

Habilidades directivas estratégicas

Nombre del asesor: Ma. Alma Eudelia Aguilar Gasca

Número y fecha de la Evidencia de Aprendizaje: Evidencia 6. 24/04/2026

Título del trabajo Ensayo sobre habilidades directivas

Nombre del estudiante: Luis Felipe Pérez Rocha

Matrícula del estudiante: Ma. Alma Eudelia Aguilar Gasca

DECLARACIÓN DEL ESTUDIANTE

Yo, Luis Felipe Pérez Rocha, declaro solemnemente que el trabajo intelectual total o parcial del contenido en este trabajo ha sido realizado por mí, que no ha sido previamente enviado para su evaluación, ni por mí ni por otro estudiante en la Universidad Virtual del Estado de Guanajuato (UVEG) o en ninguna otra institución excepto cuando así sea indicado. Declaro además que no tengo conocimiento de que el material contenido en este trabajo haya sido escrito o publicado por otra persona, excepto cuando las citas y referencias correspondientes son incluidas.

Hago esta declaración en el entendido de que conozco claramente que, de encontrarse falsedades en esta, me pongo a la disposición del Comité de Honor y Justicia de la institución para que sean determinadas las medidas disciplinarias que este acto cause. Además certifico que guardaré una copia electrónica de este trabajo para mi registro personal.

Deslindo al profesor y a la institución de cualquier litigio causado por observaciones de plagio.

Autorizo a la UVEG la publicación de este trabajo en su plataforma y su uso como material educativo dentro de sus programas académicos de bachillerato, licenciatura y postgrado.

Firma: Luis Rocha Fecha: 24/04/2026

Política de DA de la Universidad Virtual del Estado de Guanajuato leída y aceptada.

Formato: Ensayo sobre las habilidades directivas estratégicas

Datos del estudiante

Nombre:	Luis Felipe Pérez Rocha
Matrícula:	25008832
Fecha de elaboración:	24/04/2026
Nombre del Módulo:	Habilidades directivas estratégicas
Nombre de la Evidencia de Aprendizaje:	Ensayo sobre habilidades directivas
Nombre del asesor:	Ma. Alma Eudelia Aguilar Gasca

Introducción

En esta Evidencia de Aprendizaje deberás realizar un **ensayo** breve y analítico sobre las **habilidades directivas estratégicas** que, en su conjunto, contribuyen a explicar el buen desempeño de los ejecutivos de la alta dirección.

Para ello, coloca la información que se te pide en los siguientes apartados:

- ✓ Portada institucional
- ✓ Título y resumen
- ✓ Introducción
- ✓ Desarrollo (en donde se aborden al menos 12 de los aspectos relevantes)
- ✓ Aportación personal
- ✓ Conclusión
- ✓ Referencias



Importante

Elementos de forma y estilo:

- **Márgenes:** a la izquierda un margen de 3.5 cm y de 2.5 en los extremos superior, inferior y lado derecho.
- **Tipo de letra:** Arial o Times New Roman, con un tamaño de 12 puntos y con un interlineado de 1:15.
- **Ortografía:** sin errores.
- **Redacción:** presentación de ideas claras y lógicas, escritas en tercera persona. Es importante que exista una correcta secuenciación de ideas y de párrafos.

Título y resumen

Asigna un título al ensayo y procura que el nombre no exceda de las 8 palabras.

Las habilidades esenciales del líder en las organizaciones.

El liderazgo es una de las habilidades más importantes para dirigir un equipo en la organización, no hay un solo estilo de liderazgo, podríamos decir que este se adecua de acuerdo con momentos específicos, lo que hace un buen líder es saber en que momentos debemos usar estos tipos de liderazgo.

Una de las habilidades esenciales es la **toma de decisiones**, esta diferencia a un estratega, de alguien que solamente intenta apagar fuegos, una buena decisión es la que se toma con un pensamiento sistémico, pensando en lo que va a repercutir de la decisión a otros departamentos, a los clientes, y también a futuro, sin esta visión es poco probable que suba de categoría este líder o gerente.

La ética como habilidad es esencial, ya que en las organizaciones siempre habrá oportunidades de beneficiarse indebidamente de la operación de la empresa, sin embargo, la ética es eso que nos detiene de hacerlo, nuestros valores influyen en gran medida a ser una persona íntegra y ética, considero que esto se debe de tener más que cualquier otra habilidad, ya que es una de las principales bases del actuar, por lo cual no solamente puedo decir ese ejemplo, sino también con las personas que manejamos en las organizaciones, una persona ética, va a tratar de manera ética y humana a los demás en su equipo de trabajo.

Introducción

El liderazgo es esencial en las organizaciones para lograr los objetivos que propone esta misma. Pero para lograr eso no solamente es poner a una persona que conozca lo técnico que se requiere, sino, un profesional completo que además de tener los conocimientos técnicos también las habilidades gerenciales que se requieren, esto para llevar a buen puerto a la empresa. De nada me sirve un departamento de producción que sea tan eficiente que elimine un gran porcentaje de merma y logre sus objetivos, si por tener un mal liderazgo se dispara la rotación y se gasta más dinero en reclutar, capacitar y dar herramientas a los nuevos empleados. Es por esto por lo que, en el ensayo, veremos las habilidades que considero necesarias para que un líder logre la sinergia necesaria para lograr los objetivos previstos por la organización.

No se nacen con estas habilidades desarrolladas, aunque, ciertamente algunas nacen con ventajas o talento natural para alguna, yo siempre he pensado que cualquier habilidad la puedes desarrollar con trabajo duro y disciplina, por lo cual no hay que rendirse si uno no es bueno por ejemplo para hablar en público, simplemente se trabaja en ello para lograrlo, no es un trabajo de 1 mes y ya somos expertos en el ámbito a desarrollar, sin embargo, como interés compuesto, mientras sigamos trabajando en ello todos los días, al cabo de un año se sumaran todas las horas trabajadas y será una buena cantidad como para volvernos buenos en lo que estamos haciendo.

En este ensayo se ponen las habilidades más importantes que se tienen que tener para ser cabeza de alguna organización, aunque considero que de ellas se pueden desprender más habilidades, al ser complejas, y cada una de ellas se relaciona con la otra, si bien, puede sonar complicado desarrollar doce habilidades en un año, podemos decir que naturalmente ya tenemos trabajado un porcentaje de estas, así como también, al desarrollar unas se interrelaciona en gran medida con las otras y así es más "sencillo" poder desarrollarlas.

Un buen líder, es capaz de gestionar su equipo de trabajo, motivarlos, solucionar conflictos que ellos no pueden solucionar puesto que para eso está el jefe. Y mantenerlos fieles a su persona,

puesto que como profesional de recursos humanos lo he visto con mis propios ojos, cuando un buen líder se va de la organización muchas veces su equipo de trabajo lo sigue a la nueva organización a la que va, no solo por que representa un crecimiento laboral para los empleados porque bien sabemos que al moverse de empresa uno tiene que buscar mejores beneficios y percepciones, sino, que se sienten bien con la forma de liderar de la persona, que independientemente de la antigüedad que tengan en la empresa, estos prefieren seguir a su líder.

En el siguiente ensayo veremos a detalle estas habilidades, como liderazgo, comunicación, pensamiento sistémico, ética, inteligencia socioemocional, negociación, entre otras, que en conjunto creo que hacen al profesionalista ideal.

Desarrollo

Quisiera empezar este ensayo con liderazgo, ya que, en mi opinión, todas las demás habilidades directivas van implícitas en esta, muchas veces nos hemos topado con jefes en empresas que no tienen la menor idea cómo dirigir a su equipo de trabajo, delegar, incluir en toma de decisiones, ya que muchas veces estos mismo suben por que son expertos en lo técnico que el puesto requiere, sin embargo, dejan de lado el tema del liderazgo, de la gente, por lo cual es importante trabajar en las soft skill que se requieren para poder llevar a cabo el rol de líder en la organización. Si bien sabemos que hay diferentes tipos de liderazgo, creo que no hay una respuesta correcta en cual es el mejor tipo de liderazgo, por que en mi opinión esto es circunstancial, dependiendo diferentes factores y muchas veces somos una combinación de diferentes estilos. Lo que sí me parece indispensable es desarrollar los siguientes puntos para poder ser un profesional más completo y un líder al que todos quieran seguir:

Análisis de problemas. De acuerdo con («Evaluando la Capacidad de Resolución de Problemas: Casos Prácticos Para Directivos – Cursos2CN», s. f.) La resolución de problemas no solo implica encontrar soluciones, sino también identificar el problema de raíz. Esta dualidad es crítica para los directivos, ya que afecta no solo a la organización, sino también al equipo y a los clientes. Con buena capacidad para resolver problemas, un directivo puede prevenir la aparición de conflictos futuros, mejorar el clima laboral y aumentar la productividad. Lo cual estoy de acuerdo, un buen análisis de la problemática presentada, no solo nos permite apagar el fuego, sino, llevar al trasfondo de lo que generó la problemática y poder actual, lo cual nos permitirá primero evitar que se repita el problema y segundo, mejorar el espacio de trabajo y mejorar la productividad.

Comunicación. La comunicación directiva es aquella que se ocupa de generar las mejores estrategias para transmitir mensajes a públicos internos y externos, pero también es responsable de fomentar la comunicación en toda la organización. (Up, s. f.). Como lo he

podido observar en mi carrera profesional la comunicación que da la directiva es de suma importancia, ya que cambia mucho la cultura de la empresa de un director a otro, hay unos muy buenos que fomentan la comunicación, colaboración y no distinción de puestos, y hay quienes no, por ende, los primeros en sus empresas la rotación es muy baja, a diferencias donde el director permite una comunicación y clima laboral hostil.

Ética. De acuerdo con («Organizaciones y Ética. El Comportamiento Ético del Directivo | Institut Borja de Bioética», s. f.) Lo primero para ser ético es tener voluntad de serlo. Si hablamos de ética es porque debemos, podemos y queremos hacer algo. La opción por un comportamiento ético no puede ser un acto puntual o vinculado tan sólo a un acontecimiento concreto o a una situación especial. Lo cual estoy de acuerdo, ya que en mi opinión el ser ético viene desde la educación en el hogar, los valores que te inculcaron de niño, he visto desfilar por las empresas en que he estado personas no éticas que usan su puesto para sacar un beneficio económico, esto sin importar si es un puesto directivo u operativo, por lo cual puedo decir que a lo ético no lo define la educación universitaria, sino que, los valores inculcados en el hogar.

La gestión del cambio es un componente esencial para cualquier empresa que aspire a adaptarse, innovar y prosperar en un entorno cada vez más complejo y competitivo. Desde transformaciones tecnológicas hasta reestructuraciones internas o nuevas formas de liderazgo, el cambio es constante, y saber gestionarlo marca la diferencia entre avanzar o quedarse atrás (Carlemany, 2026). El directivo funge de agente de cambio, por lo cual, se requiere una visión estratégica para saber a donde vamos y la forma correcta de iniciar la revolución dentro de la empresa, esto siempre con una metodología que nos permita ver los errores que estemos cometiendo para poder ajustar en pro el objetivo principal.

Inteligencia socioemocional. Para muchos especialistas es una habilidad blanda o soft skill que los profesionistas y sobre todo los directivos deben tener presente en su desarrollo personal y equipos de trabajo, pues el control de las emociones y búsqueda de empatía diferencian a los grandes líderes. La inteligencia emocional es la habilidad que se necesita para enfrentar diferentes problemas que se presentan día a día, ya sea en nuestro trabajo o en la vida cotidiana. (Mayab, s. f.) Esta inteligencia emocional es esencial si queremos subir en la escalera corporativa, ya que esta, nos ayuda a comunicarnos de manera efectiva, resolver conflictos, y expresar sentimientos e intenciones profesionales. Sobre todo, a controlarnos y saber actuar de forma correcta con la gente en momentos de mucho estrés, ya sea en situaciones de conflictos que hay que resolver, o en alguna entrega o cierre de mes, sea cual sea el caso, esta inteligencia nos dará la fortaleza para no perder los lineamientos de tratar con decencia a nuestro equipo de trabajo. En muchas ocasiones en experiencias personales y de colegas se ha discutido mucho de que líderes buenos son escasos, y al aunar a detalle en eso, se llega casi siempre a la conclusión de que un buen líder es justamente el que maneja y domina la inteligencia socioemocional, ya que a nadie nos gusta ser tratados mal aunque sea algún momento de mucho roce como los existen muchos en el mundo laboral, es por eso que esta parte es indispensable, ya que podremos subir mucho en la escalera corporativa con las

hard skill, pero llegará un punto en que si no desarrollamos las soft skill, nos quedaremos estancados.

Muy de la mano con la habilidad antes descrita podemos mencionar a manejo de conflictos, si podemos manejarlos de una manera natural, pero es muy importante seguir una metodología adecuada para asegurar el correcto desenlace de estos, por lo cual de acuerdo con («Guía Para Gerentes: ¿Cómo Resolver Conflictos Laborales? – Centro de Innovación y Desarrollo Emprendedor», s. f.) podemos seguir estos pasos.

1. Comunicación abierta y escucha activa. Esta es la base para resolver cualquier conflicto, se debe fomentar un ambiente donde los empleados se sientan cómodos expresando sus preocupaciones.
2. Identificar y entender la raíz del conflicto. Antes de tomar medidas, es fundamental investigar a fondo para entender el origen y no solo los problemas superficiales.
3. Fomentar la colaboración y el compromiso. En lugar de imponer soluciones, podemos fomentar la colaboración entre las partes en conflicto para llegar a acuerdos mutuos.
4. Aplicar técnicas de negociación y resolución de problemas. Los gerentes utilizan diversas técnicas de negociación, cómo establecer metas comunes, buscar compromisos y generar soluciones que satisfagan a ambas partes.
5. Mantén la calma y la imparcialidad. Debemos mantener la calma y evitar tomar partido. Ser imparcial ayuda a mantener la objetividad y a encontrar soluciones justas para todas las partes involucradas. Los favoritismos pueden incrementar los conflictos en lugar de resolverlos.
6. Implementar seguimiento y evaluación. Una vez que se ha llegado a una solución es importante hacer un seguimiento para asegurarse de que se implemente correctamente y se evalúe su impacto.

De acuerdo con mi experiencia como recursos humanos, donde siempre hay que tomar partida con los casos de desacuerdo que llegan, es importante contar con un sistema de solución de problemas, donde, se lleven a cabo los mismos pasos, las mismas soluciones, siempre y cuando estas funcionen a largo plazo, ya que, en libros no vemos muchos factores que intervienen en un ambiente de trabajo operativo, como el “a mi si me sancionaron y a tí no” o “a mi solo me suspendieron 1 día y a ti 3”, esto es el pan de cada día en el departamento, por lo cual, se tiene que implementar las mismas sanciones, explicaciones, y pasos a seguir en cada conflicto que se va presentando en la organización, y aunque bien existe el reglamento interno de trabajo donde se estandariza las sanciones, al mercado laboral es muy cambiante, por lo cual también la empresa se tiene que ir adaptando a la gente para lograr los objetivos esperados con la producción, rotación, etc. Por lo cual es esencial para el personal que maneja los conflictos irse adaptando a estos cambios y no ser tan cerrado en seguir los mismos pasos en el mismo proceso. Hay que tener criterio para poder hacer esos cambios.

De acuerdo con (Wrevw, 2024) La motivación en la dirección es crucial para el éxito de un líder. Para potenciar esta motivación a través del coaching en el contexto laboral es fundamental considerar varias claves importantes. Establecer metas claras y alcanzables para que los miembros del equipo sientan un sentido de propósito y dirección. Fomentar un ambiente de confianza y apoyo donde los colaboradores se sientan valorados y escuchados. Brindar retroalimentación constante y constructiva para mantener viva la motivación y el crecimiento personal. Fomentar la autonomía en la toma de decisiones responsables, lo cual empodera a los individuos y fortalece su compromiso con la organización.

En lo personal pienso que el ir empoderando a nuestro equipo de trabajo, así como poner metas alcanzables a cada uno de ellos es una labor importante ya que esto va motivando, así como desarrollando su máximo potencial. No solamente la motivación se trata de palabras bonitas y a trabajar, sino que también es el guiar a las personas para que ellas mismas vayan encontrando su propia motivación en su trabajo, alcanzando las tareas y metas que previamente se hayan asignado. Sin dejar de lado la parte de la remuneración, ya que por muy buena estructura tengamos de metodologías del trabajo, si les pagamos mal a los empleados nunca podremos encontrar esa motivación, ya que, como siempre lo he pensado la mayoría venimos a trabajar por el dinero, no por hobby, aunque puede haber casos, sin embargo, sería una minoría. Por lo cual podemos ir jugando con todos estos factores para así tener motivados a nuestros colaboradores.

Como lo hemos observado en anteriores evidencias, la negociación es parte fundamental de la vida cotidiana de las personas, y mucho más importante para personas con un puesto directivo en las empresas, muchas veces esta habilidad nos permite subir de manera acelerada a un puesto de jerarquía en la organización. Muchas de las habilidades necesarias para poder llevar a cabo una negociación se adquieren con el tiempo y la experiencia, sin embargo, hay que tener la disciplina necesaria para que en una negociación podamos tener todo lo que requerimos para esta, como la parte técnica, la información y aparte las habilidades de comunicación que se requieran.

De acuerdo con (Alvarado, 2024) La capacidad de negociación es de vital importancia para evitar y disolver conflictos, ya que a través de una comunicación efectiva se pueden establecer acuerdos que beneficien a todas las partes involucradas. En un mundo globalizado como el actual, donde los cambios son constantes, la información y comunicación constante entre los miembros de una empresa es básica para mantener a todos los empleados informados y actualizados de los cambios y sucesos relacionados con la organización. En México, la negociación está presente en todos los ámbitos empresariales, desde convenios laborales hasta contratos, plazos, precios y garantías con proveedores, clientes y colaboradores. Es por eso por lo que los directivos y gerentes deben desarrollar habilidades de negociación sólidas para poder generar buenas relaciones y resolver conflictos de manera eficiente.

En una negociación no siempre se va a obtener lo que las partes involucradas quieran al pie de la letra, lo interesante de esto es llegar a un acuerdo que convenga a ambas partes, por lo cual, el que lleva la negociación debe tener un excelente criterio para saber que si y que no es lo que conviene a la organización. Así como la comunicación necesaria para llevar a cabo esta labor.

De acuerdo con (Fernandez, s. f.) El pensamiento sistémico consiste en ver el todo como un sistema, compuesto por un conjunto de partes interrelacionadas. Considera al sistema como un todo indivisible y no simplemente como el resultado de la suma de las partes que lo originan. El autor nos sugiere hacer el esfuerzo inicial de salir de la zona de confort y estirarnos lo necesario para ver más allá de lo que un pensador lineal puede ver. Al cabo de un tiempo y del mismo modo que ocurre con cualquier proceso de aprendizaje, también resultará fácil y cómodo dar respuestas del tipo sistémico.

Este tipo de pensamiento propone pensar como un sistema, integrar diferentes circunstancias y departamentos para la toma de decisiones. A diferencia de un pensamiento lineal que solo se enfoca en los resultados de este. Por ejemplo, si recursos humanos toma una decisión lineal del área posiblemente le funcione al departamento, pero si no pensamos sistémicamente no nos vamos a dar cuenta que cualquier decisión le va a afectar también a operaciones, finanzas, contabilidad, etc. Y así cada departamento. Si ventas logra vender una gran cantidad de producto, pero que operaciones, no esta preparado para sacar esa producción, estamos afectando a operaciones, recursos humanos ya que se necesitara más gente, finanzas, compras, etc. Y si en el ejemplo nuestra capacidad instalada

no satisface la necesidad de la venta, posiblemente vaya a tronar mi departamento de operaciones y no logre entregar la producción a tiempo. Es por esto por lo que en todas las áreas debemos tener una persona capaz de tener este tipo de pensamiento para que se haga sinergia con los demás departamentos y así lograr metas reales, en sinergia con toda la organización.

Esto nos conecta directamente con la habilidad de toma de decisiones, esto se refiere a elegir la mejor alternativa y encontrar una solución a un problema. De acuerdo con Negrete y Creately (2026) Reconocer y comprender tu propio estilo de toma de decisiones es crucial para el desarrollo del liderazgo. Ayuda a los líderes a gestionar sus fortalezas y debilidades, permitiéndoles adaptarse eficazmente a diferentes situaciones.

Según la teoría del estilo de decisión, los estilos de toma de decisiones combinan la complejidad cognitiva y la orientación de valores, lo que da como resultado cuatro tipos principales: directivo, analítico, conceptual y conductual. Cada estilo tiene sus propias características, ventajas y desafíos únicos, lo que hace esencial comprender cómo influyen en tu proceso de toma de decisiones y en tus capacidades de liderazgo.

El trabajo colaborativo se refiere a un proceso en el cual un grupo de personas trabajan juntas para alcanzar un objetivo común. Esta práctica ha ganado relevancia en los entornos laborales debido a la creciente necesidad de resolver problemas complejos y fomentar la innovación.

De acuerdo con (Santos, 2025) estas son algunas características del trabajo colaborativo.

Interdependencia: Los miembros del equipo dependen unos de otros para alcanzar metas colectivas.

Comunicación abierta: La comunicación es fundamental; se fomenta un diálogo honesto donde todos los miembros pueden expresar sus ideas.

Objetivos compartidos: Cada integrante está alineado hacia un propósito común, lo que impulsa la cohesión del equipo.

Reconocimiento de habilidades individuales: Se valora la diversidad de la experiencia y el conocimiento entre los miembros del equipo.

Los gerentes desempeñan un papel crucial en la promoción de este tipo de dinámicas en el lugar de trabajo. Al hacerlo, no solo mejoran el clima organizacional, sino que también contribuyen al desarrollo personal y profesional de sus colaboradores. Este tipo de liderazgo impulsa la innovación y la productividad, elementos vitales en el mundo actual de los negocios.

A lo largo de mi carrera profesional he visto entornos de mucha colaboración con jefes maravillosos que fomentan esto mismo, y también entornos hostiles donde el individualismo es el pan de cada día. La diferencia de estos dos es en el resultado final. Parecía arte de magia como al final de mes los resultados de las áreas colaborativas iban en ascenso como al contrario parecía que las zonas donde no existía la colaboración estaban enfermas de un mal donde “nadie se daba cuenta de lo que pasaba”. Sin embargo, no nos despertábamos con la varita mágica para cambiar los resultados ni mucho menos. Es indispensable tener la humildad de dejar de lado el ego para aceptar una retroalimentación y lograr colaborar con todas las áreas que se involucran dentro de una organización.

Aportación personal

Para un profesionalista ejemplar, además de las habilidades antes mencionada considero que influyen mucho los valores que vienen desde casa, ya que si bien en el ensayo se menciona la ética laboral, no solo creo que eso sea suficiente al momento de liderar un equipo de trabajo, hay que tener valores como responsabilidad, ya que en muchas ocasiones he visto líderes no respaldar a sus subordinados ante un error del departamento, un buen líder asume las consecuencia y da soporte a sus colaboradores. Así como también aparte de los valores que considero que son importantes para ser un líder humano, considero que debe de tener este líder la parte técnica del departamento que se va a dirigir, he observado en reiteradas ocasiones en diferentes empresas, el ser otorgado un puesto de liderazgo a una persona aunque en papel muy buena en cuando habilidades comunicativas, negociación etc., muy buenas y no tener el conocimiento técnico, pierden gran parte de estas habilidades por perder la confianza al no saber lo básico de las funciones del departamento, así como caer en la negación de negociaciones por el mismo tema y así no mejorar y no colaborar con los demás departamentos de la organización.

Además de esto, aunque básico, no quiero dejar de mencionar, que debemos tener en todos los niveles de la organización, la capacidad de leer data ya sea en un Excel, en un dashboard, en alguna tabla que sintetice la bigdata que tiene la organización, esto porque es indispensable conocer la información que proporciona el mercado, los colaboradores, el cliente, los competidores, etc. Para con base a esto tomar mejores decisiones para la organización, aunque sencillo el comentario, me ha tocado ver casos, que gerentes no saben usar el Excel.

Conclusión

La ética a mi parecer es de las habilidades más importantes que debemos tener al momento de incursionar en la vida laboral, sino es que, desde que empezamos a integrarnos a la sociedad desde pequeños. La ética forma parte de cada una de las decisiones que tomamos a lo largo de nuestra vida. Por lo cual es indispensable los valores que forman el criterio de nuestra ética, y aunque podríamos entrar a temas filosóficos al hablar de la ética, ya que, lo que está bien para una persona, posiblemente no sea lo mejor para otra, sin embargo, en mi opinión, debemos tomar las decisiones basándonos en el mayor apego a las normas, el no afectar de mala manera a otras personas, y por supuesto haciendo lo que creemos correcto.

Al analizar un problema, debemos tomar en cuenta todos estos factores, así como una metodología correcta de análisis, como por ejemplo 5 why's que nos da la causa raíz de la

problemática analizada. Es muy importante llegar al fondo de la situación para poder tomar acción de la raíz de la problemática y no solo de la consecuencia de esta, ya que esta se puede llegar a repetir si hacemos lo segundo, y creo hablo por todos, no nos gusta re trabajar en algo que pudiéramos haber hecho bien desde el inicio. Por lo cual haciendo un buen análisis podemos tomar acción de lo que sigue, que es la toma de decisiones, esta tiene que ser de una forma consciente, con la mayor información posible, esto para poder tener un pensamiento sistémico en la problemática o en el objetivo del cual se va a tomar la decisión, de nada nos va a servir tener un análisis bien detallado de la problemática, si nosotros vamos a tomar una decisión al aire que posiblemente no nos vaya a servir más que para la urgencia del momento, del cual posiblemente se vaya a repetir la problemática.

La importancia de llevar esto a cabo es la diferencia entre enfocarse a lograr los objetivos de la organización resolviendo los conflictos de raíz, a esta “apagando fuegos” sin enfocarnos y poner el recurso y energías en perseguir los objetivos de la organización.

Referencias

Evaluando la capacidad de resolución de problemas: Casos prácticos para directivos – Cursos2CN. (s. f.). Recuperado de <https://cursos2cn.com/evaluando-la-capacidad-de-resolucion-de-problemas-casos-practicos-para-directivos/>

Up, P. C. (s. f.). ¿Qué es la comunicación directiva? Recuperado de <https://blog.up.edu.mx/que-es-comunicacion-directiva>
Organizaciones y ética. El comportamiento ético del directivo | Institut Borja de Bioètica. (s. f.). Recuperado de <https://www.iborjabioetica.url.edu/es/blog-de-bioetica-debat/organizaciones-y-etica-el-comportamiento-etico-del-directivo>

Carlemany, U. (2026, 16 marzo). Qué es la gestión del cambio organizacional, cómo aplicarla y por qué es clave para el éxito empresarial. Recuperado de <https://www.universitatcarlemany.com/actualidad/blog/gestion-cambio-organizacional-cp>

Mayab, P. A. (s. f.). Rol de la inteligencia emocional en los Directivos. Recuperado de <https://merida.anahuac.mx/posgrado/blog/rol-inteligencia-emocional-directivos>

Guía para Gerentes: ¿Cómo resolver Conflictos Laborales? – Centro de Innovación y Desarrollo Emprendedor. (s. f.). Recuperado de <https://cide.pucp.edu.pe/como-resolver-conflictos-en-el-trabajo-6-estrategias-que-todo-gerente-debe-conocer/>

