

Research Article

Análisis Comparativo entre Instrumentos de Evaluación de Clima Laboral y la Evaluación ECLO

Comparative Analysis between Work Climate Assessment Instruments and the ECLO Assessment

Romero-Reyes, Hernán David ¹Paladines-Torres, Lined Karine ¹¹ Colombia, Florencia, Universidad de la AmazoniaDOI / URL: <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v4/n2/107>

Resumen: El presente artículo está enfocado en la construcción comparativa entre las variables de la evaluación de clima laboral ECLO y los diferentes instrumentos evaluativos del entorno de trabajo reconocidos en el mercado e implementados en las empresas por la necesidad de preservar un adecuado manejo en la salud mental de los empleados, ya que estos comprometen el clima laboral y generan diversos efectos en el progreso de las empresas. Por consiguiente, el desarrollo del trabajo fue realizado mediante la metodología de análisis sistemático comparando las variables de los diferentes instrumentos y estableciendo la potencialidad de cada herramienta para medir las condiciones organizacionales. Permitiendo de esta manera determinar que ECLO presenta una gran ventaja evaluativa frente a las demás pruebas por su amplio contenido de componentes, que le permiten indagar varios aspectos organizacionales. Los instrumentos comparten componentes de evaluación, permitiendo tener una radiografía completa de los componentes organizacionales para tomar decisiones gerenciales.

Palabras clave: Clima laboral, Pruebas, Empleados, Componentes.



Check for updates

Received: 26/Mar/2024**Accepted:** 12/Abr/2024**Published:** 30/Abr/2024

Cita: Romero-Reyes, H. D., & Paladines-Torres, L. K. (2024). Análisis Comparativo entre Instrumentos de Evaluación de Clima Laboral y la Evaluación ECLO. *Journal of Economic and Social Science Research*, 4(2), 197–213. <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v4/n2/107>

Journal of Economic and Social Science Research (JESSR)
<https://economicsocialresearch.com>
info@editoriagrupo-aea.com

Nota del editor: Editorial Grupo AEA se mantiene neutral con respecto a las reclamaciones legales resultantes de contenido publicado. La responsabilidad de información publicada recae enteramente en los autores.

Este artículo es un documento de acceso abierto distribuido bajo los términos y condiciones de la **Licencia Creative Commons, Atribución-NoComercial 4.0 Internacional**.

Abstract:

This article is focused on the comparative construction between the variables of the ECLO work climate assessment and the different evaluation instruments of the work environment recognized in the market and implemented in companies due to the need to preserve adequate management in the mental health of employees, since they compromise the work climate and generate various effects on the progress of companies. Consequently, the development of the work was carried out through the methodology of systematic analysis comparing the variables of the different instruments and establishing the potential of each tool to measure organizational conditions. Allowing in this way to determine that ECLO has a great evaluative advantage over the other tests due to its wide content of components, which allow it to investigate several organizational aspects. The instruments share evaluation components, allowing for a comprehensive overview of organizational components to make managerial decisions.

Keywords: Work climate, Tests, Employees, Components.

1. Introducción

En los últimos años las empresas se han ido interesado por la salud mental de sus empleados, ya que han descubierto que brindarles a los funcionarios un bienestar laboral óptimo desde una administración del capital humano competente para la mejora del clima laboral, les permite obtener un mejor entorno de trabajo y beneficios en el área productiva. Ahora bien, por medio de una revisión acerca de las características procedimentales de las pruebas de análisis de perfil motivacional, cuestionario de clima organizacional y Great Place To Work, se logra entender cómo se encarga cada una de comprender un enfoque particular acerca de los elementos positivos y negativos de los empleados durante los procesos de evaluación del clima laboral por medio de sus diferentes componentes que miden áreas específicas del entorno laboral. Así mismo, la prueba de evaluación de clima laboral ECLO presenta una ventaja sobre las demás pruebas, por la implementación de su metodología estructurada y versátil en un cuestionario sobre diversos contenidos acerca de las dimensiones evaluativas en el ambiente organizacional, además de brindar resultados con datos interesantes para la toma de decisiones contundentes en el mejoramiento del entorno de trabajo.

2. Materiales y métodos

La presente revisión sistemática es de carácter analítico, con un modelo descriptivo. Ya que se enfoca en la revisión bibliográfica de artículos y estudios importantes que

permiten desarrollar la investigación por medio de un rastreo de términos claves en las bases de datos. Permitiendo de esta manera incorporar la búsqueda de evaluaciones reconocidas en el mercado, con el propósito de tomarlas como referencia en el estudio de las relaciones con la prueba ECLO. Así mismo, los análisis comparativos de las variables de las diferentes evaluaciones permiten realizar una contrastación con los componentes de la evaluación de Clima laboral en las Organizaciones ECLO.

3. Resultados

A continuación, se presentan las descripciones técnicas de cada evaluación analizada (Great Place to Work, Cuestionario de clima laboral y Análisis del perfil motivacional), los cuales permitieron comprender cada uno de los componentes evaluados y la descripción de la evaluación ECLO, así mismo facilitaron la identificación de los alcances de cada prueba analizada y las fortalezas de la prueba en mención.

Las empresas están conformadas por una gran variedad de estructuras organizacionales subjetivas encargadas de sostener la compañía en sus diferentes funciones, para ello, es de gran importancia brindarle a sus empleados un óptimo desarrollo en el ambiente del clima organizacional, teniendo en cuenta que este se encarga del componente psicológico y emocional de los trabajadores, focalizando su percepción en las áreas de la cultura, el sistema administrativo, actividades operacionales y funciones generales de la empresa. Para ello, existe una gran variedad de instrumentos psicométricos encargados de medir o evaluar el clima laboral.

Corral y Pereña (2010) afirman que:

La prueba de cuestionario de clima laboral (CLA), organizada por un formulario de 93 componentes, junto a dos dimensiones que le dan paso a la interpretación de ocho variables (Empresa: Organización, Implicación, Innovación, Información – Persona: Autorrealización, Condiciones, Relaciones y Dirección.), las cuales son resueltas de manera rápida y sencilla, junto a tres alternativas de aplicación: 1) las mismas hojas de corrección mecanizadas, las cuales, al terminar el cuestionario es enviado a TEA para ser procesadas por el mismo; 2) responderla sobre una hoja, con el fin de introducir las respuestas en la página web de TEA para obtener los resultados; 3) contestar directamente el cuestionario de manera online, con respuestas inmediatas al finalizar el cuestionario. Lo anterior se efectúa con el propósito de medir el ambiente laboral de las empresas, junto a una amplia capacidad psicométrica para segregar las posiciones del ambiente laboral entre diferentes organizaciones, sectores o corporaciones.

Por otro lado, Valderrama et al. (2015) afirman que:

La prueba de análisis del perfil motivacional (APM), tiene como propósito evaluar los motivos y contramotivos vinculados con la actividad laboral, propuesto en diez dimensiones organizadas en cinco pares denominados evitación y aproximación, que se pueden conocer como motivos y contramotivos, siendo el motivo el primero y el contramotivo el segundo en el par. Estos permiten compensar las expresiones de esos fundamentos (Autonomía-Afiliación, Poder-Cooperación, Logro-Hedonismo, Exploración-Seguridad, Contribución-Conservación). Por otro lado, (APM) es un formulario con un modelo de autoinforme que permite percibir de manera prácticamente factible el perfil motivacional de la persona evaluada en el proceso de selección del módulo de recursos humanos, posicionamiento vocacional, crecimiento personal y profesional. Además, es una herramienta muy importante en el procedimiento de coaching (entrenador) y encargado de facilitar el análisis del autoconocimiento individual, permitiendo la ejecución de un plan de desarrollo, finalmente su proceso de aplicación se da de dos formas; la primera es de aplicación estándar en hojas impresas y es calificado por el profesional en el sistema de TEA y la segunda es una aplicación on-line con calificación inmediata una vez terminado el cuestionario.

A continuación, se realizará el anexo de una tabla, la cual se encarga de expresar la relación existente entre los pares, encargados de conforman la prueba (APM).

Tabla 1

Relación entre los cinco pares de la prueba análisis de perfil motivacional (2015)

	Relación de los pares de (APM)				
	Autonomía-Afiliación	Poder-Cooperación	Logro-Hedonismo	Exploración-Seguridad	Contribución-Conservación
Relación entre los pares	Influyen en los aspectos de bienestar y rendimiento laboral del empleado.	En el contexto organizacional estos influyen en el liderazgo, la cultura de la empresa, la distribución de recursos y las recompensas.	se conforma por los aportes de la empresa y los valores que le da los empleados a sus puestos de trabajo.	Búsqueda del empleado por el equilibrio entre el deseo de explorar nuevos trabajos y la necesidad de sentir seguridad laboral.	Interés de los empleados por aportar sus habilidades, conocimientos y esfuerzos para mejorar el funcionamiento de la organización.

Nota: Esta tabla explica la relación entre cada uno de los cinco pares de los componentes del análisis del perfil motivacional. Valderrama (2016).

Teniendo en cuenta la explicación de los pares en la tabla, es correcto indicar como cada uno de ellos se va vinculando de manera directa e indirecta con los aportes de la prueba ECLO encargada de evaluar el ambiente laboral en de las empresas, de esta manera, sus fundamentos se relacionan en el análisis de los aspectos personales y laborales de los empleados, en función de su interés por la contribución de diversas herramientas involucradas en el crecimiento de la empresa. No obstante, las organizaciones también se responsabilizan de promover la instauración de estrategias

para el fortalecimiento de todas las propiedades de su capital humano. En este sentido, las pruebas ECLO y el análisis de perfil motivacional (APM) consiguen analizar e influir en diferentes conductas laborales de sus empleados, por consiguiente, se les simplifica la instauración de una faceta motivacional optima en aspectos relacionados con el clima laboral, además les permite contribuir a un progreso en el futuro de la entidad.

Ahora bien, el Instituto Great Place To Work (2003) afirma que:

La plataforma digital Great Place to Work (GPTW), tiene como propósito evaluar el ambiente laboral de las organizaciones por medio de la aplicación de encuestas, talleres y consultoría encargada de colaborar en el mejoramiento del desarrollo de los funcionarios de las compañías, la eficiencia de los líderes y el entorno de trabajo en general, de acuerdo a las necesidades requeridas por la organización, por otro lado, este proceso se desarrolla a través del Emprising, el cual se encarga de adquirir los resultados, el análisis y la trayectoria de los empleados en las empresas.

Por lo tanto, la prueba (GPTW) por medio de sus variables de confianza, camaradería, orgullo, cultura y desempeño le permiten fomentar la comprensión cuantitativa y cualitativa del clima organizacional, por consiguiente el Instituto Great Place To Work contribuye con el propósito de que la entidad que desea ser destacada como un gran lugar para trabajar se le otorga un reconocimiento y certificación por la calidad del ambiente laboral manejado en dicha entidad, además de la capacidad para aumentar el potencial de los funcionarios por medio de líderes efectivos. De esta manera, la firma global (GPTW) cuenta con más de cuarenta idiomas gratuitos, junto a una facilidad en la aplicación de sus instrumentos ya que maneja formatos on-line de encuestas simples y fácil de responder a través de un teléfono móvil o un portátil.

De igual forma, *Proyectando Líderes Consultores RH (2024)* da a conocer

La evaluación de clima organizacional (ECLO), la cual es una herramienta psicométrica planeada para la evaluación del clima laboral en las empresas, desde la identificación de aspectos que mejoran las condiciones empresariales, los procesos encargados de fomentar la motivación, la responsabilidad de los empleados y la interpretación sobre la percepción de los funcionarios acerca de los diferentes aspectos de la compañía. Así mismo (ECLO) por medio de Net Promoter Score (NPS) le permite a las empresas la identificación del potencial de los trabajadores como embajadores de la marca empleadora, además de la medición de una amplia variedad de componentes organizacionales organizadas en un banco de veinte ítems, organizados de manera aleatoria en grupos de cinco preguntas de acuerdo a las siguientes variables: felicidad en el trabajo, liderazgo, Branding Corporativo, comunicación, recompensas, sentido de pertenencia, trabajo en equipo, Employer Experience (experiencia del empleado), cultura organizacional y motivación. Ahora bien, la evaluación de los componentes organizacionales de clima laboral en las empresas presenta una gran flexibilidad en la aplicación que va desde responder la

prueba de manera remota por medio de las herramientas tecnológicas desde cualquier dispositivo con conexión a internet.

La descripción técnica del instrumento está estructurada en una escala tipo Likert de cuatro puntos para cada ítem, de acuerdo a los siguientes valores atribuidos: siempre (S) = 4 puntos, varias veces (VV) = 3 puntos, pocas veces (PV) = 2 puntos y nunca (N) = 1 punto. De esta manera, cada componente puede alcanzar un puntaje máximo de 20 puntos si son sumados los valores de los 5 ítems.

Por otro lado, los rangos de evaluación se clasifican en cinco rangos que permiten interpretar la percepción del empleado sobre el clima laboral en: óptimo 16-20 puntos, destacado 12-15 puntos, admisible 8-11 puntos, vulnerable 4-7 y desfavorable 0-3 puntos.

En la siguiente tabla, se menciona de manera detallada la comparación entre las variables de: evaluación del clima laboral, análisis de perfil motivacional, cuestionario de clima organizacional y el Instituto Great Place To Work.

Tabla 2

Comparación de las variables de las cuatro pruebas

Comparación de las variables de ECLO, CLA, APM y GPTW				
Variables	Evaluación del clima laboral (ECLO)	Great Place to Work (GPTW)	Cuestionario de clima laboral (CLA)	Análisis del perfil motivacional (APM)
Comunicación	X		X	
Liderazgo	X		X	X
Motivación	X			
Cultura organizacional	X	X	X	
Trabajo en equipo	X	X		X
Recompensas	X		X	X
Employee Experience	X			
Branding Corporativo	X		X	
Sentido de pertenencia	X	X		
Felicidad en el trabajo	X		X	
Autonomía				X
Seguridad		X		X
Dirección			X	
Justicia y equidad		X		

Nota: Autores (2024)

De acuerdo al análisis comparativo entre las variables de las pruebas: evaluación del clima laboral (ECLO), Great Place to Work (GPTW), Cuestionario de clima organizacional (CLA) y el análisis del perfil motivacional (APM), es importante resaltar la estrecha relación que estas pruebas presentan frente a los componentes evaluativos de (ECLO), teniendo en cuenta que las variables del cuestionario (CLA) se relacionan de manera directa con la evaluación de clima laboral (ECLO), en los

componentes de comunicación, liderazgo, cultura organizacional, recompensas, Branding Corporativo y felicidad en el trabajo. Así mismo, la prueba (GPTW) y ECLO comparten relación en las variables de cultura organizacional, trabajo en equipo y sentido de pertenencia. Finalmente, los componentes de la prueba (APM) se vincula de manera directa con las variables de (ECLO) en liderazgo, trabajo en equipo y recompensas.

La evaluación de clima laboral se orienta a identificar las características percibidas por los trabajadores en los diferentes componentes, por tanto, se hace necesario conocer la fundamentación teórica de las variables de ECLO:

Comunicación

La comunicación es una práctica esencial en el progreso y evolución del ser humano empleada desde tiempos inmemorables para transmitir información sobre diversas ideas, emociones, habilidades, acontecimientos sociales, culturales o personales. Por consiguiente, actualmente la sociedad considera la comunicación como un principio elemental para lograr la interacción de unos a otros. De esta manera, los procesos comunicativos se desarrollan de forma verbal y no verbal en cada una de las áreas de ajuste de los individuos. Por lo tanto, uno de estos entornos se enfoca en el ámbito laboral, el cual desde la perspectiva del lenguaje pretende manejar buenas habilidades de interlocución entre los empleados de las empresas para que contribuyan a un mejor manejo del clima laboral, teniendo en cuenta que esté se relaciona con los aspectos psicológicos y la calidad humana presente en las relaciones laborales.

Otros autores han afirmado lo siguiente:

Por ello, la comunicación se ha convertido en algo esencial para el día a día en la vida de las personas, ya que de esa manera es que unos con otros se van enseñando diferentes términos del lenguaje propio de servir como una terapia de lenguaje realizada usualmente de manera inconsciente (Santos, 2019).

Así mismo, los procesos de verbalización de la información dentro del desarrollo productivo de las empresas comprometen aspectos esenciales de la organización. Ya que la integración de una comunicación sana en las empresas, da como resultado mayor productividad organizacional, esto por el compromiso de los funcionarios con sus áreas de trabajo y los fundamentos de la institución (Hernández et al., 2023). Igualmente, si la comunicación es manejada adecuadamente en las organizaciones, esta podría convertirse en un factor positivo para que los empleados se sientan seguros, cómodos y con deseo de seguir trabajando para el beneficio de la compañía. Ahora bien, las actividades donde está incluida la comunicación organizacional desde una perspectiva optima, la convierte en un componente esencial para impulsar un adecuado posicionamiento de la empresa, además de garantizar su crecimiento (Armas et al., 2020). No obstante, para ello se debe tener en cuenta la importancia de un buen liderazgo que trabaje con estrategias, técnicas de orientación y dirección en las labores de los funcionarios.

Liderazgo

El liderazgo es un proceso histórico y puesto en práctica por los antiguos con el objetivo de ejercer autoridad en las diferentes comunidades. Sin embargo, este ejercicio ha evolucionado en todos los campos sociales, hasta posicionarse como un componente armónico desde la perspectiva organizacional, teniendo en cuenta, que los sistemas de información entre el líder y los empleados marcan un nivel de afinidad fundamental para el manejo adecuado del clima laboral. En otras palabras, el trabajador al sentirse escuchado, valorado o motivado, va a buscar elementos para mejorar su bienestar y el de la empresa. Así mismo, los procesos de liderazgo requieren de una relación directa con los empleados, ya que de esta manera interviene el conocimiento y la incidencia de los superiores en situaciones donde la determinación acerca de algunas situaciones compromete significativamente el progreso empresarial (Tapia & Antequera, 2020). Por otra parte, el líder de una organización debe cumplir con la misión de ser la persona encargada de promover un ambiente laboral sano, además de acoplarse a las necesidades de sus trabajadores, teniendo en cuenta que el desarrollo de un decadente ambiente laboral logra generar conflictos entre los empleados, llevando la empresa a tener consecuencias negativas en el rendimiento de su productividad. Por acontecimientos donde los jefes son incapaces de cumplir su función de manera correcta, generando consecuencias negativas en la empresa en aspectos relacionados con el entorno de trabajo y la percepción de satisfacción de los funcionarios (Chiquillo et al., 2023).

Motivación

La motivación es un elemento comportamental de gran valor en la vida de los individuos, ya que involucra el desarrollo de proyectos de vida, conocer acontecimientos fundamentales en la formación del aprendizaje, afrontar desafíos y construir metas. Ahora bien, para que los individuos logren obtener un estilo de vida óptimo, estos deben partir de la inclusión en el mundo laboral. Por ello, las organizaciones se convierten en un instrumento estratégico y elemental en la gestión de la autorrealización, el hacer sentir competentes y útiles a sus empleados, con el objetivo de que estos obtengan la realización personal deseada. No obstante, en la actualidad las empresas presentan falencias en procesos de retención y motivación del capital humano, los cuales afectan los propósitos de la organización (Catache et al., 2022). Ahora bien, las empresas deberían recurrir a técnicas claves para el crecimiento motivacional de sus empleados y posteriormente estructurar de manera sólida la cultura organizacional. Por otro lado, los aspectos motivacionales del campo laboral son una dimensión decisiva que impulsa a los individuos a formalizar relaciones interpersonales, crecimiento en las habilidades particulares, enfrentar retos o comprometerse con las responsabilidades acreedoras de prosperidad (Martinez, 2022).

Cultura organizacional

La cultura organizacional está constituida a través de una serie de ideales característicos encargados de personalizar las organizaciones y plasmar su historial de identidad particular. Por consiguiente, los principios, valores y fundamentos de una empresa no pueden ser ignorados, ya que de esta manera la cultura organizacional permite direccionar el desarrollo de las funciones de los empleados (Quinde & Borja, 2023). Por otro lado, la cultura organizacional no debería subestimarse, teniendo en cuenta, que toda su esencia proporciona una imagen que puede llegar a generar el triunfo o el colapso de los propósitos empresariales.

Otros autores han afirmado lo siguiente:

Así mismo, la preocupación de las empresas por el correcto manejo de la cultura organizacional, se basa en el uso de un adecuado ambiente de trabajo, la sintonía del clima laboral y que los funcionarios se sientan orgullosos por las labores realizadas en las empresas, además de impactar positivamente los valores, tradiciones, creencias o normas establecidas en la organización (Torres et al., 2021).

Trabajo en equipo

El trabajo en equipo es un componente fundamental para el desarrollo de diversas actividades en cada uno de los puestos de trabajo de la organización, ya que la unión de un conjunto de conocimientos, experiencias o habilidades particulares de los empleados, permiten integrar estas cualidades y fusionarlas entre sí, para darle paso a la realización de los objetivos colectivos de los funcionarios, como también de las empresas. Así mismo, para que las personas logren realizar funciones en conjunto, es importante el manejo de unas estrategias de comunicación, la resolución de conflictos y la dirección de un buen jefe principalmente, ya que son habilidades fundamentales en las empresas (Sánchez & Ñañez 2022). Ahora bien, es importante tener en cuenta como el trabajo en equipo sirve para fortalecer las habilidades particulares en cada uno de los empleados, es decir, funciona como un tipo de modelamiento donde las personas forjan sus características por medio de la observación de las conductas de los trabajos colectivos.

Otros autores han afirmado lo siguiente:

Las nuevas empresas se han interesado en buscar reconocimientos en grandes campos de negocios, generando de esta manera muchas exigencias en cada uno de los puestos de trabajo para obtener desarrollos y permanencias efectivos en el mundo del comercio, no obstante, estas situaciones conllevan a los empleados a fortalecer los trabajos en equipo de una manera dinámica (Cardona & Trejos, 2020).

Por consiguiente, se logra evidenciar la necesidad de las compañías en la ejecución de mecanismos de recompensas estratégicos encargados de promover ambientes favorables para el trabajo en equipo, ya que de esta manera permite asegurar mejores resultados en el sostenimiento de sus empleados de acuerdo a sus puestos de trabajo.

Recompensas

Las recompensas son premios o incentivos otorgados a las personas por destacarse en la realización de alguna actividad en el ámbito de su vida, por ejemplo, el contexto laboral. En este entorno el sistema de recompensas es una estrategia por parte de las empresas para gratificar los esfuerzos y logros de los empleados que benefician la organización. Ahora bien, cuando el nivel productivo de una empresa aumenta por el compromiso de los empleados, las organizaciones inician la planeación sobre técnicas de recompensas que aumenten cada vez más los esfuerzos en cada funcionario en sus puestos de trabajo (Góngora et al., 2021). Por consiguiente, se resalta la pertinencia de planear mecanismos de gratificación capaces de intensificar los deberes de los individuos dentro de las organizaciones, no obstante, uno de los principales fundamentos de las empresas en el área del sistema de recompensas es promover la creación de acercamientos y sostenimiento de los trabajadores de alto rendimiento laboral.

Otros autores han afirmado lo siguiente:

En algunas situaciones los empleados contribuyen en la realización de los objetivos de las empresas con la esperanza de recibir una contribución por el esfuerzo realizado, es decir, los aportes realizados por los funcionarios en beneficio del aumento de la productividad no son realizados por un compromiso moral hacia la empresa, sino por un interés personal. (Gomes et al, 2023)

Employee Experience

La experiencia del empleado o el Employer Experience hace alusión a la pericia perceptual en el ámbito psicológico o emocional de los empleados durante el periodo laboral en una organización, así mismo, la experiencia del empleado inicia con su proceso de reclutamiento y finaliza con la desvinculación de la empresa.

Otro autor afirma lo siguiente:

los acontecimientos de las empresas no ocasionan impacto solamente en los empleados, también genera grandes efectos en el ambiente laboral de los funcionarios vinculados en la organización, teniendo en cuenta, que dichas perspectivas de los empleados activos en las empresas, al ser corroboradas de manera positiva por algunos relatos, ocasionan la flexibilización de alianzas armónicas entre los trabajadores y las organizaciones (Cueva, 2023).

En concordancia con lo anterior, las experiencias optimas de los empleados, presentan una gran incidencia en la satisfacción de sus puestos de trabajo, la fidelidad y compromiso con los propósitos organizacionales. No obstante, la información de los trabajadores sobre la empresa, ayuda a mejorar la visualización sobre las actividades laborales, las falencias que debería corregir a nivel organizacional o las habilidades que necesitan fortalecer para mejorar la experiencia del trabajador dentro de la empresa. Por otro lado, las organizaciones han determinado que el aumento de la productividad

económica y de mercancía, está relacionada con buenas experiencias de los funcionarios, en sus puestos de trabajo (Antoñanzas, 2019).

Branding Corporativo

El Branding Corporativo es una planeación de mercadotecnia para la administración de marcas empresariales, por medio de componentes visuales o actividades promotoras implementadas por las empresas para crear su imagen y reconocimiento en el mundo mercantil. Por consiguiente, para que la marca de una empresa sea reconocida en el mundo mercantil, es importante que genere una imagen optima, además del fortalecimiento de buenas relaciones estructurales (Buitrago et al., 2019). De modo que el Branding Corporativo se encarga de presentar las características de una empresa en aspectos relacionados con sus virtudes, sus ideales y las aspiraciones a largo plazo.

Otros autores han afirmado lo siguiente:

El Branding Corporativo es un proceso mediante el cual se realiza la presentación de una marca y como los clientes interpretan los beneficios ofrecidos de dicho indicador, así mismo, es fundamental que las empresas de manera constante estén evaluando el Branding corporativo, ya que les permite establecer las debilidades que pueda tener su marca y hacer las modificaciones oportunas (Cassy et al., 2022).

Sentido de pertenencia

El sentido de pertenencia es una construcción psicológica y emocional de los individuos, de acuerdo a las experiencias de identidad con un lugar, un grupo de personas o una organización. Ahora bien, desde la perspectiva laboral el sentido de pertenencia en los empleados se experimenta como una sensación de aceptación y acogida. Por otro lado, el sentido de pertenencia a una empresa, hace énfasis en el sentimiento del empleado por la inversión de tiempo o esfuerzo fructíferos al sentirse parte de la organización (Orlando, 2021). En segundo lugar, se debe reconocer que el sentido de pertenencia es una cualidad de gran importancia en los seres humanos, pues desde el contexto laboral, este presenta la capacidad de forjar las habilidades de los funcionarios para afrontar las situaciones desfavorables de la empresa y actuar activamente por el compromiso de pertenencia emocional hacia las metas organizacionales.

Otros autores han afirmado lo siguiente:

Para que una empresa funcione de manera adecuada, son muchos los elementos que se comprometen, uno de ellos es el sentido de pertenencia, ya que este al ser manejado de forma adecuada puede generar en el empleado mayor utilidad laboral. No obstante, algunas empresas presentan problemas complejos, ya que sus funcionarios pueden presentar buen rendimiento laboral, pero tienen falencias en la fase de sentido de pertenencia (Varela & Balcázar, 2021).

Felicidad en el trabajo

La felicidad en el trabajo puede fortalecer o debilitar el rendimiento de los trabajadores en la empresa, pues una actitud optimista, positiva y propositiva en la organización promueve a un mejor desarrollo de los objetivos empresariales.

Otros autores han mencionado lo siguiente:

Últimamente la inquietud de las compañías por el bienestar y las mejoras en el clima laboral de sus funcionarios ha ido creciendo gradualmente, es por ello que las organizaciones han implementado métodos estratégicos para mantener al empleado satisfecho en su labor, ya que de esa manera ayuda a mejorar la calidad de vida de los empleados y obtiene buenos logros en el sistema organizacional. (Sánchez et al., 2023)

De modo que las empresas cargan con la responsabilidad de brindarle ambientes seguros, estrategias de reducción de estrés, exclusión de cualquier tipo de intimidación que genere riesgo en la vida de los funcionarios, además de la elaboración rigurosa de un plan para la precaución de condiciones inseguras en el trabajo de sus funcionarios. Así mismo, la organización beneficia la tranquilidad de sus trabajadores y optimiza el rendimiento en sus puestos de trabajo. Así mismo, la felicidad en el trabajo se ha convertido en una esfera laboral tan importante, demostrando que los empleados no rinden solamente porque se esfuercen físicamente mucho tiempo, sino que su bienestar mejora cuando realiza sus las actividades laborales (Cruz & Díaz 2019).

Finalmente el análisis comparativo entre las variables de los diferentes instrumentos de evaluación de clima laboral y la evaluación ECLO, realizados mediante una revisión sistemática de referentes teóricos de estudios contemporáneos, permitió reconocer cada una de las variables o componentes de evaluación en cada instrumento, lo cual favoreció la realización de una matriz analítica y comparativa de la identificación de fortalezas y debilidades del instrumento ECLO, facilitando de esta manera la toma de decisiones en el momento de seleccionar algún instrumento por parte de profesionales, empresas y consultores del área organizacional.

De esta manera la evaluación ECLO establece una serie de componentes que permite hacer una evaluación amplia y obtener información valiosa para la toma de decisiones gerenciales orientadas al fortalecimiento organizacional, medida en 5 niveles de aceptación. Además, los resultados obtenidos se determinan en unos rangos de evaluación de desfavorable, vulnerable, admisible, destacado y óptimo, tal como se evidencia en las figuras 1 y 2.

Figura 1

Puntajes obtenidos por componentes y clasificados en los respectivos rangos

TABLA RESUMEN EVALUACIÓN

COMPONENTES	PUNTAJE	RANGOS
COMPONENTE DE SENTIDO DE PERTENENCIA	18.67	Destacado
COMPONENTE DE COMUNICACIÓN	18.11	Destacado
COMPONENTE DE LIDERAZGO	19.11	Optimo
COMPONENTE DE MOTIVACIÓN	17.78	Destacado
COMPONENTE DE CULTURA ORGANIZACIONAL	19.00	Optimo
COMPONENTE DE TRABAJO EN EQUIPO	18.56	Destacado
COMPONENTE DE RECOMPENSAS	14.44	Admisible
COMPONENTE DE EMPLOYER EXPERIENCE 'EXPERIENCIA DEL EMPLEADO'	17.78	Destacado
COMPONENTE DE BRANDING CORPORATIVO	18.33	Destacado
COMPONENTE DE FELICIDAD EN EL TRABAJO	18.67	Destacado

Nota: Autores (2024)

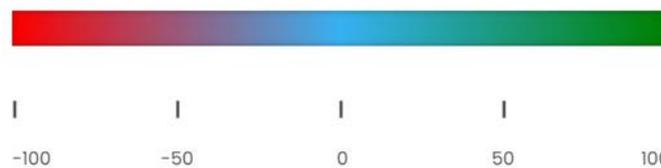
Figura 2

Puntaje obtenido del cálculo de NPS

PUNTAJE NSP TRANSFORMADO

Este resultado es calculado entre promotores y detractores es:

66.67



Nota: Autores (2024)

4. Discusión

Luego del análisis realizado se identificó que las evaluaciones tomadas como punto de referencia para el estudio comparativo, tienen en su promedio entre cinco y siete componentes de evaluación, los cuales presentan un primer beneficio en la prueba

ECLO. Ya que esta contiene un mayor alcance evaluativo por poseer un total de once componentes, ofreciendo de esta manera un mayor beneficio en las organizaciones.

Así mismo, la prueba GPTW enfatiza en aspectos ligados principalmente hacia la estructura organizacional, por medio de las variables de seguridad, suficiencia en el trabajo, justicia y equidad, relaciones entre compañeros y oportunidad de mejora en el bienestar de los empleados. Sin embargo, también se identifica que el trabajo en equipo y el sentido de pertenencia hacen alusión a la percepción de los trabajadores.

Por otro lado, el CLA identifica componentes externos de la organización por medio de la evaluación de dirección, percepción del empleado hacia su trabajo, si hay una buena representación en el Branding corporativo, si el trabajador se siente recompensado adecuadamente por la organización, estructura de la empresa de acuerdo a sus valores o principios, el liderazgo de los jefes y la impresión de la comunicación en los funcionarios. Aunque, la variable de felicidad en el trabajo toma la percepción del trabajador y la enfoca hacia la organización. Por consiguiente, es de resaltar que en el análisis comparativo de ECLO con la prueba de CLA, sus variables se igualan ampliamente en los componentes de relaciones, cualidades de las empresas, efectividad de los líderes y reconocimiento laboral. Determinando de esta manera que ECLO supera en elementos a evaluar a CLA, eso quiere decir, que es una prueba con la que se puede homologar y ECLO quedaría con unos componentes adicionales.

Finalmente, el APM por medio de la medición de las variables de seguridad en la parte organizacional, la autonomía como un medio de percepción personal, la manera de realizar el trabajo, las ideas innovadoras y las recompensas, permiten observar la articulación de los componentes desde la organización. Sin embargo, ECLO tiene como punto adicional, sentido de pertenencia, felicidad en el trabajo, Branding Corporativo, experiencia del empleado, cultura organizacional, motivación, comunicación y Net Promotor Score (NPS), generando una gran ventaja evaluativa frente al APM y creando una mejor percepción de la empresa.

5. Conclusiones

Un clima organizacional óptimo se constituye por un abordaje de variables estratégicas conformadas por la comunicación abierta y fluida, entre un empleado con su jefe y sus compañeros de trabajo, como también derivado de las condiciones organizacionales, que impulsa a los trabajadores a dar lo mejor de ellos, por medio de motivaciones extrínsecas o intrínsecas factibles para la empresa, de acuerdo a las normas, los ideales, las creencias, entre otros aspectos específicos que hacen parte de la cultura organizacional, además de ser los encargados de fortalecer el trabajo en equipo a través de habilidades fundamentales para el mundo moderno, con el objetivo de alcanzar beneficios en común, por medio de un sistema de recompensas significativo en los procesos de reconocimiento, utilidad y esmero de los empleados

en sus puestos de trabajo. Donde se forman ambientes agradables, reconocidos como Employee Experience, acerca de los impactos positivos en la satisfacción y experiencial del trabajador dentro de la organización, de esta manera, se fortalece o se debilita la imagen corporativa de la entidad en el momento de atraer, retener los mejores talentos, promover altos niveles de motivación y compromiso bajo un sentimiento de pertenencia hacia la organización por medio de la disposición para trabajar no solo por los beneficios individuales, sino por un éxito colectivo, finalmente, el empleado se integra en un bienestar emocional y psicológico beneficioso para su vida, el cual le genera un considerable compromiso y productividad laboral, que lo lleva a experimentar felicidad en su puesto de trabajo.

En este orden de ideas, se logra evidenciar los importantes aportes evaluativos y analíticos de las pruebas de APM, CLA, GPTW y ECLO sobre el clima laboral, donde se permitió identificar la gran relevancia de ECLO frente a las demás pruebas, teniendo en cuenta que este es un instrumento muy práctico para el reconocimiento de los procesos elementales e integrales que manejan las empresas en la búsqueda para lograr evoluciones beneficiosas en las condiciones organizacionales. Lo cual permite la formación de un análisis completo en los mecanismos de identificación de los elementos que influyen en el progreso en la empresa, por ejemplo: la satisfacción laboral, el engagement, las retribuciones derivadas del trabajo y las condiciones organizacionales en general, entre otras situaciones, que permiten a las empresas tomar decisiones gerenciales adecuadas y oportunas.

Referencias Bibliográficas

- Antoñanzas, G. (2019). Retención del talento, relacionado con la experiencia de empleado. *Universidad Pontificia Comillas*, 25-43. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/27353>
- Armas, M., Zamora, M., Castillo, L., & Arévalo, F. (2020). La comunicación organizacional: un caso de estudio en una universidad ecuatoriana. *Revista de Ciencia e Investigación*, 12-17. <https://zenodo.org/records/4452768>
- Buitrago, S., Duque, P., & Robledo, S. (2019). Branding Corporativo: Una revisión bibliográfica. *Revistas Económicas CUC*, 15-20. <https://revistascientificas.cuc.edu.co/economicascuc/article/view/2636>
- Cardona, C., & Trejos, J. (2020). Estudio cualitativo del aprendizaje experiencial para equipos de trabajo organizacional. *Revista de Ciencias Sociales*, 2-13. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/racs/article/view/33232/34898>
- Cassy, P., Ríos, G., & Sánchez, D. (2022). El branding corporativo y su impacto en las instituciones de servicios financieros. *Revista Minerva*, 1-8. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9016325.pdf>

- Chiquillo, J., Amaya, N., & Curiel, R. (2023). liderazgo y clima laboral en pequeñas y medianas empresa. *Revista Venezolana de Gerencia*, 6-18. <https://zenodo.org/records/8160883>
- Corral, S., & Pereña, J. (2010). *IberLibro.com*. Consultado el 26 de marzo de 2024. <https://www.iberlibro.com/9788471745811/CLA-Cuestionario-Clima-Laboral-Publicaciones-847174581X/plp>
- Cruz, A., & Díaz, M. (2019). Organizaciones exitosas y trabajadores felices. Una mirada crítica desde la ciencia del espíritu. *Universidad De La Habana*, 8-15. <https://revistas.uh.cu/revuh/article/view/2546>
- Cueva, J. (2023). Relevancia de la experiencia del empleado en el logro de los objetivos organizacionales. *Gestión En El Tercer Milenio*, 2-8. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/25525>
- García, M., Martínez, R., González, E., & Catache, M. d. (2022). Diferencias en la Motivación Laboral debido al Género entre Personas de la Generación Y en el Noreste de México. *Revista Ingeniería y Gestión Industrial*, 2-11. <http://eprints.uanl.mx/24219/1/8.pdf>
- Gomes, M., Silva, J., Leite, D., & da Silva, M. (2023). Sistema de recompensas e a gestão de resultados contábeis: a percepção dos funcionários no caso de uma rede de supermercados da cidade de Mamanguape/PB. *CNPQ: CIENCIAS SOCIAIS APLICADAS: ADMINISTRACAO: CIENCIAS CONTABEIS*, 3-19. <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/27807>
- Góngora, H., Zaidman, L., & Ezequiel, C. (2021). Cultura organizacional y la relación con las recompensas, la valoración y el reconocimiento del personal y las expectativas respecto al futuro del país: un estudio empírico. *Centro de estudios del estado y las organizaciones públicas*, 12-51. <https://ojs.econ.uba.ar/index.php/cedeop/article/view/2187/2940>
- Hernández, J., Vásquez, J., & Cruz, L. (2023). La motivación laboral derivada del clima organizacional: enfoque en el personal administrativo de la Universidad Pedagógica, Honduras. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 12-14. <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/983/1304>
- Herrera-Feijoo, R. J. (2024). Principales amenazas e iniciativas de conservación de la biodiversidad en Ecuador. *Journal of Economic and Social Science Research*, 4(1), 33–56. <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v4/n1/85>
- Instituto Great Place To Work®. (2003). *great place to work*. Consultado el 26 de marzo de 2020. <https://www.greatplacetowork.com.co/es/somos-gptw/historia>
- Martinez, O. (2022). La motivación laboral como componente gerencial productivo. *Fundación Universitaria del Área Andina*, 1-35. <https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/4525>

- Orlando, S. (2021). Construcción del sentido de pertenencia y la práctica de turismo comunitario, más que un simple cambio de paradigma social. Experiencia comunidad Amaicha del Valle, provincia de Tucumán, Argentina. *Apuntes agroeconomicos*, 1-12. <https://agro.uba.ar/apuntes/wp-content/uploads/2021/05/construccion-del-sentido-de-pertenencia-y-la-practica-de-turismo-comunitario.pdf>
- Proyectando Líderes Consultores RH. (2024). *MlgeSSTion*. Consultado el 26 de marzo de 2024. <https://migesstion.com/clima-laboral-eclo/>
- Quinde, S., & Borja, C. (2023). Cultura organizacional en las empresas ecuatorianas: un estudio mediante el instrumento OCAI. *Quito: Universidad Tecnológica Indoamérica*, 2-20. <https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/6341/1/QUINDE%20CHUM A%20SUMAK%20PAYWA%20PAKCHA.pdf>
- Sánchez, J., Neira, P., & Véliz, J. (2023). La felicidad en el trabajo. *Revista Venezolana de Gerencia*, 2-21. <https://zenodo.org/records/8160905>
- Sánchez, R., & Ñañez, M. (2022). Percepción del trabajo en equipo y de las habilidades sociales en estudiantes universitarios. *Universidad Nacional Autónoma de Huanta*, 2-15. <https://zenodo.org/records/6625005>
- Tapia, Z., & Antequera, J. (2020). El liderazgo transformacional y su incidencia en la toma de decisiones gerenciales en las empresas. *Revista ad-Gnosis*, 2-16. <https://repositorio.americana.edu.co/server/api/core/bitstreams/d21ecbac-e290-4814-88f8-131bcf31d8be/content>
- Torres, O., Uvidia, K., & Carapas, A. (2021). Análisis del desarrollo y la cultura organizacional en microempresas familiares en el cantón Bolívar. *Revista Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 16-21. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-78902021000200045
- Valderrama, V., Escorial, S., & Luceño, L. (13 de 06 de 2016). *teaediciones.net*. Consultado el 26 de marzo de 2024. <https://www.teaediciones.net/Portal/Recursos/Ejemplos/APM.pdf>
- Valderrama, V., Escorial, S., & Luceño, L. (2015). *IberLibro.com*. Consultado el 26 de marzo de 2024. <https://www.iberlibro.com/9788416231126/APM-An%C3%A1lisis-Perfil-Motivacional-Gonz%C3%A1lez-8416231125/plp>
- Varela, N., & Balcázar, G. (2021). El liderazgo transformacional y su influencia en el sentido de pertenencia laboral. Una revisión literaria en el contexto organizacional. *Revista Nova Rua*, 7-17. <https://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/NovaRua/article/view/3993>
- Vargas-Fonseca, A. D., Borja-Cuadros, O. M., & Cristiano-Mendivelso, J. F. (2023b). *Introducción a la estructura ecológica principal del Distrito Capital y su región ambiental: Conceptos fundamentales, ordenamiento territorial e instrumentos jurídicos*. Editorial Grupo AEA. <https://doi.org/10.55813/egaea.l.2022.34>