

# INTRODUCCIÓN

## INTRODUCTION

Los retos empresariales en el país y la región han estado caracterizados por las debilidades en la dirección y gestión organizacional, ocasionadas por la falta de experticia y de formación académica de los líderes de las áreas comercial, operativa, financiera y de recursos humanos de las firmas. Entre los principales indicadores de crecimiento económico de las pequeñas y medianas empresas (pymes) de Cali ha figurado el “fortalecimiento de la implementación de estrategias de diversificación y expansión productiva, de acuerdo al ciclo de vida de las unidades económicas” (Aguilera y Virgen, 2014, p. 41). Sin embargo, se han encontrado deficiencias en las medidas de “expansión comercial y de desarrollo de mercados para la sostenibilidad económica, partiendo de la falta de conocimiento sobre los métodos a seguir para la evaluación de las características organizacionales y del sector económico por parte de los directivos” (Aguilera y Virgen, 2014, p. 42).

El bajo nivel de competencias teóricas y prácticas para resolver problemas organizacionales, a partir de la generación de valor y de la competitividad es una de las características del sector empresarial. Por ejemplo, los directivos de las pymes metalmecánicas de Cali han resaltado que “los factores financieros y administrativos asociados a la gerencia del clima organizacional han sido una de las limitaciones para posicionarse en el mercado internacional” (Parra, 2007, p. 25). Para este sector, el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) es “precario en la creación de redes de relacionamiento interno y externo que permitan un impacto significativo en el aumento de competitividad, a causa

del poco conocimiento en el tema” (Parra, 2007, p. 29). Estos elementos aunados a la insuficiencia de la dirección estratégica “afectan negativamente el logro de los objetivos organizacionales de expansión comercial, innovación productiva y reestructuración; y exponen a las firmas a una posición de desigualdad frente al comercio internacional” (Parra, 2007, p. 31).

El nivel educativo de los agentes de interés de las compañías es un elemento relevante y diferenciador en el mejoramiento del liderazgo de una unidad económica en el mercado, considerando que el 92,3% de empresas colombianas son micro (OECD/CAF, 2019). Las habilidades directivas de grupos de trabajo y la inteligencia emocional de los gerentes de microempresas de Cali han estado “fortalecidas por la automotivación, y debilitadas por la falta de formación gerencial en las estrategias implementadas; lo que ha sido un obstáculo para el crecimiento y la sostenibilidad” (Joyas y Vélez, 2018, p. 263). Las falencias están basadas en la “falta de reflexión necesaria en la planeación del proceso de cumplimiento de los objetivos y en la construcción de expectativas realistas” (Joyas y Vélez, 2018, p. 261). Para el logro de metas organizacionales, los encargados de la gestión “han utilizado más el gusto por el área de su negocio, que la inteligencia emocional eficiente relacionada con la socialización de la información estratégica en la toma de decisiones, la planeación y el trabajo en equipo” (Joyas y Vélez, 2018, p. 263).

Las competencias de la alta gerencia son significativas en el proceso de crecimiento de la competitividad a gran escala de las firmas locales y nacionales. El perfil innovador de pequeñas empresas de Cali y Medellín muestra que “existen deficiencias en cuanto a la utilización del capital social organizacional como fuente de valor agregado y competitividad para la sostenibilidad, dada la inadecuada orientación

del trabajo en equipo y la cooperación intra e interempresarial” (Castillo, Mejía y Smida, 2013, p. 366). El diagnóstico frente a los factores que pueden fortalecer las ventajas competitivas está basado en las “habilidades gerenciales necesarias para desarrollar mecanismos de crecimiento en el mercado, desencadenantes de la cantidad y relevancia de las relaciones externas de la firma, tales como las redes económicas” (Castillo, Mejía y Smida, 2013, p. 365). La necesidad de replantear los esquemas estratégicos de dirección organizacional para una participación comercial más competitiva requiere del mejoramiento de las habilidades de gestión, con el fin de superar las dificultades en los objetivos de crecimiento y desarrollo productivo y financiero (Sanabria, Saavedra y Hernández-Martínez, 2007, p. 6).

El liderazgo y la gestión de las organizaciones se han visto reflejados en los moderados niveles de crecimiento económico apalancado por las decisiones de inversión implementadas. A través de la Gran Encuesta Pyme, la Asociación Nacional de Instituciones Financieras (ANIF) revela que el desempeño de la productividad para el progreso y la generación de empleo ha estado obstaculizado por el bajo dinamismo del financiamiento y la rentabilidad de los proyectos económicos (Santa María, 2020). La visión de los gerentes administrativos ha anclado el financiamiento a la inversión en actividades de corto plazo, siendo muy minoritaria la proporción de organizaciones que utilizan rubros crediticios en modernizaciones relacionadas con las adecuaciones locativas (12%) y el aumento del capital físico (11%) (Santa María, 2020). La aplicación de la dirección empresarial a partir del conocimiento administrativo podría llenar los vacíos de expansión, innovación y vocación exportadora de los negocios, como elementos pilares del fortalecimiento de las compañías, en el marco de una economía global (Santa María, 2020).

Los elementos mencionados exponen las necesidades del sector empresarial, los gremios económicos, las instituciones públicas y la sociedad en general de la región y el país para la sostenibilidad y crecimiento de las compañías, la generación de empleo y el desarrollo productivo.

En este sentido, la relevancia del programa de Maestría en Dirección Empresarial está en aportar a la superación de las debilidades que enfrenta la formación de los líderes y emprendedores de las firmas, y al fortalecimiento de las potencialidades existentes, de acuerdo al contexto de la economía colombiana. La competitividad y el dinamismo de las organizaciones dependen de las competencias bajo las cuales están educados sus ejecutivos, consultores y trabajadores profesionales para la resolución efectiva de los retos y problemas que enfrentan en la esfera local, nacional e internacional del mercado. La necesidad de la innovación e internacionalización del crecimiento empresarial en Colombia y la región justifica la pertinencia de la renovación del registro calificado del posgrado mencionado.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Maestría en Dirección Empresarial tiene ejes transversales que corresponden al objetivo de formar en las competencias directivas para el desempeño de las organizaciones. De acuerdo a su enfoque profesional o de profundización, tiene un contenido curricular centrado en el fortalecimiento y consolidación de las competencias profesionales, apoyándose en la investigación aplicada, que permite que los participantes se apropien de competencias básicas en investigación cuantitativa y cualitativa aplicables a estudios de caso, análisis sectoriales, etc., y de esa forma desarrollen sus proyectos de investigación.

Como programa que busca fortalecer las competencias requeridas para el desempeño en cargos medios y directivos de las organizaciones de la región, la Maestría en Dirección Empresarial propende además por el desarrollo de competencias investigativas en sus estudiantes con la inclusión de dicha competencia como eje transversal en la mayoría de sus cursos obligatorios y electivos. Como resultado de estos procesos de investigación, desde la dirección de la Maestría junto con docentes y estudiantes investigadores se elabora este primer libro de “Investigación y Consultoría en Dirección Empresarial”. Este libro es una apuesta por ampliar la visibilidad de los resultados de investigación y difundir a través de diferentes plataformas la dinámica académica del programa.

El libro presenta diferentes investigaciones derivadas o relacionadas con la Dirección Empresarial, incluyendo temas como Gestión humana, Comportamiento Organizacional, Cultura Organizacional, Economía y Logística.

### **Referencias bibliográficas**

- Aguilera Castro, A., & Virgen Ortiz, V. (2014). Principales Indicadores de Crecimiento Empresarial en las Pequeñas y Medianas Empresas: Caso Santiago de Cali – Colombia (Main Indicators of Business Growth in SMEs: Case Santiago De Cali–Colombia). *Revista internacional administración & finanzas*, 7(6), 27-43.
- Castillo, R. E. R., Mejía, A. G., & Smida, A. (2013). El capital social organizacional de la pequeña empresa innovadora. Un ensayo de medición en las ciudades de Cali y Medellín. *Estudios Gerenciales*, 29(128), 356-367, p. 366.

- Joyas, J. C. A., & Vélez, M. E. (2018). Inteligencia emocional en la dirección de microempresas. *Red Internacional de Investigadores en Competitividad*, 11, 248-264, p. 263.
- OECD/CAF. (2019). *Latin America and the Caribbean 2019: Policies for Competitive SMEs in the Pacific Alliance and Participating South American countries*, SME Policy Index. OECD Publishing.
- Parra, D. Q. (2007). Comunicación, clima y cultura organizacional para la gestión del conocimiento. Pymes metalmecánicas de Cali. *Universidad & Empresa*, 6(13), 9-36.
- Sanabria, M., Saavedra, J. J., & Hernández-Martínez, A. G. (2007). *Desafíos actuales de las empresas en Colombia*. Universidad del Rosario, p. 6.
- Santa María, M. (2020, 11 de marzo). Retos del Financiamiento Pyme en Colombia: Gran Encuesta Pyme de ANIF. ANIF. <https://www.anif.com.co/sites/default/files/mar11-20.pdf>