UNIVERSIDAD MILITAR

NUEVA GRANADA

Metodología para la gestión gerencial en la generación de proyectos innovadores en la empresa colombiana

Patricia Avila Castillo

Ensayo de Grado

Asesor
Jesús Salvador Moncada

Universidad Militar Nueva Granada
Facultad Ciencias Económicas
Especialización Alta Gerencia
Bogotá, DC., Colombia.

2014

RESUMEN

En este ensayo, se encuentra la recopilación de diversas fuentes de investigación, que han estudiado el desarrollo de la gestión empresarial, basado en el talento de líderes y gerentes, para logar conseguir el éxito de organizaciones, las cuales empezaron siendo un sueño y poco a poco se convirtieron en modelos a seguir, por sus métodos de trabajo y logrando hacer sinergia de herramientas tecnológicas, académicas y económicas para el logro de unos objetivos y metas. Igualmente, se evidencia como el recurso humano es y seguirá siendo el mas importante en el sector productivo, por su capacidad creativa y de toma de decisiones acertadas en el proceso administrativo, llevando a la empresa a un nuevo escalón dentro de un mercado competitivo y globalizado.

Siendo la actualidad empresarial una actividad cada vez mas exigente, se pretende detallar métodos para el logro de estos objetivos, mostrando al gerente como un factor influyente y de impacto, en el éxito de proyectos empresariales.

Palabras clave:

Lideres, gerentes, método, sinergia, logro, competitivo, globalizado, objetivos, proyecto.

ABSTRACT

In this test, collecting various research sources, who studied the development of business management, based on the talent of leaders and managers to succeed logar organizations, which began as a dream and is gradually recently became role models for their working methods and make achieving synergy of technological, economic and academic

achievement of objectives and targets tools. Similarly, evidence such as human resource is and will remain the most important in the productive sector, for its creativity and sound decision making in the administrative process, leading the company to a new level in a competitive and globalized market .

Being now a business increasingly demanding activity, intended to detail methods for achieving these goals, showing the manager as an influential factor and impact on the success of business projects.

Keywords:

Leaders, managers, method, synergy achievement, competitive, globalized, objectives, project.

INTRODUCCION

El mundo actual, es dinámico y rápidamente cambiante, en el ámbito económico, social y cultural, lo cual obliga a que día a día, se generen estrategias de impacto, para recibir estas nuevas propuestas, las cuales son exigentes y requieren de un mejor nivel de preparación intelectual y experimental.

Es razón de gran preocupación, ver como un país como Colombia que goza de unas características tan importantes, como son su posición geográfica, riqueza natural y talento humano, aún no es un país altamente competitivo, por lo menos a nivel regional.

Es menester y tema de especial cuestionamiento, el poder identificar las causas de esta controversia, la cual pareciera no tener una explicación lógica, pero que si afecta a cada habitante de este país.

En la construcción del presente trabajo, se muestra como la empresa ha cambiado, desde sus inicios y se ha transformado, según las exigencias de las nuevas generaciones, siendo rápidamente cambiante y dinámico, en donde ha sido necesario estar cada vez mas preparado, partiendo desde el entorno universitario, planteando la importancia de tener desde las aulas, practica en el sector real, para generar criterio basado en experiencias, llevar a los estudiantes a tener espacios creativos, donde surjan ideas, que ligadas a una toma de decisiones asertiva, conduzcan a la empresa a obtener los logros y metas fijadas, manteniendo su misión y visión o transformándola si es necesario.

Contando con un amplio sector, como es la empresa Colombiana, es de considerar la ausencia de gerentes con una amplia visión, que considere perspectivas diferentes, cada vez que se requiera, para estar al ritmo que va el mercado, el cual es acelerado y altamente demandante, despertando la recursividad y paralelamente, poniendo en practica su conocimiento teórico,

base para una gestión integral.

Es entonces, cuando surge la pregunta de cómo se puede generar desde la gestión gerencial proyectos innovadores que tengan impactó en la empresa colombiana, la cual tiene amplios campos blancos para influir, cambiar e innovar.

Como objetivo general se pretende, mostrar la importancia de un método de gestión de la gerencia de la empresa desde la óptica de la innovación y su impacto en proyectos empresariales, y poder dar paso a unos objetivos específicos como son lograr identificar los aspectos de la gestión empresarial en relación a planteamientos de nuevos productos, proponer elementos de gestión empresarial que generen propuestas diferenciadoras y elaborar un método de gestión para proyectos innovadores en la empresa.

Dadas las condiciones actuales del mercado, se considera, como la empresa debe estar lista para afrontar la competencia, de manera proactiva, para lograr mantenerse en el sector, lo cual se logra, interconectando las diferentes recursos de la empresa, como son el económico, la tecnología, materias primas y el mas importante, el recurso humano, siendo este el que llevará a la empresa a la cima, en tanto que se asuma una posición de gerente estratégico, capaz de engranar un equipo de trabajo con alto rendimiento, el cual tenga las capacidades y talentos necesarios, para colocar en practica en el proyecto que sea objetivo de la organización. Siendo los colaboradores los protagonistas de una gestión empresarial exitosa, es conveniente generar espacios donde fluya la creatividad, haya sinergia, se refleje el trabajo en equipo, se tenga motivación y concluya en eficientes resultados empresariales. (Una forma de evaluar el desempeño gerencial, 2001)

En la actualidad, las ciencias administrativas han ayudado a la generación de resultados en los diversos campos de la administración, por ejemplo en la diversidad de mercados, pero sobre todo en el desarrollo de la capacidad del ser humano, de crear, mejorar o innovar un producto o servicio, contribuyendo al desarrollo económico del país.

Es por lo anterior, que aumenta la necesidad de que las personas, también llamadas, talento humano, cada vez estén en condiciones de afrontar este mercado competitivo, que es cada vez mas exigente y que tiene el reto de colocar metas ambiciosas, las cuales se deben lograr para mantenerse en él.

Definitivamente, es el gerente de la actualidad, el encargado de generar un cambio en la empresa y conducirla a conseguir una posición de mercado, reconocimiento y éxito creciente, para mantenerse vigente.

Es ahí, donde es conveniente preguntarse, como el gerente puede generar impacto positivo en los resultados, a partir de un metido de gestión, para genere proyectos realmente innovadores.

También es parte del presente documento, la evolución e importancia del cambio de la gerencia, en donde se pasa de ser un cargo con una posición importante, que impartía directrices, a ser visto como un estratega, el cual es capaz de comprender la empresa y el mercado, para llegar a la consolidación de proyectos que son un reto diario, el cual debe salir de la oficina y trabajar activamente en campo, sintiendo de cerca las necesidades, viviendo las posibles problemáticas y generando rápidamente alternativas, logrando mejoras, cambios y ver positivas situaciones adversas, con soluciones efectivas.

Hablando en un mundo globalizado, es de anotar y objeto de revisión, las diferentes estrategias que debe adoptar la empresa, para generar productos y servicios que estén a la vanguardia y que satisfagan a todo tipo de mercado, siendo importante, el conocimiento integral de los clientes, culturas, preferencias, tendencia, entre otras, las cuales pueden ser concluyentes en el momento de tomar decisiones a nivel gerencial. (Competencia para la gestión de la innovación tecnológica en la formación gerencial, 2011)

Metodología para la gestión gerencial en la generación de proyectos innovadores en la empresa colombiana

Desde el inicio de las organizaciones empresariales, han venido adoptado varias expresiones, para nombrar a sus colaboradores, tales como empleados, recurso humano, capital humano, talento humano, pero el mas reciente es colaboradores, siendo este, el término mas adecuado, para definir a las personas que son las directas implicadas en la generación de ideas y desarrollo de las actividades que conducen a las empresas a conseguir sus objetivos y metas.

La empresa es un campo integral, en donde esta la reunión de diferentes herramientas como son la tecnología, estructura, capital físico, capital financiero y elementos intangibles, los cuales dependen de una perfecta coordinación para lograr un perfecto engranaje, que le permita conseguir los resultados, para subsistir, permanecer o desaparecer de acuerdo a su administración.

Resulta interesante la evolución de la empresa, iniciando desde el tipo artesanal, donde las actividades eran desarrolladas con herramientas limitadas, la industrial con el mejoramiento de herramientas que reemplazan la mano de obra, hasta la post industrial, en donde las hay nuevas formas de producción, con base a automatizaciones que permitan suplir las necesidades de las demandas, pero siempre encaminada a conseguir unos objetivos previamente definidos.

Desde siempre, las organizaciones, sin importar la actividad económica a la se dediquen, han debido organizarse, fijar unas tareas y unos objetivos claros a cumplir, los cuales, deben estar antecedidos por una cantidad de actividades previas, hasta llegar a la consecución de sus logros, contando mano de obra, con poca preparación académica o no calificados, con conocimiento empírico, entre otras, tema sobre el cual,

hay un cambio significativo en relación a hoy.

Las empresas en la actualidad, deben estar preparadas, para afrontar el momento en que se vive, como el alto estándar de competencia a todo nivel, mercado dinámico, acelerada utilización de tecnología, tendencia a diversificación de productos, el cual es demandante y rápidamente cambiante. Esto obliga a que también su mano de obra y empleados, deban tener cualidades y preparación suficiente para abrirse campo en mercado de vanguardia, en donde se habla de globalización, visualizando que pasa de nivel de ciudad o país, a ver el mercado a nivel mundial, exigiendo conocimiento, entendimiento de otras culturas, mercado a gran escala, tecnología de punta, comunicación en línea, haciéndolo cada vez mas ágil y a su vez mas exigente.

Es en este momento, donde la figura de la gerencia, debe cumplir un papel fundamental y de impacto, para conducir a la empresa a su desarrollo y permanencia en el sector. En otras palabras, la gerencia también tiene que cambiar su visión interna y exteriorizar su conocimiento del mercado, siendo palpable en los productos y servicios desarrollados, para así, asegurar su permanencia.

Hablar de la gerencia en la antigüedad, era hablar de un cargo, el cual era ocupado por un funcionario que contaba con conocimiento y habilidades, el cual debía coordinar los recursos de la organización a través del proceso de la planeación, organización, dirección y control, aplicando los principios de Taylor, para lograr los objetivos. Sin embargo, es importante considerar lo citado textualmente por Stayler: El proceso administrativo de planificación, organización, dirección y control, constituyen el cumplimiento de los objetivos, metas, proyectos y programas institucionales, los cuales cumplen su cometido cuando los

gerentes y empleados consolidan sus esfuerzos por intermedio de liderazgo transformacional basado en un cambio de actitud insertado en el trabajo grupal como factor valioso en el tejido social empresarial. (El impacto en los estilos gerenciales, 2012)

Hace algunos años atrás, se hablaba de un organigrama vertical, en donde no era fácil la comunicación con los altos mandos. Esto claramente, provocaba distorsiones en la comunicación, abusos de autoridad y menos practicidad en las actividades empresariales. Hoy se habla de organigramas horizontales, los cuales muestran una disminución importante de burocracias innecesarias, promoviendo el impulso a los empleados en la toma de decisiones, por medio de capacitación y liderazgo, logrado por el contacto abierto con los demás, generando mejores soluciones en conjunto, abriendo una nueva etapa, en la era de trabajo en equipo.

La gerencia moderna, esta obligada a salir de la oficina y debe empezar a buscar la sincronización de los recursos. Debe mantenerse un paso adelante y poder adaptarse a los cambios rápidamente. Adicional, La administración es responsable de proporcionar las condiciones para que las personas reconozcan y desarrollen por sí mismas esas características. (La Reingeniería y el impacto en la gerencia, 2009)

El gerente debe estar calificado integralmente, para comprender la organización y poder combinar los diferentes recursos, tanto tangibles e intangibles, y convertirlos en beneficios para la organización en general, contemplando el entorno político, económico, social y ambiental. Así mismo, debe ver a los empleados, no como subalternos, sino como colaboradores y coequiperos, ejerciendo no un mando, sino liderazgo, siendo este ultimo, la capacidad de influencia interpersonal, por medio de

un proceso comunicativo, sin dejar de lado, las bases administrativas de planeación, seguimiento y control.

El gerente, presidente o director, siempre debe contar con un grupo de trabajo, los cuales, gracias a la gerencia moderna, son calificados y capacitados para el desempeño de una función, para garantizar trabajos productivos, con altos estándares de productividad y efectividad.

En el mismo sentido, la gerencia debe trabajar en transformar productos y servicios, en algo mas que eso, como es la obtención de productos y servicios con valor agregado, innovadores con sello de competitivos a todo nivel, los cuales satisfagan, sean únicos y llamativos. Tomando lo que refiere Alfonso Hamard, se concluye: no todo proceso de innovación tiene el mismo impacto en todo tipo de organización, por lo cual la organización debe evaluar la necesidad de adoptar un proceso determinado con base a sus características particulares y a su posicionamiento en el mercado. (Gerenciando el proceso de innovación, 2002)

La gerencia y la preparación Universitaria: generador de verdadero cambio

Cada vez, las empresas deben visualizar nuevos enfoques al interior de la organización, lo que significa, generar cambios graduales dependientes a la complejidad del entorno y el ritmo de celeridad del mismo, mas aun, cuando el entorno es turbulento, donde la única constante es el cambio, obligando a transformarse y adaptarse a los cambios. Conviene rescatar lo que dice textualmente René Hernández, en su artículo, para la revista de formación gerencial: debe hacerse una

revisión de la formación gerencial en las universidades, con el fin de conocer cuáles son los cambios que se requerirían en ellas para adaptarse a estas nuevas realidades y evoluciones organizacionales.

Pero los cambios no se generan solos. Es conveniente que desde la gerencia, se disponga de recursos dinámicos, que puedan responder a estas necesidades, bajo la estrategia corporativa exigida, replanteando nuevos esquemas en la toma de decisiones, empezando desde la universidad, lanzando a los estudiantes a elaborar lluvias de ideas, para tomar en conjunto decisiones, las cuales deben ser evaluadas con respecto a la realidad del sector en estudio. El proceso, claramente, exige una preparación en cuanto a la investigación y el riesgo que se corre en una eventual toma de decisiones, profundizando en el impacto que cualquier nuevo cambio puede generar en la organización, el entorno, pero sobre todo, en el recurso humano de la empresa. El trabajo del conocimiento cada vez es más especializado y los técnicos en el conocimiento cada vez tienen más acogida. (Sociedad futura y gerencia, 2008)

Otro factor fundamental, que debe ser construido, es el de trabajo en equipo, el cual, aunque es un tema de actualidad y su discurso es bastante positivo, es complejo al ser llevado a la realidad. Por naturaleza, los seres humanos quieren sobresalir y tener logros que los distinga de los demás. Antiguamente, no se compartía el conocimiento, por miedo a que alguien lograda ocupar el mismo lugar. Esta norma, debe romperse con la practica del manejo de trabajo en equipo, en donde las actividades individuales son un componente para alcanzar el éxito del trabajo colectivo, sin dejar de resaltar el valor y la calidad del trabajo individual.

Sin embargo, hablar de cambios, es hablar de ruptura de varios

paradigmas, en el pensamiento y comportamiento de los colaboradores, lo cual no es fácil de modificar. El cambio es realmente efectivo, cuando al estar alineado con los objetivos, se trabaja en equipo para el logro de los mismos y estando preparados para los inconvenientes que puedan surgir en el camino hacia el cambio esperado, siendo el protagonista el recurso humano, el cual, después de todo, es el recurso mas importante de la organización, y sobre los cuales es conveniente generar actitudes positivas para afrontar los retos corporativos, pues con su inventiva, experiencia y conocimiento, es con el que la gerencia puede lograr ser exitosa.

En esta difícil, pero retante labor con el recurso humano, no puede dejarse de lado temas como la colaboración, esfuerzo, capacitación y motivación, generada por el líder del equipo.

En este punto, el termino gerente, empieza a tener un sinónimo que es la palabra líder, encargado de llevar gradualmente a su equipo al rompimiento de paradigmas, generando tranquilidad, confianza y credibilidad, sin presiones innecesarias, sin autoritarismo y sobre todo bajo un ambiente laboral positivo, que proporcione que las actividades fluyan de manera natural. (Gerencia del cambio, 2013)

Esa gestión del clima deberá realizarla con mayor empeño, si desea emprender un proceso de cambio partiendo de la premisa que ser promotor de cambios es un rol gerencial, cuyo éxito en el desempeño estará determinado por la calidad del clima organizacional. (Clima Organizacional y la Gerencia, 2006)

También es de tener en cuenta, la importancia de saber seleccionar los perfiles para cada tarea, los cuales deben cumplir con las especificaciones del cargo, con base a preparación, conocimiento y

experiencia, si es requerido. Un funcionario que no encaje, puede ser piedra de tropiezo para la tarea y para el equipo, de ahí, la importancia en la asertividad en la escogencia del personal a formar parte del mismo. Es de reconocer, la existencia en sector de la educación formal profesional, de diversidad de carreras universitarias, encaminadas a formar integralmente y con enfoque a disciplinas administrativas, que hacen parte del proceso de adaptabilidad del mercado y entorno económico. Y es que, los estudiantes de hoy en día, solicitan ser enfrentados a situaciones empresariales dentro y fuera del campus universitario. (Universidad Nacional Carta universitaria, 2014). La preparación sin práctica, puede llegar a carecer de verdadero valor, al no contemplar preparación integral necesaria para los requerimientos empresariales, donde el futuro profesional saldrá a generar ideas y nuevos prospectos de nuevos negocios, para que cuando llegue el momento de verdad en trabajo de campo, contemple todos los posibles escenarios, que generen una competitividad atractiva en el mercado, adquiriendo dentro de la formación universitaria una posición importante, en la construcción integral de los gerentes del futuro.

Actualmente, las organizaciones han optado por varios caminos para construir una formación profesional, de los posibles integrantes de las empresas, en donde generan sinergias organizacionales con el estado o con entidades universitarias para que en las diferentes etapas de educación sean integradas al proceso empresarial.

La empresa privada en las diferentes etapas de sus procesos operativos, comerciales y gerenciales se encuentra con el espacio para integrar estos aspirantes o estudiantes universitarios, para generar una experiencia y conocimiento real del negocio que en la cátedra no

encuentran, es aquí donde aumenta la importancia de estas alianzas, ya que se ve la funcionalidad costo beneficio, donde ambas partes del negocio están ganando, por compartir prevendas organizacionales, siendo los realmente favorecidos, los estudiantes, quienes que tienen un acercamiento con el proceso de la organización en vivo, cuya experiencia los ayuda a formar criterio en la revisión de los acontecimientos del día a día y tomar decisiones acertadas.

Es también, importante resaltar, como desde un campus universitario, se han generado ideas de proyectos a gran escala. Ideas como es google, Facebook, entre otros, los cuales, iniciaron como una propuesta y hoy son grandes generadores de cambio y comunicación a nivel mundial. La exigencia, de proyectos, debe ser cada vez encaminada al logro de objetivos de la organización y a la satisfacción de los colaboradores.

Importancia del talento humano en la gerencia

A partir, del planteamiento anterior, el término Gerencia, pasa de ser una posición jerárquica a una nueva manera de administrar: gerencia para el logro. Ya en esta etapa del camino, la gerencia va adquiriendo un rol diferente, con base de las 5 Cs: **C**onocimiento, **C**onvencimiento, **C**ompromiso, y **C**ontinuidad. (Las cinco Cs del cambio, 2010)

En la gestión empresarial, el capital intelectual es tan importante, como contar con herramientas y tecnología de punta, debido a que la generación de buenas ideas y mejores practicas, son un intangible representativo a la antesala a buenos resultados y posicionamiento de la organización, visualizada en la evidente transformación interna, compromiso y sobre todo liderazgo. (Capital Intelectual y desempeño organizacional, 2009)

Uno de los factores de la alta gerencia en el transcurrir de la historia ha sido el continuo cambio a nivel organizacional y ver su desarrollo en el pasar del tiempo es inmensamente enriquecedor para las empresas a nivel mundial, es aquí donde los ejecutivos juegan un papel importante en la consecución de los objetivos, es así como (P.F. Drucker) lo enuncia en su libro la Gerencia en la Sociedad del futuro "los ejecutivos hacen parte de las compañías y su pensamiento cambiante es que hace la diferencia en el sistema de las organizaciones", viendo lo anterior se denota que el continuo cambio es el inicio para que las organizaciones estén a un paso adelante en realizar propuestas más agresivas en el mercado.

Esta connotación del cambio va de la mano, con la importancia que tiene la alta gerencia al integrar el cambio con innovación, desarrollo, competitividad y por último Inversión, con varias etapas y herramientas para trabajar y construir, siendo el gran protagonista el liderazgo y creatividad en esta propuesta. Es en este punto, donde se comienza a vislumbrar un futuro incierto en las organizaciones, ya que los gerentes actuales están sesgados por el mercado y esto no les permite ver con claridad las oportunidades que visualizaban los ejecutivos anteriores.

Al realizar la comparación encontramos una línea que enmarca el concepto de Gerente Lider en las organizaciones con el de Gerente capacitado y con ganas de aportar a la organización, pero al llevarlo a nuestro entorno expuesto el futuro que clase de gerente debería encajar en las organizaciones, el que sabe hacer o el que sabe crear y liderar, es aquí donde el "Doctor Omar Gómez C,Senior,Ph.D" hace referencia que el conocimiento va implícito en un líder estratégico y al relacionarlo con

el futuro los gerentes de las organizaciones tienen que ser integrales con perspectiva y visión del cambio. (Liderazgo, gerencia y carisma, 2006)

Ahora bien, al unir las características de los gerentes del futuro con el ritmo de crecimiento de las compañías encontramos que esta mezcla es la ideal para poner en práctica en el futuro, ya que los resultados van de la mano con el ritmo de las compañías. Si continuamos bajo esta línea concluimos que las compañías van a tener gerentes con características y condiciones especiales ligadas a un mercado agresivo y en continuo crecimiento.

Una de las grandes incógnitas que se ha generado la alta gerencia en el pasar del tiempo es la mano de obra y el servicio, en esta línea hacemos un paréntesis encontrando que la integralidad mencionada anteriormente le falta el complemento ideal dividido en la variables mencionadas y que han contribuido a la alta gerencia en encontrar los resultados dados hasta el día de hoy.

En este punto debemos detenernos y trasladarnos un poco en el andar histórico, cuando hablamos del recurso humano encontramos que ha sido un factor relevante en la organizaciones ya que ha contribuido en su crecimiento y desarrollo, pero que ha venido sucediendo con la mano de obra durante el tiempo se ha vistos desplazada por la tecnología ya que este continuo modificación ha generado este cambio organizacional.

El anterior hito histórico se genera en el momento que la alta gerencia toma la decisión de llegar a nuevos lugares con nuevos negocios generando grandes intercambios culturales en países que no tenían un gran desplazamiento tecnológico y un musculo financiero, siendo así que a la fecha se mantiene el mismo lineamiento siendo desplazado por la innovación tecnológica y digital que a la fecha se ha venido efectuando.

Al seguir con esta tendencia notamos que el gerente del futuro va tener que correlacionar los avances tecnológicos con la mano de obra calificada que preste un servicio optimo y de primer nivel a todos los clientes que hacen parte de la pirámide comercial como es la Renta baja, media y alta. De este punto se emana una gran interrogante gerencial y es donde juega el factor humano en la consecución de resultados si la parte tecnológica va a suplir este interrogante.

Desde esta óptica, los gerentes van a tener que preocuparse mas por mantener un punto de equilibrio con estas alternativas para que la razón de ser de las compañías a nivel mundial se mantenga y es garantizar la rentabilidad del negocio sea productiva para los inversores y socios de las compañías.

Otro interrogante que surge es el boom que actualmente esta en nuestra sociedad de consumo y es que las compañías presten un servicio idóneo y de excelencia, ya que esta buena practica hace parte de una exitosa gestión empresarial liderada por la gerencia de cada empresa, debiendo conducir en un futuro no muy lejano y es que el servicio esta inmerso en el ADN de las empresas y que de esta forma lo pueden bajar a sus cliente para marcar un diferenciador y mantenerlo en el tiempo.

Visualizando las condiciones actuales del mercado, Colombia es un sector atractivo, por sus condiciones de posición geográfica, riqueza de recursos naturales, capital humano, siendo conveniente empezar a tener un mejor aprovechamiento, en pro de generar proyectos ambiciosos y de innovación, involucrando a los sectores de la economía y de la educación, para ejercer un papel vital en el desarrollo económico del país.

En la actualidad, aunque hay programas en los que los campus

universitarios participan activamente, cabe anotar, que hay otros, en los que se desaprovechan, quizá por falta de comunicación de los eventos existentes de proyectos empresariales y sociales, sobre los cuales se pueden generar practicas importantes de generación de ideas, mejoras, transformaciones, hasta llegar a la innovación de productos y servicios, involucrando a los futuros profesionales, con practica de campo, en empresas, sobre las cuales se puedan medir los cambios en términos de procesos, efectividad y ganancias.

Este país, por ejemplo, no ha explotado el campo, ni ha invertido en la sociedad campesina, la cual es representativa a lo largo y ancho del mapa. Esto, puede significar que invertir en proyectos del campo, a partir de practicas universitarias, pueden generar la activación del campo, mejora de productos agrarios y mejores condiciones al campesino colombiano. Y es que los gerentes, no solo pueden estar en las grandes ciudades y empresas. El gerente integral, debe hacer presencia en los sectores que el país tenga privilegios naturales, inyectando conocimiento, tecnificación y liderazgo. Actividades importantes para generar una gerencia de liderazgo, están el turismo, pymes, trabajos informales, entre otros, sobre los cuales es vital empezar a gerenciar. (Cambio en la Gerencia, 2013)

Con lo anterior, es de anotar que desde la gerencia, se debe empezar a diagnosticar, las diferentes situaciones a nivel país o a nivel empresarial, logrando identificar las competencias, debilidades, puntos críticos, sobre los cuales se deben identificar planes de acción a llevar para tratamiento. (El qué y el cómo del sistema de información gerencial, 2008)

Unido a esto la selección de un equipo de trabajo que cumpla con los requisitos de conocimiento, para consolidar el material físico y el recurso

humano, con el fin de generar ideas concluyentes en proyectos empresariales, que conducen al emprendimiento de proyectos empresariales a grande escala. El nivel de importancia, debe imprimirse desde el inicio, con metas claras a partir del levantamiento de información del estado del tema o situación en investigación, sobre el cual, cabe precisar, es bastante importante, para ejecutar un diagnostico asertivo. De esta manera, la gerencia no puede ser vista, únicamente como una posición dentro de la compañía, como una unidad independiente, sino que es una unidad que indexa cada parte de las organizaciones, fijando tareas especificas a especialistas, para interconectarlas de manera estratégica, con el único fin de obtener un logro, el cual depende del éxito de gerencia, el desarrollo del mismo, teniendo en cuenta temas como llevar a la empresa a una contínua innovación, evaluación del riesgo, apropiar sistemas de calidad y siendo facilitador de procesos. (ISO, 2009).

Siendo tantos los retos de la gerencia, es conveniente pensar, en como el futuro gerente, debe estar no sólo preparado, sino tener unas aptitudes de conocimiento, manejo de personal, carisma, imagen, en donde al conjugarlas, el resultante sea un gran líder que busca en toda unidad de negocio una oportunidad y un desafío. El logro debe ir de la mano, con la aplicación de buenas practicas que ayuden a las nuevas empresas, no solo a tener buenos resultados, sino a mantenerse constante y creciente en este mercado globalizado, añadiendo un conjunto de estrategias potenciales a las necesidades de posicionamiento y apertura en los diferentes sectores, que marquen un hito y una marcada diferencia, a servicio de los clientes, que son la razón de ser de la empresa y que cada día presentan mayores exigencias.

Conocimiento, cambio, innovación, procedimiento y estrategias unidas con alta capacidad de convocatoria al trabajo en equipo, deben ser consideradas en la labor gerencial, como su método para generar proyectos innovadores en la empresa colombiana, en donde hay una gran exigencia y demanda cambios radicales en la manera de dirección de las compañías, las cuales, deben ser llevadas a otro escalón, para el desarrollo de sus capacidades. Claramente, en Colombia existen exitosas organizaciones, las cuales han procurado tener gerentes con visión, con capacidad de ver desde diferentes perspectivas, haciendo de su órgano corporativo, grupos de alto rendimiento, para alcanzar resultados altamente satisfactorios. Sin embargo, muchas se han quedado con los viejos hábitos de gerencia, ocasionando, en un futuro muy cercano, la obsolecencia de sus productos, hasta la desaparición de la compañía, por lo que se concluye que hay campos blancos en Colombia, para generar cambios impactantes con éxito arrollador.

Mantener una visión de futuro para anticipar los cambios y las destrezas para planificar, dirigir y evaluar las consecuencias, deben estar presentes en el check list del gerente, impulsados por la misión y estrategias de la organización. (Impacto del cambio de acuerdo a la teoria de cultura organizacional, 2010)

La gerencia es un proceso apasionante, que permite a la organización ser proactiva, en el cumplimiento de sus objetivos, orientando los procesos hacia la búsqueda de eficiencia y el logro de fines a un mínimo costo. (El impacto de los estilos gerenciales en las organizaciones modernas, 2012)

Los gerentes dentro de cada organización, deben seleccionar el estilo gerencial a que debe aplicar, de acuerdo a la situación en un momento

determinado que logre el mantenimiento en el mercado competitivo y globalizado.

Según cita Christopher A. Bartlett, los altos ejecutivos en las casas matrices que manejan las complejas interacciones entre los tres, y que son capaces de identificar y desarrollar a los ejecutivos talentosos que una transnacional exitosa necesita. Este tipo de estructura organizacional caracteriza a una empresa transnacional, y no a la empresa multinacional, internacional o global de viejo cuño. Las transnacionales integran activos, recursos y personas en unidades operativas localizadas en todo el mundo. Mediante un proceso de gestión flexible, en el que los gerentes de negocios, país y funcionales forman una tríada de perspectivas distintas que se contrapesan unas a otras, las empresas transnacionales pueden construir tres capacidades estratégicas: eficiencia y competitividad a escala global, reacción y flexibilidad a nivel nacional, y la capacidad de cruzar distintos mercados para utilizar el aprendizaje de manera global. (Qué es un gerente global?, 2003)

Finalmente, es concluyente la importancia de la generación de una gerencia moderna, encaminada a logros y objetivos, la cual sea dinámica y que se adapte fácilmente a los rápidos cambios del mercado, logrando un correcto engranaje entre los colaboradores y las herramientas de la empresa, llevándola a generar proyectos empresariales con retos ambiciosos, logrando entender la organización de manera integral, que conduzca a la permanencia y crecimiento en el tiempo, siendo palpable en los resultados, satisfacción del recurso humano y por ende del cliente.

Bibliografía

Impacto del cambio de acuerdo a la teoria de cultura organizacional. (2010). Obtenido de es.slideshare.net
ISO. (2009). *Normas ISO.* Obtenido de Normas ISO: www.iso.org
Clima Organizacional y la Gerencia. (2006). Obtenido de http://dialnet.unirioja.es/
Cambio en la Gerencia. (2013). Obtenido de www.gerencia para el cambio
La Reingeniería y el impacto en la gerencia. (2009). (S. Pilligua, Ed.) Obtenido de www.reingenieria en la gerencia.blogspot
Sociedad futura y gerencia. (2008). Obtenido de www.sociedadesenprogreso.com
El impacto en los estilos gerenciales. (2012). Obtenido de www.creadess.org
Qué es un gerente global? (2003). (Christopher A. Bartlett, Ed.) Obtenido de www.dialnetunirioja.es
Gerenciando el proceso de innovación. (2002). Obtenido de http://dialnet.unirioja.es/
El impacto de los estilos gerenciales en las organizaciones modernas. (2012). Obtenido de www.creadess.org

Liderazgo, gerencia y carisma. (2006). Obtenido de http://www.eumed.net/ce/2006/orgc-0603.htm
Universidad Nacional Carta universitaria. (2014). Obtenido de http://historico.cartauniversitaria.unal.edu.co
Gerencia del cambio. (2013). Obtenido de Gerencia y Negocios en Hispanoamérica: www.De gerencia. Com
Capital Intelectual y desempeño organizacional. (2009).
Una forma de evaluar el desempeño gerencial. (2001). Obtenido de www.dialnetrioja.es.
El qué y el cómo del sistema de información gerencial. (2008). Obtenido de www.dialnetrioja.es
Competencia para la gestión de la innovación tecnológica en la formación gerencial. (2011). Obtenido de www.dialnetrioja.es
Evaluación de las estrategias en la tecnología e investigación. (1998). Obtenido de www.dialnetrioja.es
Las cinco Cs del cambio. (2010). Obtenido de http://www.degerencia.com/art