

UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ EXTENSIÓN

EL CARMEN



PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

“Planificación Estratégica para la toma de decisiones en la empresa Franklin

Andrade en el Cantón El Carmen, periodo 2024”

AUTOR

Correa Cando Luis Genaro

TUTOR

Ing. Patricio Cadena Silva. MBI.

PERIODO

2024(2)

	NOMBRE DEL DOCUMENTO: CERTIFICADO DE TUTOR(A).	CÓDIGO: PAT-04-F-004
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	REVISIÓN: 1
		Página 1 de 1

CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor de la Extensión El Carmen de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente el Trabajo de Integración Curricular bajo la autoría del estudiante Correa Cando Luis Genaro, legalmente matriculado en la carrera de Contabilidad y Auditoría, período académico 2025 - 2026(1), cumpliendo el total de 400 horas, cuyo tema del proyecto es "Planificación Estratégica para la Toma de Decisiones en la empresa Franklin Andrade en el Cantón El Carmen, periodo 2024".

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, y la originalidad del mismo, requisitos suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

El Carmen, 08 de septiembre de 2025.

Lo certifico,



Ing. Javier Patricio Cadena Silva, MBI.

Docente Tutor

Área: Gestión Contable y Financiera



DECLARACIÓN DE AUTORIA

La responsabilidad de este proyecto de Titulación: **"PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA PARA LA TOMA DE DECISIONES EN LA EMPRESA FRANKLIN ANDRADE EN EL CANTÓN EL CARMEN, PERIODO 2024"** corresponde exclusivamente a **CORREA CANDO LUIS GENARO** con C.I. **2350053628-6** y los derechos patrimoniales del mismo a la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

El Carmen – Manabí

Autor

CORREA CANDO LUIS GENARO
C.I: 2350053628-6



Uleam



UNIVERSIDAD LAICA "ELOY ALFARO" DE MANABÍ

EXTENSIÓN EL CARMEN

APROBACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Los miembros del Tribunal Examinador aprueban el Trabajo de Titulación con modalidad Proyecto Integrador, titulado **"PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA PARA LA TOMA DE DECISIONES EN LA EMPRESA FRANKLIN ANDRADE EN EL CANTÓN EL CARMEN, PERIODO 2024"**, cuyo autor es **CORREA CANDO LUIS GENARO** de la Carrera de Contabilidad y Auditoría y como Tutor de Trabajo de Titulación el Ing. Javier Patricio Cadena Silva, Mg.

El Carmen, 8 de septiembre de 2025



Ec. Tito Alexander Cedeño Llor, Mg.
Presidente del tribunal de titulación



Dr. Henry Marcelino Pinargote Pinargote
Miembro del tribunal de titulación



Lic. Richard Fernando Hurtado Guevara
Miembro del tribunal de titulación



DEDICATORIA

Con el corazón lleno de gratitud y amor, dedico este logro primeramente a Dios, quien ha sido mi refugio en los momentos de oscuridad y mi fuerza cuando sentí que ya no podía más. En medio de la duda, el cansancio y el miedo, su amor incondicional me sostuvo, me dio aliento y me recordó que cada paso tenía sentido. Sin Él, este camino habría sido imposible.

A mis padres, Luis Genaro Correa Quispe y Zoila Carlota Cando Correa, con el más profundo amor y gratitud. Su amor incondicional, su incansable sacrificio y su ejemplo de vida han sido mi mayor fuente de inspiración a lo largo de este camino. Gracias por enseñarme, con hechos más que con palabras, que no hay meta imposible cuando se actúa con esfuerzo, perseverancia y compromiso. Gracias por impulsarme a no rendirme, a mantenerme firme hasta el final y a creer en mí incluso en los momentos más difíciles. Cada día de trabajo, cada renuncia, cada gesto de apoyo y aliento de su parte han sido fundamentales para que hoy pueda alcanzar este logro.

Este título no solo es mío, también les pertenece, porque sin ustedes, nada de esto habría sido posible. Con todo mi corazón, les dedico este triunfo, como un pequeño homenaje a su amor, entrega y fe inquebrantable en mí.

Dedico este trabajo con profundo cariño a mis hermanos, Verónica Janeth Correa Cando y Luis Ángel Correa Cando, quienes han sido un pilar fundamental en mi vida. Gracias por estar siempre a mi lado, por brindarme su apoyo incondicional y por darme la fuerza necesaria para seguir adelante y culminar esta carrera. También extendiendo mi agradecimiento a mis amistades, aquellas que me acompañaron a lo largo de este camino, y a quienes, aunque ya no estén presentes en esta etapa tan

importante para mí, dejaron una huella en mi vida. Gracias a todos por su apoyo, por sus palabras de aliento y por ayudarme a no rendirme en este largo pero gratificante recorrido.

AGRADECIMIENTO

Hoy, al culminar una de las etapas más importantes de mi vida, quiero expresar mi más profundo agradecimiento a todos quienes hicieron posible que este sueño se hiciera realidad.

En primer lugar, agradezco a Dios, por ser mi guía, mi fortaleza y mi refugio en los momentos de mayor incertidumbre. Su presencia constante me dio esperanza, fuerzas y fe para seguir adelante, incluso cuando el camino parecía difícil.

A mis amados padres, Luis Genaro Correa Quispe y Zoila Carlota Cando Correa, les debo todo lo que soy. Gracias por su amor incondicional, por su sacrificio diario y por ser un ejemplo de esfuerzo, perseverancia y compromiso. Su apoyo constante, sus consejos y su confianza en mí me impulsaron a alcanzar esta meta. Este título también es suyo, porque sin ustedes nada de esto habría sido posible.

A mis hermanos, Verónica Janeth Cando Correa y Luis ángel correa cando, gracias por ser mi sostén, por estar siempre a mi lado en los momentos más difíciles y por darme la fuerza emocional para continuar. Ustedes han sido un pilar clave en este proceso, y valoro profundamente su presencia en mi vida.

También quiero agradecer a mis amistades, aquellas que caminaron conmigo durante este trayecto, aportando su compañía, sus palabras de aliento y su apoyo sincero. Y a quienes, por distintas razones, ya no están presentes en esta etapa, también gracias: su presencia en algún momento marcó positivamente mi camino y me ayudó a no rendirme. Este logro es el resultado de años de esfuerzo, dedicación y lucha. A todos los que creyeron en mí, a quienes me sostuvieron en los momentos de duda y me animaron a seguir, gracias desde lo más profundo de mi corazón. Este triunfo no es solo mío, es de todos ustedes.

INDICE

PORTADA	I
DECLARACIÓN DE AUTORIA	¡Error! Marcador no definido.
CERTIFICACIÓN	II
APROBACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	¡Error! Marcador no definido.
DEDICATORIA	V
AGRADECIMIENTO	VII
INDICE	VIII
ÍNDICE DE ANEXOS	X
ÍNDICE DE FIGURAS	X
RESUMEN	XII
INTRODUCCIÓN	1
1. MARCO TEORICO	4
1.1. Planificación Estratégica.....	4
1.1.1. Herramienta organizacional	4
1.1.2. Cultura Organizacional	5
1.1.3. Formulación de planificación estratégica	6
1.1.4. Modelos de planificación estratégica	7
1.1.5. Proceso de planificación estratégica	8
1.1.6. Mapa Estratégico.....	9

1.2. Toma de decisiones.....	10
1.2.1. Importancia de la toma de decisiones	11
1.2.2. Característica de la decisión.....	11
1.2.3. Toma de decisiones – Teoría Perspectiva	13
1.2.4. Toma de decisiones – Teoría Descriptiva	14
1.2.5. Proceso de la toma de decisiones	14
1.2.6. Decisiones Estratégicas.....	15
1.2.7. Modelo para la toma de decisiones	16
CAPITULO II.....	18
2. Diagnostico o estudio de campo	18
2.1. Antecedentes de la empresa.....	18
2.2. Descripción de la empresa	18
2.3. Actividad Económica.....	19
2.4. Métodos de investigación	19
2.4.1. Método Inductivo	19
2.4.2. Método Deductivo.....	19
2.4.3. Método analítico	19
2.5. Técnicas	20
2.5.1. Entrevista	20
2.5.2. Encuesta	20
2.6. Análisis de resultados	20
2.6.1. Análisis de entrevista	20

2.6.2. Análisis de encuesta	24
CAPITULO III.....	32
3.1. Título.....	32
3.2. Justificación	33
3.3. Objetivos	34
3.3.1. Objetivo General	34
3.3.2. Objetivo Específicos	34
3.4. Alcance	35
3.5. Desarrollo de la propuesta	35
4. CONCLUSIONES.....	33
5. RECOMENDACIONES	34
6. BIBLIOGRAFÍA.....	35
7. ANEXOS	41

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Visita a la empresa.....	41
Anexo 2 Entrevista al propietario de la empresa.....	42

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Características de la decisión	12
Figura 2 Proceso de la toma de decisiones	15
Figura 3 Modela de toma de decisiones	17
Figura 4 Datos obtenidos de encuesta aplicada	24
Figura 5 Resultados obtenidos de encuesta aplicada.....	25

Figura 6 Resultados Obtenidos de encuesta aplicada	25
Figura 7 Resultados obtenidos de encuesta aplicada	26
Figura 8 Resultados Obtenidos de encuesta aplicada	27
Figura 9 Resultados Obtenidos de encuesta aplicada	28
Figura 10 Resultados Obtenidos de encuesta aplicada	29
Figura 11 Resultados Obtenidos de encuesta aplicada	30
Figura 12 Resultados Obtenidos de encuesta aplicada	32

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado “Planificación Estratégica para la toma de decisiones en la empresa Franklin Andrade en el Cantón El Carmen, periodo 2024” tiene como objetivo principal diseñar una guía estratégica que permita optimizar los procesos internos, fortalecer la competitividad y mejorar la toma de decisiones en la exportadora. La metodología aplicada fue de tipo analítica, descriptiva; basada en revisión bibliográfica, análisis documental y levantamiento de información interna, complementada con herramientas estratégicas como el análisis DAFO. Como resultado, se elaboró una guía de planificación que integra procedimientos para la toma de decisiones preventivas, correctivas, acompañada de flujogramas, organigrama funcional y estrategias orientadas a la mejora continua. La implementación de esta guía permitirá a la empresa anticipar riesgos, optimizar recursos, garantizar el cumplimiento de normativas internacionales y consolidar su posicionamiento en el mercado exportador. Se concluye que la planificación estratégica constituye una herramienta clave para enfrentar los retos del entorno competitivo y asegurar el crecimiento sostenible de la organización.

INTRODUCCIÓN

La planificación estratégica y la toma de decisiones son procesos esenciales para guiar a las organizaciones hacia el logro de sus objetivos en un entorno cada vez más cambiante y competitivo. A nivel global, ambos conceptos se complementan: la planificación estratégica establece la dirección y define las metas a largo plazo, mientras que la toma de decisiones permite seleccionar, entre distintas alternativas, aquellas acciones que mejor se alineen con la visión y misión institucional. En un mundo marcado por la globalización, la innovación tecnológica y la volatilidad económica, las empresas, gobiernos y organizaciones internacionales necesitan integrar estrategias bien estructuradas con decisiones oportunas y fundamentadas que aseguren su sostenibilidad y ventaja competitiva.

En la provincia de Manabí, la planificación estratégica y la toma de decisiones desempeñan un papel crucial para impulsar el desarrollo económico y social, considerando la diversidad productiva que caracteriza a la región. La formulación de planes estratégicos permite priorizar recursos, identificar oportunidades y prever riesgos, mientras que una adecuada toma de decisiones garantiza que dichas estrategias se ejecuten de manera eficiente y adaptable. En sectores clave como la agricultura, la pesca y el turismo, contar con una visión de largo plazo y con procesos de decisión basados en información confiable es indispensable para enfrentar retos como la variabilidad climática, la competencia nacional e internacional y las transformaciones en las demandas del mercado.

En el cantón El Carmen, donde la actividad agrícola, especialmente la producción y exportación de plátano, constituye el principal motor económico, la planificación estratégica y la toma de decisiones son herramientas determinantes para la sostenibilidad y expansión del sector productivo. Una planificación bien estructurada permite definir

objetivos claros, optimizar el uso de recursos y proyectar el crecimiento hacia nuevos mercados, mientras que decisiones oportunas y fundamentadas facilitan la implementación de mejoras tecnológicas, la diversificación de productos y la apertura de canales comerciales más competitivos. En este sentido, integrar una visión estratégica con decisiones acertadas a nivel local contribuye a fortalecer la economía cantonal y a mejorar las condiciones de vida de la población

Este trabajo de investigación se justifica por la falta de toma de decisiones en la empresa exportadora de verde Franklin Andrade, situación que limita su capacidad de respuesta frente a los retos del mercado internacional. La implementación de la propuesta planteada surge de la necesidad de contar con una guía que oriente los procesos internos y promueva una gestión eficiente, destacando los beneficios que una adecuada planificación y toma de decisiones que aporta a la organización.

El objetivo principal de esta propuesta es diseñar una Guía de Planificación Estratégica que permita optimizar los procesos internos, anticipar riesgos y fortalecer la competitividad de la empresa Franklin Andrade. En cuanto a las variables del estudio, la variable independiente a planificación estratégica, mientras que la variable dependiente es la toma de decisiones. La población seleccionada para la investigación estuvo conformada por 10 personas para la aplicación de encuestas y 1 persona para la entrevista, garantizando información relevante sobre la situación actual de la organización.

Para el desarrollo del estudio se emplearon los métodos deductivo, inductivo y analítico. El método deductivo se utilizó para partir de conceptos y teorías generales sobre planificación estratégica, gestión empresarial y competitividad, adaptándolos a la realidad de la empresa. Esto permitió establecer un marco teórico sólido que respalda la investigación y comprobar cómo los lineamientos estratégicos pueden aplicarse de manera efectiva en la toma de decisiones dentro del contexto local.

Por su parte, el método inductivo se aplicó para analizar la situación específica de la empresa mediante la observación directa, revisión documental y recopilación de información en su entorno empresarial. A partir de estos datos concretos, se identificaron patrones, problemáticas y oportunidades que sirvieron de base para formular propuestas estratégicas orientadas a mejorar la eficiencia y competitividad de la organización.

Finalmente, el método analítico permitió descomponer la problemática en sus diferentes componentes, evaluando áreas clave como producción, logística, comercialización y control de calidad, así como factores externos relacionados con el comercio internacional. Este análisis detallado facilitó la identificación de las causas raíz que limitan la toma de decisiones efectivas, constituyéndose en el fundamento para diseñar una guía de planificación estratégica acorde a las necesidades reales de la empresa, asegurando un crecimiento sostenido.

En cuanto a la estructura del trabajo, el Capítulo I corresponde al marco teórico, donde se desarrollan los conceptos y variables utilizadas; el Capítulo II incluye el diagnóstico y estudio de campo, presentando el análisis situacional; y el Capítulo III detalla el desarrollo de la propuesta, explicando la guía diseñada para la empresa Franklin Andrade.

1. MARCO TEORICO

1.1. Planificación Estratégica

Como describe, Navarrete Et al. (2023), la planificación estratégica constituye un proceso en el cual los responsables de una organización recopilan, interpretan y analizan información relevante tanto del entorno interno como externo. Este análisis les permite comprender la situación actual de la empresa y su capacidad competitiva, con el objetivo de definir el rumbo que debe tomar la organización en el futuro.

Por consiguiente, Vera Et al. (2024), manifiestan que la planificación estratégica representa un elemento esencial tanto en el sector público como en el privado, ya que facilita el establecimiento de una dirección clara y la determinación de prioridades dentro de contextos marcados por la competencia y el cambio constante. Este procedimiento, estructurado y consciente, contempla la definición de metas a largo plazo, la detección de los recursos indispensables y la elaboración de estrategias orientadas al cumplimiento de dichos objetivos.

1.1.1. Herramienta organizacional

Como definen Proaño y Ponce (2024), la herramienta organizacional es un proceso de acción dirigido a mejorar la situación actual de la empresa, utilizado generalmente para corregir las deficiencias que impiden el crecimiento organizacional. Esta herramienta contribuye a dinamizar las actividades y a crear un ambiente laboral favorable, lo que fortalece la efectividad y el bienestar general de la organización. Es importante destacar que el desarrollo organizacional resulta esencial para que las empresas prosperen en un entorno competitivo y en constante cambio, promoviendo la adaptabilidad, la eficiencia, la innovación y el bienestar de sus colaboradores.

De acuerdo con Urueña y Moreno (2020), la herramienta organizacional se refiere a un conjunto de procesos y recursos diseñados para incrementar la efectividad, optimizar las operaciones, mejorar la estructura y fortalecer el bienestar general de una organización. Estas herramientas abarcan desde métodos de planificación, control y mejora continua de la calidad hasta estrategias que permiten adaptarse a nuevas circunstancias, enfrentar retos y aprovechar oportunidades para fomentar el crecimiento de la empresa y el alcance de los objetivos. El desarrollo organizacional está estrechamente relacionado con la calidad de vida en el trabajo y la productividad, contribuyendo a crear un ambiente laboral positivo. Además, las herramientas organizacionales facilitan la identificación y resolución de problemas dentro de la empresa.

1.1.2. Cultura Organizacional

Según Méndez Et al. (2023), la cultura organizacional es descrito como un recurso estratégico que tiene el valor de garantizar la continuidad y sostenibilidad de las organizaciones y es un factor crucial que influye directamente en el desempeño del personal en las organizaciones y se relaciona con su desarrollo y crecimiento hacia un objetivo en común. Este enfoque convierte al personal en el recurso más valioso para el funcionamiento de la institución, ya que, mediante sus ideas y esfuerzos, contribuyen a alcanzar los objetivos de la organización. Una cultura organizacional bien arraigada no solo optimiza el desempeño interno, sino que también se proyecta hacia colaboradores externos y clientes, generando un comportamiento recíproco hacia la empresa.

Para Guerrero Et al. (2022), expresan que la cultura organizacional se entiende como el conjunto de comportamientos adecuados en una entidad, compuesto por hábitos, conocimientos y valores específicos que son compartidos y sostenidos en gran medida por sus miembros, orientando todas sus actividades hacia un objetivo común. Esta cultura

abarca una red de objetivos, intereses, valores, rutinas y necesidades compartidas entre quienes interactúan dentro de la organización. Además, está alineada con la estrategia del negocio, convirtiéndose en un factor diferenciador frente a los consumidores de sus productos y servicios. También es fundamental para el desarrollo eficiente de la organización, ya que impacta en la satisfacción laboral y su desempeño organizacional, lo cual favorece el funcionamiento adecuado de la empresa y el logro de sus metas estratégicas.

1.1.3. Formulación de planificación estratégica

Así mismo García (2021), expresa que la formulación puede definirse como la etapa inicial de la planificación estratégica, orientada a establecer la misión de la organización. Esta etapa implica realizar una investigación para identificar las debilidades, fortalezas, oportunidades y amenazas externas, llevando a cabo un análisis comparativo de los factores internos y externos. A partir de este análisis, se fijan los objetivos y las estrategias que guiarán el rumbo de la organización.

La formulación de una estrategia tiene una intencionalidad, el éxito final. Como menciona Peñafiel Et al. (2020), al momento de plantearla deben tenerse en cuenta los siguientes factores:

- **Objetivos claros y decisivos:** ¿Se dirige todos los esfuerzos hacia metas generales, comprendidas con claridad, y que son decisivas y favorables?
- **Conservar la iniciativa:** ¿Preserva la estrategia la libertad y estimula el compromiso?
- **Concentración:** ¿Define con precisión aquello que facilita que la empresa sea más poderosa?
- **Flexibilidad:** ¿Fundamenta las reservas de recursos y las decisiones necesarias para la flexibilidad y maniobrabilidad?

- **Liderazgo coordinado y comprometido:** ¿Propicia un liderazgo responsable para cada una de sus metas principales?
- **Sorpresa:** ¿Podrá ser aplicable en cualquier momento?
- **Seguridad:** ¿Asegura la base de los recursos y demás aspectos operativos fundamentales? (pag 48.)

1.1.4. Modelos de planificación estratégica

1.1.4.1.Método Secuencial de Planificación Estratégica de D'Alessio

A continuación, se presentan los principales modelos de planificación estratégica:

Tomando en cuenta a Quiroz (2022), uno de los modelos de planificación estratégica es el modelo secuencial propuesto por D'Alessio, el cual establece etapas clave para su desarrollo. Este modelo comienza con un diagnóstico exhaustivo de la situación externa e interna, seguido de la formulación de la visión, misión y objetivos de la entidad que lo implementa. Posteriormente, se procede a la etapa de implementación y se culmina con la evaluación y el control, garantizando así una ejecución adecuada y alineada con los objetivos establecidos.

1.1.4.2.Método de Planificación Estratégica de Fred David

Fred R. David propone un modelo integral para el proceso de planificación estratégica que se desarrolla en tres etapas principales. La primera es la formulación de la estrategia, que incluye la definición de la misión, visión y valores de la organización. La segunda etapa es la implantación de la estrategia, la cual abarca el establecimiento de objetivos anuales, el diseño de políticas, y la motivación del personal para asegurar el cumplimiento de sus responsabilidades. Finalmente, la tercera etapa es la evaluación de la estrategia, considerada el cierre del proceso de dirección estratégica, donde los gerentes deben identificar si las estrategias implementadas están funcionando adecuadamente.

Según Muñoz (2022), el seguimiento riguroso de estas etapas permite alcanzar una planificación estratégica exitosa en las organizaciones que optan por este enfoque.

1.1.4.3. Método de Planificación Estratégica de Goodstein Nolan y Pfeiffer

Dicho por palabras de Sumba y Arteaga (2022), describen que el modelo de Goodstein, Nolan y Pfeiffer, que se caracteriza por un proceso de planificación estratégica altamente estructurado. Este modelo se centra en un direccionamiento estratégico que incluye asesorar, monitorear y capacitar a los principales directivos de la empresa. Su propósito es redefinir la visión y misión, además de rediseñar los objetivos estratégicos que servirán como guía para elaborar planes estratégicos. Por ende, aborda la formulación de estrategias, donde se identifican los factores clave de éxito, y culmina con el seguimiento y la evaluación, garantizar cada uno de los objetivos estratégicos establecidos.

1.1.5. Proceso de planificación estratégica

Desde el punto de vista de Salas et al. (2021), el proceso de planificación estratégica es una herramienta fundamental que facilita la obtención de un diagnóstico preciso para la toma de decisiones. Su objetivo principal es desarrollar y mantener una dirección estratégica que permita alinear las metas y los recursos de la organización con las oportunidades dinámicas del mercado. En esencia, consiste en decidir en el presente las decisiones más apropiadas para el cumplimiento de los objetivos que se llevarán a cabo en el futuro, estableciendo así la proyección de un rumbo claro para la organización.

El proceso de planificación estratégica permite identificar diversos elementos que, si se gestionan adecuadamente, pueden contribuir al éxito de la organización a lo largo de su desarrollo. Sánchez (2021, pág. 64) identifican los siguientes elementos:

1. Definir la misión, visión y valores estratégicos que orienten la dirección a largo plazo que la empresa necesita adoptar.

2. Establecer objetivos claros y utilizarlos como indicadores de desempeño y progreso organizacional.
3. Diseñar una estrategia adecuada para alcanzar los objetivos planteados.
4. Implementar y ejecutar la estrategia seleccionada de manera eficiente

1.1.6. Mapa Estratégico

Es también relevante mencionar lo manifestado por Cañar Et al. (2020), que el mapa estratégico se presenta como una herramienta clara y objetiva para describir la estrategia de la empresa, estableciendo sus objetivos y metas, así como las acciones necesarias para alcanzarlos. Este instrumento no solo detalla la estrategia planteada y su gestión, sino que también ilustra cómo se vincula con los activos intangibles y los procesos que generan valor. Para definir dicha estrategia, es esencial analizar cuatro factores clave: las fortalezas y debilidades internas y los factores externos, como las amenazas y oportunidades, que influyen en el entorno de la organización.

Como señala Ghiglione (2021), enfatiza el mapa estratégico es una herramienta clave que vincula la formulación con la ejecución de la estrategia, comunicando de manera clara la misión, visión y objetivos estratégicos de la entidad. Su propósito es gestionar acciones alineadas con estos objetivos, interpretando las relaciones causa-efecto entre las estrategias y las acciones internas y externas que garantizan su viabilidad. Además, permite identificar fallos en el alineamiento estratégico y optimizar la asignación de recursos escasos. A través de la perspectiva interna, contribuye a mejorar los procesos organizacionales, facilitando la creación de valor tangible en los productos o servicios para satisfacer las expectativas de los clientes.

1.2. Toma de decisiones

De igual manera Guerrero y Huamán (2021), exponen que la toma de decisiones es un proceso estratégico que implica analizar, evaluar y elegir entre diversas alternativas para resolver problemas. Aunque a menudo los gerentes asumen el poder absoluto de decisión al determinar qué hacer, quién lo realizará, cuándo y cómo, este proceso requiere planificación y razonamiento más allá de una simple acción inmediata. Incluso cuando las decisiones se toman rápidamente o bajo presión, el enfoque sigue siendo el mismo: adaptar cada elección al contexto y a las condiciones cambiantes, asegurando que las acciones sean coherentes con los objetivos establecidos

Para Zumba Et al. (2023), la toma de decisiones es un proceso fundamental que implica validar y seleccionar entre diversas alternativas disponibles para impulsar el desarrollo y crecimiento de una organización. Este procedimiento comienza con la identificación de una necesidad específica, seguida por la generación de opciones, el análisis detallado de estas, la elección de la más adecuada, su implementación y, finalmente, la evaluación de los resultados obtenidos. Por consiguiente, ya implementado a negocios se expone que la toma de decisiones es una herramienta que permite escoger las mejores decisiones en favor de la empresa.

Munzón Et al. (2020),afirman que la toma de decisiones es un proceso en el cual se selecciona entre dos o más opciones, teniendo en cuenta que cada elección puede generar implicaciones significativas y determinantes para la empresa o negocio. Este proceso abarca la identificación del problema, la recopilación de información relevante y la determinación de un curso de acción adecuado. Para ello, se evalúan aspectos clave como los objetivos establecidos, los responsables de la decisión, los recursos disponibles, y las condiciones en las que surge el desafío, considerando factores como presiones económicas, cambios en el mercado, disponibilidad tecnológica y posibles efectos de la

competencia. Así, los elementos analizados durante la toma de decisiones se convierten en la base para elegir la mejor alternativa que impulse el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

1.2.1. Importancia de la toma de decisiones

Empleando las palabras de Macías y Delgado (2023), la importancia de la toma de decisiones es que desempeña un papel crucial en el control y evaluación de los procesos que realiza la empresa, ya que permite medir los resultados finales y retroalimentar eficientemente los mismos. A través de herramientas se facilita la evaluación necesaria para definir estrategias y comprender el entorno del negocio. Este proceso impacta todas las áreas de la organización, por lo que las decisiones deben ser efectivas. Desde la identificación de un problema hasta su resolución, la toma de decisiones se implementa como una acción estratégica para mejorar el desempeño organizacional.

Para Barreto Et al. (2022), la toma de decisiones es fundamental en una empresa, ya que implica elegir un curso de acción para resolver un problema específico. Este proceso consiste en una serie de pasos que facilitan la selección de la mejor alternativa, siendo un elemento clave para el éxito organizacional. Las decisiones funcionan como el motor de la empresa, permitiendo identificar errores y corregirlos para alcanzar las metas propuestas. A través del análisis de información relevante, se consideran diversas variables, se establecen alternativas y se implementa la opción más adecuada, garantizando que las acciones estén alineadas con los objetivos estratégicos de la organización.

1.2.2. Característica de la decisión

En la opinión de Arcentales (2023), alude que la toma de decisiones consta de diversas etapas. Aunque las fases o niveles pueden variar dependiendo de si la empresa

enfrenta un escenario de crisis, por lo general, se muestran las siguientes características de la decisión:

Figura 1 Características de la decisión



Elaborado por autor

Nota: la característica de decisión es el proceso de control donde se llevan a cabo los efectos a futuro como percuten la decisión en un tiempo lejano, la reversibilidad hace énfasis en la rapidez que puede ser cambiada la decisión, así también el impacto, calidad, periodicidad que cambian las decisiones.

- **Efectos a futuro:** Este aspecto considera el impacto que una decisión tendrá a largo plazo. Es fundamental evaluar el grado de compromiso que implica y cómo afectará a la organización en el futuro.
- **Reversibilidad:** Se refiere a la facilidad y rapidez con las que una decisión puede ser modificada, así como las dificultades asociadas a regresar a la situación inicial si es necesario.
- **Impacto:** Evalúa cómo la decisión influirá en otras personas, áreas, departamentos o actividades dentro de la organización.
- **Calidad:** Incluye elementos como las relaciones laborales, los valores éticos, las normativas legales, los principios fundamentales de conducta y la imagen

corporativa. En general, abarca todos los aspectos cualitativos que deben considerarse al tomar una decisión.

- **Periodicidad:** Se relaciona con la frecuencia con la que se toman decisiones de este tipo, distinguiendo entre aquellas que son habituales y las que son excepcionales.
- **Estructura:** Determina si la decisión es programada o no programada.

Gomes (2024), expresa que existen factores que determinan las características del tipo de decisión a tomar. Estos factores están orientados a considerar aspectos como los efectos futuros que puedan surgir, la posibilidad de que las decisiones sean reversibles o no, el impacto que puedan generar en la organización, la calidad de las decisiones adoptadas y la frecuencia con la que estas se presenten, es decir, su periodicidad.

1.2.3. Toma de decisiones – Teoría Perspectiva

Para Torrado y Sili (2020), la teoría prescriptiva es un enfoque normativo que busca definir y explicar cómo deberían tomarse las decisiones, especificando las condiciones que deben cumplirse para garantizar su efectividad. Este método se centra en lograr decisiones que permitan el cumplimiento de los objetivos establecidos. Durante el proceso de toma de decisiones, se analizan factores como los recursos disponibles, la información existente y las limitaciones presentes. Asimismo, esta teoría se basa en cómo perciben los resultados considerando el riesgo y la incertidumbre mediante un examen exhaustivo se tomará la decisión.

De acuerdo con Bravo y Sánchez (2020), la teoría prescriptiva es un enfoque normativo que promueve la toma de decisiones acertadas, generando resultados positivos, analiza los recursos disponibles, la información existente y las limitaciones presentes en el proceso. Además, proporciona mecanismos que facilitan la toma de decisiones efectivas. Este enfoque está diseñado para ser aplicado por la persona responsable de

tomar decisiones, adaptándose a contextos específicos y a las necesidades particulares de cada situación.

1.2.4. Toma de decisiones – Teoría Descriptiva

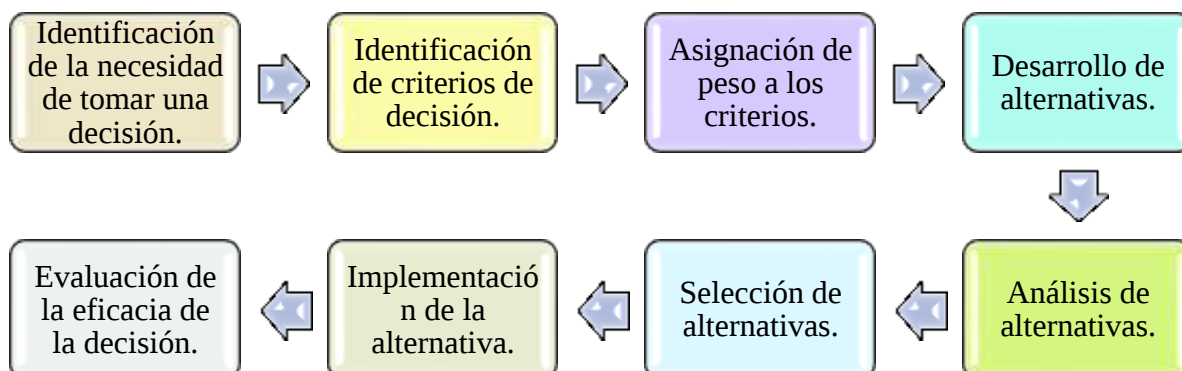
Así mismo Tabares (2020), manifiesta que la teoría descriptiva de la decisión se enfoca en estudiar cómo las personas toman decisiones en la práctica. Este enfoque es más realista, ya que considera diversos factores centrados en el ser humano, como la psicología, las actitudes individuales, la tolerancia a la incertidumbre, así como el reconocimiento de la naturaleza del entorno de decisión. El principal objetivo de esta teoría es describir los procesos que las personas llevan a cabo al tomar decisiones en escenarios reales, teniendo en cuenta las complejidades psicológicas y los factores subjetivos que pueden influir en el proceso.

Como mencionan Alvarado et al. (2021), la teoría descriptiva analiza las decisiones que las personas toman y la manera en que las llevan a cabo. Ofrece una perspectiva sobre por qué ciertos factores adquieren mayor relevancia que otros durante el proceso de toma de decisiones. Además, la teoría prescriptiva sugiere estrategias para mejorar la toma de decisiones, y la teoría descriptiva se basa en el comportamiento real y observable de los individuos.

1.2.5. Proceso de la toma de decisiones

De acuerdo con Guerrero y Huamán (2021), el proceso para la toma de decisiones comprende una serie de actos secuenciales que facilitan la identificación de las principales problemáticas que dificultan la toma de decisiones acertadas. Esto permite implementar soluciones adecuadas y adoptar las decisiones necesarias para alcanzar los objetivos establecidos por la entidad. Además, implica seleccionar la opción más apropiada según la situación, basándose en la recopilación y análisis de información relevante.

Figura 2 Proceso de la toma de decisiones



Elaborado por autor

Nota: el proceso para la toma de decisiones actos secuenciales que facilitan de la elección una alternativa más eficiente para la solución al problema y el cumplimiento de los objetivos establecidos por la empresa.

Citando a Castañeda (2021), menciona que el proceso para la toma de decisiones, es fundamental contar con un actor clave llamado decisor, algunas decisiones requieren un análisis más profundo debido al impacto significativo que pueden generar en la empresa. Durante la fase de selección, se elige una alternativa de solución al problema, considerando su alineación con los objetivos empresariales y los recursos disponibles. Es importante destacar si no se cumplen con los objetivos establecidos se evalúan las acciones pasadas para verificar si las decisiones anteriores fueron correctas, la segunda fase es la implementación de la alternativa. Además, es esencial monitorear las decisiones adoptadas para implementar ajustes o retroalimentaciones según sea necesario.

1.2.6. Decisiones Estratégicas

Como afirman Nuñez Et al. (2023), establece que la toma de decisiones estratégicas es un proceso en el cual las organizaciones seleccionan entre diversas alternativas para cumplir con sus objetivos a largo plazo. Este proceso es fundamental

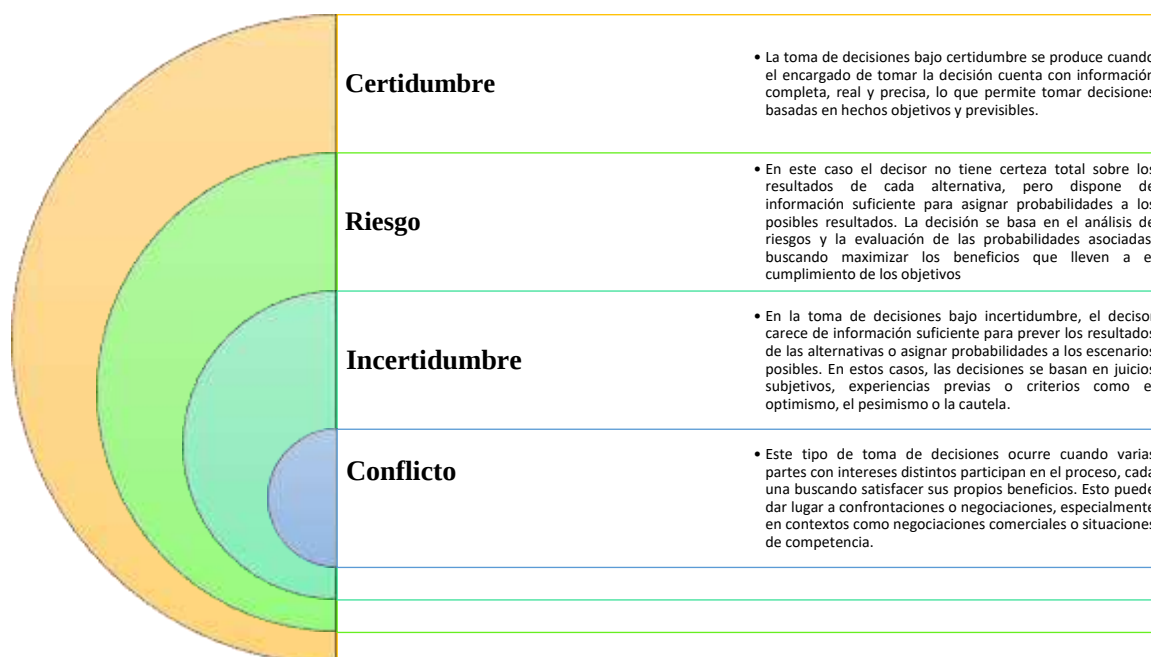
para la gestión y el éxito de la organización, ya que implica elegir acciones que influirán en su posición futura en el mercado. Permite a las empresas detectar oportunidades de mercado y desarrollar nuevas estrategias para capitalizarlas, así como identificar y mitigar posibles riesgos, lo cual ayuda a disminuir la probabilidad de fracasos o pérdidas significativas

Tal como Avila (2022), define la toma de decisiones estratégicas es clave para el éxito de cualquier organización, ya que se fundamenta en un análisis exhaustivo del entorno y una visión clara sobre el presente y el futuro de la empresa. Es crucial identificar las oportunidades que ofrece el contexto y los desafíos que enfrenta la organización. La experiencia y la perspectiva del gerente son fundamentales para lograr los objetivos organizacionales. Este tipo de decisiones permite asignar recursos de manera eficiente, mejorando así el rendimiento y la competitividad de la empresa. Además, ayuda a gestionar los cambios, definir metas claras y establecer estrategias tanto para el corto como el largo plazo, todo a través de un pensamiento estratégico que coordina esfuerzos creativos hacia un objetivo común.

1.2.7. Modelo para la toma de decisiones

En la opinión de Vallejo y Zirufu (2022), la teoría de decisiones ofrece un enfoque práctico para clasificar los modelos utilizados en el proceso de toma de decisiones, entendido como un sinónimo de selección. Este enfoque parte de la premisa de que el problema ha sido definido, los datos necesarios están disponibles y las opciones alternativas de acción han sido identificadas. El objetivo principal es elegir la mejor alternativa, considerando las cuatro categorías generales según la capacidad para prever las posibles consecuencias de cada opción.

Figura 3 Modela de toma de decisiones



Elaborado por autores

Nota: en esta presente figura se indica los modelos de la toma de decisiones bajo certidumbre, riesgo, incertidumbre y por último conflicto. Fuente Vallejo y Zirufó (2022)

Como plantea Barahona (2024), que las decisiones pueden tomarse en contextos de certidumbre, riesgo o incertidumbre. La certidumbre se da cuando se cuenta con información completa sobre un problema y sus posibles soluciones, lo que facilita el proceso decisorio. En condiciones de riesgo, aunque existen incertidumbres, es posible estimar las probabilidades de éxito. Por otro lado, la incertidumbre implica una falta de información clara, dificultando la identificación de soluciones. En este contexto, la fase de diagnóstico es clave para comprender el problema y sentar las bases del proceso de decisión, además analizar cuidadosamente la situación y las condiciones en las que se tomarán las decisiones es esencial para lograr resultados efectivos.

CAPITULO II

2. Diagnostico o estudio de campo

En este ámbito se analizarán los resultados obtenidos mediante las técnicas aplicadas, lo que permitirá identificar las falencias presentes en la empresa. A partir de esta evaluación, se podrá determinar si la organización cuenta con una planificación estratégica adecuada, lo que proporcionará información valiosa para la toma de decisiones.

2.1. Antecedentes de la empresa

Propietario: Franklin Andrade

Correo: Franandrade08@hotmail.com

RUC: 1305649467001

Dirección: Av. 3 de Julio y Lotización Silva

Teléfono: 0995784760

2.2. Descripción de la empresa

La empresa Franklin Andrade, dedicada a la empacadora de cajas de plátano, fue fundada después de que su propietario, Franklin Andrade, trabajara durante cinco años como jefe de logística en la empresa Parayisu. Tras la quiebra de Parayisu, que enfrentó múltiples problemas económicos, Franklin Andrade decidió emprender su propio negocio. Comenzó con aproximadamente 10 pallets de cajas de plátano, produciendo un total de 540 cajas semanales. Con el tiempo, logró exportar su primer contenedor completo, con 1,080 cajas, lo que marcó el inicio de un crecimiento sostenido para la empresa. Actualmente, exportan entre 3 y 4 contenedores semanales, reflejando el éxito y crecimiento empresarial en el sector de exportación de cajas de plátano

2.3. Actividad Económica

La empresa Franklin Andrade está ubicada en el cantón El Carmen en la Av. 3 de Julio en la lotización Silva del mismo cantón, su principal actividad económica, es la compra y venta de cajas de plátano

2.4. Métodos de investigación

2.4.1. Método Inductivo

Tomando en cuenta a López y Morocho (2025), el método inductivo en el ámbito de la investigación educativa, es necesario ingresar al campo de la meta investigación, que se puede definir de forma muy sencilla como “la investigación de la investigación” o también como el estudio de la propia investigación y en concreto de sus métodos, incentivos, informes, reproducibilidad y evaluación, entre otras aristas. De entre todas estas posibilidades, el centro de reflexión estará en la relación entre método y teoría en el campo de la investigación educativa

2.4.2. Método Deductivo

Quezada Et al. (2018), indica que el método deductivo se enfoca en el razonamiento mismo que permite la formulación de juicios, todo lo contrario, al método inductivo es decir este método como tal va de manera general a lo particular, ya que este método es propio de las ciencias formales tales como la matemáticas y la lógica, por ello la utilización de argumentos lógicos para poder llegar a una conclusión coherente.

2.4.3. Método analítico

Tomando en cuenta a Portilla y Honorio (2022), indican que el método analítico se enfoca en dividir un tema complejo en sus partes más simples, permitiendo examinar cada componente por separado. En el contexto educativo, este enfoque facilita tanto la enseñanza como el aprendizaje, ya que ayuda a que los estudiantes comprendan mejor los

diferentes elementos que forman un concepto o problema. A medida que se sigue un proceso lógico y ordenado, se profundiza en cada aspecto del tema, lo que fomenta el desarrollo del pensamiento crítico y analítico.

2.5. Técnicas

2.5.1. Entrevista

Como manifiestan Villareal y Cid (2022), la entrevista es aquella que genera la posibilidad de que los sujetos se expresen, de la misma manera esta técnica la expresión desde su propio punto de vista y en sus propias palabras. Dicho proceso favorece al investigador logrando acceder de mejor manera a la interpretación de resultados descritos, por medio de los sujetos entrevistados. Para la aplicación de esta técnica tomaremos de muestra a 1 persona la cual es el gerente propietario.

2.5.2. Encuesta

Como consideran Cisneros Et al. (2022), esta técnica de recolección de datos es una de las más utilizadas en el desarrollo de investigaciones científicas. Se lleva a cabo mediante un entrevistador, quien debe estar previamente capacitado. Para su correcta implementación, es esencial contar con un cuestionario bien estructurado, el cual debe ser supervisado antes de su aplicación para asegurar su efectividad. El cuestionario se aplica a un entrevistado que forma parte de la muestra seleccionada, la cual debe ser representativa para que los resultados obtenidos puedan generalizarse a toda la población. La población que se tomó en cuenta fue de 10 trabajadores de dicha empresa.

2.6. Análisis de resultados

2.6.1. Análisis de entrevista

La entrevista realizada al fundador de la empresa Franklin Andrade permite comprender la situación actual de una organización que ha crecido a partir de la

experiencia empírica, el compromiso personal y una fuerte ética laboral. En respuesta a la primera pregunta, ¿Cuáles son los principales objetivos de la empresa a corto y largo plazo?, se evidencia una visión clara enfocada inicialmente en comenzar desde abajo, con la exportación de un volumen mínimo de plátano, y a largo plazo en generar empleo y aumentar el volumen exportado. Este enfoque demuestra una motivación tanto empresarial como social.

Sin embargo, al abordar la segunda pregunta, ¿Cuáles son los mayores desafíos que enfrenta la empresa en el proceso de planificación estratégica?, el entrevistado revela que uno de los principales retos fue superar el temor inicial a fracasar. A ello se suma la dificultad de mantener estabilidad en un entorno de precios inestables, como es común en el mercado del plátano. Estos desafíos, aunque superados en parte gracias al respaldo de productores y colaboradores, reflejan una ausencia de herramientas formales para planificar a largo plazo.

A la pregunta ¿Existe un equipo designado para la planificación estratégica en la empresa? ¿Cómo está compuesto?, el fundador admite que no existe un equipo como tal, debido al tamaño y nivel de desarrollo actual de la empresa. La planificación se realiza de forma empírica y sin una estructura fija, aunque se reconoce el interés por capacitarse y mejorar en esta área.

Esta informalidad también se evidencia en la respuesta a ¿Cómo se establece la misión y visión de la empresa? ¿Se revisan periódicamente?, donde se indica que actualmente no se cuenta con misión ni visión definidas, aunque se contempla la posibilidad de crearlas más adelante para orientar al equipo y dar sentido al trabajo diario. La falta de estos elementos limita la alineación interna y el desarrollo de una identidad empresarial clara.

Cuando se pregunta ¿Cómo se analiza el entorno (interno y externo) de la empresa para definir estrategias?, se hace énfasis en la importancia del buen trato, el respeto al trabajador y un ambiente laboral positivo como pilares para operar con armonía. Aunque estas acciones son valiosas, no se observa un análisis técnico del entorno competitivo, económico o regulatorio, lo que representa una limitación en términos estratégicos.

En cuanto a ¿Cuáles son los factores claves que se consideran al tomar decisiones estratégicas en la empresa?, el entrevistado menciona valores, objetivos y comunicación, lo cual es acertado, pero también admite que aún no domina el campo estratégico y que espera desarrollar estos aspectos en el futuro para alinear mejor a su equipo y hacer crecer la empresa de manera sostenible.

Al ser consultado sobre la implementación de decisiones estratégicas recientes (¿Se han implementado decisiones estratégicas recientemente? ¿Cuáles fueron sus resultados?), se indica que no se han ejecutado decisiones formales hasta el momento, ya que la gestión se ha centrado en la operatividad diaria y en adaptarse a los cambios del mercado. Esto revela una gestión reactiva más que planificada.

Respecto a ¿Cómo se ajustan las estrategias si los resultados no cumplen con las expectativas?, el fundador señala que, al no contar aún con estrategias implementadas, no ha podido evaluar resultados ni realizar ajustes. Sin embargo, manifiesta una clara intención de incorporar estrategias en el futuro, motivado por el buen equipo humano con el que cuenta y el ambiente laboral favorable.

En la novena pregunta, ¿Cómo planea la empresa adaptarse a los cambios en el mercado o a nuevas tendencias en su industria?, se explica que la empresa se adapta a la variabilidad semanal del precio del plátano, dependiendo de la temporada. Este ajuste constante refleja una alta sensibilidad al mercado, pero también muestra la necesidad de desarrollar estrategias que permitan manejar mejor esta volatilidad.

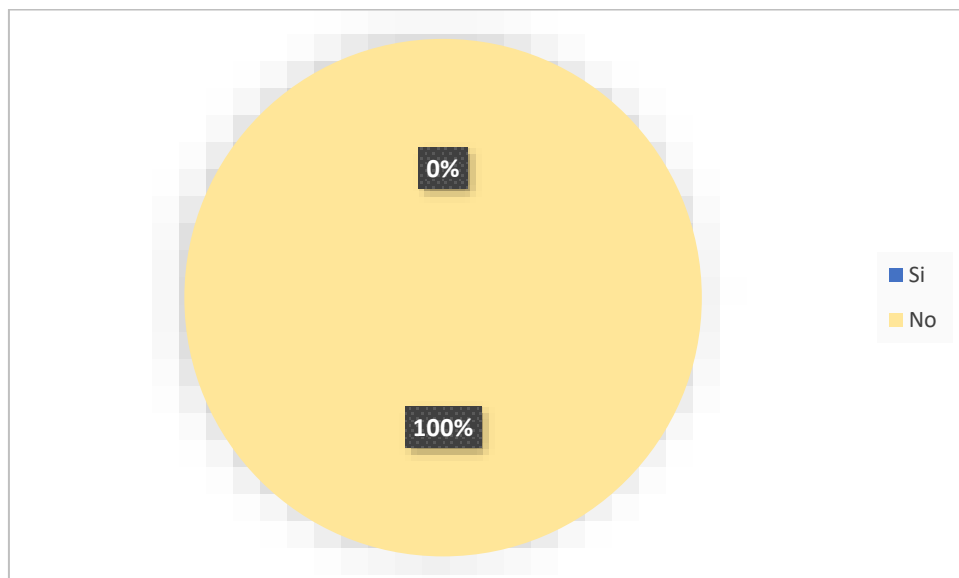
Finalmente, a la pregunta ¿Qué papel juega la planificación estratégica en la asignación de recursos financieros y humanos?, el fundador reconoce que no ha aplicado planificación estratégica como tal, y que los recursos se asignan según la demanda inmediata. Sin embargo, cree que aprender más sobre esta área permitiría priorizar mejor las inversiones, optimizar el uso del personal y fomentar un crecimiento más ordenado.

En conclusión, la entrevista refleja a una empresa con una fuerte base ética, laboral y humana, que ha logrado consolidarse en el mercado mediante el esfuerzo propio y relaciones de confianza. No obstante, también pone en evidencia una falta de estructura estratégica formal, lo cual representa un riesgo para su sostenibilidad a largo plazo. La actitud positiva del fundador, su apertura al aprendizaje y su visión de crecimiento futuro, constituyen una oportunidad real para fortalecer las capacidades de planificación de la empresa y avanzar hacia una gestión más profesional, organizada y resiliente frente a los desafíos del entorno.

2.6.2. Análisis de encuesta

1. ¿Conoce los objetivos estratégicos de la empresa Franklin Andrade?

Figura 4 Datos obtenidos de encuesta aplicada



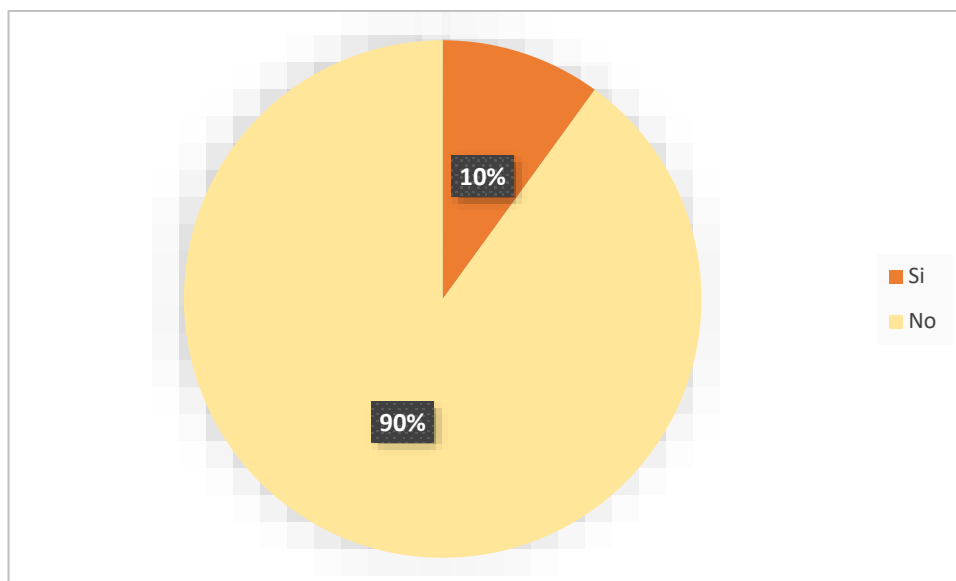
Nota: Elaborado por autor

Análisis: Los resultados evidencian que el 100% de los encuestados manifiesta no tener conocimiento de los objetivos estratégicos de la empresa Franklin Andrade. Este resultado pone en evidencia una problemática significativa relacionada con la falta de difusión y comprensión de la planificación estratégica dentro de la organización. La ausencia total de conocimiento sobre estos objetivos puede estar asociada a deficiencias en la comunicación interna o a la inexistencia de herramientas eficaces que permitan socializar adecuadamente la dirección estratégica institucional.

Este hallazgo resalta la urgente necesidad de fortalecer los canales de información y las instancias de capacitación del personal, con el propósito de garantizar que todos los colaboradores estén alineados con las metas organizacionales. Una mayor claridad sobre los objetivos estratégicos no solo mejoraría el compromiso del equipo de trabajo, sino que también contribuiría a una toma de decisiones más coherente y eficiente dentro de la empresa.

2. ¿Participa en el proceso de planificación estratégica de la empresa?

Figura 5 Resultados obtenidos de encuesta aplicada



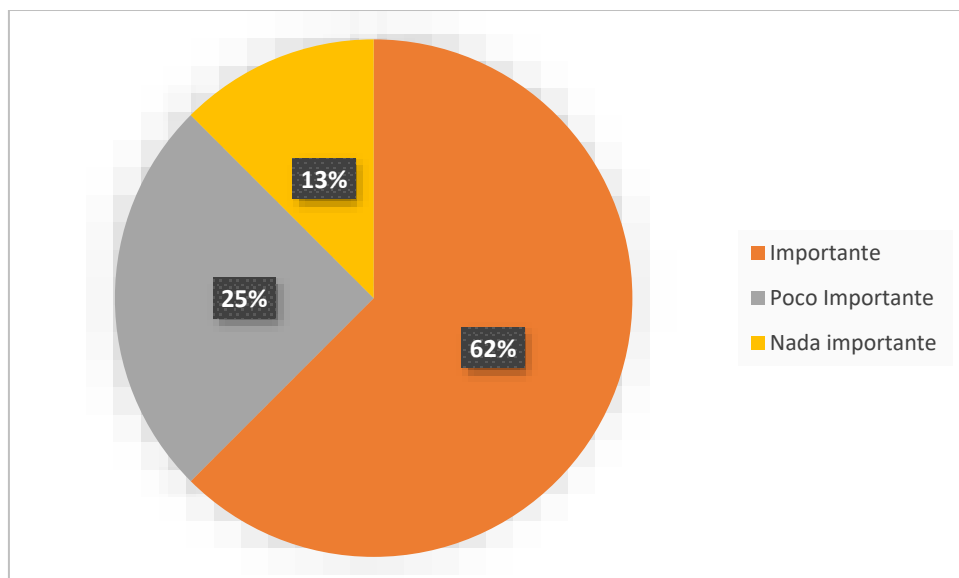
Nota: Elaborado por autor

Análisis: Con base en la información recolectada, el 90% de los encuestados señala que no participa en el proceso de planificación estratégica de la empresa Franklin Andrade, mientras que solo un 10% indica que sí lo hace. Esta situación representa una alerta para la organización, ya que refleja una baja inclusión del personal en la formulación de su estrategia, lo cual puede generar desmotivación, falta de alineación con los objetivos institucionales y escaso sentido de pertenencia.

Aunque un 10% de participación demuestra que existen ciertos espacios abiertos para el involucramiento del talento humano, la amplia mayoría que permanece al margen evidencia una brecha significativa en cuanto a inclusión y comunicación interna. Esta falta de participación puede limitar la efectividad de la planificación estratégica, especialmente si quienes no están involucrados pertenecen a áreas operativas o de soporte clave.

3. ¿Cree que la planificación estratégica es importante para el éxito de la empresa?

Figura 6 Resultados Obtenidos de encuesta aplicada



Nota: Elaborado por autor

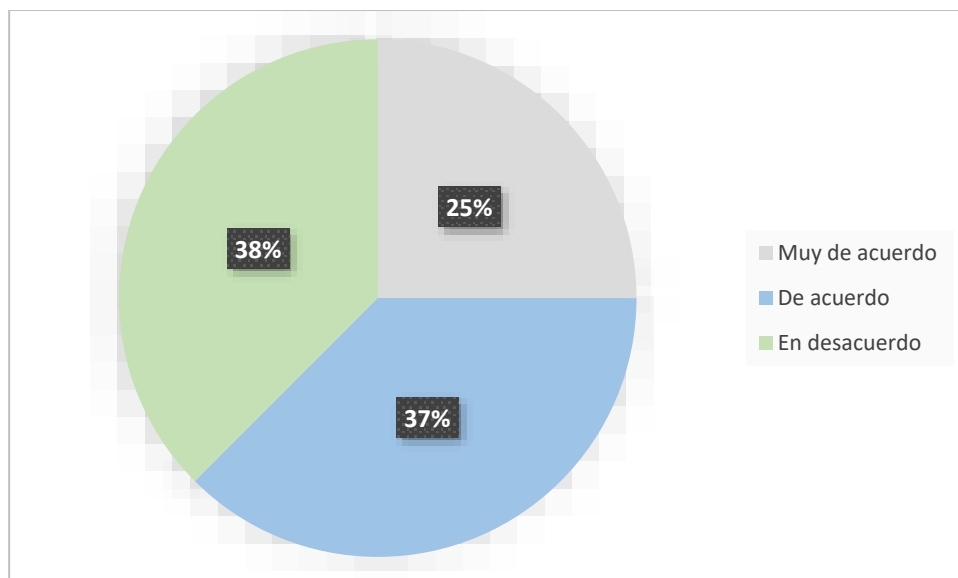
Análisis: Los resultados reflejan que una mayoría del 62% considera que la planificación estratégica es importante para el éxito de la empresa Franklin Andrade. Sin embargo, un 25% la percibe como poco importante y un 13% como nada importante, lo cual revela una preocupación significativa.

Aunque más de la mitad valora la planificación estratégica, el hecho de que el 38% restante no reconozca plenamente su importancia indica la necesidad de fortalecer la cultura organizacional en torno a la gestión estratégica. Esta percepción podría estar relacionada con una falta de comprensión sobre cómo las decisiones estratégicas impactan en el funcionamiento y el crecimiento de la empresa.

Por ello, es recomendable implementar actividades de formación o comunicación interna que expliquen el propósito, el alcance y los beneficios de la planificación estratégica. De este modo, se puede fomentar una visión compartida entre el personal, mejorar la participación activa en los procesos estratégicos y reforzar el compromiso con los objetivos institucionales.

5. ¿Considera que las decisiones estratégicas se toman de manera efectiva en la empresa?

Figura 7 Resultados obtenidos de encuesta aplicada



Nota: Elaborado por autor

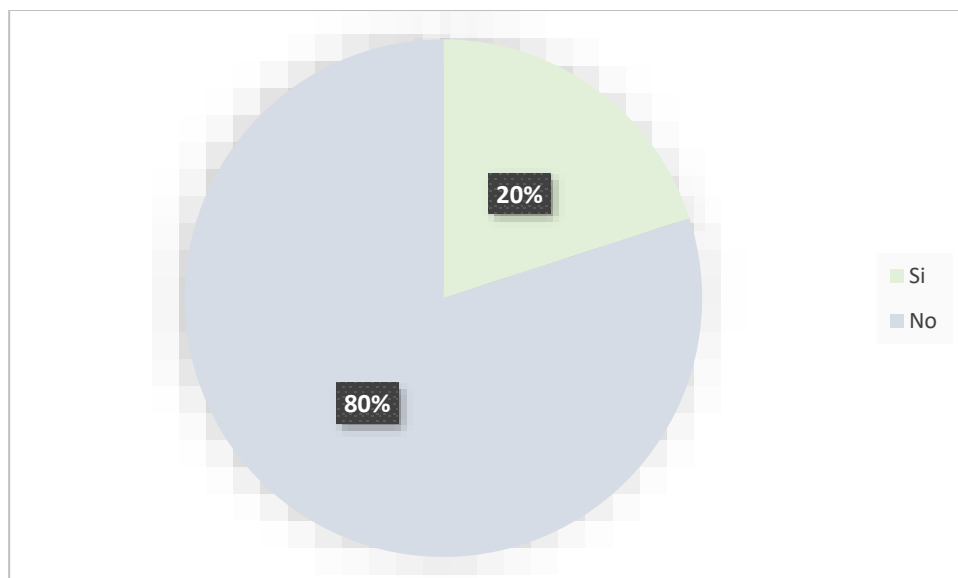
Análisis: Como se evidencia existen opiniones divididas entre los encuestados. Un 25% manifestó estar muy de acuerdo y un 37% simplemente de acuerdo, lo que suma un 62% de respuestas positivas. Sin embargo, un 38% indicó estar en desacuerdo, lo que representa una proporción significativa que no percibe efectividad en la toma de decisiones estratégicas.

Esta situación evidencia que, si bien existe una mayoría que valora de forma positiva las decisiones tomadas en la empresa, todavía hay una parte importante del personal que no está conforme con este aspecto. Esta percepción negativa podría estar relacionada con la falta de comunicación, poca claridad en los procesos, o con decisiones cuyos resultados no han sido evidentes o favorables para todos.

Por ello, se recomienda a la empresa revisar y fortalecer sus mecanismos de comunicación interna y retroalimentación, de modo que las decisiones estratégicas sean no solo efectivas, sino también comprendidas y valoradas por la mayoría del equipo de trabajo.

6. ¿Conoce usted que es la toma de decisiones?

Figura 8 Resultados Obtenidos de encuesta aplicada



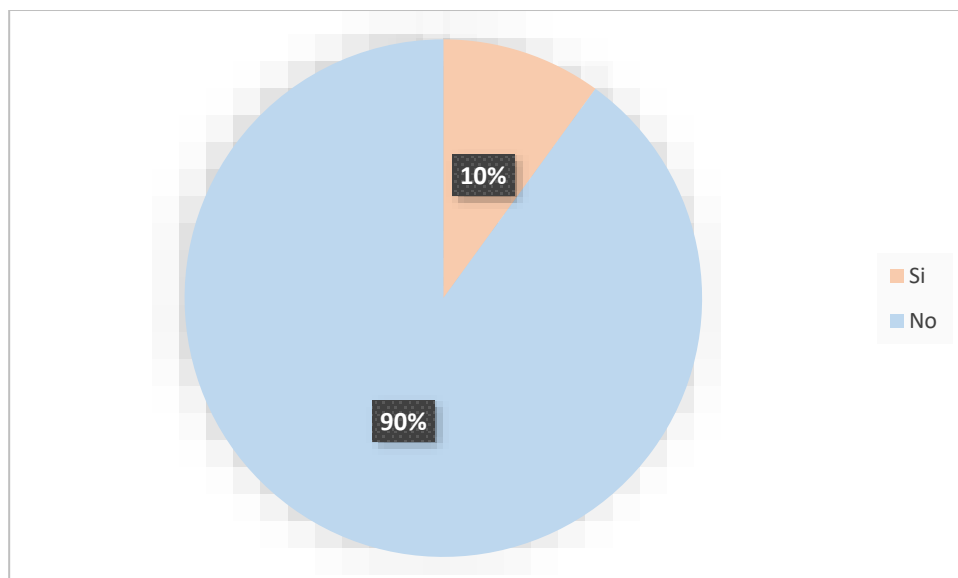
Nota: Elaborado por autores

Análisis: Al consultar al personal de la empresa exportadora de verde Franklin Andrade sobre su conocimiento respecto a la toma de decisiones, se evidenció que únicamente 2 de los 10 trabajadores encuestados (20%) afirmaron conocer el significado del término. En contraste, 8 colaboradores (80%) indicaron no tener claridad sobre lo que implica este proceso dentro del entorno organizacional.

Este resultado refleja una falta de formación o socialización interna en torno a conceptos básicos de gestión, lo cual puede limitar la participación activa del personal en decisiones relacionadas con su área de trabajo. La baja comprensión del tema sugiere que existe una necesidad urgente de fortalecer las capacidades del talento humano, especialmente en lo relacionado con liderazgo, análisis de problemas, y toma de decisiones colaborativa.

7. ¿Se le ha informado alguna vez sobre cómo se toman las decisiones estratégicas dentro de la empresa?

Figura 9 Resultados Obtenidos de encuesta aplicada



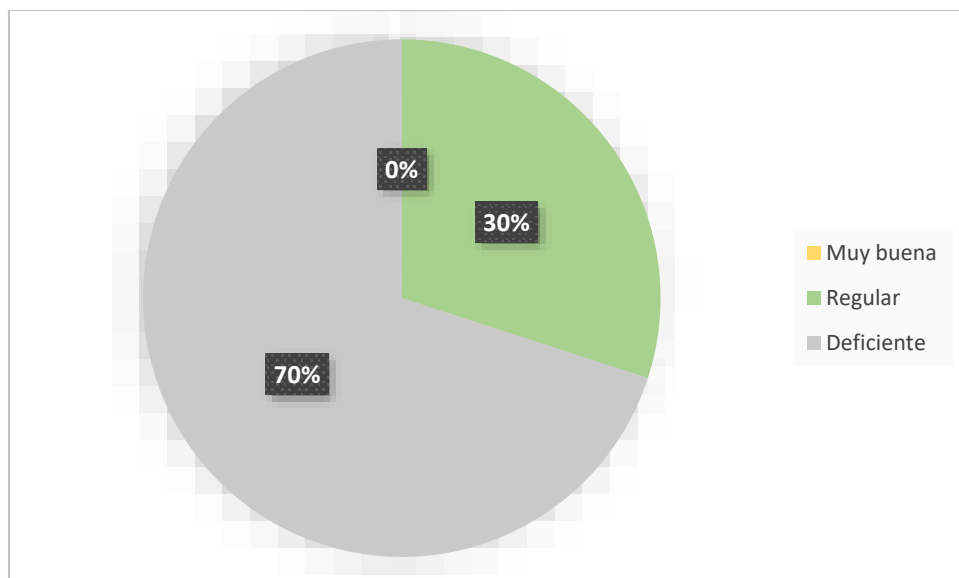
Nota: Elaborado por autor

Análisis El hecho de que el 90% de los colaboradores afirme no haber sido informado sobre el proceso de toma de decisiones estratégicas revela una clara deficiencia en los mecanismos de comunicación interna de la empresa Franklin Andrade. Esta situación indica que existe una desconexión entre la dirección y el personal operativo o administrativo, lo que puede generar incertidumbre, desmotivación y una limitada comprensión del rumbo institucional.

Por otro lado, el 10% que sí ha recibido información posiblemente corresponde a cargos directivos o administrativos con mayor cercanía al proceso estratégico. Sin embargo, este bajo porcentaje evidencia que la comunicación de temas estratégicos no es inclusiva ni transversal, lo cual afecta negativamente la cohesión organizacional y la alineación de los esfuerzos individuales con los objetivos globales de la empresa.

8. ¿Cómo califica la forma en que se comunican las decisiones dentro de la empresa?

Figura 10 Resultados Obtenidos de encuesta aplicada



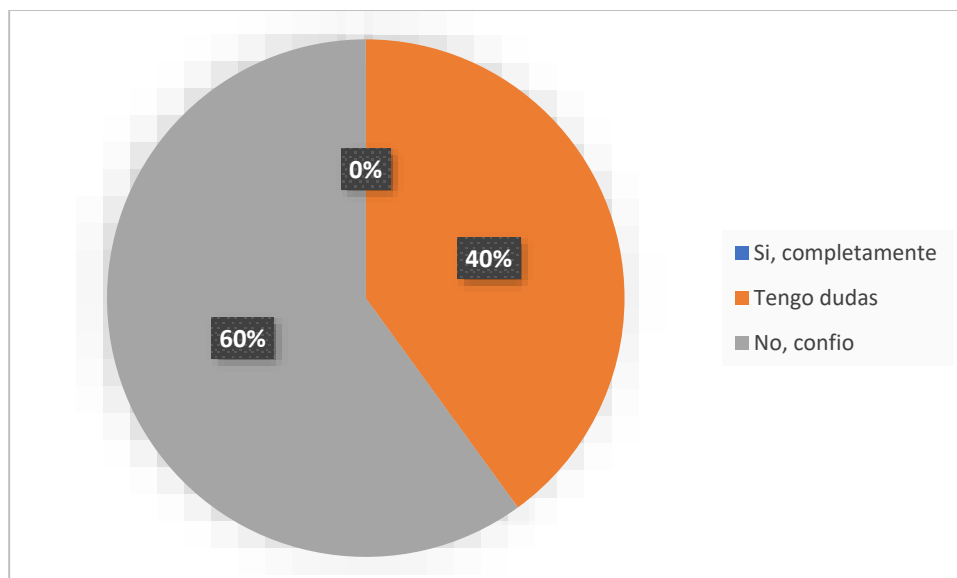
Nota: Elaborado por autor

Análisis: Los resultados de esta pregunta reflejan un escenario preocupante en cuanto a la comunicación organizacional de las decisiones dentro de la empresa Franklin Andrade. El hecho de que ningún encuestado haya calificado la comunicación como “muy buena”, y que el 70% la considere “deficiente”, evidencia una falla significativa en los canales o métodos utilizados para informar al personal sobre las decisiones que se toman.

Este porcentaje alto de percepción negativa sugiere que las decisiones se comunican de forma tardía, incompleta o poco clara, lo que puede generar incertidumbre, rumores, desinformación y desconfianza dentro del equipo. A su vez, el 30% que considera la comunicación como "regular" podría estar refiriéndose a casos aislados o a una comunicación informal que no alcanza los niveles deseables de eficacia.

9. ¿Confía en que las decisiones tomadas por la dirección son las más adecuadas para la empresa?

Figura 11 Resultados Obtenidos de encuesta aplicada



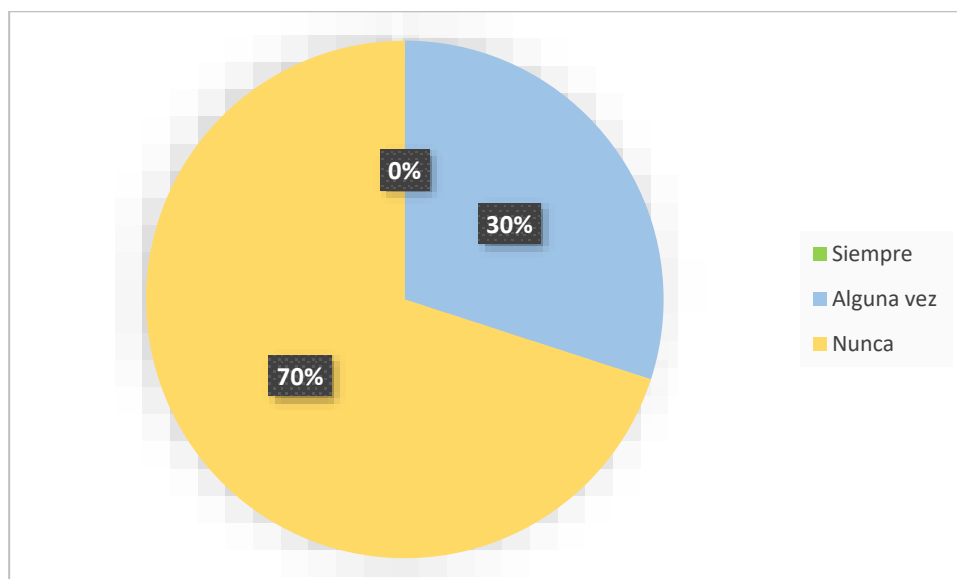
Nota: Elaborado por autores

Análisis: Los resultados reflejan un grave problema de confianza entre los trabajadores y el equipo directivo de la empresa Franklin Andrade. La ausencia total de respuestas afirmativas (0%) indica que ningún colaborador confía plenamente en las decisiones que se están tomando al más alto nivel, lo cual es un indicador crítico en términos de clima organizacional y gobernanza empresarial.

El 60% que afirma no confiar directamente en las decisiones de la dirección evidencia una desconexión profunda entre los tomadores de decisiones y el personal operativo o administrativo, lo que puede deberse a experiencias negativas previas, falta de resultados visibles, escasa transparencia o nula participación en el proceso decisional. Por su parte, el 40% que expresa tener dudas también muestra inseguridad, lo cual implica que, aunque no hay rechazo total, sí existe incertidumbre e insatisfacción sobre la dirección estratégica de la empresa.

10. ¿Ha participado usted en la toma de decisiones relacionadas con su área de trabajo?

Figura 12 Resultados Obtenidos de encuesta aplicada



Nota: Elaborado por autor

Análisis: Los resultados revelan una limitada participación del personal en la toma de decisiones vinculadas directamente con su área de trabajo dentro de la empresa Franklin Andrade. El hecho de que ningún encuestado haya participado de forma constante (0%) indica que la empresa carece de mecanismos efectivos de inclusión o consulta permanente al personal operativo o administrativo al momento de tomar decisiones clave.

Además, el 70% que señala no haber participado nunca refuerza la existencia de una estructura vertical y centralizada, donde las decisiones son tomadas únicamente por los niveles jerárquicos superiores, sin involucrar al resto del equipo. Este enfoque reduce la posibilidad de generar aportes valiosos desde quienes ejecutan los procesos diariamente. El 30% que indica haber participado “alguna vez” sugiere que existen intentos aislados de incluir a los colaboradores, aunque no de manera sistemática ni representativa.

CAPITULO III

3.1. Título

Planificación Estratégica para la toma de decisiones en la empresa Franklin Andrade en el Cantón El Carmen, periodo 2024.

3.2. Justificación

La implementación de una Guía de Planificación Estratégica en la exportadora de verde Franklin Andrade es esencial para garantizar la estabilidad y el crecimiento sostenible de la empresa en un entorno altamente competitivo y cambiante. Este tipo de planificación permite definir una visión a largo plazo y objetivos claros, que orienten cada decisión hacia el logro de metas específicas, alineadas con las exigencias del mercado internacional. Asimismo, facilita la optimización de los recursos humanos, financieros y logísticos, evitando desperdicios, reduciendo costos innecesarios y mejorando la eficiencia operativa.

Gracias a la planificación estratégica, la empresa puede anticipar riesgos derivados de factores externos, como fluctuaciones en los precios, problemas en la cadena de suministro, normativas fitosanitarias cada vez más estrictas o variaciones climáticas que afectan la producción, lo que posibilita la adopción de medidas preventivas y correctivas oportunas. Además, esta guía impulsa la competitividad, ya que permite diseñar e implementar estrategias enfocadas en la diversificación de mercados, fidelización de clientes internacionales y posicionamiento del producto en destinos estratégicos.

De igual forma, contribuye a fortalecer la coordinación interna, asignando responsabilidades claras en áreas como producción, logística, control de calidad, comercialización y administración, mejorando la comunicación y minimizando errores operativos. Otro aspecto crucial es que la planificación estratégica asegura el

cumplimiento de normativas y estándares internacionales, condición indispensable para mantener la calidad del producto y acceder a mercados exigentes.

En conclusión, aplicar esta guía no solo ayudará a Franklin Andrade a responder de forma efectiva a las tendencias y desafíos globales, sino que también permitirá aprovechar nuevas oportunidades, reducir costos operativos, incrementar la rentabilidad y garantizar un crecimiento sostenido en el tiempo, consolidando así su posición como una empresa exportadora competitiva y confiable.

3.3. Objetivos

3.3.1. Objetivo General

Diseñar e implementar una Guía de Planificación Estratégica que permita optimizar los procesos internos, anticipar riesgos y fortalecer la competitividad de la exportadora Franklin Andrade en el mercado internacional, asegurando el cumplimiento de estándares de calidad y sostenibilidad en sus operaciones.

3.3.2. Objetivo Específicos

- ✓ Establecer la visión, misión y valores corporativos que orienten las acciones estratégicas de la empresa hacia el logro de sus metas a largo plazo.
- ✓ Realizar un análisis interno y externo (fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas) para identificar los factores que afectan la gestión comercial y operativa.
- ✓ Definir metas y estrategias específicas en áreas clave como producción, comercialización, logística y control de calidad, alineadas con los objetivos corporativos.
- ✓ Diseñar procedimientos preventivos y correctivos para la toma de decisiones ante riesgos que puedan afectar la continuidad del negocio.

3.4. Alcance

El desarrollo de esta propuesta se desarrollará especialmente en el área administrativa, para conocer de manera correcta si dicha empresa cuenta o no con una planificación estratégica que facilite la toma de decisiones.

3.5. Desarrollo de la propuesta



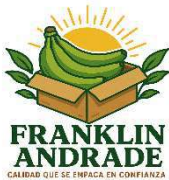
PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

CONTABILIDAD Y
AUDITORÍA

2025

Luis Correa



RUC: 1305649467001		Páginas
TLF:		1 de 28
CORREO:		

1.PLANIFICACIÓN ESTRATEGICA.....	3
1.1. Misión.....	3
1.2. Visión.....	3
2.VALORES CORPORATIVOS.....	3
3. OBJETIVOS.....	5
3.1. Objetivos Empresariales.....	5
3.2. Objetivos Específicos.....	5
4.ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.....	6
5. BASE LEGAL.....	7
5.1. Constitución de la república del Ecuador.....	7
5.2. Reglamento Interno de la Organización.....	8
5.3. Código de trabajo.....	8
5.4. Código de Comercio.....	9
6.POLÍTICAS EMPRESARIALES.....	10
7.POLÍTICAS DEPARTAMENTALES.....	11
7.1. Departamento de gerencia general.....	11
7.2. Departamento de gerencia de producción.....	11
7.3. Departamento de Comercio exterior.....	12
7.4. Departamento de Administración y Finanzas.....	12
7.5. Departamento de Control de calidad.....	13
7.6. Departamento de Logística.....	13
7.7. Departamento de Marketing.....	14
8.ANÁLISIS PEST.....	15

9.PROCESO DE D.A.F.O.....	17
10. D.A.F.O.....	19
11.PROCEDIMIENTOS.....	21
11.1. Procedimiento de compra.....	21
11.2. Procedimiento de venta	22
12.FLUJOGRAMA PARA LA TOMA DE DECISIONES.....	23
12.1. Descripción de actividades del proceso para la toma de decisiones.....	24
13. FLUJOGRAMA DE PROCESO PARA LA TOMA DE DECISIONES PREVENTIVAS.....	25
13.1.Descripción de actividades del proceso para la toma de decisiones preventiva.....	26
14. FLUJOGRAMA DE PROCESO PARA LA TOMA DE DECISIONES CORRECTIVAS.....	27
14.1. Descripción de actividades del proceso para la toma de decisiones Correctivas.....	28

Responsables		
Gerente	Autor: Luis	Supervisor
	Correa Cando	

RUC: 1305649467001 TLF: CORREO:		Páginas 3 de 28
---	---	-------------------------------

1. PLANIFICACIÓN ESTRATEGICA

1.1.Misión

Exportar plátano de alta calidad al mercado internacional, cumpliendo con estándares fitosanitarios y de sostenibilidad, generando valor para nuestros clientes, bienestar para los productores locales y desarrollo económico para nuestra región.

1.2. Visión

Ser reconocidos como líderes en la exportación de plátano en América Latina, distinguidos por la excelencia en calidad, sostenibilidad ambiental y compromiso social con nuestras comunidades productoras.

2. VALORES CORPORATIVOS

1. Calidad

Nos comprometemos a ofrecer productos que cumplan con los más altos estándares internacionales, garantizando frescura, sabor y presentación en cada exportación.

2. Responsabilidad social

Apoyamos el desarrollo de las comunidades productoras mediante prácticas justas, empleo digno y alianzas sostenibles con los agricultores locales.

Responsables		
Gerente	Autor: Luis Correa Cando.	Supervisor

RUC: 1305649467001 TLF: 0995784760 Dir: Av.3 de Julio, Lotización Silva		Páginas 4 de 28
3. Sostenibilidad Promovemos el cuidado del medio ambiente a través de prácticas agrícolas responsables, uso eficiente de recursos y reducción del impacto ambiental. 4. Transparencia Actuamos con honestidad y claridad en todos nuestros procesos, generando confianza en nuestros clientes, socios y colaboradores. 5. Innovación Buscamos mejorar continuamente nuestros procesos de producción, empaque y logística para ofrecer un servicio competitivo y eficiente. 6. Compromiso Trabajamos con dedicación y pasión para cumplir con las expectativas de nuestros clientes y contribuir al crecimiento del sector exportador del país.		
Responsables		
Gerente	Autor: Luis Correa Cando.	Supervisor

RUC: 1305649467001		Páginas
TLF: 0995784760		5 de 28
Dirc: Av.3 de Julio, Lotización Silva		

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivos Empresariales

Consolidar la presencia de la empresa en el mercado internacional mediante la exportación de plátano de alta calidad, promoviendo el desarrollo sostenible, el crecimiento económico de los productores locales y el cumplimiento de estándares fitosanitarios y logísticos exigidos por los mercados de destino.

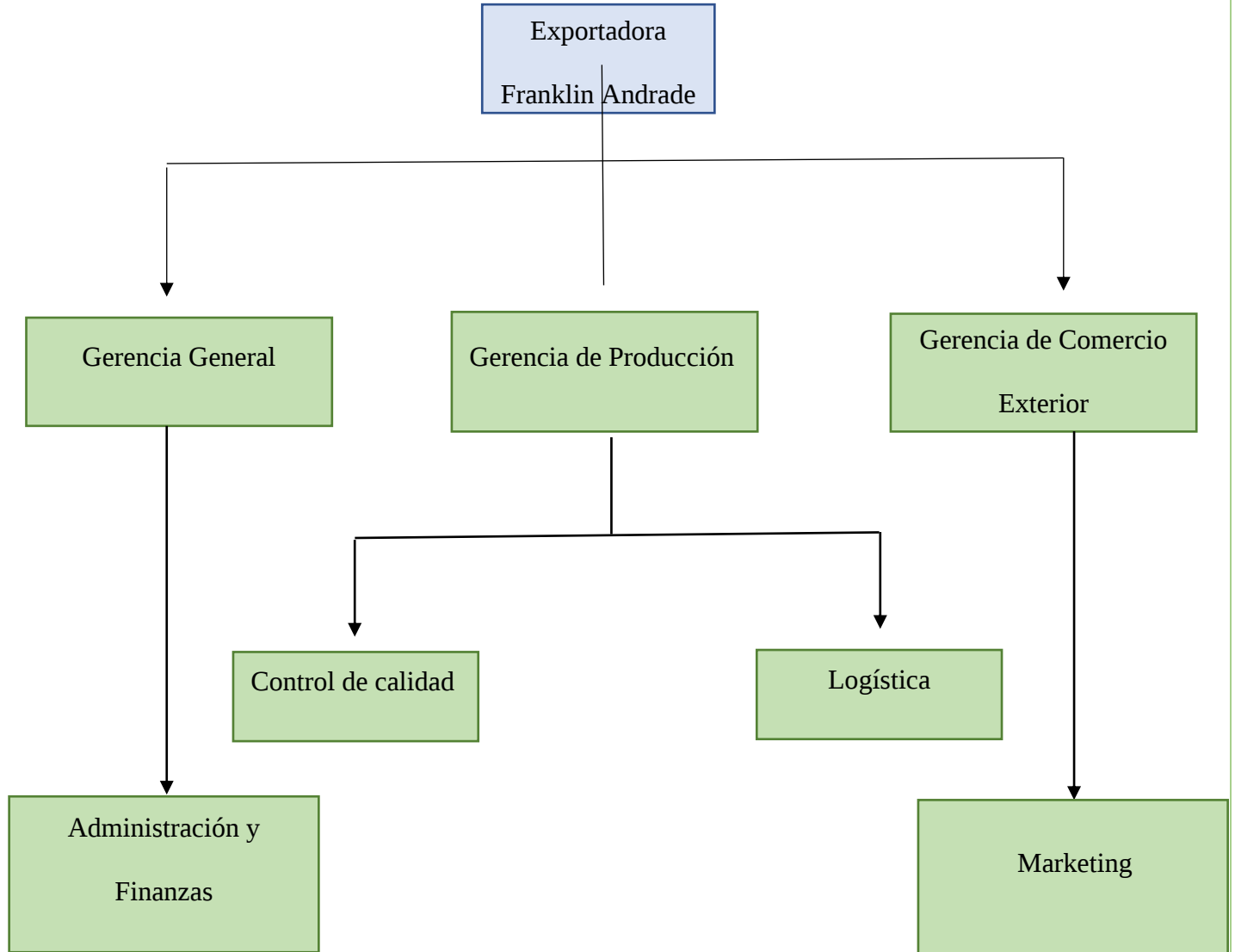
3.2. Objetivos Específicos

- ✓ Garantizar la calidad del producto en cada etapa de la cadena productiva, desde la cosecha hasta el embarque, cumpliendo con normas internacionales de exportación.
- ✓ Expandir la red de comercialización en mercados estratégicos como Estados Unidos, Europa y Medio Oriente, mediante alianzas comerciales y participación en ferias internacionales.
- ✓ Fortalecer la relación con los productores locales, ofreciendo capacitaciones técnicas, precios justos y condiciones de trabajo dignas que mejoren su calidad de vida.
- ✓ Implementar prácticas agrícolas sostenibles que reduzcan el impacto ambiental y optimicen el uso de recursos naturales, como agua, suelo y energía.
- ✓ Mejorar continuamente los procesos logísticos y de empaque, para asegurar entregas puntuales, minimizar pérdidas postcosecha y cumplir con los requisitos del cliente final.

Responsables		
Gerente	Autor: Luis Correa Cando.	Supervisor



4. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

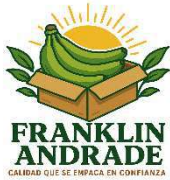


Responsables

Gerente

Autor: Luis Correa Cando.

Supervisor

RUC: 1305649467001 TLF: 0995784760 Dirc: Av.3 de Julio, Lotización Silva		Páginas 7 de 28
--	---	-------------------------------

5. BASE LEGAL

5.1. Constitución de la república del Ecuador

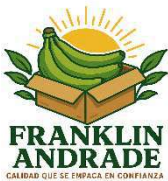
La Constitución de la República del Ecuador es el cuerpo legal supremo y fundamental que establece los principios, derechos, deberes y estructura del gobierno en el país. Sirve como la ley fundamental y la base sobre la cual se desarrolla y rige la sociedad ecuatoriana. Esta constitución establece las reglas y normas que definen cómo se organiza el Estado, cómo se ejercen los poderes públicos, y cómo se protegen los derechos y libertades de los ciudadanos.

En esencia, la Constitución de la República del Ecuador es la ley máxima que guía el funcionamiento del país y establece los cimientos para la convivencia pacífica, la justicia, la igualdad y el bienestar de todos los ciudadanos. Define las instituciones del gobierno, sus responsabilidades y los procedimientos para la toma de decisiones. Además, otorga derechos y protecciones a los ciudadanos y establece un marco legal para la regulación de diversos aspectos de la sociedad, como la educación, la salud, el trabajo y la economía.

Art. 52.- Las personas tienen derecho a obtener y disponer de bienes y servicios de calidad óptima y a elegirlos con libertad, así como a una información precisa y no engañosa sobre su contenido y características

Responsables

Gerente	Autor: Luis Correa Cando.	Supervisor
----------------	---------------------------	-------------------

RUC: 1305649467001		Páginas
TLF: 0995784760		8 de 28
Dirc: Av.3 de Julio, Lotización Silva		

5.2. Reglamento Interno de la Organización

Se refieren a un conjunto de reglas que deben ser observadas tanto por los empleados como por los patrones. En otras palabras, se trata de un pacto mutuo que establece los compromisos o directrices a seguir en el ámbito de una organización empresarial.

El reglamento interior de trabajo, básicamente, está conformado por reglas que tendrán que seguir todos los que formen parte de una empresa mientras trabajen en la misma.

5.3. Código de trabajo

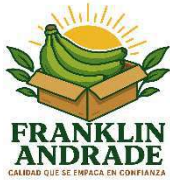
El Código de Trabajo en Ecuador es un cuerpo legal integral que establece las normas y regulaciones que rigen las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores en el país. Su objetivo principal es proteger los derechos laborales, garantizar condiciones justas de trabajo y promover una convivencia armónica entre los distintos actores del ámbito laboral.

En esencia, el Código de Trabajo en Ecuador cumple el propósito de establecer un conjunto de reglas y directrices que equilibren los intereses de los empleadores y trabajadores, al mismo tiempo que promueven la justicia y la equidad en el entorno laboral.

Art. 4.- Irrenunciabilidad de derechos. - Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.

Responsables		
Gerente	Autor: Luis Correa Cando.	Supervisor

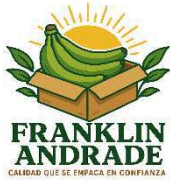
RUC: 1305649467001 TLF: 0995784760 Dirc: Av.3 de Julio, Lotización Silva		Páginas 9 de 28
Art. 79- Igualdad de remuneración. - A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad. sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración. 5.4.Código de Comercio Este Código se compone de un conjunto de reglas y principios que controlan las interacciones comerciales. Al igual que cualquier otra normativa legal, su propósito es garantizar la equidad y estandarizar el comportamiento humano. En esta instancia, su finalidad es regular las acciones relacionadas con actividades comerciales. Art. 7.- Se entiende por actividades mercantiles a todos los actos u operaciones que implican necesariamente el desarrollo continuado o habitual de una actividad de producción, intercambio de bienes o prestación de servicios en un determinado mercado, ejecutados con sentido económico, aludidos en este Código; así como los actos en los que intervienen empresarios o comerciantes, cuando el propósito con el que intervenga por lo menos uno de los sujetos mencionados sea el de generar un beneficio económico.		
Responsables		
Gerente	Autor: Luis Correa Cando.	Supervisor

RUC: 1305649467001 TLF: 0995784760 Dirc: Av.3 de Julio, Lotización Silva		Páginas 10 de 28
--	---	--------------------------------

6. POLÍTICAS EMPRESARIALES

- ✓ Mantener canales de comunicación claros, oportunos y efectivos entre los diferentes niveles de la organización y con los actores externos.
- ✓ Promover el desarrollo profesional y personal de los colaboradores mediante capacitación, igualdad de oportunidades y condiciones laborales adecuadas.
- ✓ Impulsar la innovación en procesos, productos y servicios, fomentando la mejora constante en todas las áreas.
- ✓ Integrar principios de sostenibilidad, apoyando el desarrollo de las comunidades y la protección del medio ambiente.
- ✓ Implementar mecanismos para evaluar el desempeño organizacional y corregir desviaciones que afecten los resultados.
- ✓ Garantizar que los productos cumplan con los más altos estándares de calidad e inocuidad, asegurando la satisfacción del cliente y el cumplimiento de normativas internacionales
- ✓ Implementar prácticas responsables que minimicen el impacto ambiental, fomentando el uso racional de los recursos naturales y la protección de la biodiversidad
- ✓ Adoptar tecnologías y procesos innovadores que aumenten la eficiencia productiva y la competitividad en el mercado internacional.

Responsables		
Gerente	Autor: Luis Correa Cando.	Supervisor

RUC: 1305649467001 TLF: 0995784760 Dir: Av.3 de Julio, Lotización Silva		Páginas 11 de 28
--	---	--------------------------------

7. POLÍTICAS DEPARTAMENTALES

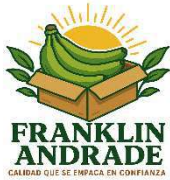
7.1. Departamento de gerencia general

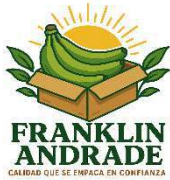
- ✓ Definir y dirigir los objetivos de la empresa.
- ✓ Basarse en información real y análisis responsable.
- ✓ Evaluar el cumplimiento de planes y políticas.
- ✓ Mantener una comunicación clara con todas las áreas.
- ✓ Optimizar el uso de recursos financieros y humanos.
- ✓ Cumplir con normas legales y éticas.
- ✓ Fomentar la mejora continua y uso de tecnología.

7.2. Departamento de gerencia de producción

- ✓ Garantizar estándares internacionales en toda la producción.
- ✓ Optimizar procesos para reducir costos y tiempos.
- ✓ Cumplir con normas fitosanitarias y sostenibles.
- ✓ Asegurar condiciones seguras para todos los trabajadores.
- ✓ Supervisar cosecha, selección y empaque de manera continua.
- ✓ Formar al personal en técnicas modernas de producción.
- ✓ Minimizar el desperdicio en todas las etapas productivas.

Responsables		
Gerente	Autor: Luis Correa Cando.	Supervisor

RUC: 1305649467001 TLF: 0995784760 Dirc: Av.3 de Julio, Lotización Silva		Páginas 12 de 28
7.3. Departamento de Comercio exterior ✓ Respetar leyes y regulaciones internacionales de exportación. ✓ Garantizar documentación completa y oportuna para despachos. ✓ Optimizar gastos logísticos y aduaneros sin afectar la calidad. ✓ Buscar y desarrollar nuevos destinos internacionales. ✓ Asegurar comunicación efectiva y cumplimiento de contratos. ✓ Identificar y mitigar riesgos legales, logísticos y financieros. 7.4. Departamento de Administración y Finanzas ✓ Mantener actualizados y correctos todos los registros financieros. ✓ Supervisar el uso eficiente del presupuesto asignado. ✓ Respetar las leyes tributarias y normas contables vigentes. ✓ Garantizar el pago puntual a proveedores, empleados y obligaciones fiscales. ✓ Asegurar la recuperación eficiente de cuentas por cobrar. ✓ Reducir costos sin afectar la calidad operativa. ✓ Presentar informes periódicos y precisos para la toma de decisiones.		
Responsables		
Gerente	Autor: Luis Correa Cando.	Supervisor

RUC: 1305649467001 TLF: 0995784760 Dirc: Av.3 de Julio, Lotización Silva		Páginas 13 de 28
--	---	--------------------------------

7.5. Departamento de Control de calidad

- ✓ Garantizar que el producto cumpla con estándares nacionales e internacionales.
- ✓ Realizar controles en cada etapa: cosecha, selección, empaque y despacho.
- ✓ Mantener registros detallados de cada lote para asegurar su origen y calidad.
- ✓ Detectar y corregir desviaciones antes de la exportación.
- ✓ Formar constantemente en buenas prácticas de calidad e inocuidad.
- ✓ Implementar métodos y equipos certificados para las pruebas de calidad.

7.6. Departamento de Logística

- ✓ Garantizar el cumplimiento de los plazos establecidos para la exportación.
- ✓ Seleccionar rutas eficientes para reducir costos y tiempos.
- ✓ Asegurar que los productos lleguen en óptimas condiciones.
- ✓ Mantener control adecuado del stock y evitar pérdidas.
- ✓ Preparar y verificar toda la documentación logística requerida.
- ✓ Mantener comunicación constante con producción, comercio exterior y clientes.
- ✓ Implementar planes preventivos ante imprevistos logísticos.

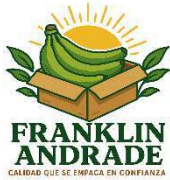
Responsables		
Gerente	Autor: Luis Correa Cando.	Supervisor

RUC: 1305649467001		Páginas
TLF: 0995784760		14 de 28
Dirc: Av.3 de Julio, Lotización Silva		

7.7. Departamento de Marketing

- ✓ Diseñar campañas que reflejen la calidad y valores de la empresa.
- ✓ Analizar tendencias y preferencias de los consumidores internacionales.
- ✓ Proteger y fortalecer la imagen corporativa en todos los canales.
- ✓ Garantizar información veraz y transparente en la comunicación.
- ✓ Mantener una comunicación efectiva y orientada a la fidelización.
- ✓ Incorporar herramientas digitales y tendencias modernas de marketing.
- ✓ Evaluar el impacto de las campañas y ajustar estrategias.

Responsables		
Gerente	Autor: Luis Correa Cando.	Supervisor

RUC: 1305649467001 TLF: 0995784760 Dirc: Av.3 de Julio, Lotización Silva		Páginas 15 de 28
--	---	--------------------------------

8. ANÁLISIS PEST

Factores Políticos

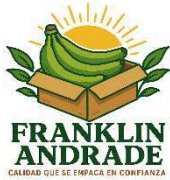
- ✓ Cumplimiento de normas fitosanitarias y certificaciones para exportar plátano a EE.UU. y Europa.
- ✓ Políticas gubernamentales de apoyo al agro: Programas de fomento a la producción y exportación agrícola.
- ✓ Estabilidad política en Ecuador: Impacta la confianza en inversiones y en la logística comercial.
- ✓ Tratados de libre comercio: Acuerdos que reducen aranceles en mercados internacionales.

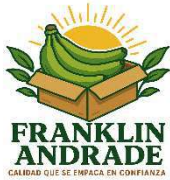
Factores Económicos

- ✓ Tipo de cambio estable por dolarización en Ecuador.
- ✓ Alta demanda internacional de plátano, especialmente en EE.UU. y la UE.
- ✓ Aumento de costos logísticos y tarifas navieras internacionales.
- ✓ Competencia con países productores como Colombia, Costa Rica y República Dominicana.

Responsables

Gerente	Autor: Luis Correa Cando.	Supervisor
----------------	---------------------------	-------------------

RUC: 1305649467001 TLF: 0995784760 Dirc: Av.3 de Julio, Lotización Silva		Páginas 16 de 28
Factores Sociales ✓ Tendencia mundial hacia la alimentación saludable favorece el consumo de plátano. ✓ Mayor interés por productos orgánicos y de comercio justo. ✓ Reputación positiva del plátano ecuatoriano en el mercado global. ✓ Exigencias sociales en responsabilidad ambiental y condiciones laborales. Factores Tecnológicos ✓ Tecnologías para clasificación y empaque automatizado que mejoran la calidad. ✓ Sistemas de trazabilidad digital que aumentan la confianza del consumidor. ✓ Contenedores refrigerados que prolongan la vida útil del producto. ✓ Marketing digital para posicionar la marca en mercados internacionales.		
Responsables		
Gerente	Autor: Luis Correa Cando.	Supervisor

RUC: 1305649467001 TLF: 0995784760 Dirc: Av.3 de Julio, Lotización Silva		Páginas 17 de 28
--	---	--------------------------------

9. PROCESO DE D.A.F.O

1. Definir el objetivo del análisis

El primer paso antes de desarrollar un DAFO es establecer claramente cuál es el propósito del análisis. En el caso de la Exportadora Franklin Andrade, el objetivo podría ser conocer las condiciones internas y externas que afectan la capacidad de la empresa para posicionarse en el mercado internacional de plátano verde. Este objetivo debe responder a preguntas como: ¿queremos mejorar la competitividad?, ¿identificar oportunidades de expansión?

2. Reunir información interna y externa

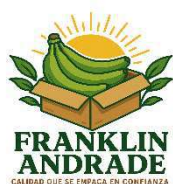
Antes de crear la matriz DAFO, se debe recopilar información relevante sobre la empresa y su entorno. Para la parte interna (fortalezas y debilidades), se debe analizar el nivel de productividad, la infraestructura, la calidad del producto, el capital humano, la capacidad financiera, el sistema logístico, los procesos administrativos y las estrategias de marketing. Para la parte externa (oportunidades y amenazas), es importante examinar factores económicos, políticos, sociales, ambientales y tecnológicos

3. Analizar el entorno interno de la empresa

En esta etapa se debe evaluar minuciosamente los aspectos internos que representan ventajas competitivas (fortalezas) y limitaciones (debilidades). Esto implica revisar la calidad del producto, los procesos de producción, la infraestructura disponible, la capacidad para cumplir con pedidos internacionales, la experiencia del personal en comercio exterior, la situación financiera y la imagen de la empresa en el mercado.

Responsables		
Gerente	Autor: Luis Correa Cando.	Supervisor

RUC: 1305649467001 TLF: 0995784760 Dirc: Av.3 de Julio, Lotización Silva		Páginas 18 de 28
4. Analizar el entorno externo Aquí se identifican los factores del entorno que pueden generar oportunidades o representar amenazas. Esto incluye tendencias de consumo (como la preferencia por productos saludables y sostenibles), acuerdos comerciales que reducen aranceles, fluctuaciones en los costos logísticos internacionales, competencia de otros países exportadores, exigencias normativas y riesgos climáticos que afectan la producción.		
5. Construir la matriz D.A.F.O. En esta etapa se organiza la información recopilada del análisis interno y externo en una matriz que permite visualizar de manera clara los factores más relevantes para la empresa. La matriz se compone de cuatro cuadrantes: fortalezas y debilidades (aspectos internos), y oportunidades y amenazas (factores externos). Esta herramienta facilita la identificación de las ventajas competitivas y de las áreas que requieren atención prioritaria.		
6. Generar estrategias a partir del D.A.F.O. Una vez elaborada la matriz, el siguiente paso consiste en diseñar estrategias que combinen los factores internos y externos para orientar la toma de decisiones. Estas estrategias se clasifican en cuatro tipos: FO (Fortalezas-Oportunidades), que buscan aprovechar las capacidades internas para sacar provecho de las oportunidades del entorno; FA (Fortalezas-Amenazas), orientadas a utilizar las ventajas internas para minimizar el impacto de las amenazas; DO (Debilidades-Oportunidades), que pretenden superar limitaciones internas aprovechando factores externos favorables; y DA (Debilidades-Amenazas), enfocadas en reducir riesgos mediante la corrección de debilidades.		
Responsables		
Gerente	Autor: Luis Correa Cando.	Supervisor

RUC: 1305649467001		Páginas
TLF: 0995784760		19 de 28
Dirc: Av.3 de Julio, Lotización Silva		

10. D.A.F.O.

Debilidades

- ✓ Dependencia de intermediarios para comercialización internacional
- ✓ Dependencia de pocos mercados de exportación
- ✓ Producto conocido por calidad, pero no diferenciado en el mercado.
- ✓ Incremento en gastos logísticos y producción que reduce márgenes.
- ✓ Carencia de estrategias de mitigación ante eventos climáticos o sanitarios.

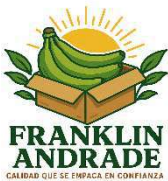
Amenazas

- ✓ Baja en los precios internacionales del plátano
- ✓ Alta competencia internacional, especialmente de países de Centroamérica y África Certificaciones adicionales en temas fitosanitarios y sostenibilidad.
- ✓ Fenómenos como sequías o excesos de lluvia reducen la calidad.
- ✓ Aumenta el riesgo financiero para las operaciones internacionales.

Fortalezas

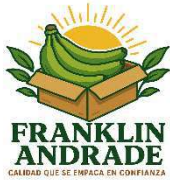
- ✓ Ubicación geográfica favorable para la producción Trayectoria en exportación que permite conocer las exigencias del mercado internacional.
- ✓ Capacidad de producción estable durante gran parte del año
- ✓ Mano de obra con experiencia en el cultivo y manejo del plátano

Responsables		
Gerente	Autor: Luis Correa Cando.	Supervisor

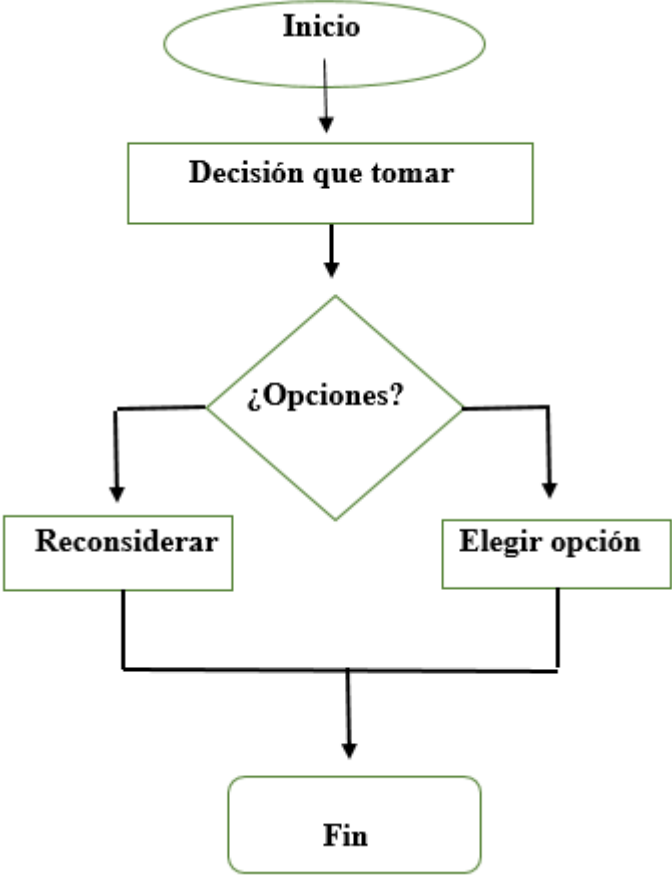
RUC: 1305649467001 TLF: 0995784760 Dir: Av.3 de Julio, Lotización Silva		Páginas 20 de 28
Oportunidades ✓ Posibilidad de llegar directamente a compradores internacionales ✓ Facilidades para ingresar a mercados europeos y norteamericanos. ✓ Avances tecnológicos en agricultura y logística ✓ Apoyo gubernamental y líneas de crédito para expansión. ✓ Disponibilidad de herramientas para mejorar productividad y trazabilidad.		
Responsables		
Gerente	Autor: Luis Correa Cando.	Supervisor

RUC: 1305649467001		Páginas
TLF: 0995784760		21 de 28
Dir: Av.3 de Julio, Lotización Silva		
11. PROCEDIMIENTOS		
11.1. Procedimiento de compra		
Etapa	Actividad	Responsables
Planificación de la demanda	Revisar órdenes de exportación y definir cantidades, calibres y fechas	Jefe de Compras / Logística
Selección de proveedores	Verificar certificaciones y condiciones de productores	Jefe de Calidad / Compras
Negociación y acuerdos	Establecer precio, plazos de pago y condiciones de entrega	Compras / Finanzas
Inspección en finca	Revisar calibre, madurez y ausencia de plagas	Inspector de Calidad
Pesaje y registro	Pesar el producto y emitir documentos de trazabilidad	Responsable de Acopio
Transporte al empaque	Coordinar traslado en condiciones adecuadas	Logística / Transporte
Recepción y control final	Validar calidad antes de ingresar a empaque	Jefe de Planta / Calidad
Liquidación y pago	Calcular valores, aplicar descuentos por rechazo y efectuar pago	Contabilidad / Finanzas
Responsables		
Gerente	Autor: Luis Correa Cando	Supervisor

RUC: 1305649467001		Páginas
TLF: 0995784760		22 de 28
Dir: Av.3 de Julio, Lotización Silva		
11.2. Procedimiento de venta		
Etapas	Actividad	Responsables
Prospección de clientes	Identificar y contactar potenciales compradores internacionales	Departamento Comercial
Presentación de oferta	Enviar cotización con especificaciones, volúmenes, precios y condiciones	Ejecutivo de Ventas
Negociación comercial	Ajustar precios, condiciones de entrega, términos de pago	Gerente Comercio exterior / Ventas
Confirmación del pedido	Recepción de orden de compra del cliente	Ventas / Administración
Preparación de documentos	Generar facturas proforma, certificados y documentación de exportación	Área Administrativa / Exportación
Coordinación logística	Planificar transporte interno y externo	Logística / Transporte
Despacho y embarque	Supervisar carga en contenedor y envío	Logística / Calidad
Facturación y cobro	Emitir factura final y gestionar el pago del cliente	Finanzas
Responsables		
Gerente	Autor: Luis Correa Cando	Supervisor

RUC: 1305649467001 TLF: 0995784760 Dirc: Av.3 de Julio, Lotización Silva		Páginas 23 de 28
--	---	--------------------------------

12. FLUJOGRAMA PARA LA TOMA DE DECISIONES

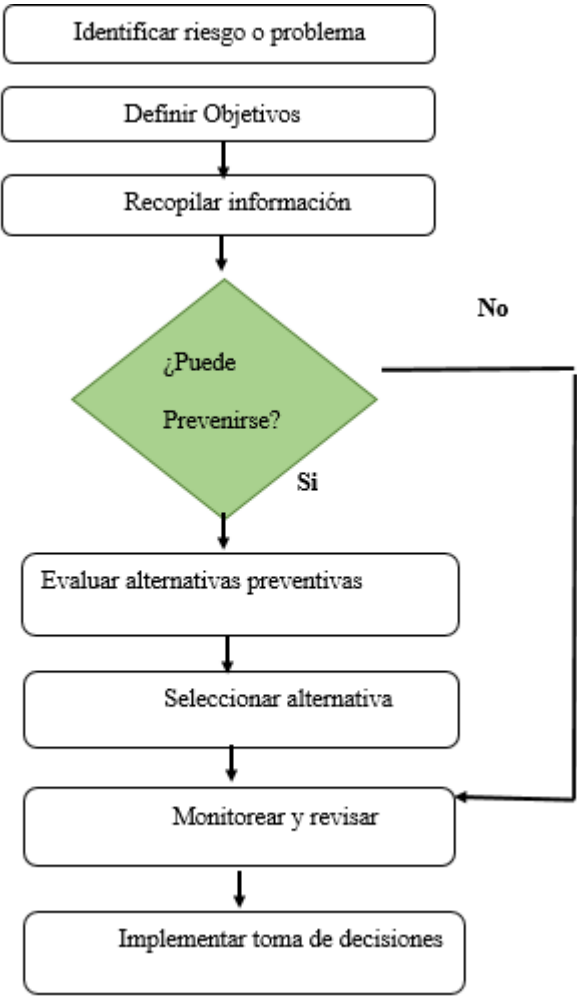


Responsables		
Gerente	Autor: Luis Correa Cando.	Supervisor

RUC: 1305649467001		Páginas
TLF: 0995784760		24 de 28
Dir: Av.3 de Julio, Lotización Silva		
12.1. Descripción de actividades del proceso para la toma de decisiones		
Etapas	Actividad	Responsables
Identificación de la decisión	Reconocer la situación o problema que requiere una decisión.	Gerente / Área correspondiente
Definición del objetivo	Precisar el objetivo que se busca alcanzar con la decisión.	Gerencia General / Área involucrada
Recopilación de información	Reunir datos relevantes, internos y externos, que permitan un análisis claro.	Departamento de Análisis / Comercial
Generación de alternativas	Plantear diferentes opciones para solucionar el problema.	Comité de Decisión
Evaluación de alternativas	Analizar ventajas, desventajas, costos y riesgos de cada alternativa.	Comité Gerencial
Elección de la alternativa	Seleccionar la opción más viable según criterios definidos.	Alta Gerencia
Implementación de la decisión	Ejecutar la opción elegida mediante planes de acción.	Área Operativa / Logística
Evaluación de resultados	Verificar el impacto de la decisión y su efectividad.	Auditoría Interna / Control de Gestión
Responsables		
Gerente	Autor: Luis Correa Cando	Supervisor

RUC: 1305649467001 TLF: CORREO:		Páginas
		25 de 28

13. FLUJOGRAMA DE PROCESO PARA LA TOMA DE DECISIONES PREVENTIVAS



Responsables		
Gerente	Autor: Luis Correa Cando	Supervisor

RUC: 1305649467001		Páginas
TLF: 0995784760		26 de 28
Dir: Av.3 de Julio, Lotización Silva		
13.1. Descripción de actividades del proceso para la toma de decisiones preventivas		
Etapa	Actividad	Responsables
Identificación del riesgo o problema	Detectar situaciones que puedan convertirse en problemas futuros	Jefe de Calidad / Área Operativa
Definición de objetivos	Establecer qué se pretende evitar o reducir mediante acciones preventivas.	Gerencia General / Comité Preventivo
Recopilación de información	Obtener datos que permitan evaluar la magnitud del riesgo y su impacto potencial.	Área de Análisis / Logística
Evaluación de posibilidad preventiva	Analizar si el riesgo puede prevenirse de manera eficaz con las capacidades disponibles.	Comité de Decisión Preventiva
Generación y evaluación de alternativas preventivas	Proponer y comparar diferentes medidas para mitigar o eliminar el riesgo.	Equipo Técnico y de Seguridad
Selección de alternativa preventiva	Escoger la opción más viable técnica y económicamente.	Alta Gerencia / Comité Preventivo
Implementación de la medida	Ejecutar la alternativa elegida en las áreas involucradas.	Área Operativa / Mantenimiento
Monitoreo y revisión	Verificar si la medida adoptada fue efectiva; ajustar si es necesario.	Control de Calidad / Auditoría Interna
Responsables		
Gerente	Autor: Luis Correa Cando	Supervisor

RUC: 1305649467001

TLF:

CORREO:

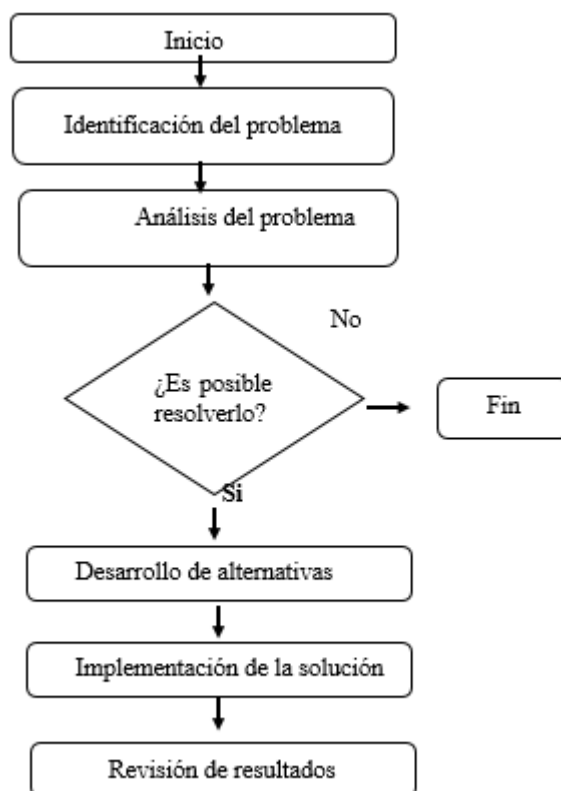


Páginas

27 de 28

14. FLUJOGRAMA DE PROCESO PARA LA TOMA DE DECISIONES

CORRECTIVAS



Responsables

Gerente

Autor: Luis Correa Cando

Supervisor

RUC: 1305649467001		Páginas
TLF: 0995784760		28 de 28
Dir: Av.3 de Julio, Lotización Silva		
14.1. Descripción de actividades del proceso para la toma de decisiones Correctivas		
Etapa	Actividad	Responsables
Identificación del problema	Detectar la falla o desviación que afecta el proceso o producto.	Jefe de Calidad / Producción
Análisis del problema	Investigar la causa raíz para determinar por qué ocurrió.	Control de Calidad
Evaluación de posibilidad de corrección	Determinar si el problema puede resolverse con los recursos disponibles.	Gerencia / Jefes de Área
Desarrollo de alternativas correctivas	Proponer diferentes opciones de corrección y compararlas en costo, tiempo y efectividad.	Equipo Técnico / Comité de Calidad
Selección e implementación de la solución	Elegir la mejor alternativa y ejecutarla en las áreas afectadas.	Alta Gerencia / Área Operativa
Revisión y evaluación de resultados	Verificar si la medida correctiva solucionó el problema y documentar aprendizajes.	Auditoría Interna / Control de Calidad
Responsables		
Gerente	Autor: Luis Correa Cando	Supervisor

4. CONCLUSIONES

- ✓ La implementación de una Guía de Planificación Estratégica permite a la exportadora Franklin Andrade contar con un marco de acción organizado y eficiente, que asegura la correcta asignación de recursos y la alineación de todos los procesos con los objetivos empresariales.
- ✓ Este instrumento contribuye a mejorar la capacidad de respuesta frente a riesgos internos y externos, garantizando la sostenibilidad del negocio en un mercado internacional dinámico y altamente competitivo.
- ✓ La planificación estratégica fortalece la toma de decisiones preventivas y correctivas, minimizando errores operativos, reduciendo costos y mejorando la calidad del servicio al cliente.
- ✓ La guía fomenta una cultura organizacional orientada a la mejora continua, estableciendo indicadores claros y mecanismos de seguimiento que aseguran la eficiencia y eficacia de las estrategias implementadas.
- ✓ Su aplicación promueve la competitividad y crecimiento sostenido, al permitir a la empresa adaptarse rápidamente a cambios del entorno, innovar en sus procesos y consolidar relaciones comerciales estables con clientes internacionales.

5. RECOMENDACIONES

- ✓ Capacitar al personal en la aplicación de la guía, asegurando que cada área entienda sus responsabilidades dentro del plan estratégico.
- ✓ Actualizar periódicamente la guía, incorporando cambios en normativas, tendencias del mercado y necesidades internas para mantener su vigencia y eficacia.
- ✓ Establecer un comité de planificación estratégica encargado de dar seguimiento a los indicadores, evaluar resultados y proponer mejoras continuas.
- ✓ Incorporar herramientas tecnológicas para monitorear procesos, reducir errores humanos y mejorar la comunicación interna entre áreas clave como producción, logística y comercialización.
- ✓ Evaluar los resultados trimestralmente, mediante auditorías internas y análisis comparativos, para verificar el cumplimiento de objetivos y la efectividad de las estrategias adoptadas.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Alvarado Barrera, L. F., Avendaño Briones, Á. V., & Morán Murillo, P. N. (2021). Una toma de decisión fundamental en la actualidad. *Revista E-IDEA Journal of Business Sciences*, 62.
- Arcentales Mero, A. J. (2023). *Gestión Administrativa Y Su Influencia En La Toma De Decisiones En El Comercial Mario Anchundia Del Cantón Jaramijó, Provincia De Manabí*. Jipijapa: Bachelor's thesis, Jipijapa-Unesum.
- Barahona Fuentes, R. F. (2024). Toma de Decisiones. *Athanti International university*, 5.
- Barreto Pin, J. X., Figueroa Castillo, V. A., Chóez Calle, J. E., & Villacreses Parrales, C. A. (2022). Herramientas para la toma de decisiones. *Journal TechInnovation*, 68.
- Bravo Astudillo , P. E., & Sánchez Pérez , M. (2020). *Estudio comparativo del estilo de toma de decisiones gerenciales en pymes industriales de Quito, Cuenca y Bogotá con base en el modelo GDMS*". Cuenca: Universidad del Azuay .
- Cañar Rivera, J. P., Urgiles Vicuña, J. H., Ochoa Crespo, J. D., & Torres Palacios, M. M. (2020). El mapa estratégico en las organizaciones públicas. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 7.
- Castañeda, J. (2021). Plan estratégico para la toma de decisiones en la municipalidad provincial de Chiclayo. *Revista Científica Pakamuros*, 2.
- Cedeño Pinoargote, J., Alejandro Lindao, M., Ramos Holguin, J., Facuy Delgado, J., González Vizuite, K., & Portalanza Chavarría, A. (2019). La Planeación Estratégica y la Creación de Valor en las Organizaciones. *UEES*, 20 - 156.
- Cisneros Caicedo, A. J., Guevara García, A. F., Urdánigo Cedeño, J. J., & Garcés Bravo, J. E. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que apoyan a

- la Investigación Científica en tiempo de Pandemia. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 1176.
- García, R. (2021). Etapas del proceso de planificación estratégica en las empresas mixtas petroleras del municipio Maracaibo. *Talento-Revista de Administración*, 15.
- López Parra, M. E. (2019). Importancia de la planeación estratégica en el entorno actual . *El Buzón de Pacioli*, 6.
- López Parra, M. E. (2021). Planeación Estratégica un pilar en la gestión empresarial . *El buzón de Pacioli* , 13.
- Macías Arteaga, M. F., & Mero Vélez, J. M. (2021). Importancia de Planeación Estratégica en Empresas en el Siglo XXI. *Polo del conocimiento*, 34-35.
- Macías Llor, F. I., & Delgado Suárez, M. (2023). Indicadores financieros y su relación con la toma de decisiones. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 906.
- Méndez Bravo, J. C., Bolaños Piedrahita, C. J., & Méndez Bravo, M. A. (2023). La cultura organizacional y su efecto en el desempeño. *Revista Eruditus*, 3-4.
- Munzón Romero, A. A., Cuadrado Sánchez, G. P., & Ormaza Andrade, J. E. (2020). Determinación de costos en la industria de alimentos y bebidas para la toma de decisiones. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4.
- Muñiz Jaime, L. P., Tomalá Yáñez, R. A., & Alvarado Guaranda, J. Y. (2022). La Planificación Estratégica y su Aporte al Desarrollo Empresarial de las Mipymes. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 377.
- Muñoz Chávez, R. A. (2022). "Planificación estratégica y toma de decisiones caso compañía de transportes auxitransa S.A del Cantón Rocafuerte periodo 2019-2021". Jipijapa: (Bachelor's thesis, Jipijapa-Unesum).

- Navarrete Pilacuan, M. P., Cevallos Imbaquingo, S. P., Rodríguez Cisneros, L. M., & Tito Espinosa, M. J. (2023). Planificación Estratégica. *Planificación Estratégica* , 16.
- Navarrete Pilacuan, M., Cevallos Imbaquingo, S., Rodríguez Cisneros, L., & Tito Espinosa, M. (2023). *Planificación Estratégica*. Ibarra- Ecuador : Ciencia Latina .
- Peñafiel Nivelá, G. A., Acurio Armas, J. A., Manosalvas Gómez, L. R., & Burbano Castro, B. E. (2020). Formulación de estrategias para el desarrollo empresarial de la constructora Emanuel en el cantón La Maná. *Revista Universidad y Sociedad*, 48.
- Proaño Ponce, P., & Ponce Arteaga, G. (2024). Gestión administrativa y desarrollo organizacional como herramienta para la compañía Cat Construction. *Revista UNESUM-Ciencias*, 8.
- Rodríguez Jiménez , A., & Pérez Jacinto, A. O. (2018). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Scielo* , 187.
- Sánchez López, J. A. (2021). Planificación estratégica, algunas reflexiones teóricas. *Folletos Gerenciales, Volumen XXV*, 64.
- Sumba Bustamante, R. Y., & Arteaga Choez, R. F. (2022). Propuesta de un modelo de Planificación estratégica para el desarrollo organizacional: Caso empresa manufacturera. *Revista RECIMUNDO*, 424.
- Tabares Arango, C. (2020). *Caracterización del uso de las teorías de decisiones conductuales para individuos en modelado*. Medellín: Universidad Nacional de Colombia.

- Torrado Porto, R., & Sili, M. E. (2020). Toma de decisiones y gestión productiva en el sector agropecuario del Noreste de La Pampa (Argentina). *Revista de Economía e Sociología Rural*, 58, 19.
- Villarreal Puga, J., & Cid García, M. (2022). La Aplicación de Entrevistas Semiestructuradas en Distintas Modalidades Durante el Contexto. *Revista Científica Hallazgos* 21, 54-59.
- Zumba, M., Jácome, J., & Bermúdez, C. (2023). Modelo de gestión financiera y toma de decisiones en las medianas empresas, análisis de estudios previos. *Revista Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 27.
- Avila Morales , H., Palumbo Pinto, G. B., De la Cruz Rios , H. A., & Ogosi Auqui , J. A. (2022). Toma de decisiones estratégicas en la gestión pública para el desarrollo social. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 651.
- Ghiglione , F. A. (2021). El cuadro de mando integral como herramienta de eficiencia en la gestión empresarial. *Revista Ciencias Administrativas*, 91.
- Gomes Alarcón , S. N. (2024). *El análisis FODA como Técnica para Mejorar la Toma de Decisiones en la Empresa Pública de Producción y Desarrollo Estratégico EP-ULEAM, Manta 2023*. Manta: ULEAM.
- Guerrero Altamirano , Y., & Huamán Chuquipa,, K. (2021). *Gestión de capital de trabajo y la toma de decisiones en la empresa Alba Mayo S.R.L, Moyobamba, 2021* . Moyobamba - Perú: Universidad César Vallejo.
- Guerrero Altamirano, Y., & Huamán Chuquipa , K. (2021). *Gestión de capital de trabajo y la toma de decisiones en la empresa Alba Mayo SRL, Moyobamba, 2021*. Moyobamba: Universidad César Vallejo.
- Guerrero Alvarado, M., Sotelo González, J., & Cabezuelo Lorenzo, F. (2022). La comunicación interna como herramienta estratégica constructora y transmisora de

- la cultura organizacional. *aDResearch: Revista Internacional de Investigación en Comunicación*, 65.
- Loor , J. P., Muñiz Soledispa, L. Y., & Mosquera Tuárez, L. F. (2020). La planeación estratégica como herramienta en las empresas. *Revista Científica Multidisciplinaria*, 113.
- López Morocho, L. R., & Jaramillo Baquerizo Christian Paul, C. P. (2025). El rol del método inductivo como vínculo entre las teorías educativas y las prácticas de aula. *Sophia*, 51-77.
- Núñez Lira, L. A., Alfaro Bernedo, J. O., Aguado Ligan, A. M., & González Ponce de León, E. R. (2023). Toma de decisiones estratégicas en empresas: Innovación y competitividad. *Revista Venezolana De Gerencia*, 630-631.
- Portilla Menacho , G. E., & Honorio Valverde , C. F. (2022). “*Aplicación del método analítico-sintético para mejorar la comprensión de textos argumentativos en los estudiantes del cuarto grado de educación secundaria de la I.E.P. “Buena Esperanza” del distrito de Nuevo Chimbote, 2021.* Nuevo Chimbote : Universidad Nacional del Santa .
- Quezada Abad, C., Apolo Vivanco, N., & Santa Gadea, K. D. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*. Machala - Ecuador: UTMACH.
- Quiroz Chapilliquen, J. E. (2022). *Plan estratégico para el mejoramiento de planta de oxígeno medicinal de un hospital de nivel II del distrito de Chiclayo*. Chiclayo-Perú: Universidad César Vallejo.
- Salas Solano, E. A., Mendoza Fernández, D. L., & López Juvinao, D. D. (2021). Planificación estratégica en empresas de servicios públicos domiciliarios de Riohacha, Colombia. *Revista Venezolana de Gerencia*, 758.

- Urueña Martínez, A., & Moreno Mateus, M. (2020). Importancia del talento humano y herramientas tecnológicas en el desarrollo organizacional, para la mejora de la productividad laboral. *Revista Ingeniería, Matemáticas y Ciencias de la Información*, 118.
- Vallejo Macías, N. R., & Zirufu, B. V. (2022). Proceso contable y su influencia en la toma de decisiones de la Empresa Frenos Vasa, Portoviejo 2020. *Polo del conocimiento*, 506.
- Vera Calderón, T., Mendoza López², H., Delgado Segovia, M., Chilán Fienko, I., Vega Guanuche⁵, A., & Heredia López, G. (2024). La importancia de la planificación estratégica en organizaciones públicas y privadas. *Ciencia y Desarrollo. Universidad Alas Peruanas*, 196.

7. ANEXOS

Anexo 1 Visita a la empresa



Anexo 2 Entrevista al propietario de la empresa

