

# Direccionamiento estratégico, una estrategia organizacional con alto impacto en el desarrollo laboral.

## Strategic management, an organizational strategy with high impact on labor development.

Carlos Gutiérrez-Suarez<sup>1</sup>, Astrid Rozo-Sánchez<sup>2</sup>, Alexander Flórez-Garay<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup>Universidad Simón Bolívar

Recibido: 8 de octubre de 2018.

Aprobado: 14 de diciembre de 2018.

**Resumen**—El presente artículo realiza una disertación sobre el direccionamiento estratégico como una estrategia organizacional con alto impacto al desarrollo laboral, el cual hará uso de la recopilación de información de diversos ámbitos del conocimiento a fin de estructurar una perspectiva práctica que pueda aplicarse a cualquier contexto laboral.

**Palabras clave:** Estrategias organizacionales, desarrollo laboral, innovación, dirección estratégica.

**Abstract**—The present article makes a dissertation on the strategic direction as an organizational strategy with high impact to the labor development, which will make use of the compilation of information of diverse scopes of knowledge in order to structure a practical perspective that can be applied to any labor context.

**Keywords:** Organizational strategies, labor development, innovation, strategic direction.

\*Autor para correspondencia.

Correo electrónico: [psi.carlosgutierrez@gmail.com](mailto:psi.carlosgutierrez@gmail.com) (Carlos Gutiérrez-Suarez).

La revisión por pares es responsabilidad de la Universidad de Santander.

Este es un artículo bajo la licencia CC BY (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Forma de citar: C. Gutiérrez-Suarez, A. Rozo-Sánchez y A. Flórez-Garay, "Direccionamiento estratégico, una estrategia organizacional con alto impacto en el desarrollo laboral", Aibi revista de investigación, administración e ingeniería, vol. 7, no. 1, pp. 7-13, 2019, doi: [10.15649/2346030X.544](https://doi.org/10.15649/2346030X.544)

## I. INTRODUCCIÓN

El ámbito organizacional es un campo en constante cambio, variables ambientales, conceptuales, y formas de actuar en cuanto a las personas hacen que de manera progresiva se presenten cambios en las formas en que una compañía se mantiene a lo largo del tiempo en el mercado competitivo, de esta forma, el presente documento tiene por objetivo el disertar sobre una de tantas maneras de obtener ese status quo [1], cabe aclarar, en ningún momento se pretende aseverar que dicha información será la clave del éxito para su organización, sin embargo, cierto es que las características referidas en este documento, se presentarán en todas las organizaciones en su estructura aunque claramente diferirán en cuanto al contenido.

De esta forma, cuando se habla de mejorar la estrategia de las organizaciones el concepto a tener en cuenta es el direccionamiento estratégico [1] [2]. Las investigaciones al respecto refieren que para construir dicha dirección se hace necesario identificar las diversas competencias organizacionales que una empresa presenta dentro de su estructura, de sus personas y de sus procesos [3] [4] [5] [6] Por tal motivo, las organizaciones exitosas deben de conocer sus debilidades y fortalezas con el objetivo de identificar el estado de sus diversos procesos operativos, administrativos, financieros y de esta forma recopilar la información técnica, tecnológica y profesional que resultará en un mejor impacto en su estabilidad, lo cual a futuro representara un mayor aprovechamiento de las oportunidades y una disminución de los riesgos predecibles en cuanto a las amenazas [7] [3]. Lo anterior, significa un valor agregado para las organizaciones y solo aquellas que saben cómo crear y mantener dicho direccionamiento las conllevara a su ventaja estratégica [8] [9].

La dirección estratégica como se mencionó previamente tiene sus inicios en la necesidad que tienen las empresas de construir una ventaja competitiva que le permita subsistir en su mercado laboral, sin embargo, dicho procedimiento implica una inversión de recursos valiosos como el tiempo, el personal y la tecnología [8] [9]. Por esta razón se debe gestionar el conocimiento de manera efectiva ya que servirá como base de datos a fin de observar, analizar y coordinar los procesos ejecutados, así como aportar un valor significativo a la planeación de futuras decisiones [7] [3]. Por tanto, para sacar partida de esta competencia organizacional las corporaciones deben aprender a usar y renovar la información de los procesos productivos, administrativos, financieros, entre otros a fin de mantenerse en el sector competitivo en el que se desenvuelven [6]. No obstante, se debe dejar en claro que uno de los principales factores en esta ecuación son los colaboradores, ya ellos son los encargados de realizar la asimilación de conocimientos específicos, la ejecución de medidas efectivas y la enseñanza de la información de valor para la organización a los nuevos miembros de la corporación [3] [4] [5].

Cuando se refiere al direccionamiento estratégico se quiere englobar una serie de acciones que le permitirá adquirir a la organización una ventaja organizacional [8] [9]. Después de todo, la capacidad de construir, prolongar y almacenar conocimiento efectivo de los diferentes procesos llevados por la organización, representa la competencia organizacional, que le facilitara las cosas al momento de innovar a nivel externo: en nuevos productos y servicios mientras a nivel interno se desarrollan procesos o herramientas que de una u otra forma potencializaran las labores [6]. Después de todo la construcción de precedentes es un aspecto adicional que se identifica al terminó de la implementación de dicha decisión estratégica como lo evidenciado en Castaneda, Manrique y Cuellar [5]. En cuanto a la razón de ser del presente documento de reflexión será la de realizar una recopilación pragmática de esta competencia organizacional bajo la participación de diferentes investigaciones que tiene como objeto el potencializar algo en su campo, por tanto, la adquisición de conocimientos se alcanzara mediante la interrelación de los conceptos entretreídos mediante las diversas concepciones abarcadas por este tema por diversos autores Almendro [10], Chalmers [11], Cruz Carballosa et al. [12]y González [13].

Continuando con el tema, para que un direccionamiento estratégico se efectuó de la mejor manera se hace relevante el ajustar las necesidades organizacionales que la corporación va a tener según el momento en que se vaya aplicar, no obstante, los componentes que van a permanecer sin importar que ocurra serán: la estructura con sus principios corporativos, misión, visión, objetivos estratégicos, políticas y filosofía, del ambiente corresponderá la cultura y clima organizacional, en cuanto al conocimiento se dividirá en básico y especializado según áreas y procesos, para finalizar con los colaboradores se contara con la personalidad, aptitudes y actitudes independientemente de su cargo [7] [1]. Por tal motivo se diseña la figura 1, a fin de esquematizar lo que se posteriormente se desglosará a lo largo del documento en conjugación con las diversas investigaciones seleccionadas para la verificación de la relevancia de esta competencia organizacional [1] [14].



Figura 1. Aspectos que debe tenerse en cuenta en un direccionamiento estratégico.

Fuente: Elaboración propia.

Para concluir con la introducción el tema de desarrollo laboral se irá desglosando de manera indirecta mientras que el tema de direccionamiento estratégico se hace de manera directa, el fin de esta estructura es permitirle a lector desarrollar un pensamiento complejo [13] [15] [16] referente a lo abordado a fin de entretrejer lo conceptualmente abordado con la interpretación pragmática ofrecida por los autores Páez [17] y, Olaz y Medrano.

## II. DESARROLLO TEMÁTICO

Como se ha comentado desde párrafos anteriores, la riqueza a nivel conceptual del presente documento es la identificada a partir del entretrejer las diferentes variables que forman parte del direccionamiento estratégico [7] [1], por tal motivo, se tendrá en cuenta en adición al paradigma del pensamiento complejo la flexibilidad en la académica [18], la ciencia [10] y la investigación [15] moldeada a través de los diversos trabajos realizados por autores que tenían en mente tan solo una cosa desarrollar laboralmente sus herramientas, sus habilidades, o las condiciones del trabajo.

La estructura del presente artículo se concibe con el principio de describir de la mejor manera posible los aspectos inmersos durante el direccionamiento estratégico, por lo cual se focalizará en los factores que componen las organizaciones como lo sería 1. La estructura, quien posee los principios corporativos, la misión, la visión, los objetivos estratégicos, las políticas, la filosofía; 2. El ambiente, con la cultura organizacional y el clima organizacional; 3. El conocimiento, básico y especializado; 4. Las personas, con la personalidad, las aptitudes y las actitudes [1] [14]. De manera

simultánea se irá relacionando las investigaciones seleccionadas para el documento.

Como se puede observar en el párrafo anterior el direccionamiento estratégico puede ser visto como un conjunto de engranajes que tiene como fin el desarrollar laboralmente a las personas en un primer momento con la mejora de los diferentes recursos a los que tiene acceso como conocimientos, habilidades, tecnología, entre otros [1] [14]. Sin embargo, la intención a largo plazo es la de mejorar la colectiva de los colaboradores a fin de repercutir en otras dimensiones de la organización.

Se debe mencionar que el trabajo de este documento fue ejecutado con el fin de desarrollar la idea del direccionamiento estratégico como los engranajes de un reloj (ver figura 2.), donde los conglomerados de información interconectados representaran los diferentes piñones se encuentran en contacto con cada una de las áreas que le componen para ser impulsado con la fuerza de trabajo proporcionada por los colaboradores de la organización mediante las mejoras percibidas a nivel laboral según las investigaciones recopiladas en las herramienta, las habilidades y las condiciones del trabajo.

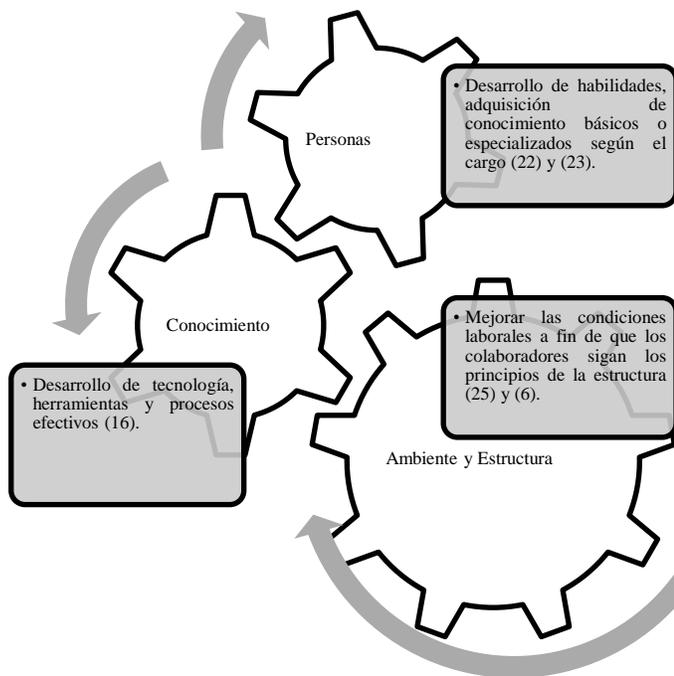


Figura 2. Direccionamiento estratégico como desarrollo laboral. Fuente: Elaboración propia.

Continuando con el desarrollo del presente documento, se iniciará la descripción de los componentes de la organización a tener en cuenta según la aplicabilidad práctica relacionada a juicio de los autores con los diversos estudios identificados en la región, cabe decir que el orden registrado será el mismo utilizado en la figura 1, donde será: ambiente, estructura, conocimiento y personas [1].

**Ambiente**

Para referirse al apartado del ambiente (ver tabla 1.) se va a tener en cuenta dos interpretaciones de este contexto, el primero hace referencia a la valoración del entorno desde un punto de vista filosófico y de las ciencias [18, 19] [20, 21] [15, 22] lo cual trae a colación la importancia del analizar la realidad según los paradigmas epistemológicos que identifican las variables: sociedad, cultura, economía, era, geolocalización [23, 24, 25] [16] las cuales según autores como Bonilla-Cruz, Forgiony-Santos y Rivera-Porras y Hernández-Abreo, Abreo-Pinzón y Bohórquez-Chacón le aportan al conocimiento una interpretación más precisa de lo que rodea a las

personas o procesos. No obstante, para el fin del trabajo, se tendrá un mayor énfasis a la segunda interpretación, principalmente por el aporte que ofrece al direccionamiento estratégico el cual contendrá los componentes que normalmente se le atribuyen al ambiente en el ámbito organizacional [1] [14] [26], claramente se refiere a cultura organizacional y clima organizacional, las cuales son dos variables que influyen en gran medida en las personas y sus procesos a nivel interno y externo de la corporación.

Tras la concepción del ambiente según las dos miradas previamente descritas, se entra a dar la concepción de direccionamiento estratégico según este componente [1]. Al principio del documento, se comenta que el direccionamiento estratégico es un tipo de estrategia organizacional que le permite a las organizaciones crear una ventaja en materia competitiva por ofrecer una valoración objetiva de las debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades, la consciencia de esto permite a los estrategas de la corporación construir los planes que deben de implementar a fin de alcanzar las metas propuestas.

A razón de esto y en correlación con el segmento del ambiente, los aspectos a ser valorados sería la cultura organizacional y el clima organizacional [1] [14] [26] estas componentes son los encargados de impactar positiva o negativamente en la productividad, en la satisfacción con el trabajo, bienestar psicológico, entre otros [27]. El fin de identificar cual es el tipo de riesgo presentado por la organización en relación a estas variables del ambiente será el diagnosticar la forma en que se encuentra impactando en los procesos y personas de la organización por lo cual su próxima acción sería el diseño y ejecución de las estrategias de intervención que mejor se ajusten a las necesidades identificadas [26].

Tabla 1. Factores del ambiente a tener en cuenta para el direccionamiento estratégico.

Ambiente	Direccionamiento estratégico	Investigaciones	Desarrollo laboral
Se condensa dos interpretaciones. 1. Valoración del entorno desde un punto de vista filosófico y de las ciencias [18] [20] [15]. 2. Componentes que normalmente se le atribuyen al ambiente en el ámbito organizacional [1], [14]	Es un tipo de estrategia organizacional que permite identificar el tipo de riesgo presentado por la organización en relación a las variables del ambiente [1].	En las investigaciones se consideran hallazgos en campo organizacional y educativo con sus aspectos laborales.	Respecto a factores del desarrollo laboral se considera el clima organizacional, organizaciones saludables, motivación y fidelización de trabajadores.

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a los aspectos investigados principalmente en el contexto laboral son dos: el primero en el sector educativo y el segundo en el sector empresarial. En el sector educativo se consideran los ambientes laborales a fin de interpretar las características que el trabajador (el docente) debe de contemplar a la hora de ejecutar su labor de la manera más efectiva, contemplando las necesidades del cliente (estudiantes y padres) y del cargo (estrategias pedagógicas), desenlace de esto es el identificado en el desarrollo laboral del colaborador en la forma que valora su ambiente para luego gestionar sus emociones y las de quienes le rodea para no alterar el clima organizacional, además de tener en cuenta la cultura de la organización en correlación con los principios de él mismo a la hora de ofrecer a los clientes sus servicios de la manera más inclusiva posible.

Las investigaciones del sector organizacional manejan el tema del ambiente con su clima y cultura organizacional, como lo plantea Rivera-Porras et al. [26] en sus trabajos al afirmar que las organizaciones saludables son las empresas conscientes del tipo de clima y cultura organizacional identificado las relaciones que se

manifiestan en su interacción cotidiana a fin de identificar los efectos o consecuencias que podrán reportar los trabajadores a nivel personal, laboral y en el cumplimiento de los procesos del área organizacional. El desarrollo laboral se evidencia al analizar la forma en que las organizaciones saludables permiten la construcción de relaciones positivas entre colaboradores como también con las funciones del cargo a diferencia de lo reportado cuando se presentan las relaciones negativas [26], lo cual a su vez influirá en la motivación, fidelidad y lealtad de los colaboradores.

**a) Estructura**

Para este segmento autores como Serna [1] y Anning-Dorson, Kofi Odoom, Acheampong y Tweneboah-Koduah [4] refieren que su composición contemplara: Los principios corporativos, la misión, la visión, los objetivos estratégicos, las políticas y la filosofía. las presentes subcategorías Gao, Chai y Liu y Hariharan y Vivekanand [7] las describen como la medula ósea de la organización, principalmente por ser las encargadas de sostener el enfoque que la compañía y los estrategas quieren tener para con su organización desde su razón de ser, servicios o productos, hasta las aspiraciones o proyecciones al corto, mediano y largo plazo, así como, la construcción de la identidad corporativa que los altos mandos decidieron para su compañía.

Ahora bien, la relevancia de dicha variable aplicada al direccionamiento estratégico se aprecia del hecho referido por López Cárdenas, Velandia Paredes y González Verjel [9] y López [8] quienes afirman que las organizaciones deben de mantener un ciclo de constante retroalimentación en su estructura principalmente por la labor de contribuir a los proyectos que los estrategas de la organización en conjunto con los líderes de todas las áreas de la organización han consolidado a fin de identificar que lo proyectado por este grupo se está presentando de la forma en que se tenía planeada y de no ser así buscar las soluciones que deben desempeñar en su lugar.

Tabla 2. Factores de la estructura a tener en cuenta para el direccionamiento estratégico.

Estructura	Direccionamiento estratégico	Investigaciones	Desarrollo laboral
Autores como Serna [1] y Anning-Dorson et al. [4] refieren que su composición contemplara: los principios corporativos, la misión, la visión, los objetivos estratégicos, las políticas y la filosofía.	Autores como López Cárdenas et al. [9] y López [8] afirman que las organizaciones deben de mantener un ciclo de constante retroalimentación en su estructura principalmente por la labor de contribuir a los proyectos que los estrategas de la organización en conjunto con los líderes de todas las áreas de la organización han consolidado.	Las organizaciones deben garantizar que sus colaboradores orienten sus acciones acordes a su estructura.	Atañe a interiorización y aplicación de los componentes de la estructura organizacional en las acciones cotidianas para el alcance de alto logros de la organización.

Fuente: Elaboración propia.

De los aportes investigativos en el sector educativo u empresarial requieren que los colaboradores identifiquen los diferentes aspectos que componen la estructura organizacional a la cual pertenecen a fin de implementar lo que los estrategas han planteado desde diversas fases por las cuales deben de transitar los procesos de la organización.

Ahora en referencia al desarrollo laboral identificado a partir de estas investigaciones se debe de tener en cuenta que los colaboradores debe de desarrollar estrategias para prestar el servicio mediante una actitud que refleja la imagen corporativa de la organización ya sea ser inclusivos y regular la regulación emocional según el contexto sin dejar de lado la construcción de programas que fomenten la prevención del riesgo psicosocial y el sistema de gestión en salud y seguridad en el trabajo a fin de propulsar la marca a través de los objetivos estratégicos y logros cumplidos.

**b) Conocimiento**

Para el segmento referente al conocimiento se ha de tener en cuenta el conocimiento desde la vertiente filosófica y de la ciencias [11] en conjunto con la versión designada para el concepto desde lo organizacional [4], principalmente por el aporte metodológico que ofrece a la hora de discriminar el tipo desde lo cuantitativo como lo cualitativo [28], ya que ambas categorías ingresarían sus aportes a la gestión del conocimiento desde un tipo de conocimiento estructurado, objetivo sin dejar de lado los aportes subjetivos por lo que la naturaleza del conocimiento enfocada a esta categoría hace referencia al tema organizacional por ser considerada cómo básica o especializada según el cargo, la tarea o labor a desempeñar [8].

La relación de este segmento (ver tabla 2) con el direccionamiento estratégico se percibe mediante la recopilación de la información obtenida de áreas, personas y procesos como por ejemplo las identificadas en los colaboradores tras desempeñar durante un largo periodo de tiempo un cargo y diversas funciones, o de los diferentes proveedores y sus productos, como también del comportamiento de los clientes a la hora de decantarse por un producto o servicio, o del desempeño de las áreas y su medición en los proyectos y procesos, entre otros aspectos del conocimiento aplicado a las organizaciones que puedan presentarse [3]. Por tal motivo, cuando se hace referencia al conocimiento desde el direccionamiento estratégico, se debe contemplar la gran relevancia de este aspecto a la estrategia, puesto que representara un precedente respecto a lo que se va a valorar y será el encargado de dictaminar si es positivo o negativo para la organización [2].

Tabla 3. Factores del conocimiento a tener en cuenta para el direccionamiento estratégico

Conocimiento	Direccionamiento estratégico	Investigaciones	Desarrollo laboral
Todo conocimiento estructurado, objetivo con aportes subjetivos para ser de carácter básico o especializado según el cargo, la tarea o labor a desempeñar [11] [4] [3] [8]	Este aspecto va impactar significativamente en la estrategia a implementar por parte de los estrategas, puesto que representa un precedente [3] [2].	Se dividen en 3. 1. las relacionadas al cliente y la tecnología. [26] 2. las relacionadas a los proveedores y sus productos [4] [5] [9] 3. las relacionadas con los colaboradores y las diversas áreas o procesos de la organización. [29] [30]	A como la organización recopila la información de sus diferentes fuentes de datos y los va estructurando según la categoría básica o especializada a la cual pertenecan [14] para su aplicabilidad en harás de mejorar el servicio, el producto, la tecnología, la efectividad del trabajo.

Fuente: Elaboración propia.

Las investigaciones se pueden dividir en tres tipos de producción de conocimiento de gran interés para la organización por su impacto en el direccionamiento estratégico como a su vez en el desarrollo laboral [1]. La primera parte hace referencia a las investigaciones realizadas en función de recopilar información referente a los

clientes, sobre sus preferencias y habilidades, así como la tecnología necesaria para llegar ese saber. La segunda parte hace referencia a las investigaciones realizadas por [4] [5] y [9] los cuales se dedican a conocer la importancia del conocer los proveedores y productos a ofrecer que son objeto de interés para la organización. Y para concluir con el tercer tipo hace referencia a los colaboradores y la ejecución de sus labores según el área o proceso al que pertenecen [6] [29]. [30]

En cuanto al desarrollo laboral se hace referencia a como la organización recopila la información de sus diferentes fuentes de datos y los va estructurando según la categoría básica o especializada a las cual pertenecen [2], lo cual le permite a los estrategias de la corporación el controlar los procesos y el crear las intervenciones que más se ajusten a las necesidades evidenciadas en cada materia en específica [4].

**c) Personas**

Cuando se habla de las personas (ver tabla 4.), se tiene en cuenta a todos los individuos que están en contacto con la organización, es decir, condensa a los colaboradores de la organización, a los clientes y a los proveedores. Después de todo, son ellos los encargados de dar la interacción y vida a la corporación [4]. Con lo anterior dicho, la importancia de las personas de manera específica se ve reflejada de la siguiente manera: 1. Son las encargadas de adquirir el conocimiento básico y específico de los diferentes procesos, tareas, cargos para su posterior ejecución [5] [7] 2. Son las encargadas de crear, mantener y alterar con su comportamiento variables ambientales como el clima organizacional [31]. 3. Son las únicas que van a producir, utilizar, actualizar y reparar las tecnologías que dispone la organización.

La aplicación de las personas para el direccionamiento estratégico se ve reflejado al momento de focalizar las diferentes individuales de los colaboradores como los son: 1. Personalidad, 2. Actitud y 3. Aptitud las cuales se ven mejor diferenciadas bajo las categorías de a. competencias, b. destrezas, c. habilidades y d. conocimientos básico o específico adquiridos durante la ejecución de las tareas o funciones específicas al cargo [32]. Por tanto, identificar tales rasgos permite la construcción de estrategias de administración efectivas para la productividad, la salud laboral, entre otras [1].

Tabla 4.  
Factores de las personas a tener en cuenta para el direccionamiento estratégico.

Personas	Direccionamiento estratégico	Investigaciones	Desarrollo laboral
Son los individuos que están en contacto con la organización, condensa a los colaboradores de la organización, a los clientes y a los proveedores [4] [5] [7] [29]	Focalizar las diferentes individuales de los colaboradores como los son: 1. Personalidad, 2. Actitud y 3. Aptitud mejor diferenciados bajo las categorías de A. Competencias, B. Destrezas, C. Habilidades y D. Conocimiento básico o específico [32] [1].	Identificar qué aspectos de la personalidad, actitud y aptitud van a tenerse en cuenta para la ejecución de alguna actividad o proyecto los cuales consistieron en brindar un análisis integral de las variables conceptuales que entran impactar en la productividad, eficiencia, eficacia y motivación de los colaboradores	Como los gerentes en conjunto con los estrategias se encargan de diseñar e implementar las estrategias que condensan ambas variables.

Fuente: Elaboración propia.

Las investigaciones seleccionadas para el apartado de conocimiento se enfocaron en dos aspectos, los primeros hicieron hincapié en cómo se puede mejorar las habilidades individuales de las personas, es decir, identificar qué aspectos de la personalidad, actitud y aptitud van a tenerse en cuenta para la ejecución de alguna actividad o proyecto con el fin de luego potenciarlos en pro de una mayor favorabilidad para los interés de la organización debido en gran medida al impacto positivo en la productividad. Mientras que los más recientes análisis en el aspecto organizacional se realiza a las variables conceptuales que impactan en la productividad como la eficiencia, eficacia y motivación de los colaboradores como lo hecho por el liderazgo. En cuanto al desarrollo laboral se refiere que los aportes identificados en el tema de la productividad, eficiencia, eficacia y motivación percibido de manera objetiva como subjetiva en los colaboradores por parte de los gerentes, representarán una mirada más amplia a la hora de diseñar estrategias que permitan sostener dicho estado [2].

**III. DISCUSIÓN**

Como se ha mencionado durante el documento, la dirección estratégica representa una necesidad empresarial debido a la ventaja competitiva que va a representar para la organización a la hora de sobrevivir en el mercado laboral, por lo cual, realizar una inversión de tiempo y dinero ha de ser implementada a la hora de mejorar las competencias del personal, las condiciones laborales, y tecnológicas [8] [9]. De esta forma, decir que la estrategia organizacional le permite a las empresas crear la ventaja competitiva debido al conocimiento objetivo de las debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades inmersas en las diferentes variables de la corporación; de tal forma, la consciencia de esto permite a los estrategias de la corporación construir los planes que deben de implementar a fin de alcanzar las metas propuestas.

Bajo esta estrategia se permite realizar el análisis de las diferentes variables a tener en cuenta dentro de una organización, como lo es el caso del ambiente, el cual rodea todos los componentes de la organización, desde colaboradores hasta fenómenos como la cultura y clima organizacional. A razón de la variable ambiente y los aspectos cultura organizacional y clima organizacional [1] se correlaciona de manera causal con el impacto positivo o negativo que puede registrarse en la productividad, puesto que afectara a los colaboradores en cuanto a la satisfacción con el trabajo, bienestar psicológico, entre otros ..

Por lo tanto, identificar los riesgos ambientales que afectaran la organización debe de ser prontamente diagnosticados por los estrategias a fin de crear intervenciones que prevengan la disminución de los procesos y personas de la organización, de esta forma se llega al direccionamiento estratégico ajustado a las necesidades identificadas.

Otro de los componentes a tener en cuenta para el direccionamiento estratégico es el que plantea autores como Serna [1], Anning-Dorson, [4] Kofi Odoom, Acheampong y Tweneboah-Koduah [4] al referirse a la estructura, la cual se compone por: Principios corporativos, misión, visión, objetivos estratégicos, políticas y filosofía. A partir de dichas subcategorías Gao, Chai y Liu, y Hariharan y Vivekanand [7] reportan que su composición representa el sostenimiento del enfoque que la compañía y los estrategias propusieron para la organización desde su razón social, servicios, productos y proyección a corto, mediano y largo plazo, para contribuir en la construcción de la identidad corporativa y lo que esto implica en la compañía.

Del conocimiento se tiene en cuenta la gestión del conocimiento al permitir el desarrollo de conocimiento estructurado, mixto al ser objetivo y subjetivos a fin de adquirir las comprensión de los diversos procesos básicos y especializados que se requerirán según el

cargo, la tarea o labor a desempeñar [8]. Para las personas, el direccionamiento estratégico tiene en cuenta a todos los individuos que interactúan con la organización, es decir, condensa a colaboradores, a clientes y a proveedores. Por tal motivo, la importancia de las personas se ve reflejada en 1. Adquirir el conocimiento básico y específico de los diferentes procesos, tareas, cargos para su posterior ejecución [5] [7] 2. Crear, mantener y alterar con su comportamiento variables ambientales como el clima y cultura organizacional [31]. Además, son las únicas en 3. Producir, utilizar, actualizar y reparar las tecnologías que dispone la organización [33].

Para cerrar, el desarrollo laboral se refiere que los aportes identificados en la productividad, eficiencia, eficacia y motivación, identificados por los colaboradores por parte de gerentes, en su fin de representar una mirada panorámica a la hora de diseñar estrategias que permitan el direccionamiento estratégico [2].

#### IV. CONCLUSIONES

Para concluir, el direccionamiento estratégico es una estrategia organizacional que condensa los componentes de la organización a fin de potenciar las fortalezas de los colaboradores a la hora de construir calidad en productos, servicios y procesos administrativos, operativos para de esta forma aprovechar las diversas oportunidades de adquisición de conocimientos, tecnología y negocios mediante la disminución de las debilidades y prevención de ocurrencia de eventos considerados como amenazas que puedan afectar negativamente los objetivos de la corporación [1].

Por tanto, las empresas han de construir una ventaja competitiva que les permita ser mejores competitivamente hablando, por lo que la inversión de recursos valiosos [8] [9] se debe de gestionar para aportar un valor significativo a la planeación e intervención de futuras adversidades [7] [3]. Para sacar partida de esta competencia organizacional, las corporaciones deben aprender a usar y renovar la información de los procesos productivos, administrativos, financieros, entre otros.

De esta forma el direccionamiento estratégico se engloba como una serie de acciones tomadas por los estrategas de la organización a fin de adquirir una ventaja organizacional [8] [9]. Por lo que su capacidad de construir, prolongar y almacenar conocimiento efectivo de los diferentes procesos llevados por la organización, implicara una mejora en los procesos de innovación de nuevos productos y servicios mientras sus procesos, herramientas y personal son potencializadas.

#### V. REFERENCIAS

- [1] G. H. Serna, Gerencia estratégica, Onceava ed., Bogotá: Panamericana Editorial, 2014.
- [2] M. Shujahat, S. Hussain, S. Javed, M. Malik, R. Thurasamy y J. Ali, «"Strategic management model with lens of knowledge management and competitive intelligence: A review approach",» *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, vol. 47, n° 1, pp. 55-93, 2017.
- [3] H. Hussinkí, P. Ritala, M. Vanhala y A. Kianto, «"Intellectual capital, knowledge management practices and firm performance",» *Journal of Intellectual Capital*, vol. 18, n° 4, pp. 904-922, 2017.
- [4] T. Anning-Dorson, R. Kofi Odoom, G. Acheampong y E. Tweneboah-Koduah, «"Innovation and organizational development: the role of organizational leadership",» *African Journal of Economic and Management Studies*, vol. 8, n° 3, pp. 338-351, 2017.
- [5] D. Castaneda, L. Manrique y S. Cuellar, «"Is organizational learning being absorbed by knowledge management? A systematic review",» *Journal of Knowledge Management*, vol. 22, n° 2, pp. 299-325, 2018.
- [6] A. L. Hernández-Abreo, B. D. Abreo-Pinzon y L. F. Bohorquez-Chacón, «Programa responsabilidad social empresarial: empresa Global Service & Business S.A.S.,» *AiBi revista de investigación, administración e ingeniería*, vol. 6, n° 2, pp. 2-12, 2018.
- [7] K. Hariharan y G. Vivekanand, «PERSPECTIVES ON ORGANIZATIONAL LEARNING,» *Indian Journal of Commerce and Management Studies*, vol. 9, n° 1, pp. 81-86, 2018.
- [8] A. A. López, «Hacia una teoría para la construcción del conocimiento en las pequeñas y medianas empresas desde la perspectiva de la ciencia de la acción. (argyris y schön),» *Institut de Socio-Économie des Entreprises et des Organisations (Écully, Rhône). Recherches en Sciences de Gestion*, vol. 114, pp. 25-42, 2016.
- [9] A. Y. López Cárdenas, Y. C. Velandia Paredes y M. S. González Verjel, «Propuesta para aumentar la competitividad de los productores de Uchuva de Norte Santander mediante la diversificación de su oferta,» *Revista AiBi*, vol. 6, n° 2, pp. 41-52, 2018.
- [10] M. Almendro, «No pienso, luego existo. Un reto para la nueva buena ciencia,» *ENDOXA*, vol. 42, pp. 309-342, 2018.
- [11] A. Chalmers, ¿Qué es esa cosa llamada ciencia?, Segunda ed., Madrid: Siglo xxi, 2010.
- [12] Y. Cruz Carballosa, Y. López Sánchez, K. Y. Mojarrieta Leyva, E. Fonseca Martínez, E. Barquilla Calzadilla, R. Pérez y M. Magdelín, «Alternativa para la enseñanza de Metodología de la Investigación y Estadística,» *Educación Médica Superior*, vol. 29, n° 1, pp. 145-154, 2015.
- [13] C. E. González, «El Conocimiento y su Integración en las ciencias sociales y humanas,» *Revista Logos, Ciencia & Tecnología*, vol. 10, n° 1, pp. 12-18, 2018.
- [14] S. Xavier Ribeiro y M. Seido Nagano, «"Main dimensions that impact knowledge management and university-business-government collaboration in the Brazilian scenario",» *Revista de Gestão*, 2018.
- [15] R. Hernández Sampieri, C. Fernández Collado y M. Baptista, Metodología de la investigación, Quinta edición ed., México D.F.: Mc Graw Hill, 2010.
- [16] T. C. Rodríguez, «Manual de investigación para estudiantes de Psicología,» *Psicología, Conocimiento y Sociedad*, vol. 7, n° 1, pp. 226-229, 2017.
- [17] M. Páez, «Análisis de la filosofía de las ciencias humanas de J.M. Mardones: Comparación, crítica, opinión y aclaración de sus fundamentos,» *Researchgate.net*, 2017.
- [18] J. G. Arzate Salgado, «Educación de adultos y teorías de enseñanza aprendizaje: un acercamiento desde la sociología del conocimiento,» *Convergencia Revista de Ciencias Sociales*, vol. 8, n° 9, feb 2018.
- [19] J. E. Parra Martínez, «La gestión eficaz en educación y su importancia en acción gerencial educativa de Colombia,» *AiBi revista de investigación, administración e ingeniería*, vol. 5, n° 2, pp. 16-22, 2017.
- [20] N. A. Lavagnino, «¿Qué filosofía, para qué conocimiento, en qué sociedad?,» *Páginas de Filosofía*, vol. 19, n° 22, pp. 201-227, 2018.
- [21] J. C. Garmendia Mora, «Competencias Gerenciales de los Empresarios de las Pymis Fronterizas, su Realidad Contextual y su Éxito,» *AiBi revista de investigación, administración e ingeniería*, vol. 3, n° 2, pp. 10-17, 2015.
- [22] Z. Rangel tolosa, «La gerencia investigativa universitaria

- desde la perspectiva de las universidades y organismos de investigación venezolanos.» *AiBi revista de investigación, administración e ingeniería*, vol. 4, n° 1, pp. 11-20, 2016.
- [23] C. Sandoval, Programa de especialización en teoría, métodos y técnicas de investigación social, modulo 4 investigación cualitativa., Bogotá: Arfo editores e impresores Ltda, 2002.
- [24] E. M. Muñoz, «Desplome o decadencia filosófica:¿ una crisis inactual?,» *Revista Universidad Católica Luis Amigó*, n° 2, pp. 18-20, 2018.
- [25] P. R. Navarro, «Después de los estudios sociales de la ciencia y tecnología: recomponiendo lo psicológico y la experiencia ante la bifurcación de la naturaleza.» *Athenea Digital: revista de pensamiento e investigación social*, vol. 17, n° 3, pp. 225-244, 2017.
- [26] D. Rivera-Porras, S. M. Carrillo-Sierra, J. Forgiony-Santos, I. L. Nuván-Hurtado y A. Rozo-Sánchez, «Cultura organizacional, retos y desafíos para las organizaciones saludables.» *Revista Espacios*, vol. 39, n° 22, pp. 27-40, 2018.
- [27] D. Rivera-Porras, S. M. Carrillo-Sierra, J. Forgiony-Santos, N. J. Bonilla-Cruz, Y. Hernández-Peña y G. Silva-Monsalve, «Fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Ámbito Psicosocial desde la Perspectiva del Marco Lógico.» *Revista Espacios*, vol. 39, n° 28, pp. 31-44, 2018.
- [28] C. A. Zúñiga-González, M. R. Jarquín-Saez, E. Martínez-Andrades y J. A. Rivas, «Investigación acción participativa: Un enfoque de generación del conocimiento.» *Revista Iberoamericana de Bioeconomía y Cambio Climático*, vol. 2, n° 1, pp. 218-224, 2016.
- [29] I. Y. Esguerra, L. G. Lozano, L. D. Villamizar y J. . C. AcevedoPaez, «METODOLOGÍA PARA LA ESTANDARIZACIÓN DEL MODELO NORMATIVO EN CENTRALES ELÉCTRICAS DE NORTE DE SANTANDER – GRUPO EPM. METHODOLOGY FOR STANDARDIZING THE NORMATIVE MODEL IN CENTRALES ELÉCTRICAS DE NORTE DE SANTANDER – GRUPO EPM.» *Revista AiBi*, vol. 4, n° 2, pp. 1-7, 2016.
- [30] M. A. Amaya-Mancilla, «Lineamientos gerenciales para la organización del centro de rehabilitación cardioneuromuscular de Norte de Santander, Colombia.» *Aibi Revista de Investigación Administración e Ingenierías*, vol. 4, n° 2, pp. 9-21, 2016.
- [31] T. Gao, Y. Chai y Y. Liu, «"A review of knowledge management about theoretical conception and designing approaches",» *International Journal of Crowd Science*, vol. 2, n° 1, pp. 42-51, 2018.
- [32] R. A. Rincón, «Gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional: una visión integral.» *Informes Psicológicos*, vol. 17, n° 1, pp. 53-70, 2017.
- [33] V. Gómez, S. Segura Camacho, D. Castrillón y L. E. Perilla, «Estandarización de una batería para la evaluación de factores de riesgo psicosociales laborales en trabajadores colombianos.» *Acta Colombiana de Psicología*, vol. 19, n° 2, pp. 221-238, 2016.