

INFLUENCIA DEL RECONOCIMIENTO LABORAL EN EL BIENESTAR EMOCIONAL DEL PERSONAL DE PORTOTRANS S.A., PORTOVIEJO, ECUADOR

INFLUENCE OF JOB RECOGNITION ON THE EMOTIONAL WELL-BEING OF PORTOTRANS S.A. STAFF, PORTOVIEJO, ECUADOR

Jaen Berteloth Zambrano Solórzano^{1*}

¹Estudiante de la Maestría en Administración de Empresas, Universidad Técnica de Manabí. Ecuador.
ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-8934-137X>. Correo: jzambrano7826@utm.edu.ec

Eva Marisol Romero Vélez²

²Universidad Técnica de Manabí-Ecuador. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0052-9428>. Correo: eva.romero@utm.edu.ec

*** Autor para correspondencia:** jzambrano7826@utm.edu.ec

Resumen

En el actual entorno organizacional, el reconocimiento se ha posicionado como un factor clave para fortalecer la motivación, el compromiso y la salud emocional de los trabajadores. El objetivo principal de la investigación fue proponer estrategias para optimizar las prácticas de reconocimiento laboral con el fin de mejorar el bienestar emocional de los colaboradores. La investigación adoptó un enfoque mixto con diseño no experimental de tipo transversal, combinando técnicas cuantitativas y cualitativas. La muestra estuvo compuesta por 19 trabajadores, a quienes se les aplicaron instrumentos validados: la dimensión de reconocimiento de la Escala de Clima Organizacional de Koys y DeCotiis (1991), y la Escala de Bienestar Emocional de la OMS (WHO-5). Los resultados revelaron una percepción moderada del reconocimiento laboral (media de 2.95) y un bienestar emocional también moderado (media de 13.74 sobre 25). El análisis de correlación de Pearson arrojó una relación positiva significativa entre ambas variables ($r = 0.915$, $p = 0.000$), lo cual indica que mayores niveles de reconocimiento se asocian con mayores niveles de bienestar emocional. A partir de estos hallazgos, se diseñaron estrategias enfocadas en formalizar los mecanismos de reconocimiento, capacitar a líderes en comunicación positiva, personalizar incentivos, y vincular el reconocimiento al desarrollo profesional. Como conclusión, se evidenció que el reconocimiento laboral constituye un determinante clave en la salud emocional del personal, y su fortalecimiento puede generar entornos laborales más saludables, productivos y sostenibles.

Palabras clave: talento humano; bienestar emocional; clima organizacional; salud ocupacional; motivación, trabajadores.

Abstract

In today's organizational environment, recognition has emerged as a key factor in strengthening employee motivation, commitment, and emotional health. The main objective of this research was to propose strategies for optimizing employee recognition practices to improve employee emotional well-being. The study adopted a mixed-method approach with a non-experimental, cross-sectional design, combining quantitative and qualitative techniques. The sample consisted of 19 employees, who were administered validated instruments: the recognition dimension of the Organizational Climate Scale by Koys and DeCotiis (1991) and the WHO Emotional Well-being Scale (WHO-5). The results revealed a moderate perception of job recognition (mean of 2.95) and moderate emotional well-being (mean of 13.74 out of 25). Pearson's correlation analysis showed a significant positive relationship between both variables ($r = 0.915$, $p = 0.000$), indicating that higher levels of recognition are associated with higher levels of emotional well-being. Based on these findings, strategies were designed focused on formalizing recognition mechanisms, training leaders in positive communication, personalizing incentives, and linking recognition to professional development. In conclusion, it was evident that job recognition is a key determinant of staff emotional health, and its strengthening can generate healthier, more productive, and sustainable work environments.

Keywords: human talent organizational climate; occupational health; motivation; workers

Fecha de recibido: 25/02/2025

Fecha de aceptado: 18/05/2025

Fecha de publicado: 21/05/2025

Introducción

En el entorno organizacional actual, el reconocimiento laboral se ha consolidado como un elemento esencial para garantizar un clima de trabajo saludable y una relación equilibrada entre la empresa y sus colaboradores (Zangaro y Szlechter, 2022). Este concepto se refiere al conjunto de prácticas diseñadas para premiar y reconocer conductas positivas alineadas con los objetivos de una organización, lo que fomenta la motivación, la productividad y el bienestar emocional de los trabajadores (Zambrano et al., 2024).

De acuerdo con Joglar Lasa (2014), el reconocimiento laboral comprende aquellas acciones dirigidas a premiar o felicitar a los colaboradores, con el fin de reforzar comportamientos positivos que contribuyan a los objetivos estratégicos de la empresa. Estas prácticas efectivas fortalecen el compromiso, la lealtad y la retención del talento, aunque muchas organizaciones aún enfrentan dificultades para implementarlas de manera equitativa y personalizada.

El bienestar laboral, por su parte, es entendido como el estado de satisfacción que experimenta el trabajador en el desempeño de sus funciones, producto de un entorno favorable y del reconocimiento de su labor. Este bienestar se extiende al ámbito familiar y social (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2019).

Este bienestar laboral, en el contexto evaluado, se entiende como el bienestar emocional que presenta cada trabajador. Ryff y Keyes (1995) mencionan seis componentes del bienestar emocional, que incluyen: evaluaciones positivas del sí mismo y de la vida pasada, autoaceptación; un sentido de crecimiento continuo y desarrollo como persona, crecimiento personal; creencia de que la vida propia tiene un propósito y significado, propósito de vida; poseer relaciones de calidad con otros, relaciones positivas con otros; la capacidad de manejar de manera efectiva la vida propia y el medio que le rodea, dominio del medio; y un sentido de autodeterminación, autonomía.

Por lo tanto, el trabajo, además de generar crecimiento económico, puede afectar directamente la salud y bienestar de los colaboradores sino se toman las medidas correspondientes, llegando a dañar la salud física y mental, exponiendo al personal a un clima o ambiente de trabajo deficiente, poniendo en riesgo a los colaboradores por factores físicos, químicos, psicosociales, mecánicos, locativos entre otros, llegando a perjudicar la salud, las actividades y recursos preventivos, los equipos, las máquinas y la infraestructura de las organizaciones (Calderón et al., 2024).

Trabajos como el de Finol et al. (2021), llevado a cabo en España, Madrid son evidencia de aquello, el estudio incluyó 744 participantes con una edad media de 41.9 años y 50.1% mujeres. De los 744 participantes, 577 (77.6%) tuvieron empleo remunerado (409 (60.9%) empleo ordinario y 168 (29.1%) empleo protegido); 244 (32.8%). Las personas con empleo tuvieron mejores valores de bienestar psicológico subjetivo ($p=0.013$) que las personas sin empleo. Sin embargo, no hubo diferencias significativas en bienestar psicológico subjetivo entre las personas con empleo ordinario y con empleo protegido ($p=0.687$). La remuneración como forma de reconocimiento, en estos casos, tiene influencia en el bienestar que presentan los trabajadores.

Del mismo modo, en el estudio de Cano et al. (2024), realizado en Colombia, se pudo evidenciar que los participantes mostraron agotamiento laboral moderado y un bienestar psicológico bajo; los niveles más bajos de bienestar psicológico se correlacionaron con un mayor estrés laboral; la despersonalización y el agotamiento emocional tuvieron el mayor impacto en la reducción del bienestar psicológico; los hombres reportaron niveles más altos de bienestar psicológico que las mujeres. Estos autores consideran importante fomentar el bienestar psicológico y la implementación de estrategias de manejo del estrés laboral en entornos laborales de la salud, no sólo desde una perspectiva organizacional, sino también cultural y social.

En Portotrans S.A., una empresa ubicada en Portoviejo, Ecuador, se percibe una falta de claridad sobre la efectividad del reconocimiento laboral y su impacto en el bienestar emocional de los empleados. Las percepciones variadas respecto a la equidad y eficacia de estas prácticas pueden derivar en insatisfacción, estrés y alta rotación de personal (Rodríguez y Rodríguez, 2023).

En tal virtud, esta investigación es importante porque profundiza en el impacto del reconocimiento laboral sobre el bienestar emocional, contribuyendo significativamente a la teoría en psicología organizacional. Es pertinente ya que integra y analiza la información de investigaciones previas, se abordan vacíos en el conocimiento y se desarrollan estrategias prácticas para su implementación efectiva. Es viable con el apoyo

de las autoridades de la Institución donde se lleva a cabo el trabajo y la colaboración de los trabajadores de la empresa quienes son los principales beneficiarios.

A nivel social, la implementación de las recomendaciones, tras concluir la investigación, se traduce en estrategias que facilitan a los colaboradores realizar un trabajo de alta calidad en un entorno donde reciban diversas formas de reconocimiento, fomentando así su lealtad y compromiso con la empresa. De manera práctica, la investigación proporciona estrategias efectivas para ajustar los sistemas de reconocimiento, mejorando la satisfacción, el rendimiento y la retención del personal.

Es por ello que el presente estudio tiene como objetivo proponer estrategias para optimizar las prácticas de reconocimiento laboral, para mejorar el bienestar emocional en los trabajadores de Portotrans S.A.

Materiales y métodos

La investigación presenta un enfoque mixto, por medio de métodos cuantitativos y cualitativos, lo cual permite una comprensión integral del fenómeno estudiado. Este enfoque implica procesos sistemáticos y empíricos, orientados a recolectar y analizar datos tanto numéricos como descriptivos (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2018). Se trata de una investigación de campo, ya que la información se obtuvo directamente de los sujetos involucrados, sin manipulación de variables (Arias, 2012). Asimismo, se utilizó también la investigación documental para el análisis de fuentes teóricas pertinentes (Bernal Torres, 2010).

El estudio adoptó un diseño no experimental de tipo transversal, caracterizado por la recolección de datos en un solo momento. Este tipo de diseño permite realizar análisis descriptivos y correlacionales en contextos reales (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2018).

La población estuvo constituida por el personal de Portotrans S.A. vinculado directamente con los procesos de reconocimiento laboral y bienestar emocional. Dado que se tendrá acceso al total de la población, la muestra estuvo compuesta por 19 personas, y no se aplicará ningún tipo de muestreo (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2018).

Se aplicaron tres métodos principales: deductivo, que parte de principios generales para analizar casos particulares. Analítico, que descompone el objeto de estudio para comprender sus componentes (Bernal Torres, 2010). Estadístico, enfocado en el procesamiento de datos cuantitativos y cualitativos (Gamarra Astuhamán et al., 2015).

Se empleó la técnica de la encuesta, mediante cuestionarios de preguntas cerradas aplicados por medio de Google Forms (Arias, 2012). Estos cuestionarios fueron anónimos y se utilizaron 2 instrumentos. La Escala de Medición del Clima Organizacional desarrollada por Koys y DeCotiis (1991), la cual ha sido ampliamente validada y utilizada en investigaciones sobre comportamiento organizacional. La escala original está compuesta por 40 ítems distribuidos en ocho dimensiones, cada una de ellas diseñada para captar un aspecto específico del ambiente organizacional. Las respuestas se obtienen mediante una escala tipo Likert. Diversos estudios han respaldado la validez y confiabilidad del instrumento, reportando coeficientes de consistencia interna superiores a 0.80 en la mayoría de sus dimensiones. Para efectos de este estudio, se utilizará exclusivamente la dimensión de reconocimiento laboral, que comprende ítems orientados a identificar la percepción que tienen los trabajadores sobre el grado en que su esfuerzo es valorado y recompensado por parte de la organización.

El uso parcial de la escala responde a la necesidad de centrar el análisis en el reconocimiento como variable clave, sin introducir elementos adicionales del clima organizacional que podrían desviar el foco del estudio. Esta adaptación mantiene la validez del instrumento y se alinea con recomendaciones metodológicas que permiten el uso de dimensiones individuales en función de los objetivos de investigación.

Para medir el bienestar emocional se utilizó a Escala de Bienestar Emocional de la OMS (WHO-5 Well-Being Index) es un instrumento breve, ampliamente validado y utilizado a nivel internacional para evaluar el bienestar emocional subjetivo de las personas. Fue desarrollada por la Organización Mundial de la Salud (1998) como parte del proyecto DepCare y se ha convertido en una herramienta confiable y sensible tanto en contextos clínicos como en investigaciones poblacionales y organizacionales cuya última actualización se realizó en 2024. Esta escala está compuesta por cinco ítems que evalúan aspectos positivos del bienestar durante las últimas dos semanas, sin centrarse en síntomas negativos. Las áreas que aborda incluyen la percepción de buen humor y alegría, sensación de tranquilidad y relajación, niveles de energía, descanso adecuado y motivación o interés por la vida. Cada participante responde en una escala tipo Likert de seis puntos, que va desde 0 (en ningún momento) hasta 5 (todo el tiempo).

La puntuación total bruta se obtiene sumando las respuestas, generando un rango de 0 a 25 puntos. En algunos estudios, esta puntuación se multiplica por cuatro para obtener un índice porcentual de bienestar que varía entre 0 y 100. La interpretación de los resultados establece que una puntuación igual o inferior a 12 indica un bajo nivel de bienestar emocional y podría ser indicativo de malestar psicológico o riesgo de depresión, por lo que se sugiere una evaluación más profunda. Por el contrario, una puntuación superior a 13 refleja un nivel adecuado de bienestar.

Los datos fueron recolectados por medio de Google Forms, cuyos datos fueron extraídos para posteriormente ser procesados en el paquete estadístico SPSS versión 25, donde se realizó la presentación de tablas y gráficos estadísticos medidos en frecuencia y porcentaje, además se utilizó la correlación de Pearson para determinar la relación entre variables.

Resultados y discusión

El análisis de los resultados obtenidos a través de la aplicación de la dimensión de reconocimiento laboral de la Escala de Clima Organizacional de Koys y DeCotiis evidencia una percepción moderada por parte de los trabajadores de Portotrans S.A, expuesto en la tabla 1. La puntuación más frecuente fue 3, obtenida por más de la mitad de los participantes (52.63%). La media general fue de 2.95, y tanto la mediana como la moda se ubicaron en 3, lo que indica una tendencia clara hacia una valoración neutral o intermedia.

Desde la perspectiva de la gestión del talento humano, estos hallazgos deben ser considerados como una oportunidad para revisar y fortalecer las estrategias de reconocimiento laboral (Zapata y Tovar, 2024). La percepción intermedia observada podría derivar en desmotivación progresiva si no se aborda adecuadamente, especialmente cuando los empleados no se sienten valorados por su esfuerzo o no reciben retroalimentación positiva con regularidad.

Tabla 1. Resultados escala de reconocimiento laboral.

Puntaje	Frecuencia	Porcentaje (%)
2	5	26.32
3	10	52.63
4	4	21.05
Media: 2.95		
Mediana: 3.00		
Moda: 3.00		

El análisis de los resultados obtenidos mediante la Escala de Bienestar Emocional de la OMS (WHO-5) mostrado en la tabla 2, revela bienestar emocional global moderado. La puntuación promedio fue de 13.74, con una mediana de 13 y una moda de 12, lo cual indica que la mayoría de los empleados se sitúan en un nivel intermedio, sin evidencias de bienestar óptimo, pero tampoco en un estado emocional crítico. La distribución de puntajes muestra que un número importante de trabajadores (42.1%) se encuentra en el límite inferior de bienestar emocional, es decir, con puntajes de 11 y 12. Por otro lado, aproximadamente el 57.9% de los participantes obtuvo entre 13 y 18 puntos, lo que corresponde a un nivel aceptable de bienestar emocional, aunque aún dentro de un rango que permite mejoras. Solo dos trabajadores alcanzaron niveles considerados como adecuados (puntajes de 17 y 18).

Tabla 2. Resultados escala de bienestar emocional.

Puntaje	Frecuencia	Porcentaje (%)	Clasificación
11	2	10.53	Bienestar moderado-bajo
12	4	21.05	Bienestar moderado-bajo
13	4	21.05	Bienestar moderado
14	3	15.79	Bienestar moderado
15	2	10.53	Bienestar moderado
16	2	10.53	Bienestar moderado
17	1	5.26	Bienestar adecuado
18	1	5.26	Bienestar adecuado
Media: 13.74			
Mediana: 13.00			
Moda: 12.00			

Desde la perspectiva de la psicología organizacional, estos resultados reflejan un ambiente emocional que no es desfavorable, pero que podría estar siendo afectado por factores como la falta de reconocimiento laboral equitativo, escasas oportunidades de desarrollo o un liderazgo poco cercano. La evidencia científica ha

demostrado que el reconocimiento laboral actúa como un importante modulador del bienestar emocional y la motivación del trabajador (Oramas, 2023).

El análisis de correlación de Pearson aplicado a los datos obtenidos de los 19 trabajadores de Portotrans S.A. mostró una correlación positiva alta entre las variables reconocimiento laboral y bienestar emocional, con un coeficiente $r = 0.915$ y un valor de significancia $p = 0.000$. Este resultado indica que, a mayor percepción de reconocimiento por parte de la organización, mayor es el nivel de bienestar emocional reportado por los empleados. De forma inversa, a menor nivel de reconocimiento laboral, los trabajadores también reportan un menor bienestar emocional.

Tabla 3. Correlación entre reconocimiento laboral y bienestar emocional

	Reconocimiento laboral	Bienestar emocional	Significancia bilateral
Reconocimiento laboral	1.000	0.915	-
Bienestar emocional	0.915	1.000	0.000

Como resultado del análisis realizado en el personal de Portotrans S.A., se identificó una relación significativa entre el reconocimiento laboral y el bienestar emocional de los colaboradores. La percepción moderada del reconocimiento dentro de la organización, junto con un nivel de bienestar emocional también intermedio, evidencia la necesidad de implementar acciones concretas que fortalezcan esta dimensión del clima organizacional. En este contexto, se diseñaron un conjunto de estrategias orientadas a optimizar las prácticas de reconocimiento, con el objetivo de mejorar de manera directa el bienestar emocional de los trabajadores. Estas propuestas surgen a partir de los hallazgos obtenidos en la investigación y se fundamentan en principios de la psicología organizacional, buenas prácticas de gestión del talento humano y evidencia científica. A continuación, se detallan las estrategias formuladas, considerando acciones específicas, responsables de ejecución y mecanismos de seguimiento para su implementación efectiva.

Tabla 4. Estrategias para optimizar el reconocimiento laboral y mejorar el bienestar emocional

Estrategia	Acciones	Responsables	Control de cumplimiento
Implementar un sistema formal de reconocimiento laboral	Nombrar un “Colaborador del mes”. Entregar certificados o reconocimientos públicos. Publicar logros en boletines o redes internas.	Departamento de Talento Humano	Mensual
Capacitación en liderazgo y comunicación positiva	Realizar talleres de liderazgo empático y comunicación asertiva. Aplicar evaluaciones 360° al personal directivo y de supervisión.	Gerencia General / Talento Humano / Facilitadores externos	Trimestral
Encuestas periódicas de clima y bienestar emocional	Aplicar encuestas breves sobre clima laboral y bienestar (WHO-5). Analizar resultados y ajustar estrategias según datos.	Departamento de Talento Humano / Comité de Bienestar	Trimestral

Reconocimientos personalizados y no monetarios	Identificar preferencias de reconocimiento de cada trabajador. Ofrecer reconocimientos adaptados (día libre, agradecimiento público, etc.).	Jefes de área / Talento Humano	Bimestral
Crear un Comité de Bienestar y Reconocimiento	Integrar representantes de distintos departamentos. Realizar reuniones para proponer y supervisar acciones de reconocimiento.	Talento Humano / Representantes de trabajadores	Mensual
Integrar el reconocimiento a los planes de desarrollo profesional	Vincular logros a oportunidades de capacitación o promoción. Incorporar reconocimiento en las evaluaciones de desempeño.	Gerencia / Talento Humano	Semestral

Conclusiones

Los resultados obtenidos en la presente investigación demuestran una correlación positiva y significativa entre el reconocimiento laboral y el bienestar emocional de los trabajadores de Portotrans S.A., lo cual valida la idea de que el reconocimiento influye directamente en el estado emocional y la satisfacción laboral del personal. Una percepción moderada del reconocimiento, junto con un nivel igualmente moderado de bienestar, sugiere que las prácticas actuales no son suficientes para generar un impacto emocional positivo sostenido en los colaboradores. Entre las principales conclusiones, se destaca que los trabajadores que perciben mayor reconocimiento muestran niveles más altos de bienestar emocional. Asimismo, se identificó que la falta de claridad y equidad en los mecanismos de reconocimiento puede generar insatisfacción, estrés y desmotivación.

Esta investigación también presenta ciertas limitaciones; en primer lugar, el tamaño reducido de la muestra limita la generalización de los resultados a otros contextos organizacionales. En segundo lugar, el enfoque transversal no permite establecer relaciones causales, sino únicamente asociaciones entre las variables. A pesar de estas limitaciones, el estudio proporciona una base importante para la toma de decisiones organizacionales y abre la puerta a futuras investigaciones.

Referencias

- Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación introducción a la metodología científica.
- Bernal Torres, C. (2010). Metodología de la investigación administración, economía, humanidad y ciencias sociales. Colombia: Pearson Education.
- Calderón Rodríguez, L. K., Silva Rivera, D. R., Zevallos Echegaray, M. M., Salinas Gainza, F. R., & Bermúdez Alejo, D. (2024). Análisis del bienestar laboral y su relación con factores sociodemográficos en trabajadores públicos. *Universidad, Ciencia y Tecnología*, 28(124), 67-75. 2025.<https://doi.org/10.47460/uct.v28i124.845>

- Finol, Oc., Perdigón, A., López, V., Carralón, S., & Fraguas, D. (2021). Relación entre empleo y bienestar emocional en personas con trastorno mental grave. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 41(140), 113-129. <https://dx.doi.org/10.4321/s0211-57352021000200006>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: McGRAWHILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C. V.
- Joglar Lasa, N. (2014). Motivación y Reconocimiento, [Tesis de Maestría, Universidad Panamericana]. Biblioteca Universidad Panamericana Mx. MOTIVACIÓN Y RECONOCIMIENTO, Ciudad de México, México. <https://biblio.upmx.mx/tesis/148492.pdf>
- Koys, D. y DeCotiis, T. Inductive Measures of Psychological Climate. *Hum Relat.* (En línea). 1991. (Citado 19 nov 2013); 44(3):265-285. Disponible en: Disponible en: <http://hum.sagepub.com/content/44/3/265.short> .
- Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social. (2019). Bienestar laboral. España: Gobierno de España. Obtenido de <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/04/riesgos-bloque-3-bienestar-laboral-saludlaboralydiscapacidad>.
- World Health Organization. Wellbeing measures in primary health care: the DepCare project: report on a WHO meeting. Stockholm: WHO; 1998
- Oramas Viera, A. (2023). La Psicología Laboral y Organizacional y la Salud Ocupacional. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 24(3). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1991-93952023000300001&lng=es&tlng=es.
- Organización Mundial de la Salud. (2024). *Índice de Bienestar (OMS-5)*. <https://www.who.int/es/publications/m/item/WHO-UCN-MSD-MHE-2024.01>
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 719–727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Rodríguez García, J., & Rodríguez, M. (2023). Bienestar emocional de los colaboradores: beneficios del mindfulness organización. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, pág. 5.
- Zangaro, Marcela, & Szlechter, Diego. (2022). Reconocimiento y trabajo: una mirada desde el posfordismo. *Trabajo y sociedad*, 23(39), 105-125. https://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712022000200105&lng=es&tlng=es.
- Zambrano Santos, Z. L., Ceular Villamandos, N., & Navajas Romero, V. (2024). Factores influyentes en los niveles de estrés del trabajador por cuenta propia en la provincia Manabí, Ecuador. *Scielo Ecuador*, 25.
- Zapata Terán, K. V., & Tovar Molina, E. A. (2024). El clima organizacional y su relación con la productividad. *Aula Virtual*, 5(12), e345. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13311668>