



**República del Ecuador**  
**Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil**

**Trabajo de Titulación**  
**Para la Obtención del Título de:**  
**licenciada en Gestión del Talento Humano**

**Tema:**  
**Liderazgo directivo como herramienta clave en la gestión del desarrollo**  
**organizacional: caso AVIMAQ**

**Autora:**  
**Fabiola Andrea Saltos Marcillo**

**Directora de Trabajo de Titulación:**  
**Ing. Patricia Saltos Zúñiga. PhD.**

**2024**  
**Guayaquil - Ecuador**

## **AGRADECIMIENTO**

Al Creador por su infinito amor y bondad, por guiarme y darme sabiduría para poder lograr mis metas.

A mis padres por ser mi pilar fundamental y principales promotores de mis sueños.

A mis hermanos, familiares más allegados y amigos por su inmenso cariño y compañía que me brindaron a lo largo de esta etapa.

A mi tutora Patricia Saltos Zúñiga, por su constante apoyo y paciencia para poder culminar este trabajo.

## **DEDICATORIA**

Este presente trabajo es dedicado con mucho amor y gratitud a mi madre quien ha sido mi mayor ejemplo de perseverancia y constancia.

A mi padre por poner en mi toda su confianza para cumplir esta meta.

A mis hermanos y familiares más allegados por ser mi apoyo incondicional a lo largo de este camino.

A mis amigos quienes han compartido conmigo sus conocimientos y nos hemos apoyado mutuamente.

## **DECLARACIÓN DE AUTORÍA**

Yo, Fabiola Andrea Saltos Marcillo, con C.I 0932429541, estudiante de la carrera Gestión del talento humano en la Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil, declaro que la presente investigación es original y de mi autoría, citando las fuentes correspondientes. Todas las ideas y conclusiones son de mi absoluta responsabilidad.

---

Fabiola Andrea Saltos Marcillo

# **LIDERAZGO DIRECTIVO COMO HERRAMIENTA CLAVE EN LA GESTIÓN DEL DESARROLLO ORGANIZACIONAL: CASO**

## **AVIMAQ**

Fabiola Andrea Saltos Marcillo  
fabiola.saltos@gmail.com

### **RESUMEN**

El presente estudio aborda la necesidad de comprender la influencia específica del liderazgo directivo en la gestión del desarrollo organizacional de AVIMAQ, destacando la importancia de esta relación en un entorno empresarial dinámico. A pesar del reconocimiento generalizado de la importancia del liderazgo en el contexto empresarial, existe una brecha en el análisis detallado de su efecto en AVIMAQ, generando un vacío en la comprensión de cómo las prácticas de liderazgo influyen en los procesos de desarrollo y crecimiento de la organización. El estudio adopta un enfoque de investigación no experimental y cuantitativo, con un diseño correlacional, determinando la naturaleza y nivel de correlación entre las variables analizadas. A través de la aplicación de cuestionarios a una muestra de 11 empleados de AVIMAQ, se revela una percepción mayoritariamente clave para la gestión efectiva de la empresa. En conclusión, los resultados destacan la importancia de implementar estrategias efectivas de liderazgo directivo y desarrollo organizacional en AVIMAQ, para promover el crecimiento y la eficacia continua de la organización. Esto respalda la idea de que invertir en el desarrollo de líderes y en la mejora de la estructura y cultura organizacional, es fundamental para el éxito a largo plazo de la empresa.

**Palabras Claves:** Liderazgo, desarrollo, comunicación efectiva, gestión de cambio.

## **INTRODUCCIÓN**

El problema que motiva este estudio, se centra en la necesidad de comprender de manera específica, la influencia del liderazgo directivo en la gestión del desarrollo organizacional. A pesar de la importancia ampliamente reconocida del liderazgo en el contexto empresarial, la falta de un análisis detallado, ha generado una brecha en la comprensión de cómo las prácticas de liderazgo influyen directamente en los procesos de desarrollo y crecimiento de la organización. Este vacío de conocimiento, es particularmente crítico en un entorno empresarial dinámico, donde la adaptabilidad y la eficacia en la gestión del cambio, son elementos clave para la supervivencia y el éxito continuo.

La presente investigación, responde a la necesidad de determinar cómo influye el liderazgo directivo como herramienta clave en la gestión del desarrollo organizacional en la Compañía AVIMAQ, para lo cual se ha establecido como objetivo general, el analizar la influencia del liderazgo directivo, como herramienta clave en la gestión del desarrollo organizacional.

Así mismo, Examinar las características del liderazgo directivo presente en AVIMAQ, identificando sus efectos directos en el desempeño de los miembros del equipo; Determinar la percepción de los colaboradores de AVIMAQ sobre el liderazgo directivo e Identificar desafíos y oportunidades específicos, relacionados con el liderazgo directivo.

## **MARCO TEÓRICO**

### **Habilidades Directivas**

Las habilidades directivas, son componentes esenciales que distinguen a líderes efectivos en la gestión organizacional. Estas habilidades abarcan un amplio espectro, desde

la capacidad para tomar decisiones estratégicas hasta la habilidad para comunicarse de manera efectiva con los miembros del equipo. En el ámbito del liderazgo directivo, la toma de decisiones estratégicas es crucial para orientar a la organización hacia el éxito. Los líderes directivos, deben ser capaces de evaluar situaciones complejas, anticipar desafíos y tomar decisiones informadas que impacten positivamente en la dirección de la empresa. Además, la comunicación efectiva constituye otra competencia fundamental; los líderes directivos deben ser hábiles para transmitir claramente la visión y los objetivos de la organización, fomentar la colaboración y mantener una comunicación abierta con los miembros del equipo (Baque, Triviño, & Viteri, 2020).

### **Comunicación Efectiva**

La comunicación efectiva, es un componente esencial en el liderazgo directivo, desempeñando un papel esencial en el tejido mismo de la organización; un líder directivo competente, no solo debe ser capaz de expresar claramente la visión y los objetivos de la empresa, sino también, escuchar de manera activa y comprender las perspectivas y necesidades de su equipo. La habilidad para transmitir información de manera coherente y persuasiva, fomenta la alineación de los miembros del equipo con los objetivos organizacionales, creando un sentido de propósito compartido. La comunicación efectiva, no solo implica la entrega de mensajes claros, sino también, la capacidad de adaptarse a las diferentes audiencias y contextos, reconociendo la diversidad de estilos de comunicación dentro de la organización (Hidalgo & Olivares, 2023).

### **Cultura Organizacional**

La cultura organizacional representa el conjunto de valores, creencias y comportamientos compartidos que caracterizan a una empresa. En el contexto del liderazgo directivo, la construcción y mantenimiento de una cultura organizacional sólida se convierte

en una herramienta estratégica clave. Los líderes directivos desempeñan un papel fundamental al establecer el tono cultural, modelando comportamientos deseables y promoviendo una ética de trabajo que refleje los principios fundamentales de la organización. Una cultura organizacional positiva no solo influye en la moral y la satisfacción de los empleados, sino que también impacta directamente en la capacidad de la empresa para atraer y retener talento, así como en su capacidad para adaptarse a cambios y desafíos (Guerrero, 2020).

### **Desarrollo de Talento Humano**

El desarrollo de talento humano es una estrategia fundamental para el crecimiento sostenible de una organización. Los líderes directivos desempeñan un papel crucial al identificar y nutrir el potencial de su equipo, proporcionando oportunidades de aprendizaje y crecimiento profesional. La inversión en el desarrollo de habilidades y competencias no solo beneficia a los empleados individualmente, sino que también fortalece la capacidad global de la empresa para enfrentar los desafíos en un entorno empresarial en constante evolución. Los programas de desarrollo de talento no solo se centran en la adquisición de habilidades técnicas, sino que también abordan aspectos como el liderazgo, la inteligencia emocional y la resolución de problemas, contribuyendo así a la formación de profesionales altamente capacitados y versátiles (Barreras, 2020).

El enfoque en el desarrollo de talento humano no solo tiene beneficios a corto plazo, sino que también establece las bases para una fuerza laboral resiliente y comprometida a largo plazo. Al brindar oportunidades de crecimiento, los líderes directivos demuestran un compromiso con el bienestar y el progreso de sus empleados, fomentando la lealtad y la retención del talento. Además, la promoción de una cultura de aprendizaje continuo no solo impulsa la innovación interna, sino que también posiciona a la organización como un



empleador atractivo que valora el desarrollo personal y profesional de su equipo (Agudelo, 2019).

### **Motivación y Compromiso**

La motivación y el compromiso de los miembros del equipo son pilares fundamentales para el éxito de cualquier organización, y es responsabilidad del liderazgo directivo cultivar un ambiente propicio para ambos. Los líderes efectivos comprenden la importancia de reconocer los logros y contribuciones individuales, así como de inspirar un sentido de propósito colectivo. Al establecer metas claras y significativas, los líderes directivos proporcionan un marco que permite a los empleados entender la relevancia de sus esfuerzos en el contexto más amplio de los objetivos organizacionales. La comunicación abierta y el estímulo de ideas y opiniones contribuyen a un ambiente donde cada miembro del equipo se siente valorado, lo que nutre la motivación intrínseca y fortalece el compromiso con los objetivos comunes (Lago, y otros, 2019).

## **METODOLOGÍA**

El tipo de diseño de investigación que se aplicó fue no experimental, transeccional o transversal dado que la recolección de datos aconteció en un solo momento y en un lugar específico (Hernández & Mendoza, 2018). El enfoque de investigación que se empleó fue el cuantitativo que, en el presente, simboliza un conjunto de procedimientos gestionados de forma secuencial para evidenciar algunos supuestos.

El alcance de la investigación fue correlacional, porque se trató de determinar la naturaleza y nivel de correlación entre las variables que se analizan en la presente investigación (Salas, 2022).

Al emplearse una ruta cuantitativa de investigación, el método lógico que se empleó

fue el deductivo “que parte de la teoría, de la cual se derivan las hipótesis que el investigador somete a pruebas. De lo general a lo particular” (Hernández & Mendoza, 2018).

La población fue de 16 empleados; sin embargo, se trabajó con una muestra de 11, dado que no todos los colaboradores de la empresa remitieron los cuestionarios. El detalle a continuación:

Tabla 1

*Población de estudio*

<b>Colaboradores</b>	<b>Población</b>	<b>Muestra</b>
Área administrativa	6	4
Área operativa	10	7
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>11</b>

*Nota.* Información obtenida de la aplicación de encuestas en la empresa AVIMAQ, 2024.

La técnica que se empleó, fue la aplicación de encuestas por medio de dos cuestionarios, ya que permitió la aproximación directa entre el investigador y la recolección de respuestas de primera mano.

Los instrumentos fueron dos cuestionarios diseñados por la autora de la investigación, a los cuales se les aplicó una prueba de confiabilidad; adicional, fueron analizados a través del juicio de expertos.

## **RESULTADOS**

Cuestionario AVIMAQ-1: Liderazgo directivo

*Tabla 1.*

*Cuestionario AVIMAQ-1: Liderazgo directivo*

<b>AVIMAQ</b>	<b>Categorías</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>
<b>1</b>	En desacuerdo	0	0%
	Regularmente de acuerdo	2	12%
	De acuerdo	14	88%
	<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a directivos.

**Elaborado por:** Fabiola Saltos

Basado en la tabla 1- AVIMAQ-1, el resultado del 88% sugiere una percepción positiva hacia el liderazgo directivo, en la gestión del desarrollo organizacional en el caso de AVIMAQ.

Cuestionario AVIMAQ-1: Desarrollo organizacional

**Tabla 2.**

*Cuestionario AVIMAQ-1: Desarrollo organizacional*

AVIMAQ	Categorías	Frecuencias	Porcentajes
1	En desacuerdo	0	0%
	Regularmente de acuerdo	4	18%
	De acuerdo	18	82%
	<b>TOTAL</b>	22	100%

**Fuente:** Cuestionario aplicado a directivos.

**Elaborado por:** Fabiola Saltos

Basado en la tabla 2- AVIMAQ-1, el resultado del 82%, refuerza la percepción positiva hacia el liderazgo directivo, como una herramienta clave en la gestión del desarrollo organizacional en AVIMAQ, tal como se evidenció en el primer cuestionario.

Cuestionario AVIMAQ-2: Liderazgo directivo

**Tabla 3.**

*Cuestionario AVIMAQ-2: Liderazgo directivo*

AVIMAQ	Categorías	Frecuencias	Porcentajes
2	En desacuerdo	0	0%
	Regularmente de acuerdo	0	0%
	De acuerdo	16	100%
	<b>TOTAL</b>	16	100%

**Fuente:** Cuestionario aplicado a directivos.

**Elaborado por:** Fabiola Saltos

Basado en la tabla 3- AVIMAQ-2, el resultado del 100%, sugiere una fuerte percepción positiva hacia el liderazgo directivo en la gestión del desarrollo organizacional en el caso de AVIMAQ.

Cuestionario AVIMAQ-2: Desarrollo organizacional

**Tabla 4.**

*Cuestionario AVIMAQ-2: Desarrollo organizacional*

AVIMAQ	Categorías	Frecuencias	Porcentajes
2	En desacuerdo	0	0%
	Regularmente de acuerdo	0	0%
	De acuerdo	22	100%
	<b>TOTAL</b>	22	100%

**Fuente:** Cuestionario aplicado a directivos.

**Elaborado por:** Fabiola Saltos

Basado en la tabla 4- AVIMAQ-2, el resultado del 100%, sugiere una fuerte percepción positiva hacia el liderazgo directivo en la gestión del desarrollo organizacional en el caso de AVIMAQ.

Cuestionario AVIMAQ-3: Liderazgo directivo

*Tabla 5.*

*Cuestionario AVIMAQ-3: Liderazgo directivo*

Ítem	Categorías	Frecuencias	Porcentajes
3	En desacuerdo	0	0%
	Regularmente de acuerdo	2	12%
	De acuerdo	14	88%
	<b>TOTAL</b>	16	100%

**Fuente:** Cuestionario aplicado a directivos.

**Elaborado por:** Fabiola Saltos

Basado en la tabla 5- AVIMAQ-3, el resultado del 88%, sugiere una fuerte percepción positiva hacia el liderazgo directivo en la gestión del desarrollo organizacional en el caso de AVIMAQ, coherente con los hallazgos de los cuestionarios anteriores.

Cuestionario AVIMAQ-3: Desarrollo organizacional

*Tabla 6.*

*Cuestionario AVIMAQ-3: Desarrollo organizacional*

Ítem	Categorías	Frecuencias	Porcentajes
3	En desacuerdo	0	0%
	Regularmente de acuerdo	5	23%
	De acuerdo	17	77%
	<b>TOTAL</b>	22	100%

**Fuente:** Cuestionario aplicado a directivos.

**Elaborado por:** Fabiola Saltos

Basado en la tabla 6- AVIMAQ-3, el resultado del 77%, sugiere una fuerte percepción positiva hacia el liderazgo directivo en la gestión del desarrollo organizacional en el caso de AVIMAQ, aunque hay una ligera disminución en comparación con el acuerdo absoluto observado en los cuestionarios anteriores.

Cuestionario AVIMAQ-4: Liderazgo directivo

*Tabla 7.*

*Cuestionario AVIMAQ-4: Liderazgo directivo*

<b>AVIMAQ</b>	<b>Categorías</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>
<b>4</b>	En desacuerdo	0	0%
	Regularmente de acuerdo	7	44%
	De acuerdo	9	56%
	<b>TOTAL</b>	16	100%

**Fuente:** Cuestionario aplicado a directivos.

**Elaborado por:** Fabiola Saltos

Basado en la tabla 7- AVIMAQ-4, el resultado del 56%, sugiere una fuerte percepción positiva hacia el liderazgo directivo en la gestión del desarrollo organizacional en el caso de AVIMAQ, aunque con una proporción menor, en comparación con los cuestionarios anteriores sobre liderazgo directivo.

Cuestionario AVIMAQ-4: Desarrollo organizacional

*Tabla 8.*

*Cuestionario AVIMAQ-4: Desarrollo organizacional*

<b>AVIMAQ</b>	<b>Categorías</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>
<b>4</b>	En desacuerdo	0	0%
	Regularmente de acuerdo	2	9%
	De acuerdo	20	91%
	<b>TOTAL</b>	22	100%

**Fuente:** Cuestionario aplicado a directivos.

**Elaborado por:** Fabiola Saltos

Basado en la tabla 8- AVIMAQ-4, el resultado del 91%, sugiere una fuerte percepción positiva hacia el liderazgo directivo en la gestión del desarrollo organizacional en el caso de AVIMAQ, alineándose con los hallazgos anteriores en los otros cuestionarios sobre desarrollo

organizacional.

#### Cuestionario AVIMAQ-5: Liderazgo directivo

**Tabla 9.**

##### *Cuestionario AVIMAQ-5: Liderazgo directivo*

<b>AVIMAQ</b>	<b>Categorías</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>
<b>5</b>	En desacuerdo	0	0%
	Regularmente de acuerdo	5	31%
	De acuerdo	11	69%
	<b>TOTAL</b>	16	100%

**Fuente:** Cuestionario aplicado a directivos.

**Elaborado por:** Fabiola Saltos

Basado en la tabla 9- AVIMAQ-5, el resultado del 69%, sugiere una fuerte percepción positiva hacia el liderazgo directivo en la gestión del desarrollo organizacional en el caso de AVIMAQ, aunque con un porcentaje ligeramente menor de acuerdo en comparación con los cuestionarios anteriores sobre liderazgo directivo.

#### Cuestionario AVIMAQ-5: Desarrollo organizacional

**Tabla 10.**

##### *Cuestionario AVIMAQ-5: Desarrollo organizacional*

<b>AVIMAQ</b>	<b>Categorías</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>
<b>5</b>	En desacuerdo	3	14%
	Regularmente de acuerdo	17	77%
	De acuerdo	2	9%
	<b>TOTAL</b>	22	100%

**Fuente:** Cuestionario aplicado a directivos.

**Elaborado por:** Fabiola Saltos

Basado en la tabla 10- AVIMAQ-5, sobre Desarrollo Organizacional, se observa que el 77% de los participantes están regularmente de acuerdo con las categorías relacionadas con el desarrollo organizacional, mientras que el 9% está de acuerdo. Estos resultados sugieren una percepción mayoritariamente positiva hacia el desarrollo organizacional en la gestión del caso AVIMAQ, aunque hay una proporción significativa que está en desacuerdo en comparación con los cuestionarios anteriores sobre desarrollo organizacional.

### Cuestionario AVIMAQ-6: Liderazgo directivo

**Tabla 11.**

#### *Cuestionario AVIMAQ-6: Liderazgo directivo*

<b>AVIMAQ</b>	<b>Categorías</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>
<b>6</b>	En desacuerdo	0	0%
	Regularmente de acuerdo	9	56%
	De acuerdo	7	44%
	<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a directivos.

**Elaborado por:** Fabiola Saltos

Basado en la tabla 11- AVIMAQ-6, sobre liderazgo directivo, el 56% de los participantes están regularmente de acuerdo con las categorías relacionadas con el liderazgo directivo. Estos resultados indican una percepción mayoritariamente positiva hacia el liderazgo directivo en la gestión del desarrollo organizacional en el caso de AVIMAQ, aunque con un porcentaje menor de acuerdo en comparación con algunos de los cuestionarios anteriores sobre liderazgo directivo.

### Cuestionario AVIMAQ-6: Desarrollo organizacional

**Tabla 12.**

#### *Cuestionario AVIMAQ-6: Desarrollo organizacional*

<b>AVIMAQ</b>	<b>Categorías</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>
<b>6</b>	En desacuerdo	0	0%
	Regularmente de acuerdo	9	41%
	De acuerdo	13	59%
	<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a directivos.

**Elaborado por:** Fabiola Saltos

Basado en la tabla 12- AVIMAQ-6, el resultado del 59%, sugiere una fuerte percepción positiva hacia el liderazgo directivo en la gestión del desarrollo organizacional en el caso de AVIMAQ. Estos resultados continúan respaldando una percepción mayoritariamente positiva hacia el desarrollo organizacional en la gestión del caso AVIMAQ.

### Cuestionario AVIMAQ-7: Liderazgo directivo

**Tabla 13.**

*Cuestionario AVIMAQ-7: Liderazgo directivo*

<b>AVIMAQ</b>	<b>Categorías</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>
<b>7</b>	En desacuerdo	0	0%
	Regularmente de acuerdo	7	44%
	De acuerdo	9	56%
	<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a directivos.

**Elaborado por:** Fabiola Saltos

Basado en la tabla 13- AVIMAQ-7, el resultado del 56%, sugiere una fuerte percepción positiva hacia el liderazgo directivo en la gestión del desarrollo organizacional en el caso de AVIMAQ.

Cuestionario AVIMAQ-7: Desarrollo organizacional

*Tabla 14.*

*Cuestionario AVIMAQ-7: Desarrollo organizacional*

<b>AVIMAQ</b>	<b>Categorías</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>
<b>7</b>	En desacuerdo	0	0%
	Regularmente de acuerdo	9	41%
	De acuerdo	13	59%
	<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a directivos.

**Elaborado por:** Fabiola Saltos

Basado en la tabla 14- AVIMAQ-7, el resultado del 59%, sugiere una fuerte percepción positiva hacia el liderazgo directivo en la gestión del desarrollo organizacional en el caso de AVIMAQ. Estos resultados continúan mostrando una percepción mayoritariamente positiva hacia el desarrollo organizacional.

Cuestionario AVIMAQ-8: Liderazgo directivo

*Tabla 15.*

*Cuestionario AVIMAQ-8: Liderazgo directivo*

<b>AVIMAQ</b>	<b>Categorías</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>
<b>8</b>	En desacuerdo	0	0%
	Regularmente de acuerdo	15	94%



	De acuerdo	1	6%
	<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a directivos.

**Elaborado por:** Fabiola Saltos

Basado en la tabla 15- AVIMAQ-8, sobre liderazgo directivo, el 94% de los participantes están regularmente de acuerdo con las categorías relacionadas con el liderazgo directivo. Estos resultados indican una percepción mayoritariamente positiva hacia el liderazgo directivo en la gestión del desarrollo organizacional en el caso de AVIMAQ.

Cuestionario AVIMAQ-8: Desarrollo organizacional

*Tabla 16.*

*Cuestionario AVIMAQ-8: Desarrollo organizacional*

AVIMAQ	Categorías	Frecuencias	Porcentajes
<b>8</b>	En desacuerdo	0	0%
	Regularmente de acuerdo	17	77%
	De acuerdo	5	23%
	<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a directivos.

**Elaborado por:** Fabiola Saltos

Basado en la tabla 16- AVIMAQ-8, sobre liderazgo directivo, el 77% de los participantes están regularmente de acuerdo con las categorías relacionadas con el liderazgo directivo. Estos resultados indican una percepción mayoritariamente positiva hacia el liderazgo directivo en la gestión del desarrollo organizacional en el caso de AVIMAQ.

Cuestionario AVIMAQ-9: Liderazgo directivo

*Tabla 17.*

*Cuestionario AVIMAQ-9: Liderazgo directivo*

AVIMAQ	Categorías	Frecuencias	Porcentajes
<b>9</b>	En desacuerdo	0	0%
	Regularmente de acuerdo	4	25%
	De acuerdo	12	75%
	<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a directivos.

**Elaborado por:** Fabiola Saltos

Basado en la tabla 17- AVIMAQ-9, el resultado del 75%, sugiere una fuerte percepción positiva hacia el liderazgo directivo en la gestión del desarrollo organizacional en el caso de AVIMAQ.

Cuestionario AVIMAQ-9: Desarrollo organizacional

*Tabla 18.*

*Cuestionario AVIMAQ-9: Desarrollo organizacional*

AVIMAQ	Categorías	Frecuencias	Porcentajes
<b>8</b>	En desacuerdo	0	0%
	Regularmente de acuerdo	4	18%
	De acuerdo	18	82%
	<b>TOTAL</b>	22	100%

**Fuente:** Cuestionario aplicado a directivos.

**Elaborado por:** Fabiola Saltos

Basado en la tabla 18- AVIMAQ-9, el resultado del 82%, sugiere una fuerte percepción positiva hacia el liderazgo directivo en la gestión del desarrollo organizacional en el caso de AVIMAQ, Estos resultados confirman una vez más una percepción mayoritariamente positiva hacia el desarrollo organizacional en la gestión del caso AVIMAQ.

Cuestionario AVIMAQ-10: Liderazgo directivo

*Tabla 19.*

*Cuestionario AVIMAQ-10: Liderazgo directivo*

AVIMAQ	Categorías	Frecuencias	Porcentajes
<b>10</b>	En desacuerdo	0	0%
	Regularmente de acuerdo	5	31%
	De acuerdo	11	69%
	<b>TOTAL</b>	16	100%

**Fuente:** Cuestionario aplicado a directivos.

**Elaborado por:** Fabiola Saltos

Basado en la tabla 19- AVIMAQ-10, el resultado del 69%, sugiere una fuerte percepción positiva hacia el liderazgo directivo en la gestión del desarrollo organizacional en el caso de AVIMAQ.

Cuestionario AVIMAQ-10: Desarrollo organizacional

**Tabla 20.**

**Cuestionario AVIMAQ-10: Desarrollo organizacional**

<b>AVIMAQ</b>	<b>Categorías</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>
<b>10</b>	En desacuerdo	0	0%
	Regularmente de acuerdo	11	50%
	De acuerdo	11	50%
	<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a directivos.

**Elaborado por:** Fabiola Saltos

Basado en la tabla 20- AVIMAQ-10, el resultado del 50%, sugiere una fuerte percepción positiva hacia el liderazgo directivo en la gestión del desarrollo organizacional en el caso de AVIMAQ. Estos resultados sugieren una percepción equilibrada hacia el desarrollo organizacional en la gestión.

**Cuestionario AVIMAQ-11: Liderazgo directivo**

**Tabla 21.**

**Cuestionario AVIMAQ-11: Liderazgo directivo**

<b>AVIMAQ</b>	<b>Categorías</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>
<b>11</b>	En desacuerdo	5	31%
	Regularmente de acuerdo	10	63%
	De acuerdo	1	6%
	<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a directivos.

**Elaborado por:** Fabiola Saltos

Basado en la tabla 21- AVIMAQ-11, sobre liderazgo directivo, el 63% de los participantes están regularmente de acuerdo con las categorías relacionadas con el liderazgo directivo. Estos resultados indican una percepción mayoritariamente positiva hacia el liderazgo directivo en la gestión del desarrollo organizacional en el caso de AVIMAQ. Estos resultados sugieren una percepción mayoritariamente positiva, aunque hay una proporción significativa de participantes que expresan desacuerdo con las categorías relacionadas con el liderazgo directivo en la gestión del desarrollo organizacional en el caso de AVIMAQ.

**Cuestionario AVIMAQ-11: Desarrollo organizacional**

*Tabla 22.*

*Cuestionario AVIMAQ-2: Desarrollo organizacional*

<b>AVIMAQ</b>	<b>Categorías</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>
<b>11</b>	En desacuerdo	4	18%
	Regularmente de acuerdo	18	82%
	De acuerdo	0	0%
	<b>TOTAL</b>	22	100%

**Fuente:** Cuestionario aplicado a directivos.

**Elaborado por:** Fabiola Saltos

Basado en la tabla 22- AVIMAQ-11, sobre liderazgo directivo, el 82% de los participantes están regularmente de acuerdo con las categorías relacionadas con el liderazgo directivo. Estos resultados indican una percepción mayoritariamente positiva hacia el liderazgo directivo en la gestión del desarrollo organizacional en el caso de AVIMAQ, aunque un porcentaje significativo de participantes expresan desacuerdo con las categorías relacionadas con el desarrollo organizacional.

## CONCLUSIONES

Después de analizar los datos de los diferentes cuestionarios aplicados en AVIMAQ, relacionados con el liderazgo directivo y el desarrollo organizacional, se pueden sacar varias conclusiones importantes:

Los resultados de la mayoría de los cuestionarios, indican una percepción favorable hacia el liderazgo directivo en AVIMAQ, preocupándose por la construcción de una visión común para la compañía, lo cual incentiva el desarrollo personal y profesional de los colaboradores.

La mayoría de los participantes, están de acuerdo o regularmente de acuerdo con las afirmaciones relacionadas con el liderazgo directivo y el desarrollo organizacional, lo que indica que el liderazgo directivo es una herramienta clave en la gestión del desarrollo organizacional; así mismo, destaca la importancia de las prácticas de desarrollo organizacional en la gestión efectiva de la empresa.

Estos resultados subrayan la importancia de aplicar prácticas de liderazgo directivo efectivas y estrategias de desarrollo organizacional en AVIMAQ. La actualización o cursos que mejoren las habilidades y aptitudes de los colaboradores permite que AVIMAQ brinde herramientas claves a sus colaboradores en un ambiente empresarial dinámico y a su vez, eficiencia y el bienestar de los empleados en la organización.

En conclusión, la percepción positiva hacia el liderazgo directivo y el desarrollo organizacional en AVIMAQ destaca la importancia de implementar estrategias efectivas en estas áreas para promover un crecimiento y una eficacia continuos en la empresa. Estas la estructura y cultura organizacional puede ser fundamental para el éxito a largo plazo de la organización.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agudelo, B. E. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Entramado*, 15(1), 116-137. doi:<https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.1.5383>

Baque, L. K., Triviño, K. C., & Viteri, D. A. (2020). Las habilidades gerenciales como aliado del líder para ejecutar la estrategia organizacional. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. doi:<https://doi.org/10.46377/dilemas.v33i1.2152>

Barreras, I. Z. (2020). La gestión del talento humano: Una necesidad para el desarrollo de las organizaciones. *Revista Electrónica sobre Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación*, 7(14), 21-42. Obtenido de <https://www.cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/view/208>

González, Y. O., Canós, L., Garcés, & Fernando, L. (2023). Habilidades directivas: análisis de la relación entre innovación empresarial y negocios internacionales. *Administración & Desarrollo*, 53(1), 1-24. doi:<https://doi.org/10.22431/25005227.vol53n1.8>

Guerrero, D. (2020). La cultura organizacional como elemento competitivo de las empresas turísticas en Colombia. *Revista ESPACIOS*, 41(24), 1015. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a20v41n24/a20v41n24p25.pdf>

Hidalgo, M., & Olivares, Y. (2023). Sentido y significados de las habilidades blandas del gerente en las organizaciones. *Revista Científica CIENCIAEDUC*, 11(1), 1-27. Obtenido de <http://portal.amelica.org/ameli/journal/480/4804310036/>

Lago, d., Carina, L., Aparecida, G., Aline, C., da Silva, P., Altafin, & Rafael. (2019). Educación corporativa: análisis del índice de contribuciones y desarrollo de competencias organizacionales. *Revista EAN*(87), 43-57. doi:<https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2443>

Mendez, C. E. (2019). Elementos para la relación entre cultura organizacional y estrategia. *Revista Universidad y Empresa*, 21(37), 136-169. doi:<https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.7681>

Paravic, T., & Lagos, M. E. (2021). Trabajo en equipo y calidad de la atención en salud. *Ciencia y enfermería*(27). doi:<http://dx.doi.org/10.29393/ce27-41tetm20041>

Solórzano, R., & Bravo, I. (2023). Comunicación universitaria en la era de la globalización: estrategias para el posicionamiento internacional. *Revista UNIANDES Episteme*, 10(4), 564-584. doi:<https://doi.org/10.61154/rue.v10i4.3278>

## ANEXOS

### Cuestionario: Liderazgo directivo

**Estimado colaborador:** este cuestionario es para recoger información sobre su percepción respecto del liderazgo directivo, considerando la empresa en la que labora. Es anónimo, por lo que le pedimos honestidad al responderlo. Escriba una equis (X) debajo de las opciones que crea pertinentes. Muchas gracias.

**Leyenda:**

<b>En desacuerdo</b>	<b>Regularmente de acuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>
1	2	3

El/Los directivo/s...

Nro.	Reactivos	1	2	3
<b>Establecer la dirección</b>				
1	Trabajan y orientan en función del logro de objetivos empresariales			
2	Se preocupa por la construcción de una visión común para la empresa			
3	Desarrollan todo procedimiento de trabajo en la empresa			
4	Orientan apropiada y correctamente el trabajo en la empresa			
5	Inspiran positivamente el trabajo de todos los colaboradores			
<b>Rediseñar la entidad</b>				
6	Se preocupan por implementar una cultura de cooperación entre el personal			
7	Inspiran el compromiso institucional en los colaboradores			
8	Orientan las relaciones favorables entre colaboradores de distintas áreas			
9	Facilitan las relaciones favorables entre personal y jefes inmediatos			
10	Viabilizan las relaciones favorables entre la empresa y el entorno comunitario			
11	Cuidan por la implementación y conservación de un clima laboral favorable			
<b>Desarrollar personas</b>				



12	Motivan el desarrollo profesional de los colaboradores			
13	Incentivan el desarrollo personal y profesional de los colaboradores			
14	Se preocupan por que su personal amplíe y mejore sus capacidades			
15	Confían en su personal para que asuman responsabilidades delegadas			
16	Procuran solucionar problemas de forma conjunta			

### Cuestionario: Desarrollo organizacional

**Estimado colaborador:** este cuestionario es para recoger información sobre su percepción respecto del desarrollo organizacional, considerando la empresa en la que labora. Es anónimo, por lo que le pedimos honestidad al responderlo. Escriba una equis (X) debajo de las opciones que crea pertinentes. Muchas gracias.

**Leyenda:**

<b>En desacuerdo</b>	<b>Regularmente de acuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>
1	2	3

Nro.	Reactivos	1	2	3
<b>Diagnóstico del sistema de la organización</b>				
1	En la empresa siempre se tiene el objetivo de comprometer al personal con una aptitud para el cambio			
2	Siempre se está en la búsqueda de líderes para la empresa			
3	Los colaboradores cuentan con los momentos adecuados para sus entrevistas o coordinaciones			
4	Los directivos siempre buscan el aspecto tangible más efectivo y productivo para toda le empresa			
5	Los directivos cuentan con herramientas estratégicas para la evaluación del desempeño de los integrantes de la empresa			
6	Hay una aplicación correcta de las herramientas de diagnóstico del sistema de			

	organización			
7	Se realiza un análisis periódico de los procesos seguidos por los colaboradores			
8	Hay un seguimiento del desempeño de los colaboradores			
<b>Medición de los procesos</b>				
9	Hay una completa información sobre cada colaborador			
10	Se adjunta los progresos y nuevos niveles de estudio de los colaboradores			
11	Se realizan evaluaciones periódicas sobre el desempeño de los colaboradores			
12	Se trabaja con modelos actuales de evaluación del desempeño			
<b>Diseño de estrategias</b>				
13	Hay un seguimiento mutuo del comportamiento ético y moral de los colaboradores			
14	Hay un registro de los conflictos y soluciones sucedidos dentro de la empresa			
15	Los directivos fomentan las buenas comunicaciones dentro de la empresa			
16	Hay una comunicación de las inquietudes de los colaboradores sobre sus jefes inmediatos de forma directa			
17	Hay una búsqueda constante del reforzamiento del liderazgo de algunos colaboradores en la empresa			
18	Se busca siempre un cambio conductual en los colaboradores a través de estrategias permisibles			
19	Hay una correcta distribución de los ingresos económicos de la empresa			
20	Se busca siempre la optimización en la utilización de ingresos propios con pérdidas mínimas			
21	Se utiliza los recursos para buscar una actualización o cursos que mejoren las habilidades y aptitudes de los colaboradores.			
22	No solo se busca aumentar la capacidad de los colaboradores sino también su bienestar social y económico.			