

Universidad de Lima  
Facultad de Psicología  
Carrera de Psicología



# **RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL ÁMBITO ORGANIZACIONAL: REVISIÓN APLICADA**

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título Profesional de Licenciado en  
Psicología

**LORENA CRISTINA CORRALES HERNANDEZ**

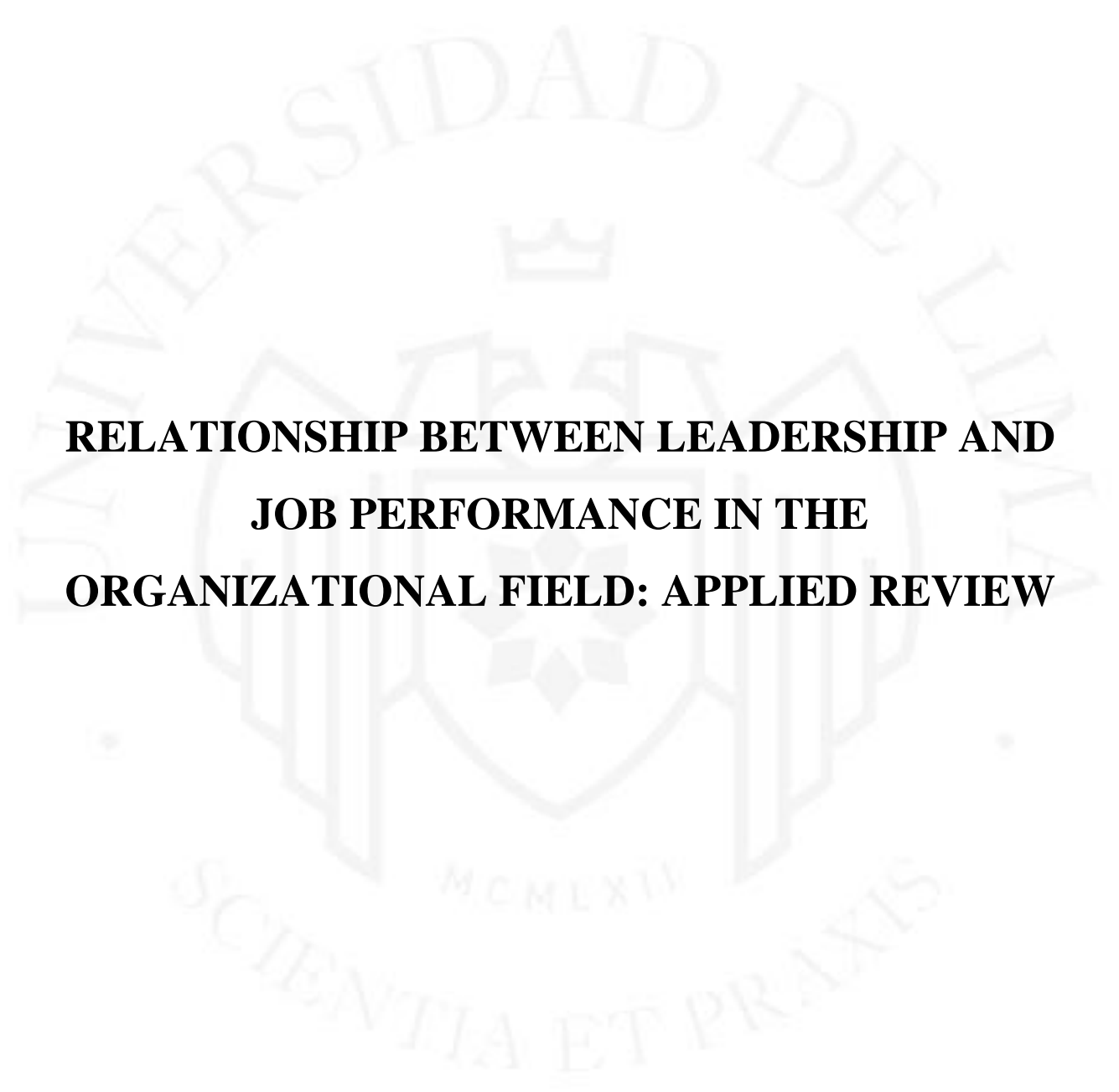
**Código 20130355**

**Asesor**

Luis Esaine Suárez

Lima – Perú  
Marzo de 2023





**RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP AND  
JOB PERFORMANCE IN THE  
ORGANIZATIONAL FIELD: APPLIED REVIEW**



## TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN .....	1
INTRODUCCIÓN.....	1
MÉTODO .....	3
CRITERIOS DE ELEGIBILIDAD .....	3
CRITERIOS DE INCLUSIÓN.....	3
CRITERIOS DE EXCLUSIÓN .....	3
ESTRATEGIAS DE BÚSQUEDA .....	3
RESULTADOS .....	4
DISCUSIÓN.....	12
CONCLUSIONES.....	14
REFERENCIAS .....	155

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 3.1 Estudios seleccionados, número de participantes, modelo teórico e idioma .....	4
Tabla 3.2 Instrumentos utilizados, Confiabilidad y validez y Relación entre variables .....	6



## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 2.1 Diagrama de flujo del proceso de selección de artículos.....	4
---	---



# Relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en el ámbito organizacional: Revisión Aplicada

Lorena Cristina Corrales Hernández<sup>1</sup>

20130355@aloe.ulima.edu.pe<sup>1</sup>

Universidad de Lima

**Resumen:** El liderazgo es un factor multidimensional que sirve como elemento de apoyo en las organizaciones para asegurar un óptimo desempeño. El objetivo de la presente investigación fue identificar la relación entre el liderazgo y desempeño laboral mediante una revisión aplicada, en el que se analizaron diez artículos científicos que correlacionaron las variables antes mencionadas. Asimismo, se trabajó con los lineamientos de la guía PRISMA, tomando en cuenta criterios de inclusión, exclusión y estrategias de búsqueda con la utilización de sus respectivos operadores booleanos. Las bases de datos consultadas fueron Scopus, Apa Psycnet, Web Of Science, Proquest, Springer Link. Entre los resultados se encontró que existe una correlación positiva entre el liderazgo y desempeño laboral. Finalmente se discuten los principales hallazgos, similitudes y diferencias entre las investigaciones, además de limitaciones y sugerencias para futuros trabajos en el campo de la psicología organizacional.

**Palabras clave:** Liderazgo, desempeño laboral, estilos de liderazgo, organizaciones.

**Abstract:** Leadership is a multidimensional factor that works as a support element in organizations that ensures an optimal development. The aim of this study was to identify the relation between leadership and job performance through an applied review, in which there were analyzed ten investigations that correlated both variables. The PRISMA's guide guidelines were followed, identifying inclusion criteria, exclusion criteria and search strategies with their respective Boolean operators. The following databases were consulted: Scopus, Apa Psycnet, Web of Science, Proquest, Springer Lin. Among the results it was found that there is a positive correlation between leadership and job performance. Finally, main findings similarities and differences were discussed, as well as limitations and suggestions for future works in the organizational fields.

**Keywords:** Leadership, job performance, leadership styles, organizations.

## Introducción

Hoy en día existen nuevos mercados laborales, actividades y sistemas de trabajo, que buscan aumentar las relaciones y eficiencia de los empleados. Relacionado a ello, está el liderazgo que comprende la organización y conducta laboral (Peiro & Rodríguez, 2008). McGuinness (2020), sugiere que los líderes de cualquier organización deben poseer la capacidad de adaptarse ante cualquier crisis, de modo que su habilidad para sobreponerse ante los conflictos sí influya directamente en el desempeño de sus equipos. Asimismo, las organizaciones deben procurar que su personal esté motivado para que puedan desempeñarse a su máximo nivel de rendimiento, debido que el desempeño de los colaboradores está relacionado con el desempeño general de la organización (Karatepe et al., 2018).

En el ámbito social, el Informe de Riesgo Global del Foro Económico Mundial (FEM, 2022) menciona que nos enfrentamos a contextos diversos, debido a que, por la pandemia a nivel global, ha aumentado el número de personas en pobreza extrema, mientras que aquellos con mayores riquezas han incrementado sus ganancias. Paralelo a esto, poco a poco se está retornando a la presencialidad laboral y, con ello, el comportamiento de los líderes es clave para poder difundir la empatía y cooperación mutua entre las personas (Levin, 2022).

El liderazgo organizacional enfrenta también una brecha de género, encontrándose todavía con una diferencia significativa con respecto a la paridad de género en cuanto a puestos de

liderazgo dentro de una empresa (FEM, 2022). Cifras oficiales del FEM muestran que el porcentaje de puestos de liderazgo ocupados en diversos rubros poseen una diferencia muy amplia. Por ejemplo, 70% de hombres ocupan cargos de liderazgo en el sector financiero contra un 30% de mujeres que los ocupan; 76% de hombres ocupan cargos en el sector Tecnología contra un 24% de mujeres; o un 68% de hombres que lideran en el sector Retail versus un 32% de mujeres.

Mientras tanto, en Perú, se identificó que la representatividad de liderazgo en las mujeres es de un 9,59%, con una permanencia de 4,8 años a comparación al de los hombres que es de 10,8 años, reflejando la brecha de género que sigue fuertemente arraigada en nuestro contexto nacional (Mujeres en Perú apenas con 9.59% de representación en cargos de liderazgo en empresas, 2022).

Desde un aspecto ético, los líderes de una organización deben saber actuar dependiendo de la situación. Un líder ético tiene la capacidad no solo de adaptarse al contexto de su equipo, sino también de generar un impacto sobre cómo se comportan sus colaboradores y sobre sus resultados. De igual manera, un liderazgo ético es fundamental en una organización porque permite poner en práctica los valores que se establezcan dentro de la empresa, actuar con transparencia al momento de tomar decisiones o comunicar algo y reconocer y recompensar las situaciones que representen comportamientos éticos (Ética y liderazgo empresarial: ¿cómo ser un líder ético?, 2018).

Con respecto a las causas de un mal desempeño laboral en las organizaciones,



# TSP23 entrega final

---

## INFORME DE ORIGINALIDAD

---

9%

INDICE DE SIMILITUD

9%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

---

## FUENTES PRIMARIAS

---

1	Submitted to Universidad de Lima Trabajo del estudiante	3%
2	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	gestion.pe Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Universidad de Jaén Trabajo del estudiante	<1%

---

---

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 20 words

Excluir bibliografía

Activo