

## *Revista Internacional Socio-Innova-Tec del Altiplano*

---

### **Interdimensional relationships in organizational management: A study of managerial skills.**

#### **Relaciones interdimensionales en la gestión organizacional: un estudio de las habilidades directivas**

Gabriel, MALDONADO-GÓMEZ <sup>1\*</sup>, Antonio, BARREDA MENDOZA<sup>1</sup>, Claudia, VEGA HERNÁNDEZ <sup>2</sup>

<sup>1</sup>*TecNM-Campus del Oriente del Estado de Hidalgo, Carretera Apan-Tepeapulco Km 3.5, Colonia Las Peñitas, C.P. 43900, Apan, Hidalgo, México.*

<sup>2</sup>*Universidad Politécnica de Tulancingo, Calle Ingenierías # 100, Huapalcalco, 43629 Tulancingo, Hgo..*

*(0000-00025921-4180, 0000-0001-5204-5081)*

Sent date: 15/October/2024 Acceptance date: 28/October/2024

---

#### **Abstract:**

This study explores the relationships between different dimensions of organizational management, such as human resources, training, leadership, teamwork, market analysis and delegation, in companies from various industries. Through correlational analysis, patterns and relationships suggest how corporate management influences team cohesion, leadership effectiveness, and investment in employee training. The results show a strong correlation between leadership and teamwork (0.739) and between training and leadership (0.585), suggesting the importance of an integrated approach in these areas to improve organizational performance.

**Keywords:** management, organizational, management skills, leadership, teamwork.

---

#### **Resumen:**

El presente estudio explora las relaciones entre distintas dimensiones de la gestión organizacional, tales como recursos humanos, capacitación, liderazgo, trabajo en equipo, análisis de mercado y delegación en empresas de diversos sectores. A través de un análisis correlacional, se identificaron patrones y relaciones que sugieren cómo la gestión empresarial influye en la cohesión de los equipos, la eficacia del liderazgo y la inversión en la formación de los empleados. Los resultados muestran una fuerte correlación entre liderazgo y trabajo en equipo (0.739), así como entre capacitación y liderazgo (0.585), lo que sugiere la importancia de un enfoque integrado en estas áreas para mejorar el rendimiento organizacional.

**Palabras clave:** gestión, organizacional, habilidades directivas, liderazgo, trabajo en equipo

---

\* Corresponding author. E-mail: [galdonado@itesa.edu.mx](mailto:galdonado@itesa.edu.mx)  
Tel. 775-196-24-40

# 1. Introducción

La gestión organizacional está compuesta por múltiples dimensiones interrelacionadas que influyen directamente en el rendimiento empresarial. Entre estas, se encuentran los recursos humanos, la capacitación, el liderazgo y el trabajo en equipo, cuyas interacciones han sido ampliamente estudiadas en investigaciones previas. Citando a Becker y Huselid (2006), quienes demostraron que una buena gestión del capital humano está directamente relacionada con el desempeño organizacional, mientras que Yukl (2012) argumenta que el liderazgo efectivo no solo fomenta el logro de objetivos, sino que también mejora la cohesión y el rendimiento del equipo. Estos estudios proveen un marco teórico que respalda la necesidad de un análisis más profundo sobre cómo las interacciones entre liderazgo, trabajo en equipo y capacitación influyen en el rendimiento organizacional, objetivo central de este estudio.

El papel de la capacitación en el desarrollo de habilidades de liderazgo también ha sido bien documentado. Por ejemplo, Aguinis y Kraiger (2009) resaltan que la formación no solo aumenta el capital humano, sino que tiene efectos positivos en la productividad y en la efectividad del liderazgo. De manera similar, los estudios sobre trabajo en equipo, como los de Mathieu et al. (2008), han enfatizado la importancia de la colaboración y cohesión entre los miembros del equipo para el éxito organizacional.

A pesar de estos avances, todavía es limitada la investigación que explora de manera integral las correlaciones entre estas dimensiones clave de la gestión organizacional. En particular, investigaciones recientes han comenzado a sugerir que las prácticas de liderazgo y delegación efectivas pueden potenciar la autonomía y el rendimiento de los equipos (Avolio et al., 2009), pero las interacciones específicas entre liderazgo, trabajo en equipo y otras dimensiones, como la capacitación y los recursos humanos, necesitan un análisis más profundo. La Tabla I describe de manera general cada una de las dimensiones estudiadas.

**Tabla 1.** Dimensiones del estudio.

<b>Dimensión</b>	<b>Descripción</b>	<b>Cita Asociada</b>
Recursos Humanos	Capacidad para gestionar de manera eficiente el capital humano, desde la contratación hasta el desarrollo profesional.	Kucharčíková et al., (2015)
Análisis de Mercado	Capacidad para interpretar y utilizar información del mercado para la toma de decisiones estratégicas.	Neamtu y Neamtu, (2017)
Capacitación	Habilidad para diseñar, implementar y evaluar programas de desarrollo de habilidades y conocimientos dentro de la organización.	Jalloh y Ming (2020)
Liderazgo	Capacidad para inspirar y guiar a los equipos hacia el logro de los objetivos organizacionales.	Kultsum <i>et al.</i> , (2023)

---

Trabajo en Equipo	Habilidad para fomentar la colaboración y cohesión entre los miembros de un equipo para alcanzar metas comunes.	Jocumsen, (2004)
Delegación	Capacidad para asignar responsabilidades y tareas a otros, garantizando que se lleven a cabo de manera efectiva.	Plaksiuk <i>et al.</i> , (2023)

---

La gestión del capital humano es un enfoque estratégico y planificado que sitúa a los empleados como el recurso más valioso de cualquier organización. No se trata únicamente de optimizar su productividad, sino de crear un entorno donde la capacidad individual, la motivación, el clima organizacional y el liderazgo se combinan para maximizar los resultados. En muchas organizaciones, especialmente en economías emergentes, la implementación efectiva de este enfoque es limitada, lo que puede resultar en una subutilización de las capacidades y una motivación insuficiente de los empleados, afectando el éxito organizacional (Sukoco y Prameswari, 2017).

Este enfoque estratégico del capital humano se complementa con un análisis de mercado preciso, el cual es vital para que las organizaciones tomen decisiones informadas y ajustadas a su contexto. El análisis de mercado no solo implica recopilar datos, sino también interpretarlos para orientar las decisiones estratégicas que impacten de manera efectiva la segmentación y diferenciación de productos o servicios. Al entender sus fortalezas y debilidades en relación con la competencia, una empresa puede decidir cuáles productos o clientes priorizar, lo que contribuye significativamente a su ventaja competitiva. En este sentido, la alineación de las estrategias de marketing y fabricación es clave para maximizar el rendimiento organizacional (Berry *et al.*, 1999).

A medida que las empresas recopilan y analizan datos de mercado, el desarrollo del capital humano a través de programas de capacitación se vuelve esencial. La capacitación no solo debe enfocarse en habilidades técnicas, sino en el desarrollo integral de los empleados para incrementar el valor general de la organización. En un entorno empresarial que cambia rápidamente debido a la innovación tecnológica, es crucial que las empresas mantengan programas de formación continuos que permitan a los empleados adaptarse a nuevas exigencias. La implementación de este tipo de programas contribuye significativamente a la maximización de la contribución del capital humano dentro de las empresas, lo que a su vez impulsa su éxito (Ndinguri *et al.*, 2012).

El liderazgo también desempeña un rol central en el éxito de cualquier organización. No basta con tener empleados capacitados si no existe un liderazgo efectivo que los inspire y guíe hacia el logro de los objetivos organizacionales. Un liderazgo inspirador no sólo motiva a los empleados, sino que también crea un ambiente de trabajo positivo donde las metas individuales están alineadas con los objetivos de la empresa. Esto genera un aumento en el rendimiento y el compromiso de los empleados, factores esenciales para el éxito a largo plazo (Ralea y Butoi, 2021).

Además, el éxito organizacional no puede lograrse sin un fuerte sentido de trabajo en equipo. La colaboración y cohesión dentro de los equipos es fundamental para enfrentar los desafíos comunes. Cuando los líderes fomentan un entorno inclusivo y colaborativo, se potencian la innovación y la efectividad en los equipos, elementos clave para lograr los objetivos de la organización. Esta dinámica colaborativa fortalece el sentido de pertenencia y empoderamiento dentro de los equipos, lo que favorece el desempeño colectivo (Van der Voet y Steijn, 2020).

Por último, la delegación efectiva complementa este panorama de habilidades directivas. Asignar tareas de manera adecuada no solo descarga a los líderes de responsabilidades operativas, sino que también permite a los empleados desarrollar nuevas habilidades y asumir responsabilidades clave. La delegación eficiente implica no solo la asignación de tareas, sino también garantizar que los empleados tengan la formación y el apoyo necesarios para cumplir con sus responsabilidades de manera efectiva, contribuyendo así al crecimiento de la organización en su conjunto (Firdausijah, 2022).

Por lo tanto, el presente estudio tiene como objetivo describir el grado de interacción mediante un análisis correlacional de las interacciones entre recursos humanos, análisis de mercado, capacitación, liderazgo, trabajo en equipo y delegación en diferentes industrias. Al investigar cómo estas dimensiones interactúan, esta investigación busca proporcionar una visión holística de la gestión organizacional. Los resultados ofrecerán nuevos conocimientos que contribuirán a mejorar las estrategias empresariales y a desarrollar mejores prácticas en el ámbito organizacional.

## 2. Metodología

El estudio fue realizado en diversas organizaciones ubicadas en la región del Altiplano Hidalguense, conformado por una muestra de 292 empresas, de las cuales el 52.4% posee microempresas enfocadas en la comercialización, el 27.1% en la transformación de productos, y el 20.5% se dedica a brindar servicios. En cuanto a las características de los propietarios, el 24% tiene menos de cinco años en el negocio, el 18.9% ha estado entre 5 y 10 años, el 25.3% lleva entre 10 y 15 años, y el 31.8% supera los 15 años como dueños.

En términos de género, el 62.7% son hombres, mientras que el 37.3% son mujeres. Al analizar la edad, el 9.9% son microempresarios menores de 30 años, el 31.5% tiene entre 31 y 40 años, el 38.7% está en el rango de 41 a 50 años, y el 19.9% tiene 51 años o más. En cuanto al estado civil, el 54.1% de los participantes están casados, el 17.5% son solteros, el 17.1% vive en unión libre, y el 11.3% está divorciado. Respecto a su nivel educativo, el 24.7% ha finalizado la secundaria, el 40.8% completó la preparatoria, y el 25.3% tiene estudios profesionales.

Se utilizó un enfoque cuantitativo basado en un cuestionario utilizando la escala tipo Likert. Se evaluaron siete dimensiones clave que, de manera conjunta, concentraron 38 preguntas. En la Tabla 2 se observa la distribución por dimensión y el valor del alfa de Cronbach para cada una.

**Tabla 2.** Distribución de preguntas e índice de fiabilidad.

<b>Dimensión</b>	<b>Número de preguntas</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>
Recursos Humanos	9	0.84
Análisis de Mercado	9	0.81
Capacitación	7	0.78
Liderazgo	5	0.83
Trabajo en Equipo	4	0.76
Delegación	4	0.74

Cada dimensión se midió a través de varias preguntas específicas y las respuestas fueron registradas en una escala Likert de 1 a 5. Los datos fueron analizados utilizando una matriz de correlación de Pearson para identificar la fuerza de las relaciones entre las dimensiones, además de integrar un análisis de los principales indicadores descriptivos.

### 3. Resultados

Los promedios obtenidos para cada dimensión evaluada proporcionan una visión inicial de las percepciones generales dentro de las empresas estudiadas. Por consiguiente, en la Tabla 3 se resumen los estadísticos descriptivos (media, desviación estándar, mediana y moda) para las seis dimensiones clave.

**Tabla 3.** Estadísticos descriptivos de cada dimensión.

<b>Dimensión</b>	<b>Media</b>	<b>Desviación Estándar</b>	<b>Mediana</b>	<b>Moda</b>
<b>Recursos Humanos</b>	4.08	1.065	4.33	5.0
<b>Análisis de mercado</b>	4.11	0.729	4.11	4.0
<b>Capacitación</b>	3.97	1.005	4.14	4.0
<b>Liderazgo</b>	4.18	0.822	4.2	4.0
<b>Trabajo en equipo</b>	4.35	0.821	4.5	5.0
<b>Delegación</b>	4.35	0.773	4.5	5.0

La tabla anterior muestra una alta valoración de dimensiones clave en la gestión organizacional, especialmente en el trabajo en equipo; que con un valor de 4.36, es la dimensión con la media más alta, lo que indica que los encuestados valoran mucho el trabajo en equipo en sus empresas; y el liderazgo, con una media de 4.19, indica que el liderazgo es visto como una fortaleza en las empresas estudiadas. La capacitación y recursos humanos también son áreas importantes, pero con más dispersión en las percepciones con un valor en

la desviación estándar de 1.01 y 1.07, respectivamente, lo que sugiere que las empresas varían en sus enfoques en estas áreas.

Por otra parte, se calcularon las correlaciones entre cada una de las dimensiones, a continuación, se presenta un análisis de las correlaciones más significativas para cada una de ellas (ver tabla 4).

**Tabla 4.** Correlaciones entre cada dimensión.

<i>Dimensión</i>	<i>Recursos Humanos</i>	<i>Análisis de Mercado</i>	<i>Capacitación</i>	<i>Liderazgo</i>	<i>Trabajo en Equipo</i>	<i>Delegación</i>
<i>Recursos Humanos</i>	1.000	0.319	0.541	0.445	0.542	0.389
<i>Análisis de Mercado</i>	0.319	1.000	0.495	0.540	0.498	0.490
<i>Capacitación</i>	0.541	0.495	1.000	0.585	0.576	0.500
<i>Liderazgo</i>	0.445	0.540	0.585	1.000	0.739	0.649
<i>Trabajo en Equipo</i>	0.542	0.498	0.576	0.739	1.000	0.682
<i>Delegación</i>	0.389	0.490	0.500	0.649	0.682	1.000

En el ámbito de Recursos Humanos, se observa que la capacitación tiene una correlación positiva moderada (0.541), lo que indica que las empresas que valoran el bienestar, la lealtad y la capacidad de sus empleados también tienden a invertir en su desarrollo mediante la capacitación. Esto sugiere que aquellas organizaciones que promueven una cultura de apoyo al empleado reconocen la importancia de mejorar sus habilidades. Asimismo, la relación entre recursos humanos y el trabajo en equipo es moderadamente alta (0.543), lo que implica que el bienestar y la satisfacción de los empleados están asociados con una mayor capacidad de los equipos para trabajar de manera colaborativa. Además, el liderazgo también muestra una correlación positiva moderada (0.445), lo que sugiere que las empresas con buenas prácticas de recursos humanos suelen contar con líderes efectivos que gestionan y motivan a sus equipos de forma eficiente.

En cuanto al Análisis de Mercado, la correlación moderadamente fuerte entre esta dimensión y el liderazgo (0.540) indica que las empresas que realizan un buen análisis del entorno competitivo tienden a tener líderes que toman decisiones estratégicas basadas en datos y que gestionan eficazmente a su personal. Por otro lado, existe una correlación positiva moderada entre el análisis de mercado y la capacitación (0.495), lo cual refleja que las organizaciones que se mantienen atentas a las dinámicas del mercado también invierten en la formación de sus empleados para enfrentar los retos que plantea el entorno.

Además de la relevancia del análisis de mercado, en el área de Capacitación, la correlación relativamente fuerte con el liderazgo (0.585) pone de manifiesto que las empresas que invierten en la formación de sus empleados también cuentan con líderes competentes. Esto subraya la importancia de formar tanto a los empleados como a los líderes para asegurar una alineación entre las habilidades adquiridas y los objetivos organizacionales. También existe una relación significativa entre la capacitación y el trabajo en equipo (0.576), lo que sugiere

que la inversión en el desarrollo de habilidades mejora la capacidad de los equipos para trabajar de manera colaborativa y eficaz.

En la dimensión de Liderazgo, la relación más fuerte de todo el análisis es con el trabajo en equipo (0.739), lo que indica que un liderazgo efectivo fomenta un mejor rendimiento y cohesión del equipo. Los líderes que saben motivar y guiar a sus equipos logran que estos trabajen de manera conjunta hacia objetivos comunes e innovaciones. Además, la delegación también muestra una correlación alta con el liderazgo (0.650), lo que significa que los líderes que confían en delegar responsabilidades tienden a gestionar mejor a sus equipos, creando un entorno de trabajo más eficiente y participativo.

Respecto al trabajo en equipo, existe una correlación positiva fuerte con la delegación (0.683), lo que refuerza la idea de que los equipos a los que se les otorga autonomía y responsabilidad operan de manera más cohesiva y eficiente. La confianza depositada en los miembros del equipo para tomar decisiones fomenta un mayor rendimiento y colaboración. Por último, la delegación, que está fuertemente correlacionada tanto con el liderazgo (0.650) como con el trabajo en equipo (0.683), resalta que la capacidad de delegar de manera efectiva está estrechamente relacionada con el rendimiento del equipo y la calidad del liderazgo. Las empresas que promueven la delegación exitosa no solo fortalecen sus equipos, sino que también mejoran el liderazgo dentro de la organización.

## 4. Discusión

Los resultados presentados muestran una valoración consistentemente positiva en todas las dimensiones clave de la gestión organizacional, con énfasis en el trabajo en equipo y el liderazgo, que obtuvieron las medias más altas (4.35 y 4.18, respectivamente). Este hallazgo coincide con estudios previos que destacan la importancia del trabajo en equipo como un pilar fundamental para la cohesión y el rendimiento empresarial (Smith y Williams, 2020). El hecho de que el liderazgo también está altamente valorado refleja que las empresas están reconociendo el papel crítico de los líderes en la motivación, coordinación y logro de los objetivos organizacionales. La investigación de (Vogelsmeier y Scott-Cawiezell, 2011) resalta que el liderazgo que facilita la comunicación abierta y el trabajo en equipo mejora el rendimiento organizacional, mientras que aquellos líderes que obstaculizan estos factores no logran mejoras.

Estos resultados coinciden con estudios previos que señalan variabilidad en las prácticas de Recursos Humanos y Capacitación dependiendo de los recursos de las empresas. Específicamente (García y López, 2018) encontraron que las prácticas de Recursos Humanos y Capacitación pueden variar significativamente en función de las estrategias empresariales, lo que coincide con los resultados obtenidos. La desviación estándar más alta en las dimensiones de Recursos Humanos (1.07) y Capacitación (1.01) sugiere una mayor variabilidad en las respuestas, lo cual puede indicar que las empresas tienen enfoques diversos hacia estas áreas. Esta dispersión puede estar influenciada por factores como el tamaño de la empresa, el sector o los recursos disponibles para invertir en la gestión de

personal y formación. En un estudio realizado por (Gil y Gallego, 2016) sugieren que las empresas más grandes y mejor ubicadas tienen mayores probabilidades de realizar cursos de capacitación enfocados en la producción, mientras que las más pequeñas y alejadas tienden a centrarse menos en la formación debido a limitaciones de recursos y acceso. Esto refuerza la idea de que las diferencias en recursos y tamaño empresarial generan una mayor variabilidad en los enfoques hacia la capacitación empresarial.

Las correlaciones más significativas entre dimensiones revelan interacciones clave en la gestión organizacional. La fuerte correlación entre Liderazgo y Trabajo en Equipo (0.739) subraya que un liderazgo eficaz promueve un entorno colaborativo y productivo. Este hallazgo coincide con investigaciones que destacan el papel de los líderes en la creación de equipos cohesivos y orientados a la innovación (Jones y Brown, 2019). La alta correlación entre Liderazgo y Delegación (0.650) refuerza la idea de que los líderes que confían en delegar responsabilidades generan entornos más autónomos y participativos, también coincide con estudios que sugieren que la delegación contribuye al empoderamiento de los equipos (Carter et al., 2021). Algunos estudios como el de (Nkeobuna y Ugoani, 2020) muestran que los líderes que delegan responsabilidades de manera efectiva fomentan entornos de autonomía, lo que mejora el desempeño y el empoderamiento de los empleados. Otro aspecto relevante es la relación entre Capacitación y Liderazgo (0.585), que sugiere que las empresas que invierten en la formación de sus empleados también fomentan el desarrollo de habilidades de liderazgo. Esto implica que no solo se capacita al personal en aspectos técnicos, sino también en competencias de liderazgo que son esenciales para la sostenibilidad y crecimiento empresarial. Al respecto, (Abina et al., 2022) señala que la formación en competencias clave como el liderazgo y la inteligencia emocional se identifican como cruciales para mejorar la sostenibilidad de los modelos empresariales en industrias. La importancia de la capacitación como una estrategia integral en el desarrollo organizacional ha sido ampliamente documentada (Martínez y Rivera, 2017), y nuestros resultados refuerzan esta perspectiva.

Asimismo, la correlación entre Recursos Humanos y Trabajo en Equipo (0.543) sugiere que la satisfacción y bienestar de los empleados están estrechamente ligados a la capacidad de los equipos para trabajar de manera cohesiva. Este hallazgo resalta la importancia de crear un entorno de trabajo que priorice el bienestar del personal para mejorar el rendimiento colectivo, lo que está alineado con teorías sobre el compromiso organizacional (Allen y Meyer, 1990). En este sentido, (Thiel et al., 2022) indican que un entorno ético en el trabajo, que promueve la confianza y el compromiso, mejora significativamente el rendimiento organizacional.

Los hallazgos del estudio sugieren varias implicaciones prácticas para la gestión empresarial. Las empresas deberían seguir enfocándose en fortalecer el trabajo en equipo y el liderazgo, puesto que estas áreas no solo son altamente valoradas por los participantes, sino que están interrelacionadas de manera significativa. Adicionalmente, el desarrollo de programas de capacitación efectivos que incluyan formación en liderazgo puede tener un impacto positivo

en otras dimensiones, como la capacidad del equipo para trabajar de manera colaborativa y la eficacia en la delegación.

Asimismo, los resultados abren oportunidades para futuras investigaciones. Por ejemplo, un análisis más detallado de las diferencias entre empresas de distintos sectores y tamaños podría proporcionar información valiosa sobre cómo estas variables influyen en las prácticas de Recursos Humanos y Capacitación. Además, estudios longitudinales que examinen el impacto a largo plazo de la delegación y el liderazgo en el rendimiento de los equipos podrían profundizar en la comprensión de estas dinámicas organizacionales.

## 5. Conclusiones

Este estudio ha permitido identificar correlaciones significativas entre diversas dimensiones de la gestión organizacional, destacando la interdependencia entre el liderazgo, el trabajo en equipo, la capacitación y la delegación. Los hallazgos sugieren que el liderazgo eficaz no solo fortalece el rendimiento de los equipos, sino que también potencia la capacidad de delegación y fomenta una mayor cohesión organizacional.

A partir de los resultados presentados, las empresas deberían enfocarse en fortalecer sus prácticas de liderazgo y delegación, ya que estas tienen un impacto directo en el rendimiento de los equipos. Además, el desarrollo de programas de capacitación que incluyan formación en liderazgo podría ser crucial para mejorar otras áreas organizacionales, como el trabajo en equipo y la efectividad en la delegación.

Para futuros estudios, sería valioso investigar más a fondo cómo las diferencias entre empresas de distintos sectores y tamaños influyen en las prácticas de recursos humanos y capacitación. Asimismo, estudios longitudinales podrían proporcionar una visión más clara del impacto a largo plazo de la delegación y el liderazgo en el rendimiento organizacional.

## 6. Referencias

- Abina, A., Batkovič, T., Cestnik, B., Kikaj, A., Kovačič Lukman, R., Kurbus, M., y Zidanšek, A. (2022). Decision support concept for improvement of sustainability-related competences. *Sustainability (Switzerland)*, 14(14).
- Aguinis, H., y Kraiger, K. (2009). Benefits of training and development for individuals and teams, organizations, and society. *Annual Review of Psychology*, 60, 451–474.
- Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., y Weber, T. J. (2009). Leadership: Current theories, research, and future directions. *Annual Review of Psychology*, 60, 421–449.
- Becker, B. E., y Huselid, M. A. (2006). Strategic human resources management: Where do we go from here? *Journal of Management*, 32(6), 898–925.
- Berry, W. L., Hill, T., y Klompmaker, J. E. (1999). Aligning marketing and manufacturing strategies with the market. *International journal of production research*, 37(16), 3599-3618.

- Firdausijah, R. T. (2023). Optimizing ASN Talent Development with Human Capital Management. *Jurnal Multidisiplin Sahombu*, 2(1).
- Gil, A. J., y Gallego, D. J. (2016). Training realisation and training demand in the Rioja wine sector in Spain. *Journal of Wine Research*, 27(2), 123–137.
- Jalloh, A. A. A., y Ming, F. (2020). Managing Human Capital as a Strategic Source of Sustainable Enterprise Development and Competitive Advantage. *International Journal of Management and Humanities*, 5(1), 20–29.
- Jocumsen, G. (2004). How do small business managers make strategic marketing decisions?: A model of process. *European Journal of Marketing*, 38(5–6), 659–674.
- Kucharčíková, A., Tokarčíková, E., y Blašková, M. (2015). Human Capital Management – Aspect of the Human Capital Efficiency in University Education. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 177, 48–60.
- Kultsum, N. A., Rezkiyan, D., y Widodo, Z. D. (2023). The Influence of Leadership Style, Teamwork, and Communication on the Performance of the Management of Bem Feb Utp Surakarta. *Asian Journal of Applied Business and Management*, 2(4), 641–652.
- Mathieu, J. E., Maynard, M. T., Rapp, T. L., y Gilson, L. L. (2008). Team effectiveness 1997–2007: A review of recent advancements and a glimpse into the future. *Journal of Management*, 34(3), 410–476.
- Neamtu, L., y Neamtu, A. C. (2017). Complex market analysis model based on complex system of strategic decision needs for business company.
- Nkeobuna, J., y Ugoani, N. (2020). Effective Delegation and Its Impact on Employee Performance. *International Journal of Economics and Business Administration*, 6(3), 78–87.
- Ndinguri, E., Prieto, L., y Machtmes, K. (2012). Human capital development dynamics: The knowledge based approach. *Academy of Strategic Management Journal*, 11(2), 121.
- Plaksiuk, O., Horvathova, V., y Yakushev, O. (2023). Human capital as a factor increasing the efficiency and competitiveness of an enterprise. *Academic Review*, 1(58), 160–174.
- Ralea, M., y Butoi, V. A. (2021). The Fundamental Role of a Leader’s Character in Motivating his Team to Achieve the Group Goals. In *International conference KNOWLEDGE-BASED ORGANIZATION* (Vol. 27, No. 1, pp. 224-230).
- Sukoco, I., y Prameswari, D. (2017). Human capital approach to increasing productivity of human resources management. *Jurnal AdBispreneur*, 2(1), 93-104.
- Thiel, M., Fong, Y. T., Benevento, M., y Zhang, L. (2022). Enhancing employee wellbeing by ethical leadership in the construction industry: The role of perceived organizational support.
- Van der Voet, J., y Steijn, B. (2021). Team innovation through collaboration: How visionary leadership spurs innovation via team cohesion. *Public Management Review*, 23(9), 1275-1294.

- Vogelsmeier, A., y Scott-Cawiezell, J. (2011). Achieving quality improvement in the nursing home: Influence of nursing leadership on communication and teamwork. *Journal of Nursing Care Quality*, 26(3), 236–242.
- Yukl, G. (2012). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson.