobre las prácticas de salario emocional y la fidelización del personal, que destaca la importancia de la comunicación efectiva y la influencia del crecimiento y desarrollo profesional en la motivación y retención de los empleados. En este contexto, la falta de claridad en las oportunidades de desarrollo puede afectar negativamente la motivación y la fidelización de los empleados, lo que subraya la necesidad de mejorar la comunicación interna y la transparencia en cuanto a las vías de desarrollo profesional dentro de la organización.

CONCLUSIONES

Con base en los resultados obtenidos en el Análisis del Clima Laboral y la Satisfacción de los Empleados en una Empresa de Consultoría en Ecuador, es evidente que el problema de la insatisfacción salarial es un aspecto crucial que requiere atención inmediata. La mayoría de los empleados expresan desacuerdo en cuanto a que sus salarios se ajusten a su nivel de responsabilidad y carga de trabajo. Esta discrepancia entre las expectativas y la realidad salarial puede erosionar la motivación y la lealtad de los empleados, lo que potencialmente conduce a una alta rotación de personal y a la pérdida de talento valioso.

Otro aspecto significativo es la percepción de falta de claridad en las oportunidades de desarrollo profesional. Aunque algunos empleados ven oportunidades claras y accesibles, muchos otros muestran desacuerdo en cuanto a la transparencia y la comprensión de la estructura de desarrollo profesional en la empresa. Esta falta de claridad puede afectar negativamente la planificación de carrera de los empleados y su compromiso con el crecimiento dentro de la organización, lo que hace necesario un enfoque en la comunicación y la claridad en este aspecto.

Además, la promoción de la colaboración y el trabajo en equipo parece ser un área de mejora crítica. La mayoría de los empleados no perciben favorablemente la promoción de la colaboración en la empresa, lo que puede obstaculizar la eficiencia y la calidad del trabajo en equipo. Fomentar un ambiente más colaborativo y promover la importancia del trabajo en equipo puede ser esencial para mejorar la cultura organizacional.

Por último, la comunicación interna y el reconocimiento del personal son factores que también requieren atención. Una comunicación interna deficiente puede generar malentendidos y desconfianza, mientras que la falta de reconocimiento puede afectar la moral y la motivación de los empleados. Ambos aspectos son fundamentales para fortalecer el clima laboral y la satisfacción en el lugar de trabajo.

Finalmente, abordar estas preocupaciones es esencial para mejorar el clima laboral y la satisfacción de los empleados en una empresa de consultoría en Ecuador. Un enfoque en la revisión de las políticas salariales, la comunicación interna efectiva, el fomento de la colaboración y el reconocimiento del personal puede contribuir significativamente a crear un ambiente laboral más saludable y productivo en la organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarez, E., Montoya, G., & Ramirez, L. (2023). Diseño del Sistema de Vigilancia Epidemiológica para la prevención de Desórdenes Musculo Esqueléticos-DME en el Sector Minero–Coquizador C. Obtenido de:
<https://repository.usta.edu.co/handle/11634/51837>

- Cisneros, A., et. al. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que apoyan a la Investigación Científica en tiempo de Pandemia. *Domino de las Ciencias*, 8(1), 1165-1185. Obtenido en: <http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2546>
- Cisneros, M. (2021). Engagement y clima laboral en trabajadores de una empresa de mantenimiento de Trujillo. [Universidad Privada Antenor Orrego] Obtenido en <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/7684>
- Cuasés, K. (2019). Analisis de procesos cognitivos en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación en un grupo de adultos mayores de la ciudad de Medellín (Bachelor's thesis, Universidad EAFIT). Obtenido en: <https://repository.eafit.edu.co/handle/10784/13539>
- Durango, D., Londoño, M., & Betancourth, C. (2023). Rotación de Personal en el sector retail. Obtenido de: <http://repository.ucatolicaluisamigo.edu.co/handle/ucatolicaamigo/1962>
- Falcón, A. L., & Serpa, G. R. (2021). Acerca de los métodos teóricos y empíricos de investigación: significación para la investigación educativa. *Revista Conrado*, 17(S3), 22-31. Obtenido en: <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/2133>
- Frías Pérez, E. A. (2021). Gestión del talento humano y calidad de vida laboral en el sector calzado [Universidad Técnica de Ambato]. Obtenido en: <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/32058>
- Huaman Aguilar, O. (2019). Propuesta de un programa de motivacional para mejorar los niveles de satisfacción laboral de los agentes de vigilancia y seguridad privada de la organización eventual Servis SA región Lambayeque–2016. Obtenido en: <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/7758>
- Ibague, S., & Riascos, B. (2023). Análisis de impacto del clima organizacional en los almacenes de cadena. caso estudio: Súper Tiendas el Imperio Sede Buenaventura. Obtenido en: <http://repositorio.uan.edu.co/handle/123456789/8192>
- Lucas, F., & Ureta, M. (2019). El clima laboral como factor clave en elrendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos latinoamericanos de administración*, 15(28). Obtenido en:

<https://masd.unbosque.edu.co/index.php/cuaderlam/article/view/2686>

- Maldonado, T. (2020). Incidencia de la carga de trabajo en la satisfacción laboral del personal de la Dirección de Talento Humano de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador (PUCE) en el año 2019 (Master's thesis, Quito, EC: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador). Obtenido en: <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7319>
- Melo, N. A. P. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de investigación*, 15(1), 90-101. Obtenido en: <https://www.redalyc.org/revista.oa?id=695>
- Pacheco, N. B., Laurente, J. L. E., Bueno, V. A. N., Marroquín, A. R., & Flores, L. A. Z. (2017). Influencia del clima, motivación y la satisfacción laboral en la rotación laboral de la generación “Y” en las entidades bancarias de la Ciudad del Cusco [Pontificia Universidad Católica del Perú]. Obtenido en: <https://www.proquest.com/openview/7b34481cecf29f5a259bab8563829dab/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026366&diss=y>
- Rondon, C. (2022). Derecho a beneficios sociales y la discriminación a los trabajadores de la micro empresa, distrito de Puno 2021. Obtenido en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/97811>
- Salinas, M. A. L., Gutierrez, P. B. C., & Gavilanes, K. A. M. (2023). Evaluación del desempeño laboral y su influencia en el clima organizacional de los supermercados del cantón Latacunga. *MQRInvestigar*, 7(2), 736-764. Obtenido en: <http://www.investigarmqr.com/ojs/index.php/mqr/article/view/370>
- Yépez, S., & Paredes, H. (2020). Análisis de las prácticas de salario emocional que fidelizan al personal, caso: empresa de servicio de la ciudad de Quito. *Aglala*, 11(2), 39-51. Obtenido en: <https://revistas.curn.edu.co/index.php/aglala/article/view/1694>