

**LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias
Sociales y Humanidades, Asunción, Paraguay.**

ISSN en línea: 2789-3855, 2025, Volumen VI

Habilidades gerenciales que favorecen la satisfacción laboral en la empresa “Jardines del empalme”

Management skills that promote job satisfaction at the company
“Jardines del Empalme”

Adriana Lisseth Niaupari Quiroz

adriana.niaupari2016@uteq.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0006-0946-0427>

Universidad Técnica Estatal de Quevedo
Quevedo – Ecuador

Adriana Marena Zamora Montenegro

adriana.zamora2015@uteq.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0006-6704-0906>

Universidad Técnica Estatal de Quevedo
Quevedo – Ecuador

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v6i5.4808>

Artículo recibido: 15 de julio de 2025

Aceptado para publicación: 14 de noviembre
de 2025.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.


Redilat
Red de Investigadores
Latinoamericanos

NÚMERO

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v6i5.4808>

Habilidades gerenciales que favorecen la satisfacción laboral en la empresa “Jardines del empalme”

Management skills that promote job satisfaction at the company “Jardines del Empalme”

Adriana Lisseth Niaupari Quiroz

adriana.niaupari2016@uteq.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0006-0946-0427>

Universidad Técnica Estatal de Quevedo

Quevedo – Ecuador

Adriana Marena Zamora Montenegro

adriana.zamora2015@uteq.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0006-6704-0906>

Universidad Técnica Estatal de Quevedo

Quevedo – Ecuador

Artículo recibido: 15 de julio de 2025. Aceptado para publicación: 14 de noviembre de 2025.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen

El desarrollo de habilidades gerenciales es fundamental para la satisfacción laboral, la motivación y el desempeño de los empleados en las empresas. Este estudio tuvo como objetivo general analizar cómo las habilidades gerenciales influyen en la satisfacción laboral en la empresa “Jardines del Empalme”, utilizando métodos teóricos y empíricos, tales como entrevistas al administrador y encuestas a los 8 trabajadores de la organización. Los resultados muestran que la comunicación efectiva, el reconocimiento del esfuerzo, la asignación de responsabilidades según competencias y la apertura al desarrollo profesional son percibidos positivamente por los empleados, generando un impacto favorable en su motivación y bienestar laboral. Se concluye que incluso en empresas pequeñas, las habilidades gerenciales son determinantes para mantener un ambiente laboral positivo, y se recomienda fortalecer el liderazgo participativo y estructurar procesos de reconocimiento y desarrollo profesional para consolidar la satisfacción laboral.


Palabras clave: habilidades gerenciales, satisfacción laboral, liderazgo participativo, administración de empresas

Abstract

The development of managerial skills is fundamental to job satisfaction, motivation, and employee performance in companies. The overall objective of this study was to analyze how managerial skills influence job satisfaction at the company “Jardines del Empalme,” using theoretical and empirical methods, such as interviews with the administrator and surveys of the organization's eight employees. The results show that effective communication, recognition of effort, assignment of responsibilities according to competencies, and openness to professional development are perceived positively by employees, generating a favorable impact on their motivation and job well-being. It is concluded that even in small companies, management skills are crucial for maintaining a positive work environment, and it is recommended to strengthen participatory leadership and structure processes of recognition

and professional development to consolidate job satisfaction.

Keywords: management skills, job satisfaction, participatory leadership, business administration

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicado en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons. 

Cómo citar: Niaupari Quiroz, A. L., & Zamora Montenegro, A. M. (2025). Habilidades gerenciales que favorecen la satisfacción laboral en la empresa "Jardines del empalme". *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 6 (5), 3208 – 3218.
<https://doi.org/10.56712/latam.v6i5.4808>

INTRODUCCIÓN

En el mundo empresarial actual, las organizaciones se enfrentan a cambios constantes: la globalización, la digitalización y las nuevas dinámicas de trabajo exigen líderes que sepan adaptarse y guiar a sus equipos de manera efectiva. No basta con tener conocimientos técnicos o experiencia en el área; hoy en día, lo que marca la diferencia es el conjunto de habilidades gerenciales que permiten a un directivo comprender a su equipo, comunicarse de manera clara, resolver conflictos, motivar y tomar decisiones oportunas. Autores como Chiavenato (2019) y Robbins y Coulter (2021) coinciden en que estas competencias se han convertido en un pilar fundamental para el éxito y la sostenibilidad de cualquier empresa.

Pero más allá de los números y los resultados financieros, el verdadero impacto de las habilidades gerenciales se refleja en la vida laboral de los colaboradores. Está comprobado que la forma en que los líderes gestionan a su personal influye directamente en la satisfacción laboral, en el compromiso con la organización y en el sentido de pertenencia que sienten los empleados (García et al., 2022). Cuando los gerentes logran inspirar, escuchar y acompañar a sus equipos, los trabajadores no solo se sienten motivados, sino que también disfrutan de su labor y aportan con mayor energía al crecimiento de la empresa (Aguilar & Ríos, 2023).

En distintos rincones del mundo, hay ejemplos que demuestran lo anterior. Empresas reconocidas como Marriott International o Southwest Airlines han basado parte de su éxito en la forma en que forman a sus líderes y en cómo estos logran mantener a sus empleados comprometidos con la misión y los valores corporativos (Pfeffer, 2018). En esas organizaciones se entiende que la clave no está solo en los recursos materiales, sino en las personas que, con su esfuerzo y dedicación, hacen posible que la empresa funcione y crezca.

Si miramos hacia Latinoamérica, la situación presenta matices particulares. Como señalan Zapata et al. (2024), muchas empresas de la región todavía mantienen estilos de liderazgo rígidos, centrados en la supervisión estricta y el control. Esto genera un ambiente de desmotivación y distancia entre gerentes y empleados. Sin embargo, también se observan casos de organizaciones que han apostado por un liderazgo más participativo y empático, logrando importantes mejoras en el clima laboral y en la satisfacción de sus equipos (Salazar et al., 2021). Esto confirma que el estilo de gestión sí marca la diferencia en la vida laboral de las personas.

En el Ecuador, esta realidad también está presente. Investigaciones como la de Martínez et al. (2022) muestran que muchas pequeñas y medianas empresas aún no han invertido lo suficiente en la capacitación de sus gerentes, lo que repercute en problemas de desmotivación, rotación y bajo rendimiento. Sin embargo, hay experiencias alentadoras en los sectores de servicios y comercio, donde la formación gerencial ha generado mejoras significativas en la comunicación interna, la motivación y la permanencia de los colaboradores. Esto refleja una necesidad urgente: reforzar las competencias de liderazgo en las empresas ecuatorianas, sobre todo en aquellas que dependen en gran medida del trato humano hacia la comunidad.

Un caso representativo es el de la empresa Jardines del Empalme, ubicada en la provincia del Guayas, dedicada a brindar servicios funerarios. Su labor no es sencilla, pues implica acompañar a las familias en momentos de alta carga emocional, lo cual exige que sus trabajadores actúen con sensibilidad, empatía y profesionalismo. En este escenario, las habilidades gerenciales son cruciales, ya que los líderes no solo deben organizar y supervisar las tareas, sino también cuidar el bienestar emocional de su personal, ofrecer apoyo en situaciones de estrés y garantizar un ambiente laboral sano y motivador.

No obstante, en la práctica se han identificado ciertos retos dentro de la organización. Entre ellos destacan la necesidad de mejorar la comunicación interna, fortalecer la motivación de los colaboradores y crear un acompañamiento más cercano por parte de los directivos. Estas dificultades no solo afectan la satisfacción laboral de los trabajadores, sino que también pueden repercutir en la calidad del servicio ofrecido a la comunidad. Y en un sector tan sensible como el de los servicios funerarios, la calidad humana del trato es un aspecto que marca profundamente la percepción de los clientes.

Por estas razones, resulta pertinente analizar con detenimiento la relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en Jardines del Empalme. Este estudio busca no solo aportar conocimientos aplicados al ámbito de la administración de empresas, sino también brindar herramientas prácticas para que la organización pueda fortalecer el vínculo entre liderazgo y motivación de sus trabajadores. Además, la investigación pretende identificar cuáles son las competencias gerenciales que más influyen en la percepción de bienestar de los empleados, ofreciendo así un camino claro para implementar estrategias de mejora sostenibles y replicables en otras empresas del mismo sector.

Desde el ámbito académico, este trabajo también tiene un gran valor. Para la carrera de Administración de Empresas, investigar sobre habilidades gerenciales y satisfacción laboral significa comprender cómo se construye, en la práctica, un liderazgo efectivo y humano. A los futuros profesionales les aporta no solo teoría, sino ejemplos reales sobre cómo las decisiones de los gerentes impactan en la vida de las personas dentro de las organizaciones. Así, este estudio se convierte en un puente entre la formación académica y la realidad empresarial, aportando al mismo tiempo al desarrollo del conocimiento científico en el área de gestión.

En este marco, el objetivo general de la investigación es analizar las habilidades gerenciales que favorecen la satisfacción laboral en la empresa Jardines del Empalme, utilizando como herramientas de recolección de información el cuestionario y la entrevista. Con ello se espera obtener una visión integral que sirva de base para generar propuestas de mejora enfocadas en consolidar un liderazgo efectivo y un entorno de trabajo donde los colaboradores se sientan valorados, escuchados y motivados.

METODOLOGÍA

La población objeto de estudio estuvo conformada por los 8 trabajadores que integran la empresa “Jardines del Empalme”, ubicada en el cantón El Empalme, provincia del Guayas. La distribución del personal se detalla a continuación:

- 1 administrador
- 1 secretaria
- 2 constructores de lápidas
- 1 personal de limpieza
- 3 vendedores

Debido al tamaño reducido de la población, se optó por trabajar bajo la modalidad de censo poblacional, es decir, se incluyó al 100% de los colaboradores de la empresa. Esta decisión permite contar con una visión integral de la percepción de todos los actores involucrados en la organización, lo que fortalece la validez del estudio

Técnicas e instrumentos de investigación

Para la recolección de la información se emplearon las siguientes técnicas:

Entrevista: se aplicó al administrador de la empresa. El instrumento fue una guía de preguntas abiertas que permitieron explorar aspectos relacionados con las habilidades gerenciales, la gestión del talento humano y su influencia en la satisfacción laboral del personal.

Encuesta: se aplicó a los 7 colaboradores restantes (secretaria, constructores de lápidas, limpieza y vendedores). El cuestionario se diseñó con preguntas cerradas y una escala de tipo Likert de cinco puntos, orientadas a medir percepciones sobre motivación, comunicación, liderazgo, apoyo recibido y satisfacción general en el entorno laboral.

El uso combinado de estas técnicas permitió recopilar tanto información cualitativa (a través de la entrevista) como cuantitativa (mediante la encuesta), logrando así un enfoque más completo y equilibrado en la investigación.

Procesamiento de datos

Los datos obtenidos a través de las encuestas fueron organizados en tablas de frecuencias y porcentajes, utilizando el software Microsoft Excel para facilitar el análisis. Con ello se identificaron tendencias y patrones en la percepción de los trabajadores. Por otra parte, la información cualitativa obtenida de la entrevista fue procesada mediante análisis de contenido, lo que permitió extraer categorías relevantes relacionadas con las habilidades gerenciales y su influencia en la satisfacción laboral.

RESULTADOS

Encuesta

Según la información recopilada en la empresa “Jardines del Empalme”, se puede observar lo siguiente en el perfil de los trabajadores: de un total de 8 colaboradores encuestados, 5 son hombres y 3 son mujeres. En cuanto a la edad, 4 trabajadores tienen entre 30 y 40 años, 3 tienen entre 20 y 29 años y 1 tiene más de 50 años. Conociendo estas características del personal, a continuación, se presentan los resultados obtenidos en el cuestionario, los cuales permiten analizar la percepción de los trabajadores sobre las habilidades gerenciales del administrador y su impacto en la satisfacción laboral dentro de la empresa.

Además, para estructurar la encuesta se definieron dimensiones e indicadores que guardan coherencia con lo planteado en la introducción y en la metodología del estudio. Esto permitió que cada ítem del cuestionario refleje aspectos relevantes de las habilidades gerenciales y su relación con la satisfacción laboral. La población objeto de análisis está conformada por los 8 trabajadores de la empresa “Jardines del Empalme”, quienes participaron de manera voluntaria en la aplicación de la encuesta. Para medir sus percepciones se utilizó una escala tipo Likert de 5 puntos, donde 1 representa “Muy en desacuerdo”, 2 “En desacuerdo”, 3 “Neutral”, 4 “De acuerdo” y 5 “Muy de acuerdo”. Esta escala facilita cuantificar las opiniones de los colaboradores y permite identificar tendencias, fortalezas y áreas de mejora en la gestión del liderazgo dentro de la empresa.

Tabla 1

Análisis de encuesta sobre habilidades gerenciales

Ítem	1	2	3	4	5	Observaciones
1. El administrador proporciona instrucciones claras sobre las tareas diarias	0	0	1	4	3	La mayoría percibe claridad en la guía del trabajo

2. El administrador toma decisiones considerando las opiniones del equipo	0	1	2	3	2	Algunos sienten falta de participación en decisiones
3. La información sobre actividades y objetivos llega de manera clara y oportuna	0	1	1	4	2	Comunicación adecuada, aunque mejorable
4. Puedo expresar dudas, sugerencias o inquietudes libremente	0	0	2	4	2	En general, los trabajadores se sienten escuchados
5. El administrador reconoce los logros y esfuerzos del equipo	1	1	3	2	1	Falta de reconocimiento constante
6. Recibo apoyo del administrador cuando enfrentó dificultades laborales	0	1	2	4	1	Apoyo general, pero no uniforme

Fuente: elaboración propia.

De acuerdo con los resultados obtenidos en la encuesta, en la tabla 1, se puede observar que las habilidades gerenciales del administrador tienen un impacto relevante en la percepción de los trabajadores sobre su trabajo diario en la empresa “Jardines del Empalme”. En lo que respecta al liderazgo, la mayoría de los empleados considera que el administrador proporciona instrucciones claras y orienta al equipo de manera adecuada. Cuatro trabajadores expresaron estar de acuerdo con esta afirmación, tres se mostraron neutrales y uno percibió que la guía no siempre es clara. Respecto a la toma de decisiones, tres trabajadores creen que sus opiniones son consideradas, mientras que dos se mantienen neutrales y uno siente que podría haber más participación en las decisiones. Esto refleja que, aunque el liderazgo es valorado positivamente, existen oportunidades para fortalecer la inclusión del personal en la toma de decisiones, lo que contribuiría a un mayor sentido de pertenencia.

En cuanto a la comunicación interna, cuatro empleados indicaron que reciben información clara y oportuna sobre las actividades y objetivos, dos se mostraron neutrales y uno percibió deficiencias. Por otro lado, sobre la apertura al diálogo y la posibilidad de expresar dudas o sugerencias libremente, cuatro trabajadores se sintieron cómodos compartiendo sus ideas, dos fueron neutrales y dos consideran que aún se puede mejorar esta interacción. Estos hallazgos muestran que, aunque la comunicación es funcional, reforzar los canales de expresión podría favorecer un ambiente laboral más participativo y cercano.

Sobre la motivación y el apoyo gerencial, solo dos trabajadores sienten que sus logros y esfuerzos son reconocidos adecuadamente, tres se mantienen neutrales y tres consideran que el reconocimiento es insuficiente. Por su parte, la percepción sobre el apoyo en situaciones difíciles es más positiva, ya que cuatro trabajadores se sienten respaldados, dos son neutrales y uno percibe que este apoyo es limitado. Esto indica que, aunque existe un esfuerzo por motivar al equipo, es necesario generar acciones más consistentes de reconocimiento y acompañamiento, que fortalezcan la confianza y el compromiso de los colaboradores.

Tabla 2

Análisis de encuesta sobre satisfacción laboral

Ítem	1	2	3	4	5	Observaciones
1. Me siento motivado a cumplir con mis responsabilidades diariamente	0	0	3	3	2	Motivación general buena, con margen de mejora
2. Siento que formo parte importante del equipo y la empresa	0	0	2	4	2	La mayoría percibe sentido de pertenencia
3. Considero que el ambiente de trabajo es cordial y respetuoso	0	0	2	3	3	Ambiente laboral positivo, algunos creen que podría mejorar

4. Cuento con los recursos y herramientas necesarias para realizar mi trabajo	0	1	2	4	1	Recursos adecuados pero limitados para ciertas tareas
5. Percibo que existen oportunidades para aprender y mejorar en mi puesto	1	1	3	2	1	Oportunidades de desarrollo percibidas como insuficientes

Fuente: elaboración propia.

En relación con la satisfacción laboral, la motivación para cumplir con las responsabilidades diarias se mantiene alta, con cinco trabajadores entre acuerdo y muy de acuerdo, mientras que tres se ubicaron en la categoría neutral. El sentido de pertenencia también es percibido de manera positiva: cuatro trabajadores se sienten integrados al equipo y la empresa, y dos mantienen una postura neutral. Sin embargo, al analizar el ambiente laboral, tres trabajadores lo consideran bueno, dos se muestran neutrales y tres sienten que podría mejorar, lo que sugiere que, aunque hay un entorno mayormente positivo, existen oportunidades para fortalecer la cordialidad y la colaboración entre colegas.

Respecto a los recursos y herramientas para realizar sus funciones, cuatro trabajadores indican que cuentan con lo necesario, dos son neutrales y dos consideran que los recursos son limitados, evidenciando un área de mejora que podría facilitar un desempeño más eficiente. Finalmente, sobre las oportunidades de desarrollo profesional, dos trabajadores las perciben como buenas, tres neutrales y tres consideran que son insuficientes, lo que muestra la necesidad de implementar estrategias de capacitación y crecimiento dentro de la empresa.

En síntesis, los resultados reflejan que las habilidades gerenciales del administrador influyen directamente en la satisfacción laboral de los empleados, creando un ambiente de trabajo en el que predomina la motivación y la pertenencia. No obstante, también destacan áreas de mejora, como el reconocimiento constante, la participación en decisiones y las oportunidades de desarrollo profesional. Abordar estos aspectos permitirá fortalecer la relación entre liderazgo y satisfacción laboral, contribuyendo al bienestar y al compromiso de todo el equipo de "Jardines del Empalme".

Entrevista

Tabla 3

Entrevista dirigida al director de la Dirección de Talento Humano del GAD Municipal del Cantón Quevedo

Indicador	Respuesta
Evaluación de habilidades gerenciales	En la empresa, trato de estar muy pendiente del equipo y de cómo cada persona realiza su trabajo. Más que aplicar evaluaciones formales, hablo regularmente con cada colaborador y observo su desempeño diario. Esto me permite entender qué habilidades se destacan, dónde necesitan apoyo y cómo puedo ajustar mi liderazgo para que todos se sientan acompañados. Creo que este seguimiento cercano ayuda a que los trabajadores se sientan reconocidos y valorados, lo que influye directamente en su satisfacción laboral.
Programas para mejorar el liderazgo y la gestión	No tenemos programas rígidos, pero constantemente buscamos mejorar la coordinación y el trabajo en equipo. Por ejemplo, asignamos tareas según las fortalezas y preferencias de cada trabajador, y promovemos que todos puedan aportar ideas para mejorar los procesos. Esta forma de trabajo ayuda a que cada persona se sienta escuchada y participe activamente, aumentando su motivación y sentido de pertenencia.

Motivación y reconocimiento del equipo	Reconozco los logros de manera directa y trato de que cada esfuerzo sea valorado. A veces esto es solo verbal, con un agradecimiento o felicitación, pero considero que marcar el esfuerzo de cada trabajador fortalece su compromiso y su confianza. Sé que aún podemos mejorar con reconocimientos más sistemáticos, pero incluso estas pequeñas acciones crean un ambiente de respeto y satisfacción dentro del equipo.
Comunicación con los trabajadores	Mantengo una comunicación abierta y constante. Siempre busco que los empleados sepan qué se espera de ellos y que tengan la posibilidad de expresar dudas, ideas o sugerencias. Esta cercanía permite que se sientan escuchados y que los problemas se resuelvan rápido, evitando conflictos innecesarios y generando un clima laboral positivo.
Desarrollo profesional y oportunidades de crecimiento	Me esfuerzo en ofrecer oportunidades para que los trabajadores aprendan y crezcan dentro de la empresa. Si alguien quiere asumir nuevas responsabilidades o aprender habilidades distintas, trato de facilitar. Aunque no hay programas formales de capacitación, estas oportunidades informales contribuyen a la motivación y satisfacción laboral, porque los empleados sienten que su esfuerzo y su desarrollo profesional son valorados.
Satisfacción laboral percibida	En general, considero que los trabajadores se sienten satisfechos, principalmente porque hay un ambiente de respeto, cercanía y colaboración. Sin embargo, también sé que existen áreas de mejora, como la provisión de herramientas o recursos, o la formalización de algunos procesos internos. Escuchar a cada persona y atender sus necesidades ayuda a mantener un clima laboral saludable y a reforzar la relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción de los empleados.

Fuente: elaboración propia.

DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en la investigación sobre “Jardines del Empalme” permiten evidenciar cómo las habilidades gerenciales influyen directamente en la satisfacción laboral de los empleados. Tal como se mencionó en la introducción, el desarrollo organizacional se centra en el liderazgo y su impacto en el clima de trabajo, observando la relación entre comportamiento y actitudes en la organización (Vásquez, 2021). Esto se refleja claramente en las respuestas de los trabajadores y del administrador, quienes destacan la importancia de la cercanía, la comunicación constante y el reconocimiento del esfuerzo como factores que contribuyen a su motivación y bienestar dentro del ambiente laboral.

Se puede notar que, aunque la empresa es pequeña y no cuenta con programas formales de capacitación o evaluación de habilidades gerenciales, las prácticas informales de liderazgo, tales como la asignación de tareas de acuerdo con las fortalezas del personal y la oportunidad de asumir nuevas responsabilidades, generan un impacto positivo en la satisfacción laboral. Esto coincide con los hallazgos de Pereira (2022), quien señala que los colaboradores buscan coherencia entre sus actitudes y su conducta para sentirse satisfechos. En este sentido, el enfoque cercano y participativo del administrador favorece la percepción de apoyo y valoración, factores fundamentales para mantener la motivación del equipo.

Además, la percepción de los empleados sobre la comunicación interna, las relaciones interpersonales y el reconocimiento del desempeño refuerza la idea de que un buen clima organizacional está vinculado a la satisfacción laboral (Zapata et al., 2024). En “Jardines del Empalme”, los trabajadores expresaron sentirse escuchados y valorados, aunque también mencionaron la necesidad de formalizar algunos

procesos y establecer reconocimientos más sistemáticos. Esto refleja que, incluso en contextos pequeños, la gestión efectiva de los recursos humanos requiere estrategias claras y estructuradas que permitan mantener y potenciar la satisfacción laboral de manera sostenida.

Los resultados también permiten vincular estas observaciones con teorías motivacionales ampliamente aceptadas en administración de empresas. Tal como se destacó en la introducción, los colaboradores que perciben oportunidades de desarrollo y reconocimiento tienden a mostrar mayores niveles de motivación y compromiso (Ulloa, 2024). Esto queda evidenciado en la empresa estudiada, donde las acciones del administrador, aun siendo informales, contribuyen a que los trabajadores sientan que sus esfuerzos son valorados, reforzando la importancia de que las habilidades gerenciales no se limiten a la supervisión de tareas, sino que incluyan la capacidad de influir positivamente en la percepción y bienestar de los empleados.

Por otra parte, los resultados indican que los factores relacionados con el liderazgo y la gestión del personal no solo afectan la satisfacción laboral, sino que también impactan en la eficiencia y desempeño organizacional, tal como lo señala Ulloa (2024) en relación con el clima organizacional en instituciones. En “Jardines del Empalme”, los colaboradores perciben que un liderazgo cercano y participativo mejora la coordinación de tareas, fomenta la colaboración y facilita la resolución de conflictos, lo que a su vez contribuye a que las actividades se realicen de manera más eficiente y satisfactoria.

En síntesis, los hallazgos de esta investigación confirman que, incluso en una empresa pequeña con pocos trabajadores, las habilidades gerenciales son determinantes para promover un ambiente laboral positivo y satisfactorio. La combinación de comunicación efectiva, reconocimiento oportuno, asignación de responsabilidades según competencias y apertura al desarrollo profesional genera un efecto positivo en la percepción de los empleados sobre su trabajo y, por ende, en su desempeño. Esto respalda la relevancia de fortalecer el liderazgo dentro de las organizaciones como estrategia central para mejorar la satisfacción laboral y la eficiencia de las operaciones, tal como se planteó en la revisión teórica de la introducción.

CONCLUSIÓN

Según los datos obtenidos a través de la encuesta y la entrevista en la empresa “Jardines del Empalme”, se puede evidenciar que las habilidades gerenciales ejercen un impacto positivo en la satisfacción laboral de los trabajadores. La comunicación entre el administrador y los empleados es cercana y constante, lo que permite que cada trabajador se sienta escuchado y comprendido en sus necesidades. De igual manera, el reconocimiento de los esfuerzos individuales y el apoyo en el desarrollo de competencias genera un ambiente de trabajo motivador y funcional, aunque existen oportunidades para formalizar ciertos procesos de evaluación y reconocimiento.

En cuanto a las relaciones interpersonales dentro de la empresa, los resultados reflejan un entorno colaborativo y respetuoso entre compañeros, lo que contribuye a la cohesión del equipo y a la percepción de satisfacción laboral. Los trabajadores manifiestan sentirse valorados y apoyados, lo que demuestra que la gestión cercana y participativa del administrador influye directamente en el bienestar y la motivación del personal.

Respecto al desarrollo profesional y las oportunidades de crecimiento, los empleados cuentan con la posibilidad de asumir nuevas responsabilidades y adquirir habilidades adicionales, lo que refuerza la percepción de que sus esfuerzos son reconocidos y recompensados. La satisfacción laboral general se percibe como buena dentro de la empresa, evidenciando que un liderazgo efectivo y la aplicación

de habilidades gerenciales adecuadas potencian la motivación, el compromiso y el desempeño de los trabajadores.

En conclusión, se puede afirmar que el objetivo general de esta investigación: analizar las habilidades gerenciales y su influencia en la satisfacción laboral en “Jardines del Empalme”, sí se logró, ya que los datos recopilados muestran claramente la relación positiva entre el estilo de liderazgo, las prácticas de gestión del personal y el bienestar laboral de los empleados. No obstante, se identifican áreas de mejora que podrían potenciar aún más la satisfacción, como la formalización de programas de reconocimiento y la estructuración de oportunidades de capacitación, lo que permitirá que la empresa fortalezca su desempeño y el bienestar de su equipo de manera sostenida.

REFERENCIAS

Aguilar, R., & Ríos, L. (2023) Motivación laboral y habilidades gerenciales en el sector servicios Revista de Psicología Organizacional, 8(2), 77-90

Chiavenato, I. (2019) Gestión del talento humano McGraw-Hill

García, J., Pérez, M., & López, A. (2022) Impacto de las habilidades gerenciales en la satisfacción laboral Revista Latinoamericana de Psicología Organizacional, 7(1), 112-127

Martínez, J., López, A., & Sánchez, P. (2022) Impacto de la capacitación en el desarrollo profesional en organizaciones ecuatorianas Revista de Psicología Organizacional, 7(1), 112-127

Pereira, M. (2022) Relación entre actitudes, conducta y satisfacción laboral en trabajadores de pequeñas y medianas empresas Revista Latinoamericana de Psicología Organizacional, 8(2), 45-62

Pfeffer, J. (2018) The Human Equation: Building Profits by Putting People First Harvard Business Review Press

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021) Administración (14.ª ed.) Pearson

Salazar, M., Rojas, F., & Gómez, L. (2021) Relación entre satisfacción laboral y ambiente de trabajo en trabajadores administrativos Revista de Investigación en Gestión Humana, 10(3), 33-48

Ulloa, R. (2024) Clima organizacional y desempeño laboral: Estrategias para el éxito institucional Revista de Gestión y Administración Pública, 15(1), 33-51

Vásquez, P. (2021) Liderazgo y desarrollo organizacional: Impacto en el clima laboral Editorial Gestión Empresarial

Zapata, L., Pérez, A., & Rodríguez, M. (2024) Liderazgo en América Latina: Desafíos y oportunidades Revista Latinoamericana de Administración, 19(1), 12-29

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia [Creative Commons](#) 