

**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

**TEMA:**

**Análisis del liderazgo gerencial y su influencia en el desempeño de los  
colaboradores de una empresa de fumigación.**

**AUTOR:**

**Carrasco Cabrera Roberto Isaías**

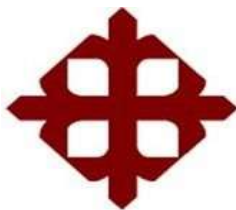
**Previo a la obtención del grado Académico de:  
MAGÍSTER EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

**TUTOR:**

**Ing. VEGA CHICA MAYRA LIUVIANA, Ph.D.**

**Guayaquil, Ecuador**

**2023**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**CERTIFICACIÓN**

Certifico/amos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por el Ing. Carrasco Cabrera Roberto Isaías como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano.

**DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

**Ing. Mayra Liuviana Vega Chica, Ph.D.**

**REVISOR**

**Ing. Freddy Ronalde Camacho Villagómez Ph.D.**

**DIRECTORA DEL PROGRAMA**

**Ing. Zoila Rosa Bustos Goya, Mgs.**

**Guayaquil, a los 27 días del mes de julio del año 2023**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRIA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Yo, **Carrasco Cabrera Roberto Isaías**

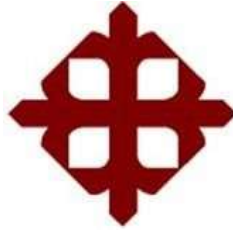
DECLARO QUE:

El Proyecto de Investigación: **Análisis del liderazgo gerencial y su influencia en el desempeño de los colaboradores de una empresa de fumigación**, previa a la obtención del **Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano**, ha sido desarrollado en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del artículo profesional de alto nivel del Grado Académico en mención.

**Guayaquil, a los 27 días del mes de julio del año 2023**

**Carrasco Cabrera Roberto Isaías**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRIA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

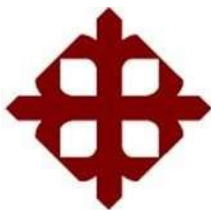
**AUTORIZACIÓN**

**Yo, Carrasco Cabrera Roberto Isaías**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **Proyecto de Investigación Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano** titulado: **Análisis del liderazgo gerencial y su influencia en el desempeño de los colaboradores de una empresa de fumigación**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi/nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 27 días del mes de julio del año 2023**

**Carrasco Cabrera Roberto Isaías**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**INFORME DE URKUND**

Document Information	
Analyzed document	TT 100% ROBERTO CARRASCO MGTH II B.docx (D162896707)
Submitted	4/1/2023 5:27:00 PM
Submitted by	
Submitter email	mayra.vega01@cu.ucsg.edu.ec
Similarity	3%
Analysis address	mayra.vega01.ucsg@analysis.orkund.com

**TEMA: Análisis del liderazgo gerencial y su influencia en el desempeño de los colaboradores de una empresa de fumigación**

**MAESTRANTE/S: Carrasco Cabrera Roberto Isaías**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, II COHORTE PARALELO B**

**ELABORADO POR:**

  
**Ing. Mayra Liuviana Vega Chica Ph.D.**

**DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACION**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a los profesores de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil por compartirnos sus conocimientos y experiencias.

De igual manera agradezco a la Ing. Mayra Vega, MBA, PhD. Por su esfuerzo y dedicación, quien con sus conocimientos y experiencias ha logrado que culmine este proyecto de investigación con éxito.

Roberto Isaías Carrasco Cabrera

## **DEDICATORIA**

Dedico este proyecto de investigación a Dios por tenerme con salud y darme la fuerza necesaria para nunca rendirme en este lindo proceso de la maestría, gracias Dios por brindarme sabiduría para seguir adelante y por tu infinita generosidad.

A mis padres Fulvio Carrasco y Narcisa Cabrera quienes son mis pilares fundamentales en mi vida, las personas que siempre me brindan su apoyo incondicional, y siempre facilitándome el apoyo incondicional.

Como no agradecer a mis hermanos Luis Carrasco y Fulvio Carrasco que siempre están en todo momento, que me dan la fuerza para lograr esta meta.

**Roberto Isaías Carrasco Cabrera**

## Índice General

### Contenido

ABSTRACT .....	XVII
INTRODUCCIÓN .....	2
Antecedentes.....	4
Objeto de Estudio .....	5
Campo de acción .....	7
Planteamiento del Problema .....	7
Formulación del problema .....	9
Justificación .....	9
Preguntas de Investigación .....	11
Hipótesis .....	11
Objetivos de la investigaciónObjetivo General.....	12
Objetivos específicos .....	12
CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO .....	13
Introducción al liderazgo .....	13
Liderazgo .....	13
Características del Liderazgo.....	14
Componentes de Liderazgo.....	14
Estilos de liderazgo .....	15
Gerente como líder .....	16
Relaciones gerenciales de liderazgo .....	17
Relaciones interpersonales.....	17
Relaciones informativas .....	17



Relaciones de decisión .....	17
Liderazgo carismático .....	18
Liderazgo transformacional .....	18
Desempeño laboral .....	19
Dimensiones del liderazgo en el desempeño laboral.....	19
Evaluación del desempeño laboral .....	20
Beneficios de la evaluación desempeño laboral .....	20
<b>CAPÍTULO II MARCO REFERENCIAL .....</b>	<b>22</b>
Fumitec Ecuador.....	22
Historia.....	22
Ubicación Geográfica.....	22
Servicios.....	23
FUMIPLAG Ecuador.....	25
Ubicación Geográfica.....	26
Servicios.....	26
FUMIGACIONES DEL PACIFICO FUMIPAC S.A (Ecuador) .....	29
Ubicación Geográfica.....	29
Servicios.....	30
Liderazgo basado en el desempeño laboral .....	32
Marco legal .....	33
<b>CAPÍTULO III METODOLOGÍA .....</b>	<b>35</b>
Método de Investigación .....	35
Método Deductivo .....	35
Método Inductivo .....	36
Tipo de investigación .....	36

Investigación descriptiva .....	36
Investigación documental .....	37
Enfoques de la investigación .....	37
Técnicas de investigación .....	38
Cuestionario o encuesta .....	38
Entrevista .....	38
Diseño de la investigación .....	38
Población de estudio .....	40
Muestra .....	40
Fórmula de población finita .....	41
Método deductivo.....	42
Instrumento de la investigación.....	43
Modelo de encuesta.....	44
Método inductivo .....	47
Resultados de la entrevista.....	52
<b>CAPÍTULO IV PROPUESTA .....</b>	<b>61</b>
Tema.....	61
Objetivos General.....	61
Objetivos Específicos.....	62
Desarrollo de la Propuesta .....	62
Justificación .....	62
Actividades de la PropuestaPrograma de incentivos .....	63
Reconocimiento al mejor empleado del mes .....	63
Integración del personal en actividades .....	64
Manual corporativo .....	65

Buzón de sugerencias para las empresas de fumigación.....	66
Fomentar las buenas relaciones y condiciones de trabajo, a través de uncorrecto estilo de liderazgo.....	66
Programa de capacitación .....	67
Difundir los valores, costumbres y tradiciones en los colaboradores de estasempresas de fumigación.....	67
Programas de contratación de personal.....	68
Primera fase, definir la vacante .....	68
Segunda fase, buscar candidatos potenciales .....	69
Tercera fase, Preseleccionar a los mejores perfiles .....	69
Cuarta fase, realizar pruebas a los mejores perfiles .....	69
Quinta fase, seleccionar al mejor candidato .....	70
Sexta fase, contratar al candidato escogido .....	70
Séptima fase, capacitar al candidato .....	70
Octava fase, integrarlo al equipo de trabajo.....	70
Recursos y materiales .....	71
CONCLUSIONES .....	75
RECOMENDACIONES .....	77
REFERENCIAS .....	78
APÉNDICES .....	83
Autorización aplicación de cuestionario .....	83

## Índice De Tablas

Tabla 1: Número de trabajadores por empresa.....	40
Tabla 2: Número de trabajadores de la muestra por empresa.....	40
Tabla 3: Modelo de encuesta.....	45
Tabla 4: Modelo de entrevista .....	48
Tabla 5: Fomentar las buenas relaciones y condiciones de trabajo, a través de un correcto estilo de liderazgo .....	66
Tabla 6: Materiales para la propuesta .....	71
Tabla 7: Recursos para la propuesta.....	72
Tabla 8: Cronograma de actividades.....	73

## Índice De Figuras

Figura 1 Logo de Fumitec .....	22
Figura 2 Ubicación de la empresa Fumitec .....	23
Figura 3 Procedimiento comercial Fumitec .....	24
Figura 4 Procedimientos residenciales Fumitec.....	24
Figura 5 Procedimientos Industriales Fumitec.....	25
Figura 6 Logo de Fumiplag .....	25
Figura 7 Ubicación Fumiplag.....	26
Figura 8 Procedimientos comerciales Fumiplag .....	27
Figura 9 Procedimientos residenciales Fumiplag .....	27
Figura 10 Procedimientos industriales Fumiplag.....	28
Figura 11 Procedimientos institucionales Fumiplag .....	28
Figura 12 Logo Fumipac .....	29
Figura 13 Ubicación Fumipac .....	30
Figura 14 Procedimientos comerciales Fumipac .....	31
Figura 15 Procedimientos residenciales Fumipac.....	31
Figura 16 Procedimientos industriales Fumipac .....	32
Figura 17 Procedimientos institucionales Fumipac .....	32
Figura 18 Pregunta 1 .....	52
Figura 19 Pregunta 2.....	53
Figura 20 Pregunta 3.....	53
Figura 21 Pregunta 4.....	54
Figura 22 Pregunta 5.....	54
Figura 23 Pregunta 6.....	55
Figura 24 Pregunta 7.....	56

Figura 25 Pregunta 8.....	56
Figura 26 Pregunta 9.....	57
Figura 27 Pregunta 10.....	57
Figura 28 Pregunta 11.....	58
Figura 29 Pregunta 12.....	58
Figura 30 Pregunta 13.....	59
Figura 31 Pregunta 14.....	59
Figura 32 Empleado del mes.....	64
Figura 33 Integración de personal.....	65
Figura 34 Autorización aplicación de cuestionario .....	83
Figura 35 Formulario .....	83

## RESUMEN

El objetivo general del presente proyecto es analizar cuál es el tipo de liderazgo gerencial y cómo influye en el desempeño de los colaboradores de una empresa de fumigación. El presente proyecto fue de enfoque mixto por lo que fue necesario utilizar el método cuantitativo y cualitativo y alcance correlacional, mediante esta investigación se pudo determinar la relación entre liderazgo y desempeño laboral estadísticamente a través del método de coeficiente de Spearman.

Se realizaron encuestas a los trabajadores fijos y no eventuales de las empresas de fumigación con varias dimensiones, aplicado a una muestra de 43 personas midiendo las dos variables principales estilo de liderazgo y desempeño laboral.

Se concluye que existe una relación entre estilo de liderazgo y desempeño laboral, por tal motivo se propusieron varias ideas para que exista una mejoría en el desempeño laboral, ya que existen propuestas de comunicación y reconocimientos al mejor empleado del mes, un manual Corporativo. Que se plantee un programa de contratación con el objetivo que no se lo realice de forma empírica.

**Palabras Claves:** Liderazgo, Desempeño Laboral, Clima Organizacional, Comunicación, Transformacional, Democrático.

## **ABSTRACT**

The general objective of this project 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.

**Key words:** Leadership, Work Performance, Organizational Climate, Communication, Transformational, Democratic



## INTRODUCCIÓN

En este proyecto de investigación, se analiza qué es el liderazgo gerencial y cómo influye en el desempeño de los colaboradores de una empresa de fumigación, por la gran aceptación de los colaboradores de la empresa.

Este proyecto es importante para una empresa que brinda el servicio de control de plagas debido a que mediante esta investigación se podrá conocer el liderazgo que lleva cada empresa, y así analizar y brindar un punto de vista más claro y concreto. Ya que una empresa puede tener una planeación adecuada y no cumplir con los objetivos por la falta de un líder (Valdivieso, 2018).

Se indica que un buen desempeño laboral de los colaboradores es influenciado en gran parte por el liderazgo gerencial, la cual ejerce autoridad y confianza sobre los colaboradores que realizan las labores o funciones estipuladas dentro de una empresa de fumigación. Esto ayuda a que haya un clima laboral agradable, o en su defecto, lleno de desacuerdos y conflictos; que pueden ser capaz de influir negativamente en un negocio, reduciendo el éxito obtenido y su posicionamiento en el mercado (González, 2016).

En el presente proyecto se estructuró de la siguiente manera; en el primer capítulo se detallan las teorías y conceptos de liderazgo, características del liderazgo, componentes de liderazgo, los estilos de liderazgo y cuáles son los beneficios de la evaluación en el desempeño laboral.

En el segundo capítulo se explican las teorías relaciones a las dos variables que son estilo de liderazgo y desempeño laboral a su vez, como van relacionadas las dos a través del marco teórico, también se realizó un marco legal que nos indica todo relacionado a las empresas de fumigación.

En el tercer capítulo se detalla cómo será nuestro marco metodológico para utilizar en nuestro proyecto de investigación, también se describe el diseño de investigación, posterior a eso se escogió la población y la muestra para la ejecución de nuestro método cuantitativo y cualitativo.

Para finalizar nuestro proyecto, hay un cuarto capítulo que son todas las propuestas que servirán para mejorar el desempeño laboral a través de un correcto estilo de liderazgo, por último, indicamos nuestras conclusiones y recomendaciones sobre nuestro proyecto de investigación.

## **Antecedentes**

Para llevar a cabo este proyecto de investigación se realizó una búsqueda de los antecedentes en trabajos de tesis, artículos científicos, revistas científicas, en las cuáles se introdujo las palabras “liderazgo gerencial” y “desempeño laboral” arrojando información que nos sirve como referencia en nuestro proyecto, estos trabajos fueron filtrados por un determinado año de publicación, para esta ocasión en un lapso de 2016-2022.

En su trabajo de tesis sobre el liderazgo gerencial y su influencia en el desempeño laboral llegó a la conclusión, que para mejorar el ambiente laboral es indispensable beneficiar y fomentar las buenas relaciones interpersonales dentro de una organización, base del buen trabajo, con el propósito de aumentar el capital humano y así sentirnos orgullosos con nuestros servicios y transmitir este sentimiento hacia nuestros clientes (González, 2016).

En este argumento se encuentra la necesidad de tener líderes que sean capaces de lograr en la persona, una actitud positiva, un compromiso con la organización y así poder alcanzar una motivación en su labor. Por lo tanto, la forma de funcionar este liderazgo es dinámica, en sentido de que debe adaptarse a las situaciones que vayan surgiendo en el transcurso del tiempo. El líder debe tener la capacidad de lograr mayor autonomía dentro de la empresa, para así poder que el personal se sienta con confianza y de ese modo aumentar la productividad (Cruz, 2020).

Al momento de tomar una decisión debería existir un proceso participativa, donde se tomen en cuenta la opinión de algunos miembros de la organización, y de esta manera las decisiones que tomen serán producto del trabajo en equipo. Por lo tanto, se mejora la valoración personal de cada trabajador y el sentido de pertenencia de este, y así se evita la decisión tomada por un líder autoritario (Carrera, 2021).

Adicional es de suma importancia para lograr un buen trabajo en equipo y que este funcione correctamente se debe tener claro lo que se quiere lograr; reconocer las funciones que puede desarrollar cada integrante según sus capacidades de manera de alcanzar una mayor satisfacción en ellos. Así se podrá lograr alcanzar los objetivos

propuestos en una forma más eficiente. El liderazgo del equipo gerencial y su impacto en la mejora de las relaciones interpersonales (Pedraja & Riquelme, 2017)

El liderazgo gerencial influye mucho en las aspiraciones personales y grupales del equipo de trabajo por su influencia dentro de la organización. El impacto puede ser positivo o negativo o una mezcla de ambos, siempre con superioridad de uno sobre otro (Carrera, 2021).

Mensajes claros, detallados, ejemplares y no contradictorios, junto con una visión clara, objetivos establecidos, permitirán al grupo de trabajadores desenvolverse dentro de un clima que mejore el éxito del desempeño laboral. En el caso que no se cumpla con los ítems mencionados anteriormente, la influencia negativa de alguna u otra manera se establecerá dentro del grupo, e indicará en mayor o menor medida en los trabajadores y su productividad. Y esto trae como consecuencia que los objetivos planteados se verán afectados (Calderón & Caguana, 2017)

Termina diciendo que el modelo de gerente que se desempeña en Guatemala es restringido dentro del marco que asignan las características de la población establecidas anteriormente, es un autocrítico de su gestión, se cree a sí mismo un líder, sin embargo, es consciente de la importancia que puede ocasionar su rol, tiene la inclinación por la utilización de los estilos visionarios y afiliativo y esto da paso que en la mayoría de las ocasiones sea un líder flexible.

El comportamiento de un líder es motivante en el transcurso en que satisfaga las necesidades de sus colaboradores y les proporcione asesorías, les brinde su apoyo, los guíe y los recompense por su buen desempeño. Además, el liderazgo es uno de los principales motivos para la motivación dentro de una organización. Si bien la relación laboral no es simple, un gerente entendible, comprensivo, comunicativo, que brinde a sus colaboradores una retroalimentación positiva. Esto permitirá una mayor satisfacción (Pezo & Toledo, 2018)

### **Objeto de Estudio**

En la actualidad las personas están siendo testigos de los constantes, apresurados e impredecibles cambios en los ámbitos económico, político, social, cultural y jurídico; esta aceleración más la globalización de los mercados, el incremento de la

competitividad y el efecto de las nuevas tecnologías exigen una nueva forma de gestionar en las empresas. De este modo la estandarización de procesos corre el riesgo de dejar de agregar valor, y empieza una nueva década dando una valoración a los trabajadores ya no como forma de producción sino como un aliado en los procesos.

El objeto de estudio del presente proyecto nos indica que para ser líder es fundamental tener la capacidad de comunicación, no sólo saber expresar claramente las ideas y mandatos, sino también saber escuchar y tener presente lo que piensa cada individuo que forma parte del grupo que se representa. Además, es fundamental contar con inteligencia emocional, es decir con la habilidad de conducir los sentimientos y emociones de sí mismo y de los demás y utilizar la información para conseguir el objetivo fundamental del grupo.

## **Campo de acción**

El proyecto de investigación será dirigido para el departamento de Talento Humano de una empresa de fumigación en Guayaquil - Ecuador, con el objetivo de mejorar el clima laboral y que exista una mejor comunicación entre el gerente y trabajador. Esto brindara muchos beneficios por lo que se incrementara la productividad y se mejorara la imagen de la empresa.

## **Planteamiento del Problema**

En el transcurso de la historia, los jefes autoritarios tienden a obstaculizar el ambiente laboral y eso conlleva a perjudicar el desempeño de los trabajadores, ya que sienten que no pueden preguntar por su actitud, que su punto de vista no es válido porque no existe una buena comunicación, por lo tanto, si existe una mala comunicación entre gerente y colaboradores se podría generar hasta un 15% de pérdidas en cualquier empresa. Es decir, el trabajo en equipo se ve afectado, por ende, se torna muy difícil llegar a las metas planteadas por la empresa (Bejarano, 2017).

En los últimos años el tema de liderazgo en las empresas ha tomado auge a nivel internacional, esto se debe a que el liderazgo ha evolucionado a lo largo de la historia por diversos motivos, ya sean por los avances tecnológicos, cambios organizacionales, entre otros. Y eso da paso a que las empresas busquen organizar esfuerzos ante las adversidades que se presentan a su alrededor (Adelante pyme, 2021).

Fumitec Ecuador es una de las empresas pioneras en dar un lugar estratégico al departamento de Gestión de talento humano y que prevalezca la formación de Líderes que fomenten el desarrollo de sus trabajadores, con el objetivo de alcanzar un ambiente laboral agradable, con buena comunicación.

Durante los últimos años la empresa ha sufrido varios cambios en la estructura organizacional, lo que produjo un desequilibrio en su cultura interna, pasando por varios líderes como amigos o familiares de los propietarios de la empresa con poca o ninguna experiencia en este ámbito de administración, por ende, distintas formas de liderar a su equipo de trabajo, causando en sus colaboradores inconformidad, inseguridad y falta de compromiso con la empresa.

Otro aspecto para considerar es que se ha evidenciado que existe un incremento en la contratación de personal, para incrementar las ventas, sin embargo, esto no es tan beneficioso para la empresa ya que el proceso de selección de personal no es el más idóneo, debido que no se considera la formación académica y experiencia de acuerdo con el cargo. Ocasionalmente que no exista competitividad en el accionar de cada colaborador, por lo tanto, no se explotan las ventas como deberían, situación que es generada por la falta de un estilo de liderazgo gerencial.

En algunas empresas de fumigación de la ciudad de Guayaquil, también se identificó que existen cambios estructurales, pasando por varios líderes, asesores comerciales entre otros, que no duran en estas empresas más de 3 meses, ya que existe una inexistencia de plan de carrera, una marcada pérdida de confianza en los superiores, falta de seriedad en las compensaciones por ventas, entre otros motivos.

Estos problemas de liderazgo en estas empresas de fumigación me permitieron realizar el presente proyecto de investigación, donde se analizó como influye el liderazgo gerencial en el desempeño de los colaboradores de una empresa de fumigación.

Para la elaboración del estudio de este proyecto se identificó primeramente el estilo de liderazgo actual de los gerentes de las empresas de fumigación, y como este influye en el desempeño de los colaboradores, posteriormente con el objetivo de analizar las fortalezas y debilidades que tiene estos estilos de liderazgo, se procedió a analizar e identificar el nivel organizacional que brinda la práctica de un liderazgo efectivo. Respondiendo las preguntas de investigación definidas: ¿Cuáles son las características específicas del líder en la empresa de fumigación? ¿Qué características y competencias de líder contribuyen directamente a la mejora de las relaciones interpersonales? ¿Cómo se desarrollan las relaciones interpersonales a partir del liderazgo establecido por la empresa de fumigación? ¿Cuáles son los beneficios a nivel organizacional de la práctica del liderazgo efectivo?

## **Formulación del problema**

En la actualidad en todas las empresas se está tomando en cuenta el establecer el estilo de liderazgo que deben llevar los gerentes, por lo que es indispensable para las grandes, medianas y pequeñas empresas cuyo líder cuente con habilidades y conocimientos gerenciales.

Los posibles problemas que se han generado son porque la empresa cuenta con un gerente que lleva un estilo de liderazgo autoritario, por lo que es difícil tener una buena comunicación con sus colaboradores. Hay trabajadores que sienten que su gerente no valora su opinión al momento de tomar una decisión, tampoco valora su esfuerzo y sacrificio que estos hacen por llevar a la empresa a realizar sus objetivos (Valdivieso, 2018).

Un estilo de liderazgo apropiado para las empresas puede generar muchos cambios como generar mayor productividad, mejorar el clima laboral, que los colaboradores se sientan en confianza de trabajar de dar su punto de vista y así que los trabajadores mejoren los niveles de eficacia y eficiencia (Nohely & Noya, 2019).

Es por eso que se decidió hacer la siguiente formulación del problema

¿Cuál es el tipo de liderazgo gerencial y su influencia en el desempeño de los colaboradores de una empresa de fumigación?

## **Justificación**

Por medio de la justificación se indica el porqué de la investigación exponiendo sus razones. Mediante la justificación debemos demostrar que el estudio es necesario e importante. En la actualidad las organizaciones se están viendo exigidas a modificar sus estructuras y procesos organizacionales, debido a los cambios constantes que se presentan en este mundo cada vez más dinámico y competitivo. Por ello, se debe contar con personas capaces y competentes para guiar a los demás a la adaptación de estos.

En este apartado se justifica cuál es la percepción que tienen las autoridades de estas empresas, sobre el estilo de liderazgo que sus gerentes están utilizando dentro de la organización, y cómo está influyendo en el desempeño de sus colaboradores,



permitiéndoles mejorar en aspectos relevantes que permita aumentar el desempeño laboral de cada integrante de la empresa (Valdivieso, 2018).

En el presente proyecto de investigación se verá beneficiada directamente porque analizaremos el estilo de liderazgo que está ejerciendo la gerencia y su influencia en el desempeño de cada uno de sus integrantes. Se analizará los estilos de liderazgo y cuál será el estilo más adecuado que podría mejorar la competitividad de los trabajadores de las empresas de fumigación. Desde esta perspectiva el presente proyecto es relevante ya que puede ser sometida a validez y confiabilidad para determinar el estilo de liderazgo apropiado que mejore el desempeño laboral, de igual manera constituye un antecedente para futuras investigaciones que puedan estar dirigidas al estudio estas u otras variables relacionadas al tema.

Por ese motivo se hizo importante investigar y hablar sobre un liderazgo que además de tener conocimientos sobre como liderar, debe estar en la capacidad de reconocer virtudes y defectos tanto de él, como la de sus colaboradores, para que, de esta manera, desarrollen estrategias que potencialicen los esfuerzos y cumplan con las metas propuestas en determinado tiempo.

La realización de este estudio se consideró apropiado, porque se concibió el liderazgo del gerente como elemento importante para el buen desempeño laboral de los empleados de una empresa de fumigación. Según explica (Porto & Gardey, 2021) El liderazgo es la función que ocupa una persona que se diferencia del resto y es capaz de tomar decisiones acertadas para el grupo, equipo u organización que preceda, inspirando al resto de los que participan de ese grupo a alcanzar una meta común. Por esta razón, se dice que el liderazgo implica a más de una persona, quien dirige el líder y aquellos que lo apoyen los subordinados y permitan que desarrolle su posición de forma eficiente.

Si los colaboradores están a gusto, su rendimiento laboral será mejor y aumentará la productividad; la empresa mejore la imagen y estará mejor posicionada en el mercado, lo cual dará un crecimiento comercial (Vasco, 2020).

Se determinó la influencia del liderazgo gerencial, el cual sirvió como apoyo en la planificación y dirección de todos los procesos en el entorno laboral; de esta forma se pretende facilitar la asignación de responsabilidades y administrar adecuadamente los

recursos, con el objetivo de aumentar el buen desempeño laboral, minimizar los desacuerdos y fomentar el crecimiento personal y el desarrollo de habilidades y competencias de los empleados.

El presente proyecto de investigación genera un instrumento de consulta y referencia para aquellos futuros Masters que decidan realizar una investigación, toma como punto de referencia temas como el liderazgo gerencial en una organización, Además permitió fortalecer y aumentar el grado de estudio frente a otras investigaciones. Y por último este proyecto brinda información cuyo objetivo es sustentar el estilo de liderazgo gerencial y su influencia en el desempeño laboral.

### **Preguntas de Investigación**

En la revisión de la literatura sobre liderazgos permitió enfocar el análisis en los posibles estilos de liderazgos que influyen en el desempeño de los colaboradores,

¿Cuáles son los efectos que traen a las empresas de fumigación el liderazgo transaccional y transformacional?

¿Qué influencia tiene el estilo de liderazgo en el desempeño de los colaboradores de una empresa de fumigación?

¿Cuáles son los beneficios y como contribuye el liderazgo efectivo en las empresas de fumigación?

¿Qué estrategias de liderazgos benefician el fortalecimiento del desempeño laboral de los trabajadores?

### **Hipótesis**

En el presente proyecto de investigación se pretende indicar las hipótesis derivadas a las relaciones con los estilos de liderazgos y como esta afecta en el desempeño laboral. Los académicos nos indican que es importante en todas las organizaciones tener un estilo de liderazgo apropiado con el fin de general un agradable clima laboral que ayude a mejorar la productividad (Cruz, 2020). A continuación, se establecen las siguientes hipótesis que corresponden a las preguntas de investigación.

H1: El liderazgo transaccional y transformacional tiene un efecto positivo para las empresas de fumigación.

H2: El estilo de liderazgo influye en el desempeño de los colaboradores de una empresa de fumigación.

H3: El uso de un liderazgo efectivo y el desarrollo de sus habilidades directivas benefician a las empresas de fumigación.

H4: El desempeño de los colaboradores depende mucho del estilo de liderazgo que llevan sus gerentes.

## **Objetivos de la investigación**

### **Objetivo General**

Analizar cuál es el tipo de liderazgo gerencial y cómo influye en el desempeño de los colaboradores de una empresa de fumigación.

### **Objetivos específicos**

- Determinar los aspectos teóricos y conceptuales del liderazgo y desempeño.
- Analizar las investigaciones científicas a través de la revisión de la literatura de la influencia del liderazgo en el desempeño de los colaboradores de una empresa de fumigación.
- Establecer el diseño metodológico que permita identificar la influencia del liderazgo en el desempeño de los colaboradores de la empresa de fumigación.
- Plantear estrategias que contribuyan y beneficien el fortalecimiento del desempeño laboral de los trabajadores.

# CAPÍTULO I

## MARCO TEÓRICO

### **Introducción al 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).

### **Liderazgo**

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 con lleven. 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 unadecisión.

El líder autocrático cree que es único capaz de tomar una decisión, considera que sus colaboradores no pueden realizar funciones por si 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)

## CAPÍTULO II

### MARCO REFERENCIAL

Para este proyecto de investigación se tomó como base el marco teórico ya que, por medio de esas bases teóricas, se puede recopilar información breve y concisa de conceptos, teorías, artículos científicos que se relacionan directamente con el tema de estudio. Y eso permite al lector aclarar ideas e intenciones de los autores ubicando al proyectante dentro del avance de la ciencia y la técnica del tema. Por lo cual el tema de liderazgo se basó en autores que expresan opiniones sobre este, por ello a continuación se realiza la descripción de algunas de estas opiniones respecto al liderazgo gerencial y su influencia en el desarrollo del desempeño laboral, también se describe a 3 de las más grandes empresas de Ecuador.

#### **Fumitec Ecuador**

##### **Historia**

La empresa Fumitec Ecuador Ubicada en la ciudad de Guayaquil, fue formada en el año 1996, actualmente opera con 40 personas, en los últimos datos financieros se destacó que esta empresa reporto ingresos netos de 2.58% en 2021. Su economía registro crecimiento de 3.66%. El margen neto de Fumitec Ecuador cayó 0.03% en 2021(EMIS, 2022).

#### **Figura 1**

*Logo de Fumitec*



*Nota.* Tomada de (Fumitec S.A, 2020)

##### **Ubicación Geográfica**

Ubicado en la ciudad de Guayaquil en la Calle Eucalipto Mz 11 Solar 8, Vía a Daule Km 10,

## Figura 2

### Ubicación de la empresa Fumitec



*Nota.* Adaptada de Google Maps (Fumitec S.A, 2020)

### Servicios

Fumitec Ecuador es una empresa que se dedica al control de plagas urbanas, se mantiene en un continuo proceso de actualización de conocimientos y de maquinarias, ofreciendo productos y servicios de muy buena calidad.

Esta empresa cuenta con certificaciones nacionales e internacionales que respalda su constante actualización de conocimientos como NPMA, AECPU, AMCA, AIB.

**Tabla 1:** Procedimientos Fumitec

<p>Comerciales</p>	<p><b>Figura 3</b> <i>Procedimiento comercial Fumitec</i></p>  <p><i>Nota.</i> Tomada de (Fumitec S.A, 2020)</p>
<p>Residenciales</p>	<p><b>Figura 4</b> <i>Procedimientos residenciales Fumitec</i></p>  <p><i>Nota.</i> Tomada de (Fumitec S.A, 2020)</p>

<p>Industriales</p>	<p><b>Figura 5</b> <i>Procedimientos Industriales Fumitec</i></p>  <p><i>Nota. Tomada de (Fumitec S.A, 2020)</i></p>
---------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Elaborado por: El autor

### **FUMIPLAG Ecuador**

La empresa AIFA Ecuador está ubicado en Guayaquil, fue formada en el año 2001, actualmente opera con 95 personas, en sus últimos datos financieros se destacó que esta empresa aumento sus ingresos netos de 14.25% en el 2021. Su economía total registro un aumento de 4.83%. El margen neto de Fumiplag Ecuador aumentó 1.23% en 2021 (EMIS, 2022).

### **Figura 6**

*Logo de Fumiplag*







*Nota. Tomada de (FUMIPLAG EC, 2018)*





**Tabla 2:** Procedimientos Fumiplag

<p>Comerciales</p>	<p><b>Figura 8</b> <i>Procedimientos comerciales Fumiplag</i></p>  <p><i>Nota.</i> Tomada de (FUMIPLAG EC, 2018)</p>
<p>Residenciales</p>	<p><b>Figura 9</b> <i>Procedimientos residenciales Fumiplag</i></p>  <p><i>Nota.</i> Tomada de (FUMIPLAG EC, 2018)</p>

<p>Industriales</p>	<p><b>Figura 10</b>  <i>Procedimientos industriales Fumiplag</i></p>  <p><i>Nota.</i> Tomada de (FUMIPLAG EC, 2018)</p>
<p>Institucionales</p>	<p><b>Figura 11</b>  <i>Procedimientos institucionales Fumiplag</i></p>  <p><i>Nota.</i> Tomada de (FUMIPLAG EC, 2018)</p>

Elaborado por: El autor

## **FUMIGACIONES DEL PACIFICO FUMIPAC S.A (Ecuador)**

La empresa Fumipac Ecuador está ubicado en la ciudad de Guayaquil, fue formada en el año 1994, actualmente opera con 46 personas, en sus últimos datos financieros de destacó que esta empresa aumento sus ingresos netos de 5.7% en 2021. Su economía total registro un aumento de 31.07%. El margen neto de Fumipac aumento 0.19% en 2021.

### **Figura 12**

*Logo Fumipac*



*Nota.* Tomada de (FUMIPAC S.A., 2018)

### **Ubicación Geográfica**

Ubicado en la ciudad de Guayaquil en parque Inmaconsa 2da. Etapa, Mz. 33 SI.  
8 Guayaquil, Ecuador

## Figura 13

### Ubicación Fumipac



Nota. Adaptada de Google Maps (FUMIPAC S.A., 2018)

## Servicios

Fumipac Ecuador es una empresa que se dedica al control y eliminación de plagas en distintas áreas, cuenta con más de 25 años de experiencia, posee certificaciones nacionales internacionales que validan que es una empresa que está en constante proceso de mejora y actualización de conocimiento, también tienes las máquinas más actualizadas del país para así brindar un servicio de calidad, llenando las expectativas de los clientes.

**Tabla 3:** Procedimientos Fumipac

<p>Comerciales</p>	<p><b>Figura 14</b> Procedimientos comerciales Fumipac</p>  <p><i>Nota.</i> Tomada de (FUMIPAC S.A., 2018)</p>
<p>Residenciales</p>	<p><b>Figura 15</b> Procedimientos residenciales Fumipac</p>  <p><i>Nota.</i> Tomada de (FUMIPAC S.A., 2018)</p>

<p>Industriales</p>	<p><b>Figura 16</b>  Procedimientos industriales Fumipac</p>  <p><i>Nota.</i> Tomada de (FUMIPAC S.A., 2018)</p>
<p>Institucionales</p>	<p><b>Figura 17</b>  Procedimientos institucionales Fumipac</p>  <p><i>Nota.</i> Tomada de (FUMIPAC S.A., 2018)</p>

Elaborado por: El autor

### **Liderazgo basado en el desempeño laboral**

Hay varios factores de liderazgo que influyen en el desempeño de los trabajadores de una empresa, por ejemplo, la intuición y pasión esto brindará gran ayuda para el líder ya que se podrá adelantar a las situaciones.

Para el líder saber transmitir un mensaje es muy importante por lo que tiene una comunicación activa con las personas y eso permite fortalecer la confianza con la otra, su mensaje debe ser claro y preciso, para así lograr ser comprendido, también el saber escuchar a sus trabajadores para lograr que todos se sientan apoyados y comprendidos (AWE, 2016).

Un buen líder debe tener la iniciativa al momento de tomar una decisión por lo que no debe depender de las actitudes de los demás, tener sentido del humor para así que genere un clima laboral adecuado y que sus trabajadores cumplan con sus funciones con alegría y entusiasmo.

Siempre ser integro al momento de dirigir, tener el compromiso con su grupo de trabajadores, teniendo en cuenta su propia iniciativa, con el fin de alcanzar los objetivos de la empresa.

Por último, el líder siempre debe ser realista, conocer cuáles son sus recursos, sus límites, y conocer el mercado para saber dónde se encuentra actualmente la empresa (AWE, 2016).

### **Marco legal**

En los siguientes artículos del (Código de trabajo, 2012), señalan al empleador que tiene el rol de líder sobre sus trabajadores. En el Art. 31 se indica el trabajo en grupo, en el que el empleador puede designar a una persona como jefe para cada departamento o grupo de trabajo para así mejorar la comunicación y mayor eficacia sin embargo todos tendrán los mismos derechos.

En el siguiente Art. 34 se indica la sustitución de trabajador, en esta los empleadores pueden aceptar que un trabajador se retire de un grupo y sea reemplazado por otro. También en el Art. 42 del código de trabajo nos hace referencia a todas las obligaciones que tiene el empleador, en cuanto a indemnizaciones, infraestructura para trabajadores con discapacidades, remuneraciones, etc.

Todos estos artículos de alguna manera se relacionan con las obligaciones que legalmente se establece al empleador al que se puede considerar como líder de toda organización, en virtud de esto se hace relación a los artículos antes mencionados como



aquellos lineamientos a los que tienen que ajustarse los líderes y que de alguna manera también puede repercutir en el desempeño de los colaboradores a su cargo.

En el Art. 10 menciona el concepto del empleador, en el cual se nombra empleador a una persona que realiza obras, entrega productos o servicios. Para el presente proyecto se consideró todos estos artículos ya que guarda relación con las obligaciones legalmente que tienen los líderes de todas las organizaciones, como están llevando a cabo su estilo de liderazgo y si se está cumpliendo con todos los lineamientos, y así que no afecte el desempeño de los trabajadores.

## **CAPÍTULO III**

### **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 proyecto de investigación el enfoque a utilizar será mixto, debido a que emplea los dos enfoques, en lo corresponde a lo cuantitativo se procedea 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 proyecto de investigación es no experimental ya que determina el estilo de liderazgo de los gerentes y cómo influye en el desempeño de sus empleados

#### **Método de Investigación**

Para este proyecto de investigación se utilizó dos métodos, los cuáles se detallan a continuación:

#### **Método Deductivo**

El método deductivo se basa en el razonamiento, sin embargo, a pesar de que es igual al inductivo, su uso o aplicación es totalmente diferente, ya que es este método de deducción intrínseca del ser humano permite pasar de temas generales a hechos particulares (Castellanos, 2017).

Para este proyecto, fue necesario tomar una población general y posteriormente pasarlo a una muestra que nos permitió recolectar información para conocer el estilo de liderazgo que llevan los gerentes actualmente en estas empresas de fumigación con el fin de saber si influye o no en el desempeño laboral.

### **Método Inductivo**

El método inductivo se centra en el razonamiento, por lo que permite pasar de hechos particulares a los temas generales (Castellanos, 2017)..

Para el presente proyecto de investigación se utilizó la recolección de criterios tomados de los gerentes de las tres empresas de fumigación, ya que de esta manera se pudo comprender mejor la situación actual de los gerentes y trabajadores, además de entender desde un criterio técnico cuales serían las alternativas más viables de realizar nuestras propuestas

### **Tipo de investigación**

Para este proyecto hemos utilizado dos tipos de investigaciones que van acorde con nuestro objetivo, a continuación, describiremos a cada uno de ellos:

#### **Investigación descriptiva**

La investigación descriptiva nos permite describir las características, cualidades de un tema de estudio, lo que este tipo de investigación mayormente se basa en generar una descripción del objeto de estudio, más no es realizar un análisis profundo del mismo (Cadena, 2018).

A través del uso de la investigación descriptiva, nos permite tener varios factores en cuenta al momento de realizar la investigación, ya que esta, por lo general se basa en la observación. Con los datos que se recopile, ya sean estos de los trabajadores y su comportamiento al observar el estilo de liderazgo que lleva su gerente, y como esto influye en el desempeño laboral de sus compañeros, todos estos datos se procederá analizarlos y transformarlos en información.

## **Investigación documental**

La investigación documental nos permite detallar y almacenar información que se obtiene en el proceso investigativo, por lo tanto, el desarrollo de esta investigación daría como resultado un trabajo documental sobre el tema que se realiza con información relevante con el fin de poder explicar, analizar e incluso sepuede realizar comparaciones con otros trabajos de investigación (Cadena, 2018).

Es importante para este proyecto de investigación el uso de la investigación documental, ya que al final de la presentación se entregará un documento relevante con toda la información almacenada de estilos de liderazgo y cómo influye en el desempeño laboral en estas empresas de fumigación. Por lo que este proyecto puede ser utilizado para explicar todos los aspectos que se tomaron en cuenta en el desarrollo de este, como también su posterior comparación con otros proyectos que sirva de apoyo y poder cumplir con el objetivo de la investigación.

## **Enfoques de la investigación**

El enfoque cualitativo por lo general se lo utiliza para recolectar información con el objetivo de conocer a profundidad el tema que se está investigando, este enfoque no cuenta con medición numérica (Herrera, 2017).

El enfoque cuantitativo es aquel que se lo utiliza para la recolección de datos mediante una investigación, con el fin de que se apruebe con una hipótesis, de acuerdo con la medición numérica adicional de un análisis estadístico, todo esto tienecomo finalidad establecer diferentes patrones de comportamiento (Carrasco & Pico, 2020).

El enfoque de esta investigación fue mixto, por lo que se utilizó el enfoque cuantitativo y cualitativo. Al momento que se empezó a recopilar y analizar las respuestas que nos arrojaron los encuestados de estas empresas de fumigación se utilizó el enfoque cuantitativo, mientras el enfoque cualitativo surge a partir del estudio de la gente, es decir, de las entrevistas que se realizó a los gerentes de estas empresas, esto permitió analizar el comportamiento de ellos antes sus trabajadores.

Toda esta información se relacionó con datos de tipo descriptivo y con las observaciones que realizaron los 3 gerentes generales, mientras que el enfoque

cuantitativo se aplicó al momento de análisis de cantidades, esto es por medio de la estadística.

### **Técnicas de investigación**

Las técnicas de investigación se utilizan al momento de recolectar información, debido que son todas las herramientas que se usan a través de procedimientos. Según el tipo de investigación se puede utilizar una o más técnicas (Lopez & Sandoval, 2016).

Se procedió a utilizar dos de las herramientas más utilizadas por las empresas y que serán manejadas en el presente proyecto:

#### **Cuestionario o encuesta.**

Mayormente las empresas utilizan esta herramienta para la investigación de un objeto o de un mercado, debido que es una herramienta cuantitativa. Las encuestas son preguntas que se elaboran con anterioridad con el objetivo de recopilar toda la información necesaria, esta herramienta nos facilita saber como el estilo de liderazgo influye en el desempeño laboral de los trabajadores de estas empresas de fumigación.

#### **Entrevista**

La entrevista es una herramienta muy importante que se debe conocer y dominar antes de su uso, por medio de la entrevista nos permite establecer una relación directa con las personas que nos puedan facilitar algún tipo de información; esta herramienta se la realiza por medio de una charla con una o más personas de forma abierta y espontánea. Para este proyecto se realizó una entrevista a los gerentes de cada una de las empresas de fumigación, con el objetivo de obtener información necesaria para el análisis del estilo de liderazgo y cómo influye en el desempeño laboral.

#### **Diseño de la investigación**

El diseño de investigación es importante para toda empresa ya que es una estrategia que permite plantear al investigador con el objetivo de despejar todas las preguntas que se tiene al momento de realizar la investigación del proyecto, esta

deberá ser precisa y muy clara por lo que se procede a interpretar de manera correcta (Flores, 2019).

Existen varios tipos de investigación que se detallaran a continuación:

El diseño experimental es plan estadístico que nos permite establecer cuáles son las causas a la que el investigador se enfrenta, esta misma investigación cuenta con una o más variables que van de la mano a las causas que se estableció durante el proceso de investigación (Torres, 2019).

Para este proyecto de investigación se decidió aplicar el diseño no experimental ya que nos va a ayudar a establecer y determinar la situación a la que se enfrentan los trabajadores de las empresas de fumigación por medio de encuestas previamente diseñadas.

El diseño no experimental se divide de la siguiente forma (Flores, 2019).

El diseño transversal o conocido también como transaccional, es aquel diseño que tiene como objetivo realizar la recolección de datos en un solo tiempo es decir en un momento determinado, con el fin de describir las variables que se han encontrado durante el periodo de investigación para luego ser analizadas en un solo momento (Ruiz, 2019).

El diseño longitudinal es muy semejante al diseño transaccional por lo que también recolecta datos, sin embargo, se diferencia en que este diseño lo realiza mediante periodos específicos con el fin de obtener conclusiones a través del cambio ya sea por sus consecuencias y determinantes (Novo & Berciano, 2019).

El diseño de investigación que se aplicará para este proyecto es el no experimental porque se procede a utilizar los datos que nos arroja la encuesta para luego ser analizados y así llegar a una mejor conclusión. El corte transversal que tiene como objetivo recolectar datos en un tiempo determinado.

## **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

<b>Empresas</b>	<b>Trabajadores</b>
<b>FUMITEC S.A</b>	40 personas
<b>FUMIPAC S.A</b>	46 personas
<b>FUMIPLAG S.A</b>	95 personas
<b>Total</b>	181 personas

Elaborado por: El autor

## **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

<b>Empresas</b>	<b>Trabajadores</b>
<b>FUMITEC S.A</b>	22 personas
<b>FUMIPAC S.A</b>	32 personas
<b>FUMIPLAG S.A</b>	54 personas
<b>Total</b>	108 personas

Elaborado por: El autor

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.

### **Fórmula de población finita**

Para el cálculo de la muestra se procederá a utilizar la siguiente fórmula debido que se conoce la población y es contable.

$$n = \frac{z^2 p(q) N}{e^2 (N - 1) + Z^2 pq}$$

Mediante la fórmula de población finita podremos saber cuántos del total tendremos que encuestar.

N= Población finita = 108

Z= nivel de confianza = 90% = 1,645

p= probabilidad a favor = 50%

q= probabilidad no a favor =50%

e= error muestral =10%

n= tamaño de la muestra

Explicación de los valores

N= Población que se ha escogido en las empresas de fumigación **108**

Z= Si la seguridad  $Z\alpha$  fuese del 90% el coeficiente sería **1.645**

p= probabilidad a favor de que suceda hemos escogido **50%**

q= probabilidad de que no suceda hemos escogido **50%**



e=

$$n = \frac{z^2 p(q) N}{e^2 (N - 1) + Z^2 p q}$$

Reemplazando valores:

$$n = \frac{(1,645)^2 (0.5)(0.5)(108)}{(0.10)^2 (108 - 1) + (1,645)^2 (0.5)(0.5)}$$

$$n = 42.642 \cong 43$$

El número de personas según la fórmula población finita que se procederá a encuestar será 43.

### **Método deductivo**

Para poder conocer el estilo de liderazgo que están llevando actualmente los gerentes de estas tres empresas de fumigación, se procederá a realizar encuestas individuales a todo el personal, excepto a los gerentes ya que ellos no forman parte de las personas encuestadas, posteriormente a ellas se las entrevistará con el objetivo de conocer cómo es la relación laboral con los trabajadores y si esta influye en el desempeño laboral.

La encuesta es una técnica de investigación que nos permite obtener datos de un modo rápido y eficaz a través de un listado de preguntas que se realiza a una población anteriormente especificada, todo esto tiene como objetivo conocer la opinión y el punto de vista que tiene cada trabajador.

En la actualidad existen varios tipos de encuestas, depende del objetivo que tenga el investigador. Las encuestas descriptivas nos permiten conocer la situación que se encuentran las personas que vamos a encuestar, en cambio las encuestas analíticas son un poco más complejas por lo que son las encargadas de analizar y explicar la situación en la que se encuentran las personas encuestadas (Carrasco & Pico, 2020).

Para el presente proyecto de investigación se empleará encuestas descriptivas ya que nos va a permitir conocer la situación actual de las personas encuestadas.

## **Instrumento de la investigación**

Se aplicó un modelo de encuesta de la investigadora (Veranes & Sinclay, 2021) La cuál se adaptó bajo nuestra investigación, esta investigación medirá nuestras dos variables: Liderazgo y desempeño laboral, adicional medirá la variable innovación del personal

Existen varios tipos de preguntas, los cuales son:

Las respuestas abiertas permiten conocer a la persona que se está encuestando lo que piensa con total libertad, además a través de sus respuestas amplias se puede obtener variables que no se tomaron en cuenta al momento de realizar preguntas.

Mientras que las preguntas cerradas permiten al encuestado dar su respuesta a través de varias opciones que coloque la que mejor le parezca, sin tener opción a responder lo que piensa. En estas preguntas el encuestado escoge su respuesta de un listado de preguntas que previamente se ha colocado, para analizar estas preguntas son más fáciles ya que al momento de tabular son más sencillas y rápidas.

Existen varias maneras de realizar la encuesta a la población entre ellas tenemos la de la página web que en la actualidad está teniendo mucha acogida, también tenemos la de vía telefónica y la más común personalmente.

En la actualidad las encuestas por correo electrónico son mucho más rápido y eficaces debido que no hay ningún mediador que intervenga en la recolección de las respuestas de la encuesta, también consiste en colocar la encuesta en una página web donde las personas que serán encuestadas tengan acceso y así puedan hacer la encuesta en el lugar que se encuentren a la hora que puedan con toda la tranquilidad. Por lo general se suele utilizar el sistema de almacenamiento de Google drive.

Otro método es por vía Telefónica, sin embargo, para este tipo de encuestas se deben tomar en cuenta que el personal debe ser calificado con el fin que ellos puedan ejecutarlas de una forma efectiva, las preguntas deben ser precisas y claras con el objetivo que no exista ninguna mala interpretación por parte del encuestado y

así evitar algún inconveniente, el encuestador debe decir las opciones de una forma entendible. Para este método se sugiere que no sean más de diez preguntas.

Por último, las entrevistas que se hace con más frecuencia son las que se realizan personalmente, son entrevistas cara a cara que se las puede realizar en cualquier lugar, a cualquier hora siempre cuando el entrevistado tenga el tiempo y la disposición, previamente se llevan las encuestas ya hechas de formas física, impresas en un papel para que sea más rápida para anotar las respuestas del encuestado.

Las encuestas se van a realizar a través del correo electrónico a todos los trabajadores que laboran en cada una de las tres empresas de fumigación, antes que se realice estas encuestas se mantendrá una conversación con cada uno de los gerentes para saber el día y la hora en que se llevará a cabo las encuestas.

Como se mencionó anteriormente los gerentes no forman parte de las personas que vamos a encuestar, por lo que a ellos se los entrevistará en cada una de las empresas de fumigación, para ello es necesario tener claro que es una entrevista.

### **Modelo de encuesta**

Para este proyecto 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 aplica a continuación:

**Tabla 3:** Modelo de encuesta

---

<b>Modelo de encuesta</b>
<b>Empresa de fumigación a la que pertenece:</b>
<b>Tiempo de servicio en la empresa:</b>
<b>Introducciones:</b> A continuación, encontrará diversas preguntas, las mismas que deberían seleccionadas en el casillero correspondiente en función de su respuesta que mejor le parezca, solo se acepta una opción por respuesta, por lo que, si marca más de una vez, la pregunta no tendrá validez. Nadie podrá observar las respuestas ya que son de absoluta confidencialidad, las cuales serán utilizadas únicamente para un trabajo universitario.

---

Elaborado por: El autor

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

### **Método inductivo**

Después que se hayan realizado las encuestas, se procedió a usar el método cualitativo a través de la entrevista, mediante este método se pudo obtener un intercambio de ideas, pensamiento y opiniones que se forman en una conversación entre una o más personas que hayan participado en la entrevista, por lo que es indispensable contar con un entrevistador al momento de realizar este método, ya que es el encargado de efectuar un sin número de preguntas con el objetivo de recolectar datos.

La entrevista es muy importante para el método cualitativo, debido que puede ser utilizada para obtener información más amplia y profunda a través de su ficha técnica, por lo que en la actualidad es muy utilizado, todo este método es de carácter sustancial cuando se realiza un proyecto de investigación (Ocampo, 2021).

**Tabla 4:** Modelo de Entrevista

Preguntas	Gerente de Fumitec	Gerente de Fumiplag	Gerente de Fumipac
¿Cómo reconoce al mejor empleado del mes?	En nuestra empresa no se reconoce al mejor empleado del mes, ya que consideramos que en su deber hacer bien su trabajo y esforzarse cada día para ser el mejor.	Le indicamos que ha hecho un buen trabajo en este mes, y le damos ánimos para que siga así en los siguientes meses.	En el departamento comercial se da una comisión mientras más vendas, mientras que en los otros departamentos simplemente se le indica que ha hecho una buena labor en ese mes.
¿Cómo describe su estilo de liderazgo?	Siento que soy líder ejemplar y carismático, por lo que me gusta creer mucho en mí y en mi equipo, también soy muy entusiasta para motivar a mi equipo.	Mi estilo de liderazgo es democrático, por lo que al momento de tomar una decisión no lo hago solo sin antes escuchar los puntos de vista de mis trabajadores.	Soy un líder democrático y carismático, ya que confié mucho en mi equipo y es eso que para mí es muy importante el punto de vista de ellos para tomar alguna decisión.
¿Qué fortalezas aporta para este puesto de gerente?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderazgo</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Formación de logros que han tenido mis trabajadores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderazgo</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Buena comunicación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Delegar labores de forma equitativas</li> <li>• Buena comunicación</li> <li>• Creatividad</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderazgo</li> </ul>
¿Qué actividades realiza para motivar a su equipo de trabajo?	Se brinda capacitaciones para ayuden al desempeño de los trabajadores y por ende eso motiva hacer un buen trabajo.	Trato de tener un clima laboral positivo que motive al personal a trabajar con más entusiasmo, y le indico de manera personal que está realizando una excelente labor.	Se los ayuda a crecer profesionalmente, es decir, cuando hay una vacante súper a su cargo, se lo asciende siempre y cuando se lo merezca y cumpla con todos los requisitos para el cargo.
¿Cómo maneja la comunicación interna con sus colaboradores?	Aprovechando la parte tecnológica me dirijo por correo electrónico, también de forma telefónico y si es necesario de forma presencial, en nuestra empresa creemos que tenemos buena comunicación.	Mediante canales de comunicación, se creó un registro interno, para establecer de forma amena y clara toda la información actualizada sobre la empresa.	Para aumentar la eficaz de nuestra comunicación interna, se decidió hacer eventos extraordinarios, por ejemplo, hacer eventos fuera de las horas laborales que favorezcan al desempeño laboral.
¿Usted cree que su estilo de liderazgo influye en el desempeño laboral?	No, porque si yo tuviera un estilo de liderazgo mal, eso no quiere decir que los trabajadores no van a cumplir con sus	Sí, porque uno debe ser modelo por seguir para sus trabajadores, transmitirles conocimiento y	No, porque cada trabajador sabe cuáles son sus funciones independientemente si le parece



	funciones, a cada uno se les paga para que cumplan con sus funciones.	estabilidad laboral y emocional dentro de la empresa.	bien o mal el estilo de liderazgo que lleva su gerente.
¿Cómo mide el desempeño laboral de sus trabajadores?	Mediante un control de calidad, todos los trabajadores de la empresa deben realizar sus tareas y funciones en el tiempo establecido y de una excelente forma, sin actitudes negativas que afecten la calidad de trabajo.	Mediante una prueba de desempeño que se encarga los gerentes de cada departamento.	Mediante una autoevaluación, es una prueba que se trata de que el mismo trabajador se encargue de calificar su trabajo y que ellos mismo propongan como mejorarlo.
¿A quién designa el análisis de la evaluación de desempeño de sus colaboradores?	Al departamento de Talento Humano que trabajan de la mano con los gerentes de cada área.	Departamento de Talento Humano.	Departamento de Talento Humano.
¿Escucha la opinión de sus colaboradores al momento de tomar una decisión?	Si, en ciertas ocasiones, hay momento que me toca decidir de forma inmediata y no tengo tiempo para analizar las opiniones de mi equipo.	Si, como lo indique me caracterizo por ser un líder democrático, que escucha y analiza las opiniones de mis colaboradores.	Sí, porque considero que ellos tienen muchos conocimientos acerca del trabajo, por lo que es muy válido su punto de vista.
¿De qué manera mide su propio desempeño en el trabajo?	Mediante los resultados, comparamos con el semestre	No hacemos una evaluación de desempeño como tal,	Mediante evaluación por resultados lo hacemos de forma

	anterior y analizamos si el desempeño de mi equipo está bien liderado por parte mía.	simplemente vemos los indicadores de ventas y la cantidad de recursos ahorrados.	anual, y analizamos algunos indicadores como los de ventas, clientes entre otros y compramos con el año anterior y hacemos la proyección para el próximo año.
--	--------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Elaborado por: El autor

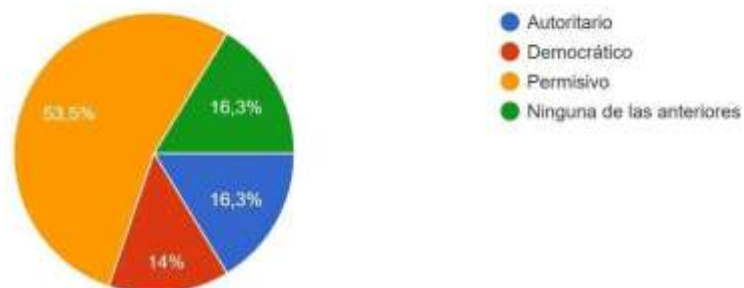
## Resultados de la entrevista

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 18

#### Pregunta 1

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



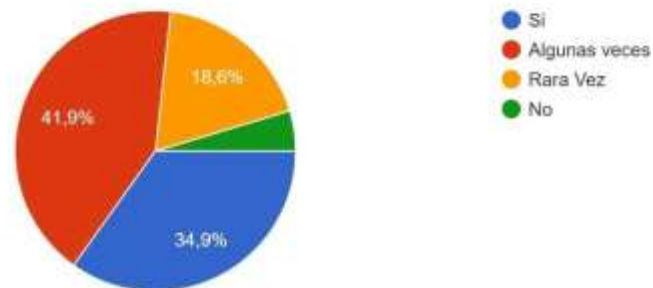
*Nota.* Tomada de (Google Forms ,2023)

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 19

### Pregunta 2

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



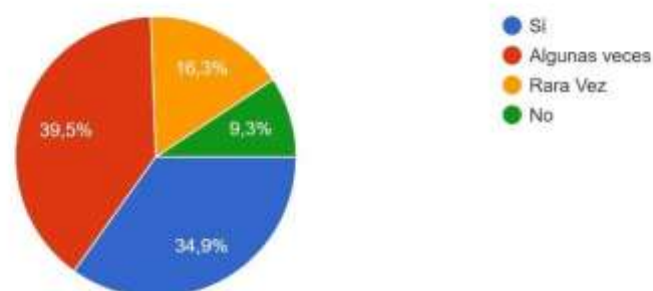
*Nota.* Tomado de (Google Forms; 2023)

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 20

### Pregunta 3

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



*Nota.* Tomado de (Google Forms; 2023)

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

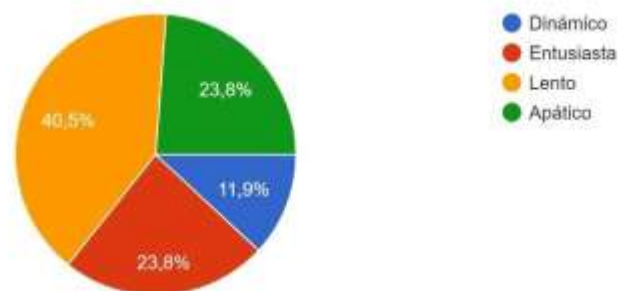
colaboradores, mientras que un 9.3% indican que no influye, que cada uno debe cumplir con sus funciones.

### Figura 21

#### Pregunta 4

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

42 respuestas



*Nota.* Tomado de (Google Forms; 2023)

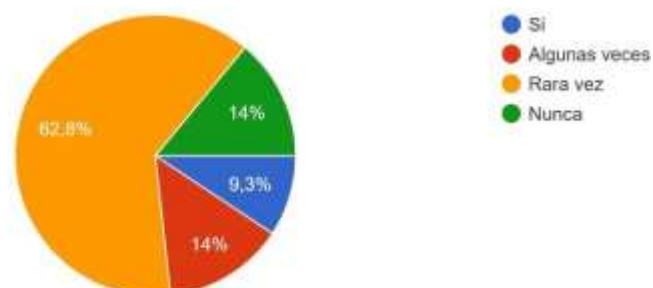
Esta pregunta nos permite conocer el comportamiento en general de los trabajadores con respecto al estilo de liderazgo que lleva su gerente, por lo que un 40.5% es lento, mientras que un 23.8% presentan un comportamiento apático y entusiasta

### Figura 22

#### Pregunta 5

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

43 respuestas



*Nota.* Tomado de (Google Forms; 2023)

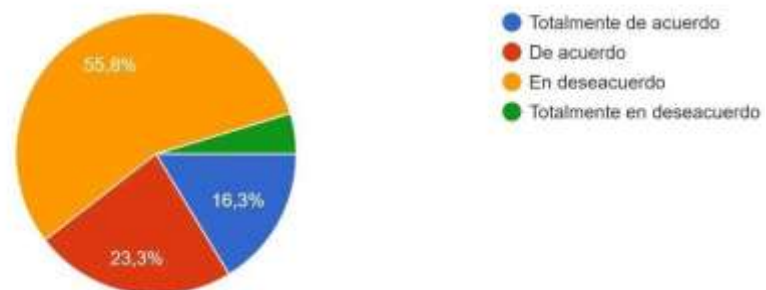
Con esta pregunta de integración a personal, podemos evidenciar que un 62.8% nos indican que rara vez se hacen este tipo de actividades, esto puede causar desmotivación al personal ya que un proceso de integración de personal hará que todos los trabajadores se sientan comprometidos y exista una mejor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

### Figura 23

#### Pregunta 6

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

43 respuestas



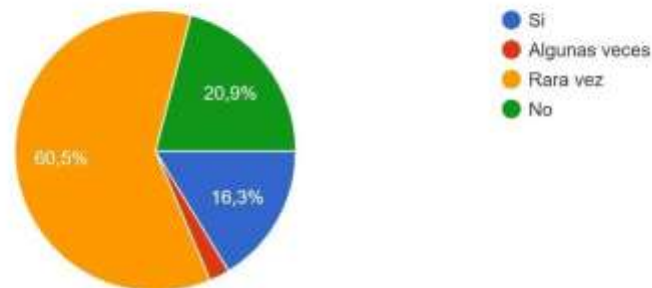
*Nota.* Tomado de (Google Forms; 2023)

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 24

### Pregunta 7

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



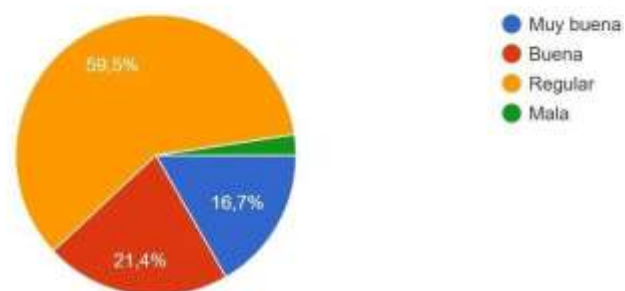
*Nota.* Tomado de (Google Forms; 2023)

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 25

### Pregunta 8

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



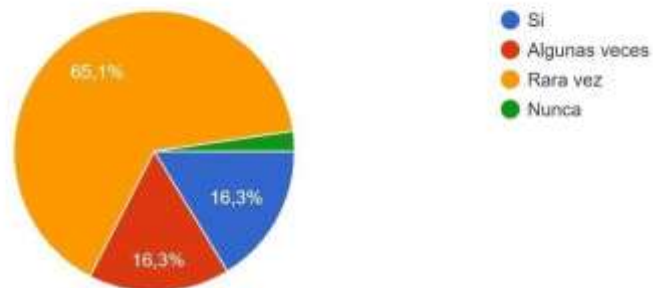
*Nota.* Tomado de (Google Forms; 2023)

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 26

### Pregunta 9

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



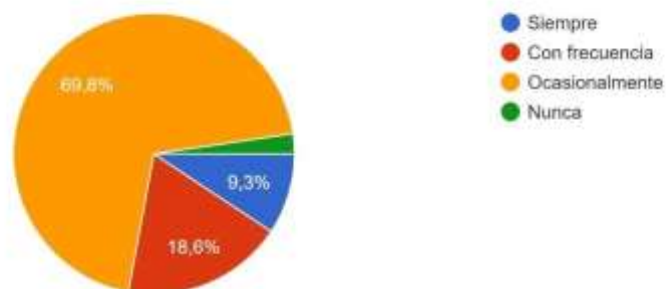
*Nota.* Tomado de (Google Forms; 2023)

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 27

### Pregunta 10

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



*Nota.* Tomado de (Google Forms; 2023)

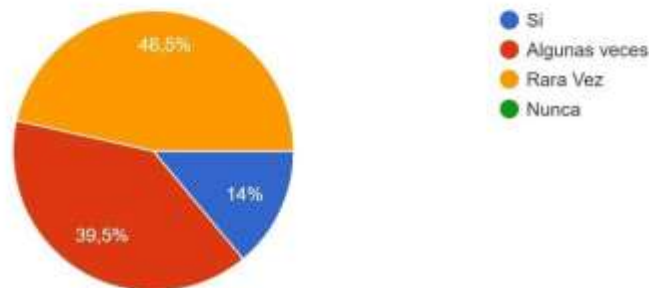
El 69.8% de los encuestados piensan que en ocasiones si debe recurrir a su autoridad y su poder para que cumpla su labor, sin embargo, hay un 9.3% que piensan que siempre debe recurrir.



## Figura 28

### Pregunta 11

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



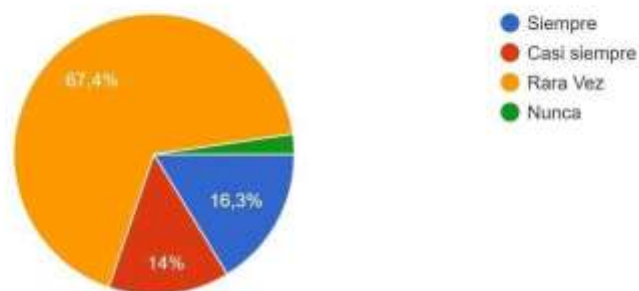
*Nota.* Tomado de (Google Forms; 2023)

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 29

### Pregunta 12

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



*Nota.* Tomado de (Google Forms; 2023)

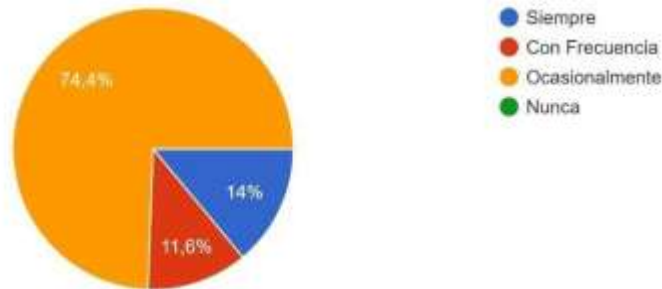
El 67.4% de los resultados de la encuesta da a conocer que rara vez su gerente se preocupa para que sus colaboradores entiendan cuales son las metas alcanzar y un

14% casi siempre se preocupa el gerente para que todos tengan claro cuáles son las metas alcanzar.

### Figura 30

#### Pregunta 13

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



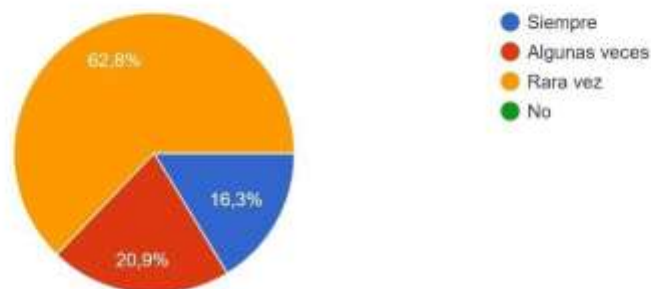
*Nota.* Tomado de (Google Forms; 2023)

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 31

#### Pregunta 14

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



*Nota.* Tomado de (Google Forms; 2023)

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.

## **CAPÍTULO IV**

### **PROPUESTA**

La propuesta planteada en este capítulo tiene como finalidad cumplir con el cuarto objetivo específico del proyecto la cual nos indica, plantear estrategias que contribuyan y beneficien el fortalecimiento del desempeño laboral de los trabajadores, puesto que un estilo de liderazgo adecuado beneficiaría al desempeño laboral debido a que ambas variables guardan una estrecha relación entre sí. La propuesta que se plantea para este proyecto de investigación se justifica mediante la implementación de un cronograma, donde se detallan fechas y evaluaciones, con el fin de tener un control de la propuesta en un periodo determinado de tiempo.

En caso de que suceda algún inconveniente y no se pueda cumplir con las actividades, se procederá a replantear nuevas evaluaciones para poder llevar a cabo los objetivos de esta propuesta.

La propuesta nos permite tomar acciones y adaptaciones que faciliten a los gerentes poder implementar un adecuado estilo gerencial, que se adapten a los cambios que se puedan dar en el transcurso del camino; así mismo se ha planteado estrategias recreativas que nos permitan fortalecer la comunicación, por ende, ayuda a fortalecer la relación entre gerente y colaboradores mediante programas de incentivos, felicitaciones o reconocimientos sociales y hacerles entender que los puntos de vista o sugerencias de los colaboradores son muy importante al momento de tomar una decisión.

#### **Tema**

Plan de mejora que cause un impacto positivo en el liderazgo gerencial y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores.

#### **Objetivos General**

Plantear estrategias que contribuyan y beneficien el fortalecimiento del liderazgo gerencial y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores.

### **Objetivos Específicos**

- Proponer programas de incentivos que permita mejorar el desempeño de los trabajadores de las empresas de fumigación.
- Promover las buenas relaciones entre gerente y colaboradores, así como las condiciones de trabajo en estas empresas de fumigación.
- Implementar de forma continua capacitaciones técnicas y de comunicación para mejorar conocimientos y ambiente laboral de los distintos cargos ejecutados por lo colaboradores.
- Difundir y recordar los valores, costumbres y tradiciones a los empleados antiguos y nuevos empleados que trabajan en estas empresas de fumigación

### **Desarrollo de la Propuesta**

Los resultados obtenidos mediante la encuesta se deben tomar en cuenta para una mejora en el estilo de liderazgo que llevan a cabo los gerentes de este tipo de empresas de fumigación, con el objetivo que su influencia sea de manera positiva para el desempeño de todos sus colaboradores. Entre las estrategias planteadas es la mejora del desempeño laboral a través del liderazgo con ayuda de una buena comunicación, motivación del personal, que su opinión o punto de vista sea válido al momento de tomar una decisión, que todos los colaboradores conozcan sus derechos, funciones, responsabilidades y metas, cuyo fin es poder alcanzar los objetivos planteados.

La propuesta es plantear programas de mejora de desempeño para los colaboradores de estas empresas de fumigación, un mejor ambiente laboral con programas que ayuden a la buena comunicación, al momento de una contratación laboral que esta no se la haga de forma empírica, sino a través de programas que siguen una estructura adecuada, así mismo es necesario que se impulsen y se fomenten los valores que se están perdiendo en estos tiempos.

### **Justificación**

La propuesta es la elaboración de un plan estratégico que permita que el desempeño laboral a través del liderazgo gerencial se vea motivada, por ende que exista una mejoría, este objetivo de estudio es importante, debido a que con la

planificación se motive al personal, y en el caso que no se tome en cuenta las sugerencias de los colaboradores en estas empresas de fumigación, es muy posible a corto tiempo que se susciten situaciones negativas como: contratación de personal de forma empírica, reducción de calidad de los servicios de atención al público, poca proactividad, baja productividad y una alta rotación de personal.

Para que esta propuesta sea positiva se debe tomar en cuenta en las actividades de motivación y planificaciones de actividades, al gerente, al personal administrativo y de campo, para que exista una mejora dentro de estas empresas de fumigación, a fin de coadyuvar a alcanzar los objetivos planteados.

## **Actividades de la Propuesta**

### **Programa de incentivos**

Reconocer el buen trabajo que realizan los colaboradores de estas empresas de fumigación, que permitan el aumento de la productividad y de desempeño laboral. El objetivo de este proyecto es reconocer el esfuerzo que hace cada miembro de las empresas en el día a día, la propuesta se desarrolla mediante el reconocimiento en público a través de una reunión en general, a su vez su imagen estará puesta en una bitácora con su nombre indicando que es el trabajador del mes. El reconocimiento permite que todo el personal sea considerado como recurso valioso y así sirva para motivación a sus compañeros para esforzarse y sean también reconocidos en su momento.

### **Reconocimiento al mejor empleado del mes**

Un correcto estilo de liderazgo es saber reconocer públicamente el buen trabajo que realiza sus colaboradores, con el fin de que sean más proactivos con un alto grado de satisfacción y un desempeño laboral más eficiente y eficaz, por consiguiente, se ha tomado en consideración el reconocer de forma pública, mediante la exposición de su imagen en una bitácora a la vista de todos, denotando el estilo de liderazgo que lleva su gerente al reconocer el esfuerzo que hacen día a día a sus colaboradores. Este reconocimiento será todos los fines de mes, en la cual se procederá a realizar una evaluación de desempeño de personal. Con esta actividad se busca que los colaboradores sientan que su trabajo es considerado por su líder, que

los colaboradores mejoren sus actitudes, desempeño y más aún que se sientan motivados a realizar sus actividades diarias.

### **Figura 32**

Empleado del mes



Elaborado por: El autor

### **Integración del personal en actividades**

En la actualidad, la integración de todos los colaboradores es importante ya que a través de estas actividades se genera una conexión de funcionalidad y comunicación entre gerente y colaborador, lo cual permite que las empresas se vuelvan más ágiles y puedan reaccionar rápido al momento de tomar una decisión.

Se llevará a cabo la celebración de fechas y festividades de mucha trascendencia para la empresa y para el mundo entero, tales como el día mundial de control de plagas, navidad y fin de año, etc. Estas actividades permitirán incrementar la motivación del personal, mejorar las relaciones interpersonales y que los colaboradores difundan los valores corporativos de cada empresa. Todo esto influye de manera positiva en el desempeño de los colaboradores de estas empresas.

### **Figura 33**

Integración de personal



Elaborado por: El autor

En cada una de estas fechas festivas se organizarán actividades como una reunión o una cena, con arreglos y decoraciones acordes a la actividad que se vaya a realizar. Todas estas actividades estará a cargo el departamento de talento humano con una constante comunicación con los gerentes.

### **Manual corporativo**

El correcto estilo de liderazgo implica difundir un manual corporativo a sus colaboradores. Siguiendo las siguientes indicaciones: al principio del manual corporativo habrá un texto de bienvenida y posterior a eso, el colaborador de estas empresas encontrará toda la información relevante como los objetivos de la empresa, la historia, las normas internas, el organigrama de la empresa, los antecedentes, los valores de la entidad o recursos.

El manual corporativo debe estar redactado de una forma clara y precisa, redactada correctamente implementando todos los detalles fundamentales. De esa forma se busca que el colaborador sea eficaz desde el primer día de su incorporación. Asimismo, al sentirse integrado por su gerente e informado por su manual corporativo su adaptación será más rápida.



## **Buzón de sugerencias para las empresas de fumigación**

Para que una comunicación interna, funcione de manera eficaz, esta debe ser bidireccional, en cada empresa la comunicación se debe basar en el respeto y la confianza.

No obstante, cuando se trata de temas delicados en el que el colaborador no quiere dar a conocer que él fue el que dio una opinión concreta ya sea por recelo a no ser entendido; esto se soluciona con la implementación de un buzón de sugerencias, los gerentes de estas empresas no pueden permitir perder buenas ideas o iniciativas solo porque el empleado tenga recelo o vergüenza de dar su punto de vista en temas delicados. Esto permitirá recoger información que traen las inquietudes o los puntos de vista de los colaboradores, sin afectar la relación con los superiores o que tomen alguna represalia.

## **Fomentar las buenas relaciones y condiciones de trabajo, a través de un correcto estilo de liderazgo**

**Tabla 5:** Fomentar las buenas relaciones y condiciones de trabajo, a través de un correcto estilo de liderazgo.

---

<b>Fomentar las buenas relaciones y condiciones de trabajo, a través de un correcto estilo de liderazgo.</b>		
Incentivar la excelencia en el área comercial, basados en la aplicación de valores de cada una de las empresas	Elaborar un programa de capacitación en el área de ventas, a los colaboradores de las empresas de fumigación.	Gerente de Talento Humano
Realizar encuentros o reuniones entre el personal de diferentes áreas para incentivar la integración y buenas costumbres en las	Se realizará encuentros que permitirán que los empleados de cada área hablen sobre sus responsabilidades y así	Gerente de todas las áreas de cada una de las empresas de fumigación.

---

empresas de  
fumigación.

existan debates sobre  
diferentes temas.

---

A estas actividades no se les asigna un presupuesto ya que todas estas acciones deberán ser establecidas por alta gerencia, considerando la capacidad crediticia de la empresa.

### **Programa de capacitación**

Para que un gerente observe como se incrementa el desempeño laboral de sus colaboradores, debe otorgarle facilidades a cada uno de ellos con respecto a sus horarios y permisos para la participación de capacitaciones, congresos, para estudios superiores relacionado a su perfil laboral y necesidades de estas empresas.

Estos tipos de programa no generan costos ya que, si un gerente lleva un correcto estilo de liderazgo esto influiría mucho en el desempeño de sus colaboradores. Todo gerente debe organizar, planear todo a tiempo, para que sus colaboradores tengan la facilidad para dichos permisos o flexibilidades de horarios, donde se beneficie el colaborador y la empresa sin que eso repercuta de forma negativa el desenvolvimiento óptimo de cada uno de los servicios.

Elaborar un programa de capacitaciones trae beneficios para la empresa debido a que toma en cuenta las necesidades que tiene cada una de ellas. El programa de capacitación que se puede realizar con respecto a lo académico deberá ir orientado a las necesidades prioritarias de la empresa; si para la empresa es pertinente mantener cursos de procesos de selección personal, mejorar la comunicación interna. Los programas deben estructurarse en base a la temática de interés.

### **Difundir los valores, costumbres y tradiciones en los colaboradores de estas empresas de fumigación.**

Se implementará, un plan de comunicación de valores a todo el personal independientemente del departamento que sea, se realizará un slogan que establezca los valores que fomenten en las empresas de fumigación. Cada mes se enviará afiches o crípticos a los correos de cada uno de los colaboradores, recordando los

valores que fortalezcan más el compromiso con el trabajador tales como: sinceridad, compañerismo, responsabilidad, liderazgo entre otros.

Este proyecto estará a cargo del gerente de Talento Humano que tendrá una comunicación con los demás departamentos para verificar que todos están recibiendo y aplicando los valores institucionales.

### **Programas de contratación de personal.**

Este programa tiene como objetivo cubrir con las necesidades que ha determinado el departamento de Talento Humano, y consiste en adoptar medidas, aplicar técnicas que nos permitan seleccionar a las personas pertinentes a través de herramientas para suplir dichas necesidades.

En este programa las políticas de contratación dependerán de que cada empresa, es decir, las normas que establezcan, los procesos de selección, reclutamiento y contratación son propios de cada empresa.

Para un programa de contratación de personal se sugiere que se lo realice en ocho fases con el fin que se lo haga de una manera ordena y eficaz.

#### **Primera fase, definir la vacante**

En esta fase se establece la misión del cargo que se solicita, las capacidades y habilidades que se requiere para este puesto de trabajo, el departamento que va a realizar sus obligaciones, con el objetivo que cuando ingrese conozca bien su cargo. También es importante que los candidatos conozcan el salario que van a recibir en caso de ser contratados y por último cómo será su jornada laboral, ya que hay puestos que los horarios son fijos o rotativos, y en estos casos es necesario que la personas tengan claro cuál será su horario laboral, y así pueda trabajar sin ninguna presión.

## **Segunda fase, buscar candidatos potenciales**

Para esta fase de buscar a los candidatos para ocupar la vacante disponible, puede realizarse la búsqueda de los perfiles en diferentes maneras como: Utilizar la base interna del departamento de Talento humano, acudir a medios de difusión de vacantes y redes sociales.

Respecto a las modalidades del reclutamiento, se puede realizar de dos formas:

Reclutamiento interno: se procede analizar a las personas que ya integran en las empresas fumigación, la ventaja del reclutamiento interno es que ya están familiarizadas con las actividades de la empresa, conocen la misión, visión y los valores instituciones que poseen.

Reclutamiento externo: Se procede a buscar a personas que no laboran en la empresa, pero que pueden encajar con el perfil que se requiere, con esto se pretende traer nuevas ideas, colaboradores que tengan todas las ganas de crecer en lo personal y profesional.

## **Tercera fase, Preseleccionar a los mejores perfiles**

Al momento de tener diferentes perfiles llamativos y adecuados para el cargo que se requiere ocupar, se procede a descartar aquellos que no se adaptan completamente a lo que se está buscando.

## **Cuarta fase, realizar pruebas a los mejores perfiles**

En esta fase, se procede a realizar una serie de pruebas a las personas que han sido preseleccionadas con la finalidad de conocer si cuentan con las habilidades necesarias que se requiere para el cargo que han postulado.

Estas pruebas también nos permiten conocer aptitudes y actitudes del personal preseleccionado, en estas pruebas se debe incluir entrevistas personales para saber su manera de expresarse, actividades en grupo, pruebas psicológicas, problemas de lógica, y las pruebas comunes que son las de matemáticas, casos de estudios entre otros.

### **Quinta fase, seleccionar al mejor candidato**

Una vez que han finalizado las pruebas y se la han analizado, se procede a seleccionar a la persona que ocupará la vacante que oferta la empresa, adicional es el momento de comunicar a todos los que fueron preseleccionados la decisión de la empresa.

### **Sexta fase, contratar al candidato escogido**

En esta fase se procede a formalizar el proceso con la persona que ha sido escogida, es decir, se presenta la oferta económica, el tipo de contrato que va a mantener según la empresa, se le indica su periodo de prueba y los beneficios de la ley. En esta fase es donde se firma el contrato.

### **Séptima fase, capacitar al candidato**

En esta fase se procede a capacitar al personal contratado por la empresa, mediante un plan de formación interno que cubra con las necesidades de dichas capacitaciones con el objetivo de obtener los mejores resultados a corto y largo plazo.

En esta fase es importante la evolución de los perfiles al interior de la empresa, todo este proceso es posible mediante un seguimiento de estos.

### **Octava fase, integrarlo al equipo de trabajo**

Una vez que el candidato ha sido capacitado, se procede a integrarlo al equipo de trabajo con la finalidad de lograr que su adaptación sea más rápida y que el trabajo en equipo se vea en aumento. En esta fase el departamento de talento humano puede utilizar los métodos que cada empresa desea, sin embargo, se propone el método on boarding a través de actividades de team building.

Este programa de selección de personal es óptimo, porque se lo realiza mediante fases, con la finalidad de escoger al candidato adecuado, que se vea un proceso, que no se lo realice de una forma empírica solo por cumplir un puesto.

## Recursos y materiales

En la tabla se detalla los materiales, recursos necesarios que se necesitan para la realización de este proyecto. También se puede observar el presupuesto total del proyecto de investigación.

**Tabla 6:** Materiales para la propuesta

<b>Cantidad</b>	<b>Descripción</b>
1	Portal de bitácora
1	Buzón de sugerencias
12	Reconocimientos para el mejor empleado del mes
100	Globos
100	Diplomas por capacitación e incentivos
100	Jugos (frutaris)
300	Refrigerios
100	Impresiones afiches, crípticos
9	Tortas

**Tabla 7:** Recursos para la propuesta

Cantidad	descripción	Costo	Total
1	Portal de bitácora	\$7	\$7
1	Buzón de sugerencias	\$10	\$10
12	Reconocimientos para el mejor empleado del mes	\$0.00	\$0.00
100	Globos	\$0.25	\$25
100	Diplomas por capacitación e incentivos	\$5	\$500
100	Jugos (frutaris)	\$0.25	\$25
300	Refrigerios	\$2	\$600
100	Impresiones afiches, crípticos	\$4	\$400
9	Tortas	\$25	\$225

**Tabla 8:** Cronograma de actividades

Actividades	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Reconocimiento al mejor empleado del mes	[Green bar]											
Integración del personal en actividades						[Green bar]						[Green bar]
Manual corporativo												[Green bar]
Buzón de sugerencias	[Green bar]											
Incentivar la excelencia en el área comercial, basados en la aplicación de valores de cada una de las empresas		[Green bar]		[Green bar]		[Green bar]		[Green bar]		[Green bar]		[Green bar]



Realizar encuentros o reuniones entre el personal de diferentes áreas para incentivar la integración y buenas costumbres en las empresas de fumigación.

Programa de capacitación

Difundir los valores, costumbres y tradiciones en los colaboradores de estas empresas de fumigación.



## CONCLUSIONES

El proyecto de investigación Análisis del liderazgo gerencial y su influencia en el desempeño de los colaboradores de una empresa de fumigación, tiene como objetivo principal, determinar la relación entre estas dos variables, es decir conocer realmente como influye el liderazgo gerencial en el desempeño laboral.

Este proyecto 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 esta 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 proyecto investigativo.

La propuesta realizada se compone de varias actividades con el fin de obtener mejoría en el desempeño laboral y la productividad de la empresa, el propósito de estas actividades es alcanzar los objetivos planteados, en el caso que no se alcancen los objetivos se debe complementar la propuesta con nuevas actividades que permita incrementar el desempeño laboral.

## RECOMENDACIONES

Tomar como referencia este trabajo de titulación para próximas investigaciones en cuanto al análisis del estilo de liderazgo gerencial y desempeño laboral en las diferentes áreas, y así poder seguir ajustando los instrumentos de medición.

Proponer y establecer el plan de reconocimientos al mejor empleado del mes, como parte de la política interna de las empresas, el mismo que deberá ser actualizado mes a mes; con la implementación de este plan se mantiene al trabajador motivado, además se deberán planificar actividades para mejorar la comunicación de los trabajadores y de esta manera obtener una mejor relación y compañerismo entre ellos.

Es necesario que las empresas tengan un programa de contratación y selección de personal, de forma técnica y no de forma empírica, con el objetivo principal de contratar al mejor candidato, también la empresa deberá realizar evaluaciones trimestrales o semestrales a sus colaboradores sobre su desempeño laboral, a fin de conocer cuál ha sido el impacto que ha generado estas dos variables y determinar que se podría mejorar en estas empresas de fumigación.

Es importante que los gerentes de estas empresas planifiquen y organicen programas de capacitaciones y seminarios presenciales o virtuales a sus colaboradores, a fin de que incrementen sus conocimientos en lo técnico y en lo relacionado a las relaciones interpersonales como personas y compañeros de la empresa. También es importante que los gerentes otorguen facilidades en los horarios a sus colaboradores para que puedan optar por continuar o iniciar estudios superiores de tercer o cuarto nivel, por su puesto este programa de facilidades a los colaboradores deberá estar organizado y planificado por el departamento de talento humano.

## 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/article/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 en el*: <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/3752/13/Los-Estilos-de-Liderazgo-en-Empresarias-ecuatorianas-y-su-influencia-en-el-desempeño-de-sus-colaboradores.pdf>
- 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-UCF-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](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-Pazmiño-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*. Obtenido de El uso de los métodos deductivo e inductivo para aumentar la eficiencia del procesamiento de adquisición de evidencias digitales: <http://www.scielo.org.co/pdf/cuco/v18n46/0123-1472-cuco-18-46-00056.pdf>
- Código de trabajo. (26 de septiembre de 2012). *Código del Trabajo*. Obtenido de Código del Trabajo: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/Codigo-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](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](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](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://economiat.com/liderazgo/>
- Flores,.. A. (septiembre de 2015). *Universidad Autonoma del Estado de Mexico*. Obtenido de poblacion y muestra: <http://ri.uaemex.mx/oca/view/20.500.11799/35134/1/secme-21544.pdf>
- 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/>
- 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://fumiplatec-fumigaciones.negocio.site/>

- Fumitec S.A. (10 de Julio de 2020). *Fumitec lider en control de plagas*. Obtenido de Fumiteclider 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>
- Gonzáles, 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](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/Metodos PlanRegionalSandra.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](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: [file:///C:/Users/LATITUDE/Downloads/2018-Roque-y-Arriaga-\(liderazgo\).pdf](file:///C:/Users/LATITUDE/Downloads/2018-Roque-y-Arriaga-(liderazgo).pdf)
- Luengas, C. G. (28 de noviembre de 2016). *La influencia de un líder en el desempeño laboral*. Obtenido de la influencia de un líder en el desempeño laboral: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/15977/Pe-Luengas-Carlos-German2016.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](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 del 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:  
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23099/Medrano-Noya-Jhelyn-Nohely.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- 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:  
<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/13630/Tesis-Pacheco-Alvarez.pdf?sequence=1>
- 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: <https://www.redalyc.org/journal/339/33953499001/>
- 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: <http://repositorio.ups.edu.pe/bitstream/handle/UPS/52/Tesis-Estilo-de-Liderazgo-y-Comportamiento-Organizacional.pdf>
- 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: [https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8024/Posadas-Gonzales Diana.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8024/Posadas-Gonzales%20Diana.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- 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:  
<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/888/Tesis.%20Ruiz%20Chumpitaz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 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](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\\_tipan-Luis\\_Final.pdf](http://tambara.org/wp-content/uploads/2019/12/7.estilos_liderazgo_tipan-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/10644/6177/1/T2605-MDTH-Arevalo-La%20influencia.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:  
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31695/1/Tesis-Final-Emilio-Freire-signed-81-9-signed.pdf>
- 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 del liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los docentes de instituciones educativas particulares de la UGEL 02 – lima 2021:  
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/e03b29db-fe44-4ae1-8695-64626023092c/content>
- 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

**Figura 34**

### Autorización aplicación de cuestionario



*Nota.* Tomada de (Gmail)

**Figura 35**

### Formulario

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	Democrático	Si	Algunas veces	Democrático	Nunca	Siempre	Nunca	Nunca	Algunas veces	Con frecuencia	Algunas veces	Nunca	Nunca	Nunca
2	Autocrático	Algunas veces	Si	Lento	Nunca	Siempre	Nunca	Nunca	Algunas veces	Con frecuencia	Algunas veces	Nunca	Nunca	Nunca
3	Democrático	Algunas veces	Algunas veces	Lento	Nunca	Siempre	Nunca	Nunca	Algunas veces	Con frecuencia	Algunas veces	Nunca	Nunca	Nunca
4	Algunas veces	Si	Algunas veces	Lento	Nunca	Siempre	Nunca	Nunca	Algunas veces	Con frecuencia	Algunas veces	Nunca	Nunca	Nunca
5	Algunas veces	Si	Algunas veces	Lento	Nunca	Siempre	Nunca	Nunca	Algunas veces	Con frecuencia	Algunas veces	Nunca	Nunca	Nunca
6	Algunas veces	Si	Algunas veces	Lento	Nunca	Siempre	Nunca	Nunca	Algunas veces	Con frecuencia	Algunas veces	Nunca	Nunca	Nunca
7	Algunas veces	Si	Algunas veces	Lento	Nunca	Siempre	Nunca	Nunca	Algunas veces	Con frecuencia	Algunas veces	Nunca	Nunca	Nunca
8	Algunas veces	Si	Algunas veces	Lento	Nunca	Siempre	Nunca	Nunca	Algunas veces	Con frecuencia	Algunas veces	Nunca	Nunca	Nunca
9	Algunas veces	Si	Algunas veces	Lento	Nunca	Siempre	Nunca	Nunca	Algunas veces	Con frecuencia	Algunas veces	Nunca	Nunca	Nunca
10	Algunas veces	Si	Algunas veces	Lento	Nunca	Siempre	Nunca	Nunca	Algunas veces	Con frecuencia	Algunas veces	Nunca	Nunca	Nunca
11	Algunas veces	Si	Algunas veces	Lento	Nunca	Siempre	Nunca	Nunca	Algunas veces	Con frecuencia	Algunas veces	Nunca	Nunca	Nunca
12	Algunas veces	Si	Algunas veces	Lento	Nunca	Siempre	Nunca	Nunca	Algunas veces	Con frecuencia	Algunas veces	Nunca	Nunca	Nunca
13	Algunas veces	Si	Algunas veces	Lento	Nunca	Siempre	Nunca	Nunca	Algunas veces	Con frecuencia	Algunas veces	Nunca	Nunca	Nunca
14	Algunas veces	Si	Algunas veces	Lento	Nunca	Siempre	Nunca	Nunca	Algunas veces	Con frecuencia	Algunas veces	Nunca	Nunca	Nunca
15	Algunas veces	Si	Algunas veces	Lento	Nunca	Siempre	Nunca	Nunca	Algunas veces	Con frecuencia	Algunas veces	Nunca	Nunca	Nunca
16	Algunas veces	Si	Algunas veces	Lento	Nunca	Siempre	Nunca	Nunca	Algunas veces	Con frecuencia	Algunas veces	Nunca	Nunca	Nunca
17	Algunas veces	Si	Algunas veces	Lento	Nunca	Siempre	Nunca	Nunca	Algunas veces	Con frecuencia	Algunas veces	Nunca	Nunca	Nunca
18	Algunas veces	Si	Algunas veces	Lento	Nunca	Siempre	Nunca	Nunca	Algunas veces	Con frecuencia	Algunas veces	Nunca	Nunca	Nunca
19	Algunas veces	Si	Algunas veces	Lento	Nunca	Siempre	Nunca	Nunca	Algunas veces	Con frecuencia	Algunas veces	Nunca	Nunca	Nunca
20	Algunas veces	Si	Algunas veces	Lento	Nunca	Siempre	Nunca	Nunca	Algunas veces	Con frecuencia	Algunas veces	Nunca	Nunca	Nunca
21	Algunas veces	Si	Algunas veces	Lento	Nunca	Siempre	Nunca	Nunca	Algunas veces	Con frecuencia	Algunas veces	Nunca	Nunca	Nunca
22	Algunas veces	Si	Algunas veces	Lento	Nunca	Siempre	Nunca	Nunca	Algunas veces	Con frecuencia	Algunas veces	Nunca	Nunca	Nunca
23	Algunas veces	Si	Algunas veces	Lento	Nunca	Siempre	Nunca	Nunca	Algunas veces	Con frecuencia	Algunas veces	Nunca	Nunca	Nunca
24	Algunas veces	Si	Algunas veces	Lento	Nunca	Siempre	Nunca	Nunca	Algunas veces	Con frecuencia	Algunas veces	Nunca	Nunca	Nunca
25	Algunas veces	Si	Algunas veces	Lento	Nunca	Siempre	Nunca	Nunca	Algunas veces	Con frecuencia	Algunas veces	Nunca	Nunca	Nunca

*Nota.* Tomada de (Google Forms; 2023)



Presidencia  
de la República  
del Ecuador



Plan Nacional  
de Ciencia, Tecnología,  
Innovación y Saberes



SENESCYT  
Secretaría Nacional de Educación Superior,  
Ciencia, Tecnología e Innovación

## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Carrasco Cabrera Roberto Isaías, con C.C: # 0923939813 autor del trabajo de titulación: *Análisis del liderazgo gerencial y su influencia en el desempeño de los colaboradores de una empresa de fumigación*, previo a la obtención del grado de **MAGISTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 27 de julio del 2023

f. 

Nombre: Carrasco Cabrera Roberto Isaías

C.C: 0923939813



## REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

### FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	<i>Análisis del liderazgo gerencial y su influencia en el desempeño de los colaboradores de una empresa de fumigación.</i>		
AUTOR(ES):	Carrasco Cabrera Roberto Isaías		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES):	Vega Chica Mayra Liuviana		
INSTITUCION:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD/FACULTAD:	Sistema de Posgrado		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	Maestría en Gestión del Talento Humano		
GRADO OBTENIDO:	Magister en Gestión del Talento Humano		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	27 de julio del 20	No. DE PAGINAS:	84
AREAS TEMATICAS:	Liderazgo		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Liderazgo, Desempeño Laboral, Clima Organizacional, Comunicación, Transformacional, Democrático.		
RESUMEN:	<p>El objetivo general del presente proyecto es analizar cuál es el tipo de liderazgo gerencial y cómo influye en el desempeño de los colaboradores de una empresa de fumigación. El presente proyecto fue de enfoque mixto por lo que fue necesario utilizar el método cuantitativo y cualitativo y alcance correlacional, mediante esta investigación se pudo determinar la relación entre liderazgo y desempeño laboral estadísticamente a través del método de coeficiente de Spearman. Se realizaron encuestas a los trabajadores fijos y no eventuales las empresas de fumigación con varias dimensiones, aplicado a una muestra de 43 personas midiendo las dos variables principales estilo de liderazgo y desempeño laboral. Se concluye que existe una relación entre estilo de liderazgo y desempeño laboral, por tal motivo se propuso varias ideas para que exista una mejoría en el desempeño laboral, ya que existen propuestas de comunicación y reconocimientos al mejor empleado del mes, un manual Corporativo. Que se plantee un programa de contratación con el objetivo que no se lo realice de forma empírica.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	<b>Teléfono:</b> +593-4- 2555777	E-mail: roberto.carrasco01@cu.ucsg.edu.ec	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	<b>Nombre:</b> Bustos Goya, Zoila Rosa		
	<b>Teléfono:</b> +593 99 241 0481		
	<b>E-mail:</b> zoila.bustos@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACION:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			