



**República del Ecuador
Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil - UTEG**

**Trabajo de Titulación
para la obtención del título de:
Psicólogo Laboral y Empresarial**

**Tema:
Reconocimiento laboral y su impacto en el clima laboral de una Institución
Educativa de Guayaquil**

**Autor:
Daniel Alejandro Jiménez Véliz**

**Director de trabajo de titulación:
MSc. José Bohórquez Zavala**

Abril 2024

Guayaquil – Ecuador

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Jehová por darme las fuerzas y sabiduría para llegar a obtener este anhelado logro que definitivamente no hubiera sido posible sin su ayuda y su gracia. Gracias a Él por los conocimientos obtenidos y por aquellos que ha puesto en mi camino como guía.

DEDICATORIA

A Jehová por darme todo lo necesario para no desmayar en esta meta propuesta. Al apoyo incondicional de mi esposa, que ha estado conmigo en la etapa final, pero sin su ayuda no hubiese sido posible el concretar esta meta tan anhelada. A mi madre quien siempre me apoyó e incentivó a ser un profesional y no perder de vista el horizonte. A todas las personas que siempre me animaron a seguir adelante y me brindaron su apoyo. A la Empresa donde me he formado como profesional en donde siempre he encontrado apoyo cuando lo he necesitado.

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Quien suscribe, *Daniel Alejandro Jiménez Véliz* con cédula de identidad N° **0931761704**, declara que este trabajo de titulación “*Reconocimiento laboral y su impacto en el clima laboral de una Institución Educativa de Guayaquil*” es de su autoría, considerando los aportes intelectuales de distintos autores bajo las respectivas citas bibliográficas.

Guayaquil, abril del 2024

Daniel Alejandro Jiménez Véliz

RESUMEN

El reconocimiento laboral se ha convertido en un factor necesario dentro de las organizaciones que procuran tener un recurso humano valorado que cumpla con las expectativas y metas tanto del cliente interno como externo. La misma tiene un gran impacto positivo que a falta de esta podría causar que la organización se vea en una situación crítica a falta de un buen personal motivado y que genere un buen clima organizacional. Por tal razón la presente investigación tiene como objetivo general determinar como el reconocimiento laboral impacta en el clima laboral en una Institución Educativa de la ciudad de Guayaquil. La presente investigación se enmarca en un método analítico, con un alcance de tipo descriptivo y explicativo debido que el objetivo general se basa en identificar los aspectos claves en como el reconocimiento laboral impacta en el clima laboral de una Institución Educativa de la ciudad de Guayaquil. De acuerdo con los datos recolectados mediante las encuestas de satisfacción del clima laboral del año 2022, se logra identificar el porcentaje de satisfacción con el clima laboral que se maneja dentro de la unidad educativa. Por consiguiente, los indicadores obtenidos muestran la importancia que tiene el reconocimiento laboral con el desempeño y el impacto directo en la satisfacción de los colaboradores así como en el clima laboral.

Palabras clave: reconocimiento, clima laboral, motivación, satisfacción.

ABSTRACT

Labor recognition has become a necessary factor within organizations that seek to have a valued human resource that meets the expectations and goals of both internal and external clients. It has a great positive impact that, in its absence, could cause the organization to find itself in a critical situation due to the lack of good, motivated personnel that generate a good organizational climate. For this reason, the general objective of this research is to determine how labor recognition impacts the work environment in an Educational Institution in the city of Guayaquil. According to the data presented based on the 2022 work environment satisfaction surveys, it was possible to identify that more than 70% of employees indicate that they are satisfied with the work environment managed within the educational unit, however at the institutional level. The result was an average rating of 3.98, that is, “neutral”. Consequently, this indicator reflects the importance that job recognition has on performance and the direct impact it can have on employee satisfaction in the work environment by strengthening their sense of commitment. Therefore, it is recommended that the human talent department, through a job recognition policy, identify any opportunity that allows recognizing or praising the good job performance of a collaborator, to achieve both individual and institutional commitment and satisfaction.

Keywords: recognition, work environment, motivation, satisfaction.

TÍTULO DEL ARTÍCULO

RECONOCIMIENTO LABORAL Y SU IMPACTO EN EL CLIMA LABORAL DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE GUAYAQUIL

Daniel Alejandro Jiménez Véliz
alejandrojimenez72@hotmail.com

INTRODUCCIÓN

El reconocimiento laboral se consolida como un factor ineludible en los procesos del área de talento humano en las organizaciones, desempeñando un papel fundamental que no debe pasarse por alto en el ámbito educativo. La motivación del capital humano, esencial para la efectividad de las Instituciones Educativas, se ve directamente influenciada por la implementación de políticas de reconocimiento que valoran el esfuerzo y la excelencia.

En este sentido, la cultura laboral y el ambiente organizacional representan componentes cruciales, constituyendo el marco en el cual se gesta el desempeño de los profesionales de la educación. La desatención de una política de reconocimiento adecuada puede amenazar estos elementos, afectando las normas, creencias, comportamientos y valores que definen la calidad del entorno educativo.

Miriam Martín, directora de comunicación y marketing de Sodexo BI del Perú en el Artículo Gestión Sección Management y Empleo manifiesta:

Nuestros estudios demuestran que un equipo que recibe reconocimiento de forma habitual aumenta su productividad un 30%, el compromiso de los empleados mejora un 20% y los beneficios crecen un 27%, al tiempo que el índice de rotación se reduce un 31%. En equipos de ventas, los programas de reconocimiento pueden propiciar un aumento de las ventas de hasta el 50 %, lo cual es sin duda un ROI (retorno de la inversión) interesante. (Gestión, 2017)

Estas estadísticas resaltan la relevancia de la implementación de estrategias efectivas de reconocimiento en el contexto educativo. Los beneficios evidenciados en diversos sectores pueden extrapolarse al ámbito académico, promoviendo no solo la satisfacción laboral del personal docente y administrativo, sino también mejorando la calidad educativa ofrecida a los estudiantes. Por lo anterior, en este artículo se pretende estudiar y dar respuesta a la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo la implementación de una adecuada política de reconocimiento impacta en la mejora del clima laboral de una Institución Educativa de la ciudad de Guayaquil?

No obstante, esta investigación tiene como finalidad responder a la problemática planteada a través de una metodología analítica y descriptiva, con fuentes primarias y secundarias que permitan identificar y analizar el impacto que tendría en el clima laboral de un centro educativo, la adecuada implementación de una política de reconocimiento laboral. A su vez esto permitiría sugerir recomendaciones que logren generar una mejora en el clima organizacional educativo y de satisfacción por parte de sus colaboradores en esta institución.

El propósito general de esta investigación es llevar a cabo un estudio del efecto que tiene la implementación de una política de reconocimiento laboral en un centro educativo, y por ello para entrar en contexto se analizará a través de un marco teórico los aspectos más relevantes de esta problemática, con un enfoque metodológico, de resultados y conclusiones.

- El **OBJETIVO GENERAL** de la investigación es: Determinar como el reconocimiento laboral impacta en el clima laboral en una Institución Educativa de Guayaquil.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Identificar las ventajas del reconocimiento en el clima laboral.
- Examinar la importancia de implementar una adecuada política de reconocimiento laboral en el entorno educativo.
- Generar recomendaciones específicas para fortalecer positivamente la motivación y satisfacción del personal docente y administrativo.

MARCO TEÓRICO

Toda organización basa sus actividades en procesos claves conformadas por el elemento más importante que es el recurso humano. Las instituciones educativas, como toda organización se encuentran integradas por personal tanto docente como administrativo que realizan un papel activo en sus funciones con un óptimo desempeño del mismo, sin embargo para que se efectúe ello, debe existir una buena motivación que le pueda brindar el personal directivo donde se reconozca su labor y esto permita que los colaboradores sientan satisfacción en sus funciones.

Tal como lo menciona, un consultor experto español especializado en el estudio de difundir la práctica del reconocimiento social en las organizaciones:

Estudios como "great place to work" evidencian la importancia del reconocimiento como una de las variables más relevantes a la hora de explicar el grado de satisfacción y de compromiso de los empleados. Algunas empresas* reportan incrementos significativos en compromiso e incluso en resultados de negocio como consecuencia de la implantación de sistemas de reconocimiento estratégico, alineados con los valores y objetivos corporativos. (Delgado, 2013)

Reconocimiento laboral

El reconocimiento dentro del ámbito organizacional y más aún educativo es una necesidad humana importante que permite al colaborador responder de una manera positiva a su trabajo valorado.

“El reconocimiento laboral es la gratitud que expresa una empresa a sus colaboradores por su desempeño. El objetivo de los programas de reconocimiento laboral es reforzar comportamientos, prácticas o actividades que resulten en un mejor rendimiento y resultados organizacionales positivos.” (Silva, 2021) Sin embargo, la carencia de acciones o estrategias de nivel directivo o gerencial, el desconocimiento de cómo manejar un sistema de recompensas por desempeño, o la falta de una política de reconocimiento laboral puede tener como resultado el no logro de los objetivos o metas institucionales, como el reflejo de la insatisfacción que se puede manifestar en el entorno laboral.

Por ello, la importancia de que se aplique un reconocimiento al personal, por el efecto positivo de este. “Cuando los empleados se sienten reconocidos y apreciados, su sentido de pertenencia y conexión con la organización es más fuerte, fomentando un sentido de lealtad y compromiso, lo que a su vez garantiza niveles altos de retención de empleados.” (Motivy.co, 2023)

De acuerdo con la teoría del Reconocimiento por Axel Honneth, sociólogo alemán, indica:

el reconocimiento es el elemento fundamental de constitución de la subjetividad humana (...) la ausencia o falta de reconocimiento, o el mal reconocimiento, se constituirán como el principal daño a la subjetividad de las personas; estos daños serán tanto más graves cuanto más profundo afecten la estructura de su personalidad. (Basaure, 2011)

Por tanto, para que se aplique un reconocimiento, debe existir una igualdad y estima social, ello implica una relación entre los individuos desde una igualdad, estabilidad y equidad emocional. De acuerdo con la teoría propuesta de Vroom (1994) “(...) un individuo actúa de una manera con respecto a la expectativa que posee sobre la labor que desarrolla, obteniendo un resultado atractivo en logro de metas y superación personal.” (Parada, 2017)

De acuerdo con esta teoría se establece tres tipos de relaciones: esfuerzo y desempeño; desempeño y recompensa; recompensa y metas personales. Es por lo que todo empleado o colaborador se ve impulsado a esforzarse más cuando considera que eso lo llevará a una buena evaluación de su desempeño, teniendo como resultado una recompensa por parte de la organización.

Clima laboral

Cuando se reconoce al personal de forma justa y equitativa se verá alineado y cumplido la cultura y los objetivos generales de la institución. Caso contrario el talento humano cuando no se ve reconocido o valorado, se van de una organización no por un mejor salario, sino muchas de las veces buscando un mejor clima laboral, que les permita una oportunidad de desarrollo personal como resultado de la necesidad o expectativa de recibir un buen trato o un justo reconocimiento a su trabajo.

Uno de los factores fundamentales para generar un contexto adecuado, un clima laboral que genere satisfacción y compromiso entre los empleados es el líder o jefe inmediato, con su capacidad de influir, para bien o para mal, en dicho clima laboral. El liderazgo, el adecuado liderazgo en términos de gestión del clima laboral, se compone de una serie de competencias y esas competencias se aprenden, por ello la importancia de conocerlas y fomentarlas entre los líderes empresariales, según Martínez (2016)

Por lo tanto, la mejora del entorno laboral o clima organizacional está estrechamente ligado con la calidad de las relaciones que se fomenten dentro de la organización en el día a día y aquí la práctica del reconocimiento social que lleva consigo lo laboral, como un potenciador de que el trabajador pueda crear o generar un buen ambiente laboral.

“(…) diferentes estudios transversales han ofrecido resultados que indican que las percepciones individuales de clima presentan relaciones significativas con la satisfacción laboral y diferentes dimensiones de la misma: el conflicto, (...) el bienestar afectivo, el compromiso organizacional, y, la propensión al abandono.” (Chiang, Martin, & Nuñez, 2010, pág. 17)

(Alvarez, 1992) manifiesta que el clima organizacional, involucra las siguientes variables: actitudes, valores, normas y sentimientos, que en el transcurso de su historial laboral descubren que se encuentran en la empresa que labora, es decir que el clima organizacional es el resultado de una combinación homogénea de los motivos más íntimos de un individuo, llegan a ser estímulos que proporciona la empresa y a su vez de perspectivas brindadas por la organización.

Satisfacción laboral

El personal de una institución educativa debe ser un agente satisfecho que demuestre un sentido de pertenencia o que se identifique con su institución educativa, alcanzando las competencias y metas necesarias para lograr una mejor calidad educativa a fin de garantizar un desempeño laboral eficaz y proactivo.

(...) los factores más importantes que conducen a la satisfacción en el puesto son: un trabajo desafiante desde el punto de vista mental, recompensas equitativas, condiciones de trabajo que constituyen un respaldo, colegas que apoyen y el ajuste personalidad – puesto. Por otra parte el efecto de la satisfacción en el puesto en el desempeño del empleado implica y comporta satisfacción y productividad, satisfacción y ausentismo y satisfacción y rotación. (Robbins & Coulter, 1996)

Según la teoría de Herzberg, “Los factores de crecimiento o motivadores, intrínsecos al trabajo son: la realización, el reconocimiento, el trabajo en sí mismo, la responsabilidad y el desarrollo o promoción”. (Palomo, 2008) De acuerdo con la cita, el reconocimiento forma parte del crecimiento intrínseco laboral de un trabajador, la misma que es el resultado de los factores de motivación, produciendo satisfacción personal, caso contrario generaría insatisfacción, lo que traería consecuencias en su desempeño laboral.

La satisfacción laboral y el clima organizacional pueden ser un vínculo o un impedimento para el buen desempeño en la organización. Los factores intrínsecos y extrínsecos de la organización influyen sobre el ejercicio de los empleados o miembros de la organización y dan forma al contexto en que la organización se desenvuelve. Es de gran importancia para cualquier encargado obtener información acerca de la satisfacción de su personal, para de esta forma poder tomar decisiones apropiadas y benévolas a la empresa en general. (Ruvalcalba, Selva, & Sahagun, 2016)

Por tanto se constituye la base de un funcionamiento organizacional el vínculo que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral, donde intervienen directamente en la satisfacción laboral del personal y por tanto en la productividad de la organización. En conclusión, el reconocimiento laboral permite que exista una satisfacción en el empleado, es decir que exista una conformidad en relación a su trabajo en sí y al entorno laboral al cual pertenece.

METODOLOGÍA

La presente investigación se enmarca en un método analítico, con un alcance de tipo descriptivo y explicativo debido que el objetivo general se basa en identificar los aspectos claves en como el reconocimiento laboral impacta en el clima laboral de una Unidad Educativa de Guayaquil. Con un enfoque de investigación de fuente mixta (cuantitativa y cualitativa), donde se utiliza la revisión documental y la encuesta de satisfacción laboral como técnica de recolección de datos. En cuanto a la temporalidad de la investigación, el diseño es transversal debido a que se recolecta la información en un determinado periodo de tiempo.

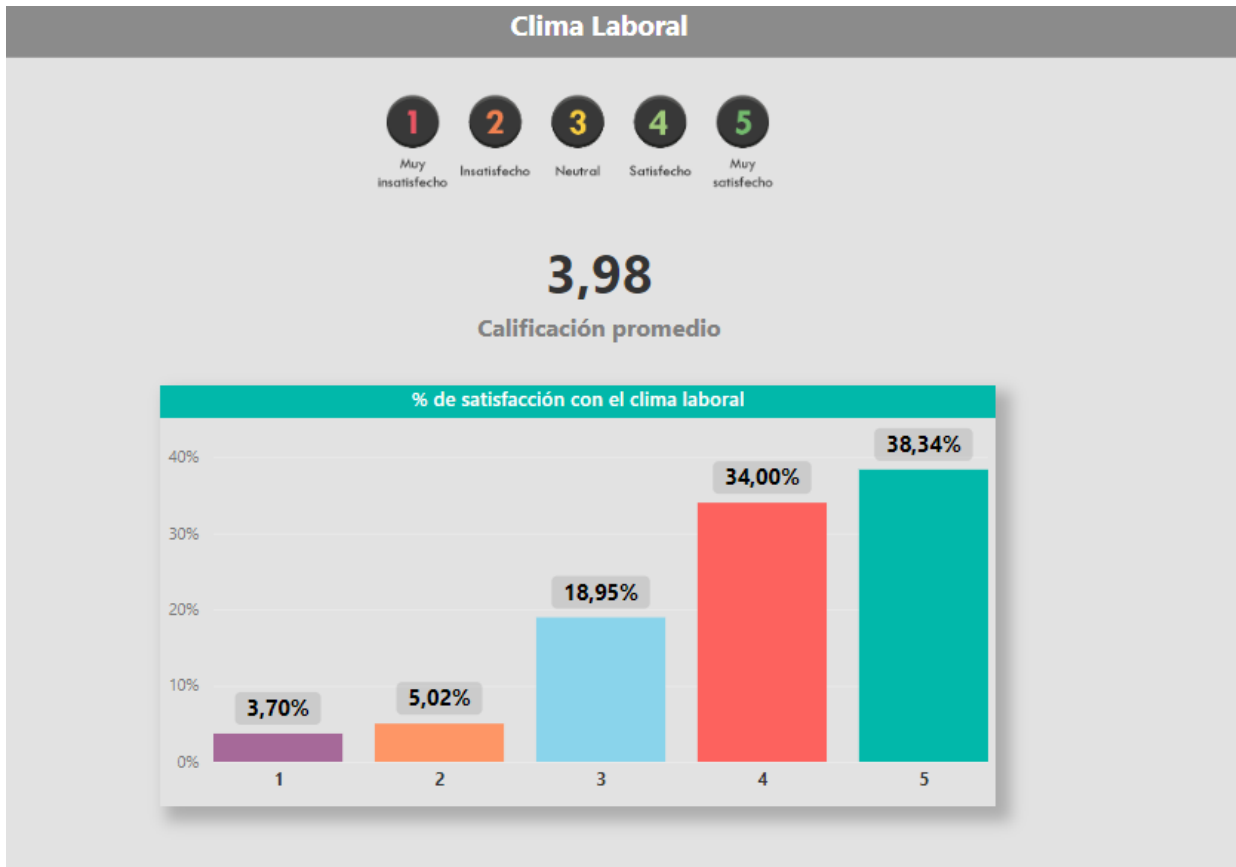
Los instrumentos de recolección de datos se basan en las encuestas de satisfacción del clima laboral del año 2022 cuyas preguntas trataron tres ejes principales las cuales son: satisfacción con el ambiente laboral, clima laboral y reconocimiento al trabajo realizado.

La población estuvo comprendida por 530 colaboradores de una unidad educativa de la ciudad de Guayaquil.

RESULTADOS

A continuación, se muestran los datos de la encuesta realizada a los colaboradores de la unidad educativa de Guayaquil en el año 2022. La misma que tuvo un 85.93% de participación es decir 446 encuestados.

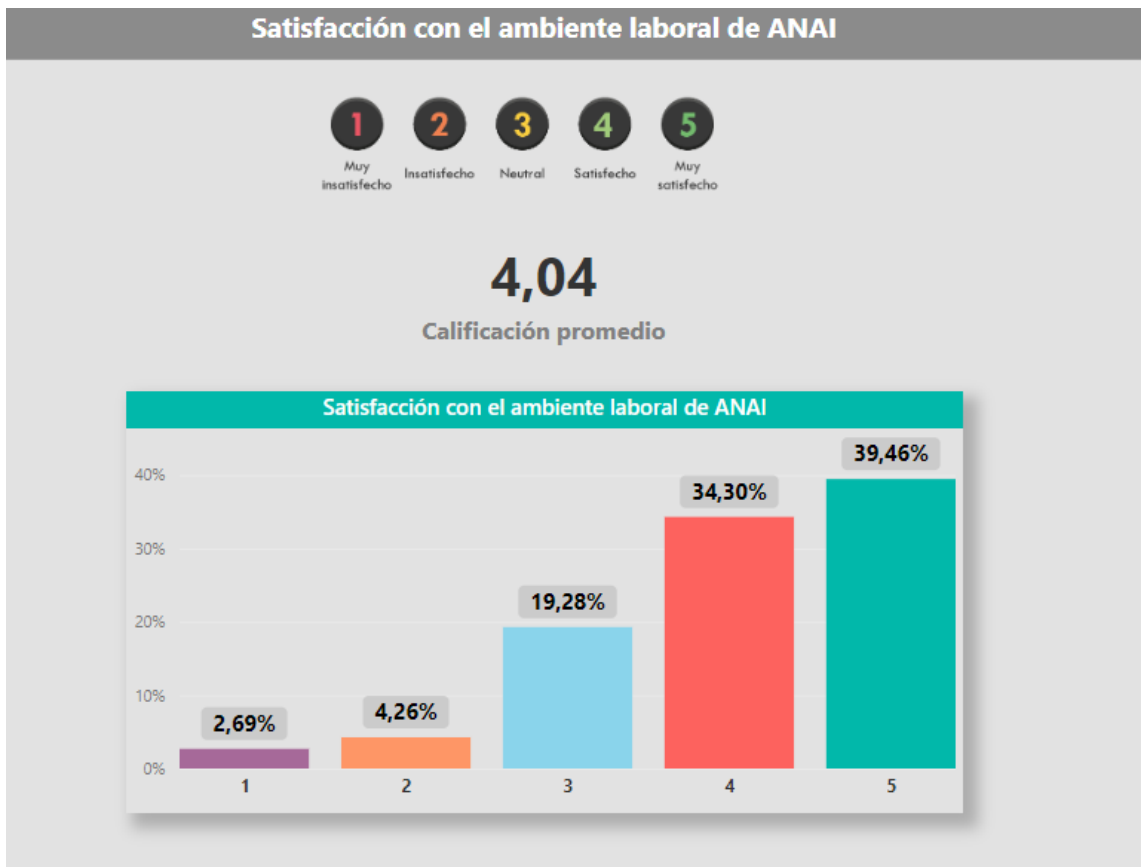
Ilustración 1. % Satisfacción del clima laboral



Fuente. Sistema Gestión Indicadores (SGI) ANAI, (2022)

En el gráfico n°1, se puede apreciar que el 72.34% de los colaboradores manifiestan que están entre satisfechos y muy satisfechos con el clima laboral dentro de la unidad educativa, sin embargo, a nivel general en una escala de calificación del 1 al 5 siendo 1 (muy insatisfecho y 5 muy satisfecho), la calificación promedio de todos los encuestados da como resultado 3.98. (neutral).

Ilustración 2. % Satisfacción con el ambiente laboral



Fuente. Sistema Gestión Indicadores (SGI) ANAI, (2022)

En la gráfica n°2, se puede apreciar que el 39.46% de los colaboradores manifiestan estar muy satisfechos con el ambiente laboral de la unidad educativa, sin embargo, existe un 19.28% que califican de neutral el ambiente laboral, manifestando a nivel general en una escala de calificación del 1 al 5 siendo 1 (muy insatisfecho y 5 muy satisfecho), 4.04 como calificación promedio de todos los encuestados.

Ilustración 3. % Satisfacción con el reconocimiento al trabajo realizado.



Fuente. Sistema Gestión Indicadores (SGI) ANAI, (2022)

En cuanto al reconocimiento al trabajo realizado dentro de la unidad educativa, en el gráfico n°3 se puede apreciar que existe un 58.52% de satisfecho y muy satisfecho sin embargo existe un 41.48% de colaboradores que indican estar entre muy insatisfecho, insatisfecho y neutral, dando como resultado a nivel general en una escala de calificación del 1 al 5 siendo 1 (muy insatisfecho) y 5 muy satisfecho), 3.67 como calificación promedio de todos los encuestados. Esto denota que dentro de la unidad educativa, el personal que labora en el mismo considera que su trabajo realizado no es reconocido ya sea por sus esfuerzos y resultados, siendo uno de los principales factores que incide en la falta de un ambiente y compromiso laboral positivo y a su vez afecta a la productividad y rendimiento dentro de la unidad educativa.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

De acuerdo con los datos presentados basados en las encuestas de satisfacción del clima laboral del año 2022, se logró identificar que más del 70% de los colaboradores indican estar satisfechos con el clima laboral que se maneja dentro de la unidad educativa sin embargo a nivel institucional dio como resultado final una calificación promedio de 3.98 sobre 5, es decir “neutral”. No obstante, este indicador refleja la importancia que tiene el reconocimiento a su desempeño en el clima laboral y el impacto directo que puede tener en la satisfacción de los colaboradores al fortalecer su sentido de compromiso.

En lo que respecta al reconocimiento al trabajo realizado, se concluye que en la unidad educativa por la falta de una política que incentive al reconocimiento laboral, los colaboradores sienten no ser valorados o reconocidos por su desempeño, lo refleja así la calificación promedio de 3.67 es decir “neutral” sobre 5, por consiguiente se refleja la importancia que tiene para una institución el implementar una adecuada política de reconocimiento laboral que permita que sus colaboradores se sientan reconocidos y parte importante del entorno en el cual trabajan.

Por lo tanto, se establece como posible solución a estos resultados, un plan o política de reconocimiento laboral en el cual se reconozca al personal de forma justa o equitativa por su desempeño de tal forma que genere una motivación personal y laboral, aumentando la productividad no tan solo de forma individual sino entre colaboradores. Además, la implementación de una política como tal, impactaría positivamente entre los colaboradores en la percepción que tendrían sobre el clima laboral en la institución en la cual laboran, pasando de ser “neutral” a “satisfecho o muy satisfecho”.

Según los resultados de las encuestas de satisfacción, existe un 58.52% de satisfecho y muy satisfecho y un 41.48% de colaboradores que indican estar entre muy insatisfecho, insatisfecho y neutral, en cuanto al reconocimiento laboral dentro del entorno educativo, factor que realza la importancia de dar las siguientes recomendaciones:

Se recomienda que el departamento de talento humano, a través de una política de reconocimiento laboral, identifique cualquier oportunidad que permita reconocer o elogiar el buen desempeño laboral de un colaborador, a través de los diversos tipos de reconocimiento laboral, ejemplo a través de un diploma de reconocimiento que incentive las buenas prácticas laborales y buen desempeño, de tal forma que aumente su

productividad individual, favorezca la lealtad del colaborador e incida de forma directa e indirecta en la satisfacción del cliente tanto interno como externo ya sea en el ámbito académico como administrativo. Así mismo esto permitirá que los colaboradores se desempeñen de forma adecuada alineados a alcanzar metas institucionales, fomentando una cultura y ambiente organizacional positiva.

Por otra parte se recomienda que los resultados de las evaluaciones de desempeño sean socializados con cada colaborador para una retroalimentación efectiva y que genere resultados posteriores asertivos que incidan positivamente en el compromiso de los empleados y, para ellos, es una oportunidad para demostrar sus puntos fuertes en las revisiones anuales de rendimiento.

A su vez se sugiere que la institución educativa brinde al colaborador facilidades para una profesionalización si así el caso lo requiera que permita un mayor dominio de habilidades, conocimientos y preparación específica que va más allá de lo personal a lo laboral a través de una mejora continua por medio de

Por consiguiente, se concluye a través del análisis de los datos recolectados, la afirmación de que el reconocimiento laboral si ha tenido un impacto en el clima laboral en la unidad educativa que se ha utilizado como estudio, por ello se considera que si no se logra crear y aplicar de forma adecuada una política de reconocimiento laboral puede terminar con niveles bajos de satisfacción en cuanto al clima laboral, a partir del margen actual y falta de motivación en cuanto a su desempeño.

Bibliografía

- Alvarez, G. (1992). El constructo Clima Organizacional: concepto, teorías investigaciones y resultados relevantes. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*.
- Basaure, M. (2011). *Reificación y crítica de las patologías sociales en el marco del proyecto de teoría crítica de Axel Honneth*. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/13301356.pdf>
- Chiang, M., Martin, M., & Nuñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Universidad Pontificia ICAI ICADE. Obtenido de https://www.google.com.ec/books/edition/Relaciones_entre_el_clima_organizacional/v_sFY1XRFaIC?hl=es-419&gbpv=1&dq=clima+laboral+books&printsec=frontcover
- Delgado, A. (10 de enero de 2013). *Bravo*. Obtenido de Clima laboral, gestión del compromiso y reconocimiento: <https://www.reconocimientoprofesional.com/2013/01/clima-laboral-gestion-del-compromiso-y.html>
- Gestión. (20 de Noviembre de 2017). *gestion*. Obtenido de Qué tan productivo es el reconocimiento laboral en una empresa : <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/productivo-reconocimiento-laboral-empresa-153037-noticia/>
- Martinez, M. B. (2016). *Gestion estrategica del clima laboral*. Universidad Nacional de Educacion a distancias UNED.
- Motivy.co. (15 de febrero de 2023). *El poder del reconocimiento*. Obtenido de ¿Cómo el reconocimiento mejora la productividad de tu empresa?: <https://www.linkedin.com/pulse/c%C3%B3mo-el-reconocimiento-mejora-la-productividad-de-tu-empresa-/?originalSubdomain=es>
- Palomo, M. T. (2008). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. ESIC Editorial.
- Parada, J. (2017). Estrategias gerenciales para el reconocimiento del desempeño laboral docente. (14). POWER BI . (2022). *Sistema Gestion de Indicadores*.
- Robbins, S., & Coulter, M. (1996). *Administracion*. Prentice-Hall Hispanoamericana S.A.
- Ruvalcalba, F., Selva, C., & Sahagun, M. (2016). *Satisfacción laboral: una revisión teórico-histórica de su investigación*.
- Silva, D. d. (23 de julio de 2021). *Zendesk*. Obtenido de Reconocimiento laboral: el poder de los empleados felices: <https://www.zendesk.com.mx/blog/reconocimiento-laboral/>