

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS
SECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



**INFORME FINAL DEL CURSO DE ESPECIALIZACIÓN:
DIRECCIÓN ESTRATÉGICA EMPRESARIAL**

TÍTULO DEL INFORME FINAL:

HABILIDADES DIRECTIVAS

PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE:

LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

PRESENTADO POR:

KEVIN FERNANDO NAVARRETE LOVOS N° DE CARNET NL17008

DOCENTE ASESOR:

MTRO. FRANKLIN ARTURO ALVARADO MOLINA

AGOSTO DE 2023

SAN MIGUEL, EL SALVADOR, CENTROAMÉRICA

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

AUTORIDADES



RECTOR:

MTRO. ROGER ARMANDO ARIAS ALVARADO

VICERRECTOR ACADÉMICO:

DR. RAÚL ERNESTO AZCÚNAGA LÓPEZ

VICERRECTOR ADMINISTRATIVO:

ING. JUAN ROSA QUINTANILLA QUINTANILLA

SECRETARIO GENERAL:

ING. FRANCISCO ANTONIO ALARCÓN SANDOVAL

DEFENSOR DE LOS DERECHOS UNIVERSITARIO:

LIC. LUIS ANTONIO MEJÍA LIPE

FISCAL GENERAL:

LIC. RAFAEL HUMBERTO PEÑA MARÍN

FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL

AUTORIDADES



DECANO:

MTRO. CRISTÓBAL HERNÁN RÍOS BENÍTEZ

VICEDECANO:

DR. OSCAR VILLALOBOS

SECRETARIO:

MTRO. ISRAEL LÓPEZ MIRANDA

DIRECTOR GENERAL DE PROCESOS DE GRADO:

MTRO. JORGE PASTOR FUENTES CABRERA

JEFE DE DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS:

MSC. RAÚL ANTONIO QUINTANILLA PALACIOS

COORDINADOR GENERAL DE PROCESOS DE GRADO:

MTRO. ARNOLDO ORLANDO SORTO MARTÍNEZ

Índice

Resumen	1
Introducción	3
Capítulo I: Marco Teórico	4
Habilidades directivas	5
Estudios sobre Habilidades Directivas	8
Importancia de las Habilidades Directivas	10
Beneficios de las Habilidades Directivas	11
Factores que influyen en las habilidades directivas	12
Capítulo II Herramienta Evaluativa de Habilidades Directivas	15
Elaboración de test de habilidades directivas	16
Implementación del test de Habilidades Directiva	18
Resultados de los test de habilidades directivas	20
Capítulo III Propuesta de Desarrollo de Habilidades Directiva	27
Programa de Desarrollo de Habilidades Directivas	29
Conclusión	32
Bibliografía	33

Resumen

Las habilidades directivas son fundamentales para el éxito de líderes y gerentes en cualquier entorno organizacional. Estas habilidades abarcan una amplia gama de competencias, desde la comunicación efectiva hasta la toma de decisiones y la gestión del tiempo. Se dividen en habilidades clave, como habilidades interpersonales, liderazgo, comunicación, resolución de problemas y adaptabilidad.

La aplicación práctica de estas habilidades es fundamental en situaciones laborales reales. Los líderes utilizan habilidades de comunicación para dirigir reuniones y construir relaciones sólidas con sus equipos. La toma de decisiones informadas, la selección de opciones estratégicas, mientras que la motivación del equipo impulsa el logro de objetivos. La gestión del tiempo y la organización son críticas para cumplir con plazos y priorizar tareas.

Factores como la cultura organizacional, la experiencia individual y la diversidad del equipo influyen en cómo se aplican estas habilidades. La adaptabilidad es clave en un entorno empresarial en constante cambio.

En resumen, las habilidades directivas son esenciales para liderar eficazmente, enfrentar desafíos y promover la innovación en las organizaciones. Al comprender y desarrollar estas habilidades de manera estratégica, los líderes pueden guiar a sus equipos hacia el éxito y contribuir al crecimiento sostenible de la organización.

Palabras claves: habilidades directivas; liderazgo; competencias; comunicación efectiva; toma de decisiones; gestión del tiempo; adaptabilidad; cultura organizacional; motivación del equipo; resolución de problemas; diversidad del equipo; crecimiento sostenible; éxito organizacional.

Abstract

Leadership skills are crucial for the success of leaders and managers in any organizational setting. These skills encompass a wide range of competencies, from effective communication to decision-making and time management. They are divided into key areas such as interpersonal skills, leadership, communication, problem-solving, and adaptability.

The practical application of these skills is essential in real workplace situations. Leaders use communication skills to conduct meetings and build strong relationships with their teams. Informed decision-making guides the selection of strategic options, while team motivation drives goal achievement. Time management and organization are critical for meeting deadlines and prioritizing tasks.

Factors such as organizational culture, individual experience, and team diversity influence how these skills are applied. Adaptability is key in an ever-changing business environment.

In summary, leadership skills are essential for leading effectively, addressing challenges, and fostering innovation in organizations. By understanding and strategically developing these skills, leaders can guide their teams to success and contribute to the sustainable growth of the organization.

Keywords: managerial skills; leadership; competencias; effective communication; decision-making; time management; adaptability; organizational culture; team motivation; problem-solving; team diversity; sustainable growth; organizational success

Introducción

En un mundo empresarial dinámico y competitivo, las habilidades gerenciales juegan un papel fundamental en el éxito organizacional. En la búsqueda constante de maximizar la eficiencia, el liderazgo efectivo y la toma de decisiones informadas se han convertido en pilares esenciales para la continuidad de las operaciones y el crecimiento de la empresa. Como estudiante de Licenciatura en Administración de Empresas es muy importante entender a profundidad qué son las habilidades gerenciales, cómo se aprenden, los beneficios que aportan a las organizaciones y cómo se pueden aplicar de manera efectiva en la gestión empresarial salvadoreña.

Este instrumento explora las dimensiones clave de las habilidades gerenciales, examina los estudios académicos que han contribuido a su comprensión y explora los beneficios tangibles que estas habilidades brindan a las organizaciones en términos de efectividad operativa, desempeño y adaptación al entorno. Además, explora cómo los futuros profesionales de la administración de empresas pueden practicar estas habilidades en contextos reales. A través de un enfoque integral, busca brindar una visión clara y profunda de cómo las habilidades gerenciales pueden marcar la diferencia en el logro de los objetivos comerciales y cómo pueden convertirse en herramientas importantes para construir una carrera exitosa en administración y liderazgo.

Capítulo I:
Marco Teórico

Habilidades directivas

Las habilidades directivas son competencias esenciales que les permiten a los líderes y gerentes liderar a sus equipos de manera efectiva, tomar decisiones informadas y enfrentar desafíos en un entorno empresarial dinámico. Estas habilidades se enfocan no solo en la gestión de procesos y recursos, sino que también en la interacción con las personas y el liderazgo.

Según Robbins las habilidades directivas son el conjunto de competencias, capacidades y conocimientos que los líderes y gerentes desarrollan y aplican para dirigir y gestionar eficazmente a sus equipos y organizaciones, esta es una definición clara de lo que son las habilidades directivas. A continuación, haremos un recorrido por algunas habilidades directivas.

1. Comunicación efectiva:

La capacidad de transmitir información de forma clara y concisa es fundamental para el éxito de cualquier organización. Un líder con habilidades de comunicación efectiva puede evitar malentendidos, inspirar a su equipo y mantener una comunicación constante y abierta. Por ejemplo, un gerente de una empresa puede comunicar claramente los objetivos de un nuevo proyecto a su equipo, brindar detalles específicos y responder las preguntas de los empleados de manera accesible sin embargo puede que los empleados no comprendan si la comunicación no es efectiva toman la información como a ellos les conviene.

2.Toma de decisiones:

La toma de decisiones es fundamental para el éxito empresarial ya que una decisión puede de mucho éxito o total fracaso. Los líderes deben evaluar cuidadosamente las opciones, considerar las implicaciones y elegir la mejor estrategia para alcanzar las metas. Nos podemos imaginar un líder en una empresa manufacturera en El Salvador que tiene que decidir si invertir en nuevas máquinas o en capacitar a su personal. Aquí cobra mucha importancia la capacidad de tomar decisiones basadas en un análisis de costos, beneficios y riesgos porque ambas inversiones le pueden

dar muchos beneficios a la empresa ya que debe apegarse a la misión, visión, cultura organización y metas de la empresa.

3. Liderazgo:

Un líder efectivo inspira y motiva a su equipo a alcanzar metas y superar desafíos. El liderazgo implica guiar, motivar e inspirar al equipo hacia el logro de los objetivos. Un buen gerente debe ser un modelo a seguir y ser capaz de establecer una visión compartida, alinear al equipo y fomentar un ambiente de trabajo colaborativo. Un líder puede fomentar un ambiente de trabajo positivo al reconocer y recompensar los logros de los empleados, lo que a su vez aumenta la moral y la productividad del equipo.

4. Inteligencia emocional:

La inteligencia emocional implica la capacidad de reconocer y manejar las emociones en uno mismo y en los demás. En un contexto empresarial, permite a los líderes comprender las necesidades y preocupaciones de su equipo, promoviendo relaciones positivas y una comunicación más efectiva. Un gerente de una cadena de restaurantes puede demostrar inteligencia emocional al abordar con empatía los desafíos que enfrenta su personal al atender los clientes y fomentar un ambiente de trabajo armonioso.

5. Gestión del tiempo:

La gestión eficiente del tiempo es esencial para maximizar la productividad y minimizar el estrés. Un líder en una empresa de servicios financieros puede demostrar habilidades de gestión del tiempo priorizando tareas, estableciendo plazos realistas y delegando responsabilidades de manera efectiva.

6. Resolución de conflictos:

El conflicto es inevitable en cualquier organización, pero un líder con habilidades de resolución de conflictos puede manejarlo de manera constructiva y llegar a una

solución que satisfaga a todas las partes involucradas. Es importante ser imparcial al momento de resolver un conflicto y escuchar ambas partes implicadas.

7. Pensamiento estratégico:

El pensamiento estratégico implica la capacidad de planificar a largo plazo y anticipar tendencias y oportunidades en el mercado. Un líder de una firma de consultoría puede usar estas habilidades para identificar áreas de crecimiento potencial y desarrollar estrategias innovadoras para obtener una ventaja competitiva. El pensamiento estratégico se forja con los conocimientos teóricos y con la experiencia ya que el futuro es impredecible por lo que hay que anticiparse a todos los escenarios posibles.

8. Adaptabilidad:

Dada la naturaleza cambiante del entorno empresarial, los líderes deben poder adaptarse a las nuevas circunstancias y desafíos. Un gerente de una empresa de tecnología puede demostrar adaptabilidad guiando a su equipo a través de la transición al trabajo remoto, asegurando que los procesos y las comunicaciones no se interrumpieran situación que se vivió en la pandemia donde muchos de los trabajos de oficina pasaron a los hogares de los colaboradores.

9. Gestión del cambio

La gestión del cambio es la habilidad de liderar y facilitar transiciones exitosas en una organización cuando se efectúan modificaciones significativas en procesos, estructuras o estrategias. Los líderes con esta habilidad pueden guiar a sus equipos a través de períodos de incertidumbre y asegurarse de que el cambio sea aceptado y asimilado. Algunos aspectos clave de esta habilidad son: comunicación proactiva, empatía, flexibilidad, motivación y escucha.

10. Empoderamiento y Delegación

La habilidad de empoderar y delegar implica ceder responsabilidades y autoridad a los miembros del equipo para tomar decisiones y llevar a cabo tareas importantes. Los líderes que dominan esta habilidad no solo alivian su propia carga de trabajo, sino que también desarrollan la confianza y el crecimiento de sus empleados.

Algunos aspectos clave de esta habilidad son: autonomía responsable, identificación de fortalezas, asignación de estrategias.

Las habilidades directivas no solo son críticas para el éxito individual de los líderes y gerentes, sino que también influyen en la eficiencia e innovación de las empresas. Al desarrollar y aplicar las habilidades mencionadas en situaciones reales, los futuros profesionales de administración de empresas estarán mejor equipados para liderar y administrar equipos, tomar decisiones informadas y enfrentar los desafíos de un entorno empresarial en evolución.

Estudios sobre Habilidades Directivas

La importancia de las habilidades directivas ha sido ampliamente estudiada y documentada en la literatura de administración y gestión. Diversos estudios han resaltado cómo estas habilidades influyen en el rendimiento y la efectividad de las organizaciones. A continuación, se presentan ejemplos de estudios y autores que respaldan la relevancia de las habilidades directivas:

a) Estudio de Katz (1955):

Robert Katz desarrolló un modelo en 1955 que clasificaba las habilidades gerenciales en tres categorías: habilidades técnicas, humanas y conceptuales. Katz argumentó que los gerentes efectivos deben poseer una combinación de estas habilidades para lograr un desempeño óptimo. Por ejemplo, un gerente en una empresa de manufactura necesita habilidades técnicas para comprender los procesos de producción, habilidades humanas para liderar y motivar al equipo de trabajo, y habilidades conceptuales para planificar estratégicamente el crecimiento de la empresa.

b) Estudio de Mintzberg (1973):

Henry Mintzberg propuso en 1973 que los roles gerenciales se pueden agrupar en diez categorías, incluidos roles interpersonales, informativos y de decisión. Su investigación resaltó la diversidad de responsabilidades que los gerentes deben manejar y cómo las habilidades directivas son esenciales para desempeñar estos roles de manera efectiva. En una organización de servicios el gerente puede

ejemplificar los roles interpersonales al interactuar con clientes y empleados, los roles informativos al recopilar datos sobre el mercado local y los roles de decisión al tomar medidas para mejorar la calidad del servicio.

c) Estudio de Goleman (1995):

Daniel Goleman popularizó el concepto de inteligencia emocional en su libro "Emotional Intelligence" (Inteligencia emocional) en 1995. Su investigación sugiere que las habilidades emocionales, como la empatía y la autogestión, son fundamentales para el liderazgo efectivo y la toma de decisiones.

d) Estudio de Covey (1989):

Stephen Covey en su libro "The 7 Habits of Highly Effective People" (Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva) introdujo un marco de siete hábitos para el éxito personal y profesional. Estos hábitos, que incluyen "Ser proactivo", "Comenzar con un fin en mente" y "Poner primero lo primero", resaltan la importancia de las habilidades directivas en la gestión de uno mismo y en la interacción con los demás.

e) Estudio de Kotter (1996):

John Kotter propuso en 1996 un modelo de ocho pasos para la gestión del cambio en las organizaciones. Su enfoque subraya cómo las habilidades directivas, como la comunicación efectiva y la creación de una visión compartida, son cruciales para liderar y gestionar procesos de cambio.

Los estudios mencionados anteriormente, junto con varias investigaciones en administración y gestión, respaldan la importancia de las habilidades gerenciales en el éxito organizacional. Autores como Katz, Mintzberg, Goleman, Covey y Kotter han brindado enfoques y marcos teóricos que ayudan a comprender cómo estas habilidades influyen en la toma de decisiones, el liderazgo y la gestión del cambio en el contexto empresarial salvadoreño y mundial. Estos estudios reafirman la necesidad de que los estudiantes de administración de empresas desarrollen y apliquen sólidas habilidades gerenciales para afrontar los retos y oportunidades que presenta el mundo empresarial.

Importancia de las Habilidades Directivas

La importancia de las habilidades directivas radica en su capacidad para influir en el éxito y ganancias tanto individual como organizacional. Estas habilidades son fundamentales para los líderes y gerentes, ya que les permiten desempeñar un papel crucial en la dirección, coordinación y motivación de sus equipos. Algunos puntos importantes sobre las habilidades directivas son:

- **Eficiencia en la Comunicación:** Las habilidades directivas efectivas permiten a los líderes comunicarse de manera clara y concisa con su equipo. Una comunicación clara evita malentendidos, reduce la confusión y fomenta la cooperación y el flujo de información.
- **Liderazgo Efectivo:** Las habilidades directivas son fundamentales para un liderazgo efectivo. Los líderes deben ser capaces de inspirar, motivar y guiar a sus equipos hacia los objetivos comunes. Un liderazgo fuerte promueve la cohesión del equipo y crea un ambiente de trabajo positivo.
- **Toma de Decisiones Informada:** Las habilidades directivas incluyen la capacidad de tomar decisiones informadas y estratégicas. Los líderes deben evaluar opciones, considerar las implicaciones y tomar decisiones que beneficien a la organización en su conjunto.
- **Resolución de Problemas:** La habilidad de abordar problemas de manera efectiva es esencial para mantener la operación fluida y resolver obstáculos en el camino. Los líderes deben ser capaces de identificar las causas subyacentes de los problemas y desarrollar soluciones efectivas.
- **Clima Organizacional Positivo:** Los líderes con buenas habilidades directivas pueden crear un clima organizacional positivo y productivo. Una comunicación abierta, una dirección clara y el apoyo a los miembros del equipo contribuyen a la satisfacción y el compromiso de los empleados.
- **Gestión de Equipos:** Las habilidades directivas ayudan a los líderes a construir equipos fuertes y diversos. Saber cómo motivar y empoderar a los miembros del equipo resulta en un mayor rendimiento y colaboración.

- **Adaptabilidad y Gestión del Cambio:** En un entorno empresarial en constante cambio, las habilidades directivas permiten a los líderes gestionar y liderar durante momentos de cambio. La adaptabilidad y la capacidad para comunicar la visión del cambio son fundamentales para mantener a los equipos en el camino correcto.
- **Relaciones Interpersonales:** Las habilidades directivas incluyen la capacidad de construir y mantener relaciones sólidas con colegas, superiores. Las relaciones efectivas son fundamentales para colaboraciones exitosas y alianzas estratégicas.
- **Innovación y Creatividad:** Los líderes con habilidades directivas sólidas fomentan la innovación y la creatividad dentro de sus equipos. Al alentar a los empleados a compartir ideas y a asumir riesgos calculados, los líderes pueden impulsar la mejora continua.
- **Logro de Objetivos:** En última instancia, las habilidades directivas ayudan a los líderes a lograr los objetivos organizacionales. La combinación de habilidades como la toma de decisiones, la resolución de problemas y el liderazgo efectivo conduce al éxito y al crecimiento sostenible.

En resumen, las habilidades directivas son cruciales para liderar, gestionar y guiar a las personas y los recursos hacia el logro de objetivos organizacionales. Proporcionan a los líderes las herramientas necesarias para enfrentar desafíos, inspirar a sus equipos y mantener la relevancia y el éxito en un entorno empresarial en constante cambio.

Beneficios de las Habilidades Directivas

Las habilidades directivas conllevan una serie de beneficios tanto para los líderes como para las organizaciones en las que operan. Algunos de estos beneficios incluyen:

- **Mejora de la comunicación:** Una comunicación clara y efectiva es esencial para la coordinación de equipos y la transmisión de objetivos y expectativas.

- **Toma de decisiones informadas:** Las habilidades directivas ayudan a los líderes a evaluar situaciones, analizar datos y tomar decisiones estratégicas y fundamentadas.
- **Liderazgo eficaz:** Los líderes con habilidades directivas sólidas son capaces de motivar, inspirar y guiar a sus equipos hacia el logro de metas.
- **Gestión del cambio y tiempo:** En un mundo empresarial en constante evolución, las habilidades directivas permiten a las organizaciones adaptarse y responder adecuadamente a los cambios del entorno.
- **Resolución de conflictos:** Las habilidades en la gestión de conflictos contribuyen a mantener un ambiente de trabajo armonioso y a resolver disputas de manera constructiva.

Factores que influyen en las habilidades directivas

Los factores que influyen en las habilidades directivas son diversos y pueden variar según el entorno organizacional, la cultura empresarial y las características individuales. Estos factores pueden afectar cómo los líderes y gerentes desarrollan y aplican sus habilidades directivas. Aquí te explico algunos de los principales factores:

- **Cultura Organizacional:** La cultura de la organización tiene un impacto significativo en cómo se practican las habilidades directivas. En una cultura que valora la comunicación abierta y el trabajo en equipo, los líderes probablemente aplicarán habilidades directivas relacionadas con la comunicación y el desarrollo de equipos de manera más enfática.
- **Naturaleza de la Industria:** La industria en la que opera una organización puede influir en las habilidades directivas necesarias. Por ejemplo, en industrias altamente reguladas, como la farmacéutica o la financiera, los líderes pueden necesitar habilidades en la gestión del riesgo y el cumplimiento normativo.

- **Tamaño de la Organización:** El tamaño de la organización puede afectar la aplicación de habilidades directivas. En organizaciones más grandes, los líderes pueden necesitar habilidades para gestionar equipos diversificados y geográficamente dispersos, mientras que, en organizaciones más pequeñas, pueden ser necesarias habilidades más generalistas.
- **Diversidad del Equipo:** La diversidad en términos de género, edad, cultura y experiencia en el equipo puede influir en cómo se aplican las habilidades directivas. Los líderes deben ser sensibles y adaptables a las diferencias individuales para liderar de manera efectiva.
- **Estilo de Liderazgo Personal:** El estilo de liderazgo adoptado por un líder influye en las habilidades directivas que prioriza. Un líder autocrático puede centrarse en la toma de decisiones, mientras que un líder transformacional puede enfocarse en motivar y empoderar a su equipo.
- **Experiencia y Formación:** La experiencia previa y la formación formal pueden influir en la aplicación de habilidades directivas. Los líderes con experiencia en gestión de proyectos pueden aplicar habilidades de planificación y organización de manera más efectiva.
- **Entorno Económico y Competitivo:** El entorno económico y competitivo en el que opera la organización puede influir en las decisiones y enfoques de liderazgo. En momentos de incertidumbre económica, los líderes pueden necesitar habilidades de adaptabilidad y gestión del cambio.
- **Tecnología y Transformación Digital:** La adopción de tecnología y la transformación digital pueden influir en las habilidades directivas necesarias. Los líderes deben ser capaces de comprender y aprovechar las nuevas tecnologías para mantener la competitividad.

- **Presión y Estrés:** La presión y el estrés pueden influir en cómo los líderes aplican sus habilidades directivas. La capacidad de tomar decisiones informadas y mantener la calma bajo presión es esencial para liderar en momentos desafiantes.

En resumen, los factores que influyen en las habilidades directivas son diversos y cambiantes. Los líderes deben ser conscientes de estos factores y adaptar sus habilidades directivas según las circunstancias para liderar de manera efectiva y lograr resultados positivos en su entorno laboral.

Capítulo II

Herramienta

Evaluativa de

Habilidades

Directivas

Elaboración de test de habilidades directivas

La elaboración del test es fundamental para el éxito de la evaluación de habilidades directivas. El formato debe ser coherente con las competencias a evaluar que en este caso son las habilidades directivas y debe permitir a los candidatos demostrar sus habilidades de manera clara. Para elaborar el test de habilidades directivas nos hemos basado en los siguientes aspectos

a) Tipo de Preguntas:

Todas las preguntas serán de respuesta cerradas con cinco opciones para responder, la misma respuesta serán para todas las preguntas las cuales también serán cerradas. Las respuestas serán: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre. Las preguntas serán directas, en diferentes escenarios con diversas situaciones, personas o lugar con el fin de identificar correctamente las habilidades directivas en todos los entornos posibles.

Anteriormente en el marco hablamos sobre diez habilidades directivas para realizar un estudio, en esta herramienta elaborada en un documento de Excel se crearon ocho preguntas por cada habilidad culminando un total de ochenta preguntas, estas preguntas son basadas en situaciones reales que se vive tanto en la vida laboral como la personal. Es importante mencionar que cada pregunta fue elaborada para cinco posibles respuestas en la cual la persona evaluada se tiene que identificar y seleccionar una que es con la que se identifica.

b) Escenarios Realistas:

Los escenarios serán de situaciones laborales, basados en aspectos realistas y relevantes para el puesto. Los escenarios van a reflejar desafíos típicos que los candidatos o empleados podrían enfrentar en su rol. Por ejemplo, para evaluar la habilidad de toma de decisiones, se puede presentar un escenario en el que el candidato debe elegir entre diferentes estrategias para resolver un problema en el equipo.

c) Respuestas:

Para poder contestar el test se debe de leer la pregunta y autoevaluarse la

frecuencia de acción, el compromiso, la efectividad, temperamento, entre otros aspectos con el fin de identificarse con la respuesta que serán: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca. Esto no permitirá identificar los niveles de acción ante la situación que se le presentan en la pregunta, es muy importante que las respuestas sean honestas para obtener unos resultados verídicos. No hay respuestas buena o mala ya que cada respuesta permitirá conocer la realidad.

d) Claridad y Concisión:

Cada pregunta debe ser clara y concisa. Se evitará utilizar lenguaje ambiguo o complicado que pueda confundir a los candidatos o empleados evaluados. Preguntas claras y concisas nos permitirá tener una respuesta honesta y de mucho valor para los resultados y soluciones.

e) Alcance de las Competencias:

El formato del test abarcara las diez competencias que se mencionaron en el capítulo I con el fin de evaluar para el reconocimiento de habilidades directivas. Cada pregunta o escenario estara relacionado con una competencia específica y permitir a los candidatos demostrar sus habilidades en esa área sin importar la respuesta.

f) Duración y Complejidad:

la duración de test puede ser libre o con un tiempo definido, por ejemplo, setenta y cinco minutos ya que las pregunta no tiene grado de dificultad y son clara con el fin que sean contestadas en menos de un minuto.

g) Instrucciones Claras:

Proporcionar instrucciones claras a los candidatos o empleados sobre cómo completar el test es muy importante para obtener datos de valor. Explicar el propósito del test, tanto escrito como verbal antes de su ejecución es importante para que la recolección de datos sea la más real con relación al ambiente y situaciones del alrededor

El diseño del formato del test es crucial para asegurar que las respuestas de los candidatos o empleados reflejen con precisión sus habilidades directivas reales.

Asegurarse de que el formato sea coherente con los objetivos del test y proporcione una oportunidad efectiva es importante para que los candidatos demuestren sus competencias reales.

Implementación del test de Habilidades Directiva

La aplicación efectiva del test de habilidades directivas en el entorno empresarial es fundamental para mejorar la eficacia de la gestión y el liderazgo en las organizaciones. Los estudiantes de administración de empresas deben comprender cómo aplicar estas habilidades en situaciones prácticas y no solo teóricas. A continuación, se detallan algunos aspectos clave de la implementación de las habilidades directivas:

a) Desarrollo de habilidades interpersonales:

La empatía, la escucha activa y la capacidad de construir relaciones sólidas son fundamentales para la gestión eficaz de equipos. Los colaboradores pueden practicar estas habilidades participando en actividades grupales, proyectos colaborativos y presentaciones. Por ejemplo, trabajar en un proyecto de investigación en equipo le brinda la oportunidad de practicar una comunicación clara, resolver conflictos y comprender los puntos de vista de los demás.

b) Formación de líderes:

El liderazgo efectivo incluye no solo dar instrucciones, sino también inspirar, motivar y empoderar a los miembros del equipo. Los estudiantes pueden desarrollar estas habilidades asumiendo roles de liderazgo en proyectos académicos, clubes de estudiantes o actividades extracurriculares. Por ejemplo, liderar una iniciativa estudiantil les permitirá influir en sus compañeros, establecer metas y delegar tareas.

c) Planificación estratégica:

Los estudiantes pueden adquirir habilidades de planificación estratégica mediante el análisis de casos de negocios y el desarrollo de proyectos que requieren la

definición de objetivos, los recursos necesarios y las estrategias para lograr resultados. Al resolver problemas reales de negocios en El Salvador, los estudiantes aprenderán a considerar los factores internos y externos que influyen en la toma de decisiones.

d) comunicación efectiva:

Los estudiantes pueden mejorar sus habilidades de comunicación al participar en discusiones en clase, presentaciones y eventos de exhibición. También pueden practicar la escritura efectiva al redactar informes y análisis. Un ejercicio práctico podría ser preparar y realizar una presentación sobre un tema relacionado con el entorno empresarial de El Salvador, demostrando la capacidad de comunicar información de manera clara y persuasiva.

e) Adaptabilidad y sostenibilidad:

Los estudiantes pueden enfrentar situaciones cambiantes tomando cursos enfocados en estudios de casos de empresas que se han adaptado con éxito a los cambios del mercado. También pueden modelar escenarios de incertidumbre y cambio en sus proyectos y evaluar cómo responderán y ajustarán sus estrategias. Esto les permitirá desarrollar habilidades para gestionar la ambigüedad y la volatilidad.

f) Gestión del tiempo:

Los estudiantes pueden mejorar sus habilidades de gestión del tiempo estableciendo horarios de estudio, fechas límite y fechas límite de proyectos. La capacidad de priorizar tareas y administrar tu tiempo de manera efectiva te será útil tanto en tus estudios como en tu futura vida laboral. Participar en actividades extracurriculares manteniendo un buen rendimiento académico es un ejemplo de cómo aplicar esta habilidad.

La implementación exitosa de las habilidades directivas en las empresas depende de la combinación de conocimientos teóricos y prácticos que los gerentes o administradores de la empresa aplican para buscar oportunidades de mejoras,

solucionar problemas, gestionar el tiempo de procesos o servicios, y una comunicación eficaz.

Resultados de los test de habilidades directivas

Los resultados obtenidos con un test de habilidades directivas aportan información valiosa sobre las habilidades y capacidades de liderazgo y gestión de una persona. Estos resultados ayudan a comprender las fortalezas y áreas de mejora de una persona en relación con las habilidades requeridas para liderar equipos y tomar decisiones efectivas en un entorno empresarial. Algunos resultados específicos que se pueden obtener con esta prueba de habilidades directivas son:

1. Perfil de experiencia:

Los resultados ofrecen perfiles de las capacidades directivas individuales. Esto puede incluir una evaluación de su inteligencia emocional, capacidad de toma de decisiones, habilidades de comunicación, liderazgo y otras competencias relevantes.

2. Fortalezas y Debilidades:

Los resultados indican áreas en las que las personas muestran fortaleza y en las que pueden necesitar mejorar. Proporciona una visión clara de las competencias en las que sobresale el individuo y que pueden necesitar desarrollo para mejorar sus habilidades directivas.

3. Comparación con estándares:

Esta prueba de habilidades directiva compara los resultados individuales para compararlos con los estándares establecidos o promedios del grupo evaluado. Esto puede ayudar a posicionar a las personas en relación con otros profesionales y brindar una perspectiva sobre su desempeño.

4. Recomendaciones de desarrollo:

Con base en los resultados, la prueba puede ofrecer recomendaciones para el

desarrollo de habilidades. Estas recomendaciones pueden incluir sugerencias para capacitación, educación y crecimiento profesional.

5. Áreas de mejora:

Los resultados destacan áreas en las que las personas pueden necesitar mejorar para lograr niveles más altos de competencia en habilidades de gestión. Esto puede ayudar a las personas a enfocar sus esfuerzos de desarrollo profesional de manera más efectiva.

6. Evaluación del potencial de liderazgo:

Los resultados pueden proporcionar información sobre el potencial de liderazgo de un individuo, lo que puede ser valioso para las decisiones de promoción y la asignación de responsabilidades dentro de una organización.

En general, los resultados de los test de habilidades directivas ofrecen una visión en profundidad de las capacidades y competencias del individuo en el ámbito de la gestión y el liderazgo. Estos resultados pueden ser utilizados para tomar decisiones informadas en el desarrollo profesional, la formación y el crecimiento de carrera, así como en la selección y promoción de personal en el entorno empresarial. Ejemplo de formulario de Excel.

Comunicación Efectiva		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	¿Puedo expresar mis ideas de manera clara y escucho activamente a los demás?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	¿Puedo transmitir mis ideas de manera clara y comprensible para la audiencia o personas a mi alrededor?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	¿Escucho activamente a mis colegas y presto atención a sus puntos de vista?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	¿Tengo facilidad para adaptar mi comunicación según las necesidades del público?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	¿Soy capaz de manejar conversaciones difíciles o desafiantes con asertividad?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6	¿Utilizo canales de comunicación apropiados para cada situación, ya sea oral, escrito o no verbal?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
7	¿Soy consciente de cómo mi comunicación puede impactar en la percepción de otros sobre mí?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8	¿Tengo la habilidad de sintetizar información compleja y presentarla de manera concisa y comprensible?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Toma de Decisiones		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	¿Soy capaz de evaluar diferentes opciones antes de tomar una decisión importante?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	¿Puedo evaluar opciones, considerar pros y contras, y tomar decisiones informadas?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	¿Considero todos riesgos y beneficios antes de tomar una decisión clave?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	¿Soy consciente de cómo mis decisiones pueden impactar en diferentes áreas de la organización?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	¿Tomo decisiones basadas en datos y evidencias, en lugar de depender solo de intuiciones?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6	¿Estoy dispuesto a asumir la responsabilidad de las decisiones que tomo, tanto positivas como negativas?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7	¿Consulta con otros miembros del equipo o expertos antes de tomar decisiones importantes?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8	¿Soy flexible y capaz de ajustar mis decisiones si surgen nuevos datos o circunstancias?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Liderazgo		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	¿Tengo la capacidad de inspirar y guiar a mi equipo hacia el logro de objetivos?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
2	¿Soy capaz de inspirar a mi equipo y establecer una visión clara para alcanzar objetivos?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
3	¿Promuevo un ambiente donde los miembros de mi equipo se sienten valorados y motivados?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
4	¿Imparto retroalimentación constructiva y reconocimiento cuando mi equipo logra resultados?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	¿Tomo la iniciativa para resolver problemas y enfrentar desafíos, liderando con el ejemplo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
6	¿Delego tareas y responsabilidades según las fortalezas y habilidades de los miembros de mi equipo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
7	¿Involucro a mi equipo en la toma de decisiones y consideras sus opiniones en la planificación?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
8	¿Fomento el crecimiento profesional y el empoderamiento de los miembros de mi equipo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Inteligencia Emocional		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	¿Entiendo mis propias emociones y puedo manejarlas de manera efectiva?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
2	¿Suelo reconocer mis emociones y entender cómo afectan mi comportamiento?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
3	¿Soy capaz de mantener la calma en situaciones estresantes y evitar reacciones impulsivas?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	¿Me considero una persona empática, capaz de comprender las emociones y perspectivas de los demás?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
5	¿Puedo expresar mis emociones de manera apropiada y constructiva en situaciones laborales?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
6	¿Tengo la habilidad de manejar situaciones de conflicto de manera tranquila y respetuosa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
7	¿Soy consciente de cómo mis emociones pueden influir en mis decisiones y relaciones laborales?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
8	¿Puedo adaptarme a diferentes ambientes emocionales y mantener un equilibrio emocional constante?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Gestión del Tiempo		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	¿Soy capaz de priorizar tareas y administrar mi tiempo de manera eficiente?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	¿Priorizas tus tareas y responsabilidades para asegurarte de cumplir con los plazos?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	¿Utilizas herramientas o métodos para organizar tu día de trabajo y evitar atrasos?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	¿Manejas situaciones en las que tienes múltiples tareas urgentes y limitado tiempo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	¿Delegas tareas y responsabilidades para optimizar el uso del tiempo tanto tuyo como de tu equipo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
6	¿Te aseguras de que el tiempo que dedicas a reuniones y comunicación no afecte tu productividad?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
7	¿Mantienes un equilibrio entre el tiempo dedicado a las tareas operativas y a la planificación estratégica?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
8	¿Utilizas estrategias para evitar el agotamiento y mantener una jornada laboral saludable y efectiva?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Resolución de conflictos		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	¿Soy capaz de abordar situaciones conflictivas de manera calmada y respetuosa, en lugar de reaccionar impulsivamente?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	¿Puedo identificar y comprender las diferentes perspectivas involucradas en un conflicto?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	¿Busco activamente soluciones que sean beneficiosas para todas las partes involucradas en el conflicto?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	¿Tengo la habilidad de comunicarme de manera efectiva durante un conflicto, escuchando atentamente y expresando mis puntos de vista con claridad sin alterarme?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	¿Soy capaz de mediar con éxito en situaciones de conflicto, ayudando a las partes a encontrar terreno común y llegar a acuerdos?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
6	¿Soy consciente de cómo mis propias emociones pueden influir en la resolución de conflictos y cómo manejar esas emociones?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
7	¿He buscado oportunidades para aprender y mejorar mis habilidades de resolución de conflictos a través de capacitación o retroalimentación?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
8	¿Implemento estrategias para prevenir conflictos futuros, como establecer expectativas claras y fomentar una comunicación abierta?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Pensamiento estratégico		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	¿Puedo establecer objetivos a largo plazo y desarrollar estrategias para alcanzarlos?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
2	¿Estableces objetivos a largo plazo que estén alineados con la visión de tu organización?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
3	¿Puedes describir el proceso que sigues para identificar oportunidades y amenazas en tu entorno laboral?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
4	¿Desarrollas estrategias específicas para alcanzar tus objetivos en función de los recursos disponibles?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	¿Evalúas la efectividad de tus estrategias y realizas ajustes cuando sea necesario?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
6	¿Te aseguras de que tus acciones diarias estén en línea con tus objetivos a largo plazo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
7	¿Consideras la flexibilidad y la adaptabilidad al diseñar planes estratégicos?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
8	¿Involucas a tu equipo en la planificación estratégica y en la implementación de las estrategias?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Adaptabilidad		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	¿Soy capaz de enfrentar cambios y desafíos con flexibilidad y positividad?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	¿Puedo dar un ejemplo de una ocasión en la que me enfrente un cambio inesperado en el trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
3	¿Mantengo una actitud positiva y productiva frente a situaciones de alta presión o estrés?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
4	¿Utilizas algún método para recuperarte y seguir adelante después de enfrentar desafíos profesionales?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	¿Te aseguras de que tu enfoque y metas se ajusten cuando surgen nuevas circunstancias?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
6	¿Comunicas a tu equipo y a tus superiores sobre los cambios y ajustes que puedan ser necesarios?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
7	¿Te mantienes actualizado en nuevas tendencias y desarrollos en tu campo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
8	¿Mantienes la motivación y el compromiso durante periodos de cambio y ambigüedad?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

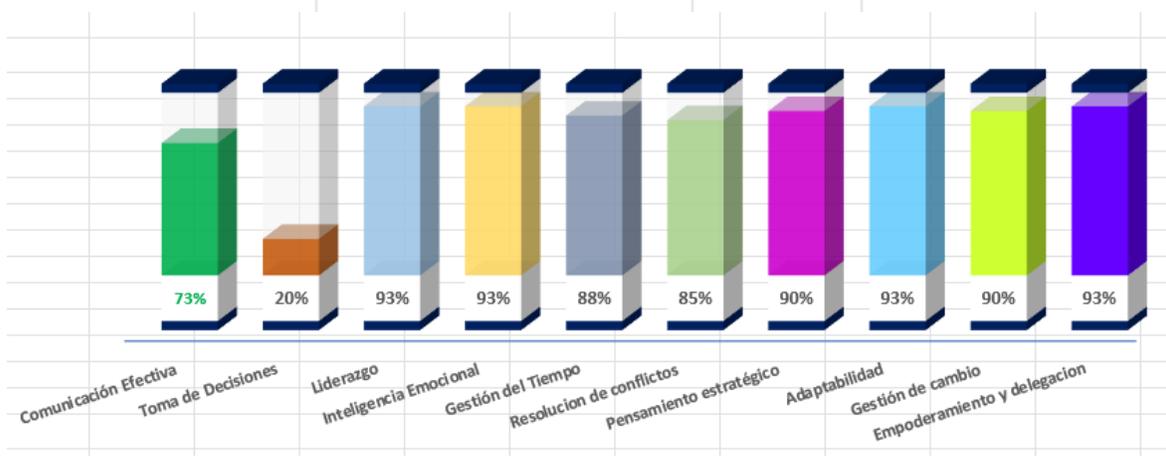
Gestión de cambio		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	¿Soy capaz de comunicar de manera efectiva la necesidad de cambios a mi equipo y proporcionar razones claras para su implementación?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
2	¿Puedo anticipar posibles resistencias al cambio y desarrollar estrategias para abordarlas de manera constructiva?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
3	¿Soy capaz de crear un ambiente en el que los miembros del equipo se sientan cómodos compartiendo sus preocupaciones y opiniones sobre los cambios propuestos?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	¿He liderado con éxito iniciativas de cambio anteriores, asegurándome de que se implementen de manera fluida y sin interrupciones significativas?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	¿Busco oportunidades para capacitar y preparar a mi equipo para los cambios, brindándoles la información y las habilidades necesarias?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
6	¿Soy consciente de cómo afectan emocionalmente los cambios a los miembros del equipo y tomo medidas para ofrecer apoyo emocional y manejar las reacciones?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
7	¿Tengo la capacidad de ajustar la estrategia de cambio si surgen obstáculos imprevistos o si se necesita adaptación?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
8	¿Implemento medidas de seguimiento para evaluar la efectividad de los cambios implementados y realizo ajustes según sea necesario?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

Empoderamiento y delegación		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	¿Soy capaz de identificar las fortalezas individuales de los miembros de mi equipo para asignarles tareas de manera efectiva?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
2	¿He delegado responsabilidades importantes y permitido que los miembros de mi equipo tomen decisiones por sí mismos/as?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
3	¿Fomento un ambiente en el que mis empleados se sientan confiados y capaces de asumir nuevas responsabilidades?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	¿Reacciono de buena manera cuando un miembro de mi equipo comete un error al tomar una decisión que le había delegado?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	¿Busco un equilibrio adecuado entre mantener el control y empoderar a mis empleados para que tomen decisiones?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
6	¿Ofrezco apoyo y orientación a los empleados que están asumiendo nuevas responsabilidades por primera vez?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
7	¿Soy consciente de cómo evaluar la efectividad de la delegación en términos de resultados y crecimiento profesional?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
8	¿Implemento estrategias para que los empleados sientan que su trabajo y contribución son valorados en el proceso de delegación?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Análisis de datos recolectados

GRAFICA - HABILIDADES DIRECTIVAS

N°	HABILIDADES DIRECTIVAS	PROMEDIO
1	Comunicación Efectiva	73%
2	Toma de Decisiones	20%
3	Liderazgo	93%
4	Inteligencia Emocional	93%
5	Gestión del Tiempo	88%
6	Resolucion de conflictos	85%
7	Pensamiento estratégico	90%
8	Adaptabilidad	93%
9	Gestión de cambio	90%
10	Empoderamiento y delegacion	93%
	Total de habilidades directivas	82%



Resultados

Indicaciones: en la tabla N° 1 se muestran los resultados según las respuestas seleccionadas en la hoja llamada Test, en la tabla n°2 encontramos los rangos para autoevaluación según los resultados, esto nos permite identificar que habilidades son las que se deben mejorar y cuales son de mayor fortaleza en nuestro catálogo de habilidades, en la columna análisis se muestra una pequeña grafica del nivel de esa habilidad, esto se obtiene de los resultados del test. Si la gráfica está completamente azul significa que la habilidad directiva está completa en su perfil, pero si está vacía o medio vacía significa que debe de trabajar en esa habilidad para mejorar

N°	HABILIDADES DIRECTIVAS	PROMEDIO	ANALISIS
1	Comunicación Efectiva	73%	
2	Toma de Decisiones	20%	
3	Liderazgo	93%	
4	Inteligencia Emocional	93%	
5	Gestión del Tiempo	88%	
6	Resolucion de conflictos	85%	
7	Pensamiento estratégico	90%	
8	Adaptabilidad	93%	
9	Gestión de cambio	90%	
10	Empoderamiento y delegacion	58%	

Tabla N° 2

RANGOS	PONDERACION	ANALISIS
EXCELENTE	100%	
MUY BUENO	80%	
BUENO	60%	
BIEN	40%	
OPORTUNIDAD DE MEJORA	20%	

Capítulo III

Propuesta de

Desarrollo de

Habilidades

Directiva

La propuesta o plan de acción se elabora en base a los resultados obtenidos por eso se solicita que las respuestas del test sean honestas porque esto permite conocer realmente a la persona y al medio en el que se desarrolla, esta propuesta va dirigida para las habilidades con menor ponderación en la evaluación, es decir, que estas habilidades necesita ser desarrolladas o fortalecidas para obtener mejores resultados, disminuir errores y problemas.

Diseñar un programa completo y módulos detallados para desarrollar las habilidades directivas requeriría un enfoque personalizado y específico según las necesidades y contexto en el que se desenvuelve la persona o personas que fueron evaluadas. Sin embargo, vamos a elaborar una estructura general que se podrías considerar como punto de partida para fomentar y desarrollar las habilidades directivas. Cada módulo podría abordar diferentes habilidades directivas y utilizar una variedad de métodos de enseñanza, como presentaciones, ejercicios prácticos, estudios de casos y discusiones grupales.

La evaluación nos indica cuales son las áreas que son necesarias mejorar para fortalecer las habilidades directivas, lo cual lo podemos tomar como un análisis previo para el programa o taller de habilidades directivas, es importante definir los objetivos y metas que se pretenden alcanzar con esta implementación.

Segmentar a los participantes en grupos según su nivel de experiencia y las habilidades que desean desarrollar permitirá un desarrollo al mismo nivel ya que los líderes de nivel superior pueden necesitar enfoques diferentes a los líderes de primer nivel lo cual es muy importante para seleccionar el contenido y la metodología de enseñanza.

Elaboraremos un esquema general para desarrollar o fortalecer las habilidades directivas sin embargo todo depende del interés de cada persona que desea mejorar sus habilidades directivas.

Programa de Desarrollo de Habilidades Directivas

Módulo 1: Fundamentos de Habilidades Directivas

- Introducción a las habilidades directivas y su importancia en el liderazgo.
- Identificación de las habilidades clave: comunicación, toma de decisiones, empatía, etc.
- Autoevaluación inicial de las habilidades directivas.

Módulo 2: Comunicación Efectiva

- Técnicas de comunicación verbal y no verbal.
- Prácticas de comunicación en situaciones de conflicto.
- Ejercicios de role-playing

Módulo 3: Toma de Decisiones Informadas

- Proceso de toma de decisiones: identificación, análisis y elección.
- Métodos para evaluar opciones y sopesar pros y contras.
- Estudios de casos de toma de decisiones en entornos empresariales.
- Simulaciones de toma de decisiones para práctica y aplicación.

Módulo 4: Liderazgo y Motivación

- Teorías de liderazgo: transformacional, situacional, carismático, etc.
- Estrategias para motivar y empoderar a los equipos.
- Desarrollo de habilidades de coaching y mentoría.
- Análisis de casos de liderazgo exitoso.

Módulo 5: Gestión de Conflictos y Resolución de Problemas

- Identificación de fuentes de conflictos en el entorno laboral.
- Métodos para abordar y resolver conflictos de manera constructiva.
- Prácticas de resolución de problemas en equipo.
- Estudios de casos de resolución de conflictos en diferentes contextos.

Módulo 6: Planificación Estratégica y Gestión del Tiempo

- Proceso de planificación estratégica y establecimiento de objetivos.
- Herramientas para la gestión efectiva del tiempo y priorización de tareas.
- Ejercicios de planificación y establecimiento de metas.
- Casos prácticos de gestión del tiempo en situaciones laborales.

Módulo 7: Gestión del Cambio y Adaptabilidad

- Comunicación y preparación para implementar cambios organizacionales.
- Habilidades para liderar a través de periodos de cambio.
- Prácticas de adaptabilidad y flexibilidad en situaciones cambiantes.

Módulo 8: Evaluación y Desarrollo Continuo

- Autoevaluación final de las habilidades directivas.
- Planes de desarrollo personalizado para mejorar áreas de oportunidad.
- Creación de un portafolio de ejemplos y logros relacionados con habilidades directivas.
- Cierre del programa y reflexión sobre el crecimiento obtenido.

Para un mejor detalle de las actividades y contenido de los módulos se presenta una matriz de actividades para su mejor comprensión.

MODULO	TEMAS	ACTIVIDADES
1. Fundamentos de Habilidades Directivas	Introducción a las habilidades directivas y su importancia en el liderazgo.	Autoevaluación inicial de las habilidades directivas.
	Identificación de las habilidades clave: comunicación, toma de decisiones, empatía, etc.	
	Técnicas de comunicación verbal y no verbal.	
2. Comunicación Efectiva y Empatía	Escucha activa y empatía en la comunicación.	Juego del telefono descompuesto
	Prácticas de comunicación en situaciones de conflicto.	
	Ejercicios de role-playing	
	Proceso de toma de decisiones: identificación, análisis y elección.	
	Métodos para evaluar opciones y sopesar pros y contras.	

3: Toma de Decisiones Informadas	Estudios de casos de toma de decisiones en entornos empresariales.	Simulaciones de toma de decisiones para práctica y aplicación.
	Teorías de liderazgo: transformacional, situacional, carismático, etc.	
4: Liderazgo y Motivación	Estrategias para motivar y empoderar a los equipos.	Análisis de casos de liderazgo exitoso
	Desarrollo de habilidades de coaching y mentoría.	
5: Gestión de Conflictos y Resolución de Problemas	Identificación de fuentes de conflictos en el entorno laboral.	Prácticas de resolución de problemas en equipo.
	Métodos para abordar y resolver conflictos de manera constructiva.	
6: Planificación Estratégica y Gestión del Tiempo	Proceso de planificación estratégica y establecimiento de objetivos.	Ejercicios de planificación y establecimiento de metas.
	Herramientas para la gestión efectiva del tiempo y priorización de tareas.	Casos prácticos de gestión del tiempo en situaciones laborales.
7: Gestión del Cambio y Adaptabilidad	Comunicación y preparación para implementar cambios organizacionales.	Prácticas de adaptabilidad y flexibilidad en situaciones cambiantes.
	Habilidades para liderar a través de periodos de cambio.	Estudios de casos de empresas que han gestionado cambios exitosos.
8: Evaluación y Desarrollo Continuo	Autoevaluación final de las habilidades directivas.	Creación de un portafolio de ejemplos y logros relacionados con habilidades directivas.
	Planes de desarrollo personalizado para mejorar áreas de oportunidad.	

Conclusión

Las habilidades directivas desempeñan un papel esencial en el éxito y el rendimiento de los líderes y gerentes en cualquier entorno organizacional. Estas habilidades no solo se aplican en situaciones laborales concretas, sino que también influyen en la cultura empresarial, la toma de decisiones estratégicas y la motivación de los equipos.

La clasificación de las habilidades directivas en áreas como la comunicación, el liderazgo, la gestión del tiempo y la resolución de problemas proporcionan una estructura para comprender y desarrollar estas habilidades de manera efectiva. La aplicación práctica de estas habilidades se refleja en cómo los líderes abordan problemas, inspiran a sus equipos, toman decisiones informadas y colaboran con otros para lograr objetivos comunes.

A través de pruebas y evaluaciones, es posible medir y desarrollar estas habilidades directivas que permiten a los futuros líderes identificar sus fortalezas y áreas de mejora. Al implementar estas habilidades en el ámbito empresarial se puede promover un liderazgo efectivo, la adaptación ágil a los cambios y la construcción de equipos diversos y colaborativos.

Las habilidades directivas no solo son fundamentales para el éxito de los líderes, sino que también contribuyen al crecimiento y la sostenibilidad de las organizaciones. Al comprender, desarrollar y aplicar estas habilidades de manera estratégica, los líderes están equipados para enfrentar los desafíos y las oportunidades del entorno empresarial actual y futuro.

Bibliografía

Robbins, S. P., Coulter, M., & DeCenzo, D. A. (2017). Administración. Pearson Educación.

Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. V. (2014). Administración: Una perspectiva global y empresarial. McGraw-Hill.

Yukl, G. (2013). Liderazgo en organizaciones. Pearson.

Covey, S. R. (2004). Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva. Paidós.

Goleman, D. (1995). Inteligencia emocional. Vergara.