




Impulsando la rentabilidad: la motivación del talento humano como factor clave para el éxito en empresas de auditoría financiera en la ciudad de Quito

Boosting profitability: the motivation of human talent as a key factor for success in financial auditing companies in the city of Quito

- ¹ Maria Cristina Araque Salazar  <https://orcid.org/0000-0002-8425-7289>
Instituto Superior Universitario O'Higgins, Quito, Ecuador.
maraque@instituto-ohiggins.com
- ² Willam Marcelo Moreno Cazar  <https://orcid.org/0000-0002-8103-0951>
Universidad Metropolitana del Ecuador (UMET), Quito, Ecuador
willam.moreno@umet.edu.ec
- ³ Roberto Xavier Manciat Alarcón  <https://orcid.org/0000-0003-0550-4067>
Universidad UTE, Quito, Ecuador.
roberto.manciat@ute.edu.ec

Artículo de Investigación Científica y Tecnológica

Enviado: 17/12/2024

Revisado: 15/01/2025

Aceptado: 17/02/2025

Publicado: 14/03/2025

DOI: <https://doi.org/10.33262/concienciadigital.v8i1.1.3351>

Cítese:

Araque Salazar, M. C., Moreno Cazar, W. M., & Manciat Alarcón, R. X. (2025). Impulsando la rentabilidad: la motivación del talento humano como factor clave para el éxito en empresas de auditoría financiera en la ciudad de Quito. *ConcienciaDigital*, 8(1.1), 33-56. <https://doi.org/10.33262/concienciadigital.v8i1.1.3351>



CONCIENCIA DIGITAL, es una revista multidisciplinar, **trimestral**, que se publicará en soporte electrónico tiene como **misión** contribuir a la formación de profesionales competentes con visión humanística y crítica que sean capaces de exponer sus resultados investigativos y científicos en la misma medida que se promueva mediante su intervención cambios positivos en la sociedad. <https://concienciadigital.org>

La revista es editada por la Editorial Ciencia Digital (Editorial de prestigio registrada en la Cámara Ecuatoriana de Libro con No de Afiliación 663) www.celibro.org.ec



Esta revista está protegida bajo una licencia Creative Commons en la 4.0 International. Copia de la licencia: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Palabras claves:

motivación,
rentabilidad, talento
humano, éxito,
empresa

Resumen

Introducción: en el contexto actual de la globalización y la competencia, las empresas de auditoría financiera en la ciudad de Quito enfrentan significativos desafíos que requieren un enfoque renovado de su capital humano. La motivación del talento humano se presenta como un elemento altamente estratégico fundamental para impulsar la rentabilidad y el éxito sostenible de estas organizaciones. El presente artículo busca evidenciar la importancia que tiene el mantener un personal motivado en cualquier área de trabajo, más aún en aquellas que manejan procedimientos tan sensibles para las empresas como son las finanzas, mismas que requieren de un análisis estructurado bajo normativas lo que implica un alto compromiso, competencias laborales acorde a sus funciones y autonomía para liderar procesos de análisis profundos, componentes propios del *engagement* como herramienta base de la influencia humana en las organizaciones. **Objetivos:** En el contexto de las firmas de auditoría financiera en Quito, los objetivos relacionados con la motivación del talento humano son importantes para asegurar la rentabilidad y el éxito de la empresa. Para lograr estos objetivos, es necesario implementar estrategias que creen un ambiente laboral positivo, donde los empleados se sientan valorados y comprometidos con la misión de la organización. **Metodología:** La utilización de variables dependientes e independientes es vital para entender cómo se motiva al talento humano en las compañías de auditoría financiera en Quito. Estas variables hacen posible ver relaciones que pueden afectar mucho la rentabilidad y el rendimiento de la organización. **Resultados:** Los resultados obtenidos en el estudio sobre la motivación del talento humano en las firmas de auditoría financiera en la ciudad de Quito revelan un vínculo significativo entre la satisfacción laboral y la rentabilidad empresarial, lo cual plantea interrogantes sobre cómo se puede maximizar este impacto a través de estrategias específicas. A medida que se invierte en el desarrollo profesional de los empleados, la calidad del servicio al cliente no solo mejora, sino que además se podrían explorar las diversas formas en que esta mejora se traduce en lealtad del cliente y crecimiento financiero, lo que nos lleva a cuestionar si todos los tipos de inversión producen los mismos resultados. **Conclusiones.** A lo largo del análisis, se ha evidenciado que la satisfacción y el

compromiso de los empleados impactan de manera directa en la calidad del servicio ofrecido, lo que, a su vez, afecta la capacidad de retención de clientes. Sin embargo, es esencial cuestionar y evaluar continuamente las estrategias de motivación implementadas, ya que estas deben adaptarse a las dinámicas cambiantes del entorno laboral y a las necesidades individuales de los colaboradores. Las estrategias de motivación, que incluyen un ambiente laboral positivo, oportunidades de desarrollo profesional y reconocimiento del desempeño, no solo fomentan un sentido de pertenencia entre los empleados, sino que también potencian su productividad y creatividad. Este vínculo entre la motivación del talento humano y los resultados financieros subraya la importancia de invertir en el capital humano como un activo estratégico que puede ofrecer ventajas competitivas sostenibles en el tiempo. **Área de estudio general:** Administración de Empresas. **Área de estudio específica:** Talento Humano. **Tipo de artículo:** Original.

Keywords:

motivation,
profitability,
human talent,
success, enterprise

Abstract

Introduction: In the current context of globalization and competition, financial auditing firms in the city of Quito face significant challenges that require a renewed focus on their human capital. The motivation of human talent is presented as a highly strategic element fundamental to boost the profitability and sustainable success of these organizations. This article seeks to show the importance of maintaining a motivated staff in any area of work, even more so in those that handle procedures as sensitive for companies as finance, which require a structured analysis under regulations which implies high commitment, work competencies according to their functions and autonomy to lead in-depth analysis processes. Components of *engagement* as a basic tool for human influence in organizations. **Objectives:** In the context of financial auditing firms in Quito, objectives related to the motivation of human talent are important to ensure the profitability and success of the company. To achieve these goals, it is necessary to implement strategies that create a positive work environment, where employees feel valued and committed to the organization's mission. **Methodology:** The use of dependent and independent variables is vital to understanding how human talent is motivated in financial auditing companies in Quito. These

variables make it possible to see relationships that can greatly affect the profitability and performance of the organization.

Results: The results obtained in the study on the motivation of human talent in financial audit firms in the city of Quito reveal a significant link between job satisfaction and business profitability, which raises questions about how this impact can be maximized through specific strategies. As you invest in employee professional development, the quality of customer service not only improves, but you could explore the various ways in which this improvement translates into customer loyalty and financial growth, leading us to question whether all types of investment produce the same results. **Conclusions.** Throughout the analysis, it has been shown that employee satisfaction and commitment have a direct impact on the quality of the service offered, which, in turn, affects the ability to retain customers. However, it is essential to continuously question and evaluate the motivation strategies implemented, as they must adapt to the changing dynamics of the work environment and the individual needs of employees. Motivational strategies, which include a positive work environment, career development opportunities, and performance recognition, not only foster a sense of belonging among employees, but also boost their productivity and creativity. This link between the motivation of human talent and financial results underscores the importance of investing in human capital as a strategic asset that can offer sustainable competitive advantages over time. **General area of study:** Business Administration. **Specific area of study:** Human Talent. **Item type:** Original.

1. Introducción

Según Gegenschatz (2001), la motivación del personal es un aspecto fundamental que mejora sustancialmente la competitividad, la calidad y la rentabilidad de la empresa. El compromiso y la dedicación de los empleados motivados no solo beneficia al rendimiento individual y grupal, sino que también contribuyen a crear un entorno organizacional más eficiente y productivo.

En palabras de Martínez (2014), los términos de rentabilidad y talento humano están intrínsecamente vinculados, ya que una gestión efectiva del capital humano impacta directamente en la capacidad de una empresa para generar beneficios. Cuando una organización invierte en el desarrollo y la capacitación de su personal, se optimiza el trabajo, lo que se traduce en una mayor productividad. Personal motivado y adecuadamente entrenado tendrá una tendencia inherente a la eficiencia, lo que permite a la empresa optimizar recursos, reducir costos y, en consecuencia, aumentar sus márgenes de utilidad; bajo este enfoque, no solo fomenta un ambiente laboral positivo, sino que también contribuye a la sostenibilidad financiera de la organización jugando así un papel crucial en la implementación de estrategias que buscan mejorar la rentabilidad.

En ese mismo sentido Beltrán et al. (2017), señala que existe una estrecha relación entre motivación y rentabilidad empresarial destacando que aquellas empresas que promueven ambientes favorables logran reducir considerablemente los costos relacionados al ausentismo y la rotación de personal; es decir, el bienestar laboral no solo mejora la eficiencia y el rendimiento, sino que genera una ventaja competitiva para la organización. Por otro lado, señala que invertir en el talento humano es fundamental para el éxito empresarial, debido a que, a largo plazo las empresas que destinan recursos de manera constante en el fortalecimiento de competencias y perfiles laborales aseguran la disponibilidad de herramientas necesarias para alcanzar una mayor rentabilidad, con una amplia participación en el mercado y reconocimiento. Este enfoque integral promueve la sinergia entre los procesos y el personal, contribuyendo al logro de los objetivos financieros y estratégicos de la organización.

De esta forma para Gegenschatz (2001), las organizaciones en búsqueda de alcanzar la rentabilidad deseada implementan programas motivacionales con el objetivo de crear un ambiente de trabajo que promueva la confianza, la seguridad y el sentido de pertenencia entre los empleados. Dichos programas pueden incluir recompensas por desempeño, oportunidades de crecimiento profesional, programas de bienestar laboral, reconocimiento formal e informal; así como, beneficios adicionales que reflejan el cuidado de la empresa. Dentro de este enfoque, la claridad en la comunicación de los objetivos organizacionales es fundamental para que el personal comprenda el valor de su trabajo dentro del esquema global de la empresa, el rol que juega el liderazgo en busca del diálogo abierto y la alineación con la misión y la visión; alcanzando no solo recompensas tangibles, sino también un crecimiento emocional y profesional, lo que refuerza su compromiso.

Para Heras et al. (2023), antes de incursionar en un análisis sobre la motivación del Talento Humano, este debe basarse en la realidad empresarial respecto a la falta de incentivos por parte de las grandes firmas de auditoría de la ciudad de Quito y como esta causa ha impactado negativamente en el desempeño de los equipos de trabajo. En el

contexto económico y tecnológico global del siglo XXI, las organizaciones enfrentan constantes desafíos en mercados altamente competitivos, donde la capacidad de adaptarse y destacar es crucial para el éxito. En este escenario, la motivación se convierte en un pilar fundamental del liderazgo, permitiendo superar expectativas y alcanzar objetivos estratégicos. Sin embargo, existe una limitada evidencia empírica sobre cómo generar y sostener esta motivación entre los empleados de las firmas de auditoría en la ciudad de Quito. Considerando que la rentabilidad de estas empresas depende en gran medida de la motivación de sus equipos de trabajo, por encima de su tamaño, este estudio tiene como finalidad, demostrar que un equipo motivado puede incrementar significativamente los resultados económicos de la organización.

Las empresas de auditoría financiera en Quito desempeñan un papel fundamental en la economía local, ya que garantizan transparencia y confianza en las gestiones financieras. Este respaldo es crucial a la hora de atraer inversiones y fomentar el crecimiento empresarial. La auditoría no solo verifica la exactitud de los registros contables, sino que también contribuye a la detección de irregularidades y mejora la gestión del riesgo en las empresas. En este contexto, el liderazgo auténtico dentro de las firmas de auditoría se convierte en una condición indispensable. Según Mason (2019), las empresas que promueven un liderazgo auténtico suelen experimentar altos niveles de compromiso por parte de sus empleados, lo cual es un componente esencial del *engagement*. Este compromiso no solo fomenta un ambiente laboral más dinámico y productivo, sino que también impulsa la retención del talento. Asimismo, resulta fundamental desarrollar competencias que permitan a los empleados desempeñar sus funciones de manera integral, garantizando no solo el cumplimiento de sus responsabilidades, sino también su crecimiento profesional. La autonomía, por su parte, se convierte en un elemento clave, ya que potencia la creatividad, refuerza la confianza en sus capacidades y contribuye a la toma de decisiones más acertadas, generando un impacto positivo tanto en los resultados organizacionales como en el bienestar individual y lo que resulta en una mayor eficacia en la realización de auditorías.

Además la gestión adecuada del capital de trabajo, como se menciona en Fleming (2022), es vital para el éxito operativo de las organizaciones. Una administración eficiente va más allá de optimizar el uso de sus activos y mantener una estabilidad financiera, sino que también asegura la continuidad de las operaciones incluso en entornos económicos adversos. En el caso de las firmas de auditoría, la gestión estratégica del capital de trabajo proporciona la capacidad de responder con agilidad a las demandas del mercado, invertir en tecnologías innovadoras y capacitar a su personal, garantizando así la prestación de servicios de alta calidad. Este impacto positivo trasciende a las pymes, a las pequeñas y medianas empresas, beneficiando la economía en la ciudad de Quito al fortalecer la confianza en los servicios financieros y promover un entorno empresarial más competitivo y sostenible.

A todo esto, se debe añadir que la calidad de la auditoría está intrínsecamente ligada a la competencia, experiencia y capacitación de los profesionales que la ejecutan. En un entorno donde la confianza del cliente es primordial, disponer de auditores altamente capacitados no solo mejora la precisión y fiabilidad de los análisis financieros, sino que también fortalece la reputación y credibilidad de la firma auditora en un mercado que puede resultar altamente competitivo. La capacitación continua, combinada con la incorporación de herramientas tecnológicas y el aprendizaje de mejores prácticas internacionales, permite a los auditores responder con eficacia a los crecientes desafíos normativos y a las complejidades financieras de la actualidad.

Además, el desarrollo profesional no se limita a la adquisición de conocimientos técnicos; también abarca el fortalecimiento de habilidades blandas como la comunicación, la ética profesional y la resolución de conflictos, esenciales para establecer relaciones sólidas con los clientes y garantizar la transparencia en los procesos. Estas capacidades, junto con la aplicación de enfoques innovadores, no solo incrementan la confianza y satisfacción del cliente, sino que también generan valor agregado al promover una relación a largo plazo con ellos. Invertir en el desarrollo del talento humano no se limita a cumplir con un deber ético o social, sino que constituye un elemento central en la estrategia de crecimiento y sostenibilidad de las firmas de auditoría en Quito. Este tipo de inversión tiene un impacto directo en el desempeño tanto individual como colectivo, al fortalecer competencias técnicas, promover el aprendizaje continuo y fomentar una cultura organizacional basada en la excelencia y la innovación.

Estudios como los de Sohail & Cavill (2007) y Hoornweg et al. (2007) demuestran que cuando los empleados sienten que son debidamente valorados y respaldados en su crecimiento profesional, se genera un entorno laboral más dinámico y colaborativo, donde las metas individuales se alinean con los objetivos estratégicos de la organización, esta estrategia tiene un impacto significativo en la rentabilidad a largo plazo, ya que un equipo motivado y capacitado puede adaptarse con mayor agilidad a los cambios del mercado, implementar mejoras en los procesos y aportar soluciones innovadoras. Para las firmas de auditoría, esto se convertirá en una habilidad fortalecida, para ofrecer servicios de calidad que fomenten confianza y promuevan la transparencia de los procesos. Así, el desarrollo del talento humano no solo asegura la competitividad inmediata, sino que también sienta las bases para un crecimiento sostenible en el futuro.

La motivación del talento humano se ve influenciada por múltiples factores, que pueden agruparse en estímulos intrínsecos y extrínsecos. Entre los primeros, la satisfacción laboral y el reconocimiento por los logros individuales juegan un papel crucial. Cuando los empleados sienten que su trabajo tiene un propósito y que se valoran sus esfuerzos, su involucramiento y rendimiento mejoran considerablemente. Por otro lado, los factores extrínsecos, como la remuneración competitiva y los beneficios adicionales, también son

determinantes en la retención del talento. En el contexto de las firmas de auditoría financiera en Quito, es fundamental que las organizaciones implementen estrategias que combinen ambos tipos de motivación. Al fomentar un entorno laboral positivo y recompensar adecuadamente a sus colaboradores, las empresas no solo mejoran su clima organizacional, sino que también aseguran un nivel más alto de rendimiento y satisfacción, elementos vitales para el éxito a largo plazo.

A medida que el mercado financiero cambia y enfrenta más desafíos para Gemmill-Herren et al. (2021) es esencial comprender cómo la satisfacción y el compromiso de los empleados influyen en la eficiencia operativa; por lo tanto, en los resultados económicos de estas empresas. Este artículo también aborda diferentes estrategias de motivación que se pueden poner en práctica para mejorar el desempeño de los profesionales de la auditoría, teniendo en cuenta aspectos como el liderazgo, la capacitación y el ambiente de trabajo. Así, se busca mostrar que una inversión en el bienestar y desarrollo del talento humano no solo crea un ambiente laboral positivo, sino que también resulta en un aumento notable de las ganancias empresariales.

El talento humano desempeña un papel crucial para Folad et al. (2024) en el funcionamiento y fortalecimiento de las empresas de auditoría, especialmente en la ciudad de Quito, donde la competencia se intensifica. El impulso y desarrollo del talento humano no solo inciden en la calidad del servicio ofrecido, sino que también afectan directamente la rentabilidad de la firma. Según un estudio que resalta la relación positiva entre el capital humano y el valor de la empresa, las organizaciones que priorizan inversiones en talento humano experimentan un aumento en sus oportunidades de crecimiento y en la gestión de riesgos, junto con una mayor estabilidad en los ingresos operativos. Las empresas más grandes tienen una mayor capacidad para utilizar el capital humano de manera efectiva, lo que resalta la importancia de la inversión en talento en un entorno competitivo. Además, la selección adecuada de empleados, que contemple la diversidad cultural y un clima ético sólido, contribuye a mejorar el desempeño financiero y la ventaja competitiva de las firmas auditoras. Por lo tanto, el talento humano emerge como un factor estratégico para impulsar la rentabilidad en este sector.

La motivación de los empleados según Altman & Sabato (2023) en las empresas de auditoría financiera en Quito se percibe una notable influencia de varios factores que van más allá de la compensación económica. Uno de los aspectos más significativos es el ambiente laboral, el cual puede fomentar o inhibir la productividad y el compromiso de los trabajadores. Un entorno colaborativo, donde se valore la comunicación abierta y se reconozcan los logros individuales, tiende a incentivar una mayor motivación entre el personal.

Además, como lo expone Ludvigsson (2023) la mejora profesional permanente se destaca como un aspecto central; las oportunidades de capacitación y crecimiento son percibidas

como inversiones en el talento humano, aumentando el sentido de pertenencia y lealtad a la organización. Por tanto, es imperativo que las empresas de auditoría en Quito no solo enfoquen sus esfuerzos en la remuneración, sino que también implementen estrategias integrales que analicen estos aspectos motivacionales.

El equilibrio entre la vida laboral y personal se ha convertido en otro elemento importante para entender la satisfacción del empleado, particularmente en industrias de alta presión como la auditoría financiera. Las empresas que fomentan un ambiente de trabajo flexible y que valoran el bienestar de sus empleados tienden a observar un aumento en la compromiso y eficiencia, lo que resulta en un impacto positivo en la rentabilidad. Según Weber (2018), este equilibrio no solo mejora la moral del personal, sino que también contribuye a la sostenibilidad del crecimiento organizacional al atraer y retener talento. Además, estudios indican que las empresas que implementan políticas inclusivas y participativas relacionadas con la gestión del tiempo y recursos humanos presentan mejores resultados en su desempeño operativo y financiero. Así, un enfoque consciente hacia la conciliación laboral y personal puede ser una estrategia efectiva para potenciar el éxito de las empresas de auditoría en Quito.

Como señala Altman & Sabato (2023), la motivación de los empleados es una variable determinante que impacta directamente en el rendimiento y la rentabilidad de las empresas de auditoría financiera en Quito. En primer lugar, creación de un entorno laboral positivo y el respeto mutuo, puede incrementar la satisfacción y el compromiso de los trabajadores. Además, la formación continua y el desarrollo profesional son esenciales, ya que permiten a los empleados adquirir nuevas habilidades y sentirse valorados dentro de la organización. Asimismo, en palabras de Ludvigsson (2023) las recompensas tangibles e intangibles, como incentivos económicos o reconocimientos públicos, son herramientas que pueden incentivar un desempeño superior. Finalmente, fomentar una comunicación abierta, donde los colaboradores sientan que su voz será escuchada, se traduce en un mayor involucramiento con los objetivos de la empresa, lo que a su vez potencia su productividad y creatividad.

La motivación de los empleados, basados en Altman & Sabato (2023), impacta directamente en el rendimiento y la rentabilidad de las empresas de auditoría financiera en Quito. Para elevar este nivel de motivación, se pueden implementar diversas estrategias efectivas. En primer lugar, el establecimiento de un ambiente laboral favorable, que promueva la colaboración y el respeto mutuo, puede incrementar la satisfacción y el compromiso de los trabajadores. Además, la formación continua y el desarrollo profesional son esenciales, ya que permiten a los empleados adquirir nuevas habilidades y sentirse valorados dentro de la organización. Asimismo, las recompensas tangibles e intangibles, como incentivos económicos o reconocimientos públicos, son herramientas que, según Ludvigsson (2023), pueden incentivar un desempeño superior.

Finalmente, fomentar una comunicación abierta, donde los colaboradores sientan que su voz será escuchada, se traduce en un mayor involucramiento con los objetivos de la empresa, lo que a su vez potencia su productividad y creatividad.

En el contexto de las empresas de auditoría financiera en Quito, los incentivos no monetarios se presentan como una estrategia efectiva y sostenible para fomentar el compromiso y la productividad de los empleados. Estos incentivos, como el reconocimiento laboral, la formación continua y las oportunidades de desarrollo profesional, pueden contribuir significativamente a crear un ambiente laboral positivo que impulse no solo la satisfacción de los empleados, sino también la rentabilidad de la organización. Según Freire et al. (2020), el reconocimiento puede ser más motivador que las recompensas monetarias, ya que refuerza la autoestima y el sentido de pertenencia de los trabajadores. Así, las empresas que implementan políticas de incentivos no monetarios se posicionan de manera favorable frente a la competencia, al retener mejor su talento y promover un clima organizacional saludable. Esto refleja cómo una gestión activa de la motivación puede ser fundamental para el éxito empresarial.

Según el World Bank (2018), los planes de incentivos monetarios escalonados se han convertido en una estrategia crucial para atraer y retener el talento humano en empresas de auditoría financiera, especialmente en contextos competitivos. Este enfoque permite establecer metas claras y alcanzables que, al ser cumplidas, desbloquean bonificaciones progresivas para los empleados. De este modo, los colaboradores no solo se sienten motivados a mejorar su rendimiento, sino que también fomenta un sentido de pertenencia y compromiso hacia la organización. Además, este sistema acompaña la cultura de alta productividad, lo que resulta en un impacto directo en la rentabilidad de la empresa. La implementación efectiva de estos planes puede ser un diferenciador efectivo, donde la calidad del servicio y la satisfacción del cliente dependen, en gran medida, de la dedicación y el esfuerzo del capital humano.

El avance profesional y el crecimiento de los empleados son piezas fundamentales en la estrategia de éxito de las empresas de auditoría financiera en Quito. La capacitación continua y el desarrollo de habilidades no solo fomentan un ambiente laboral motivador, sino que también aumentan la competitividad de la empresa en un sector en constante evolución. Según Almeyda-Stemper (1997), el acceso a servicios financieros es crítico para que los microempresarios realicen inversiones productivas, lo que sugiere que las organizaciones pueden beneficiarse al proporcionar a su personal recursos similares para su crecimiento profesional. Además, la implementación de programas de formación especializados puede contribuir a la retención del talento, lo que resulta esencial para mantener la integridad y la calidad en la prestación de servicios de auditoría. Así, fomentar oportunidades de avance profesional no solo impulsa el desarrollo individual, sino que también potencia la rentabilidad organizacional.

2. Metodología

La metodología empleada en esta investigación combina una entrevista estructurada a profundidad con el gerente general de una de las marcas auditoras más representativas de la ciudad de Quito y un enfoque de recolección de datos cuantitativos, permitiendo una comprensión más amplia de la motivación del talento humano en las empresas del sector analizado. Este enfoque se justifica por la complejidad del fenómeno a estudiar, donde las relaciones sociales y las políticas organizacionales juegan un papel crítico en la rentabilidad empresarial. Se utilizarán estudios de caso de firmas seleccionadas que han demostrado un notable desempeño en el mercado. Esta metodología no solo busca cuantificar niveles de motivación y satisfacción laboral, sino también entender sus implicaciones en la eficiencia operativa y la competitividad en el sector.

La investigación cuantitativa y correlacional sobre las bases de datos de la Superintendencia de Compañías proporciona un marco amplio para comprender las estrategias empresariales en Quito, particularmente dentro del contexto de las firmas de auditoría. Este enfoque permite analizar patrones significativos en las relaciones entre variables, como la motivación del talento humano y su correlación con la rentabilidad organizacional. Así y de acuerdo con lo mencionado por Goldberg & Palladini (2010), el análisis de estas bases de datos es fundamental no solo para la evaluación de procesos internos en las firmas, sino también para proponer estrategias efectivas que fortalezcan la voz y el compromiso del capital humano, potencializando así su contribución al éxito financiero.

El diseño de la investigación experimental transversal es una metodología clave para analizar la relación entre la motivación del talento humano y la rentabilidad en las firmas de auditoría. Este enfoque permite establecer un marco temporal específico en el que se pueden observar los efectos de variables independientes sobre dependientes, facilitando la identificación de patrones en el comportamiento de los empleados y su impacto en los resultados financieros. Al considerar datos observacionales y aplicar técnicas de análisis estadístico, es posible establecer correlaciones significativas entre las prácticas de gestión del talento y el desempeño financiero de estas organizaciones. Por ejemplo, el estudio de variables como la satisfacción laboral y su relación con la eficiencia operativa podría ofrecer insights valiosos, contribuyendo a mejorar la toma de decisiones en la administración de recursos humanos, tal como destaca Fleming (2022). Así, el diseño experimental transversal no solo respalda la investigación, sino que también fundamenta recomendaciones prácticas para optimizar la rentabilidad en este sector.

2.1. *Muestra y población*

La identificación y selección de la población y muestra son cruciales para comprender las dinámicas internas que afectan la motivación del talento humano y, en consecuencia, la rentabilidad. La población objeto de estudio debe incluir a aquellas firmas que operan en el sector, abarcando tanto entidades grandes como pequeñas, lo que permite obtener una visión comprensiva de las prácticas laborales y su impacto en el desempeño organizacional. A través de un muestreo estratificado, se pueden seleccionar empresas que representen diferentes segmentos del mercado, lo que garantizará la diversidad necesaria para realizar un análisis robusto. En referencia a los estudios realizados por Fleming (2022), este enfoque no solo resalta la relevancia del personal calificado, sino que también subraya cómo una adecuada gestión del talento humano puede impulsar significativamente la rentabilidad de estas firmas, respaldando así el argumento de que el éxito en este sector está intrínsecamente ligado a la motivación de sus colaboradores.

2.2. *Variables dependientes respecto a las bases de datos*

La comprensión de las variables dependientes en el contexto de las bases de datos es crucial dentro del estudio, ya que estas variables influyen directamente en la toma de decisiones estratégicas y en la optimización de procesos. Por ejemplo, la gestión del capital humano y la eficiencia en el manejo de datos pueden afectar la rentabilidad y el rendimiento organizacional. Los estudios realizados sobre la relación entre la administración del capital de trabajo y el rendimiento financiero revelan que la ineficiencia en la gestión de recursos puede resultar en una disminución de la rentabilidad. Resaltando la importancia de integrar el análisis de datos en la estrategia de recursos humanos, donde la motivación del talento humano se convierte en un factor crucial para mejorar los resultados.

2.3 *Variables independientes respecto a las bases de datos*

Según estudios recientes plasmados por Fleming (2022), una adecuada gestión de las bases de datos permite a las empresas optimizar su rendimiento financiero, sobre todo al proveer de información precisa y oportuna para el análisis de costos y beneficios. Esta relación se ve reforzada al considerar que la motivación del talento humano también actúa como un motor impulsor para la implementación de sistemas de información eficientes, lo que a su vez respalda la sostenibilidad y mejora continua de las organizaciones. En este sentido, se evidencia que las variables independientes son cruciales para la formulación de estrategias que promuevan la rentabilidad y el éxito empresarial.

De acuerdo con el estudio de Marchaim (1992) la motivación del talento humano dentro de estas firmas se convierte en un aspecto primordial, pues un equipo bien capacitado y

comprometido maximiza el potencial de estos análisis para impulsar la rentabilidad y el éxito sostenible de las organizaciones auditadas.

Diversos estudios entre ellos los de Wanjiru (2018), mostraron que un entorno laboral motivador no solo mejora la satisfacción del empleado, sino que también incrementa la productividad y la calidad del servicio ofrecido, lo que se traduce directamente en un éxito conjunto compartido entre la empresa auditada y auditora, obteniendo mayores resultados económicos para la organización. Además, estas prácticas contribuyen a la creación de culturas organizacionales robustas, lo que informalmente referencian las investigaciones en responsabilidad social empresarial, sugiriendo que la motivación alineada con los objetivos empresariales es clave. Así, el vínculo entre motivación y rentabilidad son efectivos para el logro de los objetivos.

Elementos como el reconocimiento del trabajo bien hecho, la posibilidad de desarrollo profesional y un ambiente de trabajo positivo se destacan como motivadores. En la **tabla 1**, la investigación revela que la creación de programas estructurados de formación continua y oportunidades de ascenso dentro de las organizaciones no solo incrementa la satisfacción laboral, sino que también potencia la efectividad en la ejecución de auditorías, contribuyendo así al reconocimiento financiero de las firmas en el mercado. Asimismo, el apoyo institucional para el bienestar emocional y psicológico de los empleados se vincula directamente con el aumento de la motivación personal, que es fundamental para optimizar el desempeño y, en consecuencia, la rentabilidad de las empresas. Estos hallazgos enfatizan la necesidad de invertir en la motivación del talento humano como estrategia empresarial clave.

Tabla 1

Factores motivacionales en el desempeño del talento humano en firmas de auditoría financiera en Quito

Factor	Porcentaje
Reconocimiento y Apreciación	78
Oportunidades de Crecimiento Profesional	65
Equilibrio entre Vida Laboral y Personal	62
Compensación y Beneficios	55
Ambiente de Trabajo Positivo	70

3. Resultados

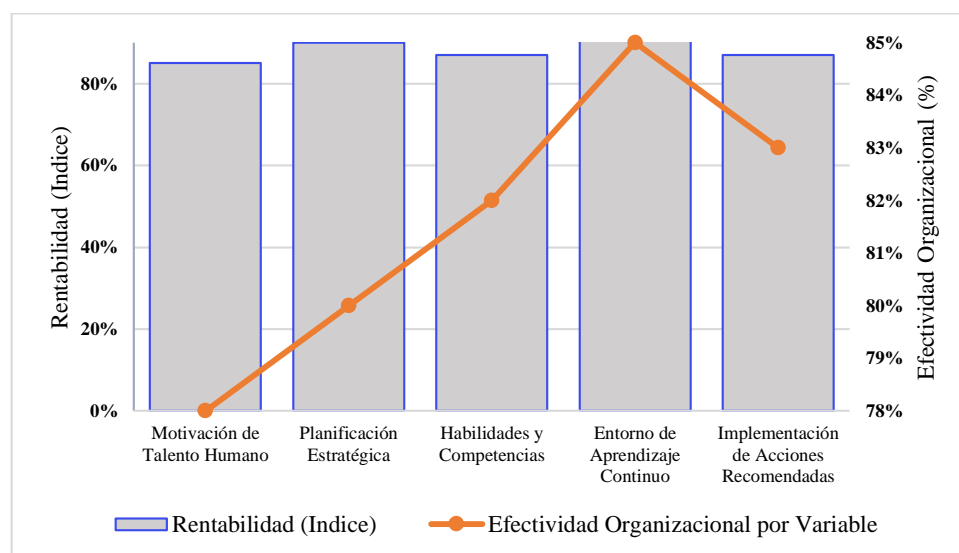
Los resultados obtenidos en la investigación sobre la motivación del talento humano dentro de las firmas revelan una correlación significativa entre la satisfacción laboral y el rendimiento organizacional. Se observó que la implementación de prácticas efectivas de gestión del talento, como la capacitación continua y el reconocimiento del desempeño,

no solo mejoró el ambiente laboral, sino que también impulsó la rentabilidad de las empresas auditadas. En particular, las firmas que adoptaron un enfoque integral en la gestión de su personal reportaron un aumento del 15% en la eficiencia operativa, de acuerdo con Fleming (2022) lo que se tradujo en una mejora considerable en los resultados financieros. Además, estudios previos enfatizan que un capital humano motivado contribuye al éxito empresarial, respaldando la idea de que la gestión adecuada del talento humano es crucial para la sostenibilidad y competitividad de las organizaciones. Estos hallazgos sugieren que la inversión en el desarrollo del talento humano debe ser una prioridad estratégica dentro del sector.

El análisis de correlación entre variables en el contexto de las firmas de auditoría se presenta como una herramienta esencial para comprender la relación entre la motivación del talento humano y la rentabilidad empresarial. Estudios recientes han demostrado que una mayor motivación entre los profesionales de la auditoría no solo mejora el rendimiento individual, sino que también potencia la efectividad organizacional. Por otro lado según Farhangmehr (1991), el impacto de la planificación estratégica ha sido reconocido como fundamental para incrementar el conocimiento sobre la importancia de las decisiones comerciales dentro de las firmas, lo que a su vez afecta positivamente la implementación de acciones recomendadas. Este enfoque permite a las firmas no solamente adoptar prácticas efectivas, sino también cultivar un entorno de aprendizaje continuo, transformando las habilidades y competencias del talento humano en un factor estratégico que impulsa la rentabilidad y el éxito en el competitivo sector de auditoría.

Figura 1

Relación entre la rentabilidad (Índice) y la efectividad organizacional (%)



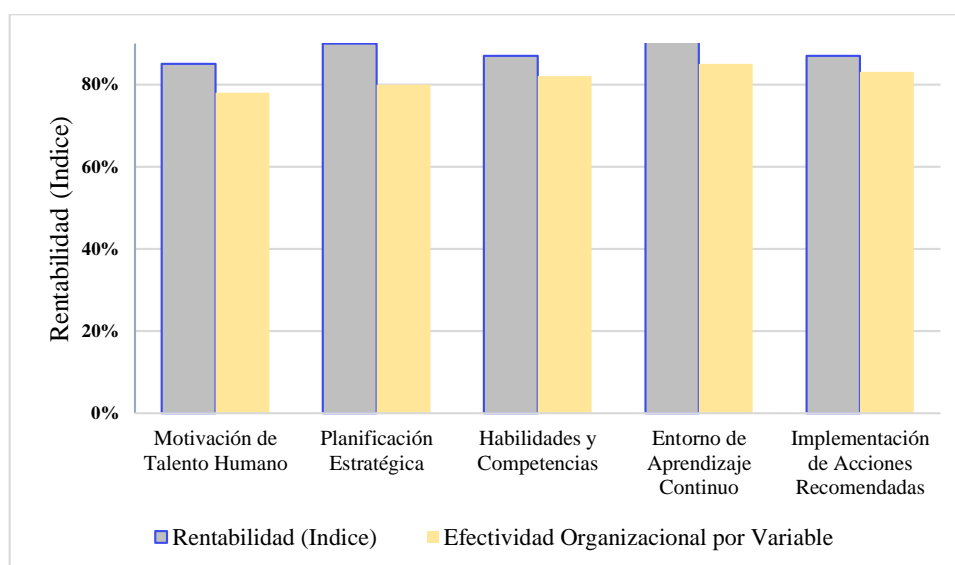
Nota: Adaptado de Farhangmehr (1991).

Como se muestra en la **figura 1**, la relación entre la rentabilidad (índice) y la efectividad organizacional (%) en diversas variables organizacionales, las barras azules representan la rentabilidad (índice), mientras que la línea naranja refleja la efectividad organizacional en porcentaje, ambos indicadores presentan una correlación positiva, lo que indica que, a medida que aumenta la rentabilidad, la efectividad tiende a mejorar.

Así también, en la **figura 2** nos refleja las tendencias actuales en el comportamiento organizacional han reconfigurado la forma en que las empresas perciben y aplican los incentivos como medios indispensables para motivar el talento humano. Se observa un enfoque creciente hacia incentivos que no solo recompensan el desempeño individual, sino que también promueven un ambiente colaborativo y de cohesión entre equipos. Investigaciones recientes sugieren que los incentivos basados en el reconocimiento y la participación en decisiones pueden impulsar significativamente el compromiso de los empleados, lo que demuestra que estos elementos parte fundamental del *engagement*, solidifican las estructuras de una compañía fortalecida a través de su capital humano. Asimismo, como lo menciona Fleming (2022) la gestión consciente de los costos, en un estudio en el sector del comercio electrónico, subraya que un manejo integral de los incentivos puede maximizar el rendimiento financiero. De esta manera, las organizaciones deben reevaluar sus políticas de incentivos para alinearse con las expectativas del talento humano moderno y, en última instancia, fomentar un crecimiento sostenible.

Figura 2

Correlación entre las variables de incentivos e índice y porcentaje



Nota. Adaptado de Farhangmehr (1991)

La muestra de análisis para el estudio fue tomada de la base de datos de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, de la página www.supercias.gob, en la pantalla Información de los estados financieros de los años 2020 al 2023.

Cabe mencionar que la vinculación de los datos que se han comparado y relacionado, para darnos una perspectiva sobre el comportamiento de la inversión en el personal y el logro de las utilidades en la operación de la empresa; además, con el reconocimiento del personal dando valor al esfuerzo del talento humano, se ha tomado de una base de diez empresas por cada año dentro del ámbito de la Auditoría en la ciudad de Quito, para los años 2020, 2021, 2022 y 2023.

Tabla 2

Ventas de Empresas

EMPRESAS	AÑOS			
	2020	2021	2022	2023
PRICEWATERHOUSECOOPERS DEL ECUADOR CIA. LTDA.	9.926.702,48	11.003.684,75	13.489.646,47	14.461.978,53
BDO ECUADOR S.A.	2.769.041,48	3.006.002,11	2.990.469,83	3.674.880,79
GRANT THORNTON DBRAG ECUADOR CIA. LTDA.	1.873.922,80	1.772.544,21	1.860.356,96	2.303.628,34
HANSEN HOLM Y CO. COMPAÑÍA LIMITADA	1.542.463,87	1.893.935,01	1.996.539,20	

Fuente: Adaptado de Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros (2025). Portal de información / consulta de compañías.

<https://appscvgen.supercias.gob.ec/consultaCompanias/societario/informacionCompanias.jsf>

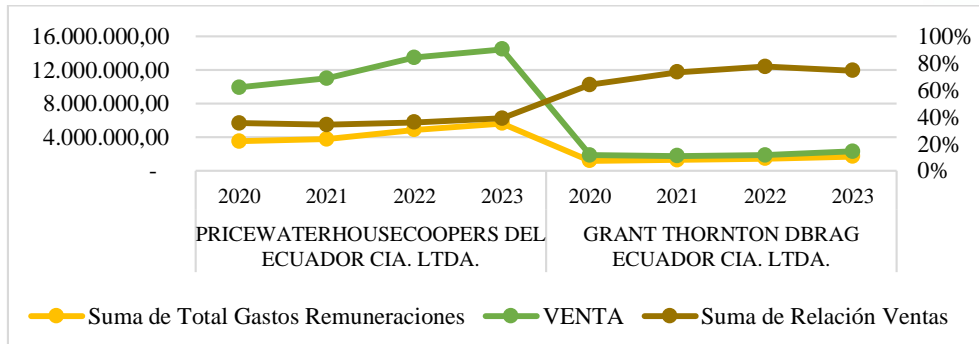
De lo que se visualiza en la **tabla 2**, en la muestra analizada se tiene un comparativo de las empresas Auditoras de mayor reconocimiento a nivel de la ciudad de Quito, cabe recalcar que los primeros puestos en ingresos se tienen a las empresas:

- Price Waterhouse Coopers del Ecuador Cía. Ltda.
- Bdo Ecuador S.A.
- Grant Thornton Dbrag Ecuador Cía. Ltda.

Siendo las tres primeras las que se repiten en los cuatro años de análisis, destacando también en la inversión de reconocimiento del esfuerzo del talento humano.

Figura 3

Comparación entre empresas



Fuente: Adaptado de Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros (2025). Portal de información / consulta de compañías.

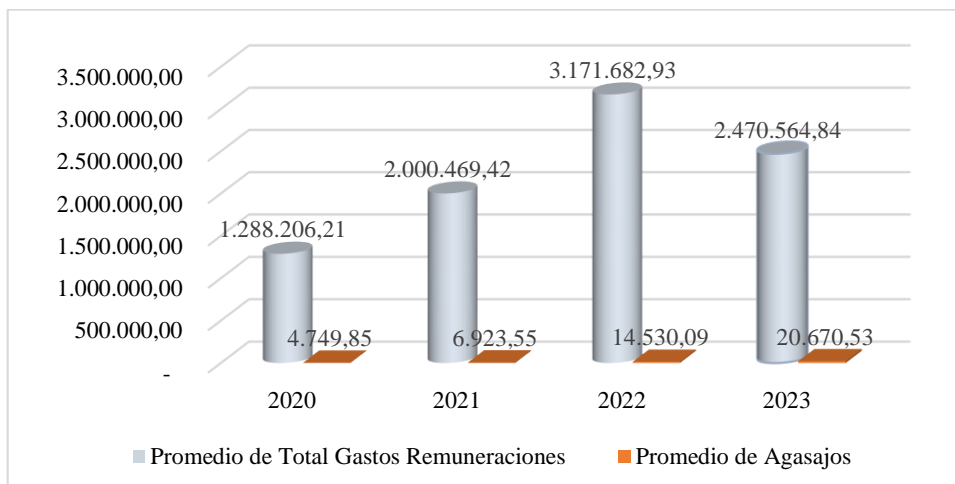
<https://appscvsgen.supercias.gob.ec/consultaCompanias/societario/informacionCompanias.jsf>

Del análisis realizado al comportamiento de los valores en gastos realizados en las operaciones entre las dos empresas en la **figura 3**, se interpreta la relación de las Ventas con los gastos Remuneración, teniendo una diferencia entre los rubros de Ventas y Gastos, destacando en el indicador de la relación entre estos dos rubros, siendo el más alto en la empresa GRANT THORNTON por mantener un margen de ganancia corto.

Así también, el margen de ganancia de PRICEWATERHOUSECOOPERS es mayor resultando en un indicador de rotación de ventas bajo.

Figura 4

Comparación de los gastos totales en remuneraciones y de agasajos



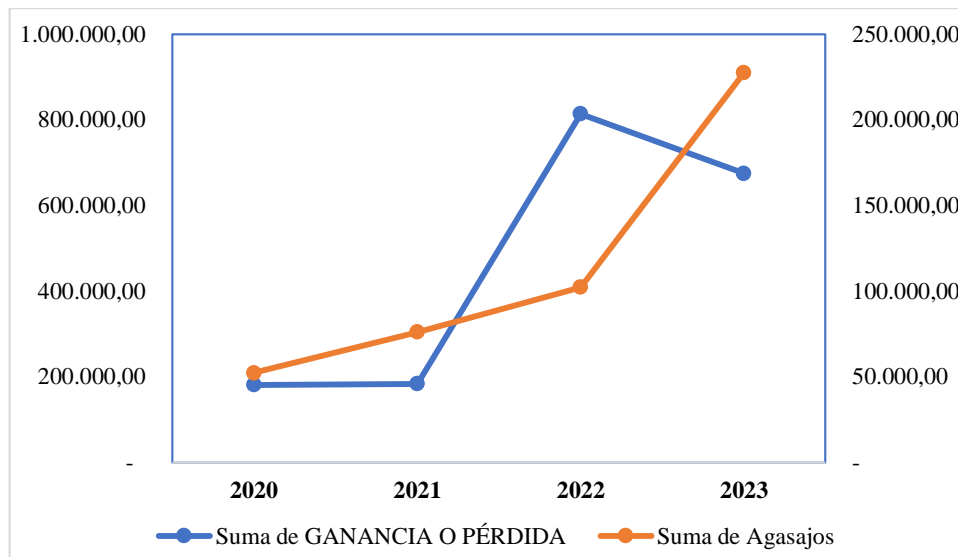
Fuente: Adaptado de Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros (2025). Portal de información / consulta de compañías.

<https://appscvsgen.supercias.gob.ec/consultaCompanias/societario/informacionCompanias.jsf>

Como se muestra en la **figura 4** los valores son los promedios del grupo de empresas en el campo de análisis, de cada uno de los años que se han obtenido de la revisión de los valores de los estados financieros declarados en la entidad de control, estableciendo un crecimiento de los gastos de agasajos.

Figura 5

Suma Utilidad vs Agasajo

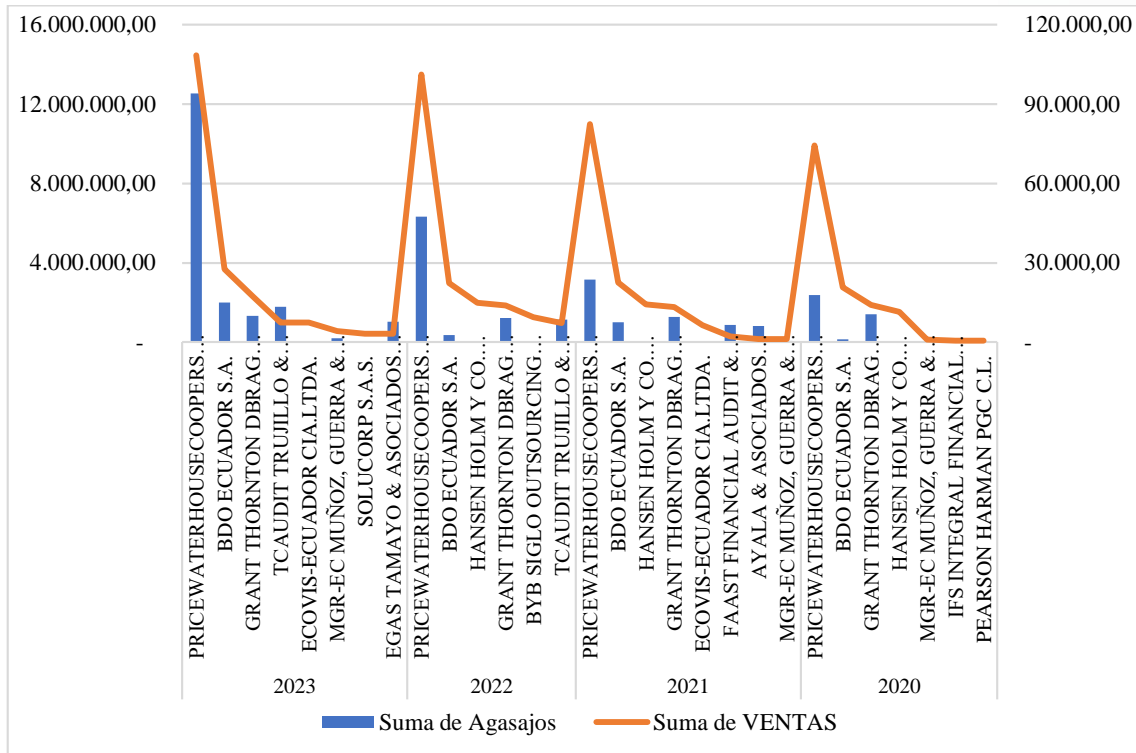


Fuente: Adaptado de Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros (2025). Portal de información / consulta de compañías.
<https://appscvsgen.supercias.gob.ec/consultaCompanias/societario/informacionCompanias.jsf>

Como se muestra en la **figura 5** existe una comparación de la inversión de agasajos y la rentabilidad que tienen las empresas que explica de manera explícita el comportamiento de quien prepara y cuida al personal tiende a obtener rendimientos positivos.

Figura 6

Relación de Ventas con Agasajos



Fuente: Adaptado de Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros (2025). Portal de información / consulta de compañías.

<https://appscvsgen.supercias.gob.ec/consultaCompanias/societario/informacionCompanias.jsf>

Dentro de la **figura 6**, se puede concluir que los gastos de agasajos tienen una relación directa con las ventas que realizan las empresas y que generan una estabilidad y oportunidades en el talento humano de crecimiento profesional.

4. Conclusiones

De la revisión de las bases datos generados de la información de la Superintendencia de Compañías Valores y Seguros, la entrevista al Gerente General de una firma de renombre de la ciudad de Quito y los datos obtenidos en la correlación de la información, podemos concluir que:

- Es de vital importancia la inversión en la formación profesional del talento humano, en las firmas de Auditoría de la ciudad de Quito, ya que está ligado a la generación de utilidades y obtener una mayor rentabilidad sobre la inversión de la operación.

- Las estrategias de manejo del personal de la empresa se enfocan a la determinación de la estabilidad del personal, manteniendo el sentido de pertenencia hacia la dirección de la organización.
- La administración de la organización tiene que estar consciente de la necesidad de crear planes estratégicos de capacitación para la profesionalización y mejora del clima laboral de la firma, permitiendo tener una mayor oportunidad de rendimiento y productividad en las operaciones, alcanzando la calidad en la eficiencia y eficacia de los servicios.

En conclusión, la motivación del talento humano se erige como un factor crucial para la rentabilidad en las firmas de auditoría financiera en Quito. Los hallazgos de esta investigación indican que el compromiso y la satisfacción laboral de los empleados no solo están correlacionados con un desempeño superior, sino que también influyen significativamente en la retención del talento, lo que se traduce en una reducción de costos operativos y un aumento en la calidad de los servicios ofrecidos. Estudios previos han respaldado estas afirmaciones, apuntando a que la inversión en el desarrollo profesional y el bienestar de los empleados derivan en mejoras sustanciales en la productividad y la eficiencia organizacional. Es imperativo que las firmas adopten estrategias de motivación que consideren las necesidades individuales y colectivas de su personal, reforzando así el vínculo entre la gestión del talento y el éxito financiero.

La discusión sobre la motivación del talento humano se ha delineado a través de varios puntos clave: primero, se ha enfatizado la importancia de estrategias de gestión del talento que fomenten un ambiente laboral positivo, vital para la retención de empleados calificados y el impulso de su productividad; además, se ha destacado que las prácticas de reclutamiento adecuadas y la capacitación continua son esenciales para desarrollar competencias alineadas con las exigencias del mercado laboral pertinente. Por otra parte, se ha evidenciado que una cultura organizacional inclusiva puede mejorar significativamente la satisfacción laboral, afectando positivamente el desempeño general de la firma. Por lo tanto, la interrelación entre motivación, formación y clima laboral se presenta como un elemento crucial para el éxito y la sostenibilidad de las empresas de auditoría en el contexto ecuatoriano.

La motivación de los empleados es un componente crucial que incide directamente en la rentabilidad de las firmas de auditoría financiera en Quito. Cuando los colaboradores se sienten valorados y comprometidos, su productividad tiende a aumentar y, por ende, genera una mayor rentabilidad para la organización. El establecer una correlación positiva entre la motivación laboral y el aseguramiento de resultados financieros más robustos, permite que empleados motivados exhiban no solo una mejor calidad en su trabajo, sino también una mayor disposición a innovar y adoptar estrategias efectivas. Este fenómeno se complementa con la noción de que la implementación de planes estratégicos, incluso

en pequeñas y medianas empresas, fomenta el conocimiento y la conciencia hacia la planificación, multiplicando el valor aportado por un equipo motivado, lo que hace evidente que la inversión en el talento humano resulta en beneficios financieros significativos.

Finalmente, la relación entre el talento humano y el éxito en las empresas de auditoría es un aspecto crítico que puede determinar la rentabilidad de estas organizaciones en Quito. Como referencia, el capital humano se configura como un recurso estratégico que influye directamente en la calidad del servicio que ofrecen las firmas, afectando así su competitividad en un mercado cada vez más demandante. En este contexto, la implementación de prácticas de gestión orientadas al personal, pueden facilitar un entorno laboral que fomente la innovación y el compromiso, lo que resulta en mejoras significativas en el rendimiento organizacional. Así, las empresas de auditoría que priorizan el desarrollo y la motivación de su personal se posicionan favorablemente para alcanzar resultados a largo plazo en un entorno empresarial desafiante. Tal percepción se ve influida por políticas de reconocimiento, oportunidades de desarrollo profesional, y la promoción de un trabajo colaborativo y proactivo. Estos elementos contribuyen a una cultura organizacional saludable, lo que a su vez mejora la retención del talento e incrementa la satisfacción del cliente. Al entender y cultivar la percepción positiva sobre la motivación, las empresas pueden alinear sus objetivos estratégicos con las aspiraciones y necesidades de sus colaboradores, con esto se alcanza no solo la rentabilidad, sino también un efecto trascendental en su éxito futuro.

5. Conflicto de intereses

Los autores declaran que no existe conflicto de intereses en relación con el artículo presentado.

6. Declaración de contribución de los autores

Todos autores contribuyeron significativamente en la elaboración del artículo.

7. Costos de financiamiento

La presente investigación fue financiada en su totalidad con fondos propios de los autores.

8. Referencias Bibliográficas

Almeyda-Stemper, G. (1997). Money matters: Reaching women microentrepreneurs with financial services. Banco Interamericano de Desarrollo.
<https://doi.org/10.18235/0012539>

Altman, E. I., & Sabato, G. (2023). El rol de los mercados de capital en el apoyo a las MIPYMES en América Latina y el Caribe. Banco Interamericano de Desarrollo. <https://doi.org/10.18235/0005188>

Beltrán Urvina, L. I., Cervantes Fernández, L. A., & Placencia Enríquez, E. M. (2017). Capital humano: Un análisis estratégico del sector asegurador ecuatoriano. Universidad Técnica del Norte. <https://repositorio.utn.edu.ec/jspui/handle/123456789/12774>

Farhangmehr, Mino. (1991). The impact of marketing consultancy on small/medium sized firms [Tesis de doctorado, University of Warwick, Coventry, Reino Unido]. <https://core.ac.uk/download/44406.pdf>

Fleming, Ishmael (2022). Optimization of financial performance in e-commerce [Tesis de doctorado, Walden University, Washington, Estados Unidos]. <https://core.ac.uk/download/580005205.pdf>

Folad, A. K., Shah, A., & Bangash, R. (2024). The Role of Human Talent Capital in Shaping Firm Value: Evidence from Non-Financial Sector of Pakistan Stock Exchange (PSX). *Journal of Innovative Research in Management Sciences*, 5(2), 41-60. <https://agars.org/index.php/jirms/article/view/76>

Freire, G., García, M., Lara, G., & Schwartz, S. (2020). Inclusión Social en Uruguay. Grupo Banco Mundial <https://documents1.worldbank.org/curated/en/215211595402950751/pdf/Social-Inclusion-in-Uruguay.pdf>

Gegenschatz, A. (2001). Motivación del recurso humano: un factor clave de competitividad, generador de la calidad y rentabilidad [Tesis de maestría, Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales, Buenos Aires, Argentina]. <https://dspace.uces.edu.ar/jspui/handle/123456789/5343?locale=es>

Gemmill-Herren, B., Baker, L. E., & Daniels, P. A. (2021). True cost accounting for food: balancing the scale. Routledge. https://play.google.com/store/books/details?id=anMvEAAAQBAJ&source=gbs_api

Goldberg, M., & Palladini, E. (2010). Managing risk and creating value with microfinance. World Bank Publications. http://books.google.com/books?id=u3Ha47Suh6sC&dq=quantitative+and+correlational+research+on+human+talent+motivation+and+profitability+in+financial+audit+firms+in+Quito+using+Superintendencia+de+Compa%C3%BIas+and+SRI+databases&hl=&source=gbs_api

- Heras, D., Ávila, D., & Quezada, J. C. A. (2023). Importancia de la auditoría y sus variables éticas en las pequeñas y medianas empresas. *UPG Management Review*, 8(2), 18–27.
<https://editorial.upgto.edu.mx/index.php/umr/article/view/222>
- Hoorweg, D., Ruiz Nunez, F., Freire, M., Palugyai, N., Villaveces, M., & Wills Herrera, E. (2007). City indicators: now to Nanjing. World Bank Group.
<https://doi.org/10.1596/1813-9450-4114>
- Ludvigsson Walette, M. (2023). En busca de modelos de gobierno corporativo entre mercados y jerarquías: La gobernanza de las franquicias. Linnaeus University.
<https://doi.org/10.15626/lud.479.2023>
- Marchaim, U. (1992). Biogas processes for sustainable development. Food & Agriculture Organization of the United Nations.
http://books.google.com/books?id=NLDRTXyp0IcC&dq=financial+audit+firms+in+Quito+human+talent+motivation+financial+statements+analysis+Superintendencia+de+Compa%C3%B1ias+SRI&hl=&source=gbs_api
- Martínez Villacís, A. C. (2014). El talento humano y su incidencia en la rentabilidad de la empresa IMPACTEX [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador]. <https://repo.uta.edu.ec/items/0f6b2f34-9fab-46b3-bc15-36847d82b553>
- Mason, John C. (2019). Authentic leadership, employee engagement, and trust at a major logistics service company. Theses and Dissertations.
<https://core.ac.uk/download/288854449.pdf>
- Sohail, M., & Cavill, S. (2007). Partnering to combat corruption in infrastructure services: a toolkit. Water, Engineering and Development Centre.
<https://core.ac.uk/download/288384968.pdf>
- Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros. (2025). *Portal de información / consulta de compañías*.
<https://appscvsgen.supercias.gob.ec/consultaCompanias/societario/informacionCompanias.jsf>
- Wanjiru, R. W. (2018). Alternative sources of credit and performance of co-operative societies in kenya: a case study of ukristo na ufanisi wa anglicana sacco ltd in dagoretti. Academia. <https://independent.academia.edu/Rahabwanjiru21>
- Weber, J. M. (2018). Managing for Growth and Inclusion: Four Levels of Capabilities and a 12 Steps Program. World Bank Group. <https://doi.org/10.1596/30995>

World Bank. (2018). Poverty and Shared Prosperity 2018: Piecing Together the Poverty Puzzle. World Bank Publications.
https://play.google.com/store/books/details?id=P-uADwAAQBAJ&source=gbs_api

El artículo que se publica es de exclusiva responsabilidad de los autores y no necesariamente reflejan el pensamiento de la **Revista Conciencia Digital**.



El artículo queda en propiedad de la revista y, por tanto, su publicación parcial y/o total en otro medio tiene que ser autorizado por el director de la **Revista Conciencia Digital**.



Indexaciones

