



**TRABAJO DE GRADO**  
**Opción Seminario-Diplomado.**

**LA PLANIFICACION Y LA TOMA DE DECISIONES COMO PLATAFORMA PARA  
GESTIONES EXITOSAS**

Corporación Universitaria Remington.  
Facultad de Ciencias Empresariales.  
Especialización en Alta Gerencia

Luz Yaned Henao Nieto, Jhonier Fernando Serrato Ramírez.  
Tutor del Seminario: Oscar Eduardo Duque Restrepo.  
Opción de Trabajo de grado Seminario  
2024.

**Tabla de Contenidos**

Resumen.....	5
Palabra clave.....	5
Pregunta orientadora de la búsqueda .....	6
Metodología de búsqueda de la información.....	7
Sustentación teórica de la pregunta.....	9
Conclusiones.....	24
Referencias.....	25

## **1. Resumen**

El presente documento tiene como objetivo dar a conocer las situaciones que debe tener en cuenta la alta gerencia a la hora de tomar decisiones, para que se toman las mismas, las características a tener en cuenta por parte del líder gerencial que le permitan salir avante en un mundo globalizado que no perdona titubeos al momento de decidir, además mostrar como la planeación es una de las herramientas más valiosas para la organización cuando se combina con diferentes estrategias que permitan alcanzar con mayor facilidad los objetivos planteados por la organización para posicionarse en lo más alto del ranking del mercado y para prevalecer en el tiempo a pesar de los retos a que pueda ser sometida.

## **2. Palabras clave**

**Planeación, estrategia, decisión, alta gerencia, organización**

### **3. Pregunta orientadora de la búsqueda**

Sin una adecuada y organizada planificación para la construcción de objetivos, la toma de decisiones se puede convertir en un verdadero dolor de cabeza para la dirección de la organización, lo que puede conllevar a que esta fracase en la consecución de sus metas y termine por morir en el intento de permanecer en un mercado en el cual cada vez se hace más difícil mantenerse. Las decisiones que debe tomar la alta gerencia tienen el peso de la responsabilidad que conlleva que la organización se mantenga en el mercado y que se competitiva, globalizada, rentable, que cuente con una estructura adecuada a las exigencias del mercado y que logre retribuir los esfuerzos de los inversionistas de manera altamente positiva (Castro, 2005)

Para ello el gerente debe hacer uso de herramientas que le permita tener acceso a una gran cantidad de información, también deberá tener la habilidad de detectar las destrezas y conocimientos que tenga el talento humano con el que cuenta la empresa, hacer caso a la intuición en los momentos adecuados y definir las estrategias que con todo lo antes nombrado le permitan de una manera menos compleja definir la decisión que le permitirá después de haber evaluado un sin número de variables darle respuesta o encontrar la solución a la situación que no está permitiendo lograr los objetivos organizacionales de manera adecuada (Soriano, 1995). Teniendo en cuenta lo dicho anteriormente ¿Serán la Planificación y la toma de decisiones la plataforma para realizar gestiones exitosas?

#### **4. Metodología de búsqueda de la información**

Este documento se construyó a partir de una evaluación cualitativa de las situaciones y las diferentes características o variables sociales, económicas, legales y ambientales que debe tener la dirección para permitirle a la organización que dirigen que crezca y se mantenga en el mercado globalizado con el que cuenta hoy día la economía mundial, y además la tarea más ardua que es la de prevalecer en el tiempo a pesar de los retos a que se puedan ver enfrentados en el tiempo. También se procuró realizar un análisis de si la planificación y la toma de decisiones pueden ser la plataforma en la cual la gerencia puede enraizarse para generar procesos exitosos.

El conocimiento creado a partir de libros, documentos y revistas de autores reconocidos en áreas de las ciencias económicas, administrativas y sociales se obtuvo de bibliotecas virtuales y repositorios de universidades. Las fuentes que se usaron y que brindaron la información relevante para esta construcción son las que se enumeran a continuación:

El libro “Análisis de problemas y toma de decisiones”, esta fuente permitió identificar muchas variables y situaciones para tener en cuenta a la hora de tomar decisiones y brindo información necesaria para construir el “paso a paso” que se debe seguir para llegar a la respuesta requerida. (Espindola Castro, 2005)

El libro “Toma de decisiones eficaces”, esta fuente referida contiene información clara sobre la responsabilidad que debe asumir la dirección a la hora de tomar de decisiones y las circunstancias que pueden afectar al decisor a la hora de definir entre las

opciones encontradas para sortear los obstáculos que se pueden encontrar en la operación diaria de la organización. (Soriano, 1995)

El libro “Administración” fue un complemento ideal en el cual se encontraron diferentes situaciones que permitieron entender porque se hace difícil la toma de decisiones y la responsabilidad que recae sobre la alta gerencia al hacerlo. (Robbins & Coulter, 2005)

El artículo “Gerencia estratégica: Herramienta para la toma de decisiones en las organizaciones”, de la revista TELOS de estudios interdisciplinarios de Ciencias Sociales, esta fuente proporciona la respuesta a la pregunta orientadora planteada y permite evidenciar que una buena planificación ágil y amalgamada a buenas estrategias será una gran herramienta para facilitar la toma de decisiones a la dirección organizacional. (González, Salazar, Ortiz, & Verdugo, 2019)

El artículo de investigación “el Derecho de decidir de los pacientes menores de edad”, de la revista de Bioética colombiana proporcionó una definición sobre a que edad el ser humano alcanza su madurez moral y cognitiva. (Bermudez, 2019)

## **5. Sustentación Teórica de la Pregunta**

Desde los primeros años de la existencia, el ser humano empieza a ser conscientes de su realidad, de los elementos que hacen parte del ambiente que lo rodea, de la forma en que se relaciona con cada uno de ellos y con sus iguales y de la variabilidad de situaciones que pueden afrontar cada una de las partes que hacen parte de lo se conoce como creación, sólo al revisar como ejemplo el agua; la cual se puede encontrar en 3 estados liquida, solida o gaseosa y si a cada uno de esos estados se le agregan otras variables

como caliente, fría, tibia se tendrán N cantidad de posibilidades como variables se presenten; todo lo anterior para poder entender que desde temprana edad el hombre está tomando decisiones sobre su vida y lo que quiere que ocurra en ella, sin tener plena certeza que los resultados sean los que espera que sucedan, pues no tiene control total de cada uno de los elementos que hacen parte o en los que influyan en la situación y no tuvo en cuenta a la hora de materializar un pensamiento a través de la acción, a lo que a partir de ahora se le llamará decisión.

Solo hasta que se alcanza una “madurez “se podrá iniciar a tener consciencia de las decisiones que se toman en el diario vivir; “existen estudios basados en la teoría cognitiva de Piaget y del razonamiento moral de Kohlberg que sostienen que la conciencia moral y la madurez se adquieren con el tiempo, es decir, la madurez moral y cognitiva se obtiene entre los 13 y 15 años.” (Bermudez, 2019).

### ***5.1 ¿Qué se entiende por decidir o tomar decisiones y para que se toman?***

Se podría iniciar por preguntar para que o porque se debe decidir?, ¿que genera que se haga un alto en el camino para plantearse la toma de una decisión y cual se debe elegir en un sinnúmero de opciones que pueden surgir antes de actuar frente a esa elección?, el incalculable número de situaciones o “problemas” a los que se ve enfrentada la humanidad cada día, la llevan a escenarios en los cuales debe actuar; pero antes de seguir se deben analizar las partes de la escena en la que la vida los pone a participar; las que pueden considerarse son, el problema, la decisión y la respuesta a ese problema que se espera encontrar al actuar después de haber decidido que hacer.

El problema se debe considerar como la pregunta que se hace frente a una inconformidad entre lo que se desea y lo que realmente ocurre (Espindola Castro, 2005), lo que se debe ver es que se puede llegar a estar frente a muchas de esas preguntas y por ende a una infinidad de problemas por resolver, la primera decisión que debe tomar es cuales de esas situaciones son relevantes y cuales no, para poder enfocarse en lo realmente importante, si se compara el diario vivir en la vida con el desempeño de un director de una organización se encontrarán un confín de similitudes en cuanto a la cantidad de decisiones que debe tomar para dar respuesta las preguntas que surgen de los problemas que aparecen en el desarrollo de las diferentes actividades que se llevan a cabo en la organización.

Ahora bien ya que se ha planteado lo que es un problema se debe decir que el siguiente paso a seguir es el del planteamiento de las posibles soluciones que se pueden dar al mismo, es allí donde se ponen a prueba las capacidades, habilidades y destrezas como persona o como gerente - posiciones que no deberían desligarse porque para tomar decisiones a nivel organizacional se debió haber aprendido a tomarlas a nivel personal-; y así poder tomar la o las decisiones que lleven a la organización a encontrar el resultado o la respuesta que pueda resolver de la mejor manera posible el problema ya planteado.

En este punto de la ecuación son muchas las variables que la dirección debe tener en cuenta respecto al tipo de cuestionamiento que haya definido para resolver una situación acontecida en la empresa, si la situación tiene que ver con las ventas por ejemplo habrá que revisar comportamientos del mercado en cuanto a precios, competidores, legislación sobre el sector, clientes, proveedores y demás aspectos que

hagan parte de esta área de la organización, si por el contrario tiene que ver con la producción se tendrán que analizar los procesos de producción, las materias primas, los proveedores, el talento humano y la infraestructura entre otros; como se observa pueden ser muchas las situaciones y en cada una de ellas deberán analizarse los componentes que hagan parte del proceso, el cual se deberá revisar detenidamente para detectar el origen de la anomalía, lo que le permitirá a la dirección teniendo la información suficiente y necesaria tomar la decisión que genere los resultados que den respuesta a la pregunta planteada sobre el problema detectado. (Robbins & Coulter, 2005)

Ahora bien, después de haber planteado la pregunta que generó el problema y haber tomado por parte de la dirección la decisión que se ajustaría más a ser la solución, se debe hacer un seguimiento continuo a los resultados que presente la puesta en marcha de la decisión tomada por la alta gerencia y así evaluar de manera constante y por un tiempo determinado si se actuó de manera acertada frente a la situación que encontró la organización y que no le estaba permitiendo cumplir las metas establecidas, o si se deben hacer ajustes a las acciones tomadas para solucionar la dificultad que este viviendo la empresa; otro escenario que se puede presentar es que la situación siga igual o empeore frente a lo cual la gerencia deberá actuar de manera ágil y seguir buscando en el mar de opciones que haya podido encontrar al analizar las diferentes opciones e implementar nuevas acciones, hasta lograr superar el bache corporativo que le permita a la organización seguir avanzado para alcanzar los objetivos diseñados. (Robbins & Coulter, 2005)

Resumiendo lo planteado decidir o tomar decisiones es la búsqueda de soluciones a problemas que se plantean a partir de su ocurrencia o a la anticipación que pueda tener la alta gerencia de la aparición de alguna situación que pueda poner en riesgo la existencia de la empresa, y se toman para hacerle frente a las diferentes situaciones y encontrar la manera más acertada de sortear los diferentes obstáculos que pueda encontrar la dirección al avanzar hacia la consecución de las metas diseñadas para hacer exitosa la organización. (Robbins & Coulter, 2005)

### ***5.2 aspectos a tener en cuenta a la hora de tomar decisiones***

Lo primero para tener en cuenta es que quienes conformen la alta gerencia en su mayoría conozcan a profundidad los diferentes procesos de la organización, los miembros de esta deberán estar en la capacidad de comunicarse asertivamente con los líderes de los macroprocesos que hacen parte de la empresa para así poder hacerle frente a las posibles dificultades que se presenten en el desarrollo de la actividad a la que se dedica la compañía. (Espindola Castro, 2005)

Por otro lado, la dirección debe conocer la actualidad del mercado en el que se encuentra inmersa la organización, el nicho de mercado, las tendencias globales, las situaciones de orden legal, tributario, económico o político que puedan poner en aprietos el ejercicio corporativo de la alta gerencia y así poder anticiparse y fortalecer desde su interior la estructura organizacional que haya implementado la empresa para desarrollar el objeto social por el cual existe. (Espindola Castro, 2005)

Tendrá que contar con información amplia y suficiente de los aspectos internos y externos a la empresa para cerrar las brechas entre el resultado que se espera y lo que

presente la realidad del desarrollo del ejercicio empresarial en entorno al universo al cual pertenece cada compañía. Ausencia de emociones que le impidan ver claramente y de manera objetiva los posibles escenarios que aparezcan con las decisiones que se implementen para hacer permanecer en el tiempo la organización, siendo rentables y con un crecimiento constante como objetivos básicos organizacionales. (Espindola Castro, 2005)

No se podría dejar de lado a la hora de tomar decisiones la implementación de estrategias que le permitan a la empresa con menos dificultades, la consecución de los objetivos planteados por la dirección, lo que conlleva a tener una planeación que permita una aleación fuerte y moldeable con la o las estrategias que la gerencia pretenda implementar para hacer frente a los avatares que el mercado pueda presentar en el transcurso del desarrollo de la organización.

La planeación o gerencia estratégica, es una herramienta que permite definir los objetivos de la empresa y se definen las estrategias que debe tener la organización para afrontar los diferentes retos que tendrá que sortear al incursionar en mercados que defina penetrar; para que a través del plan estratégico que la organización defina se puedan lograr ventajas de tipo competitivo ésta deberá ser dinámica para poder crear conocimiento y tener la capacidad de transmitirlo a las diferentes áreas que hacen parte de la empresa. (González, Salazar, Ortiz, & Verdugo, 2019); “Toda organización necesita tener un norte, directrices o políticas que la guíen, que faciliten a través del análisis, tanto interno como externo, saber cuáles son los objetivos que se espera obtener en el futuro y es allí cuando surge la planeación estratégica, como parte de la gerencia estratégica para

definir el alcance, lo que se quiere ser y establecer, y cuál es la razón de ser de la empresa son algunos de esos aspectos importantes que van a permitir plantear las estrategias necesarias para cumplir con lo que se espera.” (González, Salazar, Ortiz, & Verdugo, 2019, pág. 245)

Cualquier acción o decisión que decida ejecutar la dirección está sujeta a riesgos causados por las diferentes variables que puedan presentarse frente al mercado, cuando se planifica de una buena manera se debe tener la capacidad de prever los riesgos que se pueden correr y por lo tanto tomar medidas para evitarlos o darles el manejo adecuado. (Robbins & Coulter, 2005)

Existe una gran cantidad de situaciones que se deben contemplar a la hora de la toma de decisiones como las debilidades, las oportunidades, los recursos que se poseen, la capacidad tanto del talento humano como de la infraestructura instalada, la capacidad de hacer frente a los cambios que a diario genera el nicho de mercado en el que se encuentra la organización, las políticas económicas gubernamentales entre otras aunadas a las que acabamos de analizar como las estrategias, la definición de objetivos, los riesgos que hacen parte de la difícil tarea que es decidir qué hacer para que la organización se expanda y perdure en el tiempo. (Fajardo, 1999)

Sin duda alguna y sin decir que todas características que se han contemplado hasta ahora sean de real importancia, la que más puede llegar a generar dificultades a la hora de decidir es la responsabilidad, porque es este término el que genera las dudas y los hace que se despierten los más grandes miedos del ser humano en este tipo de situaciones como son el miedo al fracaso, el miedo a ser rechazado por un mal resultado, el poder

llegar a generar impactos negativos tan grandes en la organización que esta pueda llegar a desaparecer, pero esto debe ser superado por la alta gerencia desde la competencia en sus habilidades personales y profesionales, por la confianza que brinda la información analizada para poder proceder a definir la acción o acciones que se pondrán en marcha para darle solución a los retos encontrados en el desarrollo de las actividades de la empresa. “Con mucha frecuencia, los directivos deben tomar decisiones importantes en un lapso muy breve y basados en información incompleta. Esas decisiones son difíciles, y el directivo debe tomarlas solo: no puede eludir esa responsabilidad. Pero, además, sabe qué; en la gestión de empresas, lo que cuenta son los resultados, no las intenciones. El directivo eficaz no sólo no rehúye las decisiones que le corresponden, sino que las procura, a sabiendas de que será responsable por los resultados que generen. Esta adopción de responsabilidades se incrementa debido a que, el decisor es consciente de que deberá implantar sus decisiones con el concurso de otras personas, cuyas reacciones no siempre son predecibles. Pero, el directivo eficaz acepta la responsabilidad por sus acciones y decisiones y por la calidad del trabajo de sus subordinados.” (Soriano, 1995, pág. 22)

### ***5.3 la planificación y la toma de decisiones como plataforma para gestiones exitosas***

Según (Soriano, 1995), tradicionalmente, se ha considerado que las funciones de la dirección de una empresa se centran en seis grandes áreas: planificar, presupuestar, organizar, gestionar el personal, controlar y solucionar problemas. Estas son las funciones que, en los actuales momentos, se atribuyen a los que se denominan directivos - administradores, cuya función principal es la de mantener y preservar los activos y

posiciones de la empresa y asegurarse de que la organización funciona de forma eficaz. Pero, siendo más vanguardistas, además de ser excelentes directivos administradores, los empresarios y directivos deben ser excelentes DIRECTIVOS-LIDERES. Para lograr esto último, es necesario que incorporen a su quehacer directivo las siguientes funciones: establecer directrices, comunicar, implicar, motivar y planear de manera estratégica para poder decidir.

Reconocer el mundo globalizado actual en el que se encuentra la evolución de las empresas se convierte en fundamento de manejo y control de las organizaciones ; la fuente de inspiración para los líderes de los nuevos contextos empresariales se deberá ver reflejada en el posicionamiento del organismo corporativo en los nuevos mercados; siendo capaces de involucrar a cada cliente, en su marketing estratégico como un sexto poder vanguardista que retome las acciones y prácticas de los anteriores líderes y que involucre a los nuevos en un contexto de asertividad , que logre o permita sin dejar la esencia de sus principios generar la confianza y la seguridad en los nuevos clientes que son la mejor opción para ellos. Hallar la manera entonces de convertirse en directivos líderes será la tarea de quienes decidan emprender el camino de la dirección estratégica de sus empresas, por pequeña que sea esta, deberá contar con dirigentes que fundamenten sus saberes y sus estudios en acciones encaminadas a fortalecer los lazos de unidad, comunicación y asertividad con cada miembro de la organización que direcciona; sin importar el contexto de desarrollo de cada uno de los miembros que la componen; al fin y al cabo lo que pretende es lograr la unificación de ideas y pensamientos alrededor de los objetivos organizacionales establecidos, para que sean reflejo de progreso y así

posicionar un diseño metodológico estructurado en saberes y conocimientos en el entorno empresarial. (Robbins & Coulter, 2005)

Las decisiones gerenciales deberán ser planeadas, organizadas y encaminadas a desarrollar estrategias con el talento humano que generen mayor aprendizaje organizacional a través de la transferencia de conocimientos con metodologías para generar un aumento de la rentabilidad del buen clima laboral y por consiguiente mayor productividad, dando así a la organización la posibilidad de obtener una mayor ventaja competitiva. (perdomo & Prieto, 2009)

Alinear y armonizar los objetivos basados en la rentabilidad interna y externa deberá llevar a todo gerente y su equipo de trabajo a analizar que talento humano requiere su empresa entendiendo que son ellos quienes lideran, planifican y ejecutan la planeación estratégica de la alta gerencia; para que el gerente evalúe con el propósito de alinear y armonizar los objetivos y generar habilidades, conocimiento, y competencias, para convertirlas en ventajas competitivas de la organización. Retener el talento humano altamente eficiente, eficaz, efectivo, proactivo y con excelentes competencias y habilidades en la toma de decisiones hará parte fundamental de las habilidades gerenciales, así con la planeación estratégica y la toma de decisiones se podrá construir un núcleo organizacional de alto impacto dentro del mercado. (González, Salazar, Ortiz, & Verdugo, 2019)

Tomar decisiones al interior de una organización deberá convertirse en la actividad principal de los líderes organizacionales y para ello deberán utilizar estrategias y técnicas basadas en el conocimiento de estudios realizados por centros de investigación,

escuelas de mercadeo y otros generadores de conocimiento clave para que proporcionen la información amplia y suficiente para que sin temor a equivocarse el equipo gerencial posicione sus productos o servicios con la certeza suficiente de permanecer en la trayectoria programada en su visión y misión. (Sanchez, Garay, & Suarez, 2019)

El control en la gestión será clave para la toma de decisiones siendo esta una herramienta de retroalimentación será una medida para comprobar y garantizar que los procesos ejecutados estén acordes con lo planeado en los objetivos corporativos. Las empresas toman decisiones que afectan sus negocios cada día, es por ello que se deberá liderar en escala de incremento de sus productos y servicios ya no basados en la intuición si no en el conocimiento eficiente de los líderes que saben competir en el mundo globalizado. (Soriano, 1995)

El objetivo es aprender de experiencias ya vividas por otros y otras organizaciones para no cometer los mismos errores y ajustar estos a la realidad existente del talento humano con el que cuenta la empresa; para llegar a este resultado se deben hacer los ajustes razonables con la incorporación de funciones de aprendizaje y técnicas de razonamiento basadas en la realidad del mercado; es importante promover el diálogo continuo, la evaluación constante y la escucha permanente de todos los colaboradores de la organización. “Existen, desde el punto de vista de los logros, dos tipos de planeación. Una de ellas es la que se ocupa de la organización y control de hechos que ya están definidos y que constituyen parte de la rutina de una organización o de una persona. Puede implicar acciones nuevas, pero en esencia se refiere a asuntos que suponen pocos riesgos. En cambio, existe otra planeación que lleva consigo el crecimiento y el

planteamiento de situaciones novedosas. Podemos llamarla planeación estratégica, y lleva consigo una constante toma de decisiones, con respecto a cada una de sus fases. Esta planeación es la que nos interesa, dado que la primera deriva, a lo largo del tiempo, de ésta.” (Espindola Castro, 2005, pág. 113).

La planificación y la toma de decisiones como plataforma para gestiones exitosas; deberá reflejar en la organización un orden de complejidad acorde a las necesidades del mercado, fusionar diversos órdenes en la jerarquía que conlleven a decisiones de crecimiento con aplicación de herramientas basadas en conocimientos de crecimiento para enfrentar situaciones que implican a veces riesgos frente al mercado; pero si en la organización se ha desarrollado de manera categórica la planeación estratégica, al momento en que se presenten situaciones de riesgo el equipo que hace parte de la alta gerencia estará en la capacidad de enfrentar y proponer soluciones de valor que permitan sobre llevar las condiciones en el momento preciso y oportuno. (Espindola Castro, 2005)

La planeación estratégica será entonces la herramienta fundamental en la que la organización tendrá su centro de funciones para lograr permanecer en el mercado; concentrar la fuente de mando y de inversión en procesos organizacionales creativos certeros y de aplicación continua que conlleven a la toma de decisiones eficientes y eficaces, para lo cual deberá tener en cuenta cada una de las etapas de la planeación estratégica como son el análisis estratégico, la implementación estratégica y la evaluación estratégica ,cada una hace parte fundamental de la otra; sin ellas no se podrá establecer manejo y control de la planeación ya que a través de ellas se clarifica la misión, se

analizan las oportunidades externas, se analizan los riesgos, se determinan las fortalezas y debilidades , se establecen objetivos y se generan opciones para determinar las mejores estrategias para no perder el sentido de sus acciones; clarificar la misión será entonces el punto de partida para no perder el norte empresarial; evitará desviarse por caminos inciertos y si va a diversificar sus acciones lo hará de manera concreta y consciente de los riesgos que se asumirán. Tener clara la misión en la organización es la fuerza que determina el posicionamiento en los mercados. Tener clara la misión permite optimizar los recursos y conocer en lo que realmente se es hábil. (Espindola Castro, 2005)

Analizar las oportunidades permite concertar mejores decisiones en la administración de una empresa, explorar nuevos mercados para desarrollar nuevos productos o servicios, estar a la vanguardia de los competidores y realizar estrategias competitivas que generen avances significativos para la organización. Una empresa puede ser más eficiente, producir mejores resultados y generar más ganancias gracias al análisis consiente de sus gestiones. (Espindola Castro, 2005)

Promover la participación del talento humano en la toma consiente de decisiones genera empatía y conciencia; fomenta el análisis, permite prever los riesgos y minimizar los factores circunstanciales. Al planificar con el talento humano se fortalece el equipo, se logran mejores procesos en el tiempo basados en planes y objetivos a mediano y largo plazo; así se conocerá si como gerente se está gestionando para el presente o se está quedando anclado en el pasado. (Soriano, 1995)

Comprender mejor las decisiones que afectan la empresa conlleva a reflexionar en torno a una visión global enmarcada en la experiencia empresarial del mercado; estas

reflexiones deben ser de tipo empresarial y no personales; pues a veces se confunden en las circunstancias en que ocurren. Sin embargo, y a pesar de esas semejanzas, la realidad es que las decisiones empresariales plantean características muy propias, que, además, se suman a la complejidad de la función directiva a la que se hace referencia. (Soriano, 1995)

Establecer indicadores que midan el rendimiento de la organización como proceso clave del producto, generará confianza partiendo de datos reales; consiguiendo determinar los tiempos para el logro de los objetivos, lo que permitirá alcanzar agilidad para apoyar la toma de medidas; de aquí la importancia de un buen control de gestión en la toma de decisiones de los diferentes equipos de la organización, lo que genera la implementación de un sistema eficaz para el análisis de datos.

## **6. Conclusiones**

Después de haber iniciado la investigación sobre la planificación y la toma de decisiones a partir del conocimiento creado por varios autores de libros y artículos, junto con lo que se puede aportar desde las vivencias propias de las personas que desarrollaron este documento, se puede argumentar que son muchas las condiciones, variables y características que debe tener en cuenta la alta gerencia a la hora de tomar decisiones. También se puede decir que existen herramientas como los cuadros de mando integral o la planificación estratégica que le pueden permitir a la dirección a partir del análisis de información y la implementación de estrategias y programas tomar decisiones que le permitan a la gerencia alcanzar los objetivos organizacionales diseñados para hacer que la organización perdure en el tiempo.

Los empresarios continúan enfrentándose a retos internos y externos para lograr consolidarse en el mercado nacional e internacional; con el desarrollo de productos y estrategias que les condesciendan expandirse a nivel internacional, con este argumento, la tecnología sigue siendo un habilitador fundamental para que se alcancen sus objetivos empresariales partiendo del uso de herramientas que le permita a la alta gerencia poder tomar sus decisiones con mayor confianza.

## 7. Referencias

- Bermudez, J. M. (2019). *Revista Colombiana de Bioetica, el derecho a decidir de los pacientes menores de edad*. Bogotá D.C: Universidad El Bosque.
- Espindola Castro, J. L. (2005). *Analisis de problemas y toma de decisiones*. Estado de Mexico: Pearson Educacion.
- Fajardo, C. E. (1999). *Administracion de Organizaciones, Productividad y Eficacia*. Bogota D.C: Universidad Nacional de Colombia.
- González, J., Salazar, F., Ortiz, R., & Verdugo, D. (2019). Gerencia Estrategica, Herramienta Para la toma de decisiones en las organizaciones. *Telos, Revista de estudios interdisciplinarios en ciencias sociales*, 3.
- perdomo, Y., & Prieto, R. (2009). El liderazgo como herramienta de Competitividad para la gerencia del servicio. *URBE*.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2005). *Administración*. Mexico: Pearson Educación.
- Sanchez, A. R., Garay, A. F., & Suarez, C. G. (2019). Liderazgo organizacional como elemento clave para la dirección estrategica. *Aibi, revista de investigación, administracion e ingeniería volumen 7*, 62 - 67.
- Soriano, C. L. (1995). *Toma de decisiones eficaces Marketing publishing*. Madrid España: Diaz de santos SA.