

Jessica Bellido-Cabrera; Yoni Mateo Valiente-Saldaña; Ana Maria Alvites-Gasco; Cleotilde Diaz-Gómez

<https://doi.org/10.35381/r.k.v10i19.4397>

Reconocimiento laboral y compromiso organizacional en una empresa agroindustrial

Labor recognition and organizational commitment in an agroindustrial company

Jessica Bellido-Cabrera

jbellidoca@unitru.edu.pe

Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, La Libertad
Perú

<https://orcid.org/0009-0008-7306-5207>

Yoni Mateo Valiente-Saldaña

yvaliente@unitru.edu.pe

Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, La Libertad
Perú

<https://orcid.org/0000-0002-9083-3553>

Ana Maria Alvites-Gasco

aalvites@udch.edu.pe

Universidad Particular de Chiclayo, Chiclayo, Lambayeque
Perú

<https://orcid.org/0000-0003-4924-8157>

Cleotilde Diaz-Gómez

cdiazg@udch.edu.pe

Universidad Particular de Chiclayo, Chiclayo, Lambayeque
Perú

<https://orcid.org/0000-0002-3860-151X>

Recibido: 15 de septiembre 2024

Revisado: 10 de noviembre 2024

Aprobado: 15 de diciembre 2024

Publicado: 01 de enero 2025

Jessica Bellido-Cabrera; Yoni Mateo Valiente-Saldaña; Ana Maria Alvites-Gasco; Cleotilde Diaz-Gómez

RESUMEN

Se planteó como objetivo determinar la relación del reconocimiento laboral con el compromiso organizacional en una empresa agroindustrial, Trujillo. Se trabajó con una investigación de enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por 52 trabajadores administrativos. Se evidenció una relación significativa y positiva entre el reconocimiento laboral y el compromiso organizacional, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.92 ($p < 0.001$), que confirma que las prácticas de reconocimiento, tanto formales como informales, son fundamentales para fortalecer el vínculo emocional, normativo y profesional de los trabajadores, impactando directamente en su motivación, desempeño y permanencia. Se concluye que fortalecer el reconocimiento laboral mediante políticas que incluyan compensaciones financieras y no financieras, como el salario emocional, la flexibilidad laboral y el apoyo moral, es esencial para incrementar el compromiso organizacional, mejorar el ambiente laboral, reducir la rotación y consolidar una cultura organizacional sólida y sostenible.

Descriptores: Organización del trabajo; ingeniería de la producción; liderazgo; apreciación de la actuación. (Tesauro UNESCO)

ABSTRACT

The objective was to determine the relationship between job recognition and organizational commitment in an agro-industrial company, Trujillo. A quantitative approach was used. The population consisted of 52 administrative workers. A significant and positive relationship was found between job recognition and organizational commitment, with a Spearman's Rho correlation coefficient of 0.92 ($p < 0.001$), which confirms that recognition practices, both formal and informal, are fundamental to strengthening the emotional, normative and professional bond of workers, directly impacting on their motivation, performance and retention. It is concluded that strengthening job recognition through policies that include financial and non-financial rewards, such as emotional salary, labor flexibility and moral support, is essential to increase organizational commitment, improve the work environment, reduce turnover and consolidate a solid and sustainable organizational culture.

Descriptors: Work organization; production engineering; leadership; performance appraisal. (UNESCO Thesaurus)

Jessica Bellido-Cabrera; Yoni Mateo Valiente-Saldaña; Ana Maria Alvites-Gasco; Cleotilde Diaz-Gómez

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones públicas y privadas son lugares donde la fuerza laboral genera más que una simple relación laboral, dando origen a relaciones sociales que son la fuente de un ambiente donde se pueden generar actitudes y comportamientos por encima de lo emocional (Palacios Serna et al., 2024). Por lo tanto, los comportamientos y acciones deben interpretarse como aquellos que surgen de los sentimientos, de ahí la necesidad de un ambiente apropiado para un actor tolerante y, sobre todo, capaz de brindar satisfacción a quienes lo realizan (Macías y Vanga, 2021). En este contexto, el clima organizacional se convierte en un elemento clave para la gestión eficaz de las organizaciones, por cuanto influye directamente en la motivación y el desempeño de los empleados (Chiavenato, 2000).

En la práctica, la motivación es lo que provoca que el trabajador de una organización realice por voluntad propia tareas directivas de manera adecuada y productiva. Estas condiciones constituyen lo que en la teoría de la gestión se denomina clima organizacional, el cual está influenciado por factores como el liderazgo, la comunicación y el reconocimiento del desempeño laboral (Serrano y Portalanza, 2014; Rodríguez et al., 2022). Según Porter y Lawler (1965), el compromiso organizacional está relacionado con el desempeño, el ausentismo, la rotación y la productividad, encontrando siempre una armonía entre estos factores y las expectativas personales de los empleados.

Por lo tanto, la influencia en la salud del colaborador emana de las condiciones del lugar físico de trabajo, de los procesos de comunicación y de las formas en que el jefe-supervisor del grupo de trabajo ejerce la función de liderazgo y delegación (Newstrom, 2011). En este sentido, la gestión organizacional contemporánea se orienta hacia la implementación de estrategias que promuevan el bienestar integral del trabajador, incluyendo aspectos como el salario emocional, la flexibilidad laboral y el reconocimiento continuo (Arrieta, 2022). Estas acciones no solo mejoran el desempeño laboral, sino que también fortalecen la cultura organizacional y la retención del talento (Dolan et al., 2007).

Jessica Bellido-Cabrera; Yoni Mateo Valiente-Saldaña; Ana Maria Alvites-Gasco; Cleotilde Diaz-Gómez

Por otro lado; el liderazgo, como elemento del clima organizacional, puede definirse como una relación social de influencia no coercitiva, donde el líder afecta el comportamiento de los seguidores (Cordero-Beltrán, 2023). Según Meyer y Allen (1997), el compromiso organizacional se construye a partir de la identificación y el afecto hacia la empresa, lo que genera un vínculo emocional que influye en la permanencia y el desempeño de los empleados. En este sentido, el liderazgo responsable y el reconocimiento del desempeño laboral son fundamentales para generar confianza, motivación y sentido de pertenencia en los trabajadores (Rodríguez et al., 2022; Parra et al., 2021).

Uno de los elementos más destacados del clima organizacional es el reconocimiento del desempeño laboral, el cual se encuentra en el centro de este estudio. Según Álvarez-Panta (2021), la compensación de los empleados, tanto financiera como no financiera, es un factor determinante para la productividad laboral. En este sentido, 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 (Parada Puentes, 2018). Esta postura es respaldada por investigaciones que enfatizan en la importancia del reconocimiento como un acto de justicia social que genera emociones positivas y mejora el desempeño laboral (Hernández y Revuelta, 2024; Tito y Vargas, 2013).

Desde hace tiempo, se reconoce que en algunas empresas de estándares internacionales, la actitud política hacia los empleados gira en torno a mejoras materiales en términos de sueldos y salarios, junto con compensaciones no financieras como el salario emocional, la flexibilidad laboral y el apoyo moral (Arrieta, 2022; Gómez Mejía et al., 2005). Estas acciones, sumadas a la existencia de espacios ergonómicos y adecuados para realizar el trabajo, generan un balance positivo entre los espacios laborales y las posibilidades reales de desarrollar lazos de pertenencia entre el trabajador y la organización (Vergaray et al., 2021; Vargas y Flores, 2020). Este proceso, según Boada (2019), suscita emociones y sentimientos internos directamente proporcionales a

Jessica Bellido-Cabrera; Yoni Mateo Valiente-Saldaña; Ana Maria Alvites-Gasco; Cleotilde Diaz-Gómez

la autorrealización personal y al desarrollo de las potencialidades humanas en el ámbito organizacional.

Por tanto, 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 (Cropanzano y Mitchell, 2005). Según Deroncele et al. (2021), en un mundo de marketing y medios digitales, el desempeño laboral empresarial está en constante cambio, lo que exige nuevas estrategias de motivación y liderazgo.

En este sentido, la investigación se alinea con el marco normativo peruano que promueve el trabajo decente y la responsabilidad social empresarial, desde la Ley General del Trabajo y la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Congreso de la República, 2011), junto con diversos convenios internacionales ratificados por Perú, establecen la obligación de las empresas de garantizar condiciones laborales adecuadas, incluyendo aspectos psicosociales como el reconocimiento y la motivación, estas normativas son fundamentales para construir una cultura organizacional sólida y sostenible en el tiempo (Meyer y Allen, 1997).

En este contexto, esta investigación busca identificar cómo las prácticas de reconocimiento influyen en el nivel de compromiso de los trabajadores, considerando las particularidades del sector agroindustrial y el entorno laboral peruano; por cuanto la situación problemática radica en que, a pesar de los esfuerzos realizados por las empresas agroindustriales para mejorar la productividad y retener talento, se observa que muchas de ellas enfrentan altos índices de rotación laboral, desmotivación y falta de compromiso por parte de los empleados. Esto podría deberse a la ausencia de estrategias efectivas de reconocimiento laboral que valoren el esfuerzo y desempeño de los trabajadores, lo que genera un ambiente laboral poco favorable y afecta directamente los resultados organizacionales.

Jessica Bellido-Cabrera; Yoni Mateo Valiente-Saldaña; Ana Maria Alvites-Gasco; Cleotilde Diaz-Gómez

Partiendo desde lo anterior; se planteó como objetivo de investigación determinar la relación del reconocimiento laboral con el compromiso organizacional en una empresa agroindustrial, Trujillo.

MÉTODO

Se trabajó con una investigación de enfoque cuantitativo, aplicada con diseño no experimental, de tipo descriptivo y un alcance correlacional de corte transversal.

La población de estudio estuvo conformada por 52 trabajadores administrativos de una empresa Agroindustrial constituyendo a su vez, la muestra de estudio, en cuanto es finita y accesible, se procedió a trabajar con la totalidad de esta.

Se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento se usaron dos cuestionarios simples estructurados y validados mediante juicio de 5 expertos. El primer cuestionario correspondió a reconocimiento laboral (variable 1) y compromiso organizacional (variable 2), cada cuestionario constó de 15 preguntas, medidas a través de la Escala Likert con tres niveles de valoración: Mala, regular y buena.

Cabe mencionar que la participación de los trabajadores fue bajo consentimiento informado, mediante la aplicación de los instrumentos se pudo determinar la confiabilidad de estos, a través del Alfa de Cronbach, el cual mide si el instrumento es fiable, obteniéndose valores de 0,82 y 0,80 para el primer y segundo cuestionario, respectivamente, es decir, ambos resultaron ser aceptables.

Debido a que los datos no se distribuyeron de manera normal, se empleó el coeficiente Rho Spearman con una significancia teórica de 0,05 y se utilizó paquete estadístico SPSS, versión 26, para el análisis de los datos recopilados.

RESULTADOS

Los resultados obtenidos en la empresa agroindustrial fueron analizados a la luz del objetivo de investigación.

Jessica Bellido-Cabrera; Yoni Mateo Valiente-Saldaña; Ana Maria Alvites-Gasco; Cleotilde Diaz-Gómez

Tabla 1.

Distribución de los trabajadores administrativos según nivel de reconocimiento laboral.

Niveles	Escala	Reconocimiento laboral	
		N	%
Mala	25-41	7	13%
Regular	42-58	28	54%
Buena	59-75	17	33%
Total		52	100%

Elaboración: Los autores.

En la tabla 1, se observa que el 54% de trabajadores administrativos de una empresa agroindustrial respondieron que existe un regular reconocimiento laboral, por otro lado, el 33% de los trabajadores manifiestan que la empresa les brinda un buen reconocimiento laboral y el 13% manifestaron lo contrario.

Tabla 2.

Distribución de los trabajadores administrativos según el nivel de reconocimiento laboral.

Niveles	Reconocimiento formal		Reconocimiento informal		Oportunidades de desarrollo profesional		Ambiente de trabajo positivo		Reconocimiento basado en el desempeño	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Mala	8	15%	9	17%	11	21%	12	23%	9	17%
Regular	28	54%	31	60%	30	58%	28	54%	31	60%
Buena	16	31%	12	23%	11	21%	12	23%	12	23%
Total	52	100%	52	100%	52	100%	52	100%	52	100%

Elaboración: Los autores.

Se observa de la tabla 2, que la razón por lo que existe un regular nivel sobre el reconocimiento laboral por parte de los trabajadores administrativos de una empresa agroindustrial, se debe porque cerca del 54 manifestaron que existe un regular reconocimiento formal, mientras que el 60% de ellos comentaron que la empresa los reconoce dentro del marco de la formalidad, por otro lado se observa también que cerca del 58 de ellos manifestaron tener regular oportunidades de desarrollo profesional, así

Jessica Bellido-Cabrera; Yoni Mateo Valiente-Saldaña; Ana Maria Alvites-Gasco; Cleotilde Diaz-Gómez

como cerca del 54% de ellos manifestaron tener un regular ambiente de trabajo positivo y finalmente el 60% de ellos manifestaron que existe un regular reconocimiento basado en el desempeño.

Tabla 3.

Distribución de los trabajadores administrativos según nivel sobre el compromiso organizacional.

Niveles	Escala	Compromiso organizacional	
		N	%
Bajo	25-41	7	13%
Medio	42-58	31	60%
Alto	59-75	14	27%
Total		52	100%

Elaboración: Los autores.

Se observa de la tabla 3, que el 60% de los trabajadores pertenecientes a la Gerencia de Gestión Humana de la Empresa Casa Grande hacen conocer que existe regularmente o a un nivel medio el compromiso organizacional, así mismo el 27% de los trabajadores tienen un alto nivel de compromiso y solo el 13% tienen un bajo nivel de compromiso organizacional.

Tabla 4.

Distribución de los trabajadores administrativos según nivel de compromiso organizacional.

Niveles	Compromiso afectivo		Compromiso normativo		Compromiso de continuidad		Compromiso profesional		Compromiso con el equipo	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	7	13%	13	25%	8	15%	11	21%	9	17%
Medio	29	56%	25	48%	31	60%	33	63%	32	62%
Alto	16	31%	14	27%	13	25%	8	15%	11	21%
Total	52	100%	52	100%	52	100%	52	100%	52	100%

Elaboración: Los autores.

Jessica Bellido-Cabrera; Yoni Mateo Valiente-Saldaña; Ana Maria Alvites-Gasco; Cleotilde Diaz-Gómez

Se observa de la tabla 4, que la razón por lo que el compromiso organizacional que perciben los trabajadores administrativos de una empresa agroindustrial a un nivel regular se debe porque, cerca del 56% manifiestan que existe regularmente un compromiso afectivo, así como el 48% de ellos hicieron conocer que existe un regular compromiso normativo, no obstante el 60% de ellos dieron a conocer que existe un regular compromiso de continuidad, por otro lado, el 63% de los administrativos dieron a conocer que existen un regular compromiso profesional y finalmente otra de las razones de debe porque, el 62% de ellos tienen regular compromiso con el equipo.

Tabla 5.

Relación entre el reconocimiento laboral y el compromiso organizacional.

			Compromiso organizacional
Correlación de Rho de Spearman	Reconocimiento laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	.92**
		N	.000
			52

Elaboración: Los autores.

En la tabla 5, se evidencia una relación alta entre el reconocimiento laboral y el compromiso organizacional en el contexto agroindustrial analizado. El análisis estadístico realizado con 52 trabajadores revela un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.92 ($p < 0.001$), lo que demuestra que las prácticas de reconocimiento están estrechamente vinculadas con los niveles de compromiso que desarrollan los empleados hacia la organización.

DISCUSIÓN

El 54% de los trabajadores administrativos perciben un nivel regular de reconocimiento laboral, mientras que el 60% manifiestan un nivel medio de compromiso organizacional. Esta correspondencia entre ambas variables refuerza la teoría de Meyer y Allen (1997) sobre cómo el compromiso organizacional se construye a partir de la identificación y el

Jessica Bellido-Cabrera; Yoni Mateo Valiente-Saldaña; Ana Maria Alvites-Gasco; Cleotilde Diaz-Gómez

afecto hacia la empresa, generando un vínculo emocional que influye directamente en el desempeño y permanencia de los empleados.

Por otro lado, la distribución de las dimensiones del reconocimiento laboral indica que tanto el reconocimiento informal como el basado en el desempeño presentan los porcentajes más altos en el nivel regular (60%), seguidos por las oportunidades de desarrollo profesional (58%). Estos resultados coinciden con lo planteado por Álvarez Panta (2021) sobre la importancia de la compensación, tanto financiera como no financiera, como factor determinante para la productividad laboral. Asimismo, se alinean con la "Teoría del Reconocimiento" de Axel Honneth citada por Parada Puentes (2018), que establece que el reconocimiento, no solo modifica la conducta de los individuos, sino que también regula sus emociones y facilita la interacción social.

En cuanto al compromiso organizacional, es notable que el compromiso profesional (63%) y el compromiso con el equipo (62%) presenten los mayores porcentajes en el nivel medio. Esto refleja lo señalado por Cordero Beltrán (2023) sobre cómo el liderazgo, como elemento del clima organizacional, influye en el comportamiento de los seguidores a través de una relación social no coercitiva, estos resultados se alinean con lo expuesto por Rodríguez et al. (2022) y Parra et al. (2021) respecto a la importancia del liderazgo responsable y el reconocimiento del desempeño laboral para generar confianza, motivación y sentido de pertenencia en los trabajadores.

El bajo porcentaje de trabajadores que perciben un buen reconocimiento laboral (33%) y un alto compromiso organizacional (27%) sugiere áreas de oportunidad significativas para la empresa agroindustrial estudiada. Como señalan Gómez Mejía et al. (2005), las políticas hacia los empleados deben girar en torno a mejoras materiales en términos de sueldos y salarios, junto con compensaciones no financieras como el salario emocional, la flexibilidad laboral y el apoyo moral. La implementación de estas estrategias podría incrementar los niveles de reconocimiento percibido y, consecuentemente, fortalecer el compromiso organizacional.

Jessica Bellido-Cabrera; Yoni Mateo Valiente-Saldaña; Ana Maria Alvites-Gasco; Cleotilde Diaz-Gómez

Es importante destacar que el compromiso afectivo muestra un nivel medio en el 56% de los trabajadores, lo que concuerda con lo planteado por Boada (2019) sobre cómo el reconocimiento suscita emociones y sentimientos internos, directamente proporcionales a la autorrealización personal y al desarrollo de las potencialidades humanas en el ámbito organizacional, sin embargo, el hecho de que solo el 31% de los trabajadores presenten un alto nivel de compromiso afectivo, indica que existe un amplio margen para mejorar la conexión emocional entre los empleados y la organización.

La correlación encontrada entre reconocimiento laboral y compromiso organizacional ($Rho=0.92$) es consistente con investigaciones previas como las de Hernández y Revuelta (2024) y Tito y Vargas (2013), quienes enfatizan la importancia del reconocimiento como un acto de justicia social que genera emociones positivas y mejora el desempeño laboral. Esta fuerte asociación también respalda lo señalado por Porter y Lawler (1965) sobre cómo el compromiso organizacional está relacionado con el desempeño, el ausentismo, la rotación y la productividad, encontrando siempre una armonía entre estos factores y las expectativas personales de los empleados.

Los resultados también reflejan lo planteado por Cropanzano y Mitchell (2005) acerca de cómo la mala aplicación del reconocimiento puede conducir al fracaso colectivo en la unidad de trabajo, enrareciendo el ambiente laboral y generando desmotivación entre los empleados. El hecho de que un 13% de los trabajadores perciban un mal reconocimiento laboral y un bajo compromiso organizacional sugiere la existencia de un grupo vulnerable dentro de la organización que requiere atención prioritaria.

En el contexto del sector agroindustrial peruano, estos resultados adquieren especial relevancia considerando el marco normativo que promueve el trabajo decente y la responsabilidad social empresarial, como la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Congreso de la República, 2011). Como señalan Meyer y Allen (1997), estas normativas son fundamentales para construir una cultura organizacional sólida y sostenible en el tiempo, lo que se refleja en los niveles de compromiso organizacional.

Jessica Bellido-Cabrera; Yoni Mateo Valiente-Saldaña; Ana Maria Alvites-Gasco; Cleotilde Diaz-Gómez

En consideración, los resultados obtenidos confirman lo planteado por Deroncele et al. (2021) sobre cómo, en un mundo de marketing y medios digitales, el desempeño laboral empresarial está en constante cambio, lo que exige nuevas estrategias de motivación y liderazgo. La empresa agroindustrial estudiada enfrenta el desafío de adaptar sus prácticas de reconocimiento a las expectativas cambiantes de sus trabajadores para fortalecer el compromiso organizacional en todos sus niveles y dimensiones.

CONCLUSIONES

La investigación evidenció una relación significativa y positiva entre el reconocimiento laboral y el compromiso organizacional en la empresa agroindustrial estudiada, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.92 ($p < 0.001$), que confirma que las prácticas de reconocimiento, tanto formales como informales, son fundamentales para fortalecer el vínculo emocional, normativo y profesional de los trabajadores, impactando directamente en su motivación, desempeño y permanencia.

En este sentido, se concluye que fortalecer el reconocimiento laboral mediante políticas que incluyan compensaciones financieras y no financieras, como el salario emocional, la flexibilidad laboral y el apoyo moral, es esencial para incrementar el compromiso organizacional, mejorar el ambiente laboral, reducir la rotación y consolidar una cultura organizacional sólida y sostenible.

FINANCIAMIENTO

No monetario.

AGRADECIMIENTO

A todos los actores sociales involucrados en el desarrollo de la investigación.

REFERENCIAS CONSULTADAS

- Álvarez Panta, A. J. (2021). Gestión de recursos humanos y relación con la productividad laboral en las organizaciones comerciales *Cienciamatria*, 7(2), 902-915. <https://doi.org/10.35381/cm.v7i2.562>
- Arrieta, K. (2022). Estrategias para la gestión del talento humano en una empresa privada ORBIS, *Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas*, 18(52), 37-49. <http://doi.org/10.5281/zenodo.6992535>
- Boada, N. A. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics Finance and International Business*, 3(1), 75-103. <https://doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Chiavenato, I. (2000). *Gestión del talento humano* (5ta ed.). McGraw-Hill Interamericana. <https://n9.cl/pn0nx>
- Congreso de la República (2011, 20 de agosto). Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Diario Oficial El Peruano. <https://n9.cl/wgpze>
- Cordero Beltrán, I. (2023). Adquisición y mantenimiento de liderazgo: Un análisis experimental. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 29(E-8), 377-390. <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i.40960>
- Cropanzano, R., y Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874-900. <https://doi.org/10.1177/0149206305279602>
- Deroncele, A., Anaya, Y., López, R., y Santana, Y. (2021). Motivación en empresas de servicios: Contribuciones desde la intervención psicosocial. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 568-584. <https://n9.cl/296za>
- Dolan, S. L., Valle, R., Jackson, S. E., y Schuler, R. S. (2007). *La gestión de los recursos humanos: Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano*. (4ta ed.). McGraw-Hill. <https://anyflip.com/xivtx/kcwy/basic>
- Gómez Mejía, L. R., Balkin, D. B., y Cardy, R. L. (2005). *Gestión de recursos humanos*. (5ta ed.). Pearson Educación S. A. <https://n9.cl/7i5bv>
- Hernández, R., y Revuelta, B. (2024). Injusticias epistémicas normalizadas y restricción de la agencia de las personas con discapacidad. *Acta Bioethica*, 30(1), 57-66. <http://doi.org/10.4067/S1726-569X2024000100057>

- Herrera, J., y Román, A. (2019). Compromiso organizacional en entornos laborales con factores motivacionales extrínsecos. *Revista Espacios*, 28(40). <https://n9.cl/piuyi>
- Macías, E. K., y Vanga, M. G. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 548-567. <https://doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.6>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage Publications, Inc. <https://n9.cl/11q4q>
- Newstrom, J. W. (2011). Comportamiento humano en el trabajo. (15ma ed.). McGraw-Hill Interamericana. <https://n9.cl/hiag9>
- Palacios Serna, L. I., Cortez Chavez, C. V., Cueva Urra, M. A., y 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>
- Parada-Puentes, J. A. (2018). Estrategias gerenciales para el reconocimiento del desempeño laboral docente. *Mundo FESC*, 7(14), 42-56. <https://n9.cl/nbao0>
- Parra, M., Rocha, G., y Durán, S. (2021). Liderazgo como prospectiva del clima organizacional en el sector hotelero. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 27(2), 217-227. <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i2.35908>
- Porter, L. W., y Lawler, E. E. (1965). Properties of organization structure in relation to job attitudes and job behavior. *Psychological Bulletin*, 64, 23-51. <https://doi.org/10.1037/h0022166>
- Rodríguez, C. M., Romani, U. I., Arias-González, J. L., y Barrial, D. (2022). Liderazgo responsable como fortaleza de las empresas democráticas. *Revista de Filosofía*, 39(E-2), 433-443. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7309417>
- Serrano, B. J., y Portalanza, A. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Suma de Negocios*, 5(11), 117-125. [https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70026-6](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70026-6)
- Tito, P. L., y Vargas, S. (2013). Impacto de la motivación y el liderazgo en el rendimiento laboral en una empresa de servicios de Lima Metropolitana. *Gestión en el Tercer Milenio*, 16(32), 77-88. <https://doi.org/10.15381/gtm.v16i32.8754>

Jessica Bellido-Cabrera; Yoni Mateo Valiente-Saldaña; Ana Maria Alvites-Gasco; Cleotilde Diaz-Gómez

Vargas, S. L., y Flores, M. M. (2020). Cultura organizacional y satisfacción como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investigación Bibliotecológica*, 33(79), 149-176. <https://doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2019.79.57913>

Vergaray, J., García, C., Gutiérrez, W., León, F., y León, C. (2021). Gestión administrativa y clima laboral, en la Municipalidad Provincial del Santa, Ancash, Perú 2021. *Revista Qualitas*, 22(22), 46-58. <https://doi.org/10.55867/qual22.04>

©2025 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)