

ANÁLISIS DEL LIDERAZGO GERENCIAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL: CASO EMPRESA DE FUMIGACIÓN

ANALYSIS OF MANAGERIAL LEADERSHIP AND ITS INFLUENCE ON WORK PERFORMANCE: FUMIGATION COMPANY CASE

Roberto Carrasco Cabrera¹, Mayra Vega Chica²

Palabras clave:

liderazgo,
desempeño
laboral, clima
organizacional,
comunicación,
transformacional,
democracia

Resumen

El objetivo de este artículo es analizar el tipo de liderazgo empresarial y cómo influye en el desempeño de los empleados de una empresa de fumigación. El presente estudio se realizó desde un enfoque mixto, por lo que fue necesario utilizar el método cuantitativo, cualitativo y de alcance correlacional, mediante esta investigación se logró determinar estadísticamente la relación entre liderazgo y desempeño laboral mediante el método del coeficiente de Spearman. Se realizaron encuestas a trabajadores permanentes y no eventuales de empresas fumigadoras con diversas dimensiones, aplicadas a una muestra de 43 personas, midiendo las dos variables principales, estilo de liderazgo y desempeño laboral. Se concluye que existe relación entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral, por tal motivo se plantearon varias ideas para que exista una mejora en el desempeño laboral, ya que existen propuestas de comunicación y reconocimiento al mejor empleado del mes, un corporativo. manual, se proponga un programa de reclutamiento con el objetivo de que no se realice de manera empírica.

Códigos JEL: M54

Keywords:

leadership, work
performance,
organizational
climate,
communication,
transformational,
democratic

Abstract

The objective this article is to analyze the type of managerial leadership and how it influences the performance of the employees of a fumigation company. The present project was made from a mixed approach, so it was necessary to use the quantitative and qualitative method and correlational scope, through this investigation it was possible to determine the relationship between leadership and job performance statistically through the Spearman coefficient method. Surveys were carried out on permanent workers and not eventual fumigation companies with various dimensions, applied to a sample of 43 people, measuring the two main variables, leadership style and job performance. It is concluded that there is a relationship between leadership style and work performance, for this reason several ideas were proposed so that there is an improvement in work performance, since there are proposals for communication and recognition of the best employee of the month, a corporate manual, a recruitment program be proposed with the objective that it is not carried out empirically.

¹ Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, (Ecuador).
E-mail: roberto.carrasco01@cu.ucsg.edu.ec

²CENTRUM Católica Graduate Business School, Lima, Peru
Pontifical Catholic University of Peru, Lima, Peru

E-mail: mayra.vega@pucp.edu.ec ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4062-2106>

INTRODUCCIÓN

El liderazgo gerencial juega un papel crucial en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de fumigación. Este artículo de investigación se enfoca en analizar la influencia del liderazgo gerencial en el desempeño laboral en este tipo de empresas, dada la importancia de esta relación para la eficacia operativa y la reputación en el mercado.

El liderazgo gerencial se define como la capacidad de un líder para influir en sus colaboradores y motivarlos hacia el logro de los objetivos de la organización. En el contexto de una empresa de fumigación, donde los colaboradores desempeñan tareas críticas para el control de plagas y la satisfacción del cliente, un liderazgo efectivo puede marcar la diferencia en la calidad del servicio y la eficacia operativa.

Se ha observado que un liderazgo efectivo en empresas de fumigación promueve un clima laboral positivo, donde los colaboradores se sienten valorados y motivados. Esto se traduce en una mayor satisfacción laboral, un mayor compromiso con la organización y, en última instancia, un mejor desempeño en sus funciones. Por otro lado, un liderazgo deficiente puede resultar en un ambiente laboral conflictivo y desmotivador, lo que afecta negativamente la productividad y la calidad del trabajo realizado.

En este estudio de investigación, se realizará una revisión exhaustiva de la literatura académica y científica relacionada con el liderazgo gerencial y el desempeño laboral en empresas de fumigación. Se identificarán las teorías y conceptos clave en el campo del liderazgo, así como las mejores prácticas para promover un ambiente laboral positivo y productivo.

Además, se llevará a cabo un estudio cuantitativo y cualitativo para analizar la relación entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral en una empresa específica de fumigación. Se recopilarán datos sobre el estilo de liderazgo de los gerentes de la empresa, así como la percepción de los colaboradores sobre su desempeño laboral y su satisfacción en el trabajo.

Los resultados de este estudio proporcionarán información valiosa sobre cómo el liderazgo gerencial influye en el desempeño laboral en empresas de fumigación. Esto permitirá identificar áreas de mejora en el liderazgo de la empresa estudiada y desarrollar estrategias para promover un ambiente laboral positivo y productivo.

REVISIÓN DE LITERATURA

Liderazgo

El liderazgo es fundamental para que una empresa o proyecto funcione correctamente, sin embargo, encontrar el personal adecuado que desarrollen el conjunto de habilidades que involucra el liderazgo no es para nada fácil, por esta razón muchos de los problemas que se originan dentro de una organización se derivan del desconocimiento de diferentes puntos de vista de liderazgo (Carrera, 2021).

El liderazgo son todas las habilidades que debe poseer una persona para influenciar en la manera de pensar o actuar de otras personas en una determinada situación, sin embargo, liderazgo no solo involucra el cambio de parecer de las personas, ya que un buen líder tiene la habilidad y capacidad de tomar la iniciativa, proporcionar nuevas ideas que contribuyan al mejor funcionamiento de la organización (Fernández, 2019).

El liderazgo gerencial tiene como objetivo buscar, contratar y retener a los mejores trabajadores, ya que le dan mucha importancia al conocimiento especializado, esto traerá muchos beneficios a la organización para marcar un modelo diferente dentro del mercado. También tiene objetivo motivar a su personal, debido que sabe sin el apoyo de sus empleados no podrá desarrollar la productividad deseada de la empresa (Cruz, 2020).

El liderazgo gerencial lo caracteriza por comprender que la negociación es de suma importancia al momento de tomar una decisión, debido que permite el intercambio de ideas y la búsqueda de las dos partes, por lo tanto, la inteligencia emocional es de gran importancia

para que exista una buena comunicación entre todos los miembros de la organización (Montalván, 2018).

Liderazgo gerencial es muy difícil poner en marcha el pensamiento estratégico, porque todos los trabajadores deben estar alineados hacia un mismo objetivo y en constante innovación en el mercado. Es decir, persigue todos los objetivos planteados por la empresa (Fernández, 2019).

Características del Liderazgo

Existen varias características de liderazgo como la innovación que en la actualidad ser innovador juega un papel importante ante las exigencias del mercado. Tener una capacidad comunicativa no es suficiente con saber dar una información oportuna, es muy importante saber escuchar lo que tu equipo te comunica. Saber adaptarse a los cambios de escenarios y tomar decisiones adecuada, es lo que diferencia a un líder de un jefe. Un buen gerente deber tener el compromiso que tiene todo líder en la toma de decisiones en un momento de adversidad (Fernández, 2019).

Una de las principales características del líder es la resiliencia ya que no deja que los problemas y adversidades le impida guiar a sus colaboradores, saber cuándo motivar e inspirar a sus colaboradores sirve como imagen, por lo que el ama lo que hace, y el éxito viene por sí solo. Tener la agilidad para estar en constante investigación sobre las tendencias futuras para así poder adaptarse de una mejor manera, por último, tener la capacidad de gestión de equipos de trabajo con el objetivo de saber llegar, guiar, hacerlos sentir importantes a los integrantes de su equipo para así que exista una buena colaboración (Muñoz, 2016).

Componentes de Liderazgo

Capacidad para usar el poder con eficiencia y de un modo responsable: El entorno del poder y las diferencias mediante poder y autoridad. Cuando hablamos de poder nos referimos a la capacidad de un individuo que tiene como deber influir sobre creencias o comportamientos de grupos de personas, mientras tanto la autoridad se refiere a la decisión drástica de una persona que ocupa ese

puesto, para ejercer y tomar decisiones radicales que pueden llegar afectar a otro, por lo tanto, nos referimos a un tipo de poder dentro del ambiente de una organización (Cruz, 2020).

Capacidad para comprender que los seres humanos tienen diferentes fuerzas de motivación en distintos momentos y situaciones diferentes: Es el raciocinio principal de las personas. Anteriormente nos referimos a las demás prácticas, una cosa es analizar la teoría de motivación, las clases de fuerzas motivadoras y la naturaleza de un sistema de motivación, pero otra es saber analizar y aplicar los conocimientos a personas y situaciones que lo conlleven. Un líder o cualquier otro jefe que conozca y se nutra de la actualización de la teoría de motivación y que comprenda estos elementos, será más escrupuloso de la naturaleza y la intensidad de las necesidades humanas y en correcta posición para ejercer y crear formas en las que se pueda administrar y obtener contundentes respuestas requeridas (Vásquez, 2021).

Capacidad para inspirar: Una de las cosas más importantes obtener es la capacidad a los seguidores para que apliquen y muestren sus aptitudes a un proyecto. El uso de motivadores en este caso parece enfocarse en subordinados y sus prioridades, la inspiración es la base en cualquier trabajo y proviene de los dirigentes del grupo. Deben inspirar, tener deseo por ayudar y ayudar a obtener lo que los líderes deseen por parte de los seguidores. No se trata de un asunto de satisfacción, por contrario se trata de que las personas que no dan mucho interés al paladín elegido. Los mejores ejemplos de liderazgo vienen de situaciones que nadie se las espera, muchas de ellas son de mucho terror y nervio: Una nación sin preparación en vísperas de una batalla, un campo de prisioneros con una moral excepcional o un líder derrotado a quien no abandonan sus fieles seguidores. Muchos pueden argumentar que esa clase de devoción no es completamente acertada, que es interés de aquellos que se enfrentan de seguir fielmente por quien confían. La minoría podría negar el valor personal en cualquiera de estos casos (Ari, 2017).

Capacidad para actuar en forma tal que se desarrolle un ambiente que conduzca a responder

a las motivaciones y por ahí mismo fomentarlas: El estilo del líder y como se desarrolla. La motivación depende gran parte de como creamos expectativas, las recompensas anheladas, el esfuerzo que se requiere y se espera de manera necesaria, la tarea por realizar y otros factores importantes dentro de un ambiente, así como de un clima organizacional (Luengas, 2016).

Estilos de liderazgo

Estilo de liderazgo autocrítico: Es aquella persona que se encarga de tomar las decisiones, mientras tanto a sus trabajadores les da órdenes, es decir, se basa en su cargo, en su poder, y esto da origen a que sus trabajadores no se sientan considerados, competentes para dar un punto de vista y aportar al momento de la toma de una decisión.

El líder autocrático cree que es único capaz de tomar una decisión, considera que sus colaboradores no pueden realizar funciones por sí solos y por eso requieren de esa persona que sepa controlarlos y esos deben ser obedientes a las decisiones y estrategias del líder. (concepto de definición, 2019)

Estilo de liderazgo permisivo: Este tipo de liderazgo es tolerante y permisivo al momento de tomar decisiones, por lo general todas esas decisiones son influenciadas con sentimientos y emociones del líder. Al momento de comunicarse es muy expresivo, pero se expresa con un tono de voz sutil muy agradable. Este líder es muy abierto para escuchar las opiniones de sus colaboradores, le gusta estar siempre ocupado.

El líder permisivo en ocasiones tiende a tomar nuevas decisiones para su vida, le fastidia la monotonía. Mantiene un estilo de vida muy activo con muchas esperanzas de seguir mejorando, a pesar de ver la rutina diaria como una monotonía es ocasiones es demasiado flexible para cambiar las decisiones. (Alvarado, 2016).

Estilo de liderazgo democrático o participativo: El líder democrático también conocido como líder participativo es aquel que está dispuesto a escuchar los puntos de vista de sus colaboradores para así tomar una decisión democrática, también delega autoridad a sus subordinados, y su objetivo

principal es emplear la retroalimentación como una oportunidad para dirigir.

El liderazgo participativo es una conducta que se relaciona con el equipo de trabajo y no solo con un individuo, este liderazgo nos indica que todo individuo dentro de una organización está capacitado para contribuir a los objetivos propuestos. El líder participativo comparte su poder mediante participaciones de sus trabajadores (Villalva & Fierro, 2017).

Gerente como líder

El gerente para poder administrar de una manera más eficiente y eficaz debe ser un buen líder, ya que es el encargado de dirigir a la empresa, a sus colaboradores ya sea planeando, organizando, dirigiendo, controlando, por lo que es indispensable que el gerente sea líder.

Un gerente para alcanzar los más altos rendimientos de productividad se debe enfocar en mejorar todas las relaciones humanas dentro de la organización, preocupándose principalmente por mantener un ambiente de clima laboral adecuado. El gerente no solo debe ser un jefe, sino un guía para sus trabajadores hacia la visión de la empresa, determinando los objetivos y metas planteadas. Un buen líder debe tener personalidad, valores personales bien definidos (Velázquez & González, 2021).

Relaciones gerenciales de liderazgo

Según el autor (Live, 2021) afirmaba que todos los gerentes no solo realizan las actividades implantadas por la administración clásica, sino que realizaban muchas otras funciones. Henry dividía estas 10 funciones en 3 áreas básicamente que son:

Relaciones interpersonales

En esta relación el gerente figura como el principal representante de la organización, es decir la representa ante el estado y empresas públicas y privadas. En esta función el gerente figura como el motivador, inspirador de las actividades que se realizan los colaboradores de la empresa. Por último, es el enlace de las relaciones

internas y externas de la organización (Silva, 2021).

Relaciones informativas

En esta relación el gerente es aquel que recepta la información de todas las actividades que se realizan en la organización, no solo recibe datos del procesamiento, sino también del almacenamiento. Monitorea todos los procesos que se realizan dentro de la empresa como las variables del contexto.

En esta función el gerente disemina todo tipo de información ingresada a los subordinados. Y da a conocer al departamento de comunicación la información que considera relevante. Por último, es la persona que transmite todo tipo de información interna y externa de la organización (Silva, 2021).

Relaciones de decisión

La relación del gerente empresarial es quien aprovecha cualquier tipo de oportunidades y pone en marcha las iniciativas. La relación del gerente al momento de manejar algún tipo de problema se encarga de revisar los planes, procesos y si es necesario ajusta o toma medidas correctivas en mejora de la empresa.

La relación del gerente al momento de distribuir los recursos se encarga de la asignación de tareas, tiempo, presupuesto y los materiales con que se va a relación el proyecto. La relación del gerente como negociador con empresas ya sean proveedores, clientes, está encargado de conducir cualquier tipo de negociación de contratos, compras, entre otro tipo de negociaciones (Silva, 2021).

Liderazgo carismático

El Liderazgo carismático tiene como principal característica generar alegría en los colaboradores de la organización, es elegido por la forma carismática que trata a sus trabajadores. Este tipo de líder por su carisma y forma de ser puede dar buenos resultados a la empresa ya que puede hacer que sus colaboradores den lo máximo de ellos. Los líderes carismáticos por lo general son

visionarios e inspiradores y tienden a hacer buen uso de la comunicación no verbal y estimular a los trabajadores (Live, 2021).

Liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional se practica por líderes que ejecutan cambios profundos dentro de la empresa. Es muy común en ellos generar cambios en el comportamiento y en la actitud de sus trabajadores, cambiando su forma de actuar y obteniendo en ellos el compromiso necesario para alcanzar las metas y objetivos establecidos por la empresa (Cruz, 2020).

También un líder transformacional motiva e inspira a sus trabajadores a hacer más de lo que esperan, lo que acaba moviendo y cambiando a grupos, organizaciones y a la propia sociedad. Para poder lograr esto se basan en los valores organizaciones, en la misión y visión de la empresa y esto genera un clima laboral agradable y muy satisfactoria.

Desempeño laboral

El desempeño laboral es la evaluación que establece si un individuo realiza bien su tarea establecida. Es estudiado el desempeño laboral en algunos países a nivel mundial por diferentes empresas en las cuáles abarcan algunos departamentos como el de talento humano (Saure, 2016).

Al desempeño laboral se lo mide de forma individual, la evaluación abarca como ítems como el esfuerzo que ha tenido esa persona, si es responsable. Por lo general esa evaluación lo hace el departamento de gestión del talento humano (Lima, 2021).

El concepto de desempeño laboral puede ser parecer fácil y sencilla, sin embargo, no es tan fácil realizarla, pero sí muy importante, ya que se trata que tan bien o que mal hacen los trabajadores sus funciones (Saure, 2016). Cuando un trabajador está haciendo mal su función, esto puede llegar afectar a todo el grupo de trabajadores, pero si un trabajador lo está haciendo de una manera excelente esto puede servir como motivación para sus compañeros.

El departamento de gestión de talento humano puede medir el desempeño laboral y tener una mirada más profunda sobre sus trabajadores y sus funciones (Lima, 2021).

Dimensiones del liderazgo en el desempeño laboral

Para este tipo de empresas de fumigación es crucial conocer cuáles son las dimensiones del liderazgo, con el objetivo de generar diferentes perspectivas, y dar un punto de vista más claro y preciso que nos lleven hacia los resultados esperados (Tapia, 2019).

- Resolver problemas con eficacia.
- Intervenir con una buena orientación hacia los resultados.
- Buscar diferentes perspectivas
- Trabajar en equipo.

Evaluación del desempeño laboral

La Evaluación del desempeño laboral es un proceso en el cual se realiza en un tiempo determinado, se la puede realizar de forma cuantificable o calificable del grado de eficacia los trabajadores en llevar a cabo sus funciones y responsabilidades de los puestos que desarrollan. Su objetivo es medir las fortalezas, debilidades y cualidades que posee cada trabajador y, sobre todo, su aporte a la empresa. Mediante esta evaluación se puede determinar si existe problemas de supervisión y gerencia, también nos ayuda a integrar a los trabajadores a la empresa. Nos permite analizar si hace falta capacitaciones, guías a nuestros colaboradores y así mejorar el clima laboral (Saure, 2016). Según (Normas Iso, 2014) Los procedimientos y métodos para realizar una evaluación del desempeño laboral son los siguientes:

- Un primer referente a los requisitos para el cliente
- Y la segunda, a los requisitos para los proveedores del servicio de evaluación.

Beneficios de la evaluación desempeño laboral

La evaluación de desempeño laboral es de suma importancia para toda empresa en especial para una de fumigación, ya que el servicio que brinda es de mucho cuidado, por lo tanto, se debe conocer cuáles son las áreas de oportunidad de cada área de trabajo, así como se debe recompensar el trabajo que realiza cada individuo (Pérez, 2021).

Mediante la evaluación del desempeño laboral se podrán obtener muchos beneficios para la empresa como:

- Crear estándares del desempeño individual.
- Ordenar las metas individuales con las de cada departamento.
- Optimizar los niveles de desempeño.
- Destacar y reconocer el desempeño sobresaliente de cada individuo
- Identificar las oportunidades de crecimiento y desarrollo según los perfiles
- Recompensar el esfuerzo de tus empleados de manera justa
- Conocer las áreas de oportunidad de cada departamento.
- Alcanzar el compromiso, satisfacción e identificación de los trabajadores hacia la empresa (Pérez, 2021).

METODOLOGÍA

La investigación nos permite el aumento de la obtención de información y datos sobre el tema que queremos conocer a profundidad, con la finalidad de toda esa información ser utilizada para generar puntos de vista más claro o soluciones en caso de que sea necesario. El principal objetivo de una investigación es indagar sobre lo que queremos conocer con la finalidad de analizar toda la información, para tener con más claridad el tema planteado, en ocasiones se suele explicar todo lo que se ha indagado, pero eso

depende el fin pertinente que tenga (Carrasco & Pico, 2020).

En el presente artículo de investigación el enfoque a utilizar será mixto, debido a que emplea los dos enfoques, en lo corresponde a lo cuantitativo se procede a la recolecta de datos mediante encuestas, y en lo cualitativo se procede a la recopilación de información a través de entrevistas a personas que trabajan en las tres empresas mencionada en el capítulo II, mientras que los dos tipos de investigaciones a utilizar son descriptiva y documental porque nos permite investigar cuál es la incidencia de las variables y así conocer la situación actual que se encuentran los trabajadores. Por último, el diseño de este estudio de investigación es no experimental ya que determina el estilo de liderazgo de los gerentes y cómo influye en el desempeño de sus empleados.

Población de estudio

Población de estudio da referencia al universo en general, conjunto o totalidad en general sobre la población que se requiere investigar (FLORES, 2015). Se toma en cuenta a los trabajadores que forman parte de estas empresas de fumigación sin tomar en cuenta a los gerentes y, pero deberán ser fijos y no eventuales.

Tabla 1
Número de trabajadores por empresa

Empresas	Trabajadores
FUMITEC S.A	40 personas
FUMIPAC S.A	46 personas
FUMIPLAG S.A	95 personas
Total	181 personas

Muestra

Parte de ese universo o conjunto de elementos, se procede a seleccionar una cierta población para el estudio de esa característica o condición (FLORES, 2015).

Tabla 2
Número de trabajadores de la muestra por empresa

Empresas	Trabajadores
FUMITEC S.A	22 personas
FUMIPAC S.A	32 personas
FUMIPLAG S.A	54 personas
Total	108 personas

Cada valor representa el número de trabajadores que hay en cada trabajador que son fijos y no eventuales sin tomar en cuenta a los gerentes y el total es la suma de todos los trabajadores de las empresas de fumigación.

Instrumentación

Para este artículo se utilizó una encuesta de catorce preguntas, que consta de tres variables y cada una de ellas tiene cinco preguntas, por consiguiente, considere necesario colocar dichas variables a fin de analizar de mejor manera el tipo de liderazgo gerencial y su influencia en el desempeño laboral.

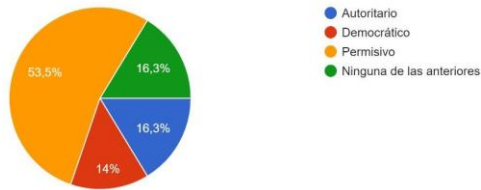
Los trabajadores de las tres empresas de fumigación que están en estudio deben responder conforme a las opciones de respuestas que se detalla en una escala de Likert que se presenta en el Apéndice A.

RESULTADOS

Los resultados de las encuestas realizadas a 43 personas en las 3 empresas de fumigación, nos ayudará a obtener información relevante al momento de analizar las dos variables estilo de liderazgo y desempeño laboral, por lo que el resultado se detalla a continuación.

FIGURA 1

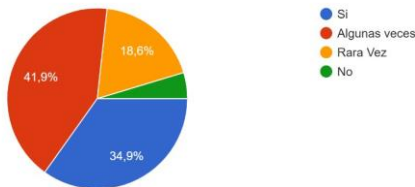
1. ¿Cuál cree que es el estilo de liderazgo que su gerente utiliza mayormente?
43 respuestas



Como se observa, hay un total 53.3% de trabajadores que indican que sus jefes son permisivos por lo tanto son líderes que ejercen control sobre sus seguidores, mientras que un 16.3% nos indican que son autoritarios o que no tienen ninguna de estas características de los estilos de liderazgos planteados.

FIGURA 2

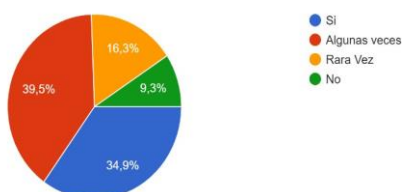
2. ¿Usted cree que el liderazgo gerencial influye en su desempeño laboral?
43 respuestas



En esta pregunta el 41.9% de los trabajadores nos indican que algunas veces si influye en el desempeño laboral, incluso que puede ser motivación para desarrollar alguna actividad, y un 34.9% que si están seguro que influye en el desempeño laboral.

FIGURA 3

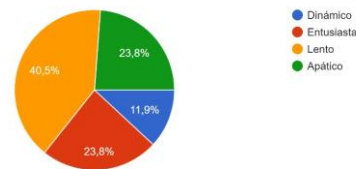
3. ¿Usted cree que un inadecuado liderazgo gerencial influye negativamente en su desempeño laboral?
43 respuestas



Esta pregunta nos permite conocer si un inadecuado estilo de liderazgo influye negativamente en el desempeño laboral y la respuesta fue un 39.5% que, si influye negativamente, en algunas veces puede ocasionar desmotivaciones a los colaboradores, mientras que un 9.3% indican que no influye, que cada uno debe cumplir con sus funciones.

FIGURA 4

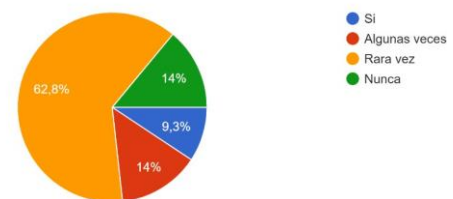
4. ¿Cómo considera el comportamiento general que asumen sus compañeros al estilo de liderazgo que lleva su gerente en el trabajo?
42 respuestas



Esta pregunta nos permite conocer el comportamiento en general de los trabajadores con respecto al estilo de liderazgo que lleva su gerente, por lo que un 40.5% es lento, mientras que un 23.8% presentan un comportamiento apático y entusiasta

FIGURA 5

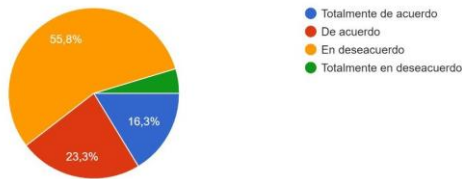
5. En su empresa se realiza integración del personal mediante actividades
43 respuestas



Con esta pregunta de integración a personal, podemos evidenciar que un 62.8% nos indican que rara vez se hacen este tipo de actividades, esto puede causar desmotivación al personal ya que un proceso de integración de personal hará que todos los trabajadores se sientan comprometidos y exista una mejor comunicación con ellos, sin embargo, un 14% que algunas veces si se realizan integración de personal.

FIGURA 6

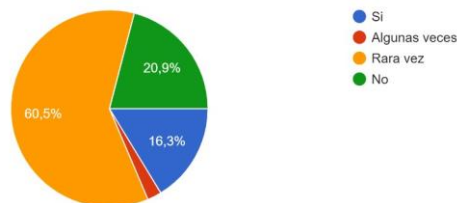
6. ¿Considera en muchos aspectos a su gerente como un modelo a imitar?
43 respuestas



Como se puede evidenciar en la encuesta la mayoría de los trabajadores con un 55.8% no ven a su gerente como un modelo a imitar, debido que no están de acuerdo con el estilo de liderazgo que actualmente presenta, sin embargo, hay un 23.3% que si están de acuerdo que es un modelo a imitar en algunas ocasiones.

FIGURA 7

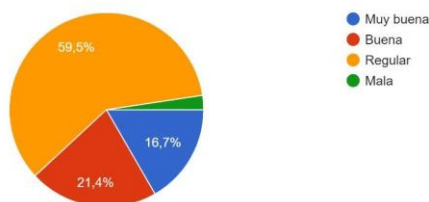
7. ¿Su gerente reconoce el desempeño de los mejores colaboradores de cada mes?
43 respuestas



El 60.5% de los encuestados indican que rara vez se reconoce la labor que realizan en el mes y un 20.9% que no se reconoce su desenvolvimiento por ser el mejor empleado del mes.

FIGURA 8

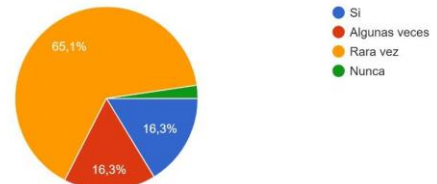
8. ¿Cómo califica la relación con su gerente?
42 respuestas



Esta pregunta nos permite conocer como es la relación gerente y trabajador, y un 59.5% indican que es regular, esto puede ser producto del inadecuado estilo de liderazgo que lleva su gerente, y apenas un 16.7% nos indican que es muy buena.

FIGURA 9

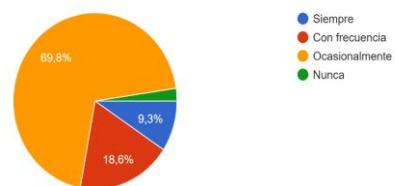
9. ¿Su gerente le permite realizar sugerencias para la solución de problemas?
43 respuestas



Esta pregunta nos permite analizar si el gerente toma en cuenta las sugerencias de sus colaboradores al momento que se presenta un problema en la empresa, el 65.1% de las encuestas indican que muy rara vez solicita sugerencias, mientras que un 16.3% indican que si se toma en cuenta.

FIGURA 10

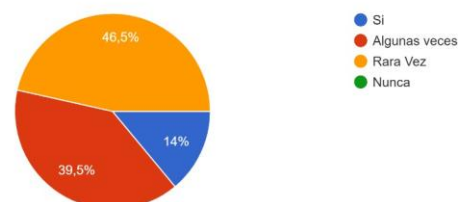
10. ¿Cree usted que su gerente necesita recurrir a su autoridad y su poder para que cumpla con su labor?
43 respuestas



El 69.8% de los encuestados piensan que en ocasiones si debe recurrir a su autoridad y su poder para que cumpla su labor, sin embargo, hay un 9.3% que piensan que siempre debe recurrir.

FIGURA 11

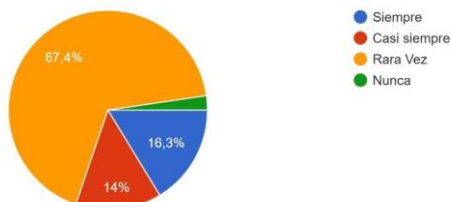
11. ¿En su trabajo se suele delegar responsabilidades?
43 respuestas



El 46.5% de los resultados de las encuestas indicaron que rara vez el gerente delega responsabilidades, mientras que un 39.5% indican que algunas veces se suele delegar responsabilidades y un 14% que el gerente si delega responsabilidades a sus trabajadores.

FIGURA 12

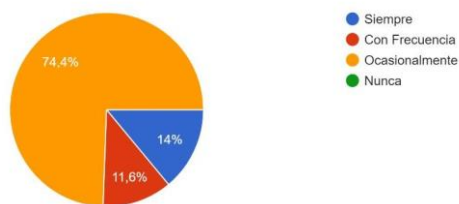
12. ¿Su gerente se preocupa por que se entienda claramente las metas a alcanzar?
43 respuestas



El 67.4% de los resultados de la encuesta da a conocer que rara vez su gerente se preocupa para que sus colaboradores entiendan cuales son las metas alcanzar y un 14% casi siempre se preocupa el gerente para que todos tengan claro cuáles son las metas alcanzar.

FIGURA 13

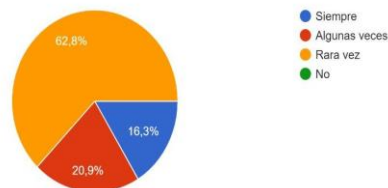
13. ¿En su empresa existe una adecuada comunicación para el logro de objetivos?
43 respuestas



Como se observa en la gráfica un 74.4% de los encuestados nos indican que ocasionalmente existe una buena comunicación para lograr los objetivos, mientras que un 11.6% con frecuencia si existe una adecuada comunicación.

FIGURA 14

14. Actualmente en su empresa existe un programa de capacitación para los trabajadores nuevos
43 respuestas



El 62.8% de los encuestados indicaron que muy rara vez existe un programa de capacitación, que simplemente se realiza una o dos charlas y eso es todo, mientras que el 20.9% indicaron que algunas veces si se realiza, el programa de capacitación permite generar un mejor servicio o producto, y esto lleva a la satisfacción de los clientes al tener una mejor experiencia.

CONCLUSIONES

El artículo buscó determinar la relación entre estas dos variables, es decir conocer realmente como influye el liderazgo gerencial en el desempeño laboral. El estudio se basa en investigaciones científicas, bibliográficas y trabajos de investigación, evidenciando que un mal estilo de liderazgo gerencial puede influir en el desempeño laboral de los trabajadores, ya sea por múltiples factores, entre ellos el ambiente laboral. En referencia a las evaluaciones, estas ayudaron a diagnosticar las necesidades de los trabajadores y a su vez determinar si están o no llevando un correcto estilo de liderazgo, también nos permitió conocer las opiniones del personal sobre las condiciones particulares de la empresa. Además, se pudo evidenciar que algunos de los trabajadores no están de acuerdo con el estilo de liderazgo que lleva su gerente.

El desempeño laboral es muy importante ya que es el punto principal de competitividad de toda empresa, este desempeño se puede mejorar si hay un gerente que ayude a la productividad de sus trabajadores. Mientras todos los miembros de una empresa estén conectados son su líder tomando acciones a tiempo la empresa seguirá en crecimiento.

En el marco referencial se evidencio a través de las investigaciones realizadas, que ambas variables guardan una estrecha relación entre sí, por el bien de los colaboradores y beneficio de la empresa. El estilo de liderazgo gerencial va entrelazado con el desempeño laboral ya que si una de las dos variables se está realizando de forma incorrecta, con seguridad podría llegar afectar a la empresa.

Estas empresas cuentan con una gama de servicios de control de plagas muy alta, adicionalmente son las empresas de fumigación más grandes en el país. El proyecto de investigación tuvo enfoque mixto, por lo que fue necesario el método cuantitativo y cualitativo, descriptivo y no experimental. Se usó instrumentos a través de entrevistas y encuestas. La entrevista se la realizo a los gerentes que laboran en cada empresa, mientras que la encuesta se la realizo a 43 trabajadores fijos. La variable estilo de liderazgo tiene una relación positiva y significativa con el desempeño laboral.

Se concluye que los gerentes de estas empresas no están llevando un correcto estilo de liderazgo, ya sea por la falta de reconocimiento a los empleados por sus labores, poca comunicación, contrataciones del personal de forma empírica, falta de conocimiento de los valores institucionales por lo tanto estas situaciones afectan al desempeño laboral. confirmando la hipótesis planteada en el estudio.

REFERENCIAS

- Adelante pyme. (12 de Abril de 2021). Cómo ha evolucionado el liderazgo en el tiempo. Obtenido de Cómo ha evolucionado el liderazgo en el tiempo: <https://adelantepymes.com/es/blog/como-ha-evolucionado-el-liderazgo-en-el-tiempo/>
- Alvarado, J. R. (08 de Noviembre de 2016). 4 estilos de liderazgo: autocrático, perfeccionista, permisivo y complaciente. Obtenido de Liderazgo permisivo: <https://www.gestiopolis.com/4-estilos-liderazgo-autocratico-perfeccionista-permisivo-complaciente/>
- Ari, D. L. (27 de Septiembre de 2017). Liderazgo transformacional y gestión Escolar en instituciones educativas. Obtenido de Liderazgo transformacional y gestión Escolar en instituciones educativas: <https://huajsapata.unap.edu.pe/index.php/ria/articulo/view/154/134>
- AWE, S. A. (16 de Abril de 2016). UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR . Obtenido de ESTILOS DE LIDERAZGO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE RESTAURANTE DON CARLOS, COBÁN ALTA VERAPAZ: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Urizar-Shalina.pdf>
- Bejarano, M. A. (25 de Febrero de 2017). Los Estilos de Liderazgo en Empresarias ecuatorianas y su influencia en el. Obtenido de Los Estilos de Liderazgo en Empresarias ecuatorianas y su influencia
- Cadena, L. E. (9 de Mayo de 2018). Influencia de la aplicación Grapher Free, en el proceso de enseñanza-aprendizaje de Funciones, en el segundo año de Bachillerato General Unificado, en la Unidad Educativa "Rincón del Saber" (UERS). Obtenido de Influencia de la aplicación Grapher Free, en el proceso de enseñanza-aprendizaje de Funciones, en el segundo año de Bachillerato General Unificado, en la Unidad Educativa "Rincón del Saber" (UERS): <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/15354/1/T-UCE-0010-MF018-2018.pdf>
- Calderón, V. C., & Caguana, T. R. (15 de Noviembre de 2017). Análisis Del Liderazgo Y Su Relación Con La Motivación Laboral En S.E.R.L.I. Sociedad Pro- Rehabilitación En Guayaquil En El Año 2016. Obtenido De Análisis Del Liderazgo Y Su Relación Con La Motivación Laboral En S.E.R.L.I. Sociedad Pro-Rehabilitación En Guayaquil En El Año 2016: https://www.seeci.net/revista/index.php/seeci/article/view/482/pdf_235
- Carrasco, R. I., & Pico, R. A. (21 de Diciembre de 2020). plan estratégico de marketing para incrementar la cuota de mercado de 593 training center. obtenido de plan estratégico de marketing para incrementar la cuota de mercado de 593 training center:

<http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/4150/1/T-ULVR-3467.pdf>

Carrasco, R., & Pico, R. (21 de Diciembre de 2020). Plan estratégico de marketing para incrementar la cuota de mercado de 593 Training Center. Obtenido de Plan estratégico de marketing para incrementar la cuota de mercado de 593 Training Center: <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/4150/1/T-ULVR-3467.pdf>

Carrera, P. E. (26 de Julio de 2021). Estilos de liderazgo de la dirección y su incidencia en el compromiso organizacional de los colaboradores de la Agencia de Promoción Económica ConQuito, durante el primer semestre del 2019. Obtenido de Estilos de liderazgo de la dirección y su incidencia en el compromiso organizacional de los colaboradores de la Agencia de Promoción Económica ConQuito, durante el primer semestre del 2019: [https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8190/1/T3575-MDTH-Pazmi% c3% b1o- Estilos.pdf](https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8190/1/T3575-MDTH-Pazmi%c3%b1o-Estilos.pdf)

Castellanos, B. J. (15 de Diciembre de 2017). El uso de los métodos deductivo e inductivo para aumentar la eficiencia del procesamiento de adquisición de evidencias digitales.

Código de trabajo. (26 de Septiembre de 2012). CODIGO DEL TRABAJO. Obtenido de CODIGO DEL TRABAJO: [https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C% C3% B3 dıgo-de-Tabajo-PDF.pdf](https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf)

concepto de definición. (25 de Julio de 2019). Liderazgo Autocrático. Obtenido de Liderazgo Autocrático: <https://conceptodefinicion.de/liderazgo-autocratico/>

Cruz, P. A. (04 de Noviembre de 2020). estilo de liderazgo y compromiso organizacional: impacto del liderazgo transformacional. obtenido de estilo de liderazgo y compromiso organizacional: impacto del liderazgo transformacional: http://www.scielo.org.bo/pdf/ec/v5n4/v5n4_a06

EMIS. (11 de ENERO de 2022). AIFA S.A. (ECUADOR). Obtenido de AIFA S.A. (ECUADOR):

https://www.emis.com/php/company-profile/EC/Aifa_SA_es_3564453.html

EMIS. (14 de Enero de 2022). FUMITEC S.A. (ECUADOR). Obtenido de FUMITEC S.A. (ECUADOR):

https://www.emis.com/php/company-profile/EC/Fumitec_SA_es_3954670.html

Fernández, H. (25 de Septiembre de 2019). Qué es el Liderazgo: Importancia, estilos, habilidades y mitos. Obtenido de Qué es el Liderazgo: Importancia, estilos, habilidades y mitos: [https://economiatıc.com/liderazgo/Flores, a. \(septiembre de 2015\). universidad autonoma del estado de México.](https://economiatıc.com/liderazgo/Flores,a.(septiembre%20de%202015).universidad%20autonoma%20del%20estado%20de%20M%C3%A9xico)

Flores, F. A. (15 de Junio de 2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. Obtenido de Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos: <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>

Flores-Carretero, E. (16 de octubre de 2019). Las 4 dimensiones del liderazgo gerencial. Obtenido de Las 4 dimensiones del liderazgo gerencial: [https://www.ieie.eu/el- liderazgo-gerencial/](https://www.ieie.eu/el-liderazgo-gerencial/)

FUMIPAC S.A. (13 de Octubre de 2018). Fumipac S.A Interamerican Manejo de plagas. Obtenido de Fumipac S.A Interamerican Manejo de plagas: [https://www.fumipac.com.ec/fumiplag ec. \(30 de noviembre de 2018\). fumiplag ec \(fumigacion y control de plagas\). obtenido de fumiplag ec \(fumigacion y control de plagas\): https://fumiplagec-fumigaciones.negocio.site/](https://www.fumipac.com.ec/fumiplag ec.(30%20de%20noviembre%20de%202018).fumiplag ec(fumigacion%20y%20control%20de%20plagas).obtenido%20de%20fumiplag ec(fumigacion%20y%20control%20de%20plagas): https://fumiplagec-fumigaciones.negocio.site/)

Fumitec S.A. (10 de Julio de 2020). Fumitec lider en control de plagas. Obtenido de Fumitec lider en control de plagas: <https://fumitec.com/#>

Garzón, I. V., & Sinclay, A. G. (08 de Marzo de 2021). Instrumento para medir el desarrollo del liderazgo en. Obtenido de Instrumento para medir el desarrollo del liderazgo en:

<http://portal.amelica.org/ameli/journal/445/4452352010/4452352010.pdf>

González, D. C. (21 de Agosto de 2016). El liderazgo gerencial y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Castilla-Piura . Obtenido de El liderazgo gerencial y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Castilla-Piura : https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8024/posadasgonzales_diana.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Herrera, S. (9 de Mayo de 2017). El diseño de la investigación cualitativa. Obtenido de El diseño de la investigación cualitativa: <https://digi.usac.edu.gt/sitios/capacitaciones2017/xela2017/presentaciones/MetodosPlanRegionalSandra.pdf>

Lima, C. N. (27 de Marzo de 2021). Adecuación de los modelos de evaluación en recursos humanos para el desempeño laboral . Obtenido de Adecuación de los modelos de evaluación en recursos humanos para el desempeño laboral : http://www.scielo.org/bo/pdf/rip/n25/n25_a07.pdf

Live, J. X. (02 de Febrero de 2021). Influencia del estilo de liderazgo en el clima laboral en el personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Gran Colombia en el año 2020 - 2021. Obtenido de Influencia del estilo de liderazgo en el clima laboral en el personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Gran Colombia en el año 2020 - 2021: <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/18946>

Lopez, N., & Sandoval, I. (25 de Abril de 2016). Métodos y técnicas de investigación cuantitativa y cualitativa. Obtenido de Métodos y técnicas de investigación cuantitativa y cualitativa.: <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/176>

López, V. M., & Martínez, A. A. (1 de Enero de 2018). El efecto del liderazgo, aprendizaje organizacional y administración del conocimiento en la percepción de la innovación del personal

operativo en la Ciudad de México. Obtenido de El efecto del liderazgo, aprendizaje organizacional y administración del conocimiento en la percepción de la innovación del personal operativo en la Ciudad de México.

Luengas, C. G. (28 de Noviembre de 2016). la influencia de un lider en el desempeño laboral . obtenido de la influencia de un lider en el desempeño laboral :<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/15977/Pe%c3%blauengasCarlosGerman2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Montalván, S. E. (16 de Noviembre de 2018). El liderazgo gerencial y su impacto en la motivación del personal de las cooperativas financieras del sector económico popular y solidario en la provincia de Pichincha. Obtenido de Universidad Nacional Mayor de San Marcos Universidad del Perú. Decana de América: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7657/Sanchez_ms.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Muñoz, P. (16 de marzo de 2016). Liderazgo organizacional (D.T.). Obtenido de Liderazgo organizacional (D.T.): <https://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC120571.pdf>

Nohely, J., & Noya, M. (22 de Febrero de 2019). el liderazgo gerencial y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del área mantenimiento de procesos de la empresa soluciones técnicas industriales de la ciudad de cajamarca del año 2018. obtenido de el liderazgo gerencial y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del área mantenimiento de procesos de la empresa soluciones técnicas industriales de la ciudad de cajamarca del año 2018

Normas Iso. (28 de Abril de 2014). ISO 10667: una herramienta internacional en rrhh. obtenido de iso 10667: una herramienta internacional en rrhh:<https://www.normas-iso.com/iso-10667-una-herramienta-internacional-en-rrhh-2/>

Novo, M., & Berciano, A. (14 de Agosto de 2019). Estudio longitudinal de la capacidad de representación simbólica de niños y niñas en el ciclo 3-6 de Educación Infantil al abordar tareas relativas a dictados matemáticos. Obtenido de Estudio longitudinal de la capacidad de representación simbólica de niños y niñas en el ciclo 3-6 de Educación Infantil al abordar tareas relativas a dictados matemáticos

Ocampo, D. S. (12 de Enero de 2021). investigalia. Obtenido de La entrevista en profundidad:
<https://investigaliacr.com/investigacion/la-entrevista-en-profundidad/>

Pedraja, L., & Riquelme, J. (11 de Noviembre de 2017). El estudio de los estilos de liderazgo en el campo de la educación. Obtenido de El estudio de los estilos de liderazgo en el campo de la educación:

Peréz, O. (3 de Agosto de 2021). ¿Cómo se beneficia tu empresa al implementar una evaluación de desempeño laboral? Obtenido de ¿Cómo se beneficia tu empresa al implementar una evaluación de desempeño laboral?:
<https://blog.peoplenext.com.mx/beneficios-de-una-evaluacion-de-desempeno-para-tu-empresa>

Pezo, M. P., & Toledo, R. M. (30 de Mayo de 2018). estilo de liderazgo y comportamiento organizacional del personal de la oficina de indecopi, loreto-2018. obtenido de estilo de liderazgo y comportamiento organizacional del personal de la oficina de indecopi, loreto-2018

Porto, u. P., & Gardey, A. (13 de Febrero de 2021). Definición de liderazgo. Obtenido de Definición de liderazgo:
<https://definicion.de/liderazgo/>

Posadas, D. (14 de Febrero de 2016). El liderazgo Gerencial y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Castilla. Obtenido de El liderazgo Gerencial y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Castilla

Ruiz, W. (5 de Diciembre de 2019). Estilos de Liderazgo y su relación con el Clima Organizacional en la Asociación de Bienestar Social Seis de Agosto, Lima 2019. Obtenido de Estilos de Liderazgo y su relación con el Clima Organizacional en la Asociación de Bienestar Social Seis de Agosto, Lima 2019.

Saure, A. A. (26 de Febrero de 2016). Evaluación del desempeño en la empresa súper che. obtenido de evaluación del desempeño en la empresa súper che:
<http://132.248.9.195/ptd2016/abril/0743781/0743781.pdf>

Silva, E. (31 de Enero de 2021). Habilidades gerenciales en el desarrollo organizacional de las empresas de servicio informático, San Isidro 2020. Obtenido de Habilidades gerenciales en el desarrollo organizacional de las empresas de servicio informático, San Isidro 2020:
https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/472/634

Tapia, L. A. (16 de Noviembre de 2019). estilos de liderazgo: un enfoque de género. obtenido de estilos de liderazgo: un enfoque de género:
http://tambara.org/wp-content/uploads/2019/12/7.Estilos_Liderazgo_Tip%C3%A1n-Luis_FINAL.pdf

Torres, F. (16 de Abril de 2019). relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral del personal en una empresa ensambladora de vehículos. obtenido de relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral del personal en una empresa ensambladora de vehículos:
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2726/1/76894.pdf>

Valdivieso, A. V. (03 de enero de 2018). La influencia de los estilos de liderazgo de los supervisores de la CELEC EP Central Térmica Esmeraldas II en las competencias comunes del grupo de trabajo de producción de la central. Obtenido de La influencia de los estilos de liderazgo de los supervisores de la CELEC EP Central Térmica Esmeraldas II en las competencias comunes del grupo de trabajo de producción de la central:
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6>

177/1/T2605-MDTH- Arevalo-La%20influenzia.pdf

Vasco, E. J. (4 de Febrero de 2020). liderazgo organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la cooperativa de ahorro y crédito el sagrario ltda. obtenido de liderazgo organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la cooperativa de ahorro y crédito el sagrario ltda

Vásquez, K. C. (13 de Enero de 2021). El liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los docentes de instituciones educativas particulares de la ugel 02 – lima 2021. obtenido de el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los docentes de instituciones educativas particulares de la ugel 02 – Lima 2021:

Vega, M. M., Botello, C. M., & Partido, A. N. (18 De Marzo De 2007). Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral En Un Establecimiento De

Salud Estatal: Hospital Tipo 1. Obtenido De Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral En Un Establecimiento De Salud Estatal: Hospital Tipo

1:<https://www.redalyc.org/pdf/299/29916206.pdf>

Velázquez, C. O., & González, A. (15 de Junio de 2021). Inteligencia emocional del líder de la empresa turística a partir de una intervención de coaching. Obtenido de Inteligencia emocional del líder de la empresa turística a partir de una intervención de coaching: <https://revistas.itm.edu.co/index.php/revista-cea/article/view/1842/2113>

Villalva, M., & Fierro, I. (25 de Marzo de 2017). El liderazgo democrático: una aproximación conceptual. Obtenido de El liderazgo democrático: una aproximación conceptual: <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/210/273>

APÉNDICES

Apéndice A. Guía de Preguntas

1. ¿Cuál cree que es el estilo de liderazgo que su gerente utiliza mayormente?
a) Autoritario b) Democrático c) Permisivo d) Ninguna de las anteriores
2. ¿Usted cree que el liderazgo gerencial influye en su desempeño laboral?
a) Si b) Algunas veces c) Rara vez d) No
3. ¿Usted cree que un inadecuado liderazgo gerencial influye negativamente en su desempeño laboral?
a) Si b) Algunas veces c) Rara Vez d) No
4. ¿Cómo considera el comportamiento general que asumen sus compañeros al estilo de liderazgo que lleva su gerente en el trabajo?
a) Dinámico b) Entusiasta c) Lento d) Apático
5. En su empresa se realiza integración del personal mediante actividades
a) Si b) Algunas veces c) rara vez d) nunca
6. ¿Considera en muchos aspectos a su gerente como un modelo a imitar?
a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) En desacuerdo
d) Totalmente en desacuerdo
7. ¿Su gerente reconoce el desempeño de los mejores colaboradores de cada mes?
a) Si b) Algunas veces c) Rara vez d) No
8. ¿Cómo califica la relación con su gerente?
a) Muy buena b) Buena c) Regular d) Mala
9. ¿Su gerente le permite realizar sugerencias para la solución de problemas?
a) Si b) Algunas veces c) rara vez d) nunca
10. ¿Cree usted que su gerente necesita recurrir a su autoridad y su poder para que cumpla con su labor?
a) Siempre b) Con frecuencia c) Ocasionalmente d) Nunca
11. ¿En su trabajo se suele delegar responsabilidades?

a) Si b) Algunas veces c) Rara vez d) Nunca

12. ¿Su gerente se preocupa por que se entienda claramente las metas a alcanzar?

a) Siempre b) Casi siempre c) Rara vez d) Nunca

13. ¿En su empresa existe una adecuada comunicación para el logro de objetivos?

a) Siempre b) Con frecuencia c) Ocasionalmente d) Nunca

14. Actualmente en su empresa existe un programa de capacitación para los trabajadores nuevos

a) Si b) Algunas veces c) Rara vez d) No