

14

TRABAJADORES, RECONOCIMIENTO Y CAPACITACIÓN: DESAFÍOS PARA LAS ORGANIZACIONES ECUATORIANAS

WORKERS, RECOGNITION, AND TRAINING: CHALLENGES FOR ECUADORIAN ORGANIZATIONS

Manaces Esaud Gaspar Santos ^{1*}

E-mail: uq.manacesgaspar@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4929-4495>

Geoconda del Rocío García Sánchez¹

E-mail: uq.geocondags@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7572-7093>

Deinier Ros Álvarez¹

E-mail: uq.deinierra09@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1531-3355>

¹ Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Quevedo. Ecuador.

*Autor para correspondencia

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Gaspar Santos, M. E., García Sánchez, G. R. del, y Ros Álvarez D. (2024). Trabajadores, reconocimiento y capacitación: desafíos para las organizaciones ecuatorianas. *Revista Conrado*, 20(S1), 119-126.

RESUMEN

El capital humano es un activo invaluable para las empresas y para la sociedad en general. Las organizaciones que reconocen el valor del capital humano y promueven su desarrollo, crecimiento y bienestar, suelen alcanzar mejores resultados y generar un impacto positivo en su entorno. Es de suma importancia reconocer y valorar los logros de los trabajadores. Cuando los trabajadores sienten que su trabajo es reconocido y valorado, se sienten más comprometidos y motivados para alcanzar los objetivos establecidos. En Ecuador este proceso de reconocimiento laboral está estipulado, sin embargo, no todos los trabajadores se sienten reconocidos. Por tanto, el objetivo del artículo es determinar el nivel de satisfacción de trabajadores de empresas privadas respecto al sistema de reconocimiento laboral que se aplica. Se utilizó una metodología mixta, siendo explicativa, no experimental, de investigación-acción. Accedieron a participar en el estudio 100 trabajadores de empresas privadas manufactureras. El nivel de satisfacción del sistema de reconocimiento laboral fue medio con tendencia a la baja. Se propuso un programa de capacitación para elevar el nivel de satisfacción de los trabajadores, el cual se impartirá a los empleadores. La participación de profesores y estudiantes de Derecho fortalece la didáctica del programa. La forma en que una empresa gestiona su sistema de reconocimiento laboral y su enfoque en la gestión del capital humano puede tener un impacto significativo en la satisfacción y el rendimiento de los empleados.

Palabras clave:

Reconocer a empleados, Empleadores, Capacitación

ABSTRACT

Human capital is an invaluable asset for both companies and society as a whole. Organizations that recognize the value of human capital and promote its development, growth, and well-being tend to achieve better results and generate a positive impact on their environment. It is of utmost importance to recognize and value the achievements of workers. When workers feel that their work is recognized and valued, they feel more committed and motivated to achieve the established objectives. In Ecuador, this process of labor recognition is stipulated, although not all workers feel recognized. Therefore, the objective of the article is to determine the level of satisfaction of workers from private companies regarding the recognition system applied. A mixed methodology was used, being explanatory and non-experimental, of action research. One hundred workers from private manufacturing companies participated in the study. The level of satisfaction with the recognition system was medium with a downward trend. A training program was proposed to elevate the level of worker satisfaction, which will be implemented for employers. The participation of law professors and students strengthens the didactic program. The way a company manages its recognition system and its approach to human capital management can have a significant impact on employee satisfaction and performance.

Keywords:

recognize employees, employers, training.

INTRODUCCIÓN

La gestión del capital humano en las organizaciones ha evolucionado, y los aspectos intangibles juegan un papel crucial en el éxito de las empresas. Los tomadores de decisiones pueden diseñar e implementar políticas más efectivas que no solo aborden las necesidades inmediatas de la organización, sino que también fomenten un entorno laboral saludable y productivo a largo plazo. (Pedraza, 2018)

El capital humano es un activo invaluable para las empresas y para la sociedad en general. No solo son empleados que contribuyen al éxito de una organización, sino que también son clientes y consumidores que impulsan la demanda de bienes y servicios. Además, como miembros de sistemas sociales más amplios, como familias, escuelas, iglesias, asociaciones industriales y partidos políticos, su influencia y participación son fundamentales para el desarrollo y funcionamiento de estas instituciones. (Heredia y Narváez, 2021)

Una de las principales causas de la desmotivación laboral de los trabajadores, se destaca la falta de reconocimiento (Ruiz et al., 2023). Con el transcurso de los años se han desarrollado teorías sobre la gratificación laboral al capital humano, que sostienen que las personas tienden a obtener mejores resultados y a desempeñarse mejor cuando se les brindan los incentivos y oportunidades adecuados. El reconocimiento laboral, se debe a la interacción entre eficiencia y eficacia, que está determinada por factores como factores internos y externos y los niveles de productividad del personal (Cieza et al., 2023). Investigaciones demuestran que el reconocimiento efectivo está positivamente relacionado con la satisfacción laboral, la motivación intrínseca y la lealtad hacia la empresa (Acosta, 2021).

El reconocimiento laboral se ha convertido en un componente vital para la gestión eficaz del talento en las organizaciones contemporáneas. Según Acosta (2021), el reconocimiento laboral:

“No solo consta de premios monetarios u objetos por los que la empresa debe pagar, un motivador también puede ser reconocimiento, agradecimientos, ascender de puesto, dar un día extra de descanso, oportunidad de salir antes de la hora indicada, entre otras, que pueden incluir contemplar algunas necesidades de los trabajadores (p.13).”

Las organizaciones a nivel mundial se ajustan constantemente a los cambios y tendencias del mercado. Estas

adaptaciones suelen requerir un gran esfuerzo por parte de la organización, lo que a veces hace que implementar nuevos paradigmas para motivar al talento humano y ejecutar las tareas establecidas sea algo que se deja de lado. (Dávila y Agüero, 2021)

El reconocimiento laboral tiene múltiples beneficios tanto para los empleados como para las organizaciones. Además, el reconocimiento adecuado “de los empleados por el trabajo bien ejecutado, de forma regular y frecuente, aumenta en el empleado el sentido de logro y el compromiso con la organización; lo cual implica la autopreparación y a la autorrealización”. (Palacios et al., 2024, p.474).

Las empresas emplean una variedad de métodos para reconocer el desempeño y el compromiso de sus empleados. Entre los métodos se destacan ofrecer recompensas y reconocimientos por las ideas innovadoras y la implementación exitosa de proyectos innovadores, esto puede incluir bonificaciones, promociones y otros incentivos tangibles e intangibles (Núñez et al., 2023). De esta misma manera, Taruchain y Revelo (2023) definen como tendencias actuales para la atracción y retención del talento humano, teniendo en cuenta el reconocimiento las siguientes: incorporación de sistemas de retribución complementarios; flexibilidad de horarios, referente a jornadas de trabajo; beneficios extra empresariales; reconocimientos emocionales; fortalecimiento de una retribución competitiva.

Para una empresa conocer y comprender a las personas que trabajan en ella es fundamental. Esto implica evaluar las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los empleados. Para obtener esta información, es importante tener en cuenta el punto de vista del trabajador y conocer su grado de satisfacción laboral, lo que permite saber cómo reconocerlo. (Sánchez y García, 2017).

Es de suma importancia reconocer y valorar los logros de los trabajadores, así como brindarles compensaciones salariales adecuadas. Esto no solo motiva a los empleados, sino que también fortalece su identificación con la misión y visión de la institución (Estrada y Gallegos, 2021). Es importante que los trabajadores perciban de manera positiva el reconocimiento y la recompensa por su esfuerzo. Esto puede ser un factor clave para incentivarlos a realizar sus actividades de manera eficiente y eficaz. Un mejor reconocimiento de los trabajadores, los motiva a tener mayor productividad del trabajo. El concepto de productividad considera la efectividad de diversos dispositivos e instalaciones, como máquinas o humanos, para

determinar qué recursos están disponibles y qué se debe hacer (Quispe y Paucar, 2020).

La literatura académica resalta la importancia del reconocimiento laboral en la mejora de diversos aspectos del desempeño organizacional y el bienestar de los empleados. Un sistema de evaluación del desempeño es una herramienta importante en la gestión de recursos humanos. Permite medir y evaluar el rendimiento de los empleados en relación con los objetivos organizacionales (Heredia y Narváez, 2021). La evaluación del desempeño de los trabajadores orienta a la dirección sobre las personas que pueden ser reconocidas.

A pesar de los beneficios evidentes del reconocimiento laboral, su implementación efectiva puede enfrentar desafíos significativos en el contexto organizacional. Un elemento clave para que los trabajadores sean reconocidos es el liderazgo positivo en las organizaciones. Esto fomenta prácticas saludables y puede generar un cambio beneficioso en los trabajadores. La integración de aspectos gerenciales y emocionales mejora la comunicación y facilita la toma de decisiones acertadas para el bienestar de todos los involucrados (Sánchez et al., 2021). Un liderazgo positivo permite reconocer adecuadamente a sus trabajadores por su labor desempeñada eficientemente.

A partir del estudio desarrollado por Tuesta et al. (2021) se reflexiona que, una gestión adecuada de recursos humanos, que considere tanto las recompensas como las sanciones puede ayudar a crear un entorno laboral más productivo y satisfactorio para todos los involucrados. Por lo tanto, se considera por los autores de la presente investigación, que un sistema de recompensas bien diseñado no solo incluye salarios competitivos, sino también beneficios adicionales como capacitación, oportunidades de crecimiento, reconocimiento y un ambiente laboral saludable. Esto ayuda a atraer y retener talento.

Al tener en cuenta los textos consultados con anterioridad, surge la necesidad de conocer en el ámbito empresarial ecuatoriano, si los trabajadores se sienten reconocidos. Por ello el objetivo que persigue el presente artículo es determinar el nivel de satisfacción de los trabajadores en cuanto a reconocimiento laboral, en empresas privadas de Ecuador. Posteriormente, se presenta una propuesta de programa de capacitación, para los empleadores de los trabajadores encuestados en el que el reconocimiento laboral sea el centro de atención.

MATERIALES Y MÉTODOS

La metodología tuvo un enfoque mixto de investigación cuantitativa y cualitativa, diseñado para comprender a fondo los métodos de reconocimiento laboral en empresas privadas. En términos cuantitativos, se llevó a cabo una encuesta estructurada dirigida a una muestra representativa de empleados, con el objetivo de recopilar datos sobre la frecuencia, características y percepciones relacionadas con el reconocimiento laboral. Esta encuesta se desarrolló considerando la literatura existente sobre el tema y se utilizarán técnicas estadísticas para analizar los datos recopilados, identificando patrones y relaciones significativas.

En el aspecto cualitativo, se realizó un análisis documental exhaustivo de políticas, manuales de recursos humanos y otros documentos pertinentes relacionados con el reconocimiento laboral en empresas privadas. Este análisis complementó la información obtenida a través de una encuesta, compuesta por cinco preguntas, brindando una perspectiva más completa sobre los métodos de reconocimiento laboral utilizados en las organizaciones. Se emplearon técnicas de análisis temático para identificar categorías y patrones emergentes en los datos cualitativos, lo que permitió una comprensión más profunda de la práctica del reconocimiento laboral en este contexto específico.

El alcance del estudio se limitó a empresas privadas en un sector específico de la economía ecuatoriana, como el sector manufacturero, y se utilizó un muestreo aleatorio simple para garantizar la representatividad de la muestra. Fueron seleccionados 100 trabajadores de las empresas que solicitaron anonimato para participar en la investigación, por lo que no se explicitan los nombres de las empresas privadas. Se reconocen las limitaciones del estudio, especialmente en cuanto a la generalización de los resultados a otros sectores o países, así como la posible influencia de factores contextuales y culturales en los hallazgos.

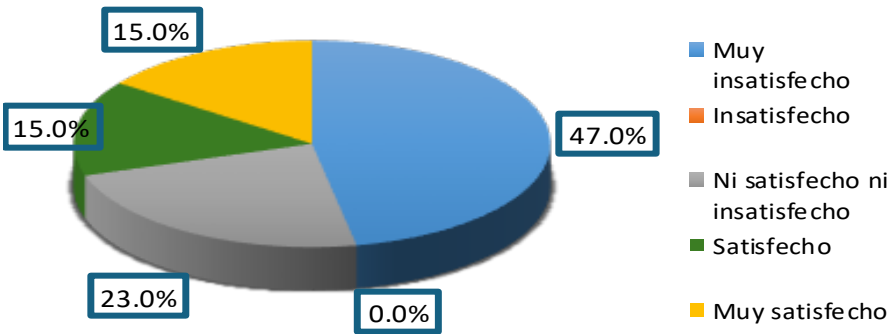
RESULTADOS-DISCUSIÓN

En el presente trabajo se tiene en cuenta la información aportada por los trabajadores encuestados. Se explicitan las respuestas dadas.

1. ¿Cómo calificarías la efectividad del reconocimiento económico (bonos, aumentos salariales) en tu empresa para motivar a los trabajadores?

En la Figura 1 se puede apreciar que solamente el 47.0% de los encuestados expresan que están muy insatisfechos. Otro 23.0% declara estar ni satisfecho ni insatisfecho, y el resto se declaran satisfechos, en menor o mayor medida.

Fig 1: Reconocimiento económico para motivar a trabajadores (porcentaje).

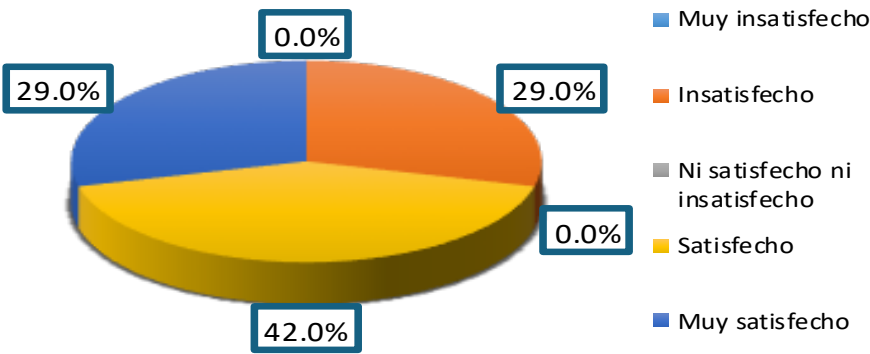


Fuente: Elaboración propia

2. ¿En qué medida consideras que los programas de reconocimiento no monetario (reconocimientos públicos, premios) impactan en la satisfacción laboral de los empleados?

En el escenario donde todos los trabajadores están incluidos, solamente un 42.0% de los encuestados expresan estar satisfechos. Otro 29.0% declara estar muy satisfecho, y el 29.0% de los encuestados afirma estar insatisfecho. (Figura 2)

Fig 2: Reconocimiento no económico para motivar a empleados.



Fuente: Elaboración propia

3. ¿Qué opinas sobre la transparencia y equidad en la aplicación de los programas de reconocimiento laboral en tu empresa?

En la Tabla 1 se muestra que un 43% de los encuestados expresan un nivel de satisfacción, respecto a los programas de reconocimiento laboral en su empresa. Otro 32.0% declara estar muy satisfecho y el resto están muy insatisfechos con los programas.

Tabla 1: Transparencia y equidad de reconocimiento laboral.

Nivel de satisfacción	Porcentaje
Muy insatisfecho	25.0
Insatisfecho	0.0
Ni satisfecho ni insatisfecho	0.0
Satisfecho	43.0
Muy satisfecho	32.0
Total	100.0

Fuente: Elaboración propia

4. ¿En qué medida crees que el reconocimiento personalizado (feedback positivo, desarrollo de habilidades) contribuye al compromiso de los empleados con la empresa?

En el escenario donde todos los trabajadores están incluidos, solamente un 56% de los encuestados expresando este nivel de muy satisfecho. Otro 23.0% declara estar muy insatisfecho, com se muestra en la Tabla 2

Tabla 2: Reconocimiento personalizado.

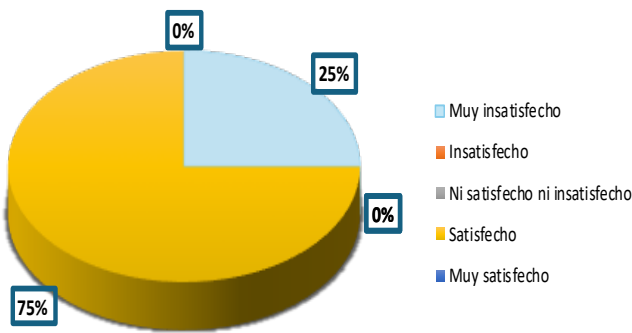
Nivel de satisfacción	Porcentaje
Muy insatisfecho	23.0
Insatisfecho	0.0
Ni satisfecho ni insatisfecho	0.0
Satisfecho	21.0
Muy satisfecho	56.0
Total	100.0

Fuente: Elaboración propia

5. De las siguientes formas de reconocimiento laboral más utilizadas en tu empresa (reconocimiento verbal, bonificaciones, ascensos, obsequios y eventos sociales, comunicado de prensa), ¿cómo evaluarías su efectividad para motivar y satisfacer a los trabajadores?

En la Figura 3 se muestra que el 75% de los encuestados expresan estar muy satisfechos. El resto declaran estar muy insatisfechos.

Fig 3: Reconocimiento laboral más utilizado en la empresa.



Fuente: Elaboración propia

Atendiendo a las respuestas dadas, se determina que el nivel de satisfacción de los trabajadores encuestados, al tener en cuenta el reconocimiento laboral, es medio, con tendencia a la baja. El reconocimiento de la fuerza laboral de las empresas privadas a las cuales pertenecen los trabajadores de la muestra, apoyado en el aporte de varios expertos en la materia, sostienen que el reconocimiento laboral está esencialmente relacionado con la eficiencia y la eficacia, y está influenciado por muchos factores.

Es por ello que se propone un Programa de Capacitación: “Reconocimiento Laboral en Empresas Privadas de Ecuador”, cuyo objetivo principal sea elevar el nivel de conocimiento de los empleadores sobre el reconocimiento laboral en empresas privadas en Ecuador, fomentando la cultura de cumplimiento de los derechos laborales y la creación de un ambiente laboral más justo y equitativo. Desde el punto de vista pedagógico este programa se enfoca en un aprendizaje significativo y práctico, basado en la participación activa de los empleadores. Se utilizarán estrategias didácticas diversas para facilitar la comprensión de conceptos, la aplicación de herramientas y el desarrollo de habilidades para la implementación de programas de reconocimiento.

Se tendrá en cuenta lo siguiente:

- Aprendizaje Colaborativo: Se promoverá la participación activa de los participantes a través de debates, intercambio de experiencias, análisis de casos y trabajo en equipo.
- Aprendizaje Experiencial: Se utilizarán ejemplos concretos, dinámicas, role-playing y simulaciones para que los empleadores visualicen la aplicación práctica de los conceptos y herramientas aprendidos.
- Evaluación Formativa: Se implementará un proceso de evaluación continua para asegurar la comprensión de los contenidos y el desarrollo de las habilidades. Se utilizarán herramientas como preguntas abiertas, debates, análisis de casos y autoevaluaciones.

El programa está dirigido a Gerentes y administradores de empresas privadas, responsables de Recursos Humanos, supervisores y jefes de área, y emprendedores.

Como metodología de trabajo se realizarán Talleres presenciales, con duración de 8 horas por 3 días. En los mismos se realizarán exposiciones, dinámicas grupales, estudio de casos, resolución de dudas.

Los principales temas a tratar son los siguientes:

- Introducción al reconocimiento laboral
- Marco legal del trabajo en Ecuador: Código de Trabajo, Ley Orgánica de Trabajo, Convenios internacionales, resoluciones del Ministerio de Trabajo.

- Derechos laborales fundamentales: Salario, jornada laboral, vacaciones, seguridad social, descanso semanal, maternidad/paternidad, etc.
- Reconocimiento de la antigüedad laboral: Beneficios, cálculo y documentación.
- Procedimientos para la liquidación de finiquitos y cesantías.
- Prevención de litigios laborales: Buenas prácticas en la gestión del talento humano.
- El rol de la inspección del trabajo y las sanciones por incumplimiento de la normativa laboral.

Como recursos didácticos se emplearán las cartillas informativas, guías prácticas, videos explicativos, simulaciones de casos. Además, se habilitará una plataforma online, en la que sean ubicados recursos digitales de apoyo.

Los contenidos a impartir, están de acuerdo a los temas mencionados con anterioridad. En el módulo 1 se realiza un acercamiento al fenómeno en estudio; el módulo 2 lo concerniente a la normativa legal; el módulo 3 tiene en cuenta la relación entre derecho y reconocimiento laboral; los módulos 4-6, tienen en cuenta elementos claves que inciden en la evaluación del desempeño y posterior reconocimiento del trabajador. El módulo 7, pone en práctica lo aprendido en los módulos anteriores, con elementos claves para las empresas, para que desarrollen los contenidos recibidos.

Módulo 1: Reconocimiento Laboral: Fundamentos y Marco Legal:

- ¿Qué es el reconocimiento laboral?
- Importancia del reconocimiento en el contexto ecuatoriano.
- Beneficios del reconocimiento para empleados y empresas.
- Tipos de reconocimiento: formal e informal, individual y grupal, económico y no económico.
- Ejemplos de programas de reconocimiento exitosos en Ecuador.
- ¿Cómo la cultura organizacional impacta el reconocimiento laboral?
- Herramienta de diagnóstico para identificar las necesidades de reconocimiento.
- Estrategias para desarrollar una cultura de reconocimiento.

Módulo 2: Marco Legal del Trabajo en Ecuador

- Introducción al derecho laboral ecuatoriano.

- El Código de Trabajo y su aplicación en las empresas privadas.
- Convenios internacionales del trabajo y su incidencia en la legislación laboral ecuatoriana.
- Resoluciones y normativa del Ministerio de Trabajo.

Módulo 3: Reconocimiento Laboral y Derechos Fundamentales

- Derechos fundamentales del trabajador y su aplicación en el contexto de las empresas privadas.
- Tipos de contratos de trabajo y sus implicaciones en el reconocimiento laboral.
- Obligaciones de los empleadores en relación con el reconocimiento laboral.

Módulo 4: Procedimientos y Cálculos Laborales

- Cálculo del salario y las deducciones legales.
- Determinación de la antigüedad laboral y sus beneficios.
- Cálculo de finiquitos y cesantías.
- Documentación legal requerida para el reconocimiento laboral.
- Casos prácticos y resolución de dudas.

Módulo 5: Prevención de Litigios Laborales

- Buenas prácticas en la gestión del talento humano.
- Comunicación efectiva con los trabajadores.
- Prevención de conflictos laborales.
- El rol de la negociación y la mediación en la resolución de conflictos laborales.

Módulo 6: La Inspección del Trabajo y Sanciones

- La inspección del trabajo y sus funciones.
- Tipos de infracciones laborales y sanciones aplicables.
- Recursos legales ante las resoluciones de la inspección del trabajo.

Módulo 7: Diseñando e Implementando Programas de Reconocimiento:

- Identificación de Necesidades y Prioridades:
 - Taller práctico: Análisis de casos para identificar las necesidades y prioridades de reconocimiento en diferentes empresas.
 - Ejercicios de reflexión para identificar los valores, objetivos y necesidades de la propia empresa.
- Diseño de Programas de Reconocimiento:
 - Estrategias de reconocimiento por desempeño, por antigüedad, por iniciativa, etc.

- Programas de reconocimiento por valores, por cultura y por compromiso.
- Diseño de sistemas de puntos y recompensas.
- Uso de herramientas digitales para la gestión del reconocimiento.
- Comunicación del Reconocimiento:
 - Canales de comunicación para comunicar el reconocimiento a los empleados.
 - Estrategias para crear una comunicación efectiva y motivante.
 - Herramientas para la creación de una cultura de reconocimiento.
- Evaluación e Implementación:
 - Herramientas para evaluar la efectividad de los programas de reconocimiento.
 - Consejos para la implementación exitosa de un programa de reconocimiento.
 - Casos de éxito y desafíos en la implementación.
 - Taller práctico: Diseño de un programa de reconocimiento adaptado a la propia empresa.

La instrucción debe desarrollarse en una sala de capacitación con equipamiento audiovisual, espacios para trabajo en equipo y herramientas digitales. Puede estar ubicada en la propia universidad o en alguna de las empresas que sus representantes reciban la capacitación.

Para lograr la implementación del programa se deben crear alianzas estratégicas entre instituciones públicas (Ministerio de Trabajo, Cámara de Comercio, etc.) y organizaciones privadas (cámaras sectoriales, asociaciones empresariales) para la difusión del programa y la movilización de empleadores. Se deben ofrecer talleres virtuales para facilitar el acceso de empleadores en todo el país, con la utilización de la plataforma online. El desarrollo de recursos digitales (plataformas online, videos, infografías) para difundir el conocimiento sobre reconocimiento laboral. Realizar campañas de comunicación para promover la cultura del cumplimiento de los derechos laborales. Evaluación constante a partir de la utilización de encuestas y cuestionarios para evaluar el impacto del programa en el conocimiento de los empleadores, y verificar si han sido reconocidos los trabajadores, si ha aumentado su nivel de satisfacción con el procedimiento para el reconocimiento laboral.

Se espera un mayor conocimiento de los empleadores sobre la legislación laboral. Mejor cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores. Reducción de conflictos laborales y litigios. Mejor ambiente laboral y

mayor productividad, a través del reconocimiento a los trabajadores por sus méritos laborales.

Para lograr la aplicación del programa se cuenta con profesionales del derecho laboral con experiencia en el área, haciendo énfasis en aquellos que sean profesores universitarios, pues desde su conocimiento pedagógico pueda incidir en la población a capacitar. Los estudiantes de Derecho, interesados en el Derecho laboral y en especial aquellos que estén cursando la materia, son parte clave del equipo de trabajo, pues ya se están preparando para la realidad que les espera en el ejercicio futuro de la profesión.

Este programa de capacitación es un instrumento fundamental para fortalecer la cultura del cumplimiento de los derechos laborales en Ecuador. La educación es la base para la construcción de un ambiente laboral más justo, equitativo y productivo, donde los empleadores y los trabajadores puedan desarrollarse en armonía, reconociendo la labor de sus trabajadores. Es necesario implementar programas de capacitación permanente para empleadores en todo el país, con el objetivo de garantizar que los trabajadores disfruten de sus derechos, sean reconocidos cuando lo ameriten, y que las empresas puedan operar en un marco legal claro y estable, propiciando un clima organizacional adecuado.

CONCLUSIONES

La relevancia del reconocimiento de la fuerza laboral: el reconocimiento en el lugar de trabajo se ha vuelto central para la gestión del talento en el sector privado. Además de las recompensas materiales, también significa valorar las aportaciones y los éxitos de los empleados, lo que aumenta su compromiso y satisfacción laboral. Estas prácticas no solo benefician a los empleados, sino que también impactan positivamente en la productividad organizacional y la retención de empleados.

Efecto directo del reconocimiento sobre la satisfacción y el compromiso laboral. Varios estudios respaldan la relación positiva entre el reconocimiento laboral y diversos aspectos del desempeño organizacional y el bienestar de los empleados. Las investigaciones muestran que un reconocimiento adecuado está relacionado con la satisfacción laboral, la motivación intrínseca y la lealtad a la empresa.

El programa de capacitación, desde un perfil pedagógico, ayudará a los empleadores a comprender la importancia del reconocimiento laboral, a diseñar estrategias efectivas para implementarlo en sus empresas y a crear una cultura organizacional que valore y recompense la labor de sus trabajadores. Permite la preparación de las

nuevas generaciones de juristas, en temas laborales, ya que los sensibiliza que el reconocimiento de los trabajadores crea un ambiente laboral positivo y motivador, que beneficia tanto a los empleados como a la organización en su conjunto.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta Carrillo, M. (2021). La psicología organizacional como perspectiva para la mejora del desempeño de los trabajadores. El uso de la empatía en las actividades diarias de las empresas. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(spe1), e00016. <https://www.scielo.org.mx/pdf/dilemas/v8nspe1/2007-7890-dilemas-8-spe1-00016.pdf>
- Cieza, J. L., Silva, J. L., Silva, K. D. R., y Medina, J. J. (2023). Propuesta de incentivos de reconocimiento y desempeño laboral en colaboradores municipales. *Rev. Horizonte Empresarial*, 10(1), 252-263. <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/2490>
- Dávila, R. y Agüero, E. (2021). Motivación y satisfacción laboral en el desempeño del empleado en las organizaciones de la ciudad de Lima, Perú. *Revista Visión Gerencial*, 20(2), pp. 219-232. <http://erevistas.saber.ula.ve/visiongerencia>
- Estrada, E. G. y Gallegos, N.A. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana. *Revista Educação & Formação*, 6(1), e3854. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5858/585865900006/585865900006.pdf>
- Heredia Quito, M. A. y Narváez Zurita, C. I. (2021). La importancia de la evaluación del desempeño del talento humano en las organizaciones de salud. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6(12), 213-241. <https://www.redalyc.org/journal/5768/576868967009/html/>
- Núñez Lira, L. A., Alfaro Bernedo, J. O., Aguado Lingan, A. M., y González Ponce de León, E. R. (2023). Toma de decisiones estratégicas en empresas: Innovación y competitividad. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(No. Especial 9), 628-641. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/40661/46389>
- Palacios Serna, L. I., Cortez Chávez, C. V., Cueva Urrea, M. A., y Ramírez, W. (2024). Reconocimiento del desempeño laboral como principio gerencial en el liderazgo organizacional. *Revista De Ciencias Sociales*, XXX(1), 470-484. <https://doaj.org/article/3e1718ad1b174195b758f75a69e0ebf1>
- Pedraza Melo, N.A. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(1), 90-101. <https://www.redalyc.org/journal/695/69559148009/html/>
- Quispe, R. y Paucar, S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Apuntes Universitarios*, 10(2), 64-83. <https://www.redalyc.org/journal/5858/585865900006/>
- Ruiz, E. D., Salazar Gómez, J. F., y Valdivia Rivera, M. J. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 13(26), e039. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672023000100139
- Sánchez Montero, I. K., Ríos Mariño, M., Cajas Cajas, V. E., y Tanqueño Colcha, O. P. (2021). Liderazgo positivo en organizaciones saludables. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(95), 544-563. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29069613005>
- Sánchez Trujillo, M.G., y García Vargas, M.L. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2), 161-166. <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- Taruchaín Pozo, L. y Revelo Oña, R., (2023). Gestión de la Atracción y Retención del Talento Humano en el Siglo XXI: una Revisión Bibliográfica Sistemática de la Literatura Latinoamericana. *593 Digital Publisher CEIT*, 8(3-1), 749-756. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9124421>
- Tuesta Panduro, J. A., Angulo Cárdenas, M., Chávez Santos, R., y Morante Dávila, M. A. (2021). Desempeño laboral en entidades públicas peruanas: Impacto salarial, antigüedad y nivel académico. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(95), 629-641. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29069613010>