

## EL PAPEL DE LA EMPRESA EN EL CRECIMIENTO ECONÓMICO, EL DESARROLLO ECONÓMICO Y LA COMPETITIVIDAD

Carlos Gerardo Lozano Rodríguez

*Economista de la Universidad Santo Tomás, con especialización en Evaluación y Desarrollo de Proyectos; experiencia en formulación y gestión de proyectos de caracterización socioeconómica, ambiental y cultural, promoción del emprendimiento a través de la elaboración de planes de negocios y acompañamiento de empresas y organización de comunidades y población vulnerable.  
email: carloslozano@ustadistancia.edu.co*

### Resumen

**E**n el presente artículo se hace referencia al papel del empresario en la construcción de la competitividad, y se identifican las características por las cuales las empresas colombianas son propensas a las variaciones del entorno. Para lo cual se tiene en cuenta la coyuntura actual y se presentan propuestas de reflexión sobre la importancia de la gestión organizacional y la visión que debe tener la empresa, no solamente con el objetivo de obtener ganancias, sino de garantizar la sostenibilidad de la empresa en el largo plazo.

### Palabras clave

Competitividad, productividad, materias primas, comercialización, productividad, gestión organizacional.

### Abstract

This article refers to the role of the businessman in building competitiveness, identifying the characteristics by which Colombian companies are meet with to changes in the environment, and taking account of the current situation and on which proposals for reflection on the present importance of organizational management and vision that the company should have not only the objective of making a profit, but to ensure the sustainability of the company in the long term.

## Keywords

Competitiveness, productivity, raw materials, marketing, productivity, management.

Actualmente, los países dependientes de la bonanza de materias primas o commodities, han visto cómo sus ingresos se reducen y las grandes proyecciones de negocios, que en su momento permitieron la construcción de programas de desarrollo y crecimiento económico, han quedado en el limbo, debido a la reducción del precio de estos productos.

En ese sentido, se cuestiona si las políticas públicas de desarrollo, implementadas en el periodo comprendido entre el año 2008 y 2014 fueron efectivas, periodo caracterizado porque los Estados con potenciales en materia prima pudieron direccionar sus políticas hacia sectores estratégicos de la economía, de modo que garantizaran mantener el ritmo de crecimiento económico en épocas de “vacas flacas”, y así aprovechar la bonanza en este periodo de tiempo.

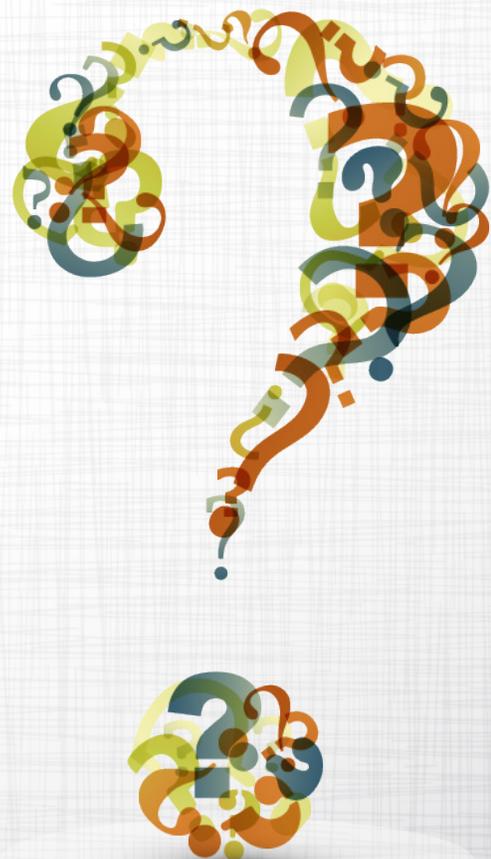
Al respecto, el cuestionamiento no solamente va dirigido a los gobiernos, sino también al sector privado, el cual durante esta coyuntura vivió diferentes situaciones que, dependiendo del comportamiento caprichoso de la tasa de cambio, condujo a identificar sectores ganadores y perdedores. De tal modo que, es posible establecer como pregunta de fondo la siguiente, ¿en qué momento se mejoraron los procesos de producción que garantizaran competitividad y productividad en un entorno global?

Esta última situación es un factor determinante para generar crecimiento económico y mejorar el posicionamiento de un país en materia de competitividad. Para empezar este análisis es importante tener en cuenta que en la gestión de las organizaciones se debe buscar que en el equipo de trabajo se

construya este elemento, teniendo en cuenta que en el entorno existen competidores interesados en incursionar en nuevos mercados, para lo cual mejoran sus procesos que, a su vez, incrementen sus ganancias. Por tanto, las empresas y sectores que no interpreten e incorporen la cultura de la innovación y de la investigación, y no fortalezcan su capital humano en un ambiente ético, tienden a desaparecer.

Concretamente en Colombia esta situación se analizó en el estudio sobre la “Madurez de los Procesos en las Industrias Colombianas” (Mayorga, 2008), publicación en la que se afirma que: “...los procesos de producción, financiero y de mercadeo son de mayor complejidad, dada su importancia en la calidad y en la prestación de un adecuado servicio al cliente...”, sin embargo, “...son muy pocas las pymes que manejan indicadores cuantitativos y los utilizan para la interpretación de la realidad de la empresa...”, y que, de acuerdo con el autor: “...la gran mayoría de empresas no buscan reducir costos o rediseñar procesos y muy pocos consideran la aplicación de herramientas tecnológicas...”

Las conclusiones de este estudio son im-



portantes para entender por qué la mayoría de pymes colombianas están propensas a los cambios en el entorno y por qué la poca capacidad de respuesta frente a las situaciones del mercado, lo que las hace dependientes de las políticas salvavidas del Estado. Esto, con el paso del tiempo amplía el problema y no permite que las pymes mejoren la productividad y competitividad. Una cultura innovadora, entendida esta como una actitud hacia el mejoramiento continuo, replantearía los procesos ajustándolos a la realidades del mercado, generaría facilidades a la hora de desarrollar ideas que puedan ponerse en práctica. Lo que ocurre no necesariamente con nuevos productos, sino en el concepto del negocio, entre otros aspectos, el cual debe estar acompañado de un liderazgo al interior de la empresa que permita recursos humanos, financieros y tecnológicos para su desarrollo, entendiéndose que los resultados son a largo plazo, pero que, no obstante, de ello depende la reinversión de la empresa día a día.

Es importante además tener en cuenta que si bien el Estado debe desarrollar políticas públicas enfocadas hacia la investigación, el sector privado debe generar políticas internas que garanticen este proceso, como parte de su direccionamiento estratégico. Que se capaz de identificar oportunidades en las puertas que abre el Estado, y que se acople a las nuevas realidades, con un equipo gerencial que no genere expectativas frente a “dadivas” o beneficios por parte del Estado, sino, por el contrario, que una parte, por ejemplo, de sus ganancias se destinen a este aspecto.

De otra parte, el direccionamiento estratégico debe ser incluyente en cuanto al desafío de lograr el desarrollo como ser humano del equipo de trabajo de las organizaciones, entendiéndose que las personas “no trabajan”, sino que colaboran, aportan sus conocimientos y esperan reconocimiento no solamente monetario, sino también que se les brinde la posibilidad de proyectarse en la empresa o en el entorno, situación que en

la actualidad es difícil de comprender, pero que se constituye en la base para la construcción de un capital humano eficiente.

## Referencias bibliográficas

Mayorga, S. (2008). Diagnóstico de la Madurez de los procesos en Empresas Medianas Colombianas. Ingeniería y Universidad. 12(2), 245.