



ORIGINAL

Empowerment as a driver of job performance: evidence from the literature and theoretical perspectives

El empowerment como motor del desempeño laboral: evidencia de la literatura y perspectivas teóricas

Henry Diego Adrianzen Olaya¹, María Roxana Ávila Atocha¹, Gustavo Ernesto Zarate Ruiz¹ , Brian Andree Meneses Claudio¹  

¹Universidad Tecnológica del Perú. Lima, Perú.

Citar como: Olaya HDA, Atocha MRÁ, Ruiz GEZ, Claudio BAM. Empowerment as a driver of job performance: evidence from the literature and theoretical perspectives. Health Leadership and Quality of Life 2022;1:11. <https://doi.org/10.56294/hl202211>.

Enviado: 04-06-2022

Revisado: 01-08-2022

Aceptado: 29-09-2022

Publicado: 30-09-2022

Editor: Dra. Mileydis Cruz Quevedo 

ABSTRACT

Empowerment has emerged as a central concept in contemporary business management, highlighting its ability to improve job performance and promote a more satisfying work environment. This study presents a comprehensive review of the national and international literature on empowerment and its influence on job performance. A positive correlation between employee empowerment and job performance is identified, highlighting the importance of autonomous delegation of responsibility and the ability to make decisions. In addition, the relevance of soft skills, such as effective communication and teamwork, in the successful implementation of empowerment is highlighted. Both intrinsic and extrinsic motivation are highlighted as playing a crucial role in job performance, and the importance of considering both individual and organizational aspects in the implementation of effective empowerment strategies is pointed out. In summary, this study highlights the positive impact of empowerment on job performance and suggests that its proper implementation can lead to greater organizational success and growth.

Keywords: Empowerment; Job Performance; Autonomy; Responsibility; Soft Skills; Intrinsic Motivation; Extrinsic Motivation; Effective Communication; Teamwork; Job Satisfaction.

RESUMEN

El empowerment ha surgido como un concepto central en la gestión empresarial contemporánea, destacando su capacidad para mejorar el desempeño laboral y promover un entorno de trabajo más satisfactorio. Este estudio presenta una revisión exhaustiva de la literatura nacional e internacional sobre el empowerment y su influencia en el rendimiento laboral. Se identifica una correlación positiva entre el empowerment de los empleados y su desempeño laboral, destacando la importancia de la delegación de responsabilidad autónoma y la capacidad de tomar decisiones. Además, se subraya la relevancia de las habilidades blandas, como la comunicación efectiva y el trabajo en equipo, en la implementación exitosa del empowerment. Se destaca que tanto la motivación intrínseca como la extrínseca desempeñan un papel crucial en el rendimiento laboral, y se señala la importancia de considerar tanto los aspectos individuales como los organizacionales en la implementación de estrategias de empowerment efectivas. En resumen, este estudio resalta el impacto positivo del empowerment en el desempeño laboral y sugiere que su implementación adecuada puede conducir a un mayor éxito y crecimiento organizacional.

Palabras claves: Empowerment; Desempeño Laboral; Autonomía; Responsabilidad; Habilidades Blandas; Motivación Intrínseca; Motivación Extrínseca; Comunicación Efectiva; Trabajo En Equipo; Satisfacción Laboral.

INTRODUCCIÓN

El concepto de empowerment se ha convertido en un tema central en la gestión empresarial y en la investigación organizacional en las últimas décadas. La capacidad de empoderar a los trabajadores, brindándoles autonomía, responsabilidad y la oportunidad de tomar decisiones, se ha reconocido como un factor clave para mejorar el desempeño laboral y promover un entorno de trabajo más satisfactorio.^(1,2,3,4) En este artículo, se lleva a cabo una exploración exhaustiva de las dimensiones del empowerment y su impacto en el desempeño laboral, tanto a nivel nacional como internacional.^(5,6)

En este artículo se busca conocer los factores que se asemejan a nuestras variables de estudio, es decir conocer los estudios previos sobre esta temática, profundizando en la conexión que las empresas deben tener con respecto a desempeño de los colaboradores y empowerment.^(7,8,9) Para poder formar trabajadores empoderados y con un nivel alto en el desarrollen sus habilidades blandas y el resultado sea productivo para nuestra organización. Para ellos hemos realizado una exhaustiva recopilación de información de fuentes confiables tales como Scopus, Redalyc Alicia, entre otros. Tanto el ámbito nacional como internacional.⁽¹⁰⁾

DESARROLLO

Antecedentes internacionales

Silva et. al (2020) nos indica en su reciente estudio que tiene el principal objetivo de estudiar las relaciones de empoderar y con ser más creativos para ello es importante señalar el presupuesto es útil en una empresa debido a que debemos involucrar a nuestros colaboradores y para ellos el empowerment les permitirá desarrollarse de manera eficiente. Su estudio es exploratorio y cuantitativo, realizo una serie de preguntas a 638 gerentes que perteneces a la asociación brasileña de organizaciones de tecnología de la información. Se concluye los colaboradores son capaces de discernir, los empleados pueden percibir el nivel más alto de utilidad percibida del presupuesto como más libertad en lugar de mayores restricciones.⁽¹¹⁾ Esto se relaciona con el hecho de que el mayor nivel de utilidad del presupuesto brinda apoyo para promover la automotivación y el autocontrol. La fuerza laboral es capaz de comprender rangos mucho más elevados de ganancias recaudadas, el empoderamiento les permite romper paradigmas y asumir retos y responsabilidades, lo cual los colaboradores son motivados y son autosuficientes y solucionadores de problemas sin tener a un jefe al lado.⁽¹²⁾

Por otro lado, Orgambidez y Almeida (2020), en su estudio publicado para la international journal of nursing studies (reino unido) señalan que hay enlace entre empowerment con el placer de trabajar. El objetivo del investigador fue estudiar el enlace que hay con empowerment estructural, la tensión en el trabajo, el enfoque es cuantitativo. el tipo de diseño es diseño transversal, se utilizó el instrumentó cuestionario para su recopilación de los datos. Los resultados obtenidos entre el empowerment estructural el estrés y el placer de los colaboradores las consecuencias que existía entre los colaboradores al ras de del empowerment estructural disminuye el estrés y como resultado obtendremos la satisfacción y de nuestros colaboradores. Se concluyen que el desarrollo de un correcto empowerment en empresas dedicadas a la asistencia de salud tiene una repercusión significativa en la reducción del estrés laboral, situación que se ve reflejada en un aumento positivo de los indicadores de satisfacción laboral.⁽¹³⁾ Añaden también que el uso del empoderamiento como estrategia de mejora del desempeño laboral es una tendencia emergente a nivel mundial que debe ser tomada en cuenta en la actualidad por los gerentes en beneficio de los colaboradores que buscan dar lo mejor de sí en la organización. Aporte de la investigación desarrollada, podemos resaltar si hay semejanza paralela con responsabilidad autónoma, empowerment y las habilidades del rendimiento de sus actividades.⁽¹⁴⁾

Ruiz, León y García (2020) Nos indica el objetivo del estudio es otorgar empowerment a los colaboradores, para que de esta forma ellos puedan tener el poder y la autonomía de poder aumentar de manera valiosa y poder optimizar su labor y se refleje en su trabajo, cual les permitirá comprometerse con la empresa, el enfoque es cuantitativo. El resultado obtenido del estudio nos genera seguridad, aporte del empowerment de los colaboradores y el incremento y mejora de su labor y la obligación con la empresa, lo cual incrementa el placer y las obligaciones que tienen los colaboradores. Dicho agrado de los trabajadores incrementa el fruto de su labor, el empowerment potencia sus habilidades del desarrollo de sus actividades. Se concluye que las responsabilidades que existen en la organización permiten que nuestros colaboradores sean fieles y comprometidos con la empresa, la planificación potencia y esto nos permite tener colaboradores empoderados, comprometidos y satisfechos fielmente comprometidos con la empresa, lo cual es importante. El aporte de esta investigación es tener en cuenta el aporte de los trabajadores para brindarles el poder mediante estrategias para seguir creciendo en el mundo empresarial.⁽¹⁵⁾

Peiró, Bayona, Caballer y Di Fabio (2020) en su artículo de investigación publicado para la Diario Oficial de la Sociedad Internacional para el Estudio de las Diferencias Individuales argumentan que el objetivo de la investigación es tener en cuenta sobre características del trabajo que influyen en el desempeño laboral”. En ese sentido detallan una determinada actividad laboral trasciende positivamente en la actividad laboral a razón entre motivacional frente al trabajo. El estudio es fundamental con recopilación de datos a través de encuestas sobre una muestra de 841 colaboradores. La metodología fue de enfoque cuantitativo. Para determinar la

cuantificación de las conclusiones se hizo uso de la herramienta estadística de coeficientes con regresión de mínimos cuadrados ordinarios. Se concluye que la investigación revela que las preferencias personales de los colaboradores influyen significativamente en su desempeño laboral.⁽¹⁶⁾ El aporte, podemos rescatar que esta investigación guarda relación de similitud con la investigación en curso dado que se evidencia la importancia de la dimensión motivación de la variable desempeño laboral.

Según Shah et. al (2019) nos mencionan en su investigación Islamabad Territorio de Pakistán. el objetivo fundamental es tener a los colaboradores contentos y satisfechos en su centro de trabajo a su vez establecer la conexión recta en el ámbito psicológico y el empowerment y la satisfacción de los trabajadores y su pacto que tienen con su empresa, el enfoque es cuantitativo. El resultado obtenido del estudio entre la psicología y el empowerment logrando ver en los colaboradores el compromiso en la organización, por ende, repercute en el desarrollo y el rendimiento de las organizaciones, en conclusión para lograr mayor efectividad, productividad y crecimiento en nuestra empresa debemos primero preocuparnos en nuestros colaboradores, que ellos se sientan a gusto e identificados con la organización, debemos resaltar ello y comprometernos para que el talento humano se empodere. El aporte del presente trabajo nos va permitir continuar con las estrategias hacia nuestros colaboradores de que ellos son lo más importante, son el motor y eje principal para seguir inundando mercados ya sea nacionales e internacionales.⁽¹⁷⁾

Del mismo modo, Hewagama, Boxall, Cheung y Hutchison (2019) en su investigación publicada para la International Journal of Hospitality Management (Sri Lanka) indican que una adecuada gestión del talento humano mejora la satisfacción laboral amparándose en el empoderamiento de sus colaboradores y minimizando el número de errores cometidos en primera línea de trabajo de hotel. Se recolectó la información a través de encuestas bajo la modalidad del uso de datos diádicos para colaboradores y Gerentes. El objetivo de la investigación es perfeccionar la productividad de funciones y el placer del trabajo que desarrollan y el empowerment que tiene los colaboradores, enfoque es cuantitativo, La investigación fue del tipo correlacional, causal y transversal Los resultados muestran una incidencia significativa entre la autonomía laboral de los supervisores de la organización y la función laboral que desempeñan los colaboradores.⁽¹⁸⁾

Se concluye que existe un isomorfismo entre la investigación citada y la presente investigación en el marco de la dimensión responsabilidad autónoma de la variable empowerment y la dimensión competencias del conocimiento y rendimiento en sus actividades. El aporte del estudio debemos tener en cuenta la utilidad de nuestros colaboradores y el aporte que nos brindan, lo cual es importante el talento humano que tenemos en la empresa ya que sin ellos no será posible seguir expandiéndonos, por ende, debemos reconocer su labor y entrega que día a día nos permite seguir creciendo.⁽¹⁹⁾

Aimacaña et. al (2017) nos menciona en su tesis que el objetivo que aspira es trascender el empowerment y las obligaciones de las empresas, mediante estudios realizados para así conocer que tan comprometidos se encuentran los colaboradores con la organización o la empresa. El enfoque investigativo cuantitativo de tipo no experimental, con un alcance descriptivo y que empleó la técnica de la encuesta utilizando una escala de Likert, la población estudiada constó de 33 trabajadores 25 técnicos y 8 del personal administrativo de la industria INPLASTICO. El aporte del presente trabajo nos va permitir que la empresa aplique a los trabajadores estrategias referentes al empowerment logrando altos niveles de productividad y que sean autónomos de su propio trabajo disminuyendo fallos o errores dentro de área de trabajo. Por otro lado, los jefes necesitan estar capacitados en temas de empowerment para que así ellos puedan influir en los colaboradores logrando el éxito ya sea personal u organizacional, pero esto solo se basara si se trabaja en integración conjunta favoreciendo en mejoras de desarrollado.

Antecedentes nacionales

Oliva (2022) Nos indica en su investigación como objetivo del Empowerment con la satisfacción motivacional laboral en los colaboradores de la industria de pinturas distrito Los Olivos en el presente año. Tuvo un enfoque cuantitativo, contando con una tipología básica, con alcance descriptivo, correlacional y diseño no experimental, la cual se ha llevado a cabo con una muestra conformada por 100 trabajadores. La técnica utilizada fue una serie de preguntas donde se utilizó dos cuestionarios con preguntas cerradas. Finalmente, los datos obtenidos del estudio fueron que se observa similitud positiva y directa del Empowerment y la Motivación Laboral. Para nuestro trabajo de investigación su aporte principal es que la empresa farmacéutica pueda motivar a sus trabajadores para que así puedan ofrecer un servicio optimo a los clientes durante su jornada de trabajo y siempre teniendo una comunicación fluida y transparente, para ello deben estar empoderados y sentirse satisfechos con lo que realizan.

Tapia (2021) nos menciona en su tesis Empowerment y Satisfacción en el trabajo en la Dirección Regional de Educación Callao, 2021. Tuvo un estudio cuantitativo, de corte transversal y correlacional además de un diseño no experimental. El conjunto de personas lo conformaron 200 colaboradores, siendo 132 los elegidos para la muestra. Se uso una escala de Likert de 5 puntos (Totalmente en Desacuerdo - totalmente de acuerdo). Se demuestra que el empowerment es darle poder y autonomía para que se sientan dueños de su propio trabajo.

La implementación de técnicas e instrumentos ayudara a reducir fundamentalmente los grados de error en los puestos o las tareas asignadas para cada trabajador.

Torres et. al (2021) en lo investigado sobre la capacidad emotiva y la motivación en el trabajo de los profesionales de la salud de un hospital tiene como objetivo disponer una conexión en medio de las habilidades blandas y el rendimiento de los colaboradores de dicho nosocomio de la ciudad de Pucallpa, los cuales deben estar capacitados para asumir desafíos que se suscitan en la realización de sus actividades laborales. El enfoque cuantitativo, la metodología que se uso fue modelo descriptiva de corte transversal. Con una muestra constituida de 125 individuos: tales como 70 mujeres y 55 varones entre ellos 84 personas lo que equivale a un 67 % los cuales disponen inteligencia emocional media y 35 personas que es igual al 28 % los que poseen inteligencia emocional alta entre ellos el 4,6 % lo que vendría a ser 6 colaboradores cuentan con inteligencia emocional baja. 13 personas igual al 10,4 % tienen un déficit con respecto al desempeño laboral, 24 colaboradores lo que equivale a un 19,2 % los cuales cuentan con rendimiento extraordinario y por último el 88 profesional de la salud 70,4 reflejan un correcto desempeño laboral se finaliza de acuerdo al conteo podemos precisar que su desempeño de trabajo va de acorde con habilidades blandas que poseen nuestros profesionales de la salud ya que es de suma importancia debido a que nos referimos a expertos de la salud que son vidas que cuidan y brindan servicios a otras valga la redundancia. Se concluye de acuerdo al estudio ejecutado, se obtuvo 95 % en el nivel de confianza y un 5 de error lo cual evidenciamos la conexión que existe entre las variables y un grado de satisfacción de los profesionales en el desarrollo de sus labores, lo cual debe estar empoderados tanto emocional como psicológico el aporte para nuestra empresa farmacéutica es que debemos seguir ciertos estándares e imitar las buenas prácticas evidenciadas en esta investigación para el progreso de nuestra organización.⁽²⁰⁾

Saldarriaga (2020) La investigación que cuyo objetivo es identificar la relación directa del empowerment y la confianza en el trabajo de los trabajadores de una entidad del estado de Piura 2019. El trabajo desarrollado bajo un enfoque cuantitativo, correlacional, de tipo no Experimental y con un corte transversal se aplicaron a 89 colaboradores. Los resultados que arrojaron fueron que se verifica una semejanza del empowerment y la confianza en el trabajo de los trabajadores. El aporte de esta investigación a nuestro trabajo es que el empowerment ayudara tanto a gerentes y trabajadores a mejorar, desarrollar y tener mejores habilidades para poder desenvolverse mejor en sus puestos de trabajo logrando que ellos puedan tener diferentes tipos de responsabilidades. Además, tanto el compromiso laboral y el empowerment forman parte de uno mismos logrando que la empresa pueda cumplir sus objetivos, lo más importante es lograr el compromiso de los trabajadores con su trabajo, la entidad y tener una buena relación estrecha con sus subordinados.⁽²¹⁾

Montoya et al (2019) nos mencionan que el objetivo esencial de nuestra investigación es relacionar el clima laboral con el poder de innovar, lo cual nos va facultar y aumentar la productividad y el trabajo de calidad de nuestros colaboradores(King, de chermont, west, dawson & hebl, 2007).el enfoque de la investigación es cualitativo, los resultados obtenidos son favorables y asegurable del presente trabajo investigado nos arroja la escala de Cronbach, dichos valores se encuentran sobre los valores propuestos son de 0,7, a su vez los valores de la varianza también los encontramos sobre 0,5, lo cual hace que nuestro trabajo sea óptimo. se concluye que la investigación es importante tener en cuenta, que las organizaciones no solo deben preocuparse en el rendimiento laboral de sus trabajadores, sino que también en el hacer que los colaboradores puedan desarrollarse y tomar sus propias, sus ideas innovadoras, ellos sean libres y autónomos, es decir estén empoderados, ya que diversos estudios nos muestran el valor y plus que le da a nuestro talento humano. si les permitimos tomar decisiones, los cuales sean colaboradores empoderados. El aporte que la investigación nos permite preocuparnos en el clima laboral de nuestros colaboradores, permitirles ser trabajadores empoderados, dejarlos tomar sus propias decisiones y que ellos puedan ser autónomos.

León J. (2018) menciona en su tesis la importancia del Empowerment Organizacional y la Administración del saber en docentes de la UPN - sede de Lima centro. Es de enfoque cuantitativo, de tipo correlacional y con un diseño no experimental. El trabajo también contó con 198 docentes, aplicándoles una metodología de escala sobre empowerment organizacional de Spreitzer, G.M. y el inventario de la administración del saber de Alonso Pérez-Soltero. Por ello, la importancia de tener una alta promesa de responsabilidad empresarial, lo cual el empowerment facilita todos los medios posibles para contar con una administración del saber. Brindarles empowerment a los docentes favorecerá en la administración del saber y repercutirá en el crecimiento de personas capaces de realizar autonomía propia para su trabajo y función.

Aspectos teóricos

Empowerment

Griffin (2011) “el empowerment es delegar autosuficiencia a los colaboradores para que puedan emplear sus propias metas, y tomar sus propias decisiones dentro de la organización” (p. 524).

Gorostegui (2018) indica que, “empowerment el puesto le pertenece a cada trabajador donde tienen responsabilidad autónoma, tomar sus propias decisiones y tener responsabilidad integral” (p. 111).

Si bien el empowerment o empoderamiento es el resultado del fortalecimiento de las capacidades tanto en equipos como en individuos. Esto ayudara a tener mejor claro los objetivos, para crear un ambiente más agradable, con creatividad e innovación, la delegación no solo es aprender para uno mismo, si no que este tipo de delegación debe implantarse para todos teniendo en cuenta la importancia que es la comunicación, esto implicara a que todos los colaboradores tengan un mismo nivel para la toma de decisiones. (Wilson, 2000, pág. 17)

Por último, el empowerment es la motivación que todo trabajador necesita para poder realizar más eficiente su trabajo, dependiente del tipo de líder que se le puedan asignar ayudándole a tomar mejores decisiones.

Para los autores Faya et al. (2018) La responsabilidad autónoma para el trabajador es importante porque disminuye la carga de estrés laboral. Un ejemplo claro de autonomía seria, que sus jefes los dejen usar sus propias metodologías de trabajo sin alterar las funciones dada, participar en las mejoras para la empresa donde sus ideas y mejoras sean tomadas en cuenta por sus jefes, se haga respetar las opiniones para las decisiones de la empresa y que se tomen en cuenta para la mejora en tu área de trabajo

Zapata et al. (2016) “Menciona que para poder actuar frente a un problema cada trabajador debe de tomar de sus propias decisiones identificando y resolviendo problemas dentro de la empresa de manera inmediata, proponer alternativas de solución ante problemas diversos donde los jefes les permite tomar soluciones importantes dentro de su área de trabajo y los más importante es que los jefes y gerentes descentralicen la toma de decisiones donde los jefes optan por darle poder para tomar tus propias decisiones para que se sientan empoderados teniendo autoridad en la toma decisiones dentro de su área de trabajo” (págs. 38-39).

Schneider (2010) Menciona que hoy en día muchas empresas tienen que tener responsabilidad integral frente a estándares de calidad y compromiso tanto internos como externos para los proveedores, clientes y demás “stakeholders”, que la empresa implemente protocolos de bioseguridad y los distribuidores cumplan con los estándares de calidad. Es por eso que muchas empresas comparten una calidad de responsabilidad con los trabajadores para así contar con productos de calidad con la finalidad de generar un impacto positivo en los clientes.

Desempeño laboral

Bautista et. al (2020) El desempeño laboral es el resultado de sus competencias por conocimiento, habilidades y motivación para poder efectuar una tarea o función esperando resultados positivos para la empresa. (p. 114)

Según el portal Webscolar (2014) Competencias por conocimiento se considera una capacidad de aprender, adquirir y guiar su propio aprendizaje durante su camino hacia la vida, en general es de aprender nuevos conocimientos y habilidades. Es por eso que tenemos tres tipos de capacidad para lograr ser más competentes en el conocimiento: pensamiento tecno-científico se basa en interpretar y comprender la información que nos ayudan a dar soluciones complejas y lo más importante es tomar como referencia los conocimientos de los jefes, segundo la capacidad de aprendizaje lo que atribuye es en aprender nuevas habilidades dentro de la empresa para poder mejorar el desempeño laboral y ser mejores personas; por último la gestión del conocimiento es transmitir información de conocimientos para ayudar en el rendimiento laboral y fortalecer las aptitudes de los colaboradores.⁽²²⁾

Según, la Universidad de las Américas y el Caribe (2021) “las habilidades blandas son aquellas competencias que posee cada persona para desarrollar una comunicación efectiva y las relaciones intrapersonales tales como: priorizar y manejar tareas múltiples, capacidad para manejar situaciones diversas o adversas, trabajar en equipo de trabajo, capacidad de liderazgo, tomar la iniciativa, comunicación asertiva, el deseo de aprender y adaptarse a los diferentes cambios, mientras que las habilidades duras son aquellos factores relacionadas con el conocimiento técnico que son adquiridos en el proceso de formación profesional tales como: contar con conocimientos técnicos, habilidad para dar solución a problemas complejos y ser una persona analítica”

Cruz et al. (2009) “Las empresas requieren que sus trabajadores estén motivados, por ello se recurre a dos tipos de motivaciones. La motivación intrínseca valora más por factores propios de cada trabajador o persona tales como: estar satisfecho trabajar en la empresa, sentirse augusto realizando las laborales, tener la libertad en el trabajo, trabajar con autonomía, tener confianza en lo que uno hace y conseguir todo lo que se proponga. Por otro lado, la motivación extrínseca lo que trata es de poder motivarlo frente a sus conocimientos y logros tales como: que la empresa les brinde alguna promoción y/o descuento, los jefes los premie, los corrija de manera individual, ser competente, que su jefe demuestre interés en su crecimiento profesional, etc.”

CONCLUSIONES

Tras analizar los estudios y antecedentes nacionales e internacionales, se pueden extraer varias conclusiones significativas. En primer lugar, se confirma que el empowerment, entendido como la delegación de responsabilidad autónoma y la toma de decisiones por parte de los empleados, tiene un efecto positivo en el desempeño laboral. Esta autonomía fomenta la motivación, la satisfacción y la creatividad en el trabajo.

Además, se destaca la importancia de las habilidades blandas y el compromiso de los trabajadores en el

contexto del empowerment. La comunicación efectiva, el trabajo en equipo y la adaptabilidad son esenciales para aprovechar al máximo los beneficios del empowerment. Asimismo, se observa que la motivación intrínseca desempeña un papel crucial en la mejora del desempeño laboral, y las recompensas extrínsecas pueden complementar este proceso.

En resumen, este artículo subraya la relevancia del empowerment como herramienta para impulsar el desempeño laboral y destaca la necesidad de considerar tanto los aspectos individuales como los organizacionales en la implementación de estrategias de empowerment efectivas. El empoderamiento de los trabajadores no solo beneficia a los empleados en términos de satisfacción y compromiso, sino que también puede conducir a un mayor éxito y crecimiento de la organización.

REFERENCIAS

1. Gabini SM. Potenciales predictores del rendimiento laboral: Una exploración empírica. Tesis. Universidad Nacional de La Plata, 2018. <https://doi.org/10.35537/10915/65394>.
2. Cabezas Ramos CB, Brito Aguilar JG. La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo. Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional 2021;6:742-61.
3. Maldonado CO, González RS, Díaz KM, Maldonado CO, González RS, Díaz KM. Tensiones del trabajo docente en un contexto gerencialista: una revisión de literatura sobre el caso chileno. Educação UFSM 2019;44. <https://doi.org/10.5902/1984644434888>.
4. Peñaherrera-Patiño D, Flores-Poveda J, Pincay-Sancán D, Vargas-Ramírez P. Esquema de alineamiento estratégico: Una perspectiva teórica desde la consultoría empresarial y la gerencia aplicada. //Strategic alignment scheme: A theoretical perspective from business consulting and applied management. CIENCIA UNEMI 2018;11:41-56. <https://doi.org/10.29076/issn.2528-7737vol11iss28.2018pp41-56p>.
5. Jiménez DS, Celis PBM, Morales DA, Tello FC. La importancia del clima y cultura organizacional para la atención en instituciones de salud. Universidad y Sociedad 2020;12:53-60.
6. Bustamante-Ubilla MA, Lapo-Maza M del C, Grandón-Avenida ML. Creación de un cuestionario de clima organizacional para hospitales de alta complejidad, Chile. Revista Gerencia y Políticas de Salud 2016;15:126-41. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgyps15-30.ccco>.
7. Pérez AMS. Clima organizacional en salud pública. Consideraciones generales. Correo Científico Médico 2004;83.
8. Segredo Pérez AM. Instrumento para la evaluación del clima organizacional en salud. Rev cub salud pública 2017;43:57-67.
9. Martínez Cortes E, Molina Rodríguez JF, Parada Toro IM, Martínez Cortes E, Molina Rodríguez JF, Parada Toro IM. Clima Organizacional: estudio de caso en un Centro de Salud del primer nivel de atención Morelos México. Horizonte sanitario 2019;18:347-56. <https://doi.org/10.19136/hs.a18n3.3197>.
10. Fajardo Aguilar GM, Almache Delgado VJ, Olaya Santos HK, Fajardo Aguilar GM, Almache Delgado VJ, Olaya Santos HK. Clima organizacional en las instituciones de salud desde una perspectiva teórica. Revista Científica UISRAEL 2020;7:153-64. <https://doi.org/10.35290/rcui.v7n1.2020.200>.
11. Ortiz-Campillo L, Ortiz-Ospino LE, Coronell-Cuadrado RD, Hamburger-Madrid K, Orozco-Acosta E. Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlacional. Incidence of organizational climate on labor productivity in institutions providing health services (IPS): a correlational study 2019.
12. Segredo Pérez AM, García Milian AJ, López Puig P, León Cabrera P, Perdomo Victoria I, Segredo Pérez AM, et al. Comunicación organizacional como dimensión necesaria para medir el clima en las organizaciones en salud pública. Horizonte sanitario 2017;16:28-37. <https://doi.org/10.19136/hs.v16i1.1256>.
13. Hernández Gracia TJ, Duana Avila D, Polo Jiménez SD, Hernández Gracia TJ, Duana Avila D, Polo Jiménez SD. Clima organizacional y liderazgo en un instituto de salud pública mexicano. Revista Cubana de Salud Pública 2021;47.

14. Condor C, Omar H. La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comunicación* 2018;9:25-34.
15. Díaz FPA, Hermsilla MJL, Pérez RAR, U MAB. Percepción del clima organizacional en atención primaria de salud en la región del Maule, Chile. *Empresarial* 2019;13:13-21. <https://doi.org/10.23878/empr.v13i1.146>.
16. Justo MM, Zelaya MO, Hauche RA, Galvagno LGG. Niveles de Rendimiento y Satisfacción Laboral, en trabajadores en diferentes modalidades en una muestra Argentina: Rendimiento y Satisfacción Laboral. *Uaricha, Revista de Psicología* 2023;21:32-44.
17. Cuadrado Navarro VA. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA UNIVERSITARIA: UNA REVISIÓN DE LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LAS UNIVERSIDADES DE BARRANQUILLA 2020.
18. Rodríguez Albor G, Rodríguez Vidal V, Valladares León F. PERSPECTIVAS EMPRESARIALES LAS ORGANIZACIONES FRENTE AL CONTEXTO GLOBAL Y LOCAL. RODRÍGUEZ VIDAL VÍCTOR, RODRÍGUEZ ALBOR GUSTAVO, VALLADARES LEÓN FRANCISCO; 2023.
19. Cuevas-Contreras. T, Díaz-Solano BH. Innovación, Competitividad y Desarrollo /. Sello Editorial Universidad Autónoma del Caribe,; 2021.
20. Consuegra Machado JR, Sanabria Landazábal NJ, Sánchez Puerta DA, Franklin IC, Benavides Pava D, Acosta-Prado JC. Competitividad y derechos de propiedad intelectual /. Sello Editorial Universidad Autónoma del Caribe.; 2018.
21. Badillo de la Cruz J, Carrascal Molina L. Responsabilidad Social: Un compromiso de las universidades, como organización para un desarrollo sostenible /. Thesis. Universidad Autónoma del Caribe., 2018.
22. Rodríguez Albor G, Sanabria Landazábal NJ, Barrientos Oradini NP. Innovation and the digital world: Influence of agile structures and intellectual capital /. Sello Editorial Universidad Autónoma del Caribe, Universidad Miguel de Cervantes.; 2020.

FINANCIACIÓN

No hay financiación externa.

CONFLICTO DE INTERESES

Los autores declaran que no existen conflictos de intereses.

CONTRIBUCIÓN DE LOS AUTORES

Conceptualización: Henry Diego Adrianzen Olaya, María Roxana Ávila Atocha, Gustavo Ernesto Zarate Ruiz, Brian Andree Meneses Claudio.

Investigación: Henry Diego Adrianzen Olaya, María Roxana Ávila Atocha, Gustavo Ernesto Zarate Ruiz, Brian Andree Meneses Claudio.

Metodología: Henry Diego Adrianzen Olaya, María Roxana Ávila Atocha, Gustavo Ernesto Zarate Ruiz, Brian Andree Meneses Claudio.

Redacción - borrador original: Henry Diego Adrianzen Olaya, María Roxana Ávila Atocha, Gustavo Ernesto Zarate Ruiz, Brian Andree Meneses Claudio.

Redacción - revisión y edición: Henry Diego Adrianzen Olaya, María Roxana Ávila Atocha, Gustavo Ernesto Zarate Ruiz, Brian Andree Meneses Claudio.