



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SUBSISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**TEMA:**

Influencia del liderazgo en la satisfacción laboral de los empleados en una empresa de especialidades médicas en la ciudad de Babahoyo, Ecuador.

**AUTORA:**

Jácome Apráez, Tanya Carolina

**Previo a la obtención del Grado Académico:  
Magíster en Administración de Empresas**

**Guayaquil, Ecuador  
2025**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SUBSISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por la **Abg. Jácome Apráez, Tanya Carolina**, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de **Magíster en Administración de empresas**.

**REVISORA**

\_\_\_\_\_  
Ing. Zerda Barreno, Elsie Ruth Ph.D.

**DIRECTORA DEL PROGRAMA**

\_\_\_\_\_  
Econ. María del Carmen Lapo Maza, Ph.D.

**Guayaquil, a los seis días del mes de febrero del año 2025**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SUBSISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Yo, **Jácome Apréez, Tanya Carolina**

**DECLARO QUE:**

El trabajo **Influencia del liderazgo en la satisfacción laboral de los empleados en una empresa de especialidades médicas en la ciudad de Babahoyo, Ecuador**, previa a la obtención del **Grado Académico de Magíster en Administración de Empresas**, 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 proyecto de investigación del Grado Académico en mención.

**Guayaquil, a los seis días del mes de febrero del año 2025**

**EL AUTOR**

---

**Jácome Apréez, Tanya Carolina**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SUBSISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

## **AUTORIZACIÓN**

**Yo, Jácome Apráez, Tanya Carolina**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **Trabajo de titulación para Magíster en Administración de empresas** titulado: **Influencia del liderazgo en la satisfacción laboral de los empleados en una empresa de especialidades médicas en la ciudad de Babahoyo, Ecuador.**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los seis días del mes de febrero del año 2025**

**LA AUTORA:**

**Jácome Apráez, Tanya Carolina**

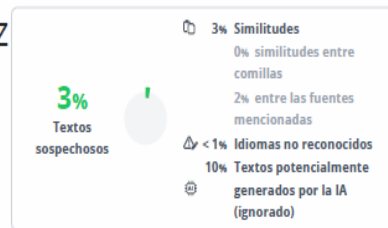


UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SUBSISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

REPORTE COMPILATIO

 CERTIFICADO DE ANÁLISIS  
magister

2024 MAE Trabajo final Jácome Apraez  
- 23 Octubre 2024 (1)



|   |   |                              |
|---|---|------------------------------|
| Nombre del documento: 2024 MAE Trabajo final Jácome Apraez - 23 Octubre 2024 (1).docx | Depositante: María del Carmen Lapo Maza | Número de palabras: 6773     |
| ID del documento: 1c8828821466ddf66485cecec4dae33533cc6719                            | Fecha de depósito: 30/10/2024           | Número de caracteres: 44.655 |
| Tamaño del documento original: 3.33 MB  | Tipo de carga: interface                |                              |
| Autores: []   | fecha de fin de análisis: 18/11/2024    |                              |

Ubicación de las similitudes en el documento:



## AGRADECIMIENTO

Quiero dedicar un especial agradecimiento a mis hijos, quienes han sido mi mayor fuente de inspiración y motivación a lo largo de este viaje académico. Su amor incondicional, paciencia y apoyo han sido fundamentales en cada paso que he dado. Gracias por entender mis ausencias y por ser mi razón para seguir adelante. Este logro es tanto mío como suyo, y espero que siempre recuerden que, con esfuerzo y dedicación, los sueños se pueden alcanzar. Los amo profundamente

A handwritten signature in blue ink that reads "Tanya Jacome Aprioz". The signature is written in a cursive style with a horizontal line above the first name.

**JACOME APRAEZ TANYA CAROLINA**

## DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada con todo mi amor a mi madre, quien siempre ha sido mi guía y apoyo incondicional. A mis hijos, que son mi mayor alegría y motivación, gracias por su comprensión y amor. Y, especialmente, a mí misma, por haber creído en mis capacidades y por haberme esforzado en cada paso de este camino. Este logro es un reflejo de la fe que tengo en mí y en mis sueños.

A handwritten signature in blue ink that reads "Tanya Jacome Apraez". The signature is written in a cursive style with a horizontal line above the first few letters.

**TANYA CAROLINA JACOME APRAEZ**

## ÍNDICE

|   |    |
|---|----|
| Introducción .....  | 1  |
| Estado del arte .....   | 3  |
| Liderazgo .....   | 3  |
| Satisfacción laboral.....   | 5  |
| Motivación del estudio .....  | 6  |
| Objetivo central de la investigación .....  | 7  |
| Método .....  | 7  |
| Resultados .....  | 12 |
| Resultados de las entrevistas .....   | 12 |
| Percepciones, experiencias y expectativas relacionadas con el liderazgo.....  | 18 |
| Propuesta de las estrategias de liderazgo eficiente que se pueden aplicar para la optimización de la empresa en investigación. .... | 20 |
| Conclusiones .....  | 23 |
| Referencias.....  | 26 |
| Apéndice A- Entrevista a profundidad .....  | 28 |



## Introducción

En la actualidad, el tema del liderazgo y su impacto en la satisfacción laboral es objeto de análisis y estudio a nivel mundial. En base a lo que señala la OIT (Organización Internacional del trabajo) se determina que cuando un manejo eficiente y un inspirador liderazgo puede aumentar hasta en un 20% la productividad de trabajadores. Tal fenómeno es analizado no solamente por como incide la eficacia de operatividad, sino por la capacidad que hay para optimizar la motivación y el bienestar de todo el personal en las variadas culturas e industrias (OMS/OIT, 2024).

En Latinoamérica, esta situación evidencia diferentes características. La comisión financiera enfocada en América latina y en el Caribe (CEPAL) señala que, si bien ciertos países han desarrollado prácticas de liderazgo eficientes, aún existe un porcentaje importante de empleados que no se encuentran totalmente satisfechos con las funciones de sus líderes. Dicho dato es importante dado a que la satisfacción se encuentra asociada directamente a la producción y retención del talento en las corporaciones (CEPAL, 2020).

En Ecuador, la realidad no es distinta a las tendencias vigentes. De acuerdo al Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), alrededor del 50% de los trabajadores en el ámbito de especialidades de medicina indican en los niveles de satisfacción laboral que requieren de mejoras lo cual se puede realizar con un eficiente liderazgo. Dicha cifra denota lo crucial de estudiar y crear óptimas prácticas de liderazgo para que estas se puedan implementar sobre todo en Ecuador, más que todo en las áreas críticas de la salud (INEC, 2023).

En base a este contexto se desarrolla la investigación que se efectúa en una corporación dedicada a las especialidades de medicina de Babahoyo, Ecuador. Su objetivo general se rige en evaluar la forma en como el liderazgo influye en la satisfacción laboral de los trabajadores. Mediante tal estudio se pretende entender la forma en cómo distintos estilos y prácticas de liderazgo repercuten

en la eficacia y el bienestar de los empleados en el contexto médico. Para que este objetivo sea conseguido, el primer paso de la investigación se basa en evaluar y resumir la literatura que hay acerca de los sistemas de liderazgo y la repercusión que hay en la satisfacción laboral. El análisis posibilita determinar un marco teórico amplio que va a ser usado para entender las actuales fluctuaciones y reconocer las prácticas que potencialmente serán eficientes en el contexto específico de la ciudad de Babahoyo.

Además de aquello, se realizan entrevistas a líderes ahondando en sus vivencias y a empleados de la empresa para percibir sus experiencias y expectativas relacionadas a la satisfacción laboral y al liderazgo. Este enfoque de tipo cualitativo es primordial para identificar esquemas, modelos y pormenores que no se pueden reconocer a través de mecanismos cuantitativos, permitiendo un entendimiento más profundo acerca de la cotidianeidad y la percepción de los empleados a sus jefes.

De igual forma la investigación incorpora el plantear métodos de liderazgo eficaces, que estén regidos en descubrimientos teóricos y en entrevistas. La finalidad es crear intervenciones que se puedan aplicar rápidamente y que a su vez sean prácticas, esto con el propósito que la producción y satisfacción laboral sean mejoradas.

Para concluir, el estudio en la ciudad de Babahoyo se expone como un caso de estudio importante, mismo que puede ser usado como modelo de semejantes iniciativas en otros lugares tanto de Ecuador como de Latinoamérica. A medida que se identifiquen las prácticas de liderazgo que optimicen la satisfacción laboral, la investigación proporciona componentes importantes que se pueden implementar en algunos aspectos organizacionales, aportando a formar eficientes líderes y conscientes de su repercusión en el entorno laboral.

## **Estado del arte**

### **Liderazgo**

En el contexto empresarial actual, el liderazgo es reconocido como un factor clave para el éxito de cualquier organización. La función de los líderes no solo se basa en tomar decisiones y manejar recursos de la empresa, también incide en el ambiente laboral y en la cultura organizacional (Vidal y Ulloa, 2020). El líder que sabe correctamente sus funciones tiene la capacidad de incentivar, motivar y dirigir a los trabajadores a que todos cumplan los propósitos organizacionales, paralelamente se fomenta un entorno que valora la aportación individual e incita al desenvolvimiento profesional (Mendoza y Tejada, 2020).

Entre la satisfacción laboral y el liderazgo de los trabajadores su relación es crítica. Los trabajadores que perciben a los líderes como justos, competentes y apoyadores usualmente evidencian altos niveles de satisfacción laboral. Dicho reporte no solo optimiza el entorno laboral, sino que así mismo impulsa la producción y las tasas de rotación se disminuyen.

Los líderes con eficaces funciones entienden que sus labores van más allá del hecho de supervisar, estos deben de involucrarse de forma activa en que su equipo trabaje de forma eficiente y de preocuparse genuinamente por el bienestar de sus empleados (Niño, 2021).

En una institución, el tipo de liderazgo incorporado puede tener una repercusión grande en la forma en como los trabajadores perciben sus labores y cuál es su espacio y funciones en la empresa.

Estilos de liderazgo como el transformacional, donde el líder trabaja con los empleados para identificar cambios necesarios, crear una visión compartida del futuro y ejecutar el cambio en conjunto con el compromiso del grupo, han demostrado ser particularmente efectivos en mejorar la satisfacción laboral. Este tipo de liderazgo no solo se enfoca en el cumplimiento de tareas, sino

también en motivar a los empleados a superar sus expectativas y crecer profesionalmente (Contreras et al., 2020)

Por otra parte, el liderazgo de forma transaccional que está regido en un método de recompensas y de castigos para manejar a los trabajadores, no puede ser tan eficiente para crear una elevada satisfacción laboral por un plazo largo. Si bien este estilo es efectivo en contextos que necesitan de rápidos resultados, puede no aportar grandemente a crear un vínculo robusto y positivo entre el líder y los miembros del equipo, lo que, con el tiempo puede perjudicar al rendimiento de la empresa en general (Contreras et al., 2020).

Adicional a ello, en un ambiente empresarial, es fundamental que los líderes incentiven a la comunicación honesta y abierta. Tal práctica no solamente va a ayudar a que se aclaren las expectativas y reducir los malentendidos, sino que así mismo refuerza el respeto y la confianza. Un líder que valora las opiniones y escucha las preocupaciones de sus trabajadores potencia y crea un ambiente laboral más satisfactorio y colaborador. La comunicación con transparencia posibilita que los trabajadores sientan que son parte integral de la empresa y eso incentiva a aportar a los objetivos en común de la corporación (Bracamonte y Gonzalez-Argote, 2022).

Concluyentemente, el liderazgo en una corporación tiene que verse como un permanente dinamismo que necesita de aprendizaje y adaptación continua. Los líderes que están comprometidos con su desarrollo propio y el de sus trabajadores pueden generar una cultura de permanente mejora lo cual beneficia ya sea a los clientes como a la empresa. En ese aspecto, un liderazgo efectivo no solo mejora la satisfacción laboral sino que también se convierte en un catalizador para el crecimiento sostenido de la empresa (Guerrero et al., 2022).

## **Satisfacción laboral**

La satisfacción laboral de los empleados en una empresa es un indicador crítico del ambiente organizacional y del bienestar general del personal.

Se refleja en el nivel en el cual las personas disfrutan de sus roles laborales, sus funciones, la interrelación y la interacción con sus supervisores, así también como la percepción de la igualdad y el valor que destacan de sus labores. En el momento que los trabajadores se encuentran más satisfechos, tienen tendencia a evidenciar más compromiso, menos absentismo y más disposición para no solo enfocarse en las responsabilidades básicas. La mencionada satisfacción no solo va a beneficiar al individuo en lo que concierne al bienestar profesional y emocional, sino que también promueve a la productividad y la eficacia funcional de toda la empresa (Torres y Alvarado, 2023).

Aspectos como la justa remuneración, las oportunidades del crecimiento profesional y personal, el reconocer los logros y un entorno laboral saludable y seguro son fundamentales para que la satisfacción laboral se fomente. A más de ello, la comunicación transparente y la intervención de los trabajadores en la parte decisiva del entorno laboral también tiene un rol importante. Un trabajador que sabe que su voz es escuchada y puede aportar a la misión de la corporación es más posible que encuentre la satisfacción laboral y esté comprometido con sus funciones. Es por tal, que las corporaciones que intervienen en programas de crecimiento profesional y que generan una cultura de apoyo e inclusión, usualmente mantienen reportes altos de niveles de satisfacción laboral (Ángel et al., 2021).

Por otra parte, la gestión del desenvolvimiento es otro elemento importante que incide de forma directa en la satisfacción laboral. Los métodos de evaluación constructivos y justos posibilitan a que los trabajadores comprendan eficazmente las expectativas, perciben retroalimentación regular acerca de su rendimiento y sientan que sus labores son valoradas a través de contribuciones.

Cuando los trabajadores notan que su trabajo tiene reconocimiento y que hay reales oportunidades de crecimiento que se basan en motivación, mérito, la satisfacción general se incrementa. Las corporaciones que tienen implementadas activas prácticas de gestión en el desenvolvimiento eficiente de operaciones usualmente notan una mejoría en cuanto a la retención y en la moral de su equipo de trabajo

En resumen, la satisfacción laboral tiene varias facetas y para ello se necesita de una perspectiva holística que se enfoque en ser cultivada de manera eficiente. Las empresas que consiguen esta balanza alcanzan la lealtad de sus trabajadores, existen menos conflictos y se le otorga una correcta reputación a nivel organizacional. Cuando se invierten en elementos que aporten a la satisfacción laboral, las corporaciones no solo van a optimizar la calidad de vida de sus trabajadores sino que señalan sólidas bases para que las empresas tengan éxito por un tiempo extenso

### **Motivación del estudio**

Las motivaciones que están detrás de la investigación acerca de cómo incide el liderazgo en la satisfacción laboral en una organización de especialidades médicas en la ciudad de Babahoyo, Ecuador, nace en base a la necesidad de entender la forma en que el liderazgo incide en el bienestar y en la eficacia de los trabajadores en el área de la salud. Lo cual se ha evidenciado mediante las tendencias actuales a nivel mundial y regional mismas que se destacan por darle la relevancia al liderazgo eficiente para la correcta operatividad y la moral del talento humano de una empresa, esta investigación pretende que se llene un vacío en la literatura actual al brindar datos puntuales acerca de la repercusión que tiene el liderazgo laboral en la medicina. Al evaluar los tipos de liderazgo y la repercusión de los mismos, efectuar entrevistas para que el liderazgo sea percibido y crear tácticas de liderazgo en base a anteriores resultados, la investigación no solamente busca que se mejore cómo se maneja

el liderazgo en la organización sino que pretende proporcionar un modelo que se pueda replicar y aplicar a otras empresas con semejantes contextos, basado en la percepción de un ambiente laboral satisfactorio y productivo para los empleados en el área de salud.

### **Objetivo central de la investigación**

El objetivo central de la investigación es evaluar la incidencia que tiene el liderazgo dentro de la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa de especialidades médicas ubicada en la ciudad de Babahoyo, Ecuador. Este estudio se lleva a cabo en un contexto donde la gestión del liderazgo y la calidad de la experiencia laboral son reconocidas como factores clave para la eficiencia y el éxito en el sector salud, un área particularmente sensible dada su directa repercusión en el bienestar humano. Al enfocarse en una empresa específica dentro de este sector, la investigación pretende desentrañar cómo las diversas prácticas de liderazgo impactan en el ánimo y la productividad de los empleados, proponiendo, a partir de los hallazgos, estrategias efectivas que mejoren el clima laboral y, por ende, la calidad del servicio ofrecido a los pacientes.

### **Método**

La investigación efectuada en la corporación de especialidades de medicina de Babahoyo, Ecuador, incorpora un enfoque cualitativo junto con un diseño analítico y descriptivo, enfocado en la profundidad y en la complejidad de la percepción en lo que concierne al liderazgo y su incidencia en la satisfacción laboral. Dicho enfoque posibilita que se explore de manera detallada las experiencias, emociones y opiniones de los participantes, proporcionando un entendimiento amplio y matizado sobre las dinámicas subyacentes entre lo que es el liderazgo y la satisfacción laboral en el ámbito específico de una empresa enfocada en la medicina.

El enfoque de tipo cualitativo en el estudio está enfocado en entender fenómenos de acuerdo a la perspectiva de los participantes, ahondando en sus percepciones, en las actitudes, conductas y vivencias. Este mecanismo va a priorizar la calidad y los datos acerca de la cantidad, usando métodos como grupos focales, entrevistas y observaciones para conseguir componentes al detalle. Distinto a los enfoques cuantitativos, que cuantifican los datos y generalizan resultados mediante las estadísticas, el enfoque de tipo cualitativo se profundiza en las complejidades específicas de cada situación para crear un entendimiento más matizado y total de los temas en estudio.

El modelo descriptivo en el estudio está enfocado en visualizar, en describir y en que se documente componentes de un fenómeno o de una situación tal y como sucede de forma orgánica, sin previamente una manipulación como experimento. Dicho diseño pretende brindar una imagen apropiada de las propiedades, conductas o existentes condiciones en el contexto evaluado.

Se utilizan métodos como son las encuestas, entrevistas y visualizaciones para recolectar datos que permitan que se reconozcan ya sea patrones como también tendencia. El principal objetivo de este diseño descriptivo es el de proporcionar un perfil con propiedades específicas acerca de los elementos de investigación, lo cual va a facilitar un entendimiento puntual y actual de la realidad sin la necesidad de intervenir en esta.

Por otro lado, el diseño analítico, profundiza en la descripción al querer profundizar y comprender las relaciones que hay en las variables puntualizadas. Este enfoque incorpora la evaluación e interpretación de los datos para poder identificar cuáles son las causas y las repercusiones junto a las conexiones que existen. A través de métodos tales como la evaluación de contenido, el análisis temático y la codificación de los datos de tipo cualitativo, el modelo analítico pretende ahondar en el “cómo” y en el “por qué” pasan ciertos sucesos y a la vez proporcionando componentes más reales y específicos.



Fusionando estos dos diseños, tanto el analítico como el descriptivo, un estudio no solo puede demostrar cuál es la realidad de un fenómeno, sino que así mismo hallar las fluctuaciones que lo representan, brindando un integral entendimiento y que el mismo se encuentre fundamentado.

Para la recopilación de datos, se usa el mecanismo de entrevistas a profundidad, un recurso fuerte en el estudio cualitativo, lo cual va a facilitar que exista más entendimiento del punto de vista de las personas que se han entrevistado, las mismas que se han diseñado con un enfoque semi-estructurado, permitiendo de esta forma una flexibilidad en las respuestas y en la posibilidad de profundizar en temas puntuales que nacen en el diálogo.

Este modelo, asegura que se recopile la información importante, lo cual mantiene al mismo tiempo una estructura que ayude a regir la discusión a los asuntos de interés de la investigación.

Los participantes en esta investigación son tres gerentes claves de la empresa, mismos que se han seleccionado por el conocimiento directo y la experiencia en la aplicación de prácticas de liderazgo en la corporación. Los mencionados gerentes tienen posiciones de responsabilidad elevada y mantienen una incidencia importante en la cultura empresarial y en la gestión de los empleados. Su inclusión en el estudio es vital, ya que proporcionan perspectivas de liderazgo de alto nivel y su impacto en la satisfacción de los empleados bajo su supervisión.

**Tabla 1.***Participantes*

| Participante   | Cargo                       | Formación académica               | Experiencia                        |
|----------------|-----------------------------|-----------------------------------|------------------------------------|
| Participante 1 | Gerente General             | MBA en Administración de Empresas | 15 años en gestión empresarial     |
| Participante 2 | Gerente de Recursos Humanos | Licenciatura en Psicología        | 10 años en gestión de personal     |
| Participante 3 | Gerente de Operaciones      | Ingeniería Industrial             | 12 años en operaciones y logística |

Nota: En esta tabla se observan los participantes del estudio. Fuente: Empresa en estudio.

El proceso para recopilar datos se ha efectuado en un entorno manejado profesionalmente en las instalaciones de la organización, lo cual garantiza que exista la confidencialidad y que los participantes se sientan cómodos. Cada una de las entrevistas se han anunciado con antelación para que dure alrededor de una hora. Durante dicho tiempo, se pretende ahondar en los diferentes elementos de liderazgo y en la manera en cómo los mismos son percibidos a nivel moral y en la productividad de sus funciones.

Las entrevistas se graban asegurando el permiso de los participantes para que la precisión de la captura de la información sea precisa y facilite información y el posterior análisis.

Cuando se hayan recolectado, las grabaciones y las entrevistas, se van a transcribir a manera de texto para su análisis. Dicho procedimiento incluye un

análisis detallado de las transcripciones para reconocer temas, patrones y la relación que hay en las respuestas que han proporcionado los gerentes. Usando métodos de análisis de contenido, segmentando las respuestas y sacando los elementos acerca de las prácticas de liderazgo que hay y la eficiencia que se percibe en crear un entorno laboral que motive y sea positivo.

El análisis de datos está enfocado en comprender la forma en la cual las estrategias de liderazgo incorporadas por los gerentes se encuentran acorde a las expectativas y necesidades de los trabajadores y como las mismas inciden en la satisfacción laboral. Partiendo de dicho análisis, se pretende crear un entendimiento más exhaustivo de las dinámicas de liderazgo que hay en la empresa, reconociendo ya sea las fortalezas como las áreas que se deben mejorar.

A forma de conclusión y en base a los resultados y los aspectos generados mediante el análisis, se plantea crear varias estrategias de liderazgo eficientes. Tales estrategias se encuentran diseñadas para afrontar retos que se han identificado en la investigación y en conjunto con esto aprovechar las oportunidades que se tienen que mejorar en lo que respecta al liderazgo. El objetivo se basa en que tales estrategias no solamente mejoren la satisfacción de los trabajadores sino que también se aporte a que se cree un ambiente de labores más dinámico, productivo y respetuoso.

Bajo esta perspectiva, esta investigación cualitativa, analítica y descriptiva, brinda valiosos elementos que se pueden usar para proporcionar y optimizar las prácticas de liderazgo en la institución sobre las especialidades de medicina de la ciudad de Babahoyo.

A través de un enfoque meticuloso y empático, se espera que el estudio contribuya significativamente a la literatura existente sobre liderazgo y satisfacción laboral, y que ofrezca recomendaciones prácticas para la mejora continua en la gestión de recursos humanos dentro del sector médico.

## Resultados

### Resultados de las entrevistas

**Tabla 2.**

*Resultados de la entrevista a profundidad*

| <b>Pregunta</b>   | <b>Participante 1: Gerente General</b>   | <b>Participante 2: Gerente Recursos Humanos</b>   | <b>Participante 3: Gerente de Operaciones</b>  |
|---|--|---|--|
| 1. ¿Cómo describiría su estilo de liderazgo y cómo cree que este influye en la satisfacción laboral de sus empleados? | Mi estilo de liderazgo es transformacional. Creo en inspirar y motivar a mis empleados para alcanzar objetivos comunes. Esto influye positivamente en su satisfacción laboral al hacerlos sentir valorados y parte de un objetivo mayor. | Prefiero un estilo participativo, involucrando a los empleados en la toma de decisiones. Esto aumenta su compromiso y satisfacción, ya que sienten que su opinión cuenta y es valorada. | Utilizo un estilo pragmático, adaptándome a las necesidades del equipo. Este enfoque flexible ayuda a mantener alta la moral y la satisfacción laboral, ya que puedo responder eficazmente a sus necesidades cambiantes. |
| 2. ¿Qué aspectos del liderazgo considera más importantes para el crecimiento profesional?                             | La transparente comunicación y la perspectiva compartida son importantes para el crecimiento profesional.  | El reconocer el esfuerzo y el crecimiento profesional son importantes para el crecimiento profesional.  | La adaptación y el apoyo permanente son fundamentales. Me esfuerzo por   |

mantener un ambiente de trabajo positivo y motivador en su equipo? importantes. Me aseguro de que todos los participantes comprendan la dirección en la que se va y la función que tienen al conseguir tales objetivos. Me componentes claves. Incentivo a mi equipo brindando oportunidades de crecimiento laboral y celebrando los logros que alcanzan. brindar las herramientas que se requieren para que los desafíos sean superados de manera eficaz.

---

3. ¿Puede compartir En el tiempo de desarrollo de un proyecto importante aplicaba la moral a los empleados para que la comunicación abierta se mantenga, así mismo se reconocía cada pequeño paso que los llevaba al éxito. Aquello denotó una notable mejoría en el rendimiento y en entregar resultados. Aplique sesiones de feedback cada mes, mismas que posibilitaron al equipo desarrollar emociones, preocupaciones y recomendaciones para mejorar la satisfacción laboral. En una situación de crisis, adapté mi enfoque para ser más directivo para guiar al equipo a través de la incertidumbre. Esto estabilizó la operación y mantuvo la moral alta.

---

4. En su opinión, ¿Cuáles son los factores principales que aportan a la satisfacción laboral de los trabajadores en esta institución?

La comunicación transparente, las oportunidades de crecimiento laboral, personal y entorno laboral con respeto e inclusividad.

Elementos cruciales que incorporan la igualdad en los tratos y el reconocer los logros y seguridad en el trabajo

La claridad en los roles, el apoyo constante para el desarrollo de habilidades, y un liderazgo que escucha y responde a las necesidades del equipo.

5. ¿Cómo evalúa actualmente la satisfacción laboral de sus empleados y qué métodos utiliza para obtener esta información?

Realizamos encuestas anónimas y sesiones de retroalimentación regular para obtener un entendimiento claro de la moral del equipo.

Uso de entrevistas individuales y grupos focales para la satisfacción laboral sea evaluada, aquello me ha permitido comprender el contexto detrás de todos los datos que se han recolectado

Implemento encuestas y así mismo creo un entorno en la cual los trabajadores tengan la seguridad que se pueden expresar en la reuniones laborales.

6. ¿Cuáles son los retos que durante su labor como líder ha afrontado para mejorar la satisfacción laboral de sus

De los mayores retos que se ha afrontado es el de crear una balanza entre las metas de cada empleado en conjunto con los

Encontrar maneras efectivas de reconocer y recompensar el desempeño sin crear percepciones de favoritismo

La resistencia al cambio es un desafío común. Trabajar para alinear a todos con nuevas políticas o direcciones sin

|               |  |                  |  |
|---------------|--|------------------|--|
| trabajadores? | objetivos organizacionales, más que todo en los lapsos de cambio de estrategias. | sido desafiante. | disminuir la moral ha requerido esfuerzos considerables. |
|---------------|--|------------------|--|

---

|   |  |   |  |
|---|--|---|--|
| 7. ¿De qué forma maneja los conflictos o los desacuerdos en su equipo y cuál es el impacto que considera que tiene la satisfacción laboral? | Se promueve una solución de conflictos en base al dialogo y mediación, elementos que van a ayudar a que se mantenga un entorno laboral armonioso y se incremente la satisfacción general | Se incorporó una perspectiva proactiva interviniendo fácil y tempranamente en la comunicación que hay en las partes involucradas para solucionar conflictos de forma eficiente. | Utilizo técnicas de negociación y fomento la empatía entre los miembros del equipo, lo que ha demostrado ser efectivo en mantener un clima laboral positivo. |
|---|--|---|--|

---

|   |  |  |   |
|---|--|--|---|
| 8. ¿Qué clase de apoyo o de recursos indica que se requieren para reforzar el liderazgo y que al mismo tiempo la satisfacción laboral de la organización se vea mejorada? | Invertir en la permanente formación a líderes, el acceso a coaching ejecutivo y las oportunidades para implementar de industrias semejantes. | Recursos para los programas del crecimiento profesional y en el bienestar emocional para los trabajadores, que a la vez refuerce la capacidad de liderazgo que existe. | Tecnologías que optimicen la comunicación y el gestionar proyectos asi también como el tener acceso a una asesoría sobre el liderazgo y el manejo de cambios. |
|---|--|--|---|

---

9. ¿De qué forma incentiva la comunicación abierta y eficiente entre usted y sus trabajadores y como considera que aquello repercusión en la satisfacción laboral?

Las puertas permanecen abiertas y se realizan constantemente reuniones en las que todos pueden opinar libremente. Aquello genera confianza y satisfacción laboral dado a que los empleados sienten que su voz es escuchada.

Creo un entorno en la cual la retroalimentación es la base de todo. Aquello mejora la comunicación, la satisfacción laboral y la forma en la que el equipo se siente comprometido con la empresa.

Implemento herramientas de comunicación digital y fomento reuniones informales para compartir ideas y preocupaciones, lo cual ha mejorado notablemente la comunicación y satisfacción.

---

10. ¿Qué expectativas tienen sus empleados respecto a su liderazgo y cómo se asegura de cumplir con esas expectativas?

Esperan transparencia, integridad y visión. Me aseguro de ser coherente en mis acciones y comunicaciones, y de compartir regularmente nuestra visión y progresos.

Mis empleados esperan apoyo y reconocimiento. Me esfuerzo por conocer sus necesidades y logros personales, y actúo en consecuencia para apoyar su desarrollo.

Esperan adaptabilidad y apoyo constante. Me mantengo accesible y receptivo a sus necesidades, y ajusto mis métodos según la situación lo requiera.

---



11. ¿Puede describir una situación en la que tuvo que adaptar su estilo de liderazgo para satisfacer las necesidades de su equipo y mejorar su satisfacción laboral?

En el tiempo que se ha aplicado un sistema nuevo de tecnología, se ha tenido que ser más directivo para guiar a los trabajadores mediante la transición y que asegure la incorporación sin inconvenientes.

En base a la moral baja del equipo, incorporé una perspectiva empática y de respaldo, incrementado la interacción individual y que así mismo sus logros sean reconocidos.

En un proyecto con ajustados plazos se incorporó un mecanismo de colaboración, laborando hombro a hombro con los empleados, esto optimizo la satisfacción y la unión del grupo de trabajo.

---

12. En base a sus experiencias en los requerimientos de su equipo, ¿Cuáles son las estrategias que usted plantearía para optimizar la satisfacción laboral de esta organización?

Plantearía incrementar enfoque sobre el crecimiento profesional, aplicar oportunidades sobre liderazgo optimizar comunicación que existe.

Recomendaría el métodos para optimizar el reconocimiento del trabajador, aplicar mecanismos de bienestar integral y crear mejor participación del trabajador en el momento en que se toma una decisión.

Recomendaría invertir en formación de liderazgo para todos los niveles, mejorar las herramientas de gestión del desempeño y fomentar un ambiente de trabajo más flexible y adaptable.

---

Nota: En esta tabla se observan los resultados de las entrevistas a los participantes del estudio. Fuente: Empresa en estudio.

## **Percepciones, experiencias y expectativas relacionadas con el liderazgo**

A partir de las respuestas de los gerentes a las preguntas de la entrevista, aquí se presenta un análisis e interpretación de las percepciones, experiencias y expectativas relacionadas con el liderazgo en la empresa de especialidades médicas estudiada:

### **Análisis General de las Percepciones de Liderazgo**

- Estilos de Liderazgo Diversos:

Gerente General: Prefiere un estilo transformacional, centrándose en inspirar y motivar.

Gerente de Recursos Humanos: usa el enfoque de tipo participativo, lo cual involucra a los trabajadores en las decisiones.

Gerente de Operaciones: incorpora su estilo de acuerdo a las necesidades, evidenciando la flexibilidad que existe dentro de su liderazgo.

Esta diferencia de estilos, evidencia una adaptación y el reconocer diferentes situaciones y de equipos que puedan requerir de diferentes enfoques, lo cual es importante en un entorno dinámico como es el área de la salud.

- Repercusión en la Satisfacción laboral:

Están de acuerdo los tres gerentes en que el liderazgo tiene una directa repercusión en la satisfacción laboral. Tanto el Gerente General como el de RRHH subrayan lo crucial que es la motivación y el reconocer las labores; por otro lado, el Gerente de operaciones está enfocado en adaptar y respaldar directamente las necesidades fluctuantes que existen.

### **Experiencias relevantes del liderazgo**

- Positivas experiencias

Los gerentes han experimentado vivencias en la cual su liderazgo se ha optimizado enfocado en la moral y en la forma en como su equipo rinde, esto mediante estrategias como es el reconocer logros, métodos de feedback e incorporar adaptarse y superar crisis.

- Retos enfrentados:

Los retos incorporan el tener una balanza entre las expectativas individuales junto con los propósitos organizacionales, manejar percepciones que favorezcan a unos solamente y el resistirse a un cambio. Tales retos denotan lo complejo de liderar en el ámbito empresarial, mismo que es dinámico y exigente.

#### Expectativas y análisis de la Satisfacción laboral

- Análisis de la satisfacción:

Los mecanismos de evaluación fluctúan desde lo que son anónimas encuestas hasta personales entrevistas, evidenciando un compromiso con entender profundamente como se sienten los trabajadores profesional y emocionalmente.

- Manejo de inconvenientes

El manejar problemas a través de la comunicación abierta y una directa conversación es una labor permanente entre los gerentes, lo cual señala un enfoque de tipo proactivo enfocado a una solución de desacuerdos que pueden llevar a una coherencia grupal y satisfacción laboral.

#### Recomendaciones en base a los análisis

- Reforzar el liderazgo:

Las recomendaciones incorporan una permanente formación para líderes, programas enfocados en el bienestar de los trabajadores y recursos de gestión optimizado. Aquello señala el requerir de herramientas que mantengan un liderazgo eficiente y una positiva cultura organizacional

- Incentivar la comunicación abierta:

La comunicación eficiente es un asunto recurrente, en esta se destaca su relevancia y la relación que existe entre la satisfacción laboral y el liderazgo. Incentivar la comunicación abierta no solamente va a ayudar a que se aclaren las expectativas sino que se incremente la confianza y el compromiso que hay con los trabajadores.

La evaluación denota un entendimiento claro, enfocado en que un liderazgo eficiente y adaptivo es importante para la satisfacción organizacional en la corporación. Cada uno de los gerentes evidencian un enfoque consciente de lo que cada equipo requiere y a su vez se encuentra en compromiso a mecanismos de liderazgo, mismos que no solo están para afrontar retos sino que incentivan a un entorno laboral motivador y sano. Este enfoque no solamente va a beneficiar a los trabajadores en términos de bienestar y de satisfacción sino que así también optimiza la eficacia y la producción de la institución.

### **Propuesta de las estrategias de liderazgo eficiente que se pueden aplicar para la optimización de la empresa en investigación.**

Se presenta a continuación un planteamiento de estrategias de liderazgo eficientes que se basan en los resultados conseguidos de las entrevistas a gerentes, junto con indicadores cruciales del desempeño (KPIs) que ayudan a calcular y analizar la eficiencia de tales estrategias en la optimización de la satisfacción laboral en la corporación de especialidades de medicina en la ciudad de Babahoyo, Ecuador.

## **Estrategias Propuestas**

### **1. Desarrollo Profesional Continuo**

- **Estrategia:** Implementar programas de capacitación y desarrollo regular para todos los niveles de empleados, con un enfoque en liderazgo transformacional y comunicación efectiva.
- **KPIs:**
  - Número de horas de formación por empleado al año.
  - Porcentaje de empleados que avanzan a roles de mayor responsabilidad.
  - Evaluaciones de satisfacción post-capacitación.

### **2. Mejora en la Comunicación Organizacional**

- **Estrategia:** determinar vías de comunicaciones eficientes y activas, incorporando periódicas reuniones de retroalimentación y a su vez plataformas de digital comunicación.
- **KPIs:**
  - Reuniones frecuentes entre trabajadores y gerencia empleando el feedback
  - Número de aportaciones de empleados en las plataformas aplicadas para la comunicación
  - Niveles de satisfacción en encuestas acerca de la claridad y la eficiencia en la comunicación

### **3. Reconocimiento y Recompensas**

- **Estrategia:** Desarrollar un método de reconocimiento el cual valore los logros personales y los de equipo, incorporando las motivaciones tanto tangibles como las intangibles.

- **KPIs:**
  - Número de reconocimientos entregados mensualmente.
  - Encuestas de satisfacción laboral relativas al reconocimiento.
  - Tasas de retención y la rotación del personal

#### 4. **Promoción del Bienestar y Equilibrio Laboral-Personal**

- **Estrategia:** Aplicar programas de bienestar que incorporen alternativas de trabajo flexible, de respaldo psicológico y de actividades del Team Building.
- **KPIs:**
  - Intervención de métodos de bienestar
  - Análisis de balanza trabajo-vida mediante encuestas de satisfacción
  - Tardanzas y ausentismo

#### 5. **Gestión del Desempeño y Retroalimentación Constructiva**

- **Estrategia:** Desarrollar un sistema de evaluación del desempeño que sea transparente, justo y constructivo, con revisiones regulares y oportunidades claras de mejora.
- **KPIs:**
  - Regularidad de las evaluaciones de desempeño.
  - Satisfacción con el proceso de evaluación según encuestas.
  - Mejoras en el rendimiento post-evaluación.

#### 6. **Liderazgo Participativo y Empoderamiento**

- **Estrategia:** Fomentar un estilo de liderazgo que involucre activamente a los trabajadores en las reuniones de toma de decisiones y resolución de problemas.
- **KPIs:**
  - Número de decisiones tomadas conjuntamente entre gerentes y empleados.
  - Índices de participación en iniciativas de mejora continua.
  - Análisis sobre empoderamiento y la autonomía en las encuestas de satisfacción

### **Implementación y Seguimiento**

Para aplicar tales estrategias, se sugiere determinar un comité de seguimiento conformado por representantes que sean de todos los niveles de la institución. Dicho comité va a ser el encargado de monitorear a los KPIs, ajustar a las estrategias de acuerdo a como se requiera y comunicar los avances a toda la empresa. Adicional a ello, se recomienda efectuar análisis trimestrales para que se revise los avances de las estrategias e incorporarles a los requerimientos cambiantes de la institución y el personal de este. Aquello va a posibilitar a la corporación que se mantenga alineada a los propósitos de optimizar la satisfacción laboral y que el talento clave sea retenido en la empresa sobre todo como es en el área de salud. Tales estrategias KPIs van a ayudar a la corporación a crear un ambiente laboral que sea más dinámico, productivo y respetuoso, que vaya acorde a los requerimientos y el bienestar de los trabajadores, lo cual es crucial para un éxito a largo plazo.

### **Conclusiones**

El estudio en la institución de especialidades de medicina en la ciudad de Babahoyo en Ecuador, ha revelado importantes resultados en lo que respecta a lo que el liderazgo incide en la satisfacción laboral, evidenciado que el tipo de

liderazgo incorporados repercuten en el bienestar y en la eficiencia que tiene el personal. Mediante entrevistas y análisis se evidencia que el liderazgo eficiente no solo va a incrementar la operatividad sino que refuerza el compromiso y la satisfacción en general de los trabajadores. Dicho descubrimiento resalta lo importante de aplicar prácticas de liderazgo que no solo vaya a atender a los requerimientos funcionales sino que motiven a un ambiente laboral motivado y positivo, elemento importante en el área de la salud en la cual el espacio laboral incide de forma directa en lo que el paciente recepta en cuanto a la calidad de servicio.

Los resultados obtenidos evidencian que el incluir una clase de liderazgo acorde a valorizar la comunicación abierta y transparente, el reconocer el crecimiento profesional son elementos que pueden hacer que la dinámica y la satisfacción laboral cambien en los empleados. La percepción de los trabajadores acerca de sus líderes, como competentes, apoyadores y justos aportan en la rotación y en reforzar la lealtad del equipo. Dicho comprendimiento incluye cruciales incidencias no solamente para los jefes de la empresa sino para autoridades nacionales y creadores de normativas en la salud, los mismos que pueden crear normas y programas de desenvolvimiento y crecimiento profesional motivando tales cualidades en los líderes del área.

En resumen, esta investigación plantea que el invertir en la formación y el desarrollar un liderazgo pertinente es apropiado para crear una base sólida y a su vez aumentar los índices de satisfacción laboral. El desarrollar programas que hagan énfasis en lo importante que es el liderazgo en manejar equipos, específicamente en medios en las cuales la presión laboral es elevada tal y como lo es el área de medicina, puede brindar un esquema que se replique a otras empresas en semejantes condiciones. El adaptar dichas prácticas no solo beneficia a los pacientes y empleados sino que incentiva a que el modelo de gestión sea más humano y eficiente, lo cual resalta el rol que tiene el liderazgo en conjunto a un medio laboral óptimo.



El mencionado enfoque expone que el mejorar las tácticas de liderazgo es una estrategia relevante para cualquier plan en busca de mejoramiento en el área de la salud, en la cual los componentes del liderazgo van a trascender a los índices operativos y se reflejan en el completo bienestar de la medicina y quienes se benefician de la misma.

## Referencias

- Ángel, V., Monserrat, R., Jesús, S., & Noemi, M. (2021). Liderazgo y satisfacción laboral del personal de enfermería. *Revista Tesela*, 24(December).
- Bracamonte, L. M., & Gonzalez-Argote, J. (2022). Estilo de liderazgo en jefes de servicios de enfermería y su relación en la satisfacción laboral. *Revista Científica Arbitrada de La Fundación MenteClara*, 7. <https://doi.org/10.32351/rca.v7.265>
- CEPAL. (2020). Educar en la Sociedad de la Información. *Education in the Knowledge Society*, 3(1). <https://doi.org/10.14201/eks.14174>
- Contreras Torres, F., Espinal G., L., Pachón E., A. M., & González R., J. (2020). Burnout, liderazgo y satisfacción laboral en el personal asistencial de un hospital de tercer nivel en Bogotá. *Diversitas*, 9(1). <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2013.0001.05>
- Cuadra Peralta, A., & Veloso Besio, C. (2020). Liderazgo, Clima y Satisfacción Laboral en las Organizaciones. *Universum (Talca)*, 22(2). <https://doi.org/10.4067/s0718-23762007000200004>
- ECUADOR INEC. (2023). INEC Estadísticas Ecuador en cifras. *INEC*. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/institucional/home/>
- Guerrero Bejarano, M. A., Añazco Camacho, K. A., Valdivieso Salas, R. P., & Sánchez Córdova, Ó. W. (2022). Los Estilos de Liderazgo y su efecto en la Satisfacción Laboral. *INNOVA Research Journal*, 3(10). <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n10.2018.908>
- Ileana Johanna Haz Vidal, & Isidro Fierro Ulloa. (2021). Liderazgo y Satisfacción Laboral: Un Análisis de Estudios Previos Leadership and Job Satisfaction: An Analysis of Previous Studies. *Universidad Espiritu Santo*.
- Lara, É., Melgar, J., & Ramos, P. (2023). Liderazgo y satisfacción laboral en los

- mandos medios. Caso: Industria Maquiladora de Ciudad Juárez, Chihuahua, México. *VISIÓN GERENCIAL*, 1(2).  
<https://doi.org/10.53766/vigeren/2023.01.02.05>
- Leyva Quezada, F. M. D. P., & Chunga Medina, J. J. (2022). Leadership capacity and job satisfaction in nurses of the Trujillo network. *SCIÉND*O, 25(1). <https://doi.org/10.17268/sciendo.2022.007>
- Mendoza Quijano, E., & Tejada Muñoz, S. (2020). Estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los enfermeros, Hospital Regional Virgen de Fátima, Perú. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 3(1).  
<https://doi.org/10.25127/rcsh.20203.566>
- NIÑO ABELLA, L. I., & PARRA OSORIO, L. (2021). Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en personal operativo en seguridad privada. Perspectiva psicosocial intralaboral. *Verba Luris*, 42.  
<https://doi.org/10.18041/0121-3474/verbaiuris.42.5661>
- OMS/OIT. (2024). OMS/OIT: Estadísticas OMS y OIT. OMS.  
[https://doi.org/https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_819802/lang--es/index.htm](https://doi.org/https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_819802/lang--es/index.htm)
- Torres Herrera, E., & Alvarado Lagunas, E. (2023). Análisis sistemático de la relación de la satisfacción laboral y liderazgo transformacional. *Innovaciones de Negocios*, 20(39). <https://doi.org/10.29105/revin20.39-414>
- Vidal, I., & Ulloa, I. (2020). Liderazgo y Satisfacción Laboral: Un Análisis de Estudios Previos. *PDG*, 12.

## Apéndices

### **Apéndice A- Entrevista a profundidad**

Entrevista a profundidad con preguntas abiertas diseñadas para explorar percepciones, experiencias y expectativas relacionadas con el liderazgo y la satisfacción laboral, así como para desarrollar una propuesta de estrategias de liderazgo efectivas.

1. ¿Cómo describiría su estilo de liderazgo y cómo cree que este influye en la satisfacción laboral de sus empleados?
2. ¿Qué aspectos del liderazgo considera más importantes para mantener un ambiente de trabajo positivo y motivador en su equipo?
3. ¿Podría compartir alguna experiencia específica donde su estilo de liderazgo haya impactado notablemente en la moral o el rendimiento de su equipo?
4. En su opinión, ¿cuáles son los principales factores que contribuyen a la satisfacción laboral de los empleados en esta empresa?
5. ¿Cómo evalúa actualmente la satisfacción laboral de sus empleados y qué métodos utiliza para obtener esta información?
6. ¿Qué desafíos ha encontrado en su rol como líder al intentar mejorar la satisfacción laboral de sus empleados?
7. ¿Cómo maneja los conflictos o desacuerdos dentro de su equipo y qué impacto cree que tiene su enfoque en la satisfacción laboral?
8. ¿Qué tipo de apoyo o recursos considera necesarios para fortalecer su liderazgo y, a su vez, mejorar la satisfacción laboral en la empresa?
9. ¿Cómo promueve la comunicación abierta y efectiva entre usted y sus empleados, y cómo cree que esto afecta la satisfacción laboral?

10. ¿Qué expectativas tienen sus empleados respecto a su liderazgo y cómo se asegura de cumplir con esas expectativas?
11. ¿Puede describir una situación en la que tuvo que adaptar su estilo de liderazgo para satisfacer las necesidades de su equipo y mejorar su satisfacción laboral?
12. Basado en su experiencia y en las necesidades de su equipo, ¿qué estrategias de liderazgo propondría para mejorar la satisfacción laboral en esta empresa?

Estas preguntas están diseñadas para generar una conversación profunda y significativa sobre las dinámicas de liderazgo en la empresa y para obtener información valiosa que pueda ser utilizada para desarrollar estrategias efectivas de liderazgo que mejoren la satisfacción laboral de los empleados.



**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, Tanya Carolina Jácome Apráez, con C.C: # 1204458416 autora del trabajo de titulación: **Influencia del liderazgo en la satisfacción laboral de los empleados en una empresa de especialidades médicas en la ciudad de Babahoyo, Ecuador** previo a la obtención del grado de **MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS** 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, 06 de febrero del 2025**

*Tanya Jácome Apráez*

f. \_\_\_\_\_

**Jácome Apráez, Tanya Carolina  
C.C: 1204458416**



## REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

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

|  |  |                                   |    |
|--|--|-----------------------------------|----|
| <b>TÍTULO Y SUBTÍTULO:</b>                           | Influencia del liderazgo en la satisfacción laboral de los empleados en una empresa de especialidades médicas en la ciudad de Babahoyo, Ecuador. |                                   |    |
| <b>AUTOR(ES)</b><br>(apellidos/nombres):             | Jácome Apráez Tanya Carolina   |                                   |    |
| <b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b><br>(apellidos/nombres): | Ing. Zerda Barreno, Elsie Ruth Ph.D.   |                                   |    |
| <b>INSTITUCIÓN:</b>                                  | Universidad Católica de Santiago de Guayaquil  |                                   |    |
| <b>UNIDAD/FACULTAD:</b>                              | Sistema de Posgrado  |                                   |    |
| <b>MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:</b>                        | Maestría en Administración de Empresas   |                                   |    |
| <b>GRADO OBTENIDO:</b>                               | Magíster en Administración de Empresas   |                                   |    |
| <b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>                         | 06 de febrero de 2025  | <b>No. DE PÁGINAS:</b>            | 29 |
| <b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>                              | Liderazgo organizacional, Satisfacción laboral, Relación entre liderazgo y satisfacción laboral, sector salud en Ecuador                         |                                   |    |
| <b>PALABRAS CLAVES/<br/>KEYWORDS:</b>                |  |                                   |    |
| <b>RESUMEN/ABSTRACT</b> (150-250 palabras):          |  |                                   |    |
| <b>ADJUNTO PDF:</b>                                  | <input checked="" type="checkbox"/> SI   | <input type="checkbox"/> NO       |    |
| <b>CONTACTO CON<br/>AUTOR/ES:</b>                    | <b>Teléfono:</b> 0969682362  | E-mail: abg.tanyajacome@gmail.com |    |
| <b>CONTACTO CON LA<br/>INSTITUCIÓN:</b>              | <b>Nombre:</b> María del Carmen Lapo Maza  |                                   |    |
|  | <b>Teléfono:</b> +593-4-3804600  |                                   |    |
|  | <b>E-mail:</b> <a href="mailto:maria.lapo@cu.ucsg.edu.ec">maria.lapo@cu.ucsg.edu.ec</a>  |                                   |    |
| <b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>                |  |                                   |    |
| <b>Nº. DE REGISTRO</b> (en base a datos):            |  |                                   |    |
| <b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>                         |  |                                   |    |
| <b>DIRECCIÓN URL</b> (tesis en la web):              |  |                                   |    |