

LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN UNA EMPRESA DEL SECTOR AGROINDUSTRIAL

LEADERSHIP AND WORK PERFORMANCE OF WORKERS IN A COMPANY IN THE AGROINDUSTRIAL SECTOR

 Nayeli Thalia Carlos Cajo^{1a}

 Stefany Meylin Moran Amaro^{1b}

 Haydee Patricia Suclupe Guevara^{1c}

 Camila Ibeth Romero Pérez^{1d}

 Neyla Judith Ruiz Diaz^{1e}

Fecha de recepción : 20/03/2024

Fecha de aprobación : 26/04/2024

DOI : <https://doi.org/10.26495/4qkj9s80>



Resumen

En el presente artículo, se obtuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agroindustrial Beta, 2024. Se empleó una metodología aplicada, con un diseño no experimental, con un enfoque cuantitativo de nivel correlacional. En cuanto a la población y muestra, estuvo compuesta por 67 colaboradores. Con el fin de recolectar los datos, se utilizó como instrumento un cuestionario mediante la técnica de la encuesta compuesto por 24 ítems: 12 para la variable de liderazgo, y 12 para la variable de desempeño laboral, evaluados en una escala de Likert. Para el análisis y procesamiento de datos se hizo uso del Software SPSS, generando tablas para comparar ambas variables. Se concluyó la correlación positiva moderada con un valor de $r=0,509$, gracias a la utilización del Rho de Spearman, a la vez con una Sig. bilateral de 0,00 menor a 0,05, pues esto conllevó a rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna, concluyendo que la relación entre liderazgo y desempeño está estrechamente vinculada en cualquier organización, pues un líder con buenas habilidades es capaz de dirigir y mejorar un grupo de personas, influyendo significativamente en su desempeño laboral.

Palabras claves: Liderazgo, desempeño laboral, agroindustrial.

Abstract

In this article, the objective was to determine the relationship between leadership and the work performance of the workers of the company Agroindustrial Beta, 2024. An applied methodology was used, with a non-experimental design, with a quantitative approach at a correlational level. As for the population and sample, it was made up of 67 collaborators. In order to collect the data, a questionnaire was used as an instrument using the survey technique composed of 24 items: 12 for the leadership variable, and 12 for the job performance variable, evaluated on a Likert scale. SPSS Software was used for data analysis and processing, generating tables to compare both variables. The moderate positive correlation was concluded with a value of $r=0.509$, thanks to the use of Spearman's Rho, at the same time with a Bilateral Sig. of 0.00 less than 0.05 since this led to rejecting the null hypothesis and accepting it alternates, concluding that the relationship between leadership and performance is closely linked in any organization, since a leader with good skills is capable of directing and improving a group of people, significantly influencing their work performance.

Keywords: Leadership, job performance, agro-industrial.

Universidad Señor de Sipán - Lambayeque - Perú

^aEstudiante de Administración, Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-2161-1252>, e-mail: ccajonayelithal@uss.edu.pe

^bEstudiante de Administración, Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-0801-6616>, e-mail: mamarostefanyme@uss.edu.pe

^cEstudiante de Administración, Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-7583-5657>, e-mail: sguevarahaydeep@uss.edu.pe

^dEstudiante de Administración, Orcid: <https://orcid.org/0009-0003-9346-0929>, e-mail: rperezcamilaibe@uss.edu.pe

^eEstudiante de Administración, Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-1706-9747>, e-mail: rneylaruizdiazneylajudit@uss.edu.pe

1. Introducción

En el contexto internacional, en Venezuela, Torcatt (2020) menciona que el buen liderazgo de los gerentes es una pieza fundamental en el progreso continuo de las actividades de los trabajadores, esto requiere una adaptabilidad a los nuevos cambios que puedan existir, generando estrategias factibles que ayuden a las empresas a desarrollar relaciones afectivas con los trabajadores y alcanzar las metas propuestas. Cabe resaltar que todo líder debe seguir una serie de capacitaciones que implementen variedad de estilos de liderazgo para próximamente poner en práctica e identificar cual de todas es la que más se adapta a los cambios propuestos dentro de la compañía; así mismo, el guía debe tener la capacidad de oír las propuestas de los empleados acerca de los errores identificados para que se desarrolle un buen desempeño laboral.

En Ecuador, Cepeda y Romero (2022) señalan que un buen clima laboral es esencial para que los trabajadores se desempeñen eficazmente en sus roles. La falta de capacitación y compromiso del líder provoca ineficiencias dentro de las organizaciones, lo que resulta en un bajo desempeño de los empleados. Esta situación lleva a que los colaboradores muestren poco interés en sus tareas, generando así una baja productividad dentro de la compañía.

Del mismo modo, Bermeo (2022) menciona que el liderazgo tiene un rol esencial en la incidencia del desempeño laboral, puesto que genera nuevas formas de adaptarse a los cambios frecuentes que puedan existir, si bien se sabe que todo líder está en la capacidad de gestionar los cambios ocurridos en la empresa, el cual ayudará a los trabajadores a desempeñarse correctamente en su trabajo. En dicha investigación implementan un liderazgo transformacional donde los líderes son estratégicos y adaptables a cambios; gracias a esto brindan un buen enfoque a su personal logrando cumplir con los objetivos propuestos. Asimismo, el trabajador se siente seguro y en la capacidad de poder desenvolverse eficazmente dentro de la empresa.

En el contexto nacional, en Lima, Ramírez (2022) menciona que los líderes deben demostrar una sólida capacidad para organizar y gestionar recursos, incluyendo las habilidades y el trabajo del equipo. Además, deben velar por la comodidad de sus empleados y estar atentos a los problemas que afectan al equipo de trabajo. Asimismo, es fundamental que tengan la capacidad de alentar y comunicarse efectivamente, creando espacios de diálogo y estar abiertos a nuevas ideas, así como dar y recibir feedback. Esto no solo beneficia su desarrollo personal, sino que también aumenta su autoeficacia al reconocer las necesidades del equipo y fortalecerlo, facilitando así el crecimiento profesional. Las personas con estas características poseen altas habilidades de liderazgo, lo cual es fundamental para los logros de una organización.

En Trujillo, Terry (2021) menciona que todas las organizaciones deberían fomentar y promover un mejor desempeño laboral mediante herramientas como encuestas, evaluaciones y reuniones con sus empleados. Estas herramientas ayudan a entender mejor las opiniones de los empleados y permiten a los líderes identificar sus propias dificultades. Además, estas actividades revelan oportunidades para que los empleados apliquen sus habilidades y conocimientos, contribuyendo con el alcance de los objetivos. Es primordial recordar que el rendimiento puede ser generado por varios factores, tanto internos como externos. Es por ello por lo que, los valores, actitudes, motivaciones y deseos de desarrollo personal de cada empleado son fundamentales. Así como también el reconocimiento, el ambiente laboral, las oportunidades de comunicación y aprendizaje tienen un impacto significativo en el rendimiento, lo que puede resultar en un mejor posicionamiento y mayores ingresos para las organizaciones.

En Piura, Asalde y Sánchez (2020), relatan que el desempeño laboral implica que las tareas de cada persona se realicen tanto de manera efectiva como eficiente. Sin embargo, es fundamental que cada miembro desarrolle y aplique su rendimiento para alcanzar los objetivos. A menudo, los trabajadores son recompensados o, por el contrario, corregidos debido a factores indeseables o no relacionados que pueden disminuir el desarrollo de las metas planteadas por la compañía. Asimismo, es crucial el deseo de adquirir nuevos conocimientos y el interés en aprender cómo mejorar utilizando habilidades físicas e intelectuales; es por ello, que las organizaciones necesitan empleados confiables, ya que todos tienen la oportunidad de tomar decisiones importantes para el bien común de la empresa.

En el contexto local, en Lambayeque, Sarmiento (2021) manifiesta que las empresas agroindustriales enfrentan frecuentemente problemas internos, tales como paralizaciones debido a inconformidades o reclamos, lo cual puede generar contratiempos y desinterés entre los trabajadores. Estas dificultades impactan negativamente tanto en el desempeño como en la entidad. Por consiguiente,

es crucial que los líderes mantengan alta la motivación; la falta de esta puede ser una causa principal de la baja productividad y, eventualmente, de la salida de los colaboradores de la empresa, quienes no se sienten eficientes ni motivados para crecer personalmente.

Asimismo, en Olmos, Cubas et al. (2016) mencionan que, según una investigación exhaustiva, un entorno saludable se puede lograr si la empresa cuenta con un líder capacitado, basado en conocimientos, ética y valores. En este estudio, se enfocaron en un proyecto de la concesionaria Trasvase, que no contaba con un buen clima laboral debido al bajo nivel de liderazgo, en la cual el rendimiento de los subordinados no es alto, es por ello, que es fundamental para cada organización tener una persona capacitada en dirección de recursos humanos y su desempeño, ya que es un gran beneficio para alcanzar el objetivo trazado, ya sea un proyecto o un negocio.

Actualmente, se evidencia dentro del Complejo Agroindustrial Beta, Planta Olmos, una deficiencia que, a medida que la empresa se esfuerza por mantener estándares de excelencia en la producción agroindustrial, surge una preocupación crítica en torno a la efectividad del liderazgo y su efecto en el rendimiento de los empleados. La falta de un liderazgo adecuado a menudo deja a los empleados sintiéndose desorientados y, al no sentirse respaldados o inspirados por sus líderes, podrían experimentar un escaso compromiso y motivación en sus tareas diarias, significando una disminución considerable en la calidad del producto eficacia operativa y, por último, la competitividad de la empresa en estudio.

Por otro lado, se revisaron investigaciones previas que abordaron la conexión entre las variables en estudio.

En el contexto internacional, Gioconda (2019) mantuvo el objetivo de examinar el liderazgo y la evaluación del desempeño, la investigación fue de tipo descriptivo correlacional. Recopilaron datos mediante un cuestionario con una muestra de 80 docentes, para posteriormente ser analizados con el SPSS, utilizando la prueba de correlación de Rho de Spearman. En donde los descubrimientos mostraron una relación positiva alta ($r=0.783$) entre la conexión de ambas variables con un nivel de sig. <0.05 . Esto significa que un liderazgo efectivo por parte de los líderes se refleja en el rendimiento de los subordinados. La motivación y la orientación proporcionadas por sus superiores ayudan a los trabajadores a desempeñarse mejor en las tareas asignadas.

Sora et al., (2020) en su estudio "El liderazgo como estrategia de mejoramiento organizacional: propuesta para la empresa Cultivos González, – Bogotá" se planteó como objetivo diagnosticar de qué manera el liderazgo ayuda con la mejoría de la organización, ya que, la empresa se dedica al sector agrícola. Llegando a concluir que la organización necesita de conocimientos y capacitaciones en base a liderazgo, provocando una deficiencia en los colaboradores, ya que esta se ha venido desarrollando empíricamente, demostrando así la falta de conocimientos y práctica para un buen liderazgo, es porque al obtener un buen liderazgo ayudará a los colaboradores a desempeñarse dentro de la empresa y así obtendrá éxito.

De acuerdo con Vera (2021), realizó un estudio titulado "Liderazgo Transformacional en el Bienestar Laboral del Talento Humano en la Industria Atunera de Manta" cuyo objetivo fue demostrar cómo el "liderazgo transformacional" impacta en la satisfacción en el trabajo de esta industria. Para este fin, se empleó un enfoque cuantitativo no experimental y se utilizó un cuestionario con 45 ítems para recopilar datos de 350 empleados. Los resultados fueron evaluados utilizando el software SPSS, utilizando la prueba de correlación de Rho de Spearman. Los hallazgos indicaron una baja correlación positiva ($r=0,274$) entre ambas variables. Se concluyó que un estilo de liderazgo transformacional tiene un impacto positivo tanto en la satisfacción y rendimiento de los subordinados.

Canal et al (2023) en su revista titulada "Liderazgo transformacional y su relación con la felicidad en el trabajo: Empresas sinaloenses del sector agroindustrial" mencionan que su propósito fue analizar el lazo existente entre sus 2 variables empleadas, para ello, enfatizaron dimensiones posibles que ayuden a esta investigación, las cuales fueron: "satisfacción laboral, compromiso organizacional y compromiso organizativo". Del mismo modo se utilizó un enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, teniendo a 120 colaboradores como muestra, para recopilar los datos usaron el cuestionario, para posteriormente ser analizados mediante el SPSS, usando la prueba de correlación de Rho de Spearman. Los hallazgos, mostraron que existe una correlación positiva moderada ($r=0,505$). Esto demuestra que a medida que se refuerce el liderazgo, influirá directamente en la felicidad de los trabajadores, lo cual les permitirá desempeñarse de manera más eficaz en sus cargos.

En el contexto nacional, Cotrina (2019) en su tesis denominada “Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Molino Agroindustrias Nuevo Horizonte S.R.L.” tuvieron como objetivo analizar el impacto que existe entre el clima organizacional y cómo este influye en el esfuerzo de los colaboradores de dicha fábrica y que al finalizar el trabajo la empresa ponga en pie medidas que no está implementando y trabajando correctamente, lo cual escasa el buen rendimiento de sus empleados. Para ello, se utilizó el diseño descriptivo y como herramienta se hizo uso de las encuestas aplicándose a los trabajadores. Los resultados obtenidos dieron a conocer que el desempeño de los colaboradores es muy eficiente a pesar de que la empresa no les dé reconocimientos por sus buenas labores, además el ambiente laboral es muy agradable puesto que entre todos se ayudan y mantienen una relación laboral positiva, así como también se evidenció que hay un liderazgo participativo pues las opiniones de los trabajadores en la mayor parte de las ocasiones son tomadas en cuenta. Ante ello, se concluyó que la empresa si tiene un buen clima laboral por lo tanto los trabajadores si se pueden desenvolver satisfactoriamente en sus cargos, haciendo que la productividad aumente en beneficio para ambos.

Mesías (2019) en su estudio denominado “Influencia de la satisfacción laboral en la productividad de los trabajadores del área de producción en la empresa complejo agroindustrial Beta s.a. provincia Chincha, 2017” tuvieron como propósito relacionar la “satisfacción” y la productividad laboral de los trabajadores de dicha organización. Es por ello que utilizaron un enfoque de diseño correlacional descriptivo y “no experimental”. La herramienta empleada fue la encuesta aplicándose a 150 empleados y 76 asociados de la planta de fabricación. Los datos obtenidos dieron a conocer que el trabajador se siente parte de la empresa, y que sienten que su trabajo es valorado, al mismo tiempo ayuda a cumplir el objetivo trazado por la empresa. También, la “satisfacción” por parte de ellos proviene de las buenas condiciones que posee la empresa tanto en la buena implementación de los ambientes de trabajo, los equipos de seguridad y su infraestructura, pues todo ello permite proteger la integridad física del trabajador para que realizar sus actividades correctamente.

Paredes y Flores (2023) en la revista titulada “Liderazgo y desempeño laboral en una empresa del sector agroindustrial – Ascope - Trujillo” se planteó como propósito investigar sus 2 variables de estudio, para ello se desarrolló una investigación en donde estuvieron involucrados 345 trabajadores de las diferentes gerencias de la empresa. Se obtuvo que la organización tiene un “liderazgo” autoritario en la que el trabajador solo acata responsabilidades y no es partícipe de las decisiones que se puedan tomar sintiéndose excluidos, desvalorados y con muy poca participación perjudicando así su desempeño en sus labores. En conclusión, la agroindustria no cumple con un buen estilo de liderazgo y carece de capacitaciones hacia sus líderes, por lo que se le recomienda trabajar más en ello ya que el tener un buen líder en cada área de trabajo influye mucho para el trabajador, pues a este le permitirá desempeñarse mejor en sus labores beneficiando a la buena productividad de dicha organización.

Mendoza (2021) realizó un estudio titulado "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa agroindustrial Beta en el distrito de Chincha Baja en el año 2019", cuyo objetivo fue determinar la influencia entre ambas variables. Se utilizó una metodología de enfoque no experimental, aplicando encuestas a 50 empleados. Los datos recopilados se analizaron con el software SPSS, empleando la prueba de correlación de Rho de Spearman. Los resultados mostraron una alta correlación positiva ($r=0,921$) entre el clima organizacional y el desempeño laboral, indicando que la solidaridad, el compromiso y la motivación tienen un impacto positivo en el rendimiento de los empleados, lo que a su vez contribuye a la productividad de la organización.

Finalmente, a nivel local, Burga y Wiese (2019) en su estudio titulado “Motivación desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región de Lambayeque” tuvieron como propósito analizar la conexión entre la motivación y desempeño laboral del personal administrativo. Para alcanzar este objetivo, aplicaron un enfoque empirista con método cuantitativo, utilizando herramientas como encuestas a una muestra de 17 colaboradores. Para analizar los datos se empleó el SPSS, usando la prueba de correlación de Pearson. Los resultados obtenidos revelaron que existe una relación significativa alta ($r=0,604$) entre las dos variables estudiadas significando que una buena motivación dentro de la empresa permite mejorar la productividad de los empleados lo cual ayuda a su desempeño dentro del área del trabajo siendo altamente satisfactorio tanto para ellos como para la empresa en general.

Medina (2020) hizo un estudio en el que tituló "Liderazgo y comunicación interna en la empresa Jayanca Fruits Lambayeque 2019", se propuso investigar la relación existente entre las dos variables.

Utilizando un método de tipo cuantitativo con un diseño “no experimental” y un enfoque “correlacional”, para la recopilación de datos se hizo uso de la herramienta del cuestionario, aplicándose a 30 colaboradores, para posteriormente ser analizados en el SPSS, usando la prueba de correlación de Rho de Spearman. Los resultados obtenidos determinaron que existe una relación significativa baja ($r=0.235$) entre el liderazgo y la comunicación interna, dejando ver que un estilo de liderazgo que valora las ideas de los trabajadores y fomenta el buen diálogo incide favorablemente en el desempeño laboral, haciéndolos sentir valorados y fundamentales para la organización.

Ávila y Tejada (2020) hizo un estudio en el cual tuvo como título “Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Agroindustria Proserla – Jayanca Fruits” tuvo como propósito determinar como el desempeño de los trabajadores se ve influenciado por el clima organizacional, donde tuvo un enfoque “cuantitativo”, y de tipo “no experimental”. Para ello, se usó el cuestionario como herramienta de obtención de datos con 58 ítems aplicándose a 31 colaboradores, usando la prueba de correlación de Rho de Spearman. Los hallazgos encontrados revelaron que existe una relación significativa alta ($r=0,717$) entre las dos variables, dejando entrever que a mediante se mejora la captación del entorno organizacional, el desempeño también aumenta.

Díaz (2022) en su trabajo académico “Estrés y desempeño laboral en el área de auditoría ambiental de una empresa Agroindustrial de Olmos, Lambayeque 2022” tuvo como fin examinar la conexión entre las variables, en ello tuvo como un enfoque cuantitativo, descriptivo, con una estructura observacional, en la que se usó cuestionarios a 30 colaboradores. Para el análisis se empleó el SPSS, utilizando el Rho de Spearman. Los hallazgos obtenidos revelaron que el estrés laboral se manifiesta en un grado moderado dentro de la empresa representado con un 53,3%, de igual forma el desempeño laboral con un 83.3%, gracias al Rho de Spearman se estableció que existe una relación significativa alta ($r=0,634$) Entre ambas variables, esto sugiere que, si la empresa adopta tácticas para optimizar la colaboración en equipo y las condiciones laborales para disminuir el estrés, se verá un efecto moderado en el rendimiento.

Por otra parte, para hablar sobre las teorías relacionadas de acuerdo con las variables de estudio, se comenzará por la variable I, la cual es “el liderazgo”.

Para ello, Leines y Maranto (2021) nos mencionan que el liderazgo son las capacidades que cuenta un individuo para poder sobrellevar las cosas e influir en la conducta de los agrupados, motivando a que los integrantes realicen sus labores con emoción y de una manera eficaz en busca de lograr objetivos y metas comunes. Dentro de esta variable se obtiene a la primera dimensión que es el “motivar al equipo”, para lo cual Pasapera y Rubio (2021) indican que la motivación al equipo implica implementar acciones que impacten positivamente en su satisfacción y en la calidad de su trabajo, facilitando así el avance conjunto hacia la consecución de objetivos compartidos, lo cual es crucial para el éxito de cualquier compañía. Un indicador clave de esta dimensión es el “ambiente laboral”, que engloba tanto el ambiente físico como el emocional en el que laboran los empleados. Un entorno positivo se caracteriza por condiciones seguras, relaciones armoniosas y una cultura que valora a cada miembro del equipo, fomentando así la satisfacción y el bienestar, lo que mejora la productividad y el compromiso. Otro indicador importante son las “recompensas”, que incluyen incentivos tanto monetarios como no monetarios para reconocer el desempeño y las contribuciones de los empleados, entre ellas tenemos: bonificaciones, aumentos salariales, promociones, entre otros. Estas recompensas efectivas motivan a los trabajadores a alcanzar sus objetivos.

Seguidamente, como segunda dimensión se tiene la “identidad del líder”, en donde Guillen et al. (2019) detallan que la identidad del líder incluye las cualidades distintivas y valores que definen su personalidad y cómo estos atributos inspiran a otros y logran objetivos comunes. Un líder con una identidad clara posee alta autoestima y una fuerte motivación para el éxito, guiando a su equipo con confianza. Asimismo, para esta dimensión se establece como primer indicador la “toma de decisiones”, que demuestra la competencia del líder para evaluar situaciones, considerar opciones y escoger la mas apropiada para alcanzar las metas. La eficacia en las decisiones muestra la confianza del líder en su juicio y su habilidad para gestionar riesgos y oportunidades. Mientras tanto otro indicador crucial es la “delegación”, hace referente a la capacidad del líder para asignar tareas y responsabilidades de manera equitativa y estratégica. Una delegación adecuada no solo facilita la carga del líder, sino que también genera empoderamiento en los empleados, ayudando a desarrollar su compromiso con la organización.

Por último, como tercera dimensión para la variable ya mencionada, se tiene el “trabajo en equipo” en donde Cervantes et al. (2020) mencionan que implica en la colaboración de un conjunto de individuos que combinan sus capacidades y esfuerzos para lograr objetivos comunes. Esto requiere una comunicación efectiva, apoyo mutuo y la capacidad de solucionar conflictos de manera constructiva, donde cada integrante aporta sus fortalezas, y la retroalimentación constructiva ayudan a mejorar el desempeño del grupo. A pesar de las diferencias personales, se prioriza la cooperación para alcanzar resultados exitosos. Por tanto, un indicador fundamental de esta dimensión es el “compromiso”, que se manifiesta en la dedicación y responsabilidad de cada miembro hacia la consecución de los objetivos colectivos. Un equipo comprometido trabaja con entusiasmo y persistencia, superando obstáculos y manteniendo un enfoque claro en sus metas. Por consiguiente, otro indicador crucial es la “comunicación”, que describe al cambio abierto y eficaz de información entre los integrantes del grupo. Una comunicación buena facilita la comprensión, coordinación y colaboración, asegurando que todos estén alineados y trabajen en armonía.

Ahora bien, siguiendo con las teorías relacionadas a las variables, se considera al “desempeño laboral” como la variable II.

Para lo cual, Bautista et al. (2020) nos mencionan que el desempeño laboral es la calidad y eficiencia con la que un subordinado ejecuta sus deberes laborales, donde reflejan cómo utilizan sus habilidades y conocimientos para cumplir con los objetivos asignados.

Ante ello, se tiene como primera dimensión a la “actitud” en donde Hoz (2023) señala que las actitudes pueden ser positivas o negativas y tienen un impacto directo en las relaciones con los demás y en el desenvolvimiento en distintas áreas de la vida. El desarrollar actitudes constructivas esenciales incrementa el desarrollo personal y profesional, del mismo modo crea ambientes positivos y productivos. Para ello, se establece como primer indicador la “responsabilidad”, que conlleva aceptar las repercusiones de las acciones propias y decisiones, actuando de manera consciente y ética en todas las circunstancias, contribuyendo a la confianza y credibilidad de una persona, al mismo tiempo que fortalece su capacidad para colaborar eficazmente en equipos y cumplir con los compromisos adquiridos. Otro indicador es el “compromiso”, que refleja la dedicación y la disposición para cumplir con los objetivos y responsabilidades asignadas, impulsando la perseverancia y el esfuerzo continuo hacia metas compartidas, promoviendo la cohesión y la eficiencia dentro de los grupos de trabajo.

A continuación, el “rendimiento laboral” se plantea como segunda dimensión, donde Ramos y Aguilar (2021) se refieren a la eficiencia y la calidad con la que un trabajador cumple con sus tareas y responsabilidades, en el que incluye la cantidad de trabajo realizado y el uso óptimo de recursos, asimismo, evaluarlo es clave para identificar áreas de mejora y fomentar el desarrollo profesional. Un indicador clave del rendimiento laboral es el “esfuerzo”, que se manifiesta en la dedicación y energía que un empleado invierte en sus tareas. El esfuerzo constante y enfocado contribuye significativamente a la productividad y al alcance de las metas fijadas. Por otra parte, como segundo indicador se tiene al “resultado”, que se refiere a los logros concretos y medibles derivados del trabajo del empleado. Los resultados reflejan el impacto del esfuerzo y la calidad del desempeño, proporcionando una base para la evaluación y el reconocimiento del rendimiento laboral.

Finalmente, la tercera dimensión son las “habilidades”, para lo cual Sanabria y Espitia (2021) nos mencionan que son las capacidades adquiridas o innatas que permiten a una persona realizar tareas y resolver problemas con eficacia. Estas se extienden conforme se van practicando y obteniendo la experiencia, además son esenciales para el desempeño exitoso en diversas áreas de la vida tanto profesional como personal. Un indicador de esta dimensión es la “empatía”, involucra la capacidad de entender y empatizar con las emociones de los otros. Así mismo permite a una persona conectarse emocionalmente con otros, facilitando una comunicación efectiva y la construcción de relaciones sólidas y colaborativas. Esta habilidad es crucial para trabajar en equipo y gestionar interacciones de manera armoniosa y respetuosa. Y como segundo indicador es el “autoconocimiento”, que se refiere a la comprensión profunda de uno mismo, incluyendo fortalezas, debilidades, motivaciones y emociones, permitiendo a una persona gestionar sus reacciones y comportamientos de manera consciente y efectiva.

Basado en lo expuesto anteriormente, se formula el problema general del estudio que se centra en la siguiente incógnita: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agroindustrial Beta 2024?

Por otro lado, el informe denominado se enmarca en la necesidad crítica de optimizar y comprender la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en el Complejo Agroindustrial Beta, Planta Olmos - 2024. Asimismo, se justifica porque en la era actual, donde las organizaciones enfrentan desafíos competitivos y cambios constantes, el papel del liderazgo se ha vuelto aún más crucial. Comprender cómo el liderazgo afecta las actitudes, el rendimiento y el comportamiento laboral no solo beneficiará directamente a la compañía en estudio, sino que también proporcionará resultados valiosos para el buen desempeño laboral en el ámbito industrial y agroindustrial en general. Esta investigación también responde a la necesidad de abordar la complejidad de los vínculos internos en el área laboral, reconociendo que el liderazgo adecuado puede ser un catalizador para la motivación, la colaboración y la eficiencia. Al investigar las dimensiones particulares en las que el liderazgo influye en las actitudes, el rendimiento y el comportamiento laboral, se buscará identificar áreas específicas que requieran mejoras y desarrollo profesional.

Además, para investigar la relación entre ambas variables, se formularon hipótesis correlacionadas, incluyendo la hipótesis general, la cual está planteada de la siguiente manera “No existe relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Agroindustrial Beta 2024” representada por la (H0), mientras que en la (H1) se plantea lo contrario: “Existe relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Agroindustrial Beta 2024”. Del mismo modo, se plantearon hipótesis específicas, dentro de ellas la primera establece que “No se pudo medir el nivel de liderazgo en los trabajadores de la empresa Agroindustrial Beta 2024” perteneciendo a la (H0), mientras que la (H1) plantea que “Si se pudo medir el nivel de liderazgo en los trabajadores de la empresa Agroindustrial Beta 2024”. En la segunda hipótesis específica, como (H0) se plantea que “No se pudo medir el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Agroindustrial Beta 2024”, en cuanto a la (H1) se plantea que “Se pudo medir el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Agroindustrial Beta 2024”. Por último, en la tercera hipótesis específica, se plantea como (H0) que “No existe relación entre las dimensiones de liderazgo y desempeño laboral de la empresa Agroindustrial Beta 2024”, y como hipótesis alternativa se tiene que “Existe relación entre las dimensiones de liderazgo y desempeño laboral de la empresa Agroindustrial Beta 2024”.

En última instancia, el estudio tiene como objetivo general “Determinar la relación entre el liderazgo en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agroindustrial Beta 2024”, y como objetivos específicos: “Medir el nivel de liderazgo en los trabajadores de la empresa Agroindustrial Beta 2024”, “Medir el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Agroindustrial Beta 2024”, así como también “Establecer la relación entre las dimensiones de liderazgo y desempeño laboral de la empresa Agroindustrial Beta 2024”.

2. Material y método

La investigación es de tipo exploratorio y descriptivo. El carácter exploratorio se justifica debido a la necesidad de comprender y examinar detalladamente la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en el contexto específico de la Empresa Agroindustrial Beta - Olmos – 2024. Esta postura se respalda en Baena (2017) donde testifica que “la investigación exploratoria es aplicada en fenómenos que no se han investigado previamente y se tiene el interés de examinar sus características”. Asimismo, la investigación tiene un componente descriptivo, ya que busca ofrecer una visión clara y detallada de cómo el liderazgo influye en las actitudes, el rendimiento y el comportamiento laboral de los trabajadores. Esta selección se justifica por lo expuesto por Gutiérrez et al. (2020) quien precisa que lo descriptivo consiste en realizar una caracterización sobre lo que se desea investigar, manteniendo una recopilación centrada en los objetivos definidos en el trabajo académico.

A la par, se considera correlacional, ya que se desea evaluar la relación entre las dos variables en la situación específica, en este caso, la asociación conforme a la gestión y el desempeño en el sector agrícola. Por ello, León (2011) afirma que se refiere a medir el valor de dos o más variables y analizar su relación para comprender el comportamiento o fenómeno de estudio

El diseño de investigación seleccionado es no experimental y transversal. La elección de un diseño no experimental se debe a que no se alterarán variables ni se fijarán condiciones controladas. En vez de eso, se observarán las variables tal como se manifiestan en el entorno natural. El diseño transversal implica la recogida de datos en un solo instante, proporcionando un panorama instantáneo de la relación entre las variables. Cabe destacar que, en concordancia de Blanco et al. (2019) “se trata de una investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables y en un determinado momento, es decir, se indaga una sola vez”.

En cuanto a las variables, se tiene a la variable independiente la cual es el “liderazgo”, esta será analizada en base a las dimensiones: “Motivar al equipo” con los indicadores (Ambiente Laboral y Recompensas); “Identidad del líder” con los indicadores (Toma de Decisiones y Delegación) y “Trabajo en equipos” con los indicadores (Compromiso y Comunicación).

Por otra parte, la variable dependiente la cual es el “desempeño laboral” será analizada en base a las dimensiones: “Actitudes” con los indicadores (Responsabilidad y Compromiso); “Rendimiento Laboral” con los indicadores (Esfuerzo y Resultado) y “Habilidades” con los indicadores (Empatía y Autoconocimiento).

Del mismo modo, Uribe y Palacio (2018) mencionan que la población se puede definir en grupos de individuos que residen en una región geográfica determinada y comparten atributos demográficos, como la edad, el sexo, la raza y la profesión. También puede referirse al número total de habitantes de un país, región o ciudad en un momento dado. La población es un concepto fundamental en estudios sociológicos, económicos y de planificación, ya que influye en aspectos como el desarrollo social, el reparto de recursos y la toma de resoluciones políticas. La población de estudio comprende la totalidad de los colaboradores de la Agroindustrial Beta sin distinción de género y edad. Este grupo representa el universo de interés para la investigación, abarcando tanto a hombres como mujeres, con el objetivo de obtener una perspectiva integral sobre la influencia del liderazgo en el desempeño laboral en dicho contexto organizacional durante el periodo especificado. Asimismo, la cantidad total es de 5700 trabajadores; por ende, se trata de una población finita.

Por consiguiente, Cárdenas (2019), señala que el recojo de información acerca de una muestra que pueda considerarse representativa de una población específica es una ventaja clave de los métodos tradicionales de muestreo y de las técnicas de estimación. En una muestra probabilística, cada habitante tiene un objetivo de probabilidad conocida, distinta de cero, de ser seleccionado. Para calcular el tamaño, se utilizó la fórmula para una población finita, el cual arrojó como resultado 67 colaboradores. Además, para el procedimiento de elección de la muestra se utilizó un muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple. Según Otzen y Manterola (2019), el muestreo probabilístico se fundamenta en los principios de la probabilidad para asegurar que cada elemento de la población tenga una oportunidad conocida y no nula de ser escogido, mientras que el muestreo aleatorio simple es un método específico en la que cada integrante de la población tiene la misma probabilidad de ser seleccionado. Por otra parte, los criterios para elegir una muestra aleatoria simple incluyen identificar la población de interés y asignar números únicos a cada integrante. En este caso el criterio de inclusión se define como la totalidad de los colaboradores de la organización, sin distinción de género, cuyas edades están comprendidas entre 18 y 65 años, durante el año 2024. En contraste, el criterio de exclusión incluye a los empleados que no están asociados están vinculados con la empresa en estudio y los honorarios contratados en años pasados o diferentes.

Para la recopilación de datos, se opta por la técnica de la encuesta, el cual se ha empleado como instrumento el cuestionario realizado por los integrantes del equipo, el mismo que está constituido por 24 ítems, los cuales 12 ítems son para la variable de liderazgo y los otros 12 pertenecen a la variable de desempeño laboral. Cada colaborador de la empresa responderá individualmente, eligiendo una de las cinco opciones disponibles para cada pregunta. Estas opciones se basan en una escala tipo Likert, donde los valores van desde "Casi nunca" (1) hasta "Siempre" (5). Con el propósito de medir la confiabilidad del cuestionario de liderazgo y desempeño laboral, se implementó el coeficiente de Alfa de Cronbach, asimismo para fines de una correcta implementación, es necesario considerar la escala de coeficiente de

confiabilidad trazada por Chaves y Rodríguez (2018) con el propósito de medir correctamente el Alfa de Cronbach, esto permite ver los resultados que se obtuvo para las variables, siendo así que para la variable de liderazgo fue un valor de 0.88; lo cual indica una fiabilidad buena. Del mismo modo la confiabilidad interna de los ítems relacionados con la variable desempeño laboral reveló un valor de 0.92 manifestando un nivel de fiabilidad excelente entre los ítems. En cuanto al análisis de los datos, se llevó a cabo utilizando estadísticas descriptivas e inferenciales y pruebas de varianza con el software SPSS, así como también se empleó Microsoft Word para la redacción del informe. Las estadísticas descriptivas permitieron resumir dimensiones y visualizar sus niveles de manera ordenada, al mismo tiempo la correspondencia entre variables se realizó mediante la prueba de Rho Spearman y para la discusión de los datos se utilizó el método deductivo junto con la estadística inferencial, lo que facilitó la extracción de conclusiones significativas.

Por último, la investigación cuenta con aspectos relevantes considerando cada derecho de autor sin alterar los prestigios de autoridad, se cumple con cada apartado sin dañar o menospreciar a personas involucradas en el trabajo, asimismo se siguen con cautela los lineamientos éticos y legales establecidos por la universidad, con la finalidad de velar con la privacidad e intimidad de investigaciones utilizados para la elaboración de dicho artículo

3. Resultados

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre las dimensiones de liderazgo y desempeño laboral de la empresa Agroindustrial Beta 2024.

Tabla 1

Correlaciones V1 – V2

		Desempeño laboral
	Sig. (bilateral)	Coefficiente de correlación
Liderazgo Nº	,000 67	,509**

Nota: Se evidencia que el coeficiente de Rho de Spearman es 0,509** y de acuerdo con el baremo de estimación existe una correlación positiva moderada. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y por consiguiente se acepta la alterna. Concluyendo que, si existe relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Beta, 2024.

Tabla 2

Correlaciones D1 – V2

		Desempeño laboral
	Sig. (bilateral)	Coefficiente de correlación
Motivar al equipo Nº	,000 67	,509**

Nota: Se visualiza una correlación positiva moderada de 0,509** de motivar al equipo y el desempeño laboral, utilizando el Rho de Spearman, además el nivel de Sig. Bilateral es de 0,000 < 0.05, procediendo a que se rechace la hipótesis nula y posteriormente aceptar la alterna, queriendo decir que si existe relación entre motivar al equipo y el desempeño laboral.

Tabla 3

Correlaciones D2 – V2

	Desempeño laboral	
	Sig. (bilateral)	Coefficiente de correlación
Identidad del líder Nº	,000 67	,203**

Nota: Se visualiza una correlación positiva baja de 0,203** de identidad del líder y el desempeño laboral, utilizando el Rho de Spearman, además el nivel de Sig. Bilateral es de 0,000 < 0.05, procediendo a que se rechace la hipótesis nula y posteriormente aceptar la alterna, queriendo decir que si existe relación entre la identidad del líder y el desempeño laboral.

Tabla 4

Correlaciones D3 – V2

	Desempeño laboral	
	Sig. (bilateral)	Coefficiente de correlación
Trabajo en equipos Nº	,000 67	,618**

Nota: Se visualiza una correlación positiva alta de 0,618** de trabajo en equipos y el desempeño laboral, utilizando el Rho de Spearman, además el nivel de Sig. Bilateral es de 0,000 < 0.05, procediendo a que se rechace la hipótesis nula y posteriormente aceptar la alterna, queriendo decir que si existe relación entre trabajos en equipo y el desempeño laboral.

4. Discusión

En relación con el objetivo general, se estableció el Rho de Spearman, encontrando una correlación positiva moderada de $r=0.509$. Asimismo, se observó un nivel de significancia bilateral de 0.000, el cual es menor a 0.05, lo que lleva a aceptar la hipótesis alterna y rechazar la nula. Este resultado concuerda con el hallazgo de Gioconda (2018), quien también encontró una relación entre ambas variables. En su minuciosa investigación, el autor reportó una fuerte correlación de Rho de Spearman de 0.783 con un nivel de sig. de 0.000. Sugiriendo que es de suma importancia que el líder sepa dirigir y controlar a sus colaboradores, ya que esto contribuye a generar productividad dentro de la organización. Esto se logra mediante el uso de herramientas y la aplicación de estrategias adecuadas. Al mismo tiempo, los resultados permiten deducir que, mientras exista un buen liderazgo, habrá un alto

desempeño laboral por parte de los trabajadores, lo cual se podrá implementar mediante estrategias que ayuden a identificar el liderazgo adecuado.

En relación con el objetivo específico 3, se observa una correlación positiva moderada de 0.509 entre la dimensión de motivar al equipo y la variable de desempeño laboral, con un nivel de significancia de 0.000, que es menor a 0.05. Esto implica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Asimismo, se detecta una correlación baja de 0.203 para la dimensión de identidad del líder con la segunda variable. Por otro lado, se encuentra una correlación positiva alta de 0.618 entre la dimensión de trabajo en equipo y el desempeño laboral. Estos resultados se contrastan con la investigación de Díaz (2022), quien indica que, si la empresa implementa tácticas para potenciar la colaboración en equipo y, al mismo tiempo, motiva a los empleados, esto tendrá una influencia positiva en el rendimiento de los colaboradores. Un empleado motivado y que recibe el acompañamiento de su líder realizará sus tareas de manera eficiente.

5. Conclusiones

Para el objetivo general, el estudio reveló una correlación positiva moderada con un coeficiente de Rho de Spearman de 0,509, identificando la relación entre el liderazgo y desempeño laboral. Siendo su Sig < 0.05 por lo que se quedó con la hipótesis alterna y se rechaza la nula. Estos resultados refuerzan la importancia de la capacidad del líder para dirigir y controlar a su equipo como un factor clave para mejorar la productividad dentro de la organización.

Para el objetivo específico 3, la correlación positiva moderada entre la motivación del equipo y el desempeño laboral, junto con la alta correlación entre el trabajo en equipo y el desempeño, destaca la importancia de estas dimensiones en el rendimiento de los empleados. Las estrategias enfocadas en motivar y fomentar el trabajo en equipo son esenciales para mejorar la eficiencia y el rendimiento laboral. La identidad del líder, aunque menos influyente, sigue siendo un factor por considerar.

6. Referencias

- Asalde, M. & Sanchez, C. (2020). *La relación del liderazgo con el desempeño laboral del capital humano del área operativa del Club Grau Piura*, 2019. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/6982>
- Avila, C. P. & Tejada, E. A. (2020). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Agroindustria Proserla – Jayanca Fruits* <http://hdl.handle.net/20.500.12423/3022>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación (3a. Ed.)*. Grupo Editorial Patria. <https://elibro.net/es/lc/bibsipan/titulos/40513>
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aquilar Panduro, J. D. (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54–60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bermeo, D. P. (2022). *Liderazgo transformacional y su incidencia en el desempeño laboral [masterThesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Gestión del Talento Humano]*. <https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/handle/123456789/35359>
- Blanco, M., Feria, H., & Valledor, R. (2019). *La dimensión metodológica del diseño de la investigación científica*. Editorial Académica Universitaria (Edacun). <https://elibro.net/es/lc/bibsipan/titulos/151739>
- Burga, G. y Wiese, S. (2019). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una Empresa Agroindustrial de la Región Lambayeque*. (Tesis de maestría, Universidad Católica

- Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú). Recuperada de: <http://hdl.handle.net/20.500.12423/1108>
- Canal, A.I., Ovalles, L.V., Sandoval, L.A. & Valdez, P.O. (2023). Liderazgo transformacional y su relación con la felicidad en el trabajo: Empresas sinaloenses del sector agroindustrial. *Revista de Ciencias Sociales*. <https://pdfs.semanticscholar.org/8f69/3e394e2e131aca2586089a715320caedfc98.pdf>
- Cárdenas, M. (2019). Nuevas formas de muestreo para minorías y poblaciones ocultas: muestras por encuestado conducido en una población de inmigrantes sudamericanos. *Universitas Psychologica*. Vol. 11(2), 2019: (ed.). Red Universitas Psychologica. <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/23018?page=4>
- Cepeda, J & Romero, j (2022) Evaluación del desempeño laboral de los empleados de la cía. desagrec, desarrollo agroindustrial del Ecuador S.A. Universidad regional autónoma de los Andes "Unianandes" <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/15087>
- Cervantes, G., Muñoz, G., & Inda, A. (2020). El trabajo en equipo y su efecto en la calidad del servicio a clientes. *Revista espacios*, 41(14), 27-37. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n14/a20v41n14p27.pdf>
- Chaves, E., & Rodríguez, L. (2018). Análisis de confiabilidad y validez de un cuestionario 13(1), Article 1. <https://doi.org/10.15359/rep.13-1.4>
- Cotrina, P. (2019). "Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño laboral de los trabajadores del Molino Agroindustrias Nuevo Horizonte S.R.L. San José 2017". Perú.: Universidad nacional de Trujillo. <https://hdl.handle.net/20.500.14414/8011>
- Cubas, M. E & Tello, F. M. (2020) Liderazgo y su influencia en el clima laboral de los trabajadores del proyecto de la CONCESIONARIA TRASVASE OLMOS S.A, 2020 <https://hdl.handle.net/20.500.12802/9365>
- Diaz, K. (2022). Estrés y desempeño laboral en el área de Auditoría Ambiental, de una empresa Agroindustrial en Olmos, Lambayeque 2022. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/113231>
- Gioconda, N. (2019). "Liderazgo directivo y evaluación en el desempeño docente en la institución educativa nueva aurora del cantón daule provincia de guayas ecuador-2017". LOGOS, 8(1), Article 1. <https://doi.org/10.21503/log.v8i1.1591>
- Guilén, D. E. F., Miranda, J. P. V., Garay, J. P. P., & Vásquez, R. H. (2019). Potencial en la identidad del líder y rasgos de valores personales. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25529w/Fuste_Potencial.pdf
- Gutiérrez, F., López, G., & Quintero, J. (2020). Metodología de la investigación científica en las ciencias económicas y administrativas: Indicaciones para el estudio, sistema de tareas y casos de estudio. Editorial Universo Sur. <https://elibro.net/es/lc/bibsipan/titulos/171676>
- Hoz, V. G. (2023). Concepto y perspectivas pedagógicas de las actitudes. *Revista Española de Pedagogía*, 14(55), 6. <https://www.revistadepedagogia.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1138&context=rep>
- Leines-Jiménez, E. O., & Maranto-Rivera, M. (2021). La Importancia del Liderazgo. *Vida Científica Boletín Científico De La Escuela Preparatoria No. 4*, 9(17), 13-14. Recuperado a partir de <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/prepa4/article/view/6628>
- León, R. (2011). El proceso de investigación científica. Editorial Universitaria. <https://elibro.net/es/lc/bibsipan/titulos/71435>

- Medina Barrera, K. N. (2020). Liderazgo y comunicación interna en la empresa Jayanca Fruits Lambayeque 2019. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/2757>
- Mendoza, N. (2021). clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa agroindustrial beta en el distrito de Chíncha baja en el año 2019. <http://www.repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1313/1/Nataly%20Stefan%20Mendoza%20Ayauca.pdf>
- Mesías Mesías, J. W. (2017). Influencia de la satisfacción laboral en la productividad de los trabajadores del área de producción en la empresa complejo Agroindustrial Beta sa Provincia chíncha, 2017. <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/192>
- Otzen, Tamara, & Manterola, Carlos. (2019). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Paredes Holguin, Y., & Flores Perez, Y. (2023). Liderazgo y desempeño laboral en una empresa del sector agroindustrial. *SCIÉANDO*, 26(4), 453-458. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2023.066>
- Pasapera Garcia, E., & Rubio Llanca, J. A. (2021). La motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de “Veintiséis de Octubre” Piura, 2021. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79828/Pasapera_GE-Rubio_LJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramirez, A. (2022). Liderazgo y Satisfacción laboral en trabajadores de lima metropolitana. Facultad de ciencias de la comunicación, turismo psicología escuela profesional de psicología. Título profesional de licenciado en psicología. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/12086/RAMIREZ_GAR.pdf?sequence=11
- Ramos, C. B. C., & Aguilar, J. G. B. (2021). La Gestión del talento humano para un rendimiento laboral efectivo. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 6(11), 742-761. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8219331>
- Sanabria, C. O., & Espitia, Y. L. (2021). Habilidades emprendedoras: importancia, evolución y sub temas emergentes. Una revisión de literatura. *Económicas CUC*, 42(1), 189-207. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8443451>
- Sarmiento, M. D. J. (2021). Plan de Endomarketing para la satisfacción laboral de los trabajadores de una Empresa Agroindustrial-Lambayeque <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57579>
- Sora et al., (2020) El liderazgo como estrategia de mejoramiento organizacional: propuesta para la empresa Cultivos González. – Bogotá. Universidad EAN especialización en gestión humana seminario de investigación <https://repository.universidadean.edu.co/bitstream/handle/10882/10309/BuitragoManuel2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Terry, M. (2021). Desempeño laboral y factores asociados: Una revisión sistemática. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/91980>
- Torcatt, T. J. (2020). Liderazgo gerencial y desempeño laboral en docentes del estado Nueva Esparta, Venezuela. *Revista de ciencias sociales*, 26(Extra-2), 42-53. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7599930>
- Uribe, A. y Palacio, J. (2018). La importancia de las estrategias de afrontamiento en el bienestar psicológico en una muestra escolarizada de adolescentes. *Psicogente*, 21(40), 440-457. <https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3082>

CARLOS, N.T., MORAN, S.M., SUCLUPE, H.P., ROMERO, C.I. y RUIZ, N.J. Liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores en una empresa del sector agroindustrial. *Rev. Horizonte Empresarial*. Enero - julio 2024. Vol. 11 / N.º 1, pp. 96-109, ISSN: 2313-3414

Vera, H (2021) *Liderazgo Transformacional en el Bienestar Laboral del Talento Humano en la Industria Atunera de Manta*. ESPE - Universidad de las fuerzas armadas innovación para la excelencia. <https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/24172/1/T-ESPE-044409.pdf>