

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v5i4.2344>

Empoderamiento laboral y competitividad: Un análisis a través de la revisión literaria

Employee empowerment and competitiveness: An analysis through literary review

Hortencia Montero Mayrén

a20732497@uhipocrates.edu.mx
<https://orcid.org/0000-0001-6367-5361>
Universidad Hipócrates
Acapulco, Guerrero – México

Raquel Espinoza Salinas

a20732462@uhipocrates.edu.mx
<https://orcid.org/0000-0003-1550-6533>
Universidad Hipócrates
Acapulco, Guerrero – México

Artículo recibido: 25 de junio de 2024. Aceptado para publicación: 10 de julio de 2023.
Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen

El presente trabajo de investigación constituye una aproximación a través de la revisión de la literatura concerniente a la relevancia de la participación del capital humano en los procesos organizacionales. Con el propósito de generar comprensión sobre la importancia del empleado alineado con la filosofía organizacional y cómo este factor puede mejorar los indicadores, posibilitando a las organizaciones alcanzar y mantener su competitividad, lo cual, a su vez, se traduce en su permanencia en el mercado. A lo largo de este ensayo, se aborda la significativa contribución de las micro, pequeñas y medianas empresas (mipymes) en la economía, destacando la importancia del adecuado uso de los recursos, así como la gestión eficiente del capital humano. Se exploran diversos aspectos, que van desde los diferentes tipos de liderazgo hasta cuestiones motivacionales, incluyendo el concepto de salario emocional. El trabajo no solo se erige como una revisión de la literatura, sino también como un referente valioso para emprendedores y empresarios que buscan comprender y optimizar la gestión del capital humano en sus organizaciones. Se destaca la relevancia de abordar no solo aspectos tangibles como la oferta salarial, sino también elementos intangibles como la motivación intrínseca y el empoderamiento del trabajador. Este enfoque integral se posiciona como un factor determinante para el desarrollo y la competitividad sostenible de las organizaciones en un entorno empresarial dinámico y desafiante. El trabajo propone no sólo una comprensión conceptual sólida, sino también la necesidad de implementar instrumentos de medición específicos para evaluar de manera más precisa el efecto de estas prácticas en la eficacia organizacional. Así, se invita a futuros estudios a explorar y analizar detenidamente los mecanismos y resultados asociados con la participación del capital humano en el contexto de las organizaciones empresariales.

Palabras clave: capital humano, administración, empoderamiento, salario emocional

Abstract

This research work constitutes an approach through a literature review regarding the relevance of human capital engagement in organizational processes. Aimed at generating an understanding of the

significance of employees aligned with organizational philosophy and how this factor can enhance indicators, enabling organizations to attain and sustain competitiveness, thereby translating into market longevity. Throughout this essay, the substantial contribution of micro, small, and medium-sized enterprises (MSMEs) to the economy is addressed, emphasizing the importance of judicious resource utilization and efficient management of human capital. Various aspects are explored, ranging from different leadership styles to motivational issues, including the concept of emotional compensation. The study not only serves as a literature review but also as a valuable reference for entrepreneurs and business leaders seeking to comprehend and optimize human capital management in their organizations. Emphasis is placed on addressing not only tangible aspects such as salary offerings but also intangible elements like intrinsic motivation and employee empowerment. This comprehensive approach emerges as a pivotal factor for the sustainable development and competitiveness of organizations in a dynamic and challenging business environment. The paper proposes not only a robust conceptual understanding but also underscores the necessity of implementing specific measurement tools to assess the impact of these practices more accurately on organizational effectiveness. Thus, future studies are encouraged to thoroughly explore and analyze the mechanisms and outcomes associated with human capital engagement in the context of business organizations.

Keywords: human capital, administration, emotional salary, empowerment

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons . 

Cómo citar: Montero Mayrén, H., & Espinoza Salinas, R. (2024). Empoderamiento laboral y competitividad: Un análisis a través de la revisión literaria. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 5 (4), 1404 – 1416. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i4.2344>

INTRODUCCIÓN

La imperante dinámica de globalización ha instaurado un escenario desafiante para las organizaciones, forzándolas a inmiscuirse en procesos de adaptación profundos que abarcan la reconfiguración de sus procesos productivos, el imperativo incremento en la calidad, el crecimiento sostenido, la búsqueda continua de mejoras, y la consiguiente optimización de su competitividad (Ramírez Méndez et al., 2022). Este fenómeno global ha inducido una reevaluación integral de las estrategias empresariales, en las cuales las empresas se ven compelidas a fortalecer su desempeño operativo. En este contexto, las estrategias adoptadas para abordar los cambios y desafíos emanados de un consumidor cada vez más informado y selectivo adquieren una relevancia estratégica insoslayable. (García-Serna et al., 2023)

La evolución del perfil del consumidor, caracterizado por su acceso a información amplia y detallada, así como su capacidad para seleccionar entre diversas opciones, genera una presión constante sobre las empresas (Arraut, 2010). Esta realidad motiva transformaciones profundas en las estructuras empresariales, orientadas a adecuarse a las tendencias, deseos y necesidades del consumidor con el objetivo primordial de preservar la competitividad y la permanencia en el mercado (Gutiérrez, 2009; Bonilla, 2012). Esta adaptación constante implica no solo la respuesta reactiva a los requerimientos cambiantes del entorno, sino también la anticipación y proactividad en la formulación de estrategias que permitan a las organizaciones anticiparse a las demandas emergentes y capitalizar oportunidades.

En el panorama contemporáneo de los desafíos empresariales, se destaca la imperiosa necesidad de adoptar tecnología, incluyendo la digitalización y automatización, especialmente en el ámbito laboral, con el propósito fundamental de potenciar la productividad y eficiencia de los recursos (Simancas Trujillo et al., 2018). Es pertinente subrayar que los recursos, ya sean materiales, financieros o humanos, constituyen elementos vitales para el funcionamiento de cualquier empresa, independientemente de su escala. No obstante, en el contexto de este estudio, se prioriza la atención al capital humano debido a la complejidad inherente a su gestión.

La gestión del capital humano emerge como un componente crítico en la consecución de los objetivos organizacionales, y su optimización requiere un enfoque holístico que abarque diversas facetas. La adopción de prácticas que consideren la oferta de salarios competitivos, programas de capacitación efectivos y la valoración del denominado "salario emocional" se revela como una estrategia clave para elevar la productividad laboral (Simancas Trujillo et al., 2018). Este último aspecto, comprendido como el conjunto de beneficios no financieros que contribuyen al bienestar y satisfacción de los empleados, engloba desde un entorno laboral saludable hasta reconocimientos y oportunidades de desarrollo profesional.

Además de la gestión del capital humano, la implementación eficiente de tecnologías digitales y la automatización en los procesos laborales se presentan como imperativos ineludibles para responder a las demandas del entorno empresarial contemporáneo (Simancas Trujillo et al., 2018). La integración de estas herramientas no solo busca mejorar la eficiencia operativa, sino que también abre oportunidades para la innovación, la toma de decisiones basada en datos y la adaptabilidad ante cambios rápidos en el entorno de negocios. Así, la optimización de los recursos, tanto humanos como tecnológicos, se revela como un pilar esencial en la consecución del éxito empresarial en un entorno globalizado y altamente competitivo.

En el contexto de la gestión empresarial, el componente referente al recurso humano, conceptualizado pragmáticamente como "capital humano" en el marco de la presente indagación, adquiere una significativa relevancia. Este enfoque hacia el capital humano resulta crucial para la formulación de direcciones estratégicas, ya que es esta fuerza laboral la que conforma el núcleo operativo y estratégico de la organización. En concordancia con los planteamientos de Montoya Agudelo y Boyero

Saavedra (2016) y González (2005), se destaca que los colaboradores representan el factor diferenciador preeminente, constituyendo el componente institucional esencial que moldea las ventajas competitivas de la empresa.

La consideración del capital humano como elemento clave en la obtención de ventajas competitivas implica el reconocimiento de su influencia significativa en diversos aspectos organizativos. En este sentido, la literatura empresarial converge en la comprensión de que la calidad y capacidad de los colaboradores inciden directamente en la eficiencia operativa, la innovación, la adaptabilidad y la capacidad de respuesta a las demandas cambiantes del entorno (Montoya Agudelo y Boyero Saavedra, 2016; González, 2005). Por ende, la optimización de la gestión del capital humano se erige como un componente estratégico para el éxito organizativo, siendo imperativo que las empresas adopten prácticas que fomenten su desarrollo y desempeño.

En concordancia con esta perspectiva, la necesidad de implementar métricas y comparaciones relacionadas con el capital humano se plantea como una exigencia ineludible en aras de la mejora continua. Es importante establecer mecanismos de evaluación que permitan cuantificar y comparar las competencias, habilidades y contribuciones de los colaboradores. Este enfoque analítico proporciona a las organizaciones una base objetiva para la toma de decisiones estratégicas, facilitando la identificación de áreas de mejora, la asignación eficiente de recursos y el fortalecimiento de la competitividad organizacional en un entorno empresarial dinámico y competitivo.

En el contexto específico de la competitividad organizacional, la Teoría de Dependencia de Recursos (TDC) emerge como un marco conceptual fundamental. La TDC postula, como principio básico, que toda entidad organizativa debe procurar la obtención de recursos del entorno, dado que no dispone de las condiciones ni los factores necesarios para generar internamente todo lo requerido para su subsistencia en el mercado (Pfeffer & Salancik, 1978; Klein & Diniz, 2016; Hillman, Withers & Collins, 2009). Esta premisa sustenta la necesidad de un enfoque sostenible, que permita la explotación de recursos sin menoscabar la capacidad de las generaciones futuras para disfrutar de estos mismos recursos. En consecuencia, se resalta la importancia de adoptar prácticas que aseguren la viabilidad a largo plazo, al reconocer que la competitividad no solo depende de la eficiente utilización de los recursos actuales, sino también de la preservación y renovación de estos en el tiempo.

A raíz de los planteamientos anteriores de la dependencia de recursos, la intersección de influencia, poder, estabilidad y recursos de la organización se configura como determinante para el éxito organizacional (Moynihan et al., 2014). La gestión eficaz de estos elementos constituye un desafío estratégico para los administradores y gerentes, quienes deben desarrollar estrategias que aseguren la supervivencia y prosperidad de la organización en su entorno. En esta dinámica, se destaca la relevancia del capital humano como recurso clave, que, al alinearse con la filosofía organizacional, encarnada en su misión, visión y valores, se convierte en el motor impulsor para alcanzar los objetivos propuestos.

El papel esencial del capital humano en la consecución de metas organizativas subraya la necesidad de que los líderes empresariales adopten un enfoque proactivo en la gestión de su recurso humano. La alineación estratégica entre la fuerza laboral y la filosofía organizacional no solo impulsa la eficacia operativa, sino que también fortalece la capacidad de la organización para adaptarse y prosperar en un entorno empresarial dinámico y competitivo. En consecuencia, se insta a los administradores y gerentes a desarrollar y aplicar estrategias que fomenten la participación, el desarrollo profesional y el compromiso del capital humano, reconociéndose como una piedra angular en la construcción y mantenimiento de la ventaja competitiva sostenible.

El propósito de este estudio radica en constituir un primer análisis de la literatura existente acerca de la relevancia de la participación del capital humano con el propósito de instaurar un sentido de

pertenencia mediante su empoderamiento, concebido como un elemento determinante para la mejora y competitividad organizacional. La revisión de esta investigación proporcionará un punto de partida fundamental para empresarios, especialmente aquellos inmersos en micro, pequeñas y medianas empresas (mipymes), con el fin de comprender la importancia de la innovación a través de este enfoque y su implementación subsiguiente.

En un sentido más amplio, este trabajo contribuye a la comprensión de la dinámica entre el capital humano y la generación de un ethos organizacional, destacando cómo el empoderamiento del personal puede ser un catalizador crítico para el desarrollo y la competitividad de las organizaciones. Además, ofrece una perspectiva valiosa para los académicos, sirviendo como cimiento para futuras investigaciones que busquen realizar análisis más profundos y emplear instrumentos de medición específicos. Este estudio no solo sienta las bases conceptuales, sino que también subraya la necesidad de una exploración más detallada de los mecanismos y resultados asociados con la participación del capital humano en el contexto de las organizaciones empresariales.

DESARROLLO

Avendaño (2012), basándose en las directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y la Oficina de Estadística de las Comunidades Europeas (Eurostat) (2005), respaldado además por Escorsa y Valls (2003), propone una definición de innovación como un proceso que implica la utilización del conocimiento como fundamento, con el propósito de generar nuevo conocimiento, descubrir nuevos usos o combinar conocimientos ya existentes. Esta perspectiva conceptual destaca que la innovación capacita a las organizaciones para distinguirse de sus pares. Es crucial reconocer que la innovación no solo se limita al ámbito tecnológico, sino que se manifiesta como un proceso integral que involucra la incorporación de nuevas prácticas, ideas y conceptos en la estructura y operación de la empresa.

En este contexto, la vinculación entre la innovación y la participación del capital humano emerge como un factor crítico. Las organizaciones que aspiran a destacarse en la generación de innovación deben propiciar una cultura organizacional que fomente activamente la participación y el compromiso de su capital humano. Es esencial destacar que la innovación no puede restringirse únicamente al ámbito conceptual; su implementación efectiva es fundamental para la satisfacción de los clientes y la consolidación de la posición competitiva de la empresa en el mercado.

La participación del personal en el proceso innovador no solo implica la generación de ideas, sino también su implementación concreta en la operación diaria de la organización. Avendaño (2012) enfatiza que la innovación no debe limitarse a una mera concepción teórica; por el contrario, debe llevarse a cabo de manera efectiva para garantizar su impacto positivo en los resultados organizativos. En este sentido, la participación del capital humano adquiere un papel crucial, ya que no solo contribuye al proceso creativo, sino que también asegura la materialización práctica de las ideas innovadoras. La creación de un sentido de pertenencia y compromiso en los empleados se erige, por ende, como un componente estratégico para cultivar una cultura de innovación efectiva en las organizaciones.

Valdés García et al. (2019) expone en su investigación que la innovación tecnológica se ha vuelto intrínseca a toda organización en la actualidad. Se destaca la transformación de ideas y conocimientos en cambios con el propósito de generar valor, un reconocimiento que abarca tanto el mercado como la sociedad. La relevancia de la innovación trasciende los confines internos de la empresa, ya que, a pesar de originarse mayoritariamente desde su interior, puede ser influenciada desde el exterior, especialmente por las percepciones y necesidades de los clientes.

Camisón et al. (2006) distingue entre dos tipos de clientes para las organizaciones: clientes internos y externos. Esta dicotomía subraya la importancia de fomentar una cultura organizacional que propicie

un ambiente en el que los empleados se sientan no solo alineados con los valores de la empresa, sino también cómodos en su entorno laboral. Hernández Vela (2020) destaca que el compromiso del capital humano con la organización es uno de los temas más estudiados, atribuyéndose una influencia directa y positiva en el desempeño organizacional. Niveles elevados de compromiso no solo favorecen la retención de talento y la lealtad a la organización, sino que también impulsan un mejor rendimiento, aumentando la productividad y reduciendo el ausentismo (Martínez, Ruíz y Mendoza, 2013). Es, por ende, un factor de suma relevancia que debe considerarse de manera integral en la gestión organizacional.

El compromiso del capital humano no se limita únicamente a su conexión interna con la empresa, sino que se extiende a su interacción con clientes externos. La satisfacción y las expectativas de los clientes, como señalado por Valdés García et al. (2019), son elementos esenciales para impulsar la innovación. Por lo tanto, la participación activa del personal en la generación de ideas innovadoras y su implementación efectiva no solo fortalecen la posición competitiva de la empresa, sino que también satisfacen las demandas cambiantes del mercado y la sociedad.

La interrelación entre la innovación, el compromiso del capital humano y la satisfacción del cliente emerge como un triángulo estratégico fundamental para el desempeño y la competitividad organizacional. La gestión de una cultura organizacional que promueva la participación del personal, alineada con sus valores y orientada hacia la satisfacción del cliente, constituye un pilar esencial en la búsqueda del desarrollo sostenible y la excelencia empresarial.

Una vez reconocida la imperiosa necesidad de las organizaciones de crear un entorno propicio donde su capital humano experimente un sentido de pertenencia, traduciéndose así en un compromiso organizacional sólido, es esencial destacar que este compromiso se manifiesta de manera diferenciada según la posición laboral. Investigaciones como la de Dávila de León y Jiménez García (2014) señalan que, para el personal en funciones de base, el compromiso afectivo emerge como el predictor más influyente, mientras que, para los puestos de mando, dicho compromiso se predice a través del sentido de pertenencia.

En este contexto, varios subtemas emergen como fundamentales para la promoción de la innovación mediante la participación, con el objetivo de fomentar un sentido de pertenencia y mejorar los indicadores organizacionales, así como alcanzar los objetivos estratégicos. A continuación, se resaltan algunos de estos subtemas clave:

Filosofía organizacional

La filosofía organizacional se erige como el fundamento estructural de una entidad, delineando su misión, visión y valores fundamentales. Este conjunto de declaraciones proporciona el sustento esencial para la estructura organizativa, orientando los procesos administrativos de manera coherente con los objetivos establecidos. Para asegurar su cohesión y fortaleza, se requiere la implementación de acciones administrativas a niveles gerenciales que impulsen y refuercen los objetivos mediante una gestión estratégica (García Guilianny et al., 2022).

En este contexto, la comunicación emerge como el primer pilar para divulgar la filosofía organizacional. Esta comunicación debe evolucionar continuamente, según señala Viñarás Abad et al. (2015), con el propósito de mitigar la desconfianza de los consumidores. La empresa, por ende, se enfrenta a la responsabilidad de gestionar la imagen que proyecta tanto a sus clientes externos como a los internos.

Buitrago Acuña (2019) destaca que en la vida de las organizaciones surgen eventos de diversa índole, abarcando lo social, administrativo, político, judicial, cultural, económico y humano. Dada su naturaleza compuesta por individuos con intereses y principios diversos, la organización debe facilitar la gestión

de nuevas ideas alineadas con intereses comunes. El papel jerárquico se presenta como un factor determinante en este proceso, si bien enfrenta complejidades administrativas y multifacéticas que requieren iniciativa, profesionalización, inventiva, conocimiento, sabiduría y creatividad. El liderazgo, por tanto, se erige como un aspecto fundamental que debe ser considerado.

Liderazgo

En el marco de la teoría de la calidad total, el liderazgo se ha consolidado como un criterio fundamental que orienta la innovación y la sustentabilidad organizativa. En este contexto, el liderazgo no solo se limita a la toma de decisiones, sino que, mediante una visión estratégica, el líder implementa acciones y motiva al equipo de trabajo hacia una cultura de excelencia (Olivares Olivares et al., 2016). Un líder efectivo debe ser capaz de establecer conexiones significativas y desarrollar relaciones sistemáticas con el capital humano y la filosofía organizacional. Esto implica un entendimiento profundo de los estilos de liderazgo transformacionales y transaccionales, respaldado no solo por la práctica, sino también por un fundamento teórico sólido (Riquelme-Castañeda et al., 2020).

En aras de proporcionar orientación con respecto a los tipos de liderazgo, se presenta la Tabla 1, donde cabe mencionar que la elección del tipo de liderazgo no debe ser con base en solo uno, si no que este proceso deberá realizarse a través del enfoque que brinda el benchmarking. Este enfoque, según Najanjo-Gil y Ruiz-Muñoz (2015), implica una evaluación continua y sistemática de los procesos organizativos en comparación con otras entidades consideradas líderes. Sin limitarse a una simple comparación y aplicación, el benchmarking requiere un enfoque crítico y una evaluación profunda de la calidad. La información obtenida se utiliza para mejorar prácticas, actividades o servicios, con el propósito de adaptar lo identificado como óptimo al contexto particular de la organización. Este proceso no solo implica replicar, sino también someter a prueba, crear nuevas estrategias y acciones en función de los resultados obtenidos (Najanjo-Gil y Ruiz-Muñoz, 2015).

En la práctica del liderazgo, la relación entre el líder y el capital humano se vuelve crucial. Un liderazgo eficaz no solo se limita a guiar la implementación de acciones innovadoras, sino que también impulsa la participación y el sentido de pertenencia del personal. La conexión entre el liderazgo, la filosofía organizacional y los estilos de liderazgo, como lo mencionan Riquelme-Castañeda et al. (2020), crea un entorno propicio para la generación de ideas innovadoras y la mejora continua de los indicadores organizativos.

El liderazgo estratégico y su relación con el capital humano, la filosofía organizacional y los diferentes estilos de liderazgo son elementos esenciales en la promoción de la innovación y la mejora continua en una organización. La aplicación cuidadosa de procesos como el benchmarking permite una evaluación objetiva y la identificación de prácticas óptimas que, adaptadas al contexto específico, pueden conducir a la generación de estrategias y acciones novedosas y efectivas.

Tabla 1

Tipos de liderazgos

Autor(es)	Tipo	Descripción
Alcázar Cruz (2020)	Líder transformacional	Es un líder extrovertido, que puede adaptarse y escuchar a los demás. Es meticuloso, lo cual genera confianza por parte de sus compañeros; cuenta con estabilidad emocional y tiene apertura a las experiencias.
Rodríguez, (2010)	Transformacional	Guía a sus seguidores, siendo una fuente de inspiración, establece desafíos y motiva basado en el desarrollo personal de quienes lo siguen
	Transaccional	Los motiva con base en beneficios esperados conforme el logro de las metas o las tareas que se les encomienda, es decir, implica un proceso de negociación
	Laissez Faire	El líder renuncia al control con lo cual permite que los subordinados sean quienes toman las decisiones
Rodríguez-Ponce et al., (2017)	Transformacional	Diseña objetivos a partir de desafíos para sus seguidores, los motiva, empodera y tiende a aumentar la moral.
	Transaccional	Su influencia está dada conforme la construcción de diversos acuerdos, objetivos y sobre todo con base en las recompensas que puedan darse. Diseñado conforme en la medida de los resultados existen recompensas específicas dependiendo del logro.
	Laissez Faire	Evita la toma de decisiones, realizando acciones mínimas, no asume responsabilidades y los seguidores tienen total libertad de actuar conforme su criterio más que por las directrices o influencias del líder

Fuente: elaboración propia con base en la literatura.

Entre los diversos tipos de liderazgo, se destacan tres modelos prominentes: transformacional, transaccional y Laissez Faire. El liderazgo transformacional se caracteriza por presentar desafíos significativos y conducir a la satisfacción profunda de los colaboradores. En este enfoque, se fomenta un ambiente donde la moral puede alcanzar niveles elevados, incentivando la excelencia individual y colectiva.

Por otro lado, el liderazgo transaccional se centra de manera específica en los beneficios tangibles que los colaboradores pueden obtener. Este modelo opera mediante un sistema de recompensas que busca motivar y dirigir el comportamiento del equipo hacia metas específicas a través de incentivos claros y objetivos.

En contraste, el estilo Laissez Faire se caracteriza por otorgar una considerable libertad a los trabajadores, evitando asumir una dirección activa y una responsabilidad directa en la toma de decisiones. Este enfoque, si bien puede permitir la expresión de la creatividad y la autonomía, también corre el riesgo de generar ambigüedad y falta de dirección en el equipo.

Cada uno de estos estilos de liderazgo tiene implicaciones distintas para la participación del capital humano y, por ende, para la capacidad de innovación y mejora continua en la organización. El liderazgo transformacional, al promover desafíos y satisfacción, puede impulsar la participación y el sentido de pertenencia del personal, elementos fundamentales para la innovación (Bass, 1985). Por otro lado, el liderazgo transaccional puede generar motivación a través de recompensas tangibles, mientras que el estilo Laissez Faire, al otorgar libertad, puede propiciar un ambiente que estimule la iniciativa y la creatividad, pero con el riesgo de falta de dirección.

En este contexto, la elección del tipo de liderazgo y su implementación estratégica se convierten en decisiones cruciales para fomentar una cultura organizacional propicia para la participación del capital humano y, por ende, para la mejora de indicadores organizativos. La comprensión de estas dinámicas liderazgo-participación es esencial para promover la innovación y la eficacia en el entorno empresarial.

Empoderamiento del trabajador

El lenguaje motivacional así como realizar empoderamiento son cuestiones importantes para una organización, puesto que permitirá que se cumplan las metas planteadas, por lo tanto deberá existir una comunicación a nivel organizacional e institucional, donde deberá comprenderse que el desarrollo humano o del mismo capital del trabajo permitirá contribuir al crecimiento y desarrollo económico puesto que generará personas más formadas, más sanas, más motivadas y a su vez más productivas, lo cual permitirá a las organizaciones ser competitivas y lograr los objetivos propuestos (Fuertes, Plou y Gómez, 2017 y Noboa Auz et al., 2020)

El empoderamiento al capital humano es una herramienta estratégica que se brinda a través de diversas acciones, este empoderamiento permite un sentido de pertenencia así como orientar hacia dónde deben conducirse puesto que transmite un sentimiento de correspondencia, siendo responsables de demostrar habilidades y competencias en función de las actividades que desempeñan en su cargo, con ello tienen mayor seguridad e independencia, reforzando su conocimiento, destrezas, y la capacidad resolutoria al momento de tomar decisiones. (Piguave-Bello y Vegas-Meléndez, 2021)

Como menciona García-Serna (2023), existen formas de motivar, dentro de ellas se considera la motivación personal, laboral y académica, donde el salario emocional tiene un valor importante para el capital de trabajo. Ante esto, no es necesario únicamente realizar pagos extras, los cuales, si bien pueden fungir como motivantes, existen diversas acciones a implementar que permitan la motivación, así como el empoderamiento. Dentro de estas acciones se encuentra el reconocimiento, permitir el crecimiento, aplicar políticas para subir de puestos, permitir el aprendizaje, brindar oportunidades para el desarrollo personal, profesional y académico, brindarles confianza, generar entornos dinámicos que en algunos momentos reten y ayuden a mejorar, escuchar sus comentarios, realizar actividades cooperativas y sobre todo a través de la misma filosofía llevarlos al entendimiento que al crecer la organización, permitirá el crecimiento personal.

CONCLUSIÓN

La dinámica de globalización impone desafíos ineludibles a las organizaciones, quienes se ven compelidas a adaptarse continuamente para mantenerse competitivas en un entorno en constante evolución. La evolución del perfil del consumidor, caracterizado por su acceso a información detallada y sus crecientes expectativas, insta a las empresas a reconfigurar sus procesos, priorizando la calidad, el crecimiento sostenido y la optimización de la competitividad.

En este contexto, la gestión del capital humano emerge como un componente crítico para alcanzar los objetivos organizacionales. La adopción de prácticas que aborden la oferta salarial, la capacitación efectiva y el "salario emocional" se presenta como una estrategia clave para elevar la productividad laboral. La filosofía organizacional, delineada por la misión, visión y valores, establece el fundamento estructural, mientras que la comunicación se erige como el pilar para divulgar y gestionar la imagen de la empresa tanto interna como externamente.

El liderazgo estratégico, diferenciado en estilos transformacionales, transaccionales y Laissez Faire, se convierte en una pieza angular en la promoción de la innovación y la mejora continua. La elección cuidadosa y la implementación estratégica del liderazgo son decisiones cruciales para fomentar una

cultura propicia para la participación del capital humano y, por ende, para mejorar los indicadores organizativos.

El empoderamiento del trabajador, entendido como el proceso mediante el cual se brinda autonomía y responsabilidad a los empleados, se revela como una herramienta estratégica fundamental. Este empoderamiento no solo fomenta un sentido de pertenencia, sino que también orienta a los trabajadores hacia el logro de metas, fortaleciendo su capacidad resolutive y contribuyendo al crecimiento y desarrollo económico de la organización.

El reconocimiento, la posibilidad de crecimiento, políticas de ascenso, oportunidades de desarrollo personal y profesional, confianza, entornos dinámicos, escucha activa y actividades cooperativas, son acciones concretas que contribuyen al empoderamiento y motivación del capital humano. La implementación de estrategias que fortalezcan el compromiso organizacional se convierte en un pilar esencial para la generación de ideas innovadoras y la implementación efectiva de procesos innovadores.

En síntesis, la participación del capital humano, impulsada por un sentido de pertenencia y empoderamiento, se erige como un catalizador crítico para la innovación, la competitividad y la mejora continua. Este enfoque integral, que abarca desde la gestión eficiente de los recursos humanos hasta la elección estratégica del liderazgo y la promoción del empoderamiento, configura un marco robusto para el éxito empresarial en un entorno globalizado y altamente competitivo. La comprensión de estas dinámicas, respaldada por la literatura existente, proporciona una base conceptual sólida para futuras investigaciones y contribuye a la comprensión integral de la interrelación entre capital humano, participación, innovación y competitividad organizacional.

REFERENCIAS

Alcázar Cruz, P. (2020) Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. *Revista de coyuntura y perspectiva*. 5(4); 89-122. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2415-06222020000400006

Arraut, L. (2010). La gestión de calidad como innovación organizacional para la productividad en la empresa. *Revista Escuela de Administración de Negocios*. 69; 22-41. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20619966002>

Avedaño, W.R. (2012) Innovación: un proceso necesario para las pequeñas y medianas empresas del municipio de San José de Cúcuta, Norte de Santander (Colombia). *Semestre Económico*. 15(31); 187-207. <https://www.redalyc.org/pdf/1650/165024299008.pdf>

Bonilla, E. (2012). La importancia de la productividad como componente de la competitividad. *Fundación Universidad de América*. <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/732/1/41584611-2012-2-EF.pdf>

Buitrago Acuña, R.A. (2019) Filosofía orgánica: una aproximación crítica desde la perspectiva del hombre venezolano contemporáneo. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*. XV(29). <https://www.redalyc.org/journal/4096/409661113002/409661113002.pdf>

Camisón, C., Cruz, S. González, T., (2006) *Gestión de la calidad: conceptos, enfoques, modelos y sistemas*. Pearson Educación.

Dávila de León, C. y Jiménez García, G. (2014) Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar. *Revista de Psicología (PUCP)*. 32(2); 271-302. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0254-92472014000200004

Escorsa Castells, P. y Valls Pasola, J. (2003) *Tecnología e innovación en la empresa*. UPC.

Fuertes, E., Plou, P., y Gómez, C. (2017). Desarrollo humano desde la perspectiva del crecimiento. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXIII(4); 81-97.

Gaçia Guiliany, J., Paz Marcano, A. y Suárez Barros, H. (2022) Elementos de la Filosofía de Gestión que sustentan la competitividad en empresas del sector construcción. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*. 28(5); 184-197. <https://www.redalyc.org/journal/280/28071845015/html/>

García-Serna, E. (2021) Análisis de la cooperación académica internacional como actividad motivadora en una comunidad educativa. *Caso Universidad Hipócrates, México. Technological Innovations Journal*. 2(2); 28-35. <https://doi.org/10.35622/j.ti.2023.02.003>

García-Serna, E., Hernández-Lobato, L., Solís-Radilla, M.M. (2023) Imagen percibida como detonante para la innovación y competitividad empresarial en el sector turístico. *Revista Revoluciones*. 5(12); 8-19. <https://doi.org/10.35622/j.rr.2023.012.001>

González, R. (2005). *Creando valor con la gente*. Norma.

Gutiérrez, P. (2009). Los Retos Actuales de la Mejora de la Calidad y la Productividad en las Organizaciones. *Ingeniería Industrial. Actualidad y Nuevas Tendencias*. I(1). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=215016873011>

Hernández Vela, H. (2020) Valores y compromiso organizacional de personal empleado en la ciudad de Durango. *Trascender, contabilidad y gestión*. 5(13); 17-33 <https://doi.org/10.36791/tcg.v13i0.77>

- Hillman, A., Withers, M., & Collins, B. (2009). Resource dependence theory: A review. *Journal of management*, 35(6), 1404-1427.
- Klein, L. & Diniz, B. (2016). The survival of interorganizational networks: A proposal based on resource dependence theory. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 17(4), 153-175.
- Martínez Moreno, O., & Ruiz, J., & Mendoza, I. (2013). Una mirada al perfil de valores y antivalores organizacionales en estudiantes universitarios de una IES de Baja California. *Omnia*, 19(1); 31-48. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73726911011>
- Montoya Agudelo, C.A. y Boyero Saavedra, M.R. (2016) El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Revista científica "visión de futuro"*. 20(2); 1-20. <https://www.redalyc.org/journal/3579/357947335001/html/>
- Moynihan, D., Malatesta, D., & Smith, C. (2014). Lessons from resource dependence theory for contemporary public and nonprofit management. *Public Administration Review*, 74(1), 14-25.
- Naranjo-Gil, D. y Ruiz-Muñoz, D. (2015) Aplicación del benchmarking en la gestión de la cadena de aprovisionamiento sanitaria: efectos sobre el coste y la calidad de las compras. *Gaceta Sanitaria*. 29(2); 118-122. <https://dx.doi.org/10.1016/j.gaceta.2014.11.003>.
- Noboa Auz, M., Torres Loor, G., Estrella Tutivén, I. y Vizuete Negrete, W. (2020) Lenguaje motivacional y empoderamiento psicológico de los trabajadores en ciudad Guayaquil, Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales (VE) XXVI(2)*. <https://www.redalyc.org/journal/280/28063431017/28063431017.pdf>
- Olivares Olivares, S.L., Garza Cruz, A., López Cabrera, M.V. y Suárez Regalado, A.I. (2016) Evaluación del liderazgo organizacional y directivo en las escuelas de medicina de México. *Innovación educativa*. 16(70); 131-149. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-26732016000100131#:~:text=Se%20basa%20en%20la%20construcci%C3%B3n,organizaci%C3%B3n%20a%20niveles%20de%20sustentabilidad.
- Organización de Cooperación y Desarrollo Económico [OCDE] y Oficina de Estadística de las Comunidades Europeas [EUROSTAT] (2005) Manual de Oslo. Guía para la recogida de información e interpretación de datos sobre innovación. Tragsa
- Pfeffer, J. & Salancik, G. (1978). The external control of organizations: A resource dependence perspective. Harper & Row, Publishers.
- Piguave-Bello, M.M. y Vegas-Meléndez, H.J. (2021) Empowerment como herramienta de gestión estratégica efectiva en el desempeño laboral en equipos de trabajo. *Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada YACHASUN*. 5(8); 21-38. <https://www.redalyc.org/journal/6858/685872080002/html/>
- Ramírez Méndez, G.G., Magaña Medina, D.E., y López Ojeda, R.N. (2022) Productividad, aspectos que benefician a las organizaciones. Revisión sistemática de la producción científica. *Trascender, contabilidad y gestión*. 7(20); 189-208. <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.166>
- Riquelme-Castañeda, J.A., Pedraja-Rejas, L.M., y Vega-Massó, R.A. (2020) Liderazgo y la gestión en la solución de problemas perversos. Una revisión de la literatura. *Formación universitaria*. 13(1); 135-144. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-50062020000100135
- Rodríguez, E. (2010) Estilos de liderazgo, cultura organizativa, eficacia: un estudio empírico en pequeñas y medianas empresas. *Revista de Ciencias Sociales*. 16(4); 629-641. https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-

