

**TRASCENDENCIA DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA EN LA DIRECCIÓN
EMPRESARIAL DE LOGÍSTICA Y TRANSPORTE**

ANGIE LIZETH HERNÁNDEZ CORTES

D5200888

Ensayo presentado como requisito para optar al título de
Especialista en Alta Gerencia

Asesor(a):

JUAN PABLO SÁNCHEZ A

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA

BOGOTÁ, COLOMBIA

2017

Resumen

La logística como un sistema de flujo continuo de las operaciones de la producción, transporte y almacenamiento, utilizado como medio para hacer circular un producto desde su estado como materia prima, hasta poner en disposición del consumidor final; Se basa en la correcta planeación, ejecución y orden de todas las tareas para llevar adecuadamente la gestión. Esta elección trae para las compañías un sin número de actividades y responsabilidades que son asignados a los diferentes colaboradores, quienes serán un factor competente, fundamental y los encargados que se cumpla a cabalidad el propósito para el cual trabaja la compañía. La responsabilidad generalmente se encuentra distribuida en los diferentes centros de decisión y depende de una muy buena articulación para que estos procesos no fracasen.

En Consecuencia la implicación de un número de factores tanto internos como externos que influyen sobre el funcionamiento correcto de la actividad, implica determinar los recursos necesarios para llevar a cabo la adecuada dirección empresarial y la implementación de las estrategias que logren cumplir con el la misión y objetivos planteados, es por ello la importancia de la planeación la cual parte de realizar un diagnóstico del área de logística y transporte que proporcionara una visión global del negocio, permitiendo así la implementación de una herramienta de gestión, que realizara el seguimiento continuo de los resultados esperados encaminadas al área de logística, y así mismo lograr trascendencia en todas las operaciones logísticas que lleve a cabo la compañía sin importar la actividad económica que realice.

Palabras clave

Dirección, , Liderazgo, Logística, Planeación Estratégica, Transporte.

Abstract

Logistics as a continuous Flow system of the operations of the production, transport and storage, used as a means to move a product from its status as a raw material, to put at disposal of the final consumer; It relies on the proper planning, execution and order of all tasks to properly management. This election brings to companies a number of activities and responsibilities that are assigned to different partners, who will be a competent, fundamental factor and policymakers that it meets fully the purpose for which the company works. Responsibility is usually distributed in the different centres of decision and depends on a very good joint so that these processes do not fail.

Therefore the involvement of a number of both internal and external factors that influence the correct operation of the activity, involves determine the resources needed to carry out the appropriate business management and the implementation of strategies that will meet with the mission and objectives, is therefore the importance of planning which part of a diagnosis of the area of logistics and transportation that would provide an overview of the business thus allowing the implementation of a management tool, which carry out continuous monitoring of the expected results aimed at the area of logistics, and likewise to achieve transcendence in all logistics operations carrying out the company regardless of the economic activity that perform.

Key words

Address, Leadership, Logistics, Strategic Planning, Transport.

Introducción

La logística como proceso fundamental de las empresas en cuanto a planificación, organización y control de las actividades del flujo de materiales para satisfacer la demanda, ha llevado a todas las compañías con el paso del tiempo a mejorar los procesos logísticos para hacerlos más eficientes, productivos y organizados, es allí donde entran a participar las diferentes compañías a enfocarse en ser competitivas y lograr la satisfacción total de los clientes.

Para que se lleve a cabo el desarrollo de la logística en las compañías es necesario tener en cuenta una serie de factores que influyen en todo el proceso de la cadena de abastecimiento, como lo son los costos, flujo de la información en toda su línea desde que se compra la materia prima hasta en el momento que llega al consumidor final , además de la cobertura geográfica que se debe tener en cuanta de acuerdo a la actividad económica que se desarrolle, el nicho de mercado al cual este enfocado y el tipo de producto que la empresa produzca ya que dependiendo de esto, todo el contexto cambia en cuanto a tiempos, incorporación de tecnología, transporte y conservación del producto final.

Con los cambios, las necesidades de las organizaciones y la economía, en la logística empresarial surge un problema de gran trascendencia, la implementación de estrategias y planificación del trabajo, de la importancia de este depende el éxito de las operaciones y el cumplimiento al cliente no solo externo si no también el cliente interno, los colaboradores. La relevancia de la planeación de sus operaciones y la responsabilidad que tienen los directivos de ser personas líderes que transformen positivamente y trasmitan esta información a todos aquellos que trabajan por un fin común, reflejado en una cultura sólida y un ambiente laboral saludable.

gracias a esto se buscar herramientas para facilitar el trabajo y mejorar las condiciones de las actividades que se realiza, es allí donde aparece la planeación estratégica, la cual permite ver de una manera global la unidad de negocio y percibir que sucederá en el futuro, con esta herramientas las compañías logran centrar a las empresas y tener una perspectiva posible de los escenarios futuros en los cuales se puede estar involucrada y de esta manera mediante estrategias estar preparados para cambios tanto internos como externos que permitan dinamizar las unidades de negocio sin verse afectados por los diferentes cambios que ocurren en el mercado.

Por tanto, desde los diferentes niveles en los que la planeación influye desde lo global, sectorial, y la cobertura e importancia que esta tiene se puede visualizar las empresas y establecer las tácticas necesarias para la elección de estrategias en donde influye las formas de liderazgo y la correcta toma de decisiones, que generaran efectos positivos en el desarrollo de la actividad logística.

Es decir, la toma de decisiones y formas de dirección de las compañías en cuanto logística repercutirán en cada una de las áreas tanto positiva como negativamente, de estas decisiones dependen o no el éxito de abordar en lo que hoy en día la logística ha enfocado su desarrollo, tiempos de entrega y disminución de estos, por eso es de gran importancia llegar a los directivos y determinar la manera que ellos toman decisiones.

puesto que cada uno de ellos son tipos de líderes diferentes que para todas las compañías no son de igual manera aceptadas, esto quiere decir que se debe contextualizar a los directivos de acuerdo a las necesidades de la compañía, y escoger al mejor líder que se adapte según su forma de liderazgo a lo que la compañía quiere llegar , y no que las empresas se adapten a directivos con enfoques que han desarrollado por su experiencia y vivencias en el campo laboral, esto con el fin de llevar a las compañías a lograr dar al cliente la satisfacción de un servicio de calidad y tiempos de entrega reducidos, para hacer que la compañía que adapte estos procesos vea reflejado en el posicionamiento en el cliente y fidelización de los mismos.

Logística desde una mirada global

A través de la logística se ha logrado uno de los cimientos para el desarrollo de la economía, la logística definida Etimológicamente hablando, “la “logística” deriva de la expresión “logísticos”, acepción ya utilizada en el siglo VII A.C., significando “diestro en el cálculo- l o” o simplemente “saber calca- l ar”” (Garay, 2017,p.9).

Es así como el inicio de la logística es predominante en el campo militar, durante el tiempo de los conflictos de Corea y Vietnam, tiempo después en el año 1920, presenta un cambio y un giro inesperado en cuanto ya no solamente se necesitaba en el campo militar y surge como necesidad en el ámbito de unidades de negocios productivas, es allí donde se hace fundamental el desarrollo de la actividad económica de las fábricas. Taylor un ingeniero mecánico estadounidense quien promueve la organización científica del trabajo, incentiva entonces a las organizaciones a implementar el tema de departamentos funcionales, que con el paso del tiempo cada uno de estas áreas funcionales se transformaron en engranajes principales para el desarrollo de la actividad económica que se realice, con el fin de no solo controlar a nivel organizacional, también a nivel externo , proveedores y clientes finales abarcando así la administración de todos los procesos y tomando control de toda la cadena de suministro.

Sin embargo, el tema de los departamentos funcionales tomo un orden en donde se le dio a las actividades desarrolladas en las organizaciones, fueron estratégicamente organizados de manera que satisficiera cada una de las necesidades de las operaciones que se llevaran a cabo, pero allí surgió un problema, estos departamentos no se encontraban enlazados, cada uno de ellos era independiente del otro, en donde tenían actividades en común pero cada uno las resolvía desde su punto de vista y la necesidad del departamento con el fin de cumplir los objetivos del área, es decir compras, recepción , producción, almacén, transporte, cada uno trabajaba de forma autónoma.

La necesidad de tener un control de todos los departamentos y contar con información compacta de los procesos, surgió la necesidad de integrar de manera funcional tras transcurrir cincuenta años, es allí en 1985 en donde se dio paso a una integración, ya no se trabaja de forma individual, de lo contrario se abarco una serie de actividades que se relacionaban estrechamente, encaminados a la misión por la cual trabajaban las compañías. La logística en las compañías tomo fuerza y esta se consolido en dos ámbitos, internos como lo son aprovisionamiento, producción distribución entre

otras y externas como proveedores clientes y en el medio la logística interna de las compañías para así consolidarse como una cadena completa de suministro en la actividad económica, pasarían más de veinte años para que la logística se definiera como: “Parte del proceso que planea, implementa y controla el eficiente y efectivo flujo y almacenamiento de bienes, servicios e información relacionada del punto de origen al punto de consumo con el propósito de satisfacer los requerimientos del cliente”(Garay, 2017, p. 11).

En consecuencia, si nos situamos en la logística empresarial la cual, comprende la planificación, la organización y el control de todas las actividades relacionadas con la obtención, el traslado y el almacenamiento de materiales y productos, desde la adquisición hasta el consumo, a través de la organización y como un sistema integrado, incluyendo también todo lo referente a los flujos de información implicados. (Cuatrecasas, 2012,p.36).

Los directivos tienen la gran responsabilidad de tomar decisiones difíciles que marcaran el rumbo de la compañía, son aquellos colaboradores que toman decisiones de alta importancia y que sus repercusiones tienen mayor peso, es de gran importancia que estos no deben mezclar la toma de decisiones empresariales con la toma de decisiones familiares, desde los inicios como seres humanos las personas estamos acostumbradas a tomar diariamente decisiones que determinan el rumbo de nuestra vida, así mismo sucede en las compañías, en donde se enfrentan a situaciones triviales en el paso de los días, este es la complejidad del trabajo directivo.

Los directivos trabajan en dirección a objetivos, 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 posesiones de la empresa y asegurarse de que la organización funcione de forma eficaz. (Publishing, Marketing, 1995, p.5)

Con esto se tienen tipos de funciones directivas que son utilizadas para la toma de decisiones, en ello encontramos el directivo tipo administrador cuyas funciones son, planificar, presupuestar, organizar, gestionar el personal, controlar, y solucionar problemas. Existe la función del directivo líder quien es aquella persona que establece las directrices del trabajo, comunica, implica, motiva, y además realiza todas las funciones del directivo administrador, llevando así a toma de decisiones

de acuerdo a la importancia con la que se le clasifique. En tanto las funciones directivas se encierran en ocho variables importantes.

La principal función es de planificar, es decir establecer objetivos claros y la estrategia que se debe implementar para que estos se cumplan. Presupuestar, distribuir los recursos de manera óptima para alcanzar las metas. Organizar, como se van a estructurar los recursos para garantizar la eficacia y eficiencia de las operaciones. Gestión del personal, organización del personal a cargo y se coordinan los esfuerzos de esas personas para llevar a cabo las tareas, teniendo presente sus habilidades para ocupar el puesto adecuado. Controlar, verificar que cada una de las tareas se lleve a cabo de acuerdo como se planifico para el cumplimiento de objetivos.

Establecer directrices, tener claro los objetivos por los cuales se trabaja con una visión prospectiva y adecuación de estas para la organización. Comunicar, mensajes, medio y lenguaje con comunicación asertiva que haga que sus colaboradores entiendan el por que se deben hacer las cosas y lleven a cabo sus tareas. Motivar, una de las funciones más tediosas que tienen los directivos, puesto que estimular al personal para que realice sus actividades de la mejor manera para obtener los mejores resultados no es una tarea fácil es de trabajo y constancia. La última y no menos importante de las funciones es de solucionar problemas, como afrontar día a día los conflictos y tomar la decisión que mejor repercute en la organización.

Todo esto con el fin de lograr la satisfacción de las necesidades y las exigencias de la demanda, de la manera más eficaz posible. Gestionar el sistema productivo de manera adecuada requiere de diseñar, planificar, y controlar un excelente flujo de información de toda la malla de distribución para que cuyo funcionamiento sea efectivo de manera global, y para que cada uno de sus engranajes funcione con orden, control, coordinación, lo cual se puede lograr mediante la planificación estratégica.

Dado que la logística se ha convertido a través de tiempo en un instrumento empresarial que ha centrado la atención de los directivos de las organizaciones ya que durante los últimos años se ha visto afectada de manera positiva por una variable nueva y fundamental en el procesos como lo es planificación estratégica, la cual ha ido evolucionando de tal manera que se ha convertido en una herramienta de gran importancia en la economía actual de acuerdo con los enfoques global que se presenta en el mercado.

Ahora bien, en el presente el objetivo de las compañías es generar una ventaja competitiva en el mercado que se obtiene a través del liderazgo, el marketing estratégico, la planeación, toma de decisiones, optimización de costos e imagen corporativa, actualmente el mundo empresarial ha crecido a pasos agigantados, las fronteras y barreras comerciales de los países se han abierto, lo que reduce el acceso a los clientes y proveedores eliminando las barreras geográficas, pero es allí donde aparece el desafío de la logística moderna, la limitación del tiempo de entrega y la reducción de costos operacionales, es allí donde la planeación estratégica y al dirección empresarial juega un papel muy importante en la organización en donde se debe organizar de tal manera que las compañías, procesos y colaboradores operen en un ambiente de alto flujo de información y tiempos de respuesta rápida.

Modelo empresarial del mundo moderno

Actualmente las organizaciones trabaja en conjunto para cumplir con la misión que se han propuesto y lograr cumplir su visión a futuro, todo esto bajo los lineamientos de sus objetivos estratégicos, su cultura organizacional y sin dejar de lado su identidad corporativa, toda empresa como unidad de negocio que genera un rubro está encaminada a formular y diseñar estrategias apropiadas para llevar a cabo la actividad económica, tanto a las organizaciones como a sus dirigentes , cabe destacar la importancia de obtener buenos resultados y crecer continuamente, propósito por el cual se trabaja a diario, y con el paso del tiempo no cambia, cambia su entorno y la aplicación de nuevos modelos empresariales para sacar mayor provecho a las actividades que se realizan dentro de la organización.

El modelo empresarial con el transcurso del tiempo ha llevado una serie de cambios que lo han impuesto organizaciones exitosas. (Roberts, 2006) afirma el caso de los directivos de Standard Oil of New Jersey, Dupont, Sears Roebuck y General Motors inventaron una nueva forma de organizar y de gestionar sus empresas. Su creación –la hoy omnipresente organización en varias divisiones– significó la introducción de cambios fundamentales en el diseño de la empresa. (p.64), el cual se estableció con la estructuración y división de tareas del trabajo por zonas de actividad de producción, así mismo estableció sistemas de comunicación para registrar la información y asignar el recurso humano de tal manera para que se llevara a cabo o la supervisión de conducta de los empleados en el desarrollo de sus actividades.

Con la aplicación de las innovaciones de la estructura organizativa se ve reflejado el cambio en los resultados económicos y así mismo del clima organizacional. Actualmente las compañías se basan en la gestión y el liderazgo las decisiones estratégicas de organizar las compañías de manera tal que la estrategia tomada repercutirá en crear una ventaja competitiva frente a competencia además de organizar de tal manera que se diga cómo, cuando, donde se va a realizar estos cambios.

Partiendo de esto la definición de estructuras organizacionales son fundamentales, puesto que de aquí desprende el orden de la toma de decisiones e implementación de las estrategias de la compañía, El éxito de una organización en el mundo moderno depende del ritmo de trabajo de sus operaciones, a la prospectiva que tienen del mercado y a la trayectoria que vaya enmarcado en el mercado, además de dar el valor agregado de innovación en todos sus procesos y brindar a sus clientes exclusividad, la innovación, la buena administración hace que un negocio se caracterice por ser prospectivo y estar preparado para tendencias futuras.

Hoy en día el recurso humano hace parte importante de la toma de decisiones puesto que estos influyen directamente con los resultados de la compañía, poner en el lugar de trabajo a persona adecuada, idónea y que cuente con la capacidad de desarrollar habilidades y competencias para un mejor rendimiento, además de un crecimiento profesional para el individuo, las empresas desean crear valor y dar a sus empleados un reconocimiento para el mejor desempeño de sus actividades. Ciertamente el liderazgo hoy en día juega un papel muy importante ya no se trata de una unidad de negocio que genere solamente dinero , por lo contrario se desea resoluciones en cuanto al diseño de las compañías en conjunto con su recurso humano, en tanto el diseño de las organizaciones actuales , necesitan un orden para crecer e innovar y mejorar sus resultados , esto mediante la motivación para estructurar la organización con el fin de lograr la armonía adecuada para cumplir con los intereses de la organización.

Sin lugar a duda en las compañías ha entrado un nuevo modelo enfatizando en la cultura empresarial y los valores de cada uno de los individuos en donde cada hombre es libre de hacer su voluntad individual , puesto que a través de los años y sus experiencias a toda una conciencia y un carácter que lo hace único, pero esta suma de voluntades en el aspecto empresarial se entiende como: Asociación de mercados , así como la posibilidad de realizar negocios que el individuo quiera .(Pérez,1999, p. 20)

De lo anterior, se desprenden los cuatro pilares que sirven de base para una gestión sustentable, de cara a conseguir el cumplimiento de las metas trazadas. La estrategia, es decir, la línea de acción a llevar a cabo para conseguir una meta. Lo anterior se advertiría en el interés por acercarse al conocimiento de las nuevas tecnologías, a fin de consolidar las acciones, y que estas se hagan efectivas. La cultura, es decir, la filosofía de la organización que estimula los logros obtenidos por los trabajadores. El curso viene a premiar proactividad al intentar obtener provecho de un sistema de información sub utilizado. La estructura para promover la cooperación, la cual dice “relación con el diseño de la metodología para compartir el conocimiento. La ejecución, la cual implica la toma de decisiones adecuadas y en tiempo oportuno, a fin de estimular la productividad y satisfacer las necesidades de los clientes” (Garay, 2017, p. 25).

Desde la perspectiva empresarial el área de recursos humanos es una de las áreas más importantes y representativas en las organizaciones, ya que garantiza que cada uno de los colaboradores estén integrados al trabajo, certifica que cada uno de ellos realicen las actividades y roles cumpliendo con los parámetros organizacionales, al ser una de las áreas claves de la organización reúne tres características importantes.

En primer lugar lleva a cabo acompañamiento en los procesos estratégicos, dedicados a alinear los esfuerzos del recurso humano con la estrategia organizacional, logrando trabajadores íntegros, asegurando que todas las políticas internas de toda organización se cumplan con cero tolerancia, realizando acompañamiento continuo a cada uno de los colaboradores para darles a conocer la organización, informando a cada uno de ellos los objetivos de las compañía, generando alianzas estratégicas que garanticen el cumplimiento de las metas trazadas por la compañía, esto se logra mediante la evaluación del desempeño que permite la identificación de brechas entre los comportamientos deseados y los ya existentes.

Otra de las características importantes del área de recursos humanos es como procesos de apoyo referentes a todo el acompañamiento desde que el individuo se integra a la organización hasta el momento en el que sale, hace referencia a procesos como reclutamiento, selección, capacitación, además del seguimiento continuo y apoyo en cuanto a compensaciones, relaciones socio laborales, salud y seguridad laboral.

Finalmente tiene que apoyar y garantizar la integración del talento adecuado para la organización, permitiendo el crecimiento profesional y personal, para un crecimiento conjunto,

esto lo logra mediante la humanización del talento dentro de la organización, apoyo en el desarrollo de capacidades como seres humanos y motivación continua a los empleados para adquirir y usar nuevas habilidades y destrezas.

Para el futuro el área de recursos humanos ahora tendrá un fuerte enfoque humanizar el talento dentro de la organización ya que será un pilar importante en no ser el área operativa de reclutamiento, la tendencia del área de recursos humanos es tener el control y la información en un solo sistema con el fin de ser más productivos, además de utilizar los sistemas de información como medios para virtualización de ciertas actividades y estadísticas al día para mejorar toma de decisiones y apoyar al desarrollo de la organización.

La utilización de plataformas web y aprendizaje colaborativo que mediante la capacitación generen conocimiento, además de mejorar la productividad de los colaboradores mediante incentivos como promociones internas para vivir la cultura organizacional impregnado los valores organizacionales y hagan parte del sueño de la compañía, además de ofrecer ambientes recreativos para brindar mejores entornos laborales.

Personalmente el área de recursos humanos debe ser una área dinámica preparada para desarrollar estrategias que permitan el crecimiento de la organización, el área debe atravesar cada uno de los procesos y garantizar el éxito de los trabajadores dentro de la organización, es de gran importancia que esta brinde espacios en donde los colaboradores logren explotar todo el potencial alineados a los objetivos y valores de la compañía, la tendencia de ser un área más allá de procesos operativos y convertirse en un área de crecimiento y medición de objetivos.

Todo esto lleva a un conjunto de global de acciones a tener en cuenta como lo son los procesos y dirección de las empresas, con el fin de mirar que estos cumplan con los requisitos y lineamientos de la compañía, además de la estructura organizacional, el clima organizacional, los objetivos en el proceso estratégico y su formulación, el análisis y desarrollo del plan estratégico teniendo como eje fundamental en la actualidad el escenario de los recursos humanos en las compañías, tener presente la dirección y marketing como área fundamental y estratégica para posicionamiento de la compañía sin dejar de lado las finanzas, la gestión operativa, la innovación, la comunicación interna que es un factor muy relevante y al cual se le debe prestar mayor interés, ya que del flujo de información rápida y precisa facilita y ayuda en la optimización de procesos, todo esto hace que el englobe de una compañía en la actualidad trabaje de forma eficaz.

Planear estratégicamente

Durante la última década en las organizaciones se ha implementado una serie de conceptos enfatizados en el mejor uso de los recursos, uno de ellos es “la planeación, es la etapa que forma parte del proceso administrativo mediante el cual se estableces directrices y se seleccionan alternativas y cursos de acción en función de objetivos y metas generalmente económicas sociales y políticas” (Rojas, 2011, p. 72). Un concepto que actualmente se está enfatizando es la estrategia el planear estratégicamente, y que es planear, es ser analítico, suponer un futuro incierto hipotéticamente y ser prospectivos preste a la realidad del dinamismo del mundo, la estrategia es un acto de escoger el camino correcto para lograr un objetivo, es crear, ser visionario y arriesgarse a tomar la mejor decisión.

Según Porter la estrategia es:

- "[...] la creación de una posición única y valiosa, implicando una diferente composición de actividades". (Porter, 1996)
- "[...] realizar elecciones al competir. estrategia es elegir qué no hacer". (Porter, 1996)

Esta posición hace referencia a la innovación, escoger lo mejor, explorando lo desconocido y a pesar de los enfoques de cada una de las organizaciones es descubrir y encontrar la mejor solución en el diseño y planificación de planes para esperar el futuro. El planear estratégicamente no es una tarea fácil pero que se debe llevar a cabo en todas las organizaciones y especial en el desarrollo de la actividad de cadena de suministro ya que esta involucra transversalmente la organización y de una buena planeación depende el éxito o no de la organización.

La gestión, que, no es más que el hecho de que algo se está administrando, se caracteriza por contribuir, por ejemplo, al logro y/o aumento de los resultados óptimos de una nación, un plan de gobierno, una reforma, una empresa, o simplemente, la lectura significativa que, se espera hagan del libro que tienen en sus manos. (Garay, 2017, p. 116).

Toda empresa debe diseñar estrategias para el logro de sus objetivos , la planeación estrategia no es un concepto moderno, desde los tiempos de las coquistas este termino se identifica hacia la década de 1960 como resultado del concepto de planificación.

La Planificación Estratégica la cual constituye un sistema gerencial que desplaza el énfasis en el "qué lograr" (objetivos) al "qué hacer" (estrategias) Con la Planificación Estratégica se busca concentrarse en sólo, aquellos objetivos factibles de lograr y en qué negocio área competir, en correspondencia con las oportunidades y amenazas que ofrece el entorno. (Evoli, 2009, p. 9)

En la actualidad “las organizaciones trabajan basando su funcionamiento en estrategias es decir La definición de las metas y objetivos a largo plazo de una empresa, la adopción de acciones y la asignación de los recursos necesarios para la consecución de estos objetivos” (Chandler, 1962). El éxito de las estrategias depende del directio que añs diseña y como este las implementa según las necesidades que se tengan, para esto el directivo debe tener presente factores tales como:conocimiento profundo del entono competitivo donde desea implementar sus estrategias, reglas del juego, concoer muy bien la compañía , tanto sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas que la puedan llegar afectar, y la fase no menos importante la implementación, mediante obejtivos sencillos, conocimiento rpofundo y valoración objetiva.

Las estrategias ára cualquier compañía forma parte de el soporte para la toma de decisiones con el fin de que todos sigan el mismo rumbo, ademas de ser parte fundamental del proceso de coordinación y flujo de información con el fin de un solo proposito llegar a la meta establecida ya que estas se pueden orietar a largo plazo y persigue un fin y es la supervivencia d elas compañías con el paso del tiempo aunque los mercados sean cambiantes y dinamicos, esta debe estar apta.

De acuerdo a esto es necesario tener una serie de herramientas con las cuales se pueda medir y tener una mirada general de la compañía, para ello debemos hacer uso de las herramientas gerenciales para medir y analizar los resultados para tomar buenas decisiones e implementar estrategias para cumplir con el objetivo de la compañía, Para ello debemos realizar el análisis interno en cuanto a objetivos, valores, capacidades, estructura, sistemas y un análisis externo en cuanto a competidores, clientes, proveedores con el fin de modelar de mejor manera y generar una cadena de valor al cliente final y a la mima empresa.

Es necesario planificar para evitar situaciones y adversidades no necesarias, el anticiparnos a hechos que no han ocurrido pero hipotéticamente posicionarnos en situaciones que puedan ocurrir hacen de la gestión algo más eficiente, el planificar las actividades repercuten positivamente en la organización y gracias a una buena logística se puede crecer organizacionalmente, no solo en el ámbito interno, económico, de recurso humano, o terrenal ,también se crece externamente, como

el crecimiento del sector, es decir en el entorno cercano a la empresa y porque no a sus clientes y proveedores que hacen parte fundamental del proceso logístico.

Influencia de las formas de liderazgo y la repercusión en los equipos de trabajo

Desde los inicios se apoya en las teorías de Taylor y Fayol en cuanto a la organización del trabajo y asignación de tareas, pero estas actividades no se realizan solas necesitan a un líder quien dirija el equipo de forma constructiva, por esto, las formas de liderazgo influyen de manera positiva y negativamente en las organizaciones. De acuerdo a la actividad que se realice el poder de un individuo se ve afectado en el grupo. “Desde una perspectiva clásica se han identificado, principalmente, tres estilos básicos de liderazgo (el estilo autoritario, el estilo participativo y el estilo «laissez faire»)” (Martínez 2012, p. 98). El estilo autoritario que es el que se usaba anteriormente, el de ser jefe y tener un poder con sus subordinados, el estilo de reprimir y solo asignar tareas de manera tosca sin importar lo que el otro pensara y teniendo el jefe siempre la razón, con el paso del tiempo estos líderes han quedado en el olvido, aunque actualmente existen personas que no han evolucionado y aún tienen ese pensamiento represor con sus colaboradores.

Por otro lado el estilo participativo en el cual el líder escucha a su equipo y las opiniones que estos tienen para la toma de decisiones, aunque el solo tome la decisión hace énfasis en el nuevo enfoque que las organizaciones han tomado del liderazgo, cabe aclarar que no siempre funciona el estilo de liderazgo en todas las compañías ya que depende del ámbito en donde se desarrolle la actividad, es importante resaltar que un líder nace con ciertos rasgos que lo identifican como individuo y las cuales no pueden cambiar y se va forjando de acuerdo a sus experiencias para tomar la actitud de liderazgo que más se adapte a su personalidad.

Y finalmente el estilo laissez faire, un estilo de mayor libertad en donde los colaboradores cumplen un papel de mayor poder de decisión, mientras que el líder tiene un papel pasivo, en esos casos son las compañías dedicadas a brindar a sus colaboradores un ambiente saludable, donde se sientan a gusto en trabajar y desarrollarse como ser humano. Cabe resaltar que de acuerdo a como se trate a los colaboradores y se lidere un grupo, así mismo serán los resultados y la creación de un ambiente laboral encaminados a cumplir un solo objetivo la misión de la empresa.

El liderazgo para las compañías modernas se destaca por ser de un liderazgo gerencial proactivo, dinámico, participativo, creativo, innovador, estratega, que conlleve a la organización a su desarrollo, a cumplir con su misión, visión, objetivos establecidos, sabiendo aprovechar adecuadamente todos los recursos que componen a la empresa (Mora, 2017, p. 16).

Los líderes deben contar con una sensibilidad sistémica inherente que les permita comprender los cambios que el mundo se enfrenta y las necesidades de mejorar los procesos con el fin de lograr un beneficio económico para la compañía, deben estudiar la manera para llegar a su grupo de interés desde una perspectiva más amplia, antes de abordar la solución dar a conocer la necesidad, en cuanto a los cambios que enfrenten las compañías, con el fin de que sus receptores adopten una mirada sistémica, que les permita identificar los cambios necesarios que deben llevarse a cabo en los métodos utilizados y la implementación de nuevas estrategias para poder alcanzar una mayor efectividad.

Dado el entorno complejo en el que se encuentran los directivos y líderes de las organizaciones se debe tomar una actitud más pasiva para poder comprender y comunicar efectivamente a sus compañeros las ideas y propósitos a los cuales se quieren llegar, además de saber escuchar y estar preparado para a reacción tanto positiva como negativa, tomar las cosas con calma y no precipitarse, escuchar la opinión de los demás y llegar a un acuerdo colectivo, las situaciones en el campo de la logística y no solo en este campo si no también en campos u áreas donde la fluidez de la información y el tiempo de las operaciones pone más tensa las situaciones se debe manejar de manera constructiva y efectiva para que los conflictos y obstáculos que se presenten en el camino se lleven de la mejor manera, con respeto por la diversidad de pensamientos que se pueden tener en el camino y las diferentes miradas que tienen los individuos para lograr llevar con tolerancia e inteligencia emocional todas las situaciones que se presenten en el desarrollo de las actividades económicas, para no dejar de lado la meta a la que se quiere llegar y cumplir con los objetivos planteados.

El buen líder es, ante todo, un experto en humanidad. Es ahí donde radica su fuerza. La fuerza del liderazgo sigue estando en el superávit de humanidad y en la plusvalía del factor humano. La riqueza de humanidad es un compromiso con las capas débiles y los sujetos frágiles, que finalmente configura la propia personalidad del líder.

Quien tiene la cualidad de la humanidad mira, siente, ama y sueña de otra manera. La riqueza de humanidad transforma y cualifica la propia sensibilidad personal: no mira para poseer, sino para compartir la mirada; y, en lugar de creer que el individualismo posesivo es la última palabra, piensa que solo la sociedad cooperativa, convivencial, accesible, participativa, en la que se puede vivir juntos, es digna de ser deseada. (Bermejo, 2012, p. 113)

Es de gran importancia que tanto los directivos como las personas encargadas de liderar las áreas transmitan a sus colaboradores una manera diferente de llevar las situaciones, estos deben dar más frente y actuar con inteligencia analítica y emocional ante los cambios complejos de los sistemas, el transmitir optimismo y tener una buena comunicación y retroalimentación con sus equipo de trabajo lleva a tener equipos más prósperos eficientes, comprometidos con el trabajo y con progreso de las operaciones más satisfactorias, además de establecer un excelente clima laboral fundado en relaciones empresariales sanas y equipos de alto rendimiento.

Toma de decisiones

El proceso de una persona en tomar un camino, el crear camino correcto o alternativas dadas, se realiza a diario, en este caso la administración considera la toma de decisiones como un trabajo principal para el desarrollo de las actividades. La toma de decisiones en las organizaciones y en el ámbito logístico influye en cuatro factores: Planear, organizar, direccionar y controlar, cada una de ellas necesita un análisis y más cuando se enfatiza en la satisfacción del cliente, es un proceso mental que se lleva cabo por tomar la mejor solución al problema.

Cada uno de los individuos con los que las empresas interactúan se caracterizan por la toma de decisiones importantes, y es una de las responsabilidades que se le son asignadas y a las cuales no se pueden eludir, cada uno de ellos tiene una manera particular de dirección empresarial, cada uno de ellos tiene una forma particular de resolver los problemas y tomar decisiones.

La toma de decisiones comienza con identificación del problema, continua con la generación de soluciones alternas, luego de la selección de la mejor alternativa, seguido de la evaluación de la decisión y finalmente con la implantación de la decisión tomada. El tomar las decisiones adecuadas para el desarrollo de una actividad logística no es una tarea fácil se requiere de conocimiento, prospectiva y sobre todo carácter para que esta no repercuta negativamente en la organización.

De acuerdo a esto 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 posesiones de la empresa y asegurarse de que la organización funcione de forma eficaz. (Publishing, Marketing, 1995)

En cuanto a la toma de decisiones entonces es importante también tener presente el pensamiento complejo, este concepto hace referencia a comprender las características de orden, relación interdependencia propias de un sistema, de tal forma que une y conjuga cada uno de sus elementos como parte fundamental, es un sistema estratégico donde se quiere general patrones a partir de la interacción de los diferentes componentes del grupo, es integrar las formas simples de pensar para convertir en su sistema compacto, completo y total.

El pensamiento complejo integra el grado de desconocimiento acerca de una condición futura, y concibe la organización que lo contextualiza, La complejidad nos obliga a romper los esquemas mentales tradicionales y básicos para llevarnos a explorar en los nuevos conceptos, descubrimientos, visiones y reflexiones que puedan llevarnos a un desafío, es una nueva posibilidad del pensamiento que ahonda en la búsqueda y el trascender de nuevas ideas, es ir mas allá de lo superficial , pensar no en lo simple si no en nuevos retos que lleven a lo inesperado, para tomar las mejores decisiones y más cuando hablamos de la lógica que se debe tener en cuenta en cuanto a la planeación estratégica en logística y transporte.

Conclusiones

Las organizaciones son sistemas permeables que nacen, crecen y mueren dentro de un contexto o entorno que determina este ciclo vital de acuerdo a la disposición y proyección que se tenga a través del tiempo, esta influencia del entorno sobre la vida de la empresa y sobre su dirección hace que sea prioritario su estudio y análisis, tanto desde la perspectiva general de estrategias de la empresa como desde la particular hasta} llegar Asus colaboradores en cuanto a toma de decisiones , desde el punto de vista logístico que abarca cada una de los procesos e información desde el origen hasta satisfacer las necesidades del cliente estos son factores de vital importancia para que el proceso se desarrolle de la manera mas eficiente y exitosa posible para la correcta optimización de tiempos de entrega y reducción de costos, sin dejar de lado la variable de validad en los productos y servicios prestados.

Las líneas estratégicas son grandes pautas de actuación, pretensiones a cumplir en un futuro porque son ideas positivas para la empresa. Nos proporcionan una pauta o una visión de futuro, no se trata de formular algo que ya se está realizando en una empresa, si no de una mirada global con el fin de predecir o adelantarse a sucesos próximos donde se vea involucrada la organización, y todas las áreas que involucren la cadena de abastecimiento.

Los objetivos proporcionan las líneas de acción y por ello se establece a corto, medio y largo plazo para cumplir con la misión de la organización, es por ello que es necesario redactar los objetivos de tal forma que exista lógica o congruencia entre lo que se quiere lograr y el tiempo que se requiere para llevar a cabo un exitoso proceso logístico basados en las estrategias propuestas por directivos calificados y preparados para tal fin. Las compañías dependen del actuar de sus colaboradores y la buena toma de decisiones en el desarrollo de sus actividades, todo esto va de la mano con las políticas que van vinculadas todos los procesos de la compañía, incluso los procesos de RRHH en donde se pretende reducir al máximo la posibilidad de error en la selección de candidatos que no se ajusten a los perfiles de puesto, así como establecer los estándares de desempeño necesarios para lograr el propósito que plantea la compañía.

Para logara el correcto desempeño de los colaboradores debe existir una relación entre clima organizacional y satisfacción laboral, además de la medición continua del clima organizacional, que estén acorde a las necesidades de la realidad organizacional y a las características de los

miembros que la integran, para que de esta manera se pueda garantizar que el clima organizacional se delimitará de una manera precisa, y este no afecte la toma de decisiones y la planeación estratégica, además de enfatizar en temas de liderazgo y manejo del conflicto.

No solo en el área de logística es necesario una planeación estratégica de igual manera en todas las áreas de la organización es de relevancia la implementación y buen uso de estas, por ello se debe llevar un riguroso control, además de un engranaje solido de cada una de las áreas pertenecientes a la unidad de negocio, integrada por una visión clara una cultura organizacional diferenciadora y un clima laboral donde sus colaboradores se sientan a gusto por hacer parte de la misma.

Referencias

- Bermejo, J. (2012). *Humanizar el liderazgo*. Bilbao, ES: Desclée de Brouwer.
- Chandler, A. (16 de 06 de 1962). *THE MIT PRESS*. Obtenido de Strategy and Structure: <https://mitpress.mit.edu/books/strategy-and-structure>
- Cuatrecasa, L. (2012). *Logística: gestión de la cadena de suministros*. Madrid, ES: Ediciones Díaz de Santos.
- Evoli, J. (2009). Planeación estratégica. Córdoba. En J. Evoli, *Planeación estratégica. Córdoba* (pág. 9). Argentina: El Cid Editor.
- Garay, A. (2017). *Logística; Conocimiento, habilidades ya actitudes*. Buenos Aires, ARGENTINA: El Cid Editor.
- Martínez, M. (2012). *Liderazgo*. Madrid, ES: Ediciones Díaz de Santos.
- Mora, C. (2017). *El liderazgo proactivo en la empresa moderna*. Cordoba, AR: El Cid Editor.
- Pérez, J. (1999). En la cultura empresarial valores: un modelo de cambio. En J. C. Perez, *En la cultura empresarial valores: un modelo de cambio* (pág. 20). Bogota: McGraw-Hill Interamericana.
- Porter, M. (1996). "What is strategy?". *Harvard Business Review*.
- Publishing, Marketing. (1995). Las Funciones del directivo. En M. Publishing, *Toma de decisiones eficaces* (págs. 5,6). Madrid, ES: Ediciones Díaz de Santos.
- Roberts, J. (2006). *La empresa moderna: organización, estrategia y resultados*. Barcelona, ES: Antoni Bosch editor.
- Roja, M. (2011). *Planeación estratégica: fundamentos y casos*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Vázquez, A. (2001). *Retando al futuro: un modelo de transformación empresarial*. Madrid, ES: Ediciones Díaz de Santos.