

PERFIL DE GESTIÓN EMPRESARIAL DE PYMES FACATATIVÁ Y
LINEAMIENTOS GENERALES PARA SU MEJORAMIENTO

CLAUDIA LILIANA GAITÁN ORTIZ

UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, ECONÓMICAS Y CONTABLES
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
FACATATIVÁ - CUNDINAMARCA
2020

PERFIL DE GESTIÓN EMPRESARIAL DE PYMES FACATATIVÁ Y
LINEAMIENTOS GENERALES PARA SU MEJORAMIENTO

CLAUDIA LILIANA GAITAN ORTIZ

Monografía de investigación para optar por el título profesional de administrador
de empresas

DIRECTOR

Jaime Augusto Porras Jiménez

Postdoctorado/Estancia postdoctoral Fundación Centro Internacional de
Educación y Desarrollo Humano-CINDE

UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, ECONÓMICAS Y CONTABLES
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
FACATATIVÁ - CUNDINAMARCA
2020

Nota de Aceptación

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

Facatativá y Fecha (día, mes, 2020) (Fecha de entrega)

DEDICATORIA

Esta monografía de grado la quiero dedicar de manera especial a mis padres Teresa Ortiz Guarín y Arturo Gaitán Amaya por su constante apoyo, consejos y oraciones y a mi esposo Kaleth Lozada Duarte por su valioso apoyo, comprensión y colaboración.

A mi querida Universidad de Cundinamarca por las valiosas oportunidades que me ha brindado y por la formación ética y profesional recibida.

AGRADECIMIENTOS

Esta monografía de grado, más que un requisito académico, es la culminación de un proceso en el que pude crecer espiritual e intelectualmente.

Son muchas las personas a las que les debo un sincero agradecimiento por su apoyo y aportes durante la presente monografía de grado. En primer lugar quiero darle gracias a Dios por darme sabiduría y gracia y fuerzas para la realización de este trabajo de grado.

Igualmente quiero agradecer a mi familia por su apoyo, comprensión y colaboración.

Así mismo, agradezco sinceramente a mi director de grado el Dr. Jaime Porras por su compromiso y valiosa dirección durante este proceso.

Quiero expresar mi agradecimiento especial a los directivos y docentes de la Universidad de Cundinamarca, quienes me acompañaron en todo mi proceso de formación.

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	1
RESUMEN	2
1. GENERALIDADES	3
1.1 TITULO	3
1.2 ÁREA, LÍNEA, PROGRAMA Y TEMA DE INVESTIGACIÓN	3
1.3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	5
1.3.1 Formulación del problema.	6
1.3.2 Sistematización del problema.....	6
1.4 OBJETIVOS	7
1.4.1 Objetivo general.....	7
1.4.2 Objetivos específicos.....	7
1.5 JUSTIFICACIÓN.....	8
2. MARCO REFERENCIAL.....	11
2.1 MARCO TEÓRICO	11
2.1.1 La gestión empresarial.	11
2.1.2 Acerca de lineamientos para el mejoramiento.....	16
2.2 MARCO CONCEPTUAL.....	17
2.3 MARCO INSTITUCIONAL	19
2.3.1 Misión.	19
2.3.2 Visión.....	20
2.3.3 Grupo de Investigación.....	20
2.3.4 Grupo de Investigación GREICO.....	20
2.4 MARCO LEGAL.....	22
3. ESTADO DEL ARTE.....	23
3.1 ENFOQUE DEL CONTROL EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL.....	23

3.2 ENFOQUE CONTEMPORÁNEO DE LA GESTIÓN EMPRESARIAL.....	24
3.3 ENFOQUE DEL TALENTO HUMANO.....	24
3.4 ENFOQUE POR PROCESOS DE LA GESTIÓN EMPRESARIAL	25
3.5 ENFOQUE CALIDAD TOTAL.....	26
3.5 ENFOQUE ECONÓMICO FINANCIERO	27
4. METODOLOGÍA	29
4.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN	29
4.2 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	30
4.3 VARIABLES Y/O CATEGORÍAS	31
4.4 POBLACIÓN.....	32
4.5 TAMAÑO DE LA MUESTRA	33
4.6 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	34
4.7 TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	34
5. MARCO TEÓRICO-CONCEPTUAL.....	35
6. ENCUESTA	50
6.1 ANÁLISIS ENCUESTAS.....	50
CONCLUSIONES	61
RECOMENDACIONES.....	63
BIBLIOGRAFÍA.....	64
ANEXOS.....	71

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Investigadores.....	30
Tabla 2 Matriz Autores (1981 - 2000)	35

LISTA DE ILUSTRACIONES

	Pág.
Ilustración 1 Actividad Económica	50
Ilustración 2 Planeación de metas	51
Ilustración 3 Mecanismos de seguimiento y control.....	52
Ilustración 4 Sistema estandarizado de procesos.....	53
Ilustración 5 Procedimiento de mejora continua	53
Ilustración 6 Métodos de Mejora continua	54
Ilustración 7 Estructura tecnológica	55
Ilustración 8 Espacios de capacitación	56
Ilustración 9 Innovación	56
Ilustración 10 Comunicación efectiva.....	57
Ilustración 11 Liderazgo Plano.....	58
Ilustración 12 Reducción de tiempos y/o recursos.....	58
Ilustración 13 Estrategias efectivas.....	59
Ilustración 14 Áreas integradas.....	60

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexos 1. Encuesta realizada a empresarios de pyme ubicados en el municipio de Facatativá	71

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo se realiza como factor primordial para el conocimiento de la gestión empresarial de las pymes del municipio de Facatativá, el cual hará parte de los resultados que se obtengan en desarrollo del macroproyecto de investigación “Perfil De La Gestión Empresarial y su Relación con el Estado de la Contabilidad Ambiental para el Desarrollo Sostenible en las Pymes de las Provincias de Influencia Directa de La Universidad De Cundinamarca” liderado por la Extensión de Facatativá, bajo el grupo de investigación GREICO, desarrollado de manera paralela con Aracely Bohórquez Gómez y María Isabel Rojas Cruz quienes hacen parte del grupo de investigación DOPyS de la Extensión Chía.

La pregunta problema es ¿Cuál es el perfil de la gestión empresarial de las pymes del municipio de Facatativá y los lineamientos generales para su mejoramiento? debido a que se entiende que las pymes son una entidad empresarial que aunque aportan fuertemente al PIB nacional, son vulnerables a los cambios que se presentan en el mercado, por lo que cerca del 43% de ellas no están preparadas y pueden llegar a desaparecer. El objetivo general es identificar el perfil de la gestión empresarial de las pymes de Facatativá y los lineamientos generales para su mejoramiento, como insumo para la posterior identificación de su relación con el estado de la contabilidad ambiental con fines de mejoramiento para el desarrollo sustentable, ya que al ser parte esencial de la economía del municipio, deben implementar aspectos o variables que les permitan mejorar su nivel de competitividad de adentro hacia afuera, por lo que es fundamental no sólo identificar el perfil de la gestión empresarial que éstas poseen, sino que además, identificar las diferentes variables, teorías o métodos que plantearon autores en una línea del tiempo por medio de una matriz para su fácil análisis, permitiendo formular los lineamientos generales para su mejoramiento.

RESUMEN

El presente trabajo se realiza bajo la pregunta ¿Cuál es el perfil de la gestión empresarial de las pymes del municipio de Facatativá y los lineamientos generales para su mejoramiento? que surgió como producto del desarrollo del macroproyecto “Perfil De La Gestión Empresarial y su Relación con el Estado de la Contabilidad Ambiental para el Desarrollo Sostenible en las Pymes de las Provincias de Influencia Directa de La Universidad De Cundinamarca”, por lo que tiene como objetivo general identificar el perfil de la gestión empresarial de las pymes de Facatativá y los lineamientos generales para su mejoramiento, como insumo para la posterior identificación de su relación con el estado de la contabilidad ambiental con fines de mejoramiento para el desarrollo sustentable, lo cual se hace mediante una metodología cualitativa, descriptiva y transversal, por lo que fue necesario consultar información bibliográfica para la recolección de datos sobre “gestión empresarial” de tal forma que se subdivide en tres grupos de trabajo, permitiendo recopilar la riqueza de sus modelos y métodos, a fin de facilitar y concretar los aportes a lo largo de la historia, por lo que la presente investigación se limita a los aportes surgidos entre 1981 y el año 2000, a fin de concretarlos en una matriz para su fácil análisis, posibilitando evaluar el conocimiento que poseen los empresarios de pymes del municipio de Facatativá, información obtenido por medio de encuestas realizadas a una muestra por conveniencia, para medir su gestión empresarial y proponer los lineamientos generales para su mejoramiento a través de estrategias alternas para resultados óptimos.

PALABRAS CLAVE: Gestión empresarial, pymes, Lineamientos para el mejoramiento.

1. GENERALIDADES

1.1 TITULO

Perfil de gestión empresarial de pymes Facatativá y lineamientos generales para su mejoramiento.

1.2 ÁREA, LÍNEA, PROGRAMA Y TEMA DE INVESTIGACIÓN

ÁREA: Conocimiento, gestión y organizaciones.

LÍNEA: Desarrollo organizacional y regional.

PROGRAMA: Administración de Empresas.

TEMA DE INVESTIGACIÓN: Investigación de la gestión empresarial.

De acuerdo con el objetivo de la presente investigación, se realizó el proyecto bajo el área de conocimiento, gestión y organizaciones, enfocada en la gestión empresarial de las Pymes de Facatativá, la cual pertenece a la línea o campo de investigación institucional: desarrollo organizacional y regional.

“Aborda elementos claves desde la información interna y externa en la organización, la innovación empresarial, la creación de rutinas organizativas más eficaces, la coordinación entre los distintos niveles organizativos, la rápida incorporación y asimilación de nuevas capacidades a los equipos, así como la creación y gestión de empresas, su sostenibilidad y crecimiento desde los ámbitos institucional público y privado”.

Además compete al grupo de investigación GREICO, quienes tienen como misión en una de sus líneas, el desarrollo social y organizacional.

1.3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La gestión empresarial, especialmente aquella referida al perfil prevaleciente, tanto en un conglomerado humano localizado como a una tipología de empresas definida (en este caso las pymes del municipio de Facatativá), posee un perfil que urge su identificación a fin de establecer la situación con respecto a su entorno, y la vez asegurar su mejoramiento.

De esta forma, la gestión empresarial en las pymes es indispensable para su crecimiento, desarrollo y sostenibilidad, por lo que no sólo la gestión individual contribuye al éxito, sino también, a través de asociaciones con organizaciones, así la colaboración entre pequeñas, medianas y micro empresas, es una forma de competir eficaz y unificadamente en mercados nacionales e internacionales, junto con una eficiente gestión organizacional (Lozano, 2010)

Es por eso que se considera a la gestión empresarial como una actividad obligatoria sin importar el sector en el que se ubique ni su tamaño, debido a que le permite maximizar las exigencias del mercado actual, convirtiéndose en eje de desarrollo, productividad y competitividad de las empresas, las cuales se encuentran encaminadas hacia una globalización y un posicionamiento en el mercado (Fernández, 2010). Por lo que se reconoce que muchas empresas están comenzando a ser conscientes de la importancia de saber qué es lo que saben hacer, para darle un mejor uso a este conocimiento, puesto que este es su activo máspreciado, generando que la empresa realice esfuerzos para adquirirlo, mantenerlo, representarlo, retenerlo y administrarlo, por lo que mediante la gerencia del conocimiento, combina la inteligencia de sus productos, procesos, clientes, mercados, empleados y demás activos para que la empresa sea más competitiva. Es importante destacar que para que exista una adecuada gestión empresarial,

debe haber una combinación de los componentes administrativo (encargado del aprovechamiento de los recursos, estrategias y decisiones de la empresa), técnico (procesos y todo lo relacionado a la producción que los hagan más competitivos), legal (formalización), internacional (comercio exterior), contable y financiero (análisis de los sistemas contable y financiero para la toma de decisiones), los cuales constituyen la base para generar buenas prácticas al interior de la empresa relacionadas a la gestión empresarial (García, Bedoya, & Ríos, 2013) Por ésta razón el presente trabajo se enfoca en obtener la información de los actuales perfiles de la gestión empresarial de las pymes de Facatativá, enfocándose en el mejoramiento continuo.

1.3.1 Formulación del problema.

¿Cuál es el perfil de la gestión empresarial de las pymes del municipio de Facatativá y los lineamientos generales para su mejoramiento?

1.3.2 Sistematización del problema.

¿Qué se realizará con la propuesta del perfil de la gestión empresarial de las pymes del municipio de Facatativá?

¿Para qué se implementa encuestas a pymes de Facatativá sobre su gestión empresarial?

¿Por qué se realiza una matriz con los aportes de autores de los modelos y variables del perfil empresarial?

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 Objetivo general.

Identificar el perfil de la gestión empresarial de las pymes de Facatativá y los lineamientos generales para su mejoramiento, como insumo para la posterior identificación de su relación con el estado de la contabilidad ambiental con fines de mejoramiento para el desarrollo sustentable.

1.4.2 Objetivos específicos.

- Identificar un perfil de la gestión empresarial de las pymes de Facatativá a partir de los principales: factores, estrategias, funciones, capacidades y habilidades, cualidades, técnicas, herramientas y/o sistemas.
- Construir el marco teórico-conceptual básico del perfil de la gestión empresarial a partir de sus principales componentes previamente identificados que permita su evaluación y desarrollo.
- Encontrar el perfil de la gestión empresarial de las pymes de Facatativá desde los principales componentes del marco teórico-conceptual.
- Proponer lineamientos generales para el mejoramiento de la gestión empresarial de las pymes de Facatativá.
- Recolectar información a través del diseño y aplicación de encuestas a las pymes de Facatativá sobre su gestión empresarial.

1.5 JUSTIFICACIÓN

El desarrollo del presente trabajo permite poner en práctica todos los conocimientos teóricos aprendidos como profesional en administración de empresas, por medio de la investigación realizada a las pymes de Facatativá sobre su conocimiento de la gestión empresarial, así como la realización de la matriz que concentra los aportes de los autores de variables, métodos y teorías, lo que permitiría conocer su perfil, mejorar su desempeño, posibilitando su mayor crecimiento económico y una ventaja competitiva, que se puede lograr si adoptan un apropiado modelo de gestión empresarial. Además, sus resultados contribuirán a enriquecer los contenidos de formación de los estudiantes de la Universidad. (Dirección de investigación universitaria, 2019)

Este proyecto de investigación aporta al Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en lo concerniente al objetivo número 8, “Trabajo decente y crecimiento económico” el cual apunta a estimular el crecimiento económico sostenible mediante el aumento de los niveles de productividad e innovación tecnológica, estimulando la creación de empleos. (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico, 2020, pág. 1)

La industria, innovación e infraestructura hacen parte del objetivo 9 del PNUD, ya que estos son motores fundamentales del crecimiento y desarrollo económico, se preocupa por que existan nuevas industrias sostenibles e inversión en investigación e innovación científica, promoviendo el emprendimiento. (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2020, pág. 1)

Y por último se aporta al objetivo 17, “Alianza para lograr los objetivos” el cual se preocupa por la asistencia económica que requieren muchos países para estimular el crecimiento y el intercambio comercial, promoviendo el comercio internacional y ayudando a los países en desarrollo para que aumenten sus exportaciones, basados en la equidad. (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2020, pág. 1).

Por otra parte el proyecto responde al objetivo del PND 2018-2020 “Pacto por Colombia, pacto por la equidad”, basado en sentar las bases de la legalidad, emprendimiento y equidad, permitiendo una igualdad de oportunidades entre los colombianos, para alcanzar los ODS al 2030 (Congreso de la República de Colombia Ley 1955, 2019) promoviendo el emprendimiento y la actividad empresarial, a fin de aumentar el PIB potencial del del 3,3% al 4,1%, ya que según el Presidente Iván Duque, el Estado, los empresarios y los trabajadores deben estar de la mano para alcanzar el éxito que necesita el país, por lo que Colombia debe ser un país donde micro, pequeñas, medianas y grandes empresas progresen de manera sostenible para generar empleos de calidad.

De acuerdo a un estudio realizado por el Departamento Nacional de Planeación, el Banco Interamericano de Desarrollo y la Asociación Nacional de Pequeños y Medianos Empresarios (Acopi), las pymes representan para el país un núcleo de crecimiento y desarrollo potencial de gran importancia por lo que es indispensable crear en ellas una cultura de desarrollo, la cual se puede hacer con los directivos, empleados, accionistas, clientes, proveedores y el entorno general de la empresa, ya que a pesar de estas empresas tienen varias fortalezas, son las que poseen mayor debilidad en el comercio mundial y sufren con mayor facilidad las fases de la recesión generando así la importancia de realizar un análisis de la

gestión empresarial de estas organizaciones y proponer lineamientos generales para su mejoramiento los cuales puedan implementar (El Tiempo, 2000, pág. 1).

El presente proyecto contribuirá y hará parte de los resultados que se obtengan en desarrollo del macroproyecto de investigación declarado de interés institucional, denominado “Perfil de la gestión empresarial y su relación con el estado de la contabilidad ambiental para el desarrollo sostenible en las pymes de las Provincias de Influencia Directa de la Universidad de Cundinamarca” liderado por la Extensión de Facatativá, bajo el grupo de investigación GREICO, desarrollado de manera paralela con Aracely Bohórquez Gómez y María Isabel Rojas Cruz quienes hacen parte del grupo de investigación DOPyS de la Extensión Chía.

2. MARCO REFERENCIAL

2.1 MARCO TEÓRICO

2.1.1 La gestión empresarial.

La teoría del desarrollo empresarial inicia con el trabajo de Penrose en 1962, pero surge gracias a Wernerfelt en 1984, su importancia radica en explicar la base que sustenta la ventaja competitiva de una empresa, sus recursos, capacidades y conocimiento, por lo que se reconoce que muchas empresas están comenzando a ser conscientes de la importancia de identificar qué es lo que saben hacer, convirtiéndose éste en su activo máspreciado, lo que genera que la empresa realice esfuerzos para adquirirlo, mantenerlo, representarlo, retenerlo y administrarlo para que la empresa sea más competitiva (Villasmil Molero & Fontalvo Anaya, 2016, pág. 1).

A principios del siglo XX, la administración se concibió como teoría, por lo que desde ese momento, muchos autores han hecho importantes aportes hasta hoy.

Sus inicios se remontan a Frederick Taylor (1856 – 1915) quien es considerado padre de la administración científica, por buscar la forma de aumentar la productividad a través de métodos científicos en donde cimienta la división del trabajo, mejorando la eficiencia y creando estandarización en los procesos. Él consideraba que

“El principal objetivo de la administración debe ser asegurar el máximo de prosperidad, tanto para el empleador como para el empleado ... la máxima prosperidad del patrón, junto con la máxima prosperidad del empleado, deberían constituir los dos objetivos directores de la administración.” (Taylor 1969 citado en Carro & Caló, 2012, pág. 8).

Posteriormente Henri Fayol (1841 – 1925) estableció los deberes de un administrador, conocidos también como el ciclo administrativo (Planear, Organizar, Dirigir, Coordinar y Controlar), además, definió la administración como un todo y un conjunto de procesos, en donde dividió las operaciones comerciales en 6 grupos (Funciones Administrativas, Funciones Comerciales, Funciones Técnicas, Funciones de Seguridad, Funciones Contables y Funciones Financieras) y los principios generales de la administración los dividió en catorce (División del trabajo, Autoridad, Disciplina, Unidad de dirección, Unidad de mando, Subordinación del bien individual al bien común, Remuneración, Centralización, Jerarquía, Orden, Equidad, Estabilidad personal, Iniciativa, Espíritu de equipo) (Fayol, 1916) .Entre otros de sus aportes están el uso del método cartesiano, promueve la ciencia de la administración y logra transformar una empresa en crisis, en una con plena prosperidad, lo cual lo logra gracias a que pone en práctica sus propias conclusiones.

Por su parte Mary Follet (1868- 1933) anticipó la idea de control en las organizaciones y consideró elementos esenciales de la administración, la coordinación, autoridad y atención, además, según (Maqueda Lafuente, 1996, pág. 77) a ella se le debe la formulación del principio de integración para hacer coincidir los intereses del grupo y del individuo. Además fue de gran ayuda para construir una sociedad colombiana más productiva y justa, en donde se pueda incorporar la

gestión con el liderazgo, logrando así, el desarrollo y potencial de un individuo dentro del grupo de trabajo y la misma sociedad. Esto se logra fortaleciendo los procesos del talento humano en las organizaciones dando como resultado el desarrollo de administradores más eficaces, ciudadanos responsables y lo más importante mejores personas. (Sánchez Moreno, 2015, pág. 3).

Lilian Gilberth (1878-1972) quien fue otra de las mujeres que le aportó a la administración, respondió en su libro “La psicología en el lugar de trabajo” a las preguntas de Taylor. “Supo combinar los conocimientos de ingeniería de su esposo con sus conocimientos psicológicos vinculados especialmente a la motivación en el trabajo, con lo cual se incluye el factor humano en el logro de la eficiencia”. (Paolini, Denda, & Tirachini, 2016, pág. 59).

En 1932, Elton Mayo propuso la teoría de las relaciones humanas en oposición a la teoría clásica de la administración, considerando que el factor social genera más poder de motivación en el trabajo, tratando así de integrar el factor humano a los objetivos de la empresa. Él llegó a esta conclusión mediante un experimento realizado en Western Electric Company, en donde dividieron a los trabajadores y los sometieron a condiciones diferentes, analizando el rendimiento de estos, por lo que pudieron identificar que el trabajador ponía más empeño y mejoraba su productividad si sentía que la gerencia se interesaba por su bienestar (Mayo & Administration, 1993)

Abraham Maslow (1908-1970) fue fundador de la psicología humanista por lo que defendió la teoría de la adecuada motivación humana por lo que creó la pirámide de necesidades, en donde desarrolló y formuló en una jerarquía las necesidades humanas, de modo que en la administración se conforme una política que permita satisfacer estas necesidades de los colaboradores o subordinados, por

lo que actualmente es muy usada dentro de las organizaciones en especial, en el área de recursos humanos (Hernández H. , 2011, pág. 47).

“Maslow considera a todas estas necesidades como esencialmente vitales. Incluso el amor y la estima son necesarias para el mantenimiento de la salud. Afirma que todas estas necesidades están construidas genéticamente en todos nosotros, como los instintos” (Boeree, s.f.).

En el caso de Douglas McGregor (1906-1964) fue desarrollador de las relaciones humanas, en donde el ser humano es sujeto social que posibilita la apertura de una nueva concepción en las organizaciones, en la cual con el apoyo y colaboración de las ciencias sociales se han demostrado la necesidad de estudiar el lado humano de la organización, por lo que fue nombrado como el escritor de gestión más popular en 1933, por su aporte en afirmar la existencia de dos estilos de gestión: Teoría X (régimen controlador) y Teoría Y (régimen liberal comprometidos con la organización), con estas dos formas de pensamiento de los directivos y de los de los subordinados. (Hernández Palma, 2011, pág. 48).

La mejora continua es uno de los aspectos más importantes para la administración actual, uno de los autores que introdujo este término fue Edwards Deming a través de su ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar) el cual permite observar las debilidades que tiene la organización en sus procesos y poderlos mejorar (Deming, 1986, como se citó en López, 2010)

Por tener como filosofía el basarse en la mejora de la calidad de los productos y/o servicios, decía que a mayor calidad, menores costos, lo que daba como resultado una mayor productividad. Además se preocupó por reducir la

incertidumbre y variabilidad en los procesos por lo que creó su ciclo PHVA y le delegó la responsabilidad de la calidad a la administración.

Peter Druker (1909 – 2005) conocido como el gurú de la gestión por buscar una gerencia utópica, utilizó por primera vez el término estrategia como parte de la administración, además, creyó en la administración en base a resultados, por lo que su énfasis era la calidad, educación y capacitación en la organización, puesto que la estructura humana está primero que la económica (Fernández C. , 2009, pág. 1).

Concibió la descentralización como el principio de la efectividad y la llave a la productividad, con énfasis en la educación, entrenamiento y desarrollo del administrador para futuras necesidades, ya que creyó en la necesidad de la planeación a largo plazo, con una administración basada en el establecimiento de objetivos, y aseguró que las organizaciones con fines de lucro deben ser vistas como estructuras humanas y sociales más que como estructuras económicas. (Reyes Ponce, 1992), (George & Claude, 1980) y (Hermida & Serra, 1989).

Por su parte Henry Mintzberg (1939 –) uno de los autores más destacados en el amplio portafolio de definiciones o conceptos de estrategia, además dividió la estructura organizacional en cinco partes: (La estructura simple, la burocracia de la máquina, la burocracia profesional, la forma divisionalizada y la adhocracia).

Y en lo que respecta a los roles administrativos, se concluyó gracias a un buen número de estudios de seguimiento, donde

“se ha puesto a prueba la validez de las categorías de roles de Mintzberg, en diferentes tipos de organizaciones. La evidencia confirma, en general, la idea de que los gerentes desempeñan roles similares, independientemente del tipo de organización o el nivel que ocupen dentro de ella. Sin embargo, la importancia que los gerentes dan a los diversos roles parece cambiar según su nivel en la organización.” (Figueroa, s.f.)

Robert Kaplan (1952 –) Y David Norton (1941-) hicieron grandes aportes a la gestión empresarial, quienes tuvieron como principal objetivo la medición del desempeño corporativo, revolucionando así la administración, mediante estrategias de negocio, objetivos e indicadores, “planteando que no sólo se mide la perspectiva financiera, sino que también la de procesos, la de aprendizaje y crecimiento y la de clientes”. (Ganga Contreras, Piñones, & Valderrama Hidalgo, 2014, pág. 699).

2.1.2 Acerca de lineamientos para el mejoramiento.

Toda gestión anhela la calidad, convirtiéndola en objetivo de cada uno de sus procesos como sinónimo de eficiencia, desarrollo y crecimiento, sin embargo, esto no es una tarea fácil de lograr.

Muchos autores como Ishikawa (1997), Deming (1988), Joseph Juran (1990), entre otros, se han preocupado por mantener y mejorar la calidad de los procesos, sistemas, productos y/o servicios de las empresas, queriendo generar impacto en el desarrollo y en la implementación de los sistemas de gestión de la calidad, en donde han desplegado varios factores que pueden ser responsables de que la calidad no sea la deseada, tales factores pueden ser: calidad, ingenio en mercadeo,

deficiencias, errores, innovación, mantenimiento, investigación, PQRs, continuidad, valor agregado y mejora continua, siendo esta última la que le permite a la empresa no estancarse y ser sostenible competitivamente.

2.2 MARCO CONCEPTUAL

Perfil

Es una variedad o conjuntos de aspecto particulares, describiendo o delimitando linealmente las cualidades o rasgos propios en este caso de la gestión empresarial.

Gestión Empresarial

Es la habilidad que poseen los líderes de planear, organizar, dirigir y controlar a sus colaboradores con el fin de lograr un objetivo en específico, mediante la implementación de diversas estrategias, las cuales deben considerar una relación de calidad, seguridad, responsabilidad, confianza, competencias y protección al trabajador. Todos ellos factores imprescindibles que harán crecer a una empresa generadora de productos y servicios, además de mantenerla con una ventaja competitiva sostenible. (Argudo, 2017)

Pyme

Estas empresas son de vital importancia en los países en vía de desarrollo por lo que (Agyapong, 2010) dice que los indicadores han demostrado su estabilidad como manifestación económica a nivel de: ingresos, capital de trabajo, infraestructura; así como una mayor flexibilidad para consolidar las tecnologías emergentes. Sin embargo no se utiliza un solo criterio para su clasificación, sino que

los países desarrollados utilizan criterios propios basados en el tamaño de la organización y su número de empleados, por lo que entre países no existe una uniformidad que generen una definición estandarizada, por lo que se han establecido diversos criterios y perspectivas orientados a lograr una adecuada conceptualización, tales como tipo de actividad, tecnología empleada, intensidad productiva, niveles de inversión, volumen de ventas, o capacidad de empleo (Hillary, 2017); (Diario oficial de la Unión Europea, 2003).

Facatativá

Municipio ubicado en Sabana de Occidente, el cual limita por el norte con el Municipio de Sasaima, la Vega, y San Francisco; por el Sur, con Zipacón y Bojacá; por el Oriente con Madrid y el Rosal; por el Occidente, con Anolaima y Albán, siendo éste alternativa de localización industrial, centro de servicio regional, sitio de producción y suministro de alimentos para la capital del país y para las Provincias vecinas. (Alcaldía de Facatativá, 2020).

Lineamiento

Es una dirección o plan de acción que un líder realiza a sus seguidores o subordinados. También se considera lineamiento a las disposiciones que realiza para cumplir sus objetivos. (Definición, Qué significa lineamiento, 2020).

Investigación

Hace mención al conjunto de actividades de índole intelectual y experimental de carácter sistemático, llevando a cabo estrategias con la intención de incrementar los conocimientos sobre un determinado asunto. (Definición, 2020, pág. 1)

2.3 MARCO INSTITUCIONAL

“La Universidad de Cundinamarca es una Institución Estatal de Educación Superior del Orden Territorial, que tiene sus orígenes como proyecto educativo departamental en la Ordenanza número 045 del 19 de diciembre de 1969, por medio de la cual se creó el Instituto Técnico Universitario de Cundinamarca ITUC, y fue reconocida como Universidad mediante Resolución No. 19530, de Diciembre 30 de 1992 del Ministerio de Educación Nacional, y de conformidad con la Constitución Política, la Ley 30 de 1992 y los Derechos Reglamentarios, es un ente autónomo e independiente, con personería jurídica, autonomías académica, administrativa, financiera, presupuestal y de gobierno, con rentas y patrimonio propios, y vinculada al Ministerio de Educación Nacional haciendo parte del Sistema Universitario Estatal, como institución de Educación Superior.” (Universidad de Cundinamarca, Misión y visión, 2020, pág. 1)

2.3.1 Misión.

“La Universidad de Cundinamarca es una institución pública local del Siglo XXI, caracterizada por ser una organización social de conocimiento, democrática, autónoma, formadora, agente de la transmodernidad que incorpora los consensos mundiales de la humanidad y las buenas prácticas de gobernanza universitaria, cuya calidad se genera desde los procesos de enseñanza - aprendizaje, investigación e innovación, e interacción universitaria.” (Universidad de Cundinamarca, Misión y visión, 2020, pág. 1)

2.3.2 Visión.

“La Universidad de Cundinamarca será reconocida por la sociedad, en el ámbito local, regional, nacional e internacional, como generadora de conocimiento relevante y pertinente, centrada en el cuidado de la vida, la naturaleza, el ambiente, la humanidad y la convivencia.” (Universidad de Cundinamarca, Misión y visión, 2020, pág. 1).

2.3.3 Grupo de Investigación.

“Un grupo de Investigación, Desarrollo Tecnológico o Innovación se define como “el conjunto de personas que interactúan para investigar y generar productos de conocimiento en uno o varios temas, de acuerdo con un plan de trabajo de corto, mediano o largo plazo (tendiente a la solución de un problema)”. A través de la actividad de los grupos de investigación ocurre la generación de nuevo conocimiento (artículos, libros, patentes, etc), el desarrollo tecnológico y la innovación (software, plantas piloto, spin-off, etc) la apropiación social del conocimiento (eventos científicos, cartillas, videos) y la formación de recurso humano para la investigación (dirección de trabajos de grado, proyectos de investigación, etc).” (Universidad de Cundinamarca, 2020, pág. 1).

2.3.4 Grupo de Investigación GREICO.

“La contabilidad como práctica social es tan antigua como la necesidad misma del hombre de controlar sus recursos, de acuerdo con investigaciones hechas arqueólogos e historiadores de la antigua Mesopotamia los primeros documentos escritos que se conocen, constituidos por millares de tablillas de arcillas

con inscripciones en caracteres protocuniformes, elaboradas hace más de 5.000 años, contienen sólo números y cuentas, sin textos ni palabras (Monagas & Véliz L). Incluso se considera la contabilidad anterior al origen de la escritura, por tanto, no fue el deseo de legar a la posteridad el recuerdo de hazañas guerreras, relatos de héroes o dioses, o de plasmar normas jurídicas para su permanente constancia y cumplimiento, lo que motivó el nacimiento de la escritura, sino simple y llanamente la necesidad de recoger y conservar las cuentas originadas como consecuencia de procesos productivos y administrativos (Monagas & Véliz L). Sin embargo, la contabilidad como disciplina (1), solo incursionó como tal hasta comienzos del siglo XX, como disciplina científica ha alcanzado algunos avances significativos como cuerpo en estructuración, de los cuales no se conocen los impactos en la academia y la práctica (Gracia López). En este orden de ideas, se encuentran textos sobre Teoría de Contabilidad que hacen una distinción de la historia y evolución de la Teoría de la Contabilidad hasta 1930 y el desarrollo de la Teoría de la Contabilidad inmediatamente anterior a 1930 y a partir de ese año. Es decir, estamos al frente de una disciplina relativamente nueva. Se define grupo de investigación científica o tecnológica como el conjunto de personas que se reúnen para realizar investigación en una temática dada, formulan uno o varios problemas de su interés, trazan un plan estratégico de largo o mediano plazo para trabajar en él y producir unos resultados de conocimiento sobre el tema cuestión. Un grupo existe siempre y cuando demuestre producción de resultado” (Universidad de Cundinamarca, Grupo de Investigación GREICO, s.f.).

Reseña histórica: “**GRUPO GREICO**, creado en octubre del 2013, adscrito al programa de Contaduría Pública de Facatativá, actualmente liderado por el Dr. Cesar Giraldo Duque. En el primer semestre del año 2014, se creó el semillero de investigación anexo al grupo de investigación denominado BACATA, sigla que significa “Campo de Labranza”, esto con el propósito de hacer de la investigación un campo activo en el tema contable y financiero. En el primer semestre del año

2017, se creó el semillero Semillas de Facatativá que ha representado a la Universidad de Cundinamarca con la presentación de ponencias a nivel interno y externo.” (Universidad de Cundinamarca, 2020)

2.4 MARCO LEGAL

En Colombia existe un segmento empresarial en el que se clasifican las empresas según su tamaño, en micro, pequeñas, medianas y grandes empresas, la cual se encuentra reglamentada por la Ley 590 de 2000 conocida como Ley Mipymes y sus modificaciones en la Ley 905 de 2004 (Cámara de Comercio de Facatativá, 2016). Colombia define la Pyme según sus activos totales y el número de empleados en la Ley 905 de 2004, sin importar la actividad que desempeñe, en donde se considera pequeña empresa aquella que cuente de 11 a 50 empleados y activos entre 501 a 5.000 salarios mínimos legales vigentes (SMLV), mientras que las medianas empresas cuentan desde 51 a 200 empleados y activos desde 5.001 hasta 30.000 SMLV. (Grupo Bancolombia, 2018)

3. ESTADO DEL ARTE

3.1 ENFOQUE DEL CONTROL EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

El control en la gestión empresarial es un proceso que le permite a la organización saber si la dirección que está tomando, le permite conseguir los objetivos previstos, por lo que ahora no es algo exclusivo de las grandes empresas, sino por el contrario, es un tema importante para empresas de cualquier tamaño, las cuales muchas veces recurren a profesionales especializados que les realizan asesorías externas y les permiten mejorar su posición en el mercado mediante diversas estrategias, por lo que según (Jaffe, 2005) una empresa familiar en el momento de su creación debe iniciar un proceso de planificación, aportando a la cultura familiar de la empresa y permitir así una mayor competitividad.

El control de gestión les permite no solo a las grandes empresas, sino también a las pymes focalizar sus esfuerzos, para generar mayor eficiencia y eficacia en los procesos que desarrollan a fin de tener una mejor rentabilidad (Puig & Fresco, 2006), lo que podría evitar que ese 70% de empresas que quiebran en los primeros cuatro años, perduren por más tiempo en el mercado, ya que les deja ver las deficiencias o problemas que presentan en el momento adecuado, para que tomen las respectivas acciones.

Esta responsabilidad recae primordialmente sobre la gerencia, o la parte directiva de la organización, quienes deben procurar generar en sus colaboradores y diferentes departamentos una filosofía de gestión, generándoles mayor posibilidad de permanecer en el mercado con un buen índice de rentabilidad.

3.2 ENFOQUE CONTEMPORÁNEO DE LA GESTIÓN EMPRESARIAL

Las teorías y enfoques de la gestión empresarial contemporáneos, modernos y postmodernos, permiten observar su constante evolución y desarrollo, siendo ésta a través del tiempo, una herramienta indispensable para el desarrollo económico y empresarial, así como para la estructura organizacional y su cumplimiento de objetivos. Actualmente las organizaciones tienen como activo más valioso al factor humano, el cual hace parte esencial de la estructura de la organización, y su comportamiento, en relación con las decisiones y procesos de la empresa, permiten alcanzar las metas.

Por otra parte las organizaciones que deseen comprometerse consigo mismas para ser más fuertes competitivamente, deben mirar la norma ISO 9001 como un sistema de gestión empresarial, ya que es más que una norma de sistema de gestión de calidad (SGC), puesto que según (Intedya, 2015) un artículo de la Escuela de Negocios de Harvard, publicado en el año 2010, exaltó que aquellas organizaciones que implementaron esta norma, lograron adaptarse mejor en el mercado, aumentando su nivel de ventas y productividad del trabajador, además de reducir sus residuos y riesgos laborales.

3.3 ENFOQUE DEL TALENTO HUMANO

A través de los años la concepción de talento humano ha evolucionado, debido a que anteriormente las empresas sólo buscaban personal que cumpliera con una función en específico, mientras que ahora, se dan cuenta de la importancia que éste tiene para la empresa y el impacto que genera, por lo que cuentan con personal calificado, comprometido e involucrado con la misión y los objetivos de la organización, en donde según la revista (Jericó, 2001; Mayo & Merino, 2002 citado

en Dinero, 2019) coinciden en que las destrezas y experiencias propias de los colaboradores junto con sus cualidades, actitudes, comportamiento, competencias, motivación, interés y aptitud, desempeñan un papel clave en la determinación de éxito de la organización.

En este sentido, la organización debe consolidar su talento humano basándose en la confianza y colaboración, así como en las buenas relaciones laborales, predominando el trabajo en equipo, maximización del desempeño y apoyo para el desarrollo de talentos y superación, por lo que el talento humano, además es definido como un medio de planeación de los proyectos de vida y trabajo personal que buscan mejorar el rendimiento, levantar la moral y aumentar el potencial de los empleados, mejorando de esta manera, las posibilidades organizacionales en términos de competitividad según cita (Drucker, s.f. citado en Dinero, 2019).

3.4 ENFOQUE POR PROCESOS DE LA GESTIÓN EMPRESARIAL

La gestión empresarial por procesos permite conseguir con mejores resultados, mayores índices de calidad, productividad y excelencia, por lo que ha sido adoptado por empresas de diferentes tamaños sin importar el sector al que pertenezcan, caracterizándose por su flexibilidad, ya que su jerarquía es más horizontal, por lo que los trabajadores se relacionan más entre ellos, se detectan fallos de forma más rápida y se optimizan los recursos generando menos desperdicios. Siendo un enfoque relativamente nuevo, “el enfoque por procesos es una práctica que la norma ISO 9001 impuso en el año 2004” (Agudelo Bahoque, 2012, pág. 106).

“La gestión de procesos no va dirigida a la detección de errores en el servicio, sino que la forma de concebir cada proceso ha de permitir evaluar las desviaciones

del mismo, con el fin de corregir sus tendencias antes de que se produzca un resultado defectuoso.” (Ministerio de Fomento, 2005, pág. 6).

Su objetivo es permitirle a la organización realizar procesos competitivos y autónomos frente a los cambios, mediante un control constante de cada proceso, mejora continua y flexibilidad estructural, todo esto enfocado en la satisfacción del cliente y sus necesidades.

3.5 ENFOQUE CALIDAD TOTAL

La calidad total es una estrategia de la gestión empresarial, en donde anteriormente hacía referencia exclusivamente a la calidad del producto, pero al pasar los años, se le amplió este concepto, abarcando a clientes, accionistas, proveedores, procesos y todo el entorno de la organización, por lo que hoy en día, por la norma (ISO 9001, 2019) cuenta con 8 principios fundamentales que son:

- Orientación hacia los resultados.
- Orientación al cliente.
- Liderazgo y coherencia en los objetivos.
- Gestión por procesos y hechos.
- Desarrollo e implicación de las personas.
- Aprendizaje, innovación y mejora continuos.
- Desarrollo de alianzas.
- Responsabilidad social.

Gracias al trabajo de Deming surge el término Total Quality Management (TQM), o Gestión de la calidad total quién la definió como “un grado predecible de uniformidad y fiabilidad a bajo coste, adecuado a las necesidades del mercado” (Deming, 1989) y a través de su ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar) el

cual permite observar las debilidades que tiene la organización en sus procesos y poderlos mejorar (Deming, 1988).

En la filosofía de (Crosby, 1988) está el "Hacerlo bien a la primera vez y conseguir cero defectos".

Por su parte (Ishikawa, 1986) asegura que "De manera somera calidad significa calidad del producto. Más específico, calidad es calidad del trabajo, calidad del servicio, calidad de la información, calidad de proceso, calidad de la gente, calidad del sistema, calidad de la compañía, calidad de objetivos, etc."

Las empresas que implementan el sistema de gestión de calidad total tienen como objetivo principal incrementar la satisfacción del cliente por medio de la mejora continua.

3.5 ENFOQUE ECONÓMICO FINANCIERO

La contabilidad es un aspecto fundamental dentro de una organización, debido a que le permite conocer la situación económica real en la que se encuentra, generando la información necesaria para la adecuada toma de decisiones, garantizando la continuidad y estabilidad de la empresa (Giovannoni, E., Maraghini, M. P., & Riccaboni, A., 2011), por lo que todas las decisiones de la empresa deben estar bajo la información contable, ayudando también a controlar las actividades que realizan (Jermias J, 2004).

Es así como la gestión sobre las finanzas se convierte en un medio de control que logra dirigir el comportamiento de la organización hacia sus objetivos, por lo tanto, esta es responsable de obtener y suministrar la información financiera o cuantitativa de los movimientos que se hagan en la compañía, lo que ayuda a

moderar las decisiones económicas, sociales y ambientales (Congreso internacional de contaduría, administración e informática)

4. METODOLOGÍA

4.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

De acuerdo con el planteamiento del problema, la metodología que se utilizó en la investigación fue: cualitativa, descriptiva, y transversal.

Esta fue una investigación cualitativa debido a que permitió evaluar, ponderar e interpretar información obtenida a través de encuestas a empresarios de Facatativá, registros de autores anteriores permitiendo recopilar la riqueza de sus modelos y métodos, entre otros, con el propósito de indagar en su significado profundo, por lo que se hizo mediante un estudio de caso, que según (Rodríguez, Gil, & García, 1999, pág. 91) es la selección de un escenario al que se le recoge la información pertinente para dar respuesta a los cuestionamientos que se plantearon.

Además, fue descriptiva debido a que se centra en detallar los diferentes modelos, aspectos y variables de la gestión empresarial, para construir una propuesta para las Pymes del municipio de Facatativá que les ayude a mejorar frente a la contabilidad ambiental. Según (Sampieri, 2018) el estudio descriptivo detalla mejor las situaciones y/o eventos, así como las propiedades importantes de personas o cualquier fenómeno sometido al análisis, enfocándose en el cómo es y cómo se manifiesta.

Este proyecto investigativo fue trasversal ya que se tomó la población y muestra, basándose en una línea del tiempo específica, siendo ésta entre 1981 al año 2000, a fin de acotar el trabajo investigativo y llegar a una mejor conclusión, debido a que la investigación transversal permite la descripción de variables, en

donde se puede analizar la incidencia que tiene en un periodo de tiempo determinado, considerándose a su vez un estudio no experimental.

4.2 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

El desarrollo de la investigación contó desde su planteamiento hasta su finalización con la dirección, asesoría y acompañamiento del Dr. Jaime Augusto Porras Jiménez, investigador del grupo de investigación GREICO y desarrollada de manera conjunta y paralela con Aracely Bohórquez Gómez y María Isabel Rojas, pertenecientes al grupo de investigación DOPyS (Desarrollo Organizacional Prospectivo y Sostenible) de la extensión de Chía, quienes además cuentan con el apoyo de la investigadora y líder de este grupo Luz Deicy Florez Espinal.

Para la consulta de la información bibliográfica y recolección de información secundaria especialmente sobre el tema de la “gestión empresarial”, se subdivide en tres grupos de trabajo, a fin de facilitar y concretar los aportes que a lo largo de la historia se refieren al problema y objetivos planteados, de la siguiente manera:

Tabla 1 Investigadores

Investigador	Grupo de Investigación	Año de Consulta
Aracely Bohórquez Gómez	Chía DOPyS	Antes de 1980
Claudia Liliana Gaitán	GREICO	1981 - 2000
María Isabel Rojas Cruz	Chía DOPyS	2001 - 2020

Fuente: Elaboración propia, 2020.

Para la realización de este trabajo se utilizó el método analítico, puesto que se descompone el objeto de estudio para analizar cada autor, modelo, enfoque y

variable de la gestión empresarial, a fin de que se pueda validar un razonamiento, a través de mecanismos verificables como estadísticas o la replicación experimental. Según (Hurtado & Toro, 2005) el método analítico descompone la realidad en varios factores y/o variables los cuales serán posteriormente estudiadas mediante fórmulas estadísticas por lo que es necesario delimitar el problema investigativo.

Se realizó mediante la relación de causalidad, es decir, el estudio de las causas y los efectos de un problema en específico que es al que se le quiere dar respuesta, por su parte Hume la define como una conexión necesaria que existe entre causas y efectos, de modo que una vez conocida la causa, se puede deducir el efecto, o de manera contraria, una vez conocido el efecto, se puede remontar a la razón de este, encontrándose así la causa.

(Kant, 1988, págs. 221-222)“...la relación de causa y efecto, el primero de estos términos determina el segundo en el tiempo como consecuencia, no como algo que sólo pueda preceder en la imaginación (o que pueda incluso no ser percibido en absoluto). Consiguientemente la misma experiencia, es decir, el conocimiento empírico de los fenómenos, sólo es posible gracias a que sometemos la sucesión de los mismos y, consiguientemente, todo cambio, a la ley de la causalidad. Los fenómenos sólo son, pues, posibles, considerados como objetos de la experiencia, en virtud de esta misma ley.”

4.3 VARIABLES Y/O CATEGORÍAS

Mediante el uso de variables obtenidas de información primaria y secundaria, se logró crear una matriz que permitió dar respuesta a la pregunta problema de esta investigación para luego proceder mediante un instrumento de recolección de información a indagar sobre el perfil de la gestión empresarial predominante en el municipio de Facatativá.

4.4 POBLACIÓN

Durante el año 2015 se evidenció el aumento de nuevas empresas registradas ante la Cámara de Comercio de Facatativá, que “pasaron de 12.235 registros en el año 2014 a 16.170 registros de nuevas unidades productivas para el año 2015, lo que representa un aumento de 32.5%, como consecuencia de la industrialización y urbanización de la provincia Sabana de Occidente” (Cámara de Comercio de Facatativá, 2016,p.61) Según Planeación Institucional, en el año 2015, este total de inscripción de empresas se dividió de la siguiente manera:

- Microempresas:15.116
- Pequeña: 684
- Mediana: 281
- Grande: 89

Sin embargo estas cifras corresponden a la Provincia de Sabana de Occidente, en donde Facatativá es quien más presenta participación en el PIB con un 34%. (Cámara de Comercio de Facatativá, 2016, pág. 13)

Lo anterior indica que el tamaño de la población principal para esta investigación equivale a 357 empresas.

4.5 TAMAÑO DE LA MUESTRA

A través de al menos cinco buscadores de las bases de datos disponibles por parte de la Universidad se rastrearán estudios, informes, trabajos de grado y/o artículos publicados dentro del período 1981 – 2000, a partir de los siguientes filtros:

- “Gestión empresarial”
- Factores, estrategias, funciones, capacidades y habilidades, cualidades, técnicas, herramientas y/o sistemas para la gestión empresarial.

Se elaborará una matriz de doble entrada y de recolección de información secundaria sobre autor (es) y aportes concretos en función de las variables del objetivo específico 1 de este proyecto de investigación.

Se identificarán los principales componentes específicos que aportan los autores encontrados sobre las variables del objetivo específico 1, a fin de llegar a determinar los insumos que permitirán construir el objetivo específico dos.

Los principales componentes encontrados serán a su vez, insumo para construir los instrumentos de recolección de información a fin de dar cumplimiento al objetivo específico tres.

Se identificarán las actividades económicas más importantes o prevaletentes en el municipio de Facatativá (3 sectores representativos) de acuerdo con información secundaria lo más actualizada posible como el Dane y/o la Cámara de Comercio de Facatativá.

Luego, se construirá una base de datos a partir de internet y/o directorios, con listamiento e información sobre mínimo diez pymes por cada una de las actividades económicas más importantes o prevaletientes encontradas.

Se seleccionarán mediante muestra por conveniencia, al menos tres empresas por actividad económica a fin de contactar y aplicar el instrumento de recolección de información a fin de dar cumplimiento al objetivo específico tres. La selección de las pymes se basará en los siguientes criterios:

- Localización en el municipio de Facatativá.
- Actividad económica dentro de las encontradas como importantes o prevaletientes.

4.6 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

A causa de la emergencia nacional y mundial que se vive en la actualidad por el virus Covid-19, y acatando la normatividad de los entes gubernamentales, se ha determinado llevar a cabo la recolección de la información de manera virtual. Por lo que se contacta al personal autorizado de las empresas para recolectar la información pertinente.

4.7 TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Una vez se ha recogido toda la información, será necesaria una clasificación y parametrización, por medio de una matriz que permite evidenciar las diversas variables o categorías que sugieren autores de líneas de tiempo diferente (1981 al

2000 en este caso) para poder realizar un análisis e interpretación adecuados, que se traduzcan en la objetividad de la propuesta que se planteará al finalizar la investigación.

5. MARCO TEÓRICO-CONCEPTUAL

Tabla 2 Matriz Autores (1981 - 2000)

N°	1	2	3	4
Fecha de Búsqueda	Octubre 4 - 2020	Octubre 4 -2021	Octubre 4 -2022	Octubre 4 -2023
Link / DOI	http://genesime.x.org/ACTIDOCE/CURSOS/CHILE-CO-OT'10/LIBROS/LILIANA-TEORIA%20Z.pdf	https://mba.americaeconomia.com/sites/mba.americaeconomia.com/files/benchmarking-120617062352-phpapp01.pdf https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit/article/view/1373/1244	http://www2.izt.uam.mx/sotraem/Bibliografia/PowellwalterINTRODUCCION.pdf	http://sigug.uniguajira.edu.co:8080/planeacion/word/documentos/Introducci%C3%B3n%20a%20la%20prospectiva%20estrat%C3%A9gica.pdf
Formato	Electrónico	Electrónico	Electrónico	Electrónico
Título	Teoría “Z” ¿Cómo pueden las empresas hacer frente al desafío Japonés?	Benchmarking Benchmarking: En el camino de la competitividad	El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional	Introducción a la prospectiva estratégica para la competitividad empresarial
Año	1981	1982	1983	1983
Palabra Clave	Aumento de la Productividad Gestión Organizacional	Medición continua y sistémica Medida de Calidad	Cambio Organizacional Estrategias Evolución	Competencias Disciplina

Resumen	Se basa en las teorías humanas y es participativa, por lo que se analiza la utilidad de aplicar este enfoque de administración japonés en el ámbito norteamericano, además, sugiere que la clave para una mayor productividad está en implicar a los trabajadores en el proceso y entrega algunos modos de cómo aprender a dirigir personas de tal manera que puedan trabajar juntos más eficazmente.	El Benchmarking le permite a la organización analizar cualquier proceso crítico y se utiliza para encontrar a los mejores dentro o fuera de la organización.	Sostiene que el diseño de las organizaciones se considera no como un proceso racional sino, más bien, como un proceso condicionado por factores internos y externos, lo cual lleva a las organizaciones de un campo determinado a parecerse más entre sí a lo largo del tiempo.	El trabajo se concentra en definir la prospectiva como disciplina que permite analizar el futuro, reconocer las grandes tendencias tecnológicas que perfilarán los negocios del futuro y contextualizarlas dentro de la problemática de la pequeña empresa bogotana para construir así su propio futuro haciendo de este análisis un factor poderoso de competitividad.
Fuente	Resumen Libro PDF	Revista Universidad EAFIT	Libro PDF	Monografía Universidad Externado de Colombia
Autores	William Ouchi	David T. Kearns Robert C. Camp Michael J. Spendolini	Paul J. Di Maggio Walter W. Powell	Marc Giget
Problema a solucionar / Objetivo	Bajos niveles de productividad en las empresas estadounidenses	Medir los procesos dentro de la organización	Saber llevar bien la institución de las micro y macroempresas con el fin de cumplir sus objetivos	Iniciar la identificación de ideas de la empresa u organización

Enfoque / Disciplina	Teoría Z Método Japones	Benchmarking	Teoría Institucional	Árbol de competencias
Metodología - Métodos y/o Variables	Pasos para su realización: - Formulación: Identificar misión, visión y objetivos actuales. - Ejecución: Investigación interna y externa de la empresa, crear nuevas estrategias. - Evaluación: Medir el desempeño de la organización y tomar acciones correctivas.	Etapas para un Benchmarking: 1. Determinar a qué se le va a hacer benchmarking. 2. Formar un equipo especial de benchmarking. 3. Identificar a los socios del benchmarking. 4. Recopilar y analizar la información. 5. Actuar. Proceso: 1. Planeación 2. Análisis 3. Integración 4. Acción 5. Madurez	Poseen: - Orientación Descriptiva - Razonamiento Inductivo - Soluciones Imperfectas y Pragmáticas - Descubrimiento: Investigación y Negociación - Mejor Práctica - Voluntad Colectiva	Giget propone analizar tres niveles de ideas que guardan relación con un árbol. - Las líneas y productos - Su capacidad de producción - Las “competencias” que son la organización, la tecnología y las finanzas.

Resultados	Se concluye que la elevada productividad se da como consecuencia del estilo directivo y no de la cultura, es por eso que Ouchi considera posible para las empresas norteamericanas el adoptar las técnicas de dirección empresarial japonesas para lograr el éxito de su organización.	El benchmarking permite evaluar y comparar los productos, servicios o técnicas de trabajo con el fin de mejorar su calidad y tener mayor rentabilidad.	El Institucionalismo representa pretendidamente un nuevo enfoque en el estudio de los fenómenos sociales, económicos y políticos, pero se mantiene una ambigüedad acerca de lo que implica en tanto sus portavoces varían en el énfasis relativo que otorgan los elementos micro y macro, en su ponderación de los aspectos cognitivos y normativos de las instituciones, y en la importancia que atribuyen a los intereses y a las redes relacionales en la creación y difusión de instituciones.	La fuerza de esta herramienta está en diseñar el "árbol del presente" y compararlo con el "árbol del pasado", es decir con lo que era la empresa u organización hace veinte o treinta años y, con el "árbol del futuro",
Citas	(López & Delgadillo, 2010)	(Román, 2012)	(Romero, 1991)	(Mojica, 2010)
N°	5	6	7	8
Fecha de Búsqueda	Octubre 5 -2020	Octubre 5 -2020	Octubre 5 -2020	Octubre 5 -2020
Link / DOI	https://www.redalyc.org/jatsRepo/5116/511653854007/511653854007.pdf	http://fcaenlinea1.unam.mx/anexos/1423/1423_u3_act3.pdf https://www.redalyc.org/pdf/993/99318788001.pdf	https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/34875/CastilloPineda%20LadyEsmeralda2019.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y	https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=rZgoVdPhJCAC&oi=fnd&pg=PP13&dq=trilog%C3%ADa+de+juran&ots=d21i3L9VR7&sig=XsRrBSm7ixW1-Xu-wciGwOD4zEM#v=onepage&q=trilog%C3%ADa%20de%20juran&f=false
Formato	Electrónico	Electrónico	Electrónico	Electrónico

Título	Aportes teóricos a la gestión organizacional: la evolución en la visión de la organización	La Ventaja Competitiva según Michael Porter La cadena de valor: Una herramienta del pensamiento estratégico	El modelo Deming (PHVA) como estrategia competitiva para realzar el potencial administrativo.	Juran y el liderazgo para la calidad un manual para directivos
Año	1984	1985	1986	1986
Palabra Clave	Gestión Organizacional Teoría de los recursos	Ventaja Competitiva Liderazgo Diferenciación Cadena de Valor	Calidad Mejora Continua Ciclo PHVA	Calidad total
Resumen	Presenta un nuevo enfoque de la organización, fundamentándose primordialmente en la visión de la empresa como un conjunto de recursos que permiten desarrollar estrategias que guiarán un adecuado posicionamiento en el mercado.	Antes de las teorías de Porter, la información se consideraba un factor en el proceso que determina los negocios. Ahora hay un creciente reconocimiento del valor de la información como factor determinante en las dinámicas económicas. Las empresas deben crear una ventaja para puedan sobresalir en la globalización, por lo que se debe hacer un diagnóstico para conocer su situación.	Creó los principios para la gestión de la eficacia empresarial, los análisis de la variación o el ciclo PHVA. Deming logró que muchas empresas implementaran el control estadístico de procesos y la mejora de diseños de los nuevos productos.	Tiene como propósito proporcionar a las empresas estrategias necesarias para conseguir y mantener el liderazgo en la calidad.
Fuente	Revista Ciencias Administrativas	Documento PDF Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales	Monografía Universidad Militar Nueva Granada	Libro PDF

Autores	Birger Wernerfelt	Michael Porter	William Edwards Deming	Joseph M. Juran
Problema a solucionar / Objetivo	Subsanar las deficiencias encontradas a través de las teorías estratégicas	Lograr una real capacidad de generar valor a largo plazo Identificar las falencias de la empresa	Solucionar los problemas y tener un mejoramiento continuo en los procesos.	Gestionar la calidad
Enfoque / Disciplina	Teoría de los recursos y capacidades	Ventaja o Estrategia Competitiva Cadena de Valor	Modelo Deming PHVA	Trilogía de Juran
Metodología - Métodos y/o Variables	La demanda no representa mayor importancia que los recursos existentes de la empresa, considerando recurso a lo que se considere como una fortaleza que permita el desarrollo de una ventaja competitiva y organizacional, la cual debe de ser considerada en la formulación de estrategias. Para que estos recursos generen una ventaja competitiva sostenible deben crear estrategias que les permitan llevar la delantera, es decir que estos creen valor mientras que las demás empresas no se encuentran calificadas para dicha acción.	Para asegurar el crecimiento de valor de la empresa se debe tener en cuenta: - Liderazgo en Costos: Enfatizada en reducir los costos de la producción. - Diferenciación: Apuntan a compradores con gustos o características peculiares. - Enfoque o Concentración: Especialización en un segmento del mercado	Ciclo PHVA - Planear - Hacer - Verificar - Actuar Los 14 principios: - Constancia - Nueva Filosofía - Inspección - Compras - Mejora Continua - Entrenamiento - Liderazgo - Miedo - Barreras - Slogans - Cuotas - Logros personales - Capacitación - Transformación	Pasos propuestos por Juran: 1. Despertar la conciencia sobre las oportunidades de mejora. 2. Establecer metas de mejoramiento. 3. Organizarse para alcanzar esas metas. 4. Impartir capacitación. 5. Llevar a cabo proyectos de resolución de problemas. 6. Informar acerca de los progresos. 7. Dar el debido reconocimiento individual. 8. Comunicar los resultados. 9. Llevar un recuento del proceso. 10. Mantener el ímpetu haciendo que el mejoramiento anual sea parte integral de los sistemas y procesos habituales de la organización.

Resultados	Desarrollar una herramienta para el análisis de los recursos de una firma y así tomar en cuenta algunas opciones estratégicas que permitan a la empresa consolidar su posición en el mercado. Por otra parte, cabe señalar que este autor enfatiza en la relación entre rentabilidad y los recursos de la empresa.	La ventaja competitiva debe ser única en su sector, apreciada por el consumidor y capaz de mantenerse a través del tiempo.	El modelo Deming como herramienta de la gestión de calidad es ideal para estos escenarios ya que responde a la nueva demanda de los consumidores: mejor calidad, tiempo de contestación y precio. Gracias a sus características como herramienta de gestión para el mejoramiento continuo, solución de problemas y enfoque en el cliente.	La trilogía de Juran es un ciclo de mejora que ayuda a las organizaciones a reducir el costo de la mala calidad mediante la planeación, el control, y la mejora de la calidad en el producto/proceso.
Citas	(Wernerfelt, 1984 como se citó en Sanchez, 2017, 2017)	(Porter, 1985 citado en Web y Empresas)	(Castillo, 2019)	(Juran, 1990)
N°	9	10	11	12
Fecha de Búsqueda	Octubre 6 -2020	Octubre 6 -2020	Octubre 6 -2020	Octubre 6 -2020
Link / DOI	https://recursos2puntocero.com/recursos/bibliotecas/librosescaneados/BV-Empowerment.pdf	http://www.jaymera.nl/downloads/InnovationAndEntrepreneurship.pdf	https://www.colegiorudolfsteiner.edu.ec/pdf/Los-7-Habitos-de-las-Personas-Altamente-Efectivas.pdf	https://www.univermedios.com/wp-content/uploads/2018/08/La-quinta-disciplina-Peter-Senge-.pdf
Formato	Electrónico	Electrónico	Electrónico	Electrónico
Título	Empowerment	Book Summary: Innovation and Entrepreneurship	Los 7 Hábitos de la Gente Altamente Efectiva	La quinta disciplina
Año	1988	1989	1989	1990

Palabra Clave	Liderazgo Jerarquía Autonomía	Innovación Emprendimiento Gestión Empresarial	Liderazgo Efectividad Hábitos	Líder Organización Inteligente Cultura Organizacional Aprendizaje
Resumen	Empoderar ofrece el potencial de explotar una fuente subutilizada de capacidad humana que tiene que utilizarse para que las compañías sobrevivan en el mundo cada vez más complejo y dinámico de hoy.	Drucker habla sobre las estrategias que deben seguir las grandes organizaciones para conseguir el éxito, a través de la innovación y el emprendimiento, sin embargo considera que las pequeñas y medianas empresas no son capaces de asumir este reto.	Básicamente, nuestro carácter está compuesto por nuestros hábitos, los cuales son factores poderosos en nuestras vidas. Dado que son pautas consistentes, a menudo inconscientes, de modo constante y cotidiano expresan nuestro carácter y generan nuestra efectividad o ineffectividad.	La lectura se concentra en las 5 disciplinas que le permiten a un líder llevar su organización a convertirse en una organización inteligente, haciéndole frente a los cambios a los que se ve expuesto por medio del aprendizaje, por lo que los empresarios deben generar una cultura organizacional que aprenda.
Fuente	Libro PDF	Libro PDF	Libro PDF	Libro PDF
Autores	Kenneth Blanchard Paul Hersey	Peter Ferdinand Drucker	Stephen Covey	Peter Senge
Problema a solucionar / Objetivo	Romper los viejos modelos mentales de liderazgo autoritarios, encaminados a dirigir y controlar a sus colaboradores.	La tecnología no es necesariamente el motivo de éxito de una organización.	Cambiar nuestros hábitos para lograr el liderazgo efectivo	Destruir la ilusión que el mundo este compuesto por fuerzas separadas y aisladas.
Enfoque / Disciplina	Empowerment	Crecimiento económico estratégico	Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva	La quinta disciplina

<p>Metodología - Métodos y/o Variables</p>	<p>Elementos importantes para fortalecer:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Las relaciones: Deben ser efectivas y sólidas. - Disciplina: Fomentar el orden y definir los roles. - Compromiso: Tener lealtad y persistencia. <p>Elementos clave:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Compartir información con todos. - Crear autonomía por medio de fronteras. - Reemplazar la jerarquía con equipos autodirigidos. 	<p>Las siete fuentes de oportunidades innovadoras: enumeradas en orden descendente por confiabilidad y previsibilidad dentro de la empresa</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lo inesperado: el éxito inesperado, el fracaso inesperado, el evento externo inesperado 2. La incongruencia: entre la realidad tal como es y la realidad tal como se supone que es o como "debería" ser 3. Innovación basada en la necesidad del proceso 4. Cambios en la estructura de la industria o la estructura del mercado que sorprenden a todos 5. Demografía (cambios de población) 6. Cambios en la percepción, el estado de ánimo y el significado. 7. Nuevos conocimientos, tanto científicos como no científicos 	<p>Hábitos para ser altamente efectivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sé proactivo. - Empieza con el fin en mente. - Pon primero lo primero. - Piensa en ganar/ganar. - Intenta comprender primero y después ser comprendido. - Crea sinergias. - Afila la sierra. 	<p>Las 5 disciplinas son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dominio personal: Desarrollo de la visión personal. - Modelos mentales: Voltear el espejo hacia el interior para dejar salir todo lo oscuro y dejar nuestro interior claro. - Construcción de una visión compartida: La visión personal debe estar de la mano de la visión de la organización. - Aprendizaje en equipo: Fomentar el trabajo en equipo en donde prime el diálogo. - Pensamiento sistémico: Cambio de enfoque que permita ver a la organización como un todo y no como partes.
--	---	---	--	--

Resultados	Implica una nueva filosofía de trabajo dentro de la organización, en donde su estructura sea más plana para que los colaboradores se conviertan en "gerentes" de sus puestos	1. La práctica de la innovación tiene un propósito y es una disciplina 2. La práctica del emprendimiento es la institución portadora de la innovación 3. Se requieren estrategias y una gestión empresarial sólidas para llevar con éxito una innovación a mercado.	Los hábitos de las personas más efectivas ser más proactivos, Se enfocan en obtener resultados. – Establecen prioridades. – Saben que si gana uno, ganamos todos. – Son comunicativos. – Cooperan con los demás. – Reflexionan para ser conscientes de sus deficiencias y las solventan.	Se muestra la importancia de ser líderes que lleven a una cultura organizacional de aprendizaje, a fin de mitigar los errores y llevar a la empresa al éxito, denotando a su vez que el factor humano es el capital que tiene la empresa.
Citas	(Carlos & Randolph, 1996)	(Drucker, 1989)	(Covey, 1997)	(Senge, 2004)
N°	13	14	15	16
Fecha de Búsqueda	Octubre 7 -2020	Octubre 7 -2020	Octubre 7 -2020	Octubre 8 -2020
Link / DOI	https://doi.org/10.21640/ns.v9i19.739	https://www.academia.edu/28494722/Cuadro_de_Mando_Integral_2da_Edici%C3%B3n_Robert_S_Kaplan_and_David_P_Norton	https://www.academia.edu/12108923/M_Hammer_and_J_Champy_Reingenier%C3%ADa	https://aed1015disenoorganizacional2018.files.wordpress.com/2018/04/modelo-de-hax-y-majluf.pdf
Formato	Electrónico	Electrónico	Electrónico	Electrónico
Título	La teoría de recursos y capacidades: un análisis bibliométrico	Cuadro de mando integral	Reingeniería	Modelo de Hax y Majluf
Año	1991	1992	1993	1993
Palabra Clave	Recursos Capacidades Ventaja Competitiva	Medible Visión Estrategia	Mejora Continua	Estructura Organizacional Gestión Estratégica Procesos de Gestión

Resumen	Se argumenta que la heterogeneidad de los recursos entre las organizaciones y la capacidad de la empresa para hacer uso eficiente de ellos, es lo que determina la existencia de ventaja competitiva y el potencial de obtención de beneficios extraordinarios aún en el largo plazo. Se enfoca en como las organizaciones pueden cambiar dependiendo los recursos que estas poseen y las capacidades que estas tengan.	El CMI le permite a la compañía evaluar sintéticamente su evolución e ilustrar para la toma de decisiones.	Es un enfoque administrativo que tiene como objetivo gestionar los procesos, rediseñándolos por completo para generar una mejora continua.	El modelo se encuentra dirigido primordialmente a elaborar un enfoque pragmático de la gestión estratégica, de él puede desprenderse un modelo para el diseño organizacional que tiene una utilidad clara para el diagnóstico y análisis de organizaciones
Fuente	Revista Nova Scientia	Libro PDF	Libro PDF	Libro PDF
Autores	Jay Barney	Robert S. Kaplan David P. Norton	Michael Hammer James Champy	Arnoldo Hax Nicolás Majluf
Problema a solucionar / Objetivo	Utilizar de forma óptima los recursos y capacidades de la organización evitando desperdicios.	Introducir la medición necesaria en las actividades de una compañía en términos de su visión y estrategia a largo plazo.	Eliminar todo aquello que no añade valor a los procesos de la organización	Facilitar la elaboración de planes estratégicos adecuados, que respondan a la estrategia principal de la empresa
Enfoque / Disciplina	Teoría de recursos y capacidades	Cuadro de mando integral	Reingeniería	Modelo de Hax y Majluf

Metodología - Métodos y/o Variables	Esta teoría explica que todas las organizaciones son distintas, y la forma de la misma depende de la cantidad de recursos y las capacidades que esta posea, esta teoría permite visualizar las organizaciones más a fondo de la organización, realizando análisis internos en las organizaciones según sus factores sociales y un análisis externo según el planteamiento estratégico y los recursos de esta organización.	Ejes o perspectivas: - Desarrollo y aprendizaje. - Aspectos internos del negocio. - Relación con el cliente. - Aspectos financieros.	Pasos para llevar a cabo la reingeniería: 1. División del proyecto en unidades manejables. 2. Crear objetivos medibles y alcanzables. 3. Transformar la administración intermedia teniendo como visión la necesidad al cambio. 4. Acoger tecnologías de información como herramienta innata de la empresa para facilitar los procesos.	Pasos para diseñar una organización: - Definir una estructura organizacional básica. - Definición detallada de la estructura organización. - Especificación de un cierto balance entre la estructura organizacional y los procesos de gestión (planificación, sistemas de información y comunicación, control de gestión, sistemas de gestión de recursos humanos y recompensas).
Resultados	La habilidad de varios recursos de desarrollos y tareas y actividades que generan una ventaja en la competencia	Su finalidad fue combinar la visión tradicional de la gestión empresarial con una visión global, introduciendo una visión más a largo plazo de la gestión del negocio y que escapa a las propias variables de negocio.	La Reingeniería permite analizar minuciosamente los procesos de la empresa, buscando eliminar todo aquello que no añada valor, generando así un cambio radical que permita una mayor competitividad.	La organización debe ser diseñada para obtener de forma óptima los objetivos estratégicos y, en ese sentido la estructura debe ser una consecuencia de la estrategia. Ellos afirman que la cultura de una organización condiciona su estrategia y ésta, a su vez, determina los elementos básicos de la estructura.
Citas	(Fong, Flores, & Cardoza, 2017)	(Norton & Kaplan, 2000)	(Hammer & Champy, 1994)	(Hernández, y otros, 2018)
N°	17	18	19	20
Fecha de Búsqueda	Octubre 8 -2020	Octubre 9 -2020	Octubre 9 -2020	Octubre 9 -2020
Link / DOI	https://www.academia.edu/11065235/MEJORAMIENTO_DE_LOS_PROCESOS_DE_LA_EMPRESA_H James_harrington	http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_059_04.pdf	Dialnet-LaGestionDelConocimientoBasadoEnLaTeoriaDeNonakaYT-5922016.pdf	https://laurabatres.files.wordpress.com/2018/06/conceptos-de-administracion-estrategica-14edi-david.pdf

Formato	Electrónico	Electrónico	Electrónico	Electrónico
Título	Mejoramiento de los procesos de la empresa	Una sociedad de organizaciones	Revista mensual de la UIDE extensión Guayaquil	Conceptos de administración estratégica
Año	1994	1994	1995	1995
Palabra Clave	Mejoramiento de Procesos Calidad Perfección Análisis Estratégico	Organizaciones	Creación Conocimiento Táctico Conocimiento Explícito Innovación	Estrategias Misión Visión
Resumen	La tarea de la gerencia en desarrollar los procesos de la empresa y de manufactura. A medida que entramos en la década de los años noventa, nuestros clientes y accionistas no buscan calidad, sino que desean la perfección. Hoy, el cliente viene programado para ser cínico, desleal y simplemente ingobernable. Se le ha enseñado que debe exigir calidad, servicio y grandeza.	Las organizaciones son el fenómeno clave de nuestro tiempo, convirtiendo a la política, las clases sociales, la economía, la tecnología, la religión y la familia en variables dependientes. Los tres fenómenos que constituyen la base de mi argumentación son la dependencia salarial, la externalización del coste social, y el desarrollo y la difusión de una nueva forma de burocracia, la burocracia industrial.	Estos autores sostienen que para explicar la innovación se requiere una nueva teoría organizacional de la creación del conocimiento, por lo que establecen esta teoría que se distancia de la comúnmente adoptada en occidente.	La administración estratégica es el arte y la ciencia de formular, implementar y evaluar decisiones multidisciplinares que permiten que una empresa alcance sus objetivos.
Fuente	Libro PDF	Libro PDF	Revista mensual de la UIDE extensión Guayaquil	Libro PDF
Autores	H. James Harrington	Charles Perrow	Ikujiro Nonaka Hirotaka Takeuchi	Fred David

Problema a solucionar / Objetivo	Saber desarrollar procesos de la empresa y de manufacturas	Implementar los conocimientos en las organizaciones	Creación de conocimiento dentro de las organizaciones	Integrar las áreas de la empresa.
Enfoque / Disciplina	Mejoramiento de los procesos	Teoría de las Organizaciones	Teoría de la Creación del Conocimiento Organizacional	Modelo estratégico de Fred David
Metodología - Métodos y/o Variables	<p>Fases para el mejoramiento continuo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Eliminen los errores. - Minimicen las demoras. - Maximicen el uso de los activos. - Promuevan el entendimiento. - Sean fáciles de emplear. - Sean amistosos con el cliente 	<p>Variables:</p> <p>1) Grado de rutinización de la "búsqueda" o "procedimientos de búsqueda no-analizables".</p> <p>2) Grado de "variabilidad del estímulo". Al confrontar la tarea las personas pueden considerarla como que existe una gran variabilidad de problemas que nos llevan a una "búsqueda comportamental".</p> <p>Posibles opciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Artesanal - No-rutinarias - Rutinarias - De ingeniería <ul style="list-style-type: none"> • Artesanal • No rutinarias • Rutinarias • De ingeniería 	<p>Fases del proceso de creación del conocimiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Compartir conocimiento táctico. - Creación de Conceptos. - Justificación de Conceptos. - Construcción de Arquetipos. - Nivelación Transversal del Conocimiento. 	<p>Pasos para su realización:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formulación: Identificar misión, visión y objetivos actuales. - Ejecución: Investigación interna y externa de la empresa, crear nuevas estrategias. - Evaluación: Medir el desempeño de la organización y tomar acciones correctivas.

Resultados	Es una metodología sistemática que se ha desarrollado con el fin de ayudar a una organización a realizar avances significativos en la manera de elegir sus procesos. Esta metodología ataca el corazón del problema de los empleados de oficinas, al centrarse a eliminar el desperdicio y la burocracia.	Las organizaciones son el fenómeno clave de nuestro tiempo, convirtiendo a la política, las clases sociales, la economía, la tecnología, la religión y la familia en variables dependientes. Los tres fenómenos que constituyen la base de mi argumentación son la dependencia salarial, la externalización del coste social, y el desarrollo y la difusión de una nueva forma de burocracia, la burocracia industrial.	El conocimiento está traspasando las fronteras de la economía como parte de un recurso vital del mundo que se transforma en una estrategia, la cual genera una creación de ideas para las organizaciones, para el ser humano y para el sentido relacional.	Se enfoca en integrar la administración, el marketing, las finanzas y la contabilidad, la producción y las operaciones, la investigación y el desarrollo, y los sistemas de información, para lograr el éxito de una organización.
Citas	(Harrington, 1994)	(Perrow, 1992)	(Rojas & Torres, 2017)	(David, 2013)

Fuente: Elaboración propia, 2020.

Análisis:

Después de la recolección de datos, se muestra que durante 1981 al año 2000 existieron gran cantidad de autores y personas importantes para el área de la administración, los cuales se preocuparon por mejorar muchas de las teorías o variables que existían en la antigüedad, con el fin de mejorar estas posturas y que los empresarios pudieran basarse en sus investigaciones para llevar a las empresas a ser más exitosas. Muchas de estas posturas son utilizadas actualmente y con frecuencia por muchos empresarios, sin embargo, existen muchos que aún no las han implementado por lo que es necesario que las conozcan y adapten a su organización.

6. ENCUESTA

Se realizó una encuesta virtual a empresarios de Pyme del municipio de Facatativá, en donde participaron 12 empresas, cumpliendo así la muestra por conveniencia, de 4 empresas por cada sector representativo.

6.1 ANÁLISIS ENCUESTAS

3. Actividad Económica

- Servicios
- Manufactura
- Agroindustria

Ilustración 1 Actividad Económica



Fuente Microsoft Forms, 2020

Análisis

Se puede evidenciar que se realizó la encuesta a 4 de las pymes de cada uno de los sectores más representativos del municipio de Facatativá.

4. A través de la planeación, ¿su empresa fija metas y estipula qué pasos debe seguir para conseguir dichas metas?

- Si
- No

Ilustración 2 Planeación de metas



Fuente Microsoft Forms, 2020

Análisis

Se puede evidenciar que el 58% de las empresas no recurren a la planeación para el cumplimiento de los objetivos.

5. ¿Tiene establecido mecanismos de seguimiento y control para evaluar permanentemente los resultados?

- Si

- No

Ilustración 3 Mecanismos de seguimiento y control



Fuente Microsoft Forms, 2020

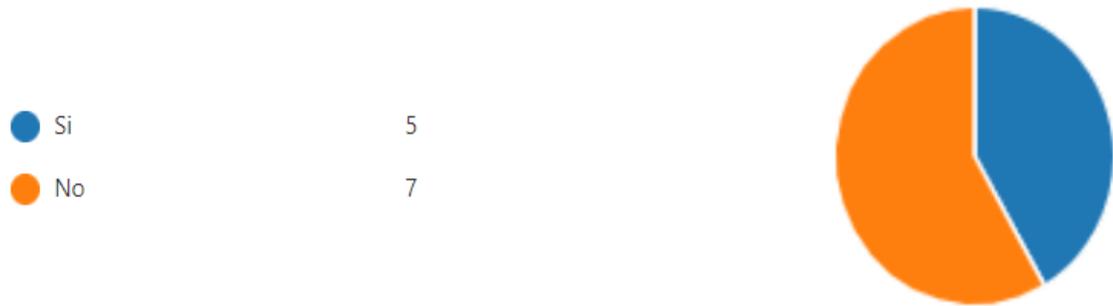
Análisis

Se puede evidenciar que el 75% de las pymes no maneja un instrumento que le permita darle seguimiento y control a sus procesos para evaluar sus resultados de manera permanente.

6. ¿Su empresa tiene establecido un sistema estandarizado de procesos y procedimientos con sus respectivos manuales?

- Si
- No

Ilustración 4 Sistema estandarizado de procesos



Fuente Microsoft Forms, 2020

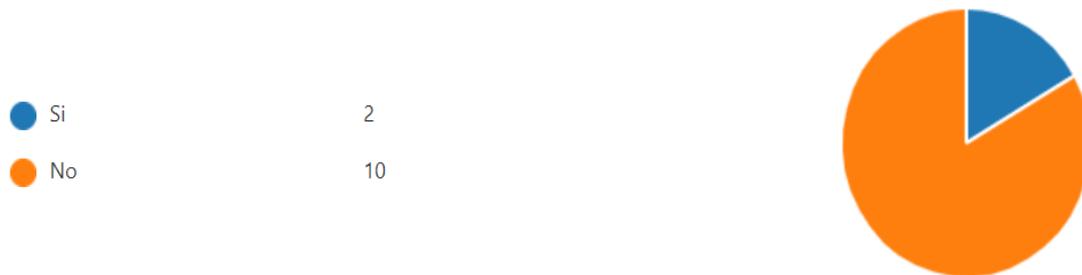
Análisis

Se puede evidenciar que el 58% de los encuestados no tiene establecido un sistema estandarizado de procesos y procedimientos.

7. ¿Ha implementado procedimientos que le permitan generar un mejoramiento continuo?

- Si
- No

Ilustración 5 Procedimiento de mejora continua



Fuente Microsoft Forms, 2020

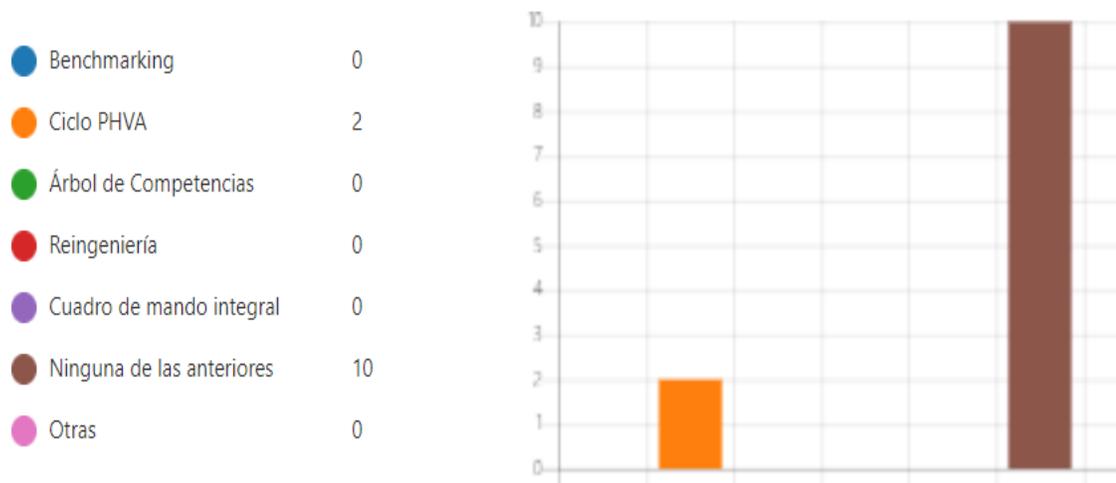
Análisis

Se puede evidenciar que el 83% no ha implementado procesos dentro de su organización para tener un mejoramiento continuo.

8. Para medir y mejorar sus procesos recurre a:

- Benchmarking
- Ciclo PHVA
- Árbol de Competencias
- Reingeniería
- Cuadro de mando integral
- Ninguna de las anteriores
- Otras

Ilustración 6 Métodos de Mejora continua



Fuente Microsoft Forms, 2020

Análisis

Se puede evidenciar que 10 de las empresas encuestadas no maneja ninguno de los métodos para medir y mejorar sus procesos, tan solo dos

organizaciones recurren al ciclo PHVA y ninguna asegura recurrir a otra estrategia que le permita mejorar sus procesos para ser más competitiva.

9. ¿Su empresa cuenta con una estructura tecnológica apropiada para llevar a cabo los procesos de manera eficiente?

- Si
- No

Ilustración 7 Estructura tecnológica



Fuente Microsoft Forms, 2020

Análisis

Solo el 17% de los encuestados cuenta con la tecnología adecuada para llevar a cabo sus procesos de manera eficiente.

10. ¿Genera espacios de capacitación, formación y desarrollo humano para sus colaboradores?

- Si
- No

Ilustración 8 Espacios de capacitación



Fuente Microsoft Forms, 2020

Análisis

Se puede evidenciar que el 83% de las empresas no realiza capacitaciones a sus colaboradores.

11. ¿Ha desarrollado estrategias para promover la innovación en su organización?

- Si
- No

Ilustración 9 Innovación



Fuente Microsoft Forms, 2020

Análisis

Se puede evidenciar que el 58% no ha desarrollado estrategias de innovación en su organización.

12. ¿Tiene establecido canales de comunicación que permitan tener una interacción clara, eficiente, oportuna y permanente entre los miembros de su organización?

- Si
- No

Ilustración 10 Comunicación efectiva



Fuente Microsoft Forms, 2020

Análisis

Se puede evidenciar que el 67% aún no cuenta con canales de comunicación que le faciliten la interacción con los miembros de su organización.

13. ¿Ha implementado un liderazgo más plano o menos autoritario?

- Si
- No

Ilustración 11 Liderazgo Plano



Fuente Microsoft Forms, 2020

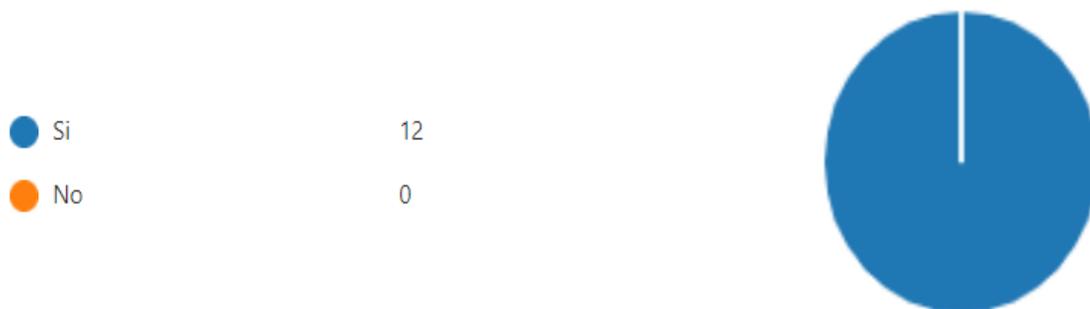
Análisis

Sólo el 8% de los encuestados maneja un liderazgo plano, mientras que el otro 92% utilizan un liderazgo más autoritario.

14. ¿Intenta o ha intentado reducir tiempo y/o recursos innecesarios?

- Si
- No

Ilustración 12 Reducción de tiempos y/o recursos



Fuente Microsoft Forms, 2020

Análisis

El 100% de los encuestados asegura haber intentado estrategias que les permita reducir el desperdicio de tiempo y/o recursos.

15. Respecto a la pregunta anterior, ¿le ha funcionado su estrategia?

- Si
- No

Ilustración 13 Estrategias efectivas

- Si
- No

3

9



Fuente Microsoft Forms, 2020

Análisis

A pesar de que en la pregunta anterior el 100% de los encuestados asegura haber implementado estrategias para la reducción de tiempos y/o recursos innecesarios, tan solo el 25% de estos, han sido efectivos.

16. ¿Intenta integrar todas las áreas de su empresa?

- Si
- No

Ilustración 14 Áreas integradas



Fuente Microsoft Forms, 2020

Análisis

Se puede evidenciar que el 50% de los encuestados asegura que intenta integrar todas las áreas de su organización.

CONCLUSIONES

El perfil de la gestión empresarial es la parte más importante de cualquier organización puesto que no solo le permite realizar sus actividades de manera eficiente, sino que además crea una buena impresión para los clientes o demás interesados, por lo que debe tener claros sus objetivos y mantener una ventaja competitiva. Existe variedad de métodos, teorías, variables, enfoques o disciplinas que han creado y mejorado diferentes autores a través de los años, con el objetivo de generar una mayor eficacia y eficiencia en los procesos de las grandes y pequeñas organizaciones a nivel mundial a fin de que sean más competitivas, sin embargo, muchos de los empresarios desconocen de estas estrategias que pueden utilizar, generando que tomen medidas erróneas, llevándolos al fracaso organizacional.

Se pudo evidenciar a través de la encuesta que se realizó a algunos de los empresarios de las pymes del municipio de Facatativá, que éstos poseen un bajo nivel de conocimiento del perfil de gestión empresarial, debido a que llevan a cabo estrategias que no les generan resultados eficientes, ya que se pudo apreciar que en sus procesos no se evidencian muchas de las teorías o variables que les permiten tener una mejor posición en el mercado y una ventaja competitiva, lo cual se debe también a la falta de conocimiento. Es importante recalcar que para el cumplimiento de los objetivos de la empresa es indispensable que todos y cada uno de los miembros de la organización intervengan en los procesos de manera conjunta, de forma que se intensifique la visión estratégica que permita obtener mejores resultados. Por otra parte estas pymes en su mayoría no manejan una forma de control o seguimiento de las estrategias que implementan por lo que no realizan una mejora continua que les permita ponerse en mejor posición en el mercado, por lo que es indispensable que empiecen a identificar las diferentes teorías o variables para que adopten las que mejor le convengan; lo mejor de estas

teorías es que se pueden adaptar a las necesidades de cada organización, sin importar su actividad económica o tamaño.

RECOMENDACIONES

Se les recomienda a los empresarios de las pymes que primero implementen un sistema eficiente que les permita medir sus procesos actuales, conociendo así el talento y resultados que han mantenido, así mismo es importante que identifiquen la posición en la que se encuentran en el mercado por medio del análisis del mercado y la competencia permitiendo evidenciar su participación. De esta manera, el empresario será capaz de optimizar sus procesos mediante el diseño de modelos o estrategias que le ayuden a optimizar sus procesos de trabajo, así como su tiempo y demás recursos, evitando el desperdicio de estos. Pero para esto, es indispensable que el empresario cree un plan de acción para analizar las estrategias viables para su organización y los costos que se requieren para que no se salga de su presupuesto, buscando siempre la innovación en sus procesos. Es indispensable que también se tenga en cuenta incluir un método de control para evaluar periódicamente estas estrategias para tomar las acciones correctivas de forma pertinente. Además se debe capacitar al personal de forma periódica, en donde además se le permita tener mayor autonomía en su trabajo, lo que no solo lo mantendrá motivado, sino que aportará grandemente con el cumplimiento de los objetivos de la organización.

Por otro lado hay que empezar a adoptar procesos referentes a la tecnología digital para no quedar obsoletos en el mercado, y empezar a expandirse, abriéndose puertas en el mercado internacional ya sea por medio de ferias en las que pueda participar.

BIBLIOGRAFÍA

- Agudelo Bahoque, Y. (2012). *El Enfoque por Procesos en las Organizaciones es Cuestión*. Recuperado el 2020, de <https://core.ac.uk/download/pdf/229923149.pdf>
- Agyapong, D. (2010). *Micro, Small and Medium Enterprises' Activities, Income Level and Poverty Reduction in Ghana – A Synthesis of Related Literature*. Obtenido de International Journal of Business and Management : <http://www.ccsenet.org/journal/index.php/ijbm/article/view/8507>
- Alcaldía de Facatativá. (2020). *Nuestro Municipio*. Obtenido de <http://www.facatativa-cundinamarca.gov.co/municipio/nuestro-municipio>
- Argudo, C. (2017). *¿Qué es la gestión empresarial?* Obtenido de <https://www.emprendepyme.net/que-es-la-gestion-empresarial.html>
- Boeree, G. (s.f.). *Teorías de la Personalidad*. Obtenido de <https://webpace.ship.edu/cgboer/maslowesp.html>
- Cámara de Comercio de Facatativá. (2016). *Informe económico jurisdicción de la cámara de comercio de Facatativá 2015*. Obtenido de <http://ccfacatativa.org.co/wp-content/uploads/2016/07/Informe-SIC.pdf>
- Carlos, J., & Randolph, A. (1996). *Empowerment*. Grupo Editorial Normal. Obtenido de <https://recursos2puntocero.com/recursos/bibliotecav/librosescaneados/BV-Empowerment.pdf>
- Castillo, L. (2019). *El modelo Deming (PHVA) como estrategia competitiva para realzar el potencial administrativo*. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/34875/CastilloPineda%20LadyEsmeralda2019.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Congreso de la República de Colombia Ley 1955. (25 de Mayo de 2019). LEY 1955 DEL 25 DE MAYO DE 2019.
- Congreso internacional de contaduría, administración e informática. (s.f.). *Contabilidad para la gestión*. Obtenido de <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xxi/docs/5.04.pdf>
- Covey, S. (1997). *7 Hábitos de las personas altamente efectivas*. Paidós Plural. Obtenido de <https://www.colegiorudolfsteiner.edu.ec/pdf/Los-7-Habitos-de-las-Personas-Altamente-Efectivas.pdf>
- Crosby, P. (1988). *La organización permanece exitosa*. México: McGraw-Hill.

- David, F. (2013). *Aministración Estratégica*. Pearson. Obtenido de <https://laurabatres.files.wordpress.com/2018/06/conceptos-de-administracion-estrategica-14edi-david.pdf>
- Definición. (2020). *Definición de Investigación*. Obtenido de <https://definicion.de/investigacion/>
- Definición. (2020). *Qué significa lineamiento*. Obtenido de <https://definicion.de/lineamiento/#:~:text=Un%20lineamiento%20es%20una%20tendencia,o%20con%20su%20partido%20pol%C3%ADtico.>
- Deming, 1986, como se citó en López, 2010. (2010). *Comentario del Libro: Fuera de la Crisis*. Obtenido de <http://genesismex.org/ACTIDOCE/CURSOS/CHILE-CO-OT'10/LIBROS/ROBERTO-FUERA%20DE%20LA%20CRISIS.pdf>
- Deming, E. (1988). *Fuera de la crisis*. Massachusetts: MIT.
- Diario oficial de la Unión Europea. (2003). *LexUriServ*. Obtenido de Recomendación de la Comisión de 6 de mayo de 2003 sobre la definición de microempresas, pequeñas y medianas empresas: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2003:124:0036:0041:es:PDF>
- Dinero. (2019). *Gestión de talento humano: un encargo estratégico para el desarrollo de la organización*. Obtenido de <https://www.dinero.com/empresas/articulo/gestion-de-talento-humano-un-encargo-estrategico-para-el-desarrollo-de-la-organizacion-por-jorge-enrique-rodriguez/273521>
- Dirección de investigación universitaria. (2019). *POLITICA DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACION*. Obtenido de Universidad de Cundinamarca: <https://www.ucundinamarca.edu.co/investigacion/index.php/la-universidad/politicas-de-investigacion>
- Drucker, P. (1989). *Book Summary: Innovation and Entrepreneurship*. Obtenido de <http://www.jaymera.nl/downloads/InnovationAndEntrepreneurship.pdf>
- El Tiempo. (29 de Septiembre de 2000). *PYMES, UN GRAN ESLABÓN DENTRO DEL DESARROLLO SOCIAL*. Obtenido de <https://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-1260907>
- Fayol, H. (1916). *Teoría Clásica de la Administración*. Francia: Financial Plannin.

- Fernández. (2010). *Hacer de la necesidad virtual: los recursos de las pymes. Economía industrial.*
- Fernández, C. (2009). Analizan la obra del gurú empresarial Peter Drucker. 1. Obtenido de [https://www.agenciasinc.es/Noticias/Analizan-la-obra-del-guru-empresarial-Peter-Drucker#:~:text=Peter%20Drucker%20\(1909%2D2005\),administraci%C3%B3n%20y%20direcci%C3%B3n%20de%20empresas](https://www.agenciasinc.es/Noticias/Analizan-la-obra-del-guru-empresarial-Peter-Drucker#:~:text=Peter%20Drucker%20(1909%2D2005),administraci%C3%B3n%20y%20direcci%C3%B3n%20de%20empresas).
- Figueroa, R. (s.f.). *Introducción a la Administración y a las Organizaciones.* Obtenido de Figueroa, R. (s.f.). *Introducción a la Administración y a las organizaciones.* Recuperado de: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/35710178/admorg.pdf?1416849373=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DIntroduccion_a_la_Administracion_y_a_las.p
- Fong, C., Flores, K., & Cardoza, M. (2017). Resource based-theory: a bibliometric analysis. *Nova Scientia.* doi:<https://doi.org/10.21640/ns.v9i19.739>
- Ganga Contreras, F., Piñones, M. A., & Valderrama Hidalgo, C. (2014). INNOVACIONES TEÓRICAS EN ADMINISTRACIÓN: UNA SINÓPTICA MIRADA DIACRÓNICA. *Prisma Social*, 668-707. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3537/353744531020.pdf>
- García, Bedoya, & Ríos. (2013). Modelo de gestión financiera integral para mipymes en Colombia. *Universidad de Antioquia*, 190-194.
- George, J., & Claude, S. (1980). *Historia del Pensamiento Administrativo.* México: Prentice Hall International.
- Giovannoni, E., Maraghini, M. P., & Riccaboni, A. (2011). Transmitting knowledge across generations: The role of management accounting practices. *Family Business Review.*
- Grupo Bancolombia. (2018). *Conoce todo sobre las pymes en Colombia.* Obtenido de <https://www.grupobancolombia.com/wps/portal/negocios-pymes/actualizate/legal-y-tributario/todo-sobre-las-pymes-en-colombia>
- Hammer, M., & Champy, J. (1994). *Reingeniería.* Grupo Editorial Norma.
- Harrington, J. (1994). *MEJORAMIENTO DE LOS PROCESOS DE LA EMPRESA.* Obtenido de https://www.academia.edu/11065235/MEJORAMIENTO_DE_LOS_PROCESOS_DE_LA_EMPRESA_H_James_harrington

- Hermida, J., & Serra, R. (1989). *Administración y Estrategia*. Argentina: Ediciones Macchi.
- Hernández Palma, H. G. (2011). La gestión empresarial, un enfoque del siglo XX, desde las teorías administrativas científica, funcional, burocrática y de relaciones humanas. *Escenarios*, 38-51.
- Hernández, H. (2011). *La gestión empresarial, un enfoque del siglo XX, desde las teorías*. Obtenido de <http://repositorio.uac.edu.co/bitstream/handle/11619/1628/La%20gesti%c3%b3n%20empresarial%2c%20un%20enfoque%20del%20siglo%20XX%2c%20desde%20las%20teor%c3%adas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, Y., Correa, J., Banda, O., Ferrer, J., Martínez, E., & Ramo, D. (2018). *Modelo de Hax y Majluf*. Obtenido de <https://aed1015disenoorganizacional2018.files.wordpress.com/2018/04/modelo-de-hax-y-majluf.pdf>
- Hillary, R. (2017). *Small and Medium-Sized Enterprises and the Environment*. Londres. doi:<https://doi.org/10.4324/9781351282840>
- Hurtado, & Toro. (2005). *Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambio*. Carabobo, Venezuela: Episteme Consultores Asociados C. A.
- Intedya. (2015). *ISO 9001:2015, ¿Modelo para la “gestión empresarial”?* Obtenido de <http://www.intedya.com/internacional/792/noticia-iso-90012015-modelo-para-la-gestion-empresarial.html>
- Ishikawa, K. (1986). *¿Qué es control total de la calidad?* Colombia: Normal.
- ISO 9001. (2019). *Calidad total: definición y conceptos fundamentales*. Obtenido de <https://www.nueva-iso-9001-2015.com/2019/11/calidad-total-definicion-y-conceptos-fundamentales/>
- Jaffe, D. (2005). Strategic planning for the family in business. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/291021094_Strategic_planning_for_the_family_in_business
- Jermias J. (2004). Integrating business strategy, organizational configurations and management accounting systems with business unit effectiveness: a fitness landscape approach. *Management Accounting Research*, 179-200.
- Juran, J. (1990). *Juran y el liderazgo para la calidad*. Ediciones Días de Santos S.A. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=rZgoVdPhJCAC&oi=fnd&pg=PP13&dq=trilog%C3%ADa+de+juran&ots=d21i3L9VR7&sig=XsRrBSm7ixW1>

-Xu-

wciGwOD4zEM#v=onepage&q=trilog%C3%ADa%20de%20juran&f=false

Kant, I. (1988). *Crítica de la razón pura*. Alfaguara, 6ª ed.

López, J., & Delgadillo, L. (2010). *Teoría “ Z “ ¿Cómo pueden las empresas hacer frente al desafío Japonés?* Obtenido de <http://genesismex.org/ACTIDOCE/CURSOS/CHILE-CO-OT'10/LIBROS/LILIANA-TEORIA%20Z.pdf>

Lozano. (2010). Modelos de asociatividad: estrategias efectivas para el desarrollo de las Pymes. *EAN*, 178.

Maqueda Lafuente, J. (1996). *Cuadernos de dirección estratégica y planificación*. Ediciones Días de Santos.

Mayo, E., & Administration, H. U. (1993). *The Humans Problems of Industrial Civilization*. oston : Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University, ©1946.

Ministerio de Fomento. (2005). Obtenido de <https://www.fomento.es/NR/rdonlyres/9541ACDE-55BF-4F01-B8FA-03269D1ED94D/19421/CaptuloIVPrincipiosdelagestindelaCalidad.pdf>

Mojica, F. (2010). *Introducción a la Prospectiva Estratégica para la competitividad empresarial*. Obtenido de <http://sigug.uniguajira.edu.co:8080/planeacion/word/documentos/Introducci%C3%B3n%20a%20la%20prospectiva%20estrat%C3%A9gica.pdf>

Norton, D., & Kaplan, R. (2000). *Cuadro de mando integral*. Barcelona: Gestión 2000.

Paolini, N. A., Denda, E. M., & Tirachini, B. (2016). TRES MUJERES EN LA ADMINISTRACIÓN: LILLIAN MOLLER GILBRETH, MARY PARKER FOLLETT Y JOAN WOODWARD. *Ciencias Administrativas*, 59.

Perrow, C. (1992). *Una sociedad de organizaciones*. Reis. Obtenido de http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_059_04.pdf

Porter, 1985 citado en Web y Empresas. (s.f.). *La Ventaja Competitiva según Michael Porter*. Obtenido de http://fcaenlinea1.unam.mx/anexos/1423/1423_u3_act3.pdf

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2020). Obtenido de Objetivo 9: Industria, innovación e infraestructura: <https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals/goal-9-industry-innovation-and-infrastructure.html>

- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2020). *Objetivo 17: Alianza para lograr los objetivos*. Obtenido de <https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals/goal-17-partnerships-for-the-goals.html>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2020). *Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico*. Obtenido de <https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals/goal-8-decent-work-and-economic-growth.html>
- Puig, J., & Fresco, D. (2006). *Certificación y modelos de calidad en hotelería y restauración*. Dias de Santos. Obtenido de [https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=dRv-y2f2lsYC&oi=fnd&pg=PA9&dq=\(Puig+J.,+2006\)&ots=5Wd19gWXPk&sig=IZ44nJYxCQXvDOoEbGhheyqfzoQ#v=onepage&q=\(Puig%20J.%2C%202006\)&f=false](https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=dRv-y2f2lsYC&oi=fnd&pg=PA9&dq=(Puig+J.,+2006)&ots=5Wd19gWXPk&sig=IZ44nJYxCQXvDOoEbGhheyqfzoQ#v=onepage&q=(Puig%20J.%2C%202006)&f=false)
- Reyes Ponce, A. (1992). *Administración Moderna*. México: Limusa.
- Rodriguez, D., Gil, J., & García, E. (1999). *Metodología de la Investigación Cualitativa*. Granada: Aljibe.
- Rojas, R., & Torres, C. (2017). *La Gestión del Conocimiento basado en la Teoría de Nonaka y Takeuchi*. Obtenido de Dialnet-
LaGestionDelConocimientoBasadoEnLaTeoriaDeNonakaYT-5922016.pdf
- Román, S. (2012). *Benchmarking*. Obtenido de <https://mba.americaeconomia.com/sites/mba.americaeconomia.com/files/benchmarking-120617062352-phpapp01.pdf>
- Romero, J. (1991). *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional*. Obtenido de <http://www2.izt.uam.mx/sotraem/Bibliografia/PowellwalterINTRODUCCION.pdf>
- Sampieri, H. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. . México: McGraw Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Sánchez Moreno, A. M. (2015). *El efecto positivo del talento humano en la industria moderna con base en la teoría de Mary Parker Follet*. Obtenido de https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1549&context=administracion_de_empresas

- Senge, P. (2004). *La quinta disciplina*. Buenos Aires, Argentina: Granica S.A.S. Obtenido de <https://www.univermedios.com/wp-content/uploads/2018/08/La-quinta-disciplina-Peter-Senge-.pdf>
- Taylor 1969 citado en Carro, F. D., & Caló, A. (2012). *LA ADMINISTRACIÓN CIENTÍFICA DE FREDERICK W. TAYLOR: UNA LECTURA CONTEXTUALIZADA*. Obtenido de http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/30887/Documento_completo.pdf?sequence=1
- Universidad de Cundinamarca. (2020). Obtenido de <https://www.ucundinamarca.edu.co/investigacion/index.php/resena-greico>
- Universidad de Cundinamarca. (2020). *Grupos de Investigación*. Obtenido de <https://www.ucundinamarca.edu.co/investigacion/index.php/grupos-de-investigacion>
- Universidad de Cundinamarca. (2020). *Misión y visión*. Obtenido de <https://www.ucundinamarca.edu.co/index.php/universidad/mision-y-vision#>
- Universidad de Cundinamarca. (s.f.). *Grupo de Investigación GREICO*. Obtenido de 2020: <https://www.ucundinamarca.edu.co/investigacion/index.php/grupo-de-investigacion-greico>
- Villasmil Molero, M., & Fontalvo Anaya, F. (2016). *EL CONOCIMIENTO EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL: UNA MIRADA ESTRATÉGICA*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/323177256_EL_CONOCIMIENTO_EN_LA_GESTION_EMPRESARIAL_UNA_MIRADA ESTRATEGICA
- Wernerfelt, 1984 como se citó en Sanchez, 2017. (2017). Aportes teóricos a la gestión organizacional: La evolución en la gestión de la organización. *Ciencias Administrativas*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5116/511653854007/511653854007.pdf>

ANEXOS

Anexos 1. Encuesta realizada a empresarios de pyme ubicados en el municipio de Facatativá

https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=oGfaB0MfjE6Xf1-ltkcO5mReDBfrFLdJqQnhEeKd_XtUOElaQIBGMDVIME1QN1IWMIg1VURNQURS_Sy4u



ENCUESTA EMPRESARIOS DE PYME

Cordial saludo,

Respetados empresarios la actual encuesta está dirigida principalmente a empresarios de pymes del municipio de Facatativá, con el fin de identificar el perfil de la gestión empresarial. El presente instrumento se realiza para la validación de información y datos con fines académicos investigativos de la Universidad de Cundinamarca extensión Facatativá, en la opción de grado de Monografía de investigación "Perfil de gestión empresarial de pymes Facatativá y lineamientos generales para su mejoramiento".

Agradecemos su colaboración por responder este formulario. Cordialmente,

Claudia Liliana Gaitán Ortiz, Estudiante de Administración de Empresas. Universidad de Cundinamarca. Jaime Augusto Porras Jiménez, Docente director opción de grado, Universidad de Cundinamarca.

1. Nombre de la empresa

2. Correo electrónico

3. Actividad Económica

- Servicios
- Manufactura
- Agroindustria

4. A través de la planeación, ¿su empresa fija metas y estipula qué pasos debe seguir para conseguir dichas metas?

Si

No

5. ¿Tiene establecido mecanismos de seguimiento y control para evaluar permanentemente los resultados?

Si

No

6. ¿Su empresa tiene establecido un sistema estandarizado de procesos y procedimientos con sus respectivos manuales?

Si

No

7. ¿Ha implementado procedimientos que le permitan generar un mejoramiento continuo?

Si

No

8. Para medir y mejorar sus procesos recurre a:

Benchmarking

Ciclo PHVA

Árbol de Competencias

Reingeniería

Cuadro de mando integral

Ninguna de las anteriores

Otras

9. ¿Su empresa cuenta con una estructura tecnológica apropiada para llevar a cabo los procesos de manera eficiente?

Si

No

10. ¿Genera espacios de capacitación, formación y desarrollo humano para sus colaboradores?

Si

No

11. ¿Ha desarrollado estrategias para promover la innovación en su organización?

Si

No

12. ¿Tiene establecido canales de comunicación que permitan tener una interacción clara, eficiente, oportuna y permanente entre los miembros de su organización?

Si

No

13. ¿Ha implementado un liderazgo más plano o menos autoritario?

Si

No

14. ¿Intenta o ha intentado reducir tiempo y/o recursos innecesarios?

Si

No

15. Respecto a la pregunta anterior, ¿le ha funcionado su estrategia?

Si

No

16. ¿Intenta integrar todas las áreas de su empresa?

Si

No

Tabla 3 Información General de Pymes Encuestadas

Nombre de la empresa	Actividad Económica
Centro Servicios Agroindustriales S Y M S.A.S.	Agroindustria
Agroindustrias Catalomonte S.A.S.	Agroindustria
Foto Evolution estudio Fotográfico	Servicios
Grupo alianza premium	Servicios
Inject Tecnología	Manufactura
Kaizen	Manufactura
Servicortes y Dobleces S.A.S.	Manufactura
Soluciones Agroindustriales Maca SAS	Agroindustria
Square Constructora S.A.S.	Manufactura
Tecniagro Soluciones Agroindustriales S A S	Agroindustria
Tornillos Pachón	Servicios
Vidrios Santa Fe	Servicios

Fuente Elaboración propia, 2020

Correo Electrónico se omite la publicación de este ítem respondido por los encuestados por protección de datos y privacidad.