Impacto de las políticas laborales en el rendimiento de organizaciones públicas y privadas

The impact of labor policies on performance in public and private organizations

Shirley Litz Paucar Bellido
https://orcid.org/0000-0002-8744-029X
spaucarb@ucvvirtual.edu.pe
Universidad César Vallejo. Lima - Perú.

Maritza Bellido Hinostroza
https://orcid.org/0009-0004-1863-7410
mbellidoh@ucvvirtual.edu.pe
Universidad César Vallejo. Lima - Perú.

Esther Genoveva Baylon Salvador
https://orcid.org/0000-0001-7104-8798
ebaylonsa@ucvvirtual.edu.pe
Universidad César Vallejo. Lima - Perú.

RESUMEN
Es fundamental establecer procedimientos que faciliten el desarrollo de habilidades y conocimientos en los trabajadores para optimizar su rendimiento en el entorno laboral. Este estudio tiene como objetivo analizar la influencia de las políticas laborales en el desempeño de los empleados en organizaciones tanto públicas como privadas. La metodología aplicada se basó en una revisión bibliográfica y documental. Para la recolección de datos, se llevaron a cabo búsquedas de investigaciones científicas en plataformas como Scielo, Redalyc, Scopus, Dialnet y Google Académico, utilizando los descriptores "políticas laborales" y "desempeño laboral". Se concluye que las políticas laborales son un mecanismo esencial para la toma de decisiones que involucra a todos los actores en el proceso laboral, con el fin de promover la justicia social y proteger los derechos de cada trabajador. Asimismo, estas políticas tienen como fin abordar problemáticas relacionadas con el desempleo e impulsar la creación de empleo basado en el rendimiento. Sus principios clave incluyen la igualdad, la justicia social, la protección de los derechos humanos y la prevención de la explotación laboral.

Palabras claves: política laboral, rendimiento laboral, justicia social

Recibido: 11-09-24 - Aceptado: 06-11-24

ABSTRACT
It is essential to establish procedures that facilitate the development of skills and knowledge in workers to optimize their performance in the work environment. The objective of this study is to analyze the influence of labor policies on employee performance in both public and private organizations. The methodology applied was based on a bibliographic and documentary review. For data collection, scientific research was searched in platforms such as Scielo, Redalyc, Scopus, Dialnet and Google Scholar, using the descriptors "labor policies ' and 'labor performance". It is concluded that labor policies are an essential mechanism for decision-making that involves all actors in the labor process, in order to promote social justice and protect the rights of each worker. Furthermore, these policies are intended to address issues related to unemployment and to promote performance-based job creation. Its key principles include equality, social justice, protection of human rights and prevention of labor exploitation.

Keywords: labor policy, labor performance, social justice

INTRODUCCIÓN

El rendimiento laboral proporciona a las organizaciones una ventaja competitiva sostenible generada a través de sus empleados, al utilizar eficazmente los diferentes recursos disponibles en la empresa. Se puede considerar una mejora competitiva cuando se logra una suficiencia en los resultados esperados y una reducción de los costos, ya sea por la disminución del tiempo invertido en las actividades, minimizando los insumos utilizados o preservando los recursos organizativos clave, como el conocimiento y la experiencia**.** Cualquiera de estas visiones de mejora del rendimiento permite que la organización pueda afrontar con éxito las presiones externas**,** que van desde un entorno rápido, cambiante e incierto hasta las relaciones de poder entre los grupos internos, la cultura organizacional y los conflictos individuales en el trabajo**.**

En el entorno global, el capital humano es un elemento esencial en toda organización, ya sea pública o privada. Por lo tanto, es importante que el personal sea idóneo, producto de procesos de selección adecuados que utilicen herramientas y modelos alineados con las realidades de cada institución (Castro Mori y Delgado Bardales, 2020). Además, la globalización ha favorecido nuevos modelos para el desarrollo de tareas laborales en distintos momentos y contextos. Esto ha generado una mayor adopción de la digitalización y tecnología, consolidando actividades como el teletrabajo en diversas profesiones con la misma efectividad (Rodríguez-Modroño y López-Igual, 2021).

Asimismo, las políticas públicas en el ámbito laboral desempeñan un papel crucial en el desarrollo económico y social de los estados, ya que impactan directamente en la calidad de vida y bienestar de los trabajadores, así como en la productividad de las empresas. El empleo es un pilar fundamental para hombres y mujeres en la sociedad, y las actividades laborales del personal se ven influenciadas por factores económicos, sociales e ideológicos. En este sentido, es necesario implementar políticas laborales que fomenten la inserción laboral dentro de estándares apropiados.

Por otra parte, el avance tecnológico ha potenciado la digitalización mediante la automatización en el contexto globalizado, permitiendo a las personas realizar tareas laborales desde cualquier ubicación. Esto dio origen al teletrabajo, una modalidad que se consolidó durante la pandemia de COVID-19 y transformó las relaciones laborales, poniendo de manifiesto desigualdades en el acceso a tecnología y las condiciones laborales, siendo las mujeres uno de los grupos más afectados (López-Igual y Rodríguez-Modroño, 2021).

De igual forma, dentro de las complejidades del teletrabajo, el trabajo móvil presenta tanto ventajas como desafíos. Por un lado, ofrece autonomía y flexibilidad en las jornadas laborales; por otro, puede invadir la vida personal, lo que aumenta el riesgo de estrés y afecta la salud de los trabajadores (Gschwind y Vargas, 2019).

Por lo tanto, uno de los factores principales de la inmigración es el desempleo y la búsqueda de progreso social, motivada por un espíritu emprendedor que lleva a muchas personas a abandonar su país de origen. Según Enache (2022), aunque esta migración puede tener un impacto positivo al reducir el desempleo y mejorar la retribución salarial, también conlleva consecuencias negativas, como la inestabilidad y la discriminación en el país de destino. Es, por tanto, esencial considerar los efectos laborales que implica la emigración, tanto en términos de beneficios económicos como de retos sociales asociados.

Por otro lado, en un entorno laboral competitivo, la eficacia, eficiencia y flexibilidad son esenciales para crear un clima adecuado que favorezca tanto el desempeño de los trabajadores como el cumplimiento de los requerimientos sociales. Arguelles (2021) enfatiza que el mundo laboral debe alinearse con la formación profesional, lo que exige contar con profesionales altamente capacitados para satisfacer las demandas actuales del mercado. Solo mediante la convergencia entre la competencia profesional y las condiciones laborales se pueden alcanzar niveles óptimos de competitividad y adaptabilidad.

Desde una perspectiva contextual, toda sociedad se desarrolla a partir de la relación entre el capital y el trabajo, de la cual emergen conflictos en el proceso productivo dentro de las organizaciones. Según Arnoldo Spinosa (2019), este proceso tiene un impacto significativo en el entorno urbano y territorial, donde las políticas laborales desempeñan un rol clave para abordar las complejidades inherentes a las relaciones sociales. Estas políticas son fundamentales para enfrentar los desafíos laborales y sociales que surgen en un contexto de constante cambio y crecimiento

En este sentido, la literatura muestra que hace dos décadas, en Perú al menos una tercera parte de la población activa tenía la oportunidad de acceder a un empleo con estabilidad laboral, en el que percibía una remuneración suficiente para vivir adecuadamente. Sin embargo, existe un sector donde el empleo no es de calidad y no contribuye a la mejora del entorno familiar.

Analizando el contexto de una economía abierta, se puede señalar que los mecanismos de creación de empleos dependen del crecimiento de las inversiones del sector privado y requieren condiciones adecuadas dentro de un margen de competitividad para materializarse. La realidad peruana plantea la necesidad de proponer estrategias claras para la creación de empleos que promuevan la competitividad dentro de los estándares de un trabajo digno.

Por otro lado, existen factores que influyen en la formulación de estrategias adoptadas por el sector privado. Inicialmente, se evalúa la naturaleza y las competencias que proporcionan ventajas a lo largo del proceso productivo hasta alcanzar la productividad deseada. Asimismo, la modernización es un requisito que cada empresa debe implementar mediante la difusión de prácticas y acciones que involucren a todos los actores de la organización, propiciando un cambio de actitud general que se refuerce con capacitaciones teóricas y prácticas para lograr el conocimiento técnico necesario en los trabajadores operativos y administrativos.

En la formulación de estrategias, se deben considerar los siguientes aspectos: a) Reconocer la importancia del conocimiento técnico que debe poseer cada trabajador; b) Asegurar la difusión de estrategias que fomenten la productividad y competitividad, lo que derivará en salarios aceptables y una calidad de vida adecuada; c) Incorporar políticas que incidan positivamente en la productividad; d) Determinar los recursos destinados a impulsar iniciativas y prácticas de mejora en el desarrollo laboral, compromiso y productividad.

Es fundamental, además, evaluar la necesidad de modificar el modelo actual de negociaciones laborales, considerando los reajustes salariales nominales sin excluir los incentivos derivados de la productividad. Los nuevos modelos deben abordar el compromiso de todas las partes involucradas para mejorar o incrementar la productividad en las organizaciones, vinculando esto con los ajustes de los salarios reales.

Por consiguiente, las relaciones laborales deben complementarse con un adecuado diálogo social. Es importante evitar confrontaciones, una situación que todavía persiste entre trabajadores y empleadores. Este enfoque debe conducir gradualmente al desarrollo de una nueva cultura de relaciones laborales, destinada a eliminar la confrontación y promover un ambiente más colaborativo en las organizaciones empresariales.

Asimismo, el aumento sostenible de la productividad es la base primordial de la competitividad. Sin embargo, para que el empleo alcance las tasas deseadas, se requieren estrategias complementarias que tengan como objetivo acelerar el crecimiento de las exportaciones e importaciones. En este contexto, García (2004) señala que las políticas relacionadas con el trabajo buscan mejoras en los sectores o grupos vulnerables que enfrentan desventajas para acceder a una oportunidad laboral, con el fin de mejorar su situación integral. Por ello, estas políticas deben ser patrocinadas u orientadas desde el Estado y complementarse con la iniciativa privada, siempre buscando que los beneficiarios sean los sectores en los que existe mayor indigencia. Además, las políticas orientadas a la capacitación tienen vital importancia para el sector desempleado.

Desde esta perspectiva, se puede afirmar que el empleo es lo que toda persona espera alcanzar y constituye un aspecto fundamental para la economía y el desarrollo de una nación. En consecuencia, si no existen las condiciones necesarias y las políticas que lo respalden, un Estado tendrá un bajo nivel económico, institucional y social, lo que conllevará a la falta de atención a las necesidades y al aumento del descontento de la población, generando una inestabilidad económica. A esto se suma el incremento de la informalidad y la morosidad tributaria; este contexto pone de manifiesto la necesidad de promover la creación de puestos de trabajo con un salario digno y estable, que garantice la protección de la sociedad y el respeto de los derechos fundamentales del hombre.

Por lo anteriormente expuesto, se plantea como objetivo fundamental analizar de manera exhaustiva la influencia de la política laboral en el rendimiento de los trabajadores dentro de las organizaciones, tanto públicas como privadas. Este análisis busca identificar cómo las políticas implementadas en el ámbito laboral afectan no solo la productividad de los empleados, sino también su satisfacción y bienestar general.

Asimismo, se pretende examinar las diferentes estrategias que pueden adoptarse para mejorar el clima laboral y fomentar un ambiente de trabajo más eficiente y colaborativo. La investigación también se enfocará en cómo las políticas laborales pueden adaptarse a las necesidades específicas de cada sector, considerando variables como el tamaño de la organización, la naturaleza del trabajo y las características del personal.

Además, se explorará la interrelación entre las políticas laborales y el desarrollo de habilidades y competencias entre los trabajadores, así como su impacto en la retención de talento. Finalmente, este estudio no solo aportará conocimientos sobre la relación entre estas políticas y el rendimiento, sino que también ofrecerá recomendaciones prácticas para la formulación de políticas más efectivas que promuevan tanto el crecimiento organizacional como el bienestar de los empleados.

METODOLOGÍA

Considera un abordaje de naturaleza bibliográfica-documental para analizar las variables y dimensiones propuestas; se efectuó la búsqueda y consultas de libros, tesis, artículos de revistas indizadas, paginas oficiales, entre otros, también se recurrió a las plataformas de Scielo, Redalyc, Scopus, Dialnet, Google Académico, entre otros, considerando los descriptores: "política laboral" y "rendimiento laboral"

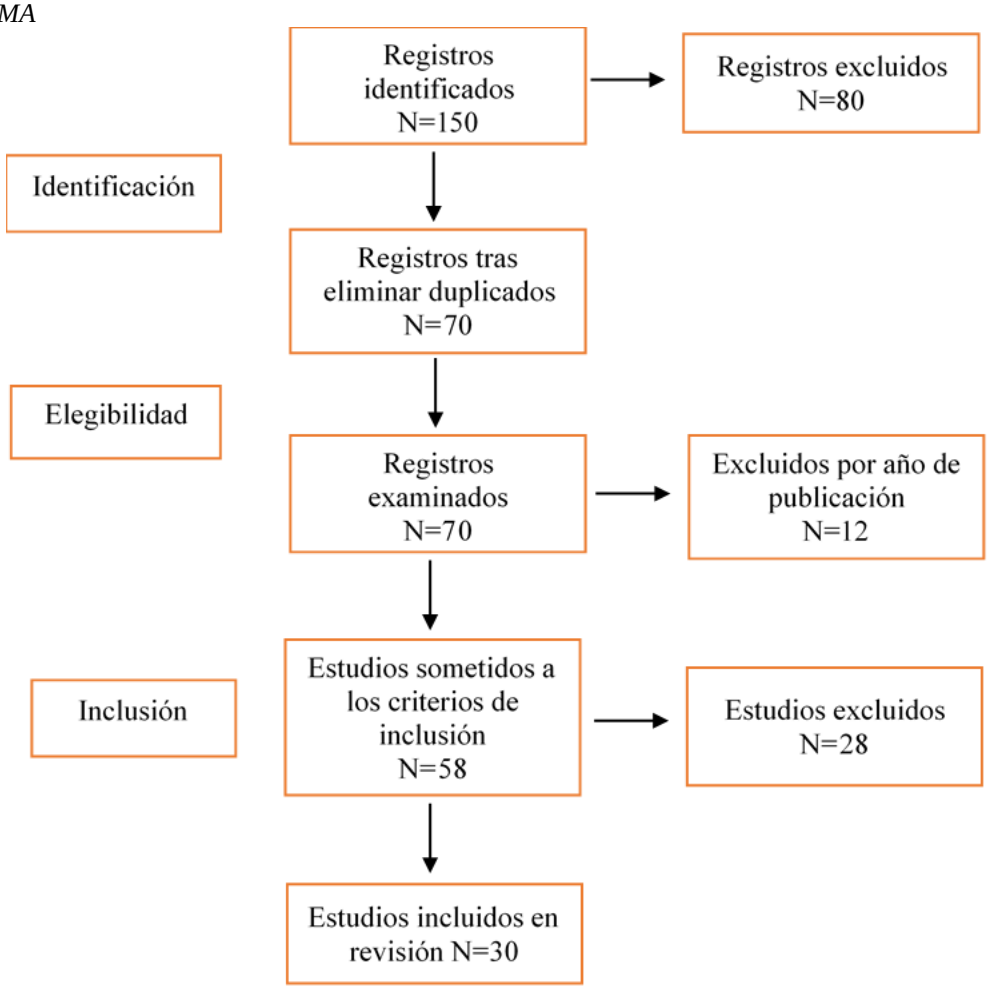
La búsqueda inicial arrojó un total de 150 artículos: 50 de Scopus, 35 de Dialnet, 40 de Latindex, 10 de ResearchGate, 10 de Redalyc y 5 de Google Scholar, todos descargados en formato de texto. Para organizar y aplicar los criterios de inclusión,

se generó una matriz en Excel, limitando el periodo de estudio entre 2016 y 2024 y utilizando palabras clave específicas como "Políticas Educativas", "Desempeño Docente", "Evaluaciones de Desempeño Laboral".

En cuanto a los criterios de exclusión, se descartaron los estudios no relevantes, aunque se optó por incluir 4 artículos de años anteriores debido a su relevancia en el tema. Tras el proceso de evaluación, se seleccionaron un total de 30 artículos para el análisis final.

Figura 1

Diagrama PRISMA



RESULTADOS Y DISCUSIÓN

De acuerdo con la argumentación de Sánchez (2018), la política laboral es un mecanismo de toma de decisiones que involucra la interacción entre los participantes en todo el proceso laboral. Su propósito es promover la justicia social y los derechos de cada trabajador; de igual forma, busca atender las demandas relacionadas con el desempleo, apoyándose en factores con un enfoque empresarial. También impulsa la promoción de la generación de empleo basada en el rendimiento (Benson et al., 2019). La política laboral se sostiene en los siguientes principios: igualdad, justicia social, protección de los derechos humanos y prevención de la explotación laboral. Fomenta el diálogo social, las negociaciones colectivas y la resolución de conflictos laborales, basándose en las regulaciones laborales.

De acuerdo con Chiavenato (2020), el rendimiento laboral es la acción que motiva a alcanzar los objetivos de una organización. La actividad laboral es una fuerza significativa para una empresa; por ello, la motivación permite la autorrealización de la persona y contribuye al éxito de la organización. El comportamiento de los colaboradores que contribuyen al desarrollo organizacional impulsa la gestión de recursos humanos (Geraldo Campos, 2022). En el entorno actual, es relevante ofrecer las mejores condiciones a los trabajadores para que logren un mejor rendimiento. En ese sentido, es necesario definir la identidad corporativa y una gestión óptima en las empresas, tal como sostiene Cruz Velazco (2018).

De manera similar, Saavedra Meléndez y Delgado Bardales (2020) señalan que la satisfacción laboral es un factor que demuestra cómo las personas perciben el desarrollo y el reconocimiento que reciben en su centro laboral y las actitudes que muestran en el entorno. Las políticas laborales generan beneficios para los trabajadores, como la protección de los derechos laborales, ya que establecen normas y regulaciones para el salario mínimo, la determinación de la jornada laboral, los descansos en determinados periodos y la seguridad en el entorno de trabajo. Asimismo, permiten cierta estabilidad en las condiciones laborales en términos de salud, seguridad, igualdad de oportunidades y protegen contra la discriminación. También proporcionan acceso a la seguridad social, a la pensión, a un seguro de desempleo y a atención médica.

Dentro de los beneficios para la empresa, se considera el aumento de la productividad, que debe estar respaldado por políticas públicas de índole laboral y debe fomentar la eficiencia y la innovación en las organizaciones. La reducción de costos puede lograrse mediante la flexibilización de las contrataciones y la reducción de las jornadas laborales.

Adicionalmente, es necesario resaltar los beneficios de las políticas laborales para la sociedad, destacándose entre ellos la reducción de la pobreza, mediante la determinación de un salario mínimo y la protección de los derechos laborales. También buscan fomentar el crecimiento económico, así como incrementar la productividad y las inversiones, todo esto relacionado con la cohesión social. Toda política busca garantizar la igualdad de oportunidades a la que tiene derecho la ciudadanía y detener la discriminación en un entorno social.

Según Alamino Naranjo y Kuchen (2021), es fundamental que el trabajador disfrute de una alta calidad de vida para garantizar un entorno laboral confortable y saludable que fomente el éxito a largo plazo. Por esta razón, el costo asociado al personal, incluyendo salarios y beneficios, representa más del 90% de los gastos operativos de una empresa. Por consiguiente, el desempeño laboral adquiere una relevancia significativa, dado que los empleados pasan más de un tercio de su día laboral en la oficina.

Al analizar las políticas dentro de una organización, se evidencian las implicaciones en un entorno laboral determinado. Según Cesinger et al. (2023), son los altos directivos quienes establecen la misión, definen la estrategia organizacional y la cultura corporativa, que son fundamentales para que una empresa alcance sus propósitos institucionales. Del mismo modo, Palmer et al. (2017) indica que es vital considerar los valores y comportamientos internos para garantizar el desempeño empresarial. La política en las organizaciones influye tanto de forma interna como externa**,** y un descuido puede llevar a la desaparición de una organización. Las políticas relacionadas con el empleo y el rendimiento permiten evaluar y priorizar el trabajo de un grupo de desempleados (Benson et al., 2019).

La importancia de las habilidades es destacada por Kailas y Bhatt (2024), quienes, desde un panorama globalizado, resaltan la valoración de las competencias en el desarrollo laboral para responder a las demandas del mercado, aunque se necesita que los empleadores motiven las políticas. En cuanto al trabajo remoto, es un acuerdo laboral flexible, en el que las personas trabajan en espacios y lugares diferentes a lo habitual, sin contacto físico pero interactuando mediante herramientas tecnológicas. Para Babapour et al. (2022), la transición al trabajo remoto ha traído grandes resultados en el contexto laboral, resaltando las destrezas mediante la innovación; es una prestación de naturaleza subordinada.

Mientras tanto, Alvarado Marchan (2021) sostiene que el trabajo remoto se mide en función de las obligaciones, aunque debe contar con los equipos y los medios necesarios, así como con ciertas condiciones económicas y de seguridad de datos. Es importante cumplir con los horarios establecidos por el empleador. La nueva necesidad de adaptación requiere destrezas en las tareas laborales, asegurando que no se afecte la salud mental (Balluerka et al., 2020). El trabajo remoto se realiza con ordenadores, sin la presencia física del trabajador (Vargas Pareja, 2021).

Así mismo, Chuco Aguilar et al. (2021) señalan que el trabajo remoto, ya sea desde el hogar u otro lugar, es una opción cada vez más común para empresas y entidades públicas. Este tipo de trabajo exige habilidades personales, comunicación eficaz y competencias para adaptarse a entornos cambiantes, equiparándose en nivel de exigencia al trabajo presencial. Actualmente, las empresas observan un notable crecimiento en el número de empleados teletrabajadores, gracias a estrategias laborales que permiten el uso de la tecnología para realizar tareas desde casa. El teletrabajo ofrece flexibilidad, al no estar limitado por horarios fijos ni obligaciones de presencia física en la empresa para recibir instrucciones. Los teletrabajadores, que son autónomos y responsables de su gestión laboral, determinan cómo llevar a cabo sus tareas y alcanzar los objetivos establecidos.

De acuerdo con lo señalado por Araya-Guzmán et al. (2021), las organizaciones empresariales deben definir e implementar políticas y mecanismos para aumentar la autonomía de sus empleados teletrabajadores, considerando que ello permitirá reducir ciertos factores estresantes que se generan cuando se realiza el teletrabajo, así como la necesidad de aplicar criterios adecuados para disminuir el agotamiento asociado.

Por lo tanto, el compromiso desde las organizaciones es esencial, dado que relaciona los resultados y analiza los puntos críticos, las situaciones de rotación y desempeño; de igual forma, la motivación y la satisfacción laboral. El bienestar y el desempeño al realizar las tareas evidencian la identificación con una organización; en ese sentido, toda ausencia de compromiso en una organización no percibida por los gerentes superiores puede seguir un curso de acción ajeno a los lineamientos de la

organización. Así mismo, Tziner et al. (2024) expresan que el compromiso afectivo o apego emocional significa la gran importancia personal de pertenecer a la organización; el compromiso de continuidad se relaciona con los costos asociados al valor de seguir en una organización, y el compromiso normativo está asociado a los valores organizacionales y las obligaciones dentro de la organización. Un alto compromiso es positivo para las empresas.

La relevancia de identificar los niveles de satisfacción laboral es destacada por Solís-Magaña et al. (2021), ya que facilita y garantiza alcanzar los fines de la organización al lograr la alineación con los objetivos y los intereses de los empleados. De acuerdo con Jong (2016), la retroalimentación a los empleados genera efectos positivos en el centro laboral. Igualmente, Porras Cavero et al. (2021) afirman que la satisfacción laboral es un componente fundamental para el bienestar individual y en las dinámicas organizacionales.

Según lo sostienen Indhuja y Chandran (2024), las responsabilidades están estrechamente relacionadas con el compromiso en el desempeño laboral en diversas empresas, debido a la fuerte influencia de reconocimientos y recompensas; en ese sentido, las empresas deben propiciar un mayor compromiso para lograr el mejor desempeño de los empleados en las empresas.

En consecuencia, la felicidad o satisfacción laboral tienen un efecto muy significativo en la satisfacción dentro de un entorno laboral sobre el desempeño organizacional y tiene viabilidad en los centros laborales; se deben considerar perspectivas valiosas ante los cambios políticos y administrativos para aumentar la satisfacción laboral en las empresas y en todo entorno laboral (Xia et al., 2024).

De acuerdo con Castro Mori y Delgado Bardales (2020), las condiciones que deben existir para lograr el adecuado desempeño laboral, según los aportes teóricos, deben determinar un modelo específico de gestión para el talento humano en un entorno laboral, sostenido en capacitaciones y ciertos estímulos relacionados con el desempeño en una organización. La satisfacción de un usuario es muy importante y genera efectos potenciales para alcanzar las metas de una organización, por ello es clave la calidad de vida en el entorno del trabajo (Araya-Guzmán et al., 2020).

De otro lado, Jara Martinez et al. (2018) sostienen que, para alcanzar el desempeño laboral, toda institución y/o organización requiere: i) Contar con los recursos materiales necesarios (capital de trabajo, local de operaciones y herramientas); ii) En cuanto a los recursos técnicos, se debe contar con los procedimientos que regirán la parte administrativa y operativa; iii) En el talento humano, contar con los procesos mínimos para su desarrollo adecuado.

Según Gabini (2017), el rendimiento laboral en la actividad realizada o ejecutada por un operario de forma individual es una pieza clave y fundamental, ya que permite garantizar la efectividad esperada, así como el éxito de una organización. Por ello, constituye un reto para el sector privado y público, quienes deben examinar y evaluar toda situación que permita la identificación del actuar de los empleados hasta lograr que sus actividades sean efectivas y eficientes y que proporcionen los resultados esperados, siendo de esta forma los motores del cambio a través de la gestión en todas las dimensiones laborales existentes, las cuales se constituirán en pilares sólidos en todo el proceso organizacional.

De igual forma, para Matabanchoy-Tulcán et al. (2019), la evaluación del desempeño busca reconocer los aportes de los trabajadores en el logro de objetivos organizacionales, desde la productividad y dándole un énfasis especial al desarrollo, para lo cual utiliza técnicas de evaluación de desempeño que identifican la eficacia en el cumplimiento de las funciones encargadas.

Por otra parte, Tobar Domínguez (2022) fundamenta que es preciso que un empleado posea un alto grado de compromiso y capacidades, como habilidades para adaptarse a escenarios cambiantes. Por ello, debe sostenerse con la innovación para consolidar una gestión privada o municipal, siendo irrelevante la jurisdicción o región donde se ubique la organización, la cual debe tener proyecciones y enfocarse en los resultados utilizando herramientas tecnológicas para las empresas que permitan identificar el alcance de los resultados previstos.

Finalmente, las organizaciones actuales disponen de métodos de evaluación del desempeño de sus trabajadores por sectores. Estos métodos proporcionan información tanto cuantitativa como cualitativa que responde a los objetivos establecidos. Existen diversas metodologías para analizar los resultados, lo que permite obtener información significativa que se alinea con las expectativas de la organización. Esto garantiza el cumplimiento de sus objetivos y promueve el desarrollo eficaz y eficiente de los trabajadores.

CONCLUSIONES

Es importante que desde el Estado y el sector privado se fomente la igualdad de empleo como fuerza laboral de gran potencial; de igual forma, es necesario que se incremente las competencias dentro de los grupos vulnerables a fin de mejorar el empleo para un sector que se incrementa por la situación inestable de la economía.

La satisfacción laboral **sí** influye en el rendimiento de un entorno laboral; por tanto, si no hay una satisfacción laboral alta, el comportamiento de los trabajadores no será efectivo. Si es baja, las conductas de los empleados serán negativas ante las

quejas continuas e incentivarán problemas laborales, hechos que impiden fomentar las relaciones interpersonales. Todo trabajador debe ser tomado en consideración para lograr su compromiso y que entregue lo mejor en el desarrollo de su labor, dado que se sentirá capaz hacia nuevos desafíos, previa planificación y organización de sus actividades, considerando la creatividad en sus funciones.

Para lograr un rendimiento laboral adecuado de los servidores, es fundamental que estos conozcan previamente la organización, lo que incluye los procesos, las políticas y los objetivos que se desean alcanzar.

En conclusión, alcanzar un crecimiento sostenible en las organizaciones representa un desafío que requiere reorientar gradualmente las decisiones de quienes están al frente de la dirección. Estos líderes deben adoptar una visión abierta que identifique las oportunidades más significativas e impulse la adopción de nuevas políticas o la revisión de las existentes, favoreciendo tanto a las empresas como a los trabajadores. Además, es crucial que el enfoque estratégico incluya la colaboración del Estado a través del gobierno de turno. Es necesario fomentar un consenso centrado en el crecimiento rápido de las empresas, compartido con los trabajadores.

REFERENCIAS

Alamino Naranjo, Y., y Kuchen, E. (2021). Indicadores para evaluar el rendimiento de usuarios de oficina en clima templado cálido. *Informes de la Construcción*, *73*(564), e420. https://doi.org/10.3989/ic.83476

Alvarado Marchán, C. D. (2021). *Trabajo remoto y productividad del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Morropón.* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://hdl.handle.net/20.500.12692/67799

Araya-Guzmán, S., Carreño-Sierra, j. y Ramírez-Correa, P., (2020, del 24 al 27 de junio). Explorando antecedentes y consecuencias del Éxito de los Sistemas de Información sobre el Recurso Humano en Establecimientos Educativos. [Conferencia] *2020 15th Iberian Conference on Information Systems and Technologies* (CISTI), Madrid, España. https://ieeexplore.ieee.org/document/9140934

Araya-Guzmán, S., Salazar-Concha, C., y Adams-Cortez, K. (2021). Explorando la relación entre autonomía, factores estresantes y agotamiento, en teletrabajo. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologias de Informação*, *(46*), 619-633. https://www.researchgate.net/publication/359365919_Explorando_la_relacion_entre_autonomia_factores_estresantes_y_agotamiento_en_teletrabajo

Arguelles, V. (2021). *La gestión del talento en la sociedad del conocimiento: formación y liderazgo en entornos laborales* [Disertación Doctoral, Universidad de Oviedo]. https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=301439

Arnoldo Spinosa, L. A. (2019). Políticas públicas laborales durante la posconvertibilidad. Una propuesta para el análisis de las políticas públicas en la relación proceso de trabajo y territorio. *RevIISE-Revista de Ciencias Sociales y Humanas*, *13*(13), 301-316. https://www.redalyc.org/journal/5535/553565464021/html/

Babapour Chafi M, Hultberg A, Bozic Yams N. (2022). Post-Pandemic Office Work: Perceived Challenges and Opportunities for a Sustainable Work Environment. *Sustainability*, *14(1):294*. https://doi.org/10.3390/su14010294

Balluerka Lasa, N., Gómez Benito, J., Hidalgo Montesinos, M. D., Gorostiaga Manterola, A., Espada Sánchez, J. P., Padilla García, J. L., y Santed Germán, M. Á. (2020). *Las consecuencias psicológicas de la COVID-19 y el confinamiento. Informe de Investigación*. Servicio de Publicaciones de la Universidad del País Vasco. https://www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/Universidades/Ficheros/Consecuencias_psicologicasCOVID19.pdf

Benson, A., Li, D., y Shue, K. (2019). Promotions and the peter principle. *The Quarterly Journal of Economics*, *134*(4), 2085-2134. https://academic.oup.com/qje/article/134/4/2085/5550760?login=false

Castro Mori, K. O., y Delgado Bardales, J. M. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral: Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo, mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, *4*(2), 684-703. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107

Cesinger, B., Gundolf, K., Hughes, M., Khedhaouria, A., y Montani, F. (2023). The bright and dark sides of the Dark Triad traits among senior managers: effects on organizational commitment. *Review of Managerial Science*, *17*(5), 1731-1763. https://doi.org/10.1007/s11846-022-00571-3

Chiavenato, I. (2020). Gestão de pessoas: o novo papel da gestão do talento humano. *Atlas*.

Chuco Aguilar, V. J., Álvarez Pejerrey, J. A., Chávez Ramírez, M. G. A., y Cuba Rosales, L. A. F. (2021). El trabajo remoto y el desempeño laboral en el marco del covid-19. *Review of Global Management*, *6*(1), 50–55. https://doi.org/10.19083/rgm.v6i1.1489

Cruz Velazco, J. E. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento & Gestión, (45)*, 58- 81. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64659525004

Enache, N. (2022). *Relaciones laborales e impacto económico de los trabajadores inmigrantes rumanos en España.* [Tesis Doctoral, Universidad de Educación a Distancia.] https://hdl.handle.net/20.500.14468/17622

Gabini, S. (2017). *Predictores del rendimiento laboral: una aproximación empírica*. [Tesis Doctoral. Universidad Nacional de la Plata].

García, N. E. (2004). Crecimiento, competitividad y empleo en Perú, 1990-2003. *Revista de la Cepal* (83), 85-105. https://repositorio.cepal.org/entities/publication/dd58274dca2e478b840d03e0e576f1a7

Geraldo Campos, L. A. (2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Revista de investigación en Psicología*, *25*(1), 63-81. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1609-74752022000100063

Gschwind, L., y Vargas, O., (2019). "Telework and Its Effects in Europe." en Messenger , J. C. (Ed.), Telework in the 21st Century. *Edward Elgar Publishing*, 36–75. https://doi.org/10.4337/9781789903751.00007

Hernández Jaimes, B. G., Guerrero Sanchez, P., Gómez Peralta, H., y Ramírez Gonzalez, K. (2024). Satisfacción laboral y rendimiento laboral en el rendimiento de colaboradores en organizaciones bancarias de México. *Revista Venezolana De Gerencia*, *29(*107), 1144-1158. https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.107.10

Indhuja, K. P. y Chandran, M. (2024). Investigación de la influencia de la responsabilidad social corporativa interna (ICSR) en el compromiso laboral y el desempeño de los empleados de empresas automotrices en Chennai. *Salud, Ciencia Y Tecnología - Serie De Conferencias*, *3*, 893. https://doi.org/10.56294/sctconf2024893

Jara Martínez A. M., Asmat Vega, N. S., Alberca Pintado, N. E., y Medina Guzmán J. J (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolano de Gerencia*, *23*, (83). https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/html/index.html

Jong, J. (2016). The role of performance feedback and job autonomy in mitigating the negative effect of role ambiguity on employee satisfaction. Public. *Performance & Management Review*, *39*(4), 814-834. https://doi.org/10.1080/15309576.2015.1137771

Kailas, M., y Bhatt, V. (2024). El impacto de la competencia intercultural en el enfoque basado en tareas para el desarrollo de habilidades de empleabilidad entre estudiantes técnicos. *Millenium Revista de Educación, Tecnologías y Salud, 2* (24), e34482. https://doi.org/10.29352/mill0224.34482

López-Igual, P., y Rodríguez-Modroño, P. (2021). Factores de desigualdad entre teletrabajadores en Europa. *Revista De Economía Crítica*, *1*(31), 62–79. https://www.revistaeconomiacritica.org/index.php/rec/article/view/443

Matabanchoy-Tulcán S. M., Álvarez-Pabón K. M., Riobamba-Jiménez O.D. (2019). Efectos de la evaluación del desempeño en la calidad de vida del trabajador. *Universidad y Salud, 21(2)*, 176-187. https://doi.org/10.22267/rus.192102.152

Palmer, D., Greenwood, R., Oliver, C., Lawrence, T. B., y Meyer, R. E. (2017). Institutions, institutional theory and organizational wrongdoing. *The SAGE handbook of organizational institutionalism*, 737-758. https://www.torrossa.com/gs/resourceProxy?an=5018766&publisher=FZ7200#page=766

Porras Cavero, M. M., Cabrejos Ramos, J. C., Vargas Quispe, G, y Berrocal Villegas, S. (2021). Gestión educativa y satisfacción laboral docente en la Institución Educativa República de Chile, Lima. *Revista Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 8(3). https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i3.2626

Rodríguez Modroño, P., y López-Igual P. (2021). "Job quality and work-life balance of teleworkers." *International Journal of Environmental Research and Public Health 18*(6), 3239. https://doi.org/10.3390/ijerph18063239

Saavedra Meléndez, J., y Delgado Bardales, J. M. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. Ciencia Latina, *Revista Científica Multidisciplinar*, *4*(2), 1510-1523. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176

Sánchez, M. Á. (2018). *Política laboral y protección de derechos de los trabajadores*. Editorial Tirant lo Blanch.

Solís-Magaña, I., Mapén-Franco, F.- de-J., y Méndez-Magaña, W. (2021). Satisfacción Laboral en colaboradores de una cadena mexicana de supermercados. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6(11), 4–21. https://doi.org/10.35381/r.k.v6i11.1087

Tobar Domínguez, E. R., (2022). La investigación y el desempeño laboral como factores de mejora en la gestión municipal de gobiernos locales. *Revista de Investigación en Ciencias de la Administración ENFOQUES*, *6*(22), 146-155. https://www.redalyc.org/journal/6219/621972234002/621972234002.pdf

Tziner, A., Drory, A. y Reizer, A. (2024). ¿Podrían las habilidades políticas positivas beneficiar el desempeño laboral? ¿Es posible? *Journal of Work and Organizational Psychology*, *40* (2), 89 - 102. https://doi.org/10.5093/jwop2024a8

Vargas Pareja, C. R. (2021). *El teletrabajo y la gestión administrativa en la DIVINFOR-PNP, San Isidro 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://bit.ly/3TdDd3

Xia, Y., Ying, Z. y Kuppusamy, M. (2024). La presión y su impacto en la satisfacción laboral y el desempeño organizacional. Salud, *Ciencia Y Tecnología - Serie De Conferencias*, *3*, 596. https://doi.org/10.56294/sctconf2024596