



[www.oconorconsulting.com](http://www.oconorconsulting.com)



# “ NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN ECUADOR 2025 ”

Guayaquil: 0987290067  
Quito: 0987290067

# Contenido



## Artículos.

- **¿Qué es la satisfacción laboral?**
- **NIVEL DE COMPROMISO DE LOS EMPLEADOS EN 2025** *Económico Internacional América Latina y el Caribe 2025*

## Vacantes

- Nuevas / En proceso
- **Responsabilidad Social**  
Teléfono amigo



### Guayaquil

Av. Jaime Roldós Aguilera, Ciudad Colón, Parque Empresarial Colón Edf. Empresarial I, Mezanine Oficina 08

- comunicaciongye@oconorconsulting.com -

### Quito

Av. 6 de Diciembre N34-360 y Portugal, Edificio Zyra, Piso 12, Oficina 1201

- comunicacionuio@oconorconsulting.com -



# Editorial

El “Índice de Satisfacción Laboral en las empresas del Ecuador” ha alcanzado una calificación de 2.7 sobre 5, al cierre del primer semestre de 2025; según la encuesta desarrollada por nuestra firma O’Conor Consulting aplicada a una muestra estadísticamente representativa de Personas pertenecientes a los diferentes sectores de Empresas del país.

Aunque la cifra representa una leve recuperación respecto al nivel 2.4 registrado en 2024, aún no alcanzamos el promedio mínimo de 3 que sería lo razonable, lo cual nos obliga a fortalecer la gestión del talento humano, el liderazgo, la motivación, el compromiso y la cultura en los escenarios laborales.

Mas allá del crítico entorno de negocios, deberá estar la visión (conciencia) y pericia (estrategia) de Empresarios y Ejecutivos para innovarse. Invertir en su Gente. Preservar así su futuro como negocio y su rol en la Sociedad.

Como cada año desde 2005, en esta edición de “Gente & Trabajo” presentamos los resultados de “la satisfacción laboral el Ecuador” y a las ordenes para sus consultas.

Atentamente,  
José Fernando Mosquera  
O’Conor Consulting

# ÚNETE A NUESTRO CANAL



O'CONOR  
CONSULTING

ACCEDE A OPORTUNIDADES LABORALES DE CRECIMIENTO



## 33 AÑOS IMPULSANDO TALENTO Y EMPRESAS

- ✓ RECIBE **ANUNCIOS** DE NUESTROS PROCESOS EN TIEMPO REAL.
- ✓ REVISTA "**GENTE Y TRABAJO**": TEMAS QUE AGREGAN VALOR A TU PERFIL GERENCIAL.
- ✓ OPORTUNIDADES PARA EL ÉXITO **PROFESIONAL Y PERSONAL**.
- ✓ REGISTRO GRATUITO EN NUESTRO **PORTAL PARA VACANTES EJECUTIVAS**.
- ✓ PIDE EL LINK PARA UNIRTE ENVIANDO UN CORREO O UN WHATSAPP.

 [jmosquera@oconorconsulting.com](mailto:jmosquera@oconorconsulting.com)

 0990335594



## ***¿Qué es la satisfacción laboral?***

Quando hablamos de "Satisfacción Laboral", no nos referimos únicamente a un sentimiento subjetivo o pasajero. En el mundo empresarial, satisfacción es sinónimo de desempeño, de estabilidad, de eficiencia y, sobre todo, de sostenibilidad.

La satisfacción en el trabajo surge del "ciclo virtuoso" que comienza en la comprensión de un objetivo o reto laboral, pasa por la ejecución comprometida, logra resultados, y culmina en reconocimiento, aprendizaje y crecimiento. Cuando este ciclo se rompe, la motivación disminuye y las Personas y por ende las Organizaciones entran en zonas de riesgo.



La persona que se “realiza”, es decir “Satisfecha” en el trabajo se vuelve protagonista de su vida, y por tanto, de los resultados de su organización. Por eso, este estudio no es un mero reporte; es un llamado a repensar cómo y para qué trabajamos.

De esta manera, nuestra encuesta consulto concretamente, si la Persona:

- Se encuentra estable en la actual Empresa que trabaja.
- Tiene correspondencia entre el trabajo realizado y las recompensas recibidas.
- Nivel de colaboración, integración y compañerismo en su área de trabajo.
- Considera que tiene éxito personal en la empresa; se siente realizado.

## **NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN ECUADOR 2025**

### **RESULTADOS**

La encuesta se realizó durante el primer semestre de 2025, con la participación de una muestra representativa de empresas grandes y medianas, que representan sectores clave del tejido empresarial ecuatoriano. Para el correspondiente seguimiento, se aplicó la misma escala de valoración del año anterior, con las siguientes categorías:

- Satisfecho
- Poco satisfecho
- Insatisfecho pero conforme
- Insatisfecho y descontento

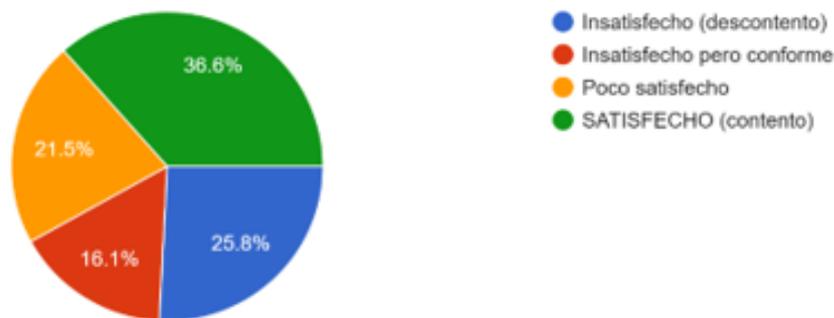
A continuación, los resultados:

- Satisfechos: 54%
- Poco satisfechos: 20%
- Insatisfechos pero conformes: 17%
- Insatisfechos y descontentos: 9%

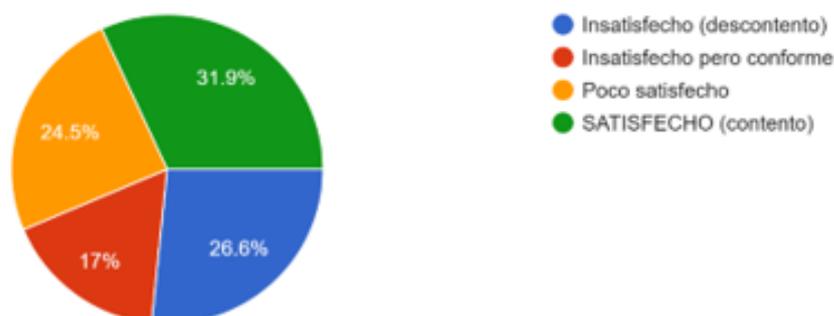
Esto genera un índice de satisfacción laboral total de 2.7 sobre 5, que representa una ligera mejoría frente al 2.4 de 2024, pero que sigue evidenciando una situación de alerta para el desarrollo organizacional en Ecuador.

### Preguntas y Respuestas:

Siente que se encuentra estable en la actual empresa que trabaja, es decir que no pelagra que lo despidan repentinamente; en qué proporción estable?

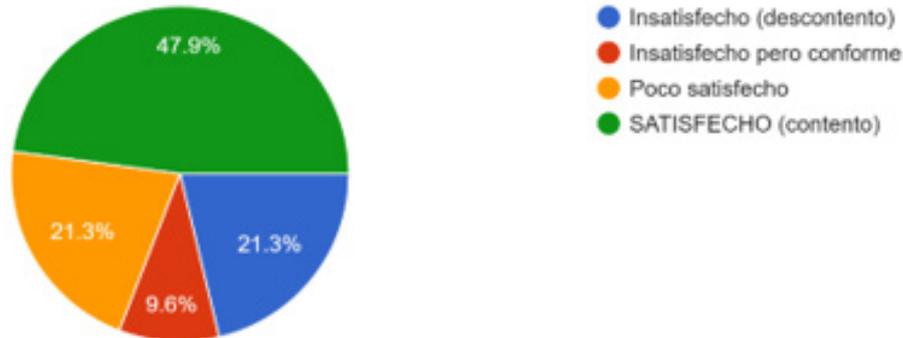


Siente "equilibrio" (correspondencia, justicia) entre su trabajo realizado y las recompensas recibidas (que pueden ser la remuneración, el reconocimiento ... la capacitación que le han proporcionado, etc)?

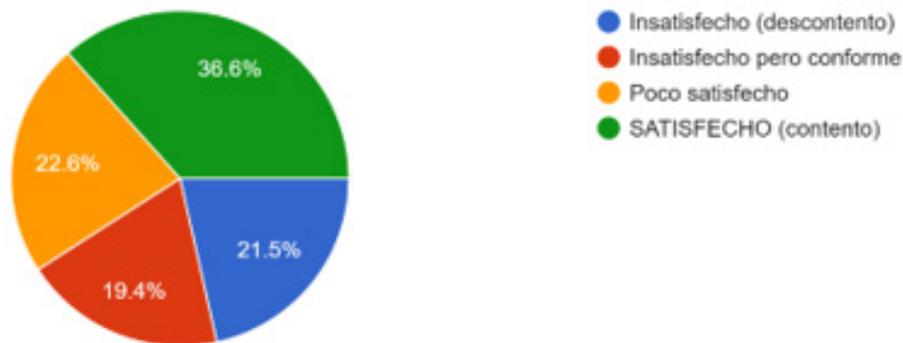




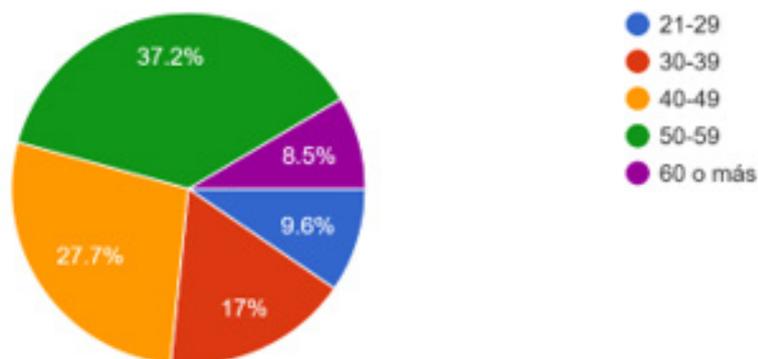
En su área o departamento cuanta integración, colaboración, compañerismo y trabajo en equipo existen? (lógicamente, esto a pesar de estar en teletrabajo).



Siente que en esta empresa que actualmente labora, está teniendo el éxito (realización, satisfacción general) que aspiraba?

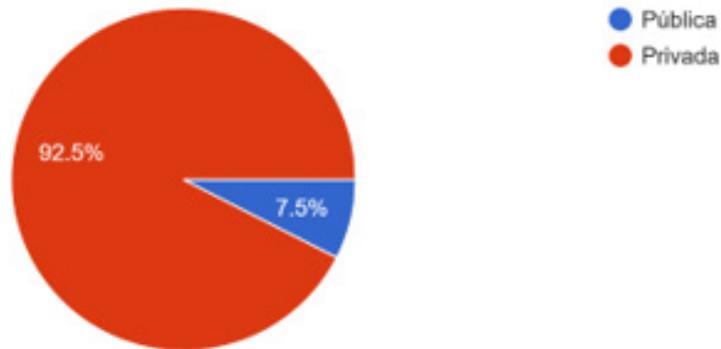


¿Cuál es tu grupo de edad?

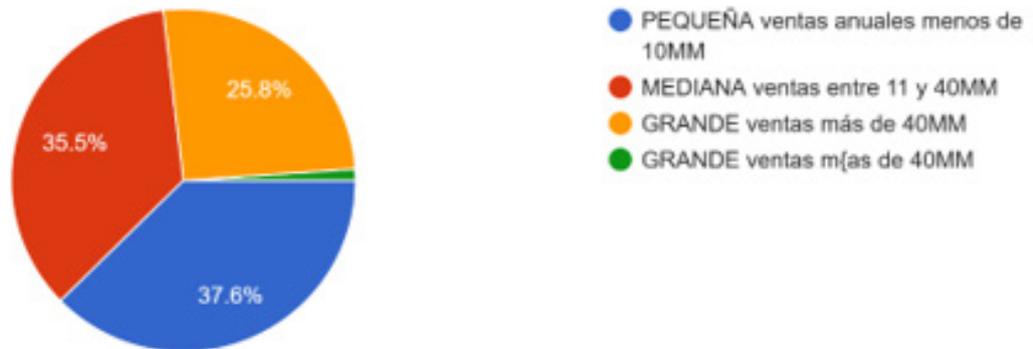




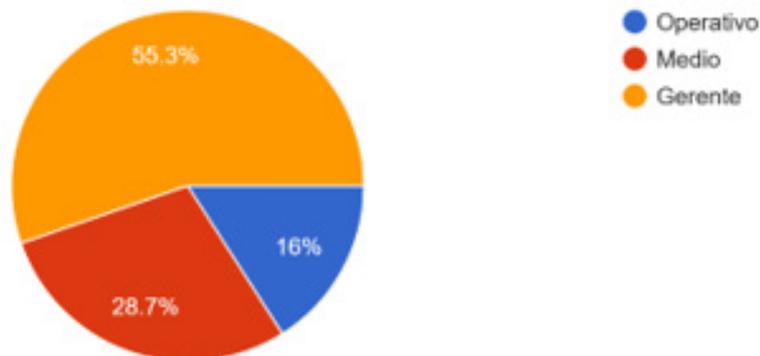
### ¿Es su organización pública o privada?



### Tamaño de la empresa en donde trabaja



### Cargo





## ¿QUÉ SIGNIFICA ESTO?

La cifra 2.7 indica que **aún estamos por debajo de la media esperada**, tanto en términos de bienestar personal como de eficacia organizacional. Si una empresa logra generar satisfacción plena en apenas el 54% de su gente, está desaprovechando el potencial, la energía y el compromiso de casi la mitad de su capital humano.

Este no es un problema menor: es una señal clara de que las inversiones, por ende, las acciones actuales de gestión del talento **no están alineadas con las verdaderas necesidades y expectativas** de los colaboradores.

---

### COMPARATIVO HISTÓRICO

Año Índice de Satisfacción (sobre 5)

2019 2.5

2020 3.0

2021 3.1

2022 3.5

2023 3.0

2024 2.4

2025 2.7

Aunque el 2025 muestra una recuperación frente al 2024, seguimos muy por debajo de los años prepandemia. El rebote es insuficiente frente al contexto actual, que exige mayor conexión, alineación y sentido.



## EN ADELANTE

Urge fortalecer la gestión de Talento Humano. La insatisfacción no es un problema individual: es un síntoma sistémico. Las empresas deben transformar sus procesos de selección, inducción, liderazgo, reconocimiento, desarrollo profesional y gestión del clima.

Debemos pasar de la simple recolección de datos a la acción concreta, de la “medición” a la “transformación”.

## OTROS ASPECTOS DE LOS RESULTADOS

Aunque el 54% se declara satisfecho, hay un 46% que no lo está:

- 20% está “poco satisfecho”: una zona gris donde aún puede actuarse con relativa facilidad para mejorar. Este segmento representa una gran oportunidad.
- 26% está insatisfecho (17% conforme y 9% descontento): este grupo requiere intervención inmediata. Son colaboradores que están presentes en la nómina, pero ausentes en compromiso, y pueden ser foco de contaminación cultural y productiva.

Las organizaciones no pueden permitirse ignorar esta situación.



## ALERTAS

1. No se puede normalizar la insatisfacción: Mantener personas insatisfechas en el equipo sin abordarlo es un acto de irresponsabilidad estratégica.
2. El riesgo no es solo la rotación: Es la desmotivación, el bajo desempeño y el mal ejemplo.
3. El entorno laboral se construye a diario: Con decisiones, liderazgo coherente, escucha activa y una cultura donde los desafíos se valoren y se recompensen.

## SOBRE LA MUESTRA

- o Empresas grandes y medianas.
- o Ejecutivos en su mayoría: 85% jefes o gerentes.
- o Resto: mandos medios y administrativos.

Este perfil representa la voz de quienes lideran o influyen directamente en los equipos de trabajo del país. Por eso, sus respuestas deben ser tomadas como indicador clave para decisiones estratégicas de RRHH y Alta Dirección.

## **TOMAR A CARGO MI FUTURO**

Una de las lecciones más importantes de este estudio es que el futuro laboral de cada persona no depende únicamente de la empresa, sino también de la actitud individual.

Sí, las organizaciones tienen la responsabilidad de crear las condiciones para el crecimiento, pero cada trabajador debe también asumir la construcción de su motivación, desarrollo y bienestar.

## **ESCUCHEMOS LAS VOCES, típicas de nuestro entorno laboral...**

(Texto de Stephen Covey, Primero lo Primero).

«Estoy atascado, anquilosado.»

«Esto no es vida. Estoy quemado, agotado.»

«Nadie me valora ni me aprecia de verdad.»

«Me siento frustrado y desanimado.»

«No gano bastante para llegar a fin de mes.»

«Estoy muy estresado. Todo es urgente.»

«Me aburro y me limito a cumplir.»

«Soy incapaz de cambiar nada.»

Estas voces, aunque duras, representan con claridad lo que muchas personas viven día a día. No podemos ignorarlas. Cada frase es una alerta, una llamada de atención para líderes, gerentes, jefes de área y consultores de talento.

## **REFLEXION: Darnos cuenta!!**

Si un equipo de fútbol tuviera los niveles de desconexión que hoy muestran nuestras organizaciones, solo 4 de 11 jugadores sabrían qué hacer, solo 2 se esforzarían, y el resto simplemente jugaría a la deriva, por cumplir. Así no se gana ningún campeonato.

La pregunta no es cuánto talento tienes en nómina, sino cuánto talento está activamente comprometido con tu propósito organizacional.

## **LA SALIDA**

Ser efectivos hoy no es una opción: es una necesidad. Pero más allá de la efectividad, debemos apostar por la realización personal y colectiva.

Desde O'Conor Consulting creemos que la solución pasa por:

- Humanizar el trabajo: EDUCACIÓN.
- Formar líderes que inspiren: LOGRAR.
- Medir no solo el clima, sino la cultura: COMPROMISO.
- Poner a las personas al centro: CONVICCIÓN.
- Y trabajar con propósito, todos los días: PROSPERAR.



## ***NIVEL DE COMPROMISO DE LOS EMPLEADOS EN 2025***

**El compromiso de los empleados es un factor crucial para impulsar la productividad, la retención y el éxito empresarial en general. Pero ¿cuán comprometidos están los empleados actuales? ¿Qué factores influyen en los niveles de compromiso y cómo pueden las organizaciones mejorarlos?**



La última investigación en 2025 de Priemeast a nivel global muestra que solo el 23% de los empleados en todo el mundo están comprometidos con su trabajo, mientras que el 62% no están comprometidos y simplemente cumplen con su trabajo sin más.

Comprender los factores que impulsan el compromiso y aquellos que causan la desconexión es esencial para las empresas que buscan crear una fuerza laboral próspera y motivada.

Este informe recopila las estadísticas de “compromiso de los empleados” más recientes y relevantes para 2025, proporcionando una hoja de ruta basada en datos para profesionales de RR.HH., líderes y organizaciones comprometidas con mejorar la cultura en el lugar de trabajo.

## **Estadísticas de participación global**

El compromiso de los empleados es un factor crucial que impacta la productividad, la retención y el éxito empresarial. Sin embargo, los datos más recientes revelan que la mayoría de los empleados no están plenamente comprometidos con su trabajo, lo que genera importantes desafíos organizacionales y económicos.

El 23% de los empleados en todo el mundo están comprometidos con su trabajo.

El 62% de los empleados no están comprometidos, lo que significa que asisten pero no se sienten conectados con su trabajo.

El 15% de los empleados están activamente desconectados, lo que significa que son infelices e improductivos en el trabajo.

El bajo compromiso de los empleados le cuesta a la economía mundial 8,9 billones de dólares, o el 9% del PIB mundial, debido a la pérdida de productividad y una mayor rotación.



Estas cifras reflejan un panorama desolador de los niveles de compromiso a nivel mundial. Dado que casi dos tercios de los empleados se sienten desconectados de su trabajo, las organizaciones deben replantear sus estrategias para fomentar un mayor compromiso y productividad.

## **El estado del compromiso a lo largo del tiempo**

El compromiso de los empleados ha fluctuado en respuesta a los cambios en el entorno laboral, los desafíos económicos y los cambios en las expectativas de los empleados. A pesar de la mayor inversión en el bienestar de los empleados y la flexibilidad laboral, el compromiso sigue siendo relativamente bajo. Esto sugiere que los enfoques tradicionales podrían no ser suficientes para crear una fuerza laboral altamente motivada.

## **Tasas de compromiso de los empleados regionales**

Si bien los niveles de compromiso a nivel global son bajos, existen diferencias regionales significativas en la experiencia laboral de los empleados. Algunas zonas reportan mayores niveles de entusiasmo y compromiso, mientras que otras enfrentan una desconexión generalizada.

## **Niveles de participación por región**

1.-Estados Unidos y Canadá: 33% comprometido , 51% no comprometido, 16% activamente desconectado.

2.-América Latina y el Caribe: 32% comprometido , 58% no comprometido, 10% activamente desconectado.

3.-Australia y Nueva Zelanda: 25% comprometido , 64% no comprometido, 11% activamente desconectado.

4.-Europa: 18% comprometido , 67% no comprometido, 14% activamente desconectado.

5.- África subsahariana: 20% comprometido , 63% no comprometido, 17% activamente desvinculado.



6.- Asia Oriental: 18% comprometido , 67% no comprometido, 14% activamente desvinculado.

7.- Asia meridional: 26% comprometido , 56% no comprometido, 18% activamente desvinculado.

8.- Eurasia postsoviética: 24% comprometido , 60% no comprometido, 16% activamente desvinculado.

9.- Sudeste Asiático: 26% comprometido , 67% no comprometido, 8% activamente desconectado.

10.- Oriente Medio y Norte de África: 14% comprometido , 61% no comprometido, 25% activamente desvinculado.

## **Conclusiones regionales**

Las empresas en regiones con alto nivel de compromiso suelen invertir en una sólida cultura laboral , liderazgo y desarrollo profesional.

Las regiones con menor nivel de compromiso podrían necesitar replantear sus estilos de liderazgo, estrategias de reconocimiento y flexibilidad laboral.

Un enfoque global no funcionará ; las estrategias de compromiso deben adaptarse a las expectativas regionales y a la cultura laboral.

## **El impacto del gerente en las estadísticas de compromiso de los empleados**

Los gerentes son uno de los factores más importantes que influyen en el compromiso de los empleados . Un líder fuerte puede inspirar a los equipos, crear un sentido de propósito y fomentar una cultura laboral positiva. Por otro lado, una gestión deficiente puede generar desconexión, alta rotación de personal y estrés laboral.

- Los gerentes representan el 70% de la variación en el compromiso del equipo.



- Solo el 30% de los gerentes en todo el mundo están comprometidos , lo que significa que muchos lideran equipos desconectados y, al mismo tiempo, ellos mismos están desconectados.
- En las organizaciones con mejores prácticas, tres cuartas partes de los gerentes y siete de cada diez personas no gerentes están comprometidas , lo que demuestra que el compromiso del liderazgo se transmite a los empleados.
- Los países donde los gerentes están más comprometidos tienen el doble de probabilidades de tener empleados comprometidos, lo que refuerza la necesidad de desarrollar el liderazgo.
- Los gerentes que reciben capacitación tienen puntajes de compromiso 11% más altos (68%) en comparación con aquellos sin capacitación (57%).
- La responsabilidad de los gerentes de línea por el compromiso ha disminuido del 54% en 2022 al 42% en 2023 , lo que indica una disminución en la responsabilidad del liderazgo.

## **Cómo las organizaciones pueden mejorar el compromiso de los gerentes**

**Invierta en el desarrollo del liderazgo :** Ofrecer a los gerentes coaching, retroalimentación y oportunidades de crecimiento aumenta su compromiso y eficacia.

**Fomente un enfoque centrado en las personas :** Las organizaciones que priorizan el bienestar y la comunicación de los empleados ven un mayor compromiso por parte de sus gerentes.

**Establezca expectativas claras para los líderes :** Convertir el compromiso en una métrica clave de desempeño para los gerentes garantiza que prioricen la motivación y la satisfacción de sus equipos.

Tomado de: Encuesta global de Compromiso Laboral 2025, Primeast.

# CIERRE EL CICLO DE SUS EX-COLABORADORES CON ÉXITO



## OUTPLACEMENT PARA EMPRESAS

 Logramos que la persona (ex-colaborador) supere el impacto emocional e implemente un plan efectivo de REINSERCIÓN LABORAL.

 Demuestre en la práctica su Responsabilidad Social Empresarial con sus ejecutivos desvinculados.

[CLIC AQUI PARA UNA CONSULTA GRATUITA](#)

 [jmosquera@oconorconsulting.com](mailto:jmosquera@oconorconsulting.com)

 0990335594

# Nuevas Vacantes #OfertaLaboral

<b>Selección de:</b>	<b>Director Financiero Administrativo</b>
<b>Datos de la empresa:</b>	Compañía industrial comercial
<b>Búsqueda realizada en:</b>	Quito
<b>Vacante para:</b>	Quito
<b>Consultor responsable:</b>	kpino@oconorconsulting.com
	seleccion@oconorconsulting.com

<b>Selección de:</b>	<b>Vicerrctor Academico</b>
<b>Datos de la empresa:</b>	Importante Universidad
<b>Búsqueda realizada en:</b>	A nivel nacional
<b>Vacante para:</b>	Ambato o Quito
<b>Consultor responsable:</b>	kpino@oconorconsulting.com
	seleccion@oconorconsulting.com

<b>Selección de:</b>	<b>GERENTE DE OPERACIONES</b>
<b>Datos de la empresa:</b>	Importante cadena de cafeterias
<b>Búsqueda realizada en:</b>	Quito
<b>Vacante para:</b>	Quito
<b>Consultor responsable:</b>	kpino@oconorconsulting.com
	seleccion@oconorconsulting.com

<b>Selección de:</b>	<b>Director Financiero</b>
<b>Datos de la empresa:</b>	Importante Universidad
<b>Búsqueda realizada en:</b>	Ambato
<b>Vacante para:</b>	Ambato
<b>Consultor responsable:</b>	ahurtado@oconorconsulting.com
	seleccion@oconorconsulting.com

# Nuevas Vacantes

<b>Selección de:</b>	<b>Administrador</b>
<b>Datos de la empresa:</b>	Importante cadena de cafeterias
<b>Búsqueda realizada en:</b>	Guayaquil
<b>Vacante para:</b>	Guayaquil
<b>Consultor responsable:</b>	ahurtado@oconorconsulting.com
	seleccion@oconorconsulting.com

<b>Selección de:</b>	<b>Jefe Comercial a Nivel Nacional</b>
<b>Datos de la empresa:</b>	Importante industria de productos consumo masivo
<b>Búsqueda realizada en:</b>	Guayaquil
<b>Vacante para:</b>	Guayaquil
<b>Consultor responsable:</b>	acuzco@oconorconsulting.com
	seleccion@oconorconsulting.com

<b>Selección de:</b>	<b>Asistente de Gerencia General</b>
<b>Datos de la empresa:</b>	Importante Grupo Empresarial
<b>Búsqueda realizada en:</b>	Quito
<b>Vacante para:</b>	Quito
<b>Consultor responsable:</b>	acuzco@oconorconsulting.com
	seleccion@oconorconsulting.com

<b>Selección de:</b>	<b>Jefe de seguridad fisica</b>
<b>Datos de la empresa:</b>	Importante industria Farmaceutica
<b>Búsqueda realizada en:</b>	Quito
<b>Vacante para:</b>	Quito
<b>Consultor responsable:</b>	ahurtado@oconorconsulting.com
	seleccion@oconorconsulting.com



 **Teléfono Amigo** es una fundación de 35 años que brinda ayuda emocional gratuita telefónicamente.

● Servicio de emergencia y crisis emocional de todo tipo.

● Gratuito, anónimo y confidencial.



09:00h a 13:00h  
15:00h a 23:00h

## Contáctos



2096030 / 2906060



CLARO 0985752931 / MOVIE 0995278202 / CNT 0961476875

<http://>

<https://sites.google.com/view/telefonoamigo/inicio>





## ***Programas Abiertos:***

agosto 27  
Virtual

Webinar: Estrategias ante incidentes de  
ciberseguridad

agosto 28  
Presencial

Agricultura Sostenible e Innovación  
Tecnológica

\*Publicidad no oficial, sólo para fines informativos

Más información en:  
***[www.incae.edu/es](http://www.incae.edu/es)***

# SUMA A TU EQUIPO EL MEJOR TALENTO

## SELECCIÓN DE EJECUTIVOS

  
**O'CONOR**  
CONSULTING



### SERVICIO DE SELECCIÓN DE EJECUTIVOS Y CAZATALENTOS

 Atraiga **PROFESIONALES APTOS** para la competitividad de su Empresa en el Mercado y el **FORTALECIMIENTO** de sus valores Organizacionales.

 Metodología: **Búsqueda Inteligente de Talentos - BIT**  
**ASEGURE LÍDERES** para su organización, que garanticen experiencia, innovación, y alto rendimiento.

**[CLIC AQUI PARA UNA CONSULTA GRATUITA](#)**

 [jmosquera@oconorconsulting.com](mailto:jmosquera@oconorconsulting.com)

 0990335594

# BÚSQUEDA INTELIGENTE DE TALENTOS



## Guayaquil:

Av. Jaime Roldós Aguilera, Ciudad Colón  
Parque Empresarial Colón,  
Edificio Empresarial I - Mezanine, Oficina 08  
Teléfono: 0987801699

## Quito:

Av. 6 de Diciembre N34-360 y Portugal,  
Edificio Zyra, Piso 12, Ofi. 1201  
Teléfono: 0987290067

**ESTUDIOS INTERNOS**

**OUTPLACEMENT  
E INTERNSHIP**

**CONSULTORÍA PARA  
EL LARGO PLAZO**

**ENCUESTAS  
DE MERCADO**

**CAPACITACIÓN**

**DESARROLLO DEL  
TALENTO HUMANO**

