

# LA PRODUCTIVIDAD, UNA ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL EN LA ALTA GERENCIA.

## PRODUCTIVITY, AN ORGANIZATIONAL STRATEGY IN SENIOR MANAGEMENT.

*Autores: Katty Loren Pineda Lázaro, Administradora de empresas, Universidad Popular del Cesar, kpineda13@estudiantes.areandina.edu.co*

**Resumen:** El presente artículo describe como desde la alta gerencia se logra llegar al éxito de las organizaciones a partir de una buena planeación, organización y control para obtener una mayor productividad y crecimiento mediante estrategias llevadas a cabo a partir de la toma de decisiones para la generación del buen desempeño y la realización de las funciones por parte del compromiso de los colaboradores de la empresa, quienes son parte fundamental en todo proceso productivo, además de los clientes, los cuales son uno de los factores primordiales para que toda organización sea competitiva a partir de un producto de calidad cuando se cumple con las expectativas de estos.

**Palabras claves:** Alta gerencia, organización, estrategias, resultados.

**Abstract:** This article describes how top management can achieve the success of organizations through good planning, organization and control to obtain greater productivity and growth through strategies carried out from the decision making process to generate good performance and the realization of the functions by the commitment of the company's employees, who are a fundamental part of any production process, in addition to customers, which are one of the main factors for any organization to be competitive from a quality product when it meets their expectations.

**Keywords:** Op management, organization, strategies, results.

### INTRODUCCIÓN

Toda organización se centra en el propósito de generar buenos resultados mediante las distintas actividades que son realizadas en ella para conseguir un producto

o servicio de calidad, es por esto que, es fundamental contar con una gerencia que conste de un grupo de personas encaminadas a lograr los objetivos propuestos por cada integrante y que estos tengan buenas

habilidades de liderazgo y coordinación para poner en marcha todas las ideas, además de que, la gerencia consiste de varias funciones (Villasmil) que se trabajan día a día, de manera que conlleva a un trabajo en equipo lleno de principios y de compromiso con la organización, así como estrategias de innovación que busquen la competitividad, la productividad y una cultura organizacional (Uribe, 2010) en todos los colaboradores para un mejor ambiente laboral, un trabajo más eficiente y una buena imagen de la empresa, llena de valores por parte de todos (Sordo).

De acuerdo a lo anterior, la alta gerencia, la cual está formada por uno o varios ejecutivos, algunos con cargos de director y subdirector con sus respectivas funciones relacionadas a un área en específica, se encargan de llevar a cabo la administración de las organizaciones y de establecer políticas en ella (Uribe, 2010), teniendo en cuenta que esta comprende el talento humano como una fuente primordial para el desarrollo de la empresa (García, 2019) porque busca percatarse de personas con un gran potencial a la hora de abordar un puesto de trabajo dentro de la organización a través de procesos selectivos de reclutamiento para encontrar al personal calificado que cuenten con las competencias necesarias para laborar en la organización (**Partners**).

Finalmente, dirigir una empresa requiere de responsabilidad por parte de los directivos de alto nivel y se convierte en un gran reto cuando se trata de llevar a cabo la administración de los negocios, la sinergia de forma conjunta y los cambios al compás del mercado (Rivas, 2015).

### **PROBLEMA, CAUSA Y EFECTOS**

El crecimiento de la organización es el principal objetivo, por lo tanto, todo el peso cae en la alta gerencia cuando no se presentan los resultados deseados, cuando no se toman decisiones asertivas en base a buenos análisis de la información, es por esto, que la toma de decisiones es un factor clave para el éxito de la organización, para mayor productividad y crecimiento donde no se pueden tomar decisiones a la ligera sino de manera razonada teniendo en cuenta que actualmente la era de la tecnología, la innovación y la competencia cambian constantemente (Martín, 2014).

La alta gerencia debe considerar distintas alternativas que conlleven al progreso para tomar una decisión pertinente donde se tengan en cuenta las posibles consecuencias que podría generar cada alternativa y así evitar errores o riesgos que pongan en peligro las operaciones de la organización donde se

encuentran involucrados tanto la pérdida o ganancia de dinero, la disminución de la productividad o la generación de una mayor producción, el cumplimiento de los objetivos y la misión de la empresa, por lo que hay que encontrar soluciones específicas para luego entrar al proceso de planeación competencia cambian constantemente (Martín, 2014).

Por lo general, las organizaciones se enfocan en su crecimiento y persistencia en el mercado mediante rasgos distintivos a sus competidores y estrategias de negocio, la alta dirección a través de sus esfuerzos busca moverse por medio de ideas que deben realizar con la ayuda de procesos decisivos y de acción (Aguirre, 2013), teniendo en cuenta primordialmente al cliente y sus necesidades, porque toda organización debe satisfacer y brindar valor a estos para determinar cómo y de qué manera llegar a cumplir con las expectativas del cliente (Changmarín, 2010).

La perseverancia por parte de la alta gerencia es fundamental para estar frente a los procesos o escenarios donde se requiere la mejora de la productividad, porque el gerente trabaja en conjunto con sus colaboradores de manera participativa (Uribe, 2010), puesto que lo que permite calificar de buena, excelente o mediocre a una organización es la manera de actuar y salir adelante frente a las

dificultades, por tal motivo, es bueno tener una gestión administrativa y gerentes con capacidad de liderazgo (Ferrer & Guijarro, 2007) ya que el rol de estos consigue un mejor desempeño para llegar al éxito.

Así mismo, si el gerente no realiza un buen uso de los recursos, se generan pérdidas que puedan ocasionar el quiebre de la organización, así que, no cualquier persona puede llegar a la gerencia, sino cumple con las características y la preparación adecuada para sacar adelante los objetivos y generar necesidades en el mercado con procesos de innovación (Murillo & Arteaga, 2019) que cumplan con los estándares de calidad, la cual es esencial en todo proceso productivo al momento de obtener el producto final, de la misma manera que el aprovechamiento de los recursos utilizados para dicho producto, que cumpla con los parámetros solicitados por los clientes haciendo uso de una menor cantidad de recursos, solo los necesarios para evitar pérdidas tanto económicas y de materia prima y generar ganancias.

Hay muchos factores que influyen en una organización cuando se trata de una mejora en la productividad, se debe manejar un personal capacitado, se debe contar con las herramientas correspondientes para el proceso que cuenten con tecnología

innovadora para un producto de calidad enfocado en la mejora continua, del mismo modo sostener buenas relaciones interpersonales con los clientes, proveedores y colaboradores de la organización (Millán).

### **OBJETIVO GENERAL**

- Indagar las estrategias de la alta gerencia para mantener la productividad en una organización.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Identificar las estrategias de la alta gerencia en las organizaciones.
- Determinar la influencia de la alta gerencia en el rendimiento de las organizaciones.

### **JUSTIFICACIÓN**

Lograr el buen desempeño laboral por parte de la alta gerencia es clave para la búsqueda de la productividad y las ventas puesto que el crecimiento de estas encamina a la competitividad de la empresa, así que es vital tener un ambiente laboral en el que se tenga motivados a los trabajadores, donde se les permita el aporte o lluvia de ideas,

sugerencias y todos sean escuchados, se brinden capacitaciones, sesiones de descanso o pausas activas, oportunidades de crecimiento y recompensa al personal, dado que es importante tener al personal productivo (**Gahlyan & Sharma, 2015**).

Toda organización productiva debe adoptar una gestión eficiente de la producción que contenga estrategias que permitan un ahorro económico y de tiempo, con acciones de mejora en los procedimientos de trabajo y el aprovechamiento potencial de los equipos utilizados, contar con sistemas de inspección y mantenimiento en los equipos y en las áreas de trabajo para identificar que no se encuentre alguna pieza o equipo defectuoso o maltratado y que esto pueda influir en el tiempo de producción y en la calidad del producto, ya que si existe alguna falla en el equipo son horas perdidas que luego deben recompensarse mientras se lleva a cabo el arreglo de la máquina (**Pacheco et al, 2014**), (**del Carmen Triana, M., et al, 2019**).

El uso de un proceso de producción bien elaborado consigue mejoras en el proceso y ganancias eficientes, normalmente todas las organizaciones industriales buscan maximizar las ganancias, toda gestión de producción necesita de la supervisión y de la

coordinación del personal, materiales y equipos, por eso la alta gerencia debe tomar decisiones en el área de la planeación y control de la producción, mejora del proceso y mantenimiento de los equipos (**MRPeasy**).

Por consiguiente, un nivel de productividad alto se alcanza cuando no hay pérdida de tiempo, recursos y de dinero y produce una mayor cantidad de producción, por lo que toda organización debe llevar un seguimiento de los procesos y definir si se debe realizar alguna mejora en este, reorganizar o redefinirlo, determinar si la tecnología utilizada es la adecuada para la operatividad en la línea de producción en cuanto al rendimiento, teniendo en cuenta la cantidad promedio producida en un período estipulado, así como la capacidad de producción, es crucial efectuar inversiones que lleven a la empresa a estar un paso más de la competencia (**MaintainX, 2022; Oeij et al, 2011**).

Los cuellos de botella son producidos por ineficiencias en los procesos de operación y fallas en la línea de producción, identificarlos es importante, así como tener un sistema de mantenimiento preventivo (**MaintainX, 2022**) que evite que se generen paradas o retención en el proceso y establecer si se presentan a corto o largo plazo (Roser &

Tanaka, 2002), por otro lado, también es esencial precisar cuáles son los parámetros que influyen en el proceso que produzcan cuellos de botella porque detectarlos es una herramienta clave para una mejora en la eficiencia de la producción y estabilidad en esta (**Tošanovi, 2022**).

Sino se detectan los cuellos de botella, las consecuencias pueden traer consigo un desequilibrio en la producción que no permita que se alcancen los objetivos y las metas planteadas, lo que causa problemas además en los empleados que se encuentran involucrados en este, por la falta de motivación que puede ocasionarles en cuanto a no haber completado el proceso en un tiempo establecido y las pérdidas producidas en este (**EDS Robotics, 2022; Ego, 2019**).

La alta gerencia a través de un plan de mejoramiento de la productividad con el fin de determinar lo que se necesita realizar para obtener lo que se requiere y no desviarse del camino conlleva a los objetivos de la organización (Morales & Puerta, 2011), como establecer la seguridad del empleado porque busca poner en práctica las normas de seguridad industrial que traiga con el colaborador el conocimiento de estas para prevenir accidentes dentro del área de labor debido a que es indispensable acatar y

respetar todas las normas establecidas por la organización (Velásquez, 2010), promover al trabajador de actuar de forma organizada y comprometida para que este cumpla con los deberes y obligaciones estipulados exigidos mediante la ética y valores, los cuales debe tener toda empresa en sus colaboradores, actuar con honestidad en base a principios morales por medio de comportamientos que se acerquen al cumplimiento de los objetivos (Villena-Manzanares, F., et. al, 2021).

La elaboración de un plan de mejoramiento de la productividad requiere de grandes esfuerzos por los cambios que se deben introducir que pueden ir desde la parte gerencial hasta la parte operativa de los operarios, dicho plan debe incluir un periodo de tiempo (Guzmán, 1985), el cumplimiento del plan trae metas de beneficio que consigue volumen de producción, reducción de costos y ahorro de recursos, lo que beneficia a la organización a una economía estable y sana, teniendo en cuenta la productividad como objetivo para su desarrollo económico.

Por consiguiente, se espera que toda empresa cumpla con los requisitos de los clientes cuando se trata de características, precio y calidad del producto, puesto que esto le agrega un mayor valor a la empresa.

La manera en cómo la alta gerencia trata a los empleados, el respeto y empatía conlleva a un entorno laboral sano y motivador (Tushman, M., & Nadler, D.), una organización con gerentes grotescos y con malas actitudes reduce el desempeño de los trabajadores y esto ocasiona problemas en la productividad porque los empleados se sienten desmotivados y pueden llegar a la renuncia del puesto o al desarrollo de una mal labor, evitando el crecimiento de la organización por la falta de consentimiento por parte del gerente, el cual debe contar con habilidades humanas y conceptuales para lograr ser un gerente definido como eficaz y exitoso dentro de la organización (Porras, 2013).

## ANTECEDENTES

Es prescindible mencionar que los antecedentes, son todos aquellos documentos que preceden una investigación o escrito documental, en donde se busca tener un enfoque desde la perspectiva de otras investigaciones, para analizar la forma en cómo se estructuran, como se desarrolla la temática y a las conclusiones que llegan. Esto con la finalidad, de tener un foco para abordar el problema planteado.

Actualmente las compañías están en la búsqueda de estrategias que permitan

optimizar recurso y mantener los mejorar resultas, esto enfocado a la mejorara de la productividad y efectividad frente el mercado en el que se desarrollan, sin embargo, se deben establecer las pro y contras de la implementación de estas estrategias puesto que, así como brinda ventajas en la reducción de costos, así como puede generar desventajas interadministrativas en los procesos.

Por lo tanto, para el presente documento de revisión bibliográfica se toma como referente los siguientes antecedentes:

Un estudio realizado por **(Marvel et al., 2014)** denominado “La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores” abarca el impacto de la productividad en relación con la influencia del factor humano, para determinar dichos factores se hizo uso de un análisis factorial y se determinaron los factores individuales, grupales y factores organizacionales, los cuales repercuten en la obtención de los objetivos en las organizaciones, así como en las consecuencias para establecer como contribuye al desempeño laboral y en la productividad, teniendo en cuenta que una mejora en dicha productividad es el resultado de mantener buenas relaciones humanas.

De acuerdo con (Mertens, 1999) y su trabajo “La medición de la productividad como referente de la formación -capacitación articulada con el aprendizaje organizacional: Una propuesta metodológica” se establece que la productividad es la principal fuente de análisis de fortalezas y debilidades en las empresas para la formación del personal con el fin de detectar las falencias del trabajador y así poner en marcha un sistema que mejore la dinámica en el personal de la organización, mediante un estudio realizado de sistemas de comprobación de rendimiento en una empresa, se encuentran diferentes líneas de medición de la productividad, los cuales son; económicos-financieros; gestión del proceso productivo; desempeño del recurso humano **(Furnham, A., & Taylor, N. 2020)**.

Según (Cedeño et al., 2021) el rol del liderazgo se relaciona con la productividad para conseguir un espíritu productivo de tal forma que se puedan optimizar los procesos productivos para lograr buenos resultados con el uso de menos cantidad de recursos, dinero y tiempo, teniendo presente la calidad del servicio o producto que la organización ofrece, por lo que toda organización debe tener un líder con ciertas dimensiones como consideración de sí mismo, autogestión, conciencia social y medición de relaciones para obtener un equipo de trabajo

entusiasmado y motivado que busque cumplir todas las funciones establecidas, lo que permite encontrar un aumento en la productividad y a la vez una organización más competitiva.

Así mismo, en el artículo de, (Valbuena, Guerra, & Montiel, 2018), “Organizational DNA and productivity in the family business”, donde establecieron como objetivo general “Determinar la relación entre el ADN organizacional y la productividad en las empresas familiares.”

Lograron, establecer que tanto la productividad, como la esencia organizacional mostraron una similitud positiva prudencial, es decir, que el relacionamiento entre las variables que existe, pero no es definitivo. Esta investigación se toma como referencia, puesto que permite analizar que hay un alto enfoque a la productividad y la mejora continua pero no correlacionada en el mismo ritmo de una con otra.

Por otra parte, el documento de, (Tamayo, 2017), titulado, “Beneficios de aplicación de las NIIF (normas internacionales de información financiera) para el proceso de decisiones contables en la alta gerencia” en este documento, el autor realiza un análisis en el cual busca las relaciones de las detalles de

la información que se requiere para el proceso en las decisiones contables y como estas complementan la trascendencia de la contabilidad administrativa del proceso, anexando las políticas que se tienen en cuenta para abordar las decisiones de gran importancia en la alta gerencia y esto a su vez impactando a los proceso productivos de las organizaciones.

De acuerdo con la anterior, este documento se tiene en cuenta como referente, respecto a cómo se analiza el aprovechamiento de la información cuantificable y no cuantificable como parte sustancial para que en la alta gerencia se pueda tener un panorama conciso para la toma decisiones del ámbito contables, productivos, de relacionamiento y establecer estrategias que mitiguen los impactos negativos es los resultados que se tengan previstos.

Otro antecedente es el artículo de (D & AM, 2017), titulado “Causality Between High-Performance Work Systems and Organizational Performance”, en donde los investigadores realizan un análisis de cuestionamiento si la correlación entre los métodos de trabajo de alto rendimiento (HPWS) y como se desenvuelven en la organización indica causalidad. Es por ello

por lo que, en las teorías basadas en la gestión de recursos humanos, así como la visión de la empresa basada en los recursos y el enfoque hacia la perspectiva del comportamiento, han brindado explicaciones que relacionan las prácticas de gestión de recursos humanos con el desempeño de la organización.

Es por lo anterior, que esta investigación es importante como antecedente, puesto que permite visualizar e inferir sobre la concordancia recíproca en donde se preserva la necesidad de ampliar la teoría de la gestión estratégica de recursos humanos al considerar la productividad como una referencia y un logro de las prácticas de gestión de recursos humanos.

En el artículo de (CARDONA-ARBELAEZ, HENRIQUEZ-FUENTES, RADA-LLANOS, VENTURA, & BONNETT, 2017), con título “Endomárketing: Estrategia de innovación en las organizaciones el siglo XXI”, en donde analizaron que la productividad, rentabilidad y un entorno favorable organizacional en las metas de las empresas, sin tener en cuenta su tamaño. Por lo tanto, la competitividad permanente ha generado un ambiente empresarial reñido donde la dinámica interna de la organización se manifiesta en el

posicionamiento del producto o servicio que ofrece la misma al cliente final.

La importancia de este artículo como antecedente, yace en como la estrategia de Endomárketing direcciona la mejora de los procesos internos de una organización y esto a su vez se refleja en la influencia de la satisfacción de clientes internos enfocada a la productividad con el manejo de la alta gerencia como engranaje central.

Otro antecedente referente es el artículo de (Agudelo, 2019), titulado “Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia” en donde estableció como objetivo determinar cómo se realizan los procesos de formación del talento humano en 25 empresas del Valle del Cauca, y su relación con los lineamientos estratégicos de la organización. De este modo, evidenció que las empresas que diseñan y aplican programas de liderazgo basan el aprendizaje de sus empleados en mejorar las habilidades directivas.

Por lo tanto, este antecedente permitió establecer que las empresas que cuentan con un plan estratégicamente enfocado a la capacitación permitiendo diseñar estrategias para la administración del recurso humano y así mismo que las organizaciones puedan brindar apoyo a negociar y controlar la

calidad de la formación del recurso humano, esto enfocado a los impactos positivos de la productividad.

También se tiene como antecedente, la investigación de (González, Salazar, Ortiz, & Verdugo, 2019), titulada “Gerencia estratégica: herramienta para la toma de decisiones en las organizaciones”, donde toman como enfoque las exigencias que se buscan en el ambiente competitivo, y también analizar la gerencia estratégica en las organizaciones como herramienta para tomar decisiones. Por esto, queda enmarcado el despliegue de las estrategias con alta efectividad, así como la generación de procesos críticos a la mente del estratega que van relaciona a optimizar las capacidades de las compañías.

Este artículo se toma de referente, puesto que permite tener un enfoque sobre la metodología para analizar la influencia estratégica de la gerencia y como correlaciona esta la alta gerencia para desarrollo productivo de las organizaciones.

Por otra parte, el artículo de (Vargas, 2021), titulado “Impacto de la gestión organizacional frente recurso humano tercerizado”, el autor busco la identificación de conceptos de tercerización, en describir la relación de esta en Colombia, explorando las

desventajas y ventajas para la compañía, y también para los colaboradores en este tipo de contrataciones e identificar los entornos laborales para los colaboradores bajo esta modalidad, mostrando como el capital humano e intelectual, así mismo, se indica la incidencia que tuvo la pandemia del covid-19 en la tercerización laboral.

Otra fuente referente como antecedente, es el artículo de (Castaneda, Manrique, & Cuellar, 2018), titulado “Is organizational learning being absorbed by knowledge management? A systematic review”, en donde se plantearon analizar sobre el aprendizaje organizacional (OL) y la gestión del conocimiento (KM), e investigar específicamente si OL ha sido conceptualmente absorbido por KM, por lo anterior, este antecedente permite dar un enfoque sobre como la gestión del conocimiento puede llegar a ser tan prescindible en la toma de decisiones de los directivos y su impacto directos sobre la cadena administrativamente productiva.

El siguiente antecedente, es el documento de (Palma, 2017), titulado “La motivación del personal como estrategia en la productividad de las organizaciones”, donde se realizó el análisis de prescindible del factor humano en el éxito empresarial, motivando a través del

punto central que las organizaciones incentiven que los colaboradores a ser más productivos en sus labores, la motivación se analiza enfocado a las teorías humanistas de carácter psico-sociológico.

Por otra parte, otro antecedente es el de (Almeida & Roberto, 2020), titulado “Los efectos de la comunicación organizacional. ¿Influyen sobre la productividad de una PyME?”, donde analizaron los aspectos importantes inmersos del sistema productivo de una organización es la productividad de esta. Así mismo, el manejo de los recursos a disposición en un límite de tiempo. Por consiguiente, en la medida que existe como parámetro para la comunicación organizacional la cual influye de forma directa al clima y la cultura organizacional.

## MARCO TEÓRICO

### Gerencia

Se tiene en cuenta que “la gerencia es el arte y ciencia de trabajar con y a través de un equipo de personas hacia el logro de los objetivos de una organización. Esto implica construir un cuerpo de conocimiento sobre dicha actividad, y que la actividad del gerente involucre relación con otras personas para lograr los objetivos de la organización”, (Hernández, Joana & Gómez, 2017).

### Productividad

(Medina et al, 2007) determinan que la productividad es la manera en cómo se usan las características de producción para obtener bienes y servicios a una sociedad. Por esto, para lograr una optimización en la productividad se requiere mejorar la eficiencia y la eficacia para el uso de los recursos humanos, los materiales y el capital financiero en el proceso de producción. **(p. 19). (Starbucks, W. H. 1983).**

### Liderazgo

Un líder es una persona con la actitud de influenciar positivamente a sus seguidores, quien se denomina el principal responsable del éxito o el fracaso de quienes están bajo su dirección, así como saber enfocarlos hacia el cumplimiento de las metas empresariales, (Moran, 2007) **(Crawford, L. 2005).**

Es por ello, que dentro de los resultados indican, de diferentes fuentes se puede analizar que los elementos principales en una excelente administración están directamente relacionados con las estrategias enfocadas en la experiencia del administrador, así como cumplir con las normas de calidad y la innovación empresarial constante, (Velasco, Cristobal, & Alava, 2019).

Más aun, se identifica una como estrategia el método sistémico que es basado en la identificación del proceso real, que esta basado en a identificación de las personas idóneas y las actividades asignadas, esto para que puedan direccionarse de manera continua con los distintos niveles para la ejecución de los objetivos y metas en el corto, mediano y largo plazo. Las empresas que a través de la retroalimentación de la información puedan desarrollar estrategias para la generación de sistemas y practicas de trabajo eficaces y con eficiencia.

Por otra parte, el análisis estratégico desarrolla una perspectiva sobre el hoy y como puede visionarse una entidad organizacional, direccionando a oportunidades que ofrece el ambiente organizacional y las competencias de la empresa. Es importante desarrollar y mantener procesos lógicos de desarrollo estratégico. Por lo tanto, el conocimiento de los gerentes es muy importante, debido a los procesos metodológicos que no garantizan el éxito organizacional.

Así mismo, es de resaltar que la principal ventaja competitiva es el recurso humano cuando es creativo y especializado, que sin duda alguna teniendo como medio la tecnología y a fin de conducir a desarrollos

significativos con grandes aportaciones para empresas, países y regiones en donde se desenvuelven, (González, Salazar, Ortiz, & Verdugo, 2019).

En cuanto en cómo influye la alta gerencia en el rendimiento y resultados organizacionales, se puede destacar que los directivos dentro de las organizaciones son aquellos que tienen la responsabilidad sobre las decisiones de las actividades a realizar para la adquisición de ventajas competitivas, generando un contexto propicio que permitan la realización de las metas propuestas.

El papel de la alta gerencia constituye un pilar en el desarrollo de las tareas al ser los directivos quienes tienen el papel de tomar la decisión y velar porque estas tengan acción en el equipo de trabajo. Para esto, los directivos deben de plantear de la mejor manera cada una de las tareas y las pautas de comportamiento con las que los colaboradores deben cumplir luego de que las directrices establezcan dichos parámetros, (Murillo & Arteaga, 2019).

Es por ello, que la alta gerencia más allá de ser un estado jerárquico a nivel estructural está compuesta por un compendio de comportamientos, ejemplos y decisiones que involucran a toda la organización con impacto y trascendencia significativos.

Así mismo, hoy en día las empresas y organizaciones que están a la vanguardia deben llevar un sistema de información gerencial con todas las herramientas que por la globalización y los mercados tan emergentes obliga a todos a implementar tecnologías de la información, lo que se resume a innovar o dirigirse al fracaso.

Es por ello, que cualquier proceso de innovación tecnológica conlleva a generar muchos beneficios, que pueden ser proyectados a corto, mediano y largo plazo, se aumenta los niveles de integración y se tomen decisiones acertadas y ajustadas a la realidad.

## **DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

La alta gerencia es un eje importante en todas las organizaciones, porque involucra todos los elementos que se encuentran en ella, teniendo en cuenta el compromiso como valor primordial con el que deben contar todos los integrantes que pertenecen a la organización y que son responsables del buen desempeño encaminado al cumplimiento de los objetivos.

Es indispensable la alta gerencia porque es la encargada de transmitir el compromiso a todos los pertenecientes a la organización, la cual cuenta con un arduo trabajo al momento de buscar conseguir un personal dedicado que

trabajen a un mismo ritmo, así que todo conlleva un proceso de preparación, capacitación y acompañamiento al personal colaborador, es por esto que el desarrollo de una planeación estratégica es esencial al momento de querer obtener buenos resultados que impliquen responsabilidad por parte de todos.

Además de contar con una planeación estratégica, todas las decisiones tomadas deben llevarse a cabo con seguridad, permitiendo también la participación de todo el personal en cuanto a ideas que puedan aportar que sirvan para tomar la mejor decisión y mejorar continuamente.

De igual forma, brindar oportunidades a los colaboradores de crecer y ascender permite que la organización alcance un mejor desempeño laboral, todos los trabajadores se sentirán motivados si se les concede el deseo de poder estudiar mientras trabajan, pero fuera del horario laboral, para adquirir nuevos conocimientos y aprender.

Así mismo, la alta gerencia se encuentra orientada en lograr que la organización se convierta en un mercado competitivo, es por esto por lo que considera en todo momento la mejora continua con el propósito de conseguir una buena posición en el mercado, lo que lleva a convertirse en una organización

exigente en todos los procesos con el fin de alcanzar los objetivos propuestos con la necesidad de seguir siendo competentes y seguir creciendo continuamente.

## CONCLUSIONES

El éxito de toda organización está relacionado con la alta gerencia, éste depende del ejemplo de líder y de la formación que este lleve durante el transcurso de su vida profesional en base a su experiencia que se encuentre a cargo de lograr un buen desempeño laboral y de lo comprometido que estén en optar por estrategias de crecimiento, innovación y productividad.

Seguidamente, toda organización debe contener una cultura organizacional, ya que se generan valores dentro de la organización, una buena estructura financiera para invertir en recursos y generar utilidades con una apropiada distribución de los recursos financieros, así como su uso, con el propósito de minimizar costos y generar rentabilidad, un servicio al cliente eficiente que cumpla con las expectativas de estos, lo cual es esencial para conseguir que la organización sea competitiva con un gran posicionamiento y reconocimiento.

En cuanto al ambiente laboral, si se trabaja en condiciones óptimas, los colaboradores son más productivos, y esto mejora la productividad en términos de efectividad y eficiencia (**Sharopatova, A., & Olentsova, J. 2020**).

Además de lo anterior, la productividad es fundamental para una gestión de la organización porque se determina el consumo de los recursos a partir de esta para lograr los objetivos con eficiencia y eficacia, de manera que está atada a varios factores, tanto internos y externos que influyen en el nivel de productividad, es por esto por lo que laborar con personas productivas es más valioso para la organización.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Villasmil, J. Gerencia y Liderazgo. [En línea]. Consultado: 8 de febrero de 2022, Disponible en: <https://www.monografias.com/trabajos3/gerenylider/gerenylider>

Uribe, R. P 2010. “Compromiso de La Alta Gerencia En La Creacion y Mantenimiento de Una Cultura Organizacional de Excelencia.” *Aproximaciones a La Gerencia Humanista: Desde La Transversalidad de Lo Global, Lo Corporativo y Lo Comunitario.*

Sordo, A. Cultura organizacional: tipos, elementos y ejemplos extraordinarios. [En línea]. Consultado: 8 de febrero de 2022, Disponible en: <https://blog.hubspot.es/marketing/cultura-organizacional>

García, M. A. (2019). "*Los principios de la alta gerencia aplicados a la planeación estratégica como fórmula para el éxito de empresas PYME en Colombia*". Universidad Militar Nueva Granada

Partners, C. ¿Qué es la gestión del talento humano? - Core Global Partners. [En línea]. Consultado: 8 de febrero de 2022, Disponible en: <https://coreglobalpartners.com.pe/que-es-la-gestion-del-talento-humano/>

Rivas Montoya, L.M. (2015). The senior management team in a multi-business company. *Suramericana S.A. Case Strategic Science Magazine*, 23(33), 121–133. <https://doi.org/10.18566/rces.v23n33a09>

Martín, P. C. (2014). TOMA DE DECISIONES ASERTIVAS PARA UNA GERENCIA EFECTIVA (Vol. 39, Issue 1) [Universidad Militar Nueva Granada]. <http://dx.doi.org/10.1016/j.biochi.2015.03.025><http://dx.doi.org/10.1038/nature10402><http://dx.doi.org/10.1038/nature21059><http://journal.stainkudus.ac.id/index.ph>

[p/equilibrium/article/view/1268/1127](http://equilibrium/article/view/1268/1127)<http://dx.doi.org/10.1038/nrmicro2577><http://>

Aguirre, D., Cardona, M., & Garcés, D. (2013). Percepciones de la alta gerencia y modelo de gestión por competencias en empresas de Bogotá - Perceptions of top management and competency management model in companies in Bogotá. *Suma de Negocios*, 4, 89–97.

Changmarín, C (2010) Alta gerencia y gobierno corporativo. [En línea]. Consultado: 9 de febrero de 2022. Disponible en: <http://capsapanama.com/tesis13.pdf>

Ferrer, T., & Guijarro, M. (2007). Alta gerencia universitaria. Su visión ética y de valores en el proceso de enseñanza-aprendizaje. *Revista Venezolana de Gerencia*, 12(38), 218–228.

Murillo, A., & Arteaga, O. (2019). El papel de la alta gerencia en la motivación del talento humano en las organizaciones. *Administración*.

Millán, A. Administración de la calidad. [En línea]. Consultado: 11 de febrero de 2022. Disponible en: <https://ingenieriasite.files.wordpress.com/2015/09/administracion-de-la-calidad-y-la-productividad.pdf>

Gahlyan, V., & Sharma, S. (2015) BRAINSTORMING: AN EFFECTIVE TOOL FOR PRODUCTIVITY IMPROVEMENT IN MANUFACTURING INDUSTRY. [En línea]. Consultado: 11 de febrero de 2022. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/277894053\\_productivity\\_Improvement\\_strategy](https://www.researchgate.net/publication/277894053_productivity_Improvement_strategy)

Pacheco, D., Pergher, I., Fernando Jung, C., & Scwenberg ten Caten, C. (2014). Strategies for Increasing Productivity in Production Systems. *Independent Journal of Management & Production*, 5(2), 344–359. <https://doi.org/10.14807/ijmp.v5i2.134>

MRPeasy. Production Management - Definition, Importance and Software Solutions. [En línea]. Consultado: 12 de febrero de 2022. Disponible en: <https://www.mrpeasy.com/production-management/>

Roser, C., Nakano, M., & Tanaka, M. (2002). Productivity improvement: shifting bottleneck detection. *Proceedings of the 34th Conference on Winter Simulation: Exploring New Frontiers, October*, 1079–1086. <https://doi.org/10.1145/1030453.1030609>

Tošanovi, N. (2022). applied sciences Influence of Bottleneck on Productivity of

MaintainX. (2022). How to Improve Production Efficiency in 8 Simple Steps. [En línea]. Consultado: 12 de febrero de 2022. Disponible en: <https://www.getmaintainx.com/blog/production-efficiency/>

Oeij, P. R. A., de Looze, M. P., Have, K. Ten, van Rhijn, J. W., & Kuijt-Evers, L. F. M. (2011). Developing the organization's productivity strategy in various sectors of industry. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 61(1), 93–109. <https://doi.org/10.1108/17410401211187525>

Sharopatova, A., & Olentsova, J. (2020, March). Tools of labor productivity management at agricultural enterprises. In “New Silk Road: Business Cooperation and Prospective of Economic Development”(NSRBCPED 2019) (pp. 807-810). Atlantis Press.

Production Processes Controlled by Different Pull Control Mechanisms.

EDSRobotics. (2022). Cuello de botella en la producción: Qué es y cómo solucionarlo [En línea]. Consultado: 13 de febrero de 2022. Disponible en: <https://www.edsrobotics.com/blog/cuello-botella-produccion/>

Ego, E. (2019). *Organizational Strategies*

*and Employee Productivity: The Nexus*. 7(1), 181–189.

Morales, S, Puerta, L. (2011). *Plan De Mejoramiento Para Incrementar La Productividad Y Competitividad De Las Pymes Colombianas*. Pontificia Universidad Javeriana.

Velásquez de Naime, Y., Nuñez Botini, M., & Rodríguez Monroy, C. (2010). Estrategia de mejoramiento de la productividad. *Latin American and Caribbean Conference for Engineering and Technology (LACCEI'2010)*, 1–10. [http://www.laccei.org/LACCEI2010-Peru/published/PM050\\_Velasquez.pdf](http://www.laccei.org/LACCEI2010-Peru/published/PM050_Velasquez.pdf)

Guzmán, J. (1985) Gerencia de productividad Vol. 5 (1) 1985. [En línea]. Consultado: 14 de febrero de 2022. Disponible en: <https://www.revistaespacios.com/a85v05n01/85050110.html>

Tushman, M., & Nadler, D. (1986). Organizing for innovation. *California management review*, 28(3), 74-92.

Villena-Manzanares, F., García-Segura, T., & Pellicer, E. (2021). Organizational Factors That Drive to BIM Effectiveness: Technological Learning, Collaborative Culture, and Senior Management Support.

*Applied Sciences*, 11(1), 199.

Porras Sanchez, D. R. (2013). *Estrategias de alta gerencia: una propuesta para el fortalecimiento de las habilidades gerenciales*. 1–32.

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/11179/PorrasSanchezDaneyiRocio2013.pdf;jsessionid=1DE013478CC611E4071BB6F399AE6C69?sequence=1>

Marvel, M., Núñez, M., & Rodriguez, C. (2014). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. *Intangible Capital*, 7(2), 549–584.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54921605013>

Mertens, L. (1999). *La medicion de la productividad. Como referente con el aprendizaje organizacional: una propuesta metodológica*. 24.

Cedeño, et al. (2021). Relación del liderazgo con la productividad empresarial. *Revista Publicando*, 8(31), 15–25. <https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2228>

Hernández, Joana & Gómez, D. (2017). Una Aproximación Al Concepto De Gerencia Y Administración Aplicado. *Escola Anna Nery Revista de Enfermagem*, 2, 5.

<https://www.redalyc.org/pdf/1277/127715324027.pdf>

Medina, J. (2007). Modelo Integral de Productividad. 1era ed. Colombia: Fondo de Publicaciones Universidad Sergio Arboleda.

Moran, A. (2007). liderazgo en la función directiva. México: McGraw-Hill.

Starbuck, W. H. (1983). Organizations as action generators. *American sociological review*, 91-102.

Crawford, L. (2005). Senior management perceptions of project management competence. *International journal of project management*, 23(1), 7-16.

del Carmen Triana, M., Richard, O. C., & Su, W. (2019). Gender diversity in senior management, strategic change, and firm performance: Examining the mediating nature of strategic change in high tech firms. *Research Policy*, 48(7), 1681-1693.

Furnham, A., & Taylor, N. (2020). The relationship between emotional intelligence and occupational personality scales in senior management. *Personality and Individual Differences*, 154, 109647.

(s.f.).

Agudelo, B. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *SCIELO, CIENCIAS SOCIALES-ECONOMÍA Y NEGOCIOS*. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1900-38032019000100116](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1900-38032019000100116)

Almeida, P., & Roberto, V. (2020). Los efectos de la comunicación organizacional. ¿Influyen sobre la productividad de una PyME? *E-IDEA Journal of Business*. Obtenido de <https://revista.estudioidea.org/ojs/index.php/eidea/article/view/52>

CARDONA-ARBELAEZ, HENRIQUEZ-FUENTES, RADA-LLANOS, VENTURA, M., & BONNETT. (2017). Endomárketing: Estrategia de innovación en las organizaciones el siglo XXI. *Espacios*. Obtenido de <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/1753/Endom%20marketing%20Estrategia%20de%20innovaci%20en%20las%20organizaciones%20el%20siglo%20XXI.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Castaneda, D., Manrique, L. F., & Cuellar, S. (2018). Is organizational learning being absorbed by knowledge

- management? A systematic review. *JOURNAL OF KNOWLEDGE MANAGEMENT*. Obtenido de <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JKM-01-2017-0041/full/pdf?title=is-organizational-learning-being-absorbed-by-knowledge-management-a-systematic-review>
- D, S., & AM, K. (2017). Causality Between High-Performance Work Systems and Organizational Performance. *Journal of Management*, 973-997. doi:10.1177/0149206314544746
- González, J., Salazar, F., Ortiz, R., & Verdugo, D. (2019). Gerencia estratégica: herramienta para la toma de decisiones en las organizaciones. *Telos Revista Científica Arbitrada*. doi:<https://doi.org/10.36390/telos211.12>
- Murillo, A., & Arteaga, O. (2019). EL PAPEL DE LA ALTA GERENCIA EN LA MOTIVACIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES: UNA REVISIÓN TEORICA. *Universidad Santiago de Cali*. Obtenido de <https://repository.usc.edu.co/bitstream/handle/20.500.12421/4383/EL%20PAPEL%20DE%20LA%20ALTA%20GERENCIA?sequence=3&isAllowed=y>
- Palma, M. (2017). La motivación del personal como estrategia en la productividad de las organizaciones. *Universidad Militar Nueva Granada*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10654/16567>
- Tamayo, W. F. (2017). Beneficios de aplicación de las NIIF (Normas Internacionales De Información Financiera) para el proceso de decisiones contables en la alta gerencia. *Universidad Militar Nueva Granada*. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/16668>
- Valbuena, N., Guerra, M., & Montiel, A. (2018). Organizational DNA and productivity in the family business. *Desarrollo Gerencial*, 1(10), 105-122. Obtenido de <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/desarrollogerencial/article/view/2987/3875>
- Vargas, T. L. (2021). IMPACTO DE LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL FRENTE RECURSO HUMANO TERCERIZADO. *Universidad*

*Militar Nueva Granada*. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/39245/LeidyJohanaVargasTorres2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Velasco, A., Cristobal, L. R., & Alava, M. (2019). Las estrategias gerenciales como base fundamental para la administración en los negocios. *Revista Universidad y Sociedad*. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202019000500191](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000500191)

Villasmil, J. (s.f.). *Gerencia y Liderazgo*. Obtenido de <https://www.monografias.com/trabajos3/gerenylider/gerenylider>