

Research Article

Reconocimiento organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el personal de servicios de una institución universitaria

Organizational recognition and its relationship to job satisfaction among service staff at a university



Vinza-Coronel, Cristina Guadalupe ¹



<https://orcid.org/0009-0000-1927-2637>



cvinzac@uteq.edu.ec



Ecuador, Quevedo, Universidad Técnica Estatal de Quevedo.



Plúa-Panta, Karina Alexandra ²



<https://orcid.org/0000-0003-3738-3749>



kplua@uteq.edu.ec



Ecuador, Quevedo, Universidad Técnica Estatal de Quevedo.



Tenelema-Jiménez, Inés Elizabeth ³



<https://orcid.org/0009-0007-0836-7965>



ltenelemai@uteq.edu.ec



Ecuador, Quevedo, Universidad Técnica Estatal de Quevedo.

Autor de correspondencia ¹



DOI / URL: <https://doi.org/10.55813/gaeal/jessr/v6/n2/243>

Resumen: El estudio analiza la relación entre el reconocimiento organizacional y la satisfacción laboral en el personal de servicios de una institución universitaria, considerando la necesidad de fortalecer la gestión del talento humano en contextos educativos. Se empleó un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y alcance correlacional, aplicando un cuestionario con escala Likert a una muestra de 35 colaboradores. Los resultados evidencian niveles favorables de reconocimiento organizacional, especialmente en evaluación, capacitación y recursos, mientras que la satisfacción laboral se mantiene en un nivel moderado, particularmente en salario, beneficios y equilibrio vida-trabajo. El análisis correlacional muestra una relación positiva moderada entre ambas variables, indicando que el reconocimiento influye en la satisfacción, aunque no de manera determinante. Estos hallazgos coinciden con estudios recientes que destacan el carácter multidimensional de la satisfacción laboral. Se concluye que es necesario fortalecer estrategias integrales que articulen reconocimiento, incentivos y bienestar organizacional para mejorar la satisfacción laboral.

Palabras clave: reconocimiento, satisfacción, salario.



Check for updates

Receptado: 23/Mar/2026

Aceptado: 15/Abr/2026

Publicado: 30/Abr/2026

Cita: Vinza-Coronel, C. G., Plúa-Panta, K. A., & Tenelema-Jiménez, I. E. (2026). Reconocimiento organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el personal de servicios de una institución universitaria. *Journal of Economic and Social Science Research*, 6(2), 101-112. <https://doi.org/10.55813/gaeal/jessr/v6/n2/243>

Journal of Economic and Social Science Research (JESSR)

<https://economic-social-research.com>

jessr@editorialgrupo-aea.com

info@editorialgrupo-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.

© 2026. 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:

The study analyzes the relationship between organizational recognition and job satisfaction among service staff at a university, taking into account the need to strengthen human talent management in educational settings. A quantitative approach was used, employing a non-experimental design with a correlational scope, and a Likert-scale questionnaire was administered to a sample of 35 employees. The results show favorable levels of organizational recognition, especially in evaluation, training, and resources, while job satisfaction remains at a moderate level, particularly regarding salary, benefits, and work-life balance. The correlational analysis shows a moderate positive relationship between the two variables, indicating that recognition influences satisfaction, although not in a decisive manner. These findings align with recent studies highlighting the multidimensional nature of job satisfaction. It is concluded that it is necessary to strengthen comprehensive strategies that integrate recognition, incentives, and organizational well-being to improve job satisfaction.

Keywords: recognition, job satisfaction, salary.

1. Introducción

Es evidente que, en algunas organizaciones de estándares mundiales la política de atención a los trabajadores, se centra en términos de reconocimiento a su labor reflejadas en mejoras salariales, complementadas con otras acciones que constituyen verdaderas compensaciones no monetarias, reconocidas como salario emocional, como: flexibilidad laboral, apoyo moral, que significativamente elevan el esfuerzo para el logro de metas mediante el desempeño (Imran et al., 2025).

Por lo tanto, un elemento relevante en la gestión del talento humano en las organizaciones es el reconocimiento organizacional el cual se consolida esencialmente en contextos donde ciertos grupos laborales presentan menor visibilidad dentro de la estructura institucional, este reconocimiento genera confianza y sentido de pertenencia a la organización. Por otro lado, en el entorno del individuo como un “ser trabajador” el reconocimiento resulta un recurso psicosocial protector, que sustenta una relación directa entre la competitividad empresarial y el rendimiento del trabajador, su ausencia provoca un desequilibrio en el sistema esfuerzo - recompensa con serias implicaciones para la gestión del talento humano en las organizaciones (Puyol-Cortez, 2021).

Palacios-Serna et al. (2024), destacan que el reconocimiento laboral aumenta la satisfacción de quienes trabajan, esta se fortalece cuando las organizaciones valoran el capital humano como activo estratégico, reconociendo el rendimiento mediante incentivos que promueven compromiso y eficiencia en sus funciones (LLaure, 2025)

A nivel organizacional existen limitaciones y percepciones reales entre los líderes para desempeñar la función de reconocimiento, recordando que este es un componente del clima que produce satisfacción laboral, por ello es indispensable que los supervisores tengan competencias específicas para reconocer cuando el empleado realiza bien una tarea.

Al asumirse el reconocimiento como estrategia organizacional, se procura definir un modelo innovador y eficiente organizacional. En esta se deben analizar los factores contextuales motivacionales del promedio de los trabajadores. (Saks, 2022; Palacios-Serna et al. 2024). Asimismo, la satisfacción laboral se ha identificado como un indicador relevante del desempeño organizacional, al relacionarse con la productividad, permanencia y calidad del servicio (Campos-Tufiño et al., 2025). No obstante, cuando el reconocimiento es limitado o se manifiesta de manera informal, pueden generarse percepciones de desvalorización que afectan la experiencia laboral.

En el ámbito de la educación superior en Ecuador, el personal de servicios cumple funciones esenciales para el desarrollo de las actividades académicas, al garantizar condiciones adecuadas para el funcionamiento institucional. Sin embargo, pese a su importancia, su labor no siempre es reconocida de manera formal. La ausencia de prácticas estructuradas de reconocimiento hacia el personal de servicios puede derivar en implicaciones institucionales importantes, tales como la disminución del compromiso laboral, la variabilidad en la calidad del servicio y el deterioro del clima organizacional. Estas condiciones no solo afectan a nivel individual, sino que también inciden en la percepción que la comunidad universitaria tiene sobre el funcionamiento institucional, generando efectos indirectos en la dinámica académica.

A pesar de la relevancia de las variables implicadas en el estudio, la literatura presenta limitaciones importantes, ya que gran parte de las investigaciones se ha centrado en personal docente, administrativo o en contextos empresariales, dejando de lado a los trabajadores de servicios (Romero-Reyes & Paladines-Torres, 2024; Rendon-Guerra et al., 2025). Asimismo, muchos estudios han analizado el reconocimiento organizacional y la satisfacción laboral de forma independiente, sin profundizar en su relación dentro del contexto universitario latinoamericano. A esto se suman inconsistencias metodológicas que dificultan la comparación de resultados y la construcción de modelos explicativos sólidos.

Desde esta perspectiva la presente investigación adquiere relevancia teórica, práctica y social. En el ámbito teórico, contribuye al análisis del reconocimiento organizacional como factor asociado a la satisfacción laboral en poblaciones poco estudiadas. En el plano práctico, proporciona elementos que pueden ser considerados en la gestión del talento humano, orientando estrategias que favorezcan el bienestar laboral. A nivel social, permite visibilizar a un grupo de trabajadores que, en muchos casos, no recibe el reconocimiento acorde a su aporte institucional.

En este contexto, surge la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación entre el reconocimiento organizacional y la satisfacción laboral en el personal de

servicios de una institución universitaria? En este sentido, el objetivo principal del estudio es analizar dicha relación; específicamente, describir el nivel de reconocimiento organizacional, determinar el nivel de satisfacción laboral y establecer la relación entre ambas variables, con el fin de aportar evidencia que contribuya a la mejora de las prácticas organizacionales.

El valor del reconocimiento en las organizaciones:

El reconocimiento influye profundamente en el rendimiento de los empleados a través de diversas dimensiones, entre las que se incluyen un mayor compromiso, un mejor comportamiento ciudadano en la organización y una mayor eficiencia en las tareas. Un enfoque significativo son los programas de reconocimiento basados en el equipo, que fomentan la colaboración y la responsabilidad colectiva (Imran et al., 2025). Los empleados reconocidos tienden a mostrar un mayor compromiso con sus tareas, lo que se traduce en una mayor satisfacción y fidelidad del cliente. Por lo que el reconocimiento fomenta el intercambio de conocimientos y la orientación al servicio, especialmente en entornos con una supervisión mínima.

De acuerdo con Imran et al. (2025), consideran que el reconocimiento público y formal tiene un efecto inmediato en la autoestima del empleado, lo que eleva su compromiso con los objetivos de la empresa. El reconocimiento formal es, una estrategia muy importante para poder establecer una cultura de reconocimiento, permite la retención de empleados cuando se efectúa de manera eficaz comúnmente se emplea en reconocer la antigüedad laboral, los logros de metas establecidas por la organización.

En este sentido, para Bellido-Cabrera et al. (2025), la "Teoría del Reconocimiento" de Axel Honneth establece que el reconocimiento no solo modifica la conducta de los individuos, sino que también regula sus emociones y facilita la interacción social. Además, el reconocimiento es un elemento extremadamente importante en la escalera de mando de una organización exitosa, su mala aplicación puede conducir al fracaso colectivo en la unidad de trabajo, enrareciendo el ambiente laboral y generando desmotivación entre los empleados.

Por consiguiente, todo plan de gestión del talento humano tendiente a mejorar el desempeño laboral debe abordar aspectos relacionados con recompensas y reconocimientos, acompañadas de estrategias de capacitación, inducción, socialización de saberes entre los individuos de la unidad a objeto de formar una fuerza laboral comprometida, que por derivación se transforma en competitiva y alineada con la misión organizacional (Palacios-Serna et al. 2024).

El reconocimiento del trabajador puede entenderse como la consecuencia de la afirmación de terceros. Es así como el auténtico cambio en las organizaciones ocurrirá a partir de la implementación de políticas organizacionales alineadas a los incentivos alrededor de las evaluaciones de desempeño, que repercutirán en la satisfacción individual del trabajador y en su sentido de pertenencia y en su rendimiento (Puyol-Cortez, 2021).

El logro de la satisfacción laboral en los empleados:

La satisfacción laboral debe entenderse como un componente de desarrollo profesional y humano que permite garantizar el cumplimiento de los procesos y el soporte del recurso humano apto y necesario para su efecto. Se debe generar la necesidad oportuna de contar con mano de obra capaz de asumir los retos propuestos, cumplimiento de objetivos y comprometido leal para con la organización donde presta su servicio.

La satisfacción en el trabajo, es uno de los temas de mayor relevancia tanto en el estudio de la psicología como en el de otras ramas similares, principalmente en las vinculadas a la gestión, dirección y administración del talento humano. Siendo la gestión de recursos humanos, área más pertinente para analizar a las personas, recurso que es la base primordial para el desarrollo de toda empresa y organización.

El sentido del trabajo, actúa como un factor que modera y media la satisfacción laboral. Este sentido se ve fortalecido en un ambiente donde hay apoyo social y autonomía, condiciones que permiten a los docentes experimentar mayor satisfacción y bienestar en su rol. Lo que se refleja con el grado de productividad, toda vez que cuando una persona se siente cómoda y en armonía con su ambiente laboral, ejerce sus actividades de manera eficiente y eficaz.

Una buena gestión del capital humano es una fuente de ventaja competitiva porque al lograr una buena satisfacción laboral y el compromiso organizacional se logrará responder ágilmente a las necesidades del mercado, si los empleados no entienden la filosofía de la empresa, tendrán dificultades para cumplir con sus tareas y roles en sus puestos de trabajo. Esto se traduce en mayores costos, menor calidad del trabajo y menor competitividad.

2. Materiales y métodos

El presente estudio se desarrolló bajo un enfoque metodológico mixto, integrando componentes cuantitativos y cualitativos con el propósito de obtener una comprensión más amplia del fenómeno analizado. En este sentido, el componente cuantitativo permitió medir la relación entre el reconocimiento organizacional y la satisfacción laboral, mientras que el cualitativo aportó elementos interpretativos sobre las percepciones del personal de servicios en su entorno laboral. Este enfoque facilitó un análisis integral del comportamiento humano dentro de la organización, articulando datos medibles con experiencias subjetivas (Creswell y Creswell, 2021).

De manera coherente con lo anterior, la investigación se desarrolló bajo un diseño no experimental, dado que las variables no fueron manipuladas, sino observadas en su contexto natural. Asimismo, se integraron características de investigación documental y de campo, ya que se revisó literatura científica para sustentar el estudio y se recolectaron datos directamente en el entorno laboral. Este planteamiento permitió

analizar el fenómeno tal como ocurre en la realidad, respetando las dinámicas propias del contexto organizacional

En este contexto el estudio incorporó razonamientos inductivos y deductivos, lo que permitió relacionar la evidencia empírica con los fundamentos teóricos. El enfoque inductivo facilitó la identificación de patrones a partir de los datos recolectados, mientras que el deductivo permitió contrastar dichos hallazgos con teorías existentes. En cuanto al alcance, la investigación fue de tipo descriptivo y correlacional, ya que se buscó caracterizar las variables y analizar la relación existente entre ellas sin establecer causalidad (Hair et al., 2020)

El estudio se llevó a cabo en una institución de educación superior del sector público en Ecuador, durante el periodo 2026, considerando como unidad de análisis al personal de servicios generales. La población estuvo conformada por 35 trabajadores y, debido a su tamaño reducido, se trabajó con la totalidad de los individuos, adoptando un enfoque censal. Esta decisión permitió obtener información completa y representativa, evitando sesgos asociados al muestreo (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Para la recolección de la información se utilizó la técnica de la encuesta, mediante la aplicación de un cuestionario estructurado con ítems cerrados relacionados con el reconocimiento organizacional y la satisfacción laboral. El instrumento se diseñó bajo una escala tipo Likert de cinco puntos, que permitió medir el grado de percepción de los participantes frente a cada enunciado. Este tipo de instrumento facilitó la obtención de datos comparables y cuantificables en estudios organizacionales (Hair et al., 2020). Se aplicó el estadístico de Alfa de Cronbrach el cual midió la fiabilidad de la escala de medición establecida en el cuestionario, de tal forma que se obtuvo un nivel de fiabilidad de 0.910.

Finalmente, los datos recolectados fueron procesados mediante el software estadístico SPSS, lo que permitió organizar y analizar la información de manera sistemática. Se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman, adecuado para variables ordinales, con el fin de determinar la intensidad y dirección de la relación entre las variables estudiadas (Schober et al., 2018). El procedimiento incluyó revisión bibliográfica, diseño del instrumento, aplicación de encuestas y análisis de datos, garantizando en todo momento principios éticos como la confidencialidad, el consentimiento informado y el uso responsable de la información.

3. Resultados

3.1. Variable reconocimiento organizacional

Los resultados obtenidos a partir de la ejecución del instrumento dirigido al personal de servicios de la organización, permitieron realizar un análisis descriptivo a la primera variable reconocimiento organizacional tal como lo muestra la tabla 1.

Tabla 1
Estadísticos descriptivos de la variable Reconocimiento Organizacional

Ítems		Reconocimiento	Sistema de incentivos y recompensas	Evaluación de desempeño	Capacitación y desarrollo profesional	Disponibilidad de recursos laborales	Apoyo organizacional y bienestar laboral
N	Válido	35	35	35	35	35	35
	Perdidos	0	0	0	0	0	0
	Mediana	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00
	Desv.	1,245	1,341	,957	1,197	1,314	1,265
	Desviación Varianza	1,550	1,798	,916	1,434	1,726	1,600

Nota: Los datos presentados corresponden a los resultados obtenidos mediante la aplicación de un cuestionario estructurado con escala tipo Likert de cinco puntos (1 = totalmente en desacuerdo; 5 = totalmente de acuerdo), dirigido al personal de servicios de la institución universitaria. El tamaño de la muestra es (n = 35), sin registros perdidos (Autores, 2026).

Los resultados evidencian que el reconocimiento organizacional es percibido de manera generalmente favorable por el personal de servicios. La mayoría de los ítems presentan una mediana de 4,00. Esto indica altos niveles de valoración en aspectos como el reconocimiento por parte de los supervisores, las evaluaciones de desempeño, las capacitaciones y la provisión de recursos laborales.

Sin embargo, los ítems relacionados con los incentivos y el apoyo institucional en situaciones personales registran medianas de 3,00, lo que refleja una percepción moderada y señala posibles debilidades en estos componentes del reconocimiento.

Por otro lado, la dispersión y las desviaciones estándar muestran una variabilidad moderada, lo que sugiere percepciones relativamente homogéneas, aunque con ciertas diferencias en aspectos específicos, como incentivos y recursos.

3.2. Variable satisfacción laboral

La satisfacción laboral, al ser un conjunto de percepciones, se ve afectada por factores como el género y la edad, ya que cada grupo tiene valoraciones diferentes respecto al salario, equilibrio vida-trabajo, clima laboral y motivación y beneficios sociales. La tabla 2 muestra los estadísticos descriptivos de esta variable.

Tabla 2*Estadísticos descriptivos de la variable Satisfacción laboral*

Ítems		Satisfacción salarial	Equilibrio vida-trabajo	Clima laboral y motivación	Beneficios sociales
N	Válido	35	35	35	35
	Perdidos	0	0	0	0
Mediana		3,00	3,00	3,00	3,00
Desv. Desviación		1,301	1,218	1,037	1,302
Varianza		1,692	1,482	1,076	1,694

Nota: Los datos presentados corresponden a los resultados obtenidos mediante la aplicación de un cuestionario estructurado con escala tipo Likert de cinco puntos (1 = totalmente en desacuerdo; 5 = totalmente de acuerdo), dirigido al personal de servicios de la institución universitaria. El tamaño de la muestra es (n = 35), sin registros perdidos (Autores, 2026).

Los resultados evidencian que la satisfacción laboral se sitúa en un nivel moderado, con medianas de 3,00 en todos los ítems, lo que refleja percepciones intermedias en salario, equilibrio vida-trabajo, clima laboral y beneficios sociales.

La dispersión es moderada (σ entre 1,037 y 1,302), mostrando cierta heterogeneidad, especialmente en salario y beneficios. En conjunto, se infiere que no existe una satisfacción plenamente consolidada, lo que sugiere áreas de mejora y posible relación con el nivel de reconocimiento organizacional.

3.3. Correlación entre variables

El análisis de la matriz de correlaciones entre los ítems asociados al reconocimiento organizacional y la satisfacción laboral evidencia una estructura de relaciones mayoritariamente positivas y de magnitud moderada a alta, lo que respalda la coherencia teórica entre ambos constructos como se muestra la tabla 3.

Tabla 3*Matriz de correlación*

	R1	SS2	EVT3	SIR4	CLM5	DRL6	CDP7	ED8	BS9	AOYBL10
R1	1									
SS2	0,46379	1								
EVT3	0,39190	0,54633	1							
SIR4	0,53126	0,72563	0,40690	1						
CLM5	0,29995	0,58391	0,59218	0,35818	1					
DRL6	0,39952	0,63684	0,65320	0,37968	0,615123	1				
CDP7	0,68881	0,55374	0,55827	0,52739	0,392796	0,44040	1			
ED8	0,37497	0,52288	0,34343	0,47691	0,268775	0,45080	0,32437	1		
BS9	0,34362	0,72879	0,67342	0,45983	0,580519	0,68682	0,55553	0,32686	1	
AOYBL10	0,04017	0,34986	0,03167	0,30542	0,007907	0,19196	0,00352	0,30090	0,08122	1

Nota: (Autores, 2026).

En primer lugar, el ítem de reconocimiento (R1) presenta correlaciones positivas moderadas con las dimensiones de satisfacción laboral, destacándose su asociación con la capacitación y desarrollo profesional (CDP7) ($r = 0,688$) y el sistema de incentivos y recompensas (SIR4) ($r = 0,531$), lo que sugiere que una mayor percepción de reconocimiento está vinculada con mejores oportunidades de desarrollo y mecanismos de incentivo dentro de la institución. Sin embargo, su relación con el apoyo organizacional y bienestar laboral (AOYBL10) es prácticamente nula ($r = 0,040$), indicando una débil articulación entre el reconocimiento directo y las políticas de bienestar institucional.

Asimismo, se observan correlaciones elevadas entre dimensiones específicas de la satisfacción laboral, como la satisfacción salarial (SS2) con el sistema de incentivos (SIR4) ($r = 0,725$) y con los beneficios sociales (BS9) ($r = 0,728$), evidenciando que los factores económicos y extrínsecos del trabajo se encuentran estrechamente interrelacionados. De igual manera, la evaluación de desempeño (ED8) y los beneficios sociales (BS9) muestran asociaciones relevantes con varias dimensiones, lo que refuerza su papel como componentes clave en la percepción global de satisfacción.

Por otra parte, dimensiones como el equilibrio vida-trabajo (EVT3) y el clima laboral y motivación (CLM5) presentan correlaciones moderadas con la mayoría de variables, lo que indica que, si bien están relacionadas con el reconocimiento organizacional, su comportamiento depende también de otros factores contextuales y personales.

Ante el resultado obtenido, se acepta la hipótesis alternativa (H_1), concluyendo que existe una relación directa entre ambas variables, aunque de intensidad moderada, lo que evidencia la necesidad de fortalecer estrategias integrales de gestión del talento humano para mejorar la satisfacción laboral.

4. Discusión

Los resultados de la investigación evidencian una relación positiva moderada entre el reconocimiento organizacional y la satisfacción laboral, los hallazgos ratifican que el reconocimiento, especialmente en sus dimensiones formales como la evaluación del desempeño y la capacitación, contribuyen a generar percepciones favorables en los colaboradores, esto es consistente con la investigación de Aspajo-Quiroz et al. (2024); et al. (2025) quienes demuestran que factores organizacionales como las prácticas de reconocimiento, el liderazgo y la cultura organizacional influyen significativamente en los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores.

No obstante, los resultados también revelan que la satisfacción laboral se mantiene en un nivel moderado, se identifican debilidades en dimensiones como incentivos y apoyo organizacional, lo cual coincide con Llaure (2025) quien destaca la importancia de integrar tanto recompensas tangibles como intangibles para fortalecer la satisfacción laboral.

Asimismo, las correlaciones elevadas encontradas entre variables como satisfacción salarial, incentivos y beneficios sociales refuerzan lo planteado en la literatura, donde se reconoce que los factores extrínsecos del trabajo constituyen determinantes clave de la satisfacción laboral. En este sentido, Llaure (2025); Bellido-Cabrera et al. (2025) evidencian que las políticas de compensación y reconocimiento influyen directamente en la percepción de bienestar y compromiso de los trabajadores.

Por otro lado, el comportamiento débil del componente de apoyo organizacional y bienestar laboral encontrado en este estudio sugiere una desconexión entre las prácticas formales de reconocimiento y las estrategias de bienestar integral. Este hallazgo es relevante, ya que investigaciones recientes destacan que el bienestar organizacional y el clima laboral positivo son fundamentales para consolidar la satisfacción laboral y mejorar el desempeño de los trabajadores (Sandoval, 2025). En consecuencia, la ausencia o debilidad de estas prácticas puede limitar el impacto del reconocimiento organizacional en la satisfacción global.

Finalmente, los resultados confirman que la relación entre reconocimiento organizacional y satisfacción laboral es multidimensional y no lineal, lo cual coincide con estudios que evidencian que variables como liderazgo, clima organizacional y desarrollo profesional actúan como factores intervinientes en esta relación (Carvajal y Muñoz, 2023). Por tanto, se reafirma la necesidad de que las instituciones adopten un enfoque integral en la gestión del talento humano, articulando estrategias de reconocimiento, compensación y bienestar, con el fin de lograr un impacto significativo y sostenido en la satisfacción laboral.

5. Conclusiones

Los resultados demuestran que el reconocimiento organizacional presenta niveles predominantemente favorables en el personal de servicios en instituciones de educación superior, principalmente en aspectos formales como evaluación del desempeño, capacitación y provisión de recursos; sin embargo, se identifican debilidades en componentes clave como los incentivos y el apoyo institucional, lo que limita su impacto integral en la experiencia laboral.

La satisfacción laboral se ubica en un nivel moderado, esta refleja percepciones intermedias en dimensiones como salario, equilibrio vida-trabajo, clima laboral y beneficios sociales, lo que indica que, a pesar de la existencia de ciertas prácticas organizacionales positivas, estas no son suficientes para generar altos niveles de bienestar y conformidad en los trabajadores.

El análisis correlacional corrobora la existencia de una relación positiva moderada entre el reconocimiento organizacional y la satisfacción laboral, esto evidencia que el reconocimiento influye en la satisfacción; no obstante, su efecto no es determinante, lo que sugiere que la satisfacción laboral depende de un conjunto más amplio de

factores, lo que destaca la necesidad de fortalecer políticas integrales que articulen reconocimiento, incentivos y bienestar organizacional.

CONFLICTO DE INTERESES

“Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses”.

Referencias Bibliográficas

- Aspajo-Quiroz, U. P., Tasayco-Jala, A. A., Magallanes Yataco, E. M., & Angulo-Poblete, D. (2024). Satisfacción laboral explicada a través de la cultura y el liderazgo organizacional. *Revista InveCom*, 5(1), 1–11. <https://doi.org/10.5281/zenodo.12696507>
- Bellido-Cabrera, J., Valiente-Saldaña, Y. M., Alvites-Gasco, A. M., & Diaz-Gómez, C. (2025). Reconocimiento laboral y compromiso organizacional en una empresa agroindustrial. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 10(19), 202–216. <https://doi.org/10.35381/r.k.v10i19.4397>
- Campos-Tufiño, M., Nevárez-García, J. B., & Prado-Chinga, A. E. (2025). Clima laboral y su incidencia en el desempeño docente del ISTB, 2024. *Revista Científica Zambos*, 4(2), 227-239. <https://doi.org/10.69484/rcz/v4/n2/116>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning. <https://www.cengage.com/c/multivariate-data-analysis-8e-hair-babin-anderson-black/9781473756540/>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Education.
- Imran, U. D., Ghazwan, M. F., & Firmansyah, F. (2024). The effect of recognition and appreciation on employee motivation and performance. *Economics and Digital Business Review*, 6(1), 1–18. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v6i1.1890>
- Llaure Ayala, E. R. (2025). La recompensa y satisfacción laboral en contextos organizacionales: una revisión sistemática. *Arandu UTIC*, 12(1), 3327–3351. <https://doi.org/10.69639/arandu.v12i1.810>
- Palacios-Serna, L. I., Cortez-Chavez, C. V., Cueva-Urra, M. A., & Ramírez Ramírez, W. (2024). Reconocimiento del desempeño laboral como principio gerencial en el liderazgo organizacional. *Revista de Ciencias Sociales*, 30(1), 470–484. <https://doi.org/10.31876/rcs.v30i1.41668>
- Puyol-Cortez, J. L. (2021). La satisfacción laboral como factor clave para la productividad en las PYMES de Santo Domingo de los Tsáchilas. *Journal of*

Economic and Social Science Research, 1(2), 50–64.
<https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v1/n2/31>

- Rendon-Guerra, G. del P., Rodríguez-Angulo, D. E., Tenelema-Jimenez, I. E., & Sacon-Martines, E. E. (2025). Dimensiones de desempeño laboral en las agrícolas bananeras de la zona de Quevedo. *Journal of Economic and Social Science Research*, 5(2), 1-15. <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v5/n2/185>
- 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>
- Saks, A. M. (2022). Caring human resources management and employee engagement. *Human Resource Management Review*, 32(3), Article 100835. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100835>
- Sandoval Caraveo, M. del C. (2025). El papel del bienestar organizacional en las empresas: una revisión conceptual de la literatura. *GECONTEC: Revista Internacional de Gestión del Conocimiento y la Tecnología*, 13(2), 97–107. <https://doi.org/10.5281/zenodo.17496610>
- Schober, P., Boer, C., & Schwarte, L. A. (2018). Correlation coefficients: Appropriate use and interpretation. *Anesthesia & Analgesia*, 126(5), 1763–1768. <https://doi.org/10.1213/ANE.0000000000002864>