



# Title: La importancia del desarrollo de habilidades directivas para la consolidación de liderazgo empresarial

Author: Hortensia, ELISEO-DANTÉS, Gloria, PÉREZ-GARMENDIA, Elizabeth, RODRÍGUEZ-JAVIER, Mayra Edilia, FUENTES-LÓPEZ

Editorial label ECORFAN: 607-8534  
BCIERMMI Control Number: 2018-03  
BCIERMMI Classification (2018): 251018-0301

Pages: 8  
Mail: [horted@hotmail.com](mailto:horted@hotmail.com)  
RNA: 03-2010-032610115700-14

### ECORFAN-México, S.C.

244 – 2 Itzopan Street  
La Florida, Ecatepec Municipality  
Mexico State, 55120 Zipcode  
Phone: +52 1 55 6159 2296  
Skype: ecorfan-mexico.s.c.  
E-mail: [contacto@ecorfan.org](mailto:contacto@ecorfan.org)  
Facebook: ECORFAN-México S. C.

Twitter: @EcorfanC

[www.ecorfan.org](http://www.ecorfan.org)

### Holdings

Mexico	Colombia	Guatemala
Bolivia	Cameroon	Democratic Republic
Spain	El Salvador	Republic of Congo
Ecuador	Taiwan	
Peru	Paraguay	Nicaragua



TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO  
Instituto Tecnológico de Villahermosa

# INTRODUCCIÓN

Las habilidades directivas juegan un rol importante en el modus vivendi de la sociedad misma, puesto que las personas se desarrollan en un mundo laboral que solicita, además de conocimientos, las capacidades y destrezas para desempeñarse productivamente y generar la competitividad de su contexto.

Es por ello que se ha fomentado el estudio integral de las competencias que deben tener los directivos en las organizaciones, ya que es un tema que ocupa a todos los países por el impacto económico y social que tiene en los diferentes sectores y en los servicios que se prestan en la industria, con la finalidad de lograr mayor productividad.



**Congreso Interdisciplinario de Energías Renovables,  
Mantenimiento Industrial, Mecatrónica e Informática**

# DESCRIPCIÓN DEL MÉTODO

La estructura del método comprende seis fases fundamentales para el desarrollo de Habilidades directivas:

1. *Motivación*
2. *Manejo del conflicto*
3. *Facultamiento y delegación.*
4. *Formación de equipos efectivos y trabajo en equipo*
5. *Comunicación efectiva.*
6. *Toma de decisiones.*



Cada fase debe estar integrada por una autoevaluación de cada competencia, para identificar en qué nivel se encuentra el directivo.

# DESCRIPCIÓN DEL MÉTODO



En el diseño de la herramienta se deben establecer los indicadores de desempeño para cada competencia, para lo cual el directivo debe:

- ✓ *Identificar los diversos elementos que intervienen en percepción de cada individuo en la vida laboral.*
- ✓ *Identificar los elementos para el diseño de un programa motivacional para los trabajadores.*

Para evaluar la competencia anterior se propone el siguiente instrumento integral:

Valor	Código
6	Siempre
5	Frecuentemente
4	Algunas veces
3	Pocas veces
2	Casi nunca
1	Nunca

**Tabla 0** Escala de evaluación.

# DESCRIPCIÓN DEL MÉTODO

Disfruto las actividades que actualmente realizo	1	2	3	4	5	6
1. Cuando estoy en un viaje de vacaciones prefiero acampar afuera	1	2	3	4	5	6
2. Disfrutaría mucho de un trabajo que requiriera viajar mucho	1	2	3	4	5	6
3. Cuando hace mucho calor, me gusta nadar en el mar o en una piscina	1	2	3	4	5	6
4. Disfruto de un trabajo que me rete mi capacidad	1	2	3	4	5	6
5. Disfruto trabajar para ayudar a los demás a resolver problemas.	1	2	3	4	5	6
6. Si tuviera que escoger entre un trabajo con muchos retos a mi capacidad con baja paga y otro con trabajo cotidiano pero con buena paga, escogería el primero (con retos)	1	2	3	4	5	6
7. Me gusta estar afuera en un día frío	1	2	3	4	5	6
8. Me canso de ver siempre las mismas caras conocidas	1	2	3	4	5	6
9. Me gustan las personas que son expresivas en cuanto a sus emociones, incluso si son excéntricas o algo inestables.	1	2	3	4	5	6
10. Me gustaría que me hipnotizaran	1	2	3	4	5	6
11. Prefiero trabajar por comisión a tener un salario.	1	2	3	4	5	6

Tabla 1 Señala el nivel de respuesta positiva.

Fuente: Didato, Salvatore V, 2011.

# DESCRIPCIÓN DEL MÉTODO

Disfruta resolver un problema difícil.	1	2	3	4	5	6
12. Se siente frustrado de ver que sus soluciones no funcionan	1	2	3	4	5	6
13. Siente desilusión de ver que la junta directiva rechaza su plan estratégico	1	2	3	4	5	6
14. Siente orgullo cuando un colega reconoce su creatividad en una reunión directiva	1	2	3	4	5	6
15. Siente gratitud cuando un asistente lo ayuda a encontrar información crítica	1	2	3	4	5	6
16. Siente coraje al descubrir que sus subordinados no cumplieron con un objetivo	1	2	3	4	5	6
17. Su estado de ánimo de ver alterado cuando todo sale bien en un día de trabajo	1	2	3	4	5	6
18. Su estado de ánimo de ver alterado cuando el día comienza con un problema y las cosas siguen de mal en peor.	1	2	3	4	5	6

Tabla 2. Capacidad de respuesta ante una situación difícil.

Fuente: Adaptado de Amabile, T. Y Kramer, Steven. 2011.

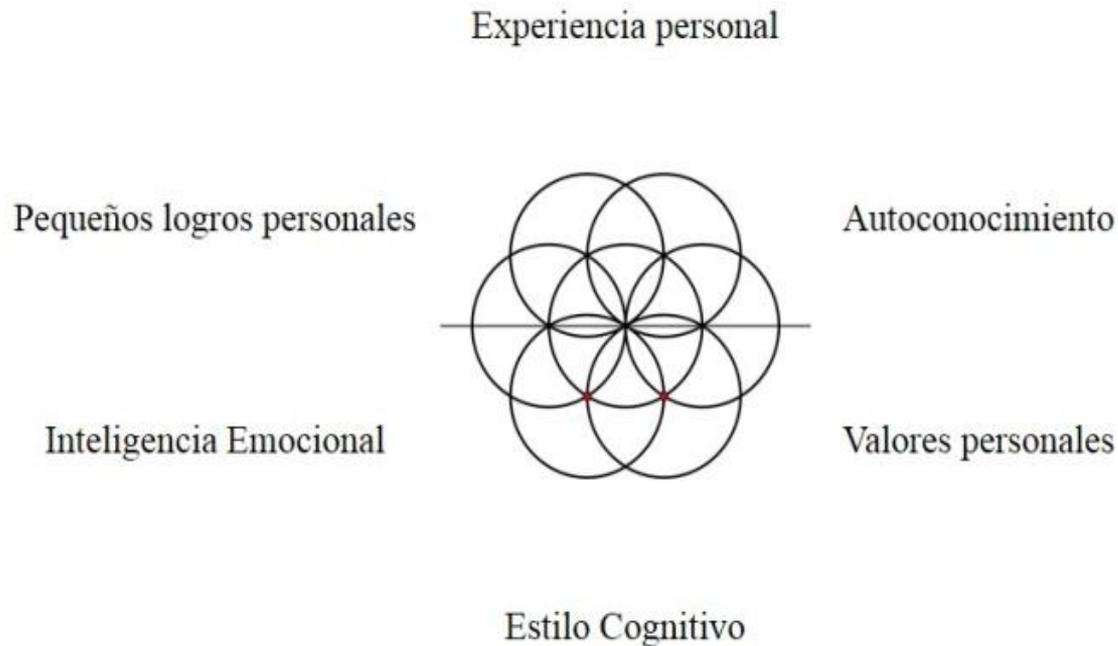
# DESCRIPCIÓN DEL MÉTODO

Hace hincapié en hechos, detalles y datos	1	2	3	4	5	6
19. Busca soluciones clara y objetivas.	1	2	3	4	5	6
20. Se concentra en la validez y credibilidad de los datos	1	2	3	4	5	6
21. Destaca la precisión y la exactitud	1	2	3	4	5	6
22. Hace hincapié en la estructura, los planes y la preparación	1	2	3	4	5	6
23. Busca crear agendas, esquemas y procesos	1	2	3	4	5	6
24. Se concentra en los métodos, la preparación y el seguimiento.	1	2	3	4	5	6
25. Destaca la predicción, las reglas y la rutina.	1	2	3	4	5	6
26. Hace hincapié en la creatividad, la aceptación de riesgos y la innovación	1	2	3	4	5	6
27. Busca lo novedoso y lo ambiguo	1	2	3	4	5	6
28. Se concentra en la acción, la espontaneidad y las posibilidades	1	2	3	4	5	6
29. Destaca la interacción y el uso de muchas fuentes de información.	1	2	3	4	5	6

**Tabla 3** Detección de acciones operativas.

*Fuente: Adaptado de la propuesta de Cools y Van den Broeck, 2007 Recopilado por Whetten y Cameron, 2011*

# ANÁLISIS



**Figura 1.** Elementos que intervienen en la vida laboral de cada individuo.

*Fuente: Adoptado en base a las propuestas de Amabile y Kramer, (2011) Goleman (1999) Whetten (2005) y Perez Garmendia (2009).*

# CONCLUSIÓN



Lo anterior resulta relevante reflexionar, ya que muchos de los aspectos que se relacionan con las decisiones de los directivos tienen que ver con la actitud de los mismos, por lo cual hay que iniciar con el desarrollo del ámbito interno, para poder tener capacidad de respuesta ante diferentes circunstancias, lo que llevara a las organizaciones a un desarrollo potencial.



**ECORFAN®**

**© ECORFAN-Mexico, S.C.**

No part of this document covered by the Federal Copyright Law may be reproduced, transmitted or used in any form or medium, whether graphic, electronic or mechanical, including but not limited to the following: Citations in articles and comments Bibliographical, compilation of radio or electronic journalistic data. For the effects of articles 13, 162,163 fraction I, 164 fraction I, 168, 169,209 fraction III and other relative of the Federal Law of Copyright. Violations: Be forced to prosecute under Mexican copyright law. The use of general descriptive names, registered names, trademarks, in this publication do not imply, uniformly in the absence of a specific statement, that such names are exempt from the relevant protector in laws and regulations of Mexico and therefore free for General use of the international scientific community. BCIERMMI is part of the media of ECORFAN-Mexico, S.C., E: 94-443.F: 008- ([www.ecorfan.org/](http://www.ecorfan.org/) booklets)