



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
DEPARTAMENTO DE CONTADURÍA**

**ASPECTOS MÁS RELEVANTES QUE IDENTIFICAN EL DESARROLLO
EMPRESARIAL DEL NUEVO MILENIO**

ASESOR:
PROF.: RAFAEL ARENAS

PRESENTADO POR:
BR. LIMPIO O; ROSA. C.I.: 15.933.383
BR. PERDOMO; ALVARO.C.I.:10.945.119
BR. RAMOS C; CORINA. C.I.: 15.935.519

**TRABAJO DE GRADO PRESENTADO COMO REQUISITO PARCIAL
PARA OPTAR AL TÍTULO DE LICENCIADO EN CONTADURÍA**

CUMANÁ, DICIEMBRE DE 2009



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
DEPARTAMENTO DE CONTADURÍA**

**ASPECTOS MÁS RELEVANTES QUE IDENTIFICAN EL DESARROLLO
EMPRESARIAL DEL NUEVO MILENIO**

PRESENTADO POR:
BR. LIMPIO O; ROSA. C.I.: 15.933.383
BR. PERDOMO; ALVARO.C.I.:10.945.119
BR. RAMOS C; CORINA. C.I.: 15.935.519

ACTA DE APROBACIÓN DEL JURADO

Trabajo de Grado aprobado en nombre de la “**UNIVERSIDAD DE ORIENTE**”, por
el siguiente jurado calificador, en la Ciudad de Cumaná, a los 08 días del mes de
Diciembre de 2.009

Prof. Rafael Arenas

C.I.

CUMANÁ, DICIEMBRE DE 2009

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTO	v
LISTA DE FIGURAS	ix
RESUMEN.....	x
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	5
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	5
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	8
Objetivo General.....	8
Objetivos Específicos.....	8
JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	9
LIMITACIONES	10
MARCO METODOLÓGICO.....	11
Nivel de Investigación	11
Diseño de la Investigación	11
Fuentes de Información.....	12
Población y Muestra.....	12
Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
Técnicas de procesamientos y análisis de datos.....	13
CAPÍTULO I.....	14

ASPECTOS GENERALES SOBRE EL DESARROLLO EMPRESARIAL DEL NUEVO MILENIO.....	14
1.1 Antecedentes de la Investigación.....	14
1.2 Desarrollo Empresarial	15
1.3 Homogenización De Conceptos De Servicios De Desarrollo Empresarial (SDE) [20].....	17
Definiciones Generales	17
Desarrollo Empresarial.....	19
Segmentos de Estratos Empresariales.....	21
Servicios de Desarrollo Empresarial (SDE).....	22
Mercado de Servicios.....	25
1.4 La Misión Empresarial Dentro De Un Marco Estratégico Para El Nuevo Milenio.....	29
CAPÍTULO II	32
EMPRESAS DEL NUEVO MILENIO	32
2.1 El Contexto Competitivo De Las Empresas [7].....	36
2.2 La Competitividad en Venezuela.....	44
2.3 Tendencias De Las Empresas Del Nuevo Milenio	46
2.4 Las Tic's Y Las Empresas Del Nuevo Milenio	47
2.4.1 Internet:	47
2.4.2 Intelpedia.....	48
2.4.3 Learning	49
2.4.4 Podcasting	50
2.5 Reclutamiento del Personal Calificado: El Gran Desafío del Nuevo Milenio..	50

CAPÍTULO III	54
EMPRESARIOS DEL NUEVO MILENIO.....	54
3.1 Desafíos.....	54
3.2 Perfil Del Empresario Del Nuevo Milenio.....	56
3.3 Autonomía Y Poder Comunicar.....	57
3.4 Características Deseables Que Debe Reunir El Profesional En Administración [8]	58
3.4.1 Comunicación	58
3.4.2 Competitividad.....	59
3.4.3 Rendimiento Vs Aprendizaje.....	60
3.4.4 Las 7s Para Ser Competitivo.....	60
3.4.4.1 Saludable:.....	60
3.4.4.2 Sereno:	61
3.4.4.3 Sincero:	61
3.4.4.4 Sencillo:	61
3.4.4.5 Simpático:	61
3.4.4.6 Servicial:	62
3.4.4.7 Sinérgico:	62
3.5 Liderazgo	62
3.5.1 Liderazgo Vs Gerencia.....	63
3.5.2 Fuerte ética personal	64
3.6 Proactividad.....	64
3.6.1 Toma de Decisiones	64

3.7 Planificación Estratégica.....	65
3.8 Motivación	65
3.9 Competencias Deseables Que Deben Reunir Los Profesionales En Administración.....	66
3.9.1 Planificación.....	66
3.9.2 Organización	67
3.9.3 Integración	67
3.9.4 Dirección.....	68
CAPÍTULO IV.....	69
EXIGENCIAS Y OPORTUNIDADES LABORALES DEL NUEVO MILENIO PARA LOS EMPRESARIOS DE LA ADMINISTRACIÓN	69
4.1 Exigencias Laborales Del Nuevo Milenio	69
4.2 Oportunidades Para Los Empresarios De La Administración Del Nuevo Milenio	84
CONCLUSIONES	94
BIBLIOGRAFIA	96
ANEXOS 99	
HOJA DE METADATOS	114

DEDICATORIA

A Dios Todopoderoso, por haberme dado la sabiduría, fortaleza, inteligencia, paciencia y perseverancia necesaria para salir adelante en todo lo que me he propuesto y por haberme acompañado e iluminado el camino hacia la culminación de mi carrera.

Gracias por estar siempre a mi lado.

Este logro se lo dedico con todo mi corazón a mi madre Gladys Castillejo, quien con esfuerzo, dedicación y sacrificio me ha dado una buena educación, gracias por darme tanta comprensión y tener fe y confianza en mí.

Este triunfo es para ti mami.

A mis hermanos Freddy, Carolina, en especial a Karina y Karelys por estar siempre conmigo y que el logro de esta meta tan anhelada sea de digno ejemplo a seguir para ustedes.

Gracias por apoyarme siempre.

A mis sobrinos Kemel, Valeria y Freddy, este logro se los dedico para que en un futuro les sirva de ejemplo e inspiración para lograr todo lo que propongan, la vida está llena de sueños y metas que no son imposibles si se quiere cumplir.

Los quiero a todos.

A todos mis familiares en especial a mis abuelos Petra y Ramón, que me ayudaron de una u otra manera en cada momento de mi vida, este éxito se los dedico.

Con amor para ustedes.

A mis grandes y viejas compañeras de estudios, Maireline Velásquez, Tánibe Báez, Aminta Salazar y Rosa Limpio, por todo lo que nos ha tocado vivir juntas, gracias por estar siempre en los momentos que te he necesitado, por todas las cosas buenas y malas y porque de cierta forma contribuyo a que lograra mi meta.

Gracias amigas.

A mis profesores y en especial a María Alejandra González y Rafael José Arena por ayudarme a lograr esta meta.

Gracias a todos.

A mis amigas y amigos de clases que con cariño compartieron conmigo mi vida universitaria.

Gracias a todos.

También quiero dedicar parte de este logro a mí misma. Fueron muchas las noches en desvelo, los fines de semana sacrificados, el dinero invertido, las preocupaciones y obligaciones adquiridas, pero al final de cuenta...

Lo logré!!!

CORINA RAMOS

DEDICATORIA

A mi adorable padre: Cruz Esteban Limpio, quien me guió y condujo por los mejores senderos de la vida, brindándome su amor incondicional que nunca podré olvidar, cuyo recuerdo perdurará por siempre en mi corazón. Los deseos de verme superada me dieron la fuerza para seguir adelante aún cuando las circunstancias de la vida se hicieron difíciles, que desde el cielo disfrutes conmigo este triunfo.

Te Amaré por siempre...

A mi madre: Magali de Limpio, brindándome amor y comprensión lo cual me sirvió de base para lograr mi objetivo. Que Dios te de salud y vida para seguir compartiendo juntas mis éxitos.

Te quiero mucho

A mis hermanas: Ludmila y Maryeli, con sus consejos y apoyo incondicional me ayudaron a levantarme en los momentos que solía decaer.

Las quiero mucho...

A mi hermano. Luis Felipe, que este triunfo te sirva como ejemplo y puedas contar conmigo, gracias por brindarme apoyo y confianza.

Te quiero mucho...

A mis sobrinos: Luskaris, Luisanny, Valeria y Luis Esteban, por la alegría que me han brindado con su inocencia y ternura, que este triunfo le sirva en un futuro.

Los bendigo y los quiero mucho...

Rosa Limpio.

DEDICATORIA

A Dios Todopoderoso por haberme iluminado el camino de la vida y que continuare por el resto de mi vida.

A mi Madre Emira Perdomo, por ser la persona que con todas las virtudes de la vida, me dio la luz y esperanza de vivir.

A mi querido Padre y Abuela; Hernán Nuñez y Macarina Nuñez, Tío Antonio y a toda la familia Nuñez, Villanueva y Zerpa.

A la gran familia Benítez Álvarez, en todo su contexto, Abuelo y Abuela, mis tíos y tías; primos y primas y por su puesto a la especial de todas mi Tía Nellys Benítez.

A mis queridas Hermanas, Emira y Selsy sepan afrontar lo bueno de la vida y no la desperdicien, todo se logra con sacrificio, voluntad y amor.

A toda la familia Malave Quintero y en especial a mi suegro Juan Francisco por ser la persona de gran ejemplo para mí y que nunca olvidar su legado y que Dios lo tengan en sus brazos.

A la más hermosa de las familias Perdomo Malave, que con toda la dicha y felicidad de la vida, se ha formado con esfuerzo, tolerancia, voluntad y amor; a mi esposa Patricia Elena y mis Ángeles Orianna Valentina y Anamaría Patricia las amos a todas...

Alvaro Perdomo

AGRADECIMIENTO

Es algo imposible agradecerle a alguien antes que a ti Mi Dios, te agradezco con el alma lo que me has dado, a ti debo todo lo que soy y seré, gracias por darme la inteligencia para poder formarme como profesional, ya que, es muy importante para mi superarme en esta etapa de mi vida.

Gracias Mi Dios.

A mi madre Gladys Castillejo, gracias a ella soy hoy una profesional. A ella no solo les doy las gracias por haberme traído al mundo sino por cuidarme y velar por mi siempre.

Gracias Mami.

A mis hermanos Freddy, Carolina, Karina y Karelys, a pesar de las típicas peleas han estado allí apoyándome.

Los quiero mucho.

A los profesores María Alejandra González y Rafael José Arenas por haber depositado su confianza en mí y darme la iniciativa para la elaboración de este trabajo.

Gracias por Apoyarme.

A mis compañeros de estudios, porque juntos llevamos una trayectoria para llegar a esta meta, apoyándonos unos a otros.

Gracias a todos.

A mi novio Luis A. Velásquez G., por su apoyo, cariño, respeto y colaboración, durante todo este proceso, por compartir las alegrías, las penas y por siempre tener palabras de aliento. Por que junto a ti, la alegría compartida aumenta su proporción y la tristeza disminuye significativamente.

Gracias por Apoyarme

A la Universidad de Oriente por brindarme la oportunidad de hacer realidad a nivel profesional una más de mi meta.

Corina Ramos

AGRADECIMIENTO

Al culminar esta etapa de mi vida, quiero expresar mi más sinceros agradecimiento a aquellas personas que de una u otra manera hicieron posible este triunfo.

A la universidad de oriente, por haberme aceptado en este hogar, que durante mi estadía viví los mejores momentos de mi vida y me permitió conocer a los amigos que hoy tengo.

A los profesores María Alejandra González y Rafael José Arenas por haber depositado su confianza en mí y darme la iniciativa para la elaboración de este trabajo.

A Ramón Alemán, por permitirme entrar a su casa (Reproducción) y brindarme su ayuda de manera desinteresada en los momentos buenos y malos sobre todo, durante mi estadía en la universidad, te recordare siempre.

A mi compañera, Corina Ramos, amiga inolvidables con quien compartí momentos agradables dentro y fuera de la universidad, teniendo siempre una palabra de aliento en los momentos que solía decaer.

Al personal obrero y empleado que labora en la escuela de administración en especial: Rafael Romero, Rafael (Toñito) y Gustavo Alemán por su ayuda y colaboración prestada en todo momento.

A toda mi familia por su cariño y afecto sobre todo por creer en mí. A todos, mil gracias.

Rosa Limpio.

AGRADECIMIENTO

Le agradezco el esfuerzo que nos ha dedicado en el logro de este trabajo al Profesor Rafael Arena por su asesoramiento, amistad y orientación.

A mis compañeras y amigas por haber trabajado juntos en la elaboración de este hermoso y gran trabajo Rosa Limpio y en especial a Corina Ramos.

A la gran ayuda y esfuerzo que nos ha dado una hermosa persona la Lcda. María González.

A la más gran de mi corazón mi familia que me a dado la valentía de seguir haciendo y logrando las metas en la vida.

A todos mis compañeros de trabajo de CGES por su colaboración y recordándole que todo se puede lograr en la vida; especialmente a Diocely de Molinett, Flor, Coromoto, Carlos Romero, Nellys, Martínez, Peña, entre otros.....

A un gran amigo, por su apoyo y colaboración Lcdo. José Eduardo De La Rosa.

A todos los amigos y compañeros de UDO – Sucre y al CEAC.

Álvaro Perdomo.

LISTA DE FIGURAS

Gráfico 1. Cambios en el empresario del nuevo milenio	70
Gráfico 2. Cambios que se esperan en el empresario del nuevo milenioFuente: Ramos, C., Limpio R. y Perdomo, A. datos recogidos en campo.	71
Gráfico 3. Características del empresario del nuevo milenio	73
Gráfico 4. Ambiente de trabajo en el nuevo milenio	75
Gráfico 5. Requerimientos para el empresario del nuevo milenio durante el proceso de reclutamiento de personal.....	77
Gráfico 6. Desafíos a enfrentar por el empresario del nuevo milenio	78
Gráfico 7: Enfrentamiento de Políticas Gubernamentales	79
Gráfico 8: Políticas del gobierno que pueden afectar el desarrollo empresarial del nuevo milenio	80
Gráfico 9: Instituciones que agrupan y defienden los intereses de los empresarios venezolanos y la posibilidad de que la misma pueda coadyuvar al desarrollo empresarial del Nuevo Milenio.....	81
Gráfico 10: Integración sector empresarial y gobierno.....	82
Gráfico 11. Influencia de las Tics en el desarrollo empresarial.....	83
Gráfico 12. Cambios en empresas y empresarios	84
Gráfico 13. Presencia de oportunidades en el nuevo milenio	85
Gráfico 14. Ámbitos en los cuales se presentaran oportunidades.....	86
Gráfico 15. Circunstancia a las cuales se enfrentaran los administradores del nuevo milenio	88
Gráfico 16. Cambios en las empresas del nuevo milenio	90

Gráfico 17. Capacitación disponible para los administradores del nuevo milenio 92

Gráfico 18. Rentabilidad de especializarse en la rama administrativa en el nuevo milenio 93



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN

ASPECTOS MÁS RELEVANTES QUE IDENTIFICAN EL DESARROLLO EMPRESARIAL DEL NUEVO MILENIO

AUTOR:

Corina del v. Ramos. C.I: 15.935.519

Rosa Pimpio. C.I: 15.933.383

Alvaro Perdomo. C.I: 10.945.119

RESUMEN

El objetivo del presente trabajo de investigación consistió en determinar los aspectos más relevantes que identifican el desarrollo empresarial del nuevo milenio, elemento de gran importancia ante el impacto que está recibiendo la economía actual, de factores tecnológicos, competitivos, espaciales, culturales y organizativos. Y lo que hace surgir la necesidad de inferir sobre las necesidades futuras de los empresarios del mañana. Para llevar a lograr la meta trazada fue necesario un estudio de tipo descriptivo, con un diseño de campo y documental; además las fuentes de información utilizadas fueron primarias y secundarias. Encontrándose que, la nueva era traerá consigo avances significativos para las organizaciones en torno a su recurso humano, clientes, planta física y producción. También se dedujo de los datos recogidos que los profesionales que harán frente a ese ambiente serán competitivos, con un alto nivel de instrucción, y con gran dominio de las tecnologías que hoy día están de boga y las que están por aparecer. Quedando claro además que las exigencias en el sector laboral aumentarán gracias a la situación económica, política y social imperante; pero existirán oportunidades que solo podrán gozar quienes se mantengan al día con las innovaciones y los avances en este campo.

Palabras Claves:

INTRODUCCIÓN

El término desarrollo empresarial puede ser definido como, el proceso por medio del cual el empresario y su personal adquieren o fortalecen habilidades y destrezas, que favorecen el manejo eficiente y eficaz de la organización, favoreciendo la economía de los países del mundo entero.

La economía actual se caracteriza por el impacto simultáneo de diferentes factores de cambio: tecnológicos, competitivos, espaciales, culturales y organizativos. Una nueva realidad que obliga a la dirección de empresas a saber dirigir las tres esferas o estructuras en que aquélla se configura

La economía real, basada en las transacciones con activos tangibles en los mercados convencionales.

La economía financiera, basada en las transacciones con activos financieros, tanto para facilitar las operaciones anteriores como para desarrollar sus actividades propias y específicas en los mercados financieros

La economía de la información y del conocimiento, basada en las transacciones con activos intangibles derivados del “conocimiento en acción” y del uso de las nuevas tecnologías, cuyo máximo exponente es la red.

Lo anterior deja ver que las empresas están obligadas, según Prahalad (citado por Bueno: s.f), a orientar su pensamiento-acción siguiendo nuevos criterios en la línea integradora antes expuesta, basada en el conocimiento, el talento y las capacidades. Prestando además atención a los siguientes aspectos de interés:

- Preocuparse por expandir su negocio al mundo entero.
- Estar abiertos a alianzas temporales y acuerdos de colaboración.
- Considerar la rapidez en las decisiones y acciones como una cuestión primordial.
- Reevaluar y revisar el modelo de empresa empleado en los países desarrollados para crear valor, pero para todos.

Por otro lado, los países en desarrollo y con economía más débil están afectados por el crecimiento incesante y desproporcionado de las ciudades. Como consecuencia de ello, se producen situaciones de marginalidad urbana y dificultades en la inserción laboral, que impulsan al ejercicio de la economía informal; además, la competencia global obliga a realizar cambios en la forma de producir, que no son fáciles de implementar para los países en desarrollo. Éstos carecen de instituciones políticas e infraestructura económica para enfrentarlos.

Queda claro que las empresas multinacionales dominan la producción mundial; y que hay enfrentamientos entre productores y organizaciones defensoras del medio ambiente, por el manejo de los recursos naturales y la contaminación. Además, el ingreso de las nuevas tecnologías a la industria, ha revolucionado de forma permanente la concepción de acceso al trabajo.

La humanidad deberá enfrentar en el nuevo siglo varios desafíos: entre estos el desarrollo empresarial; la formación de personal dinámico, innovador, y con capacidades de líder, capaz de hacer frente a los retos del nuevo milenio. Por lo cual, fue necesario desarrollar un trabajo de investigación cuyo fin fue Determinar los Aspectos Más Relevantes Que Identifican El Desarrollo Empresarial Del Nuevo Milenio, y de esta manera contribuir con la formación de los futuros profesionales de la administración pública, los cuales deben estar al tanto de los retos a enfrentar en su

puesto de trabajo, y de esta manera ser competitivos en el desarrollo de sus responsabilidades.

A fin de cumplir con el objetivo planteado fue necesario implementar una metodología cuyo tipo de investigación fue descriptivo; el diseño de campo con apoyo documental. La población estuvo representada por todos los empresarios de Cumaná, mientras que la muestra se circunscribió a 6 directivos de empresas prosperas de Cumaná.

Realizado el procesamiento de los datos, se pudo percibir que los profesionales del nuevo milenio se caracterizaran por ser competitivos, con un alto nivel de instrucción, y con gran dominio de las tecnologías empleadas actualmente y de las que están por aparecer. Quedando claro además que las exigencias en el sector laboral aumentaran gracias a la situación económica, política y social imperante; pero existirán oportunidades que solo podrán gozar quienes se mantengan al día con las innovaciones y los avances en este campo. Algunos entrevistados consideraron importante un consenso entre el gremio empresarial y el gobierno, a fin de que cesen algunos enfrentamientos, y se active el aparato productivo.

A fin de exponer de forma organizada la información recopilada a través de la investigación, fue necesario estructurar el trabajo de investigación por capítulos, cuyos temas se exponen a continuación:

Capítulo I: muestra los aspectos generales sobre el desarrollo empresarial del nuevo milenio.

Capítulo II: describe las características de las empresas del nuevo milenio, las cuales se adaptan a las condiciones del mercado de trabajo para sobrevivir y establecer planes que les permitan ser más competitivas y rentables. Además, se habla del caso particular de las organizaciones venezolanas. Así como el papel que juegan las TIC's en este entorno tan cambiante.

Capítulo III: presenta las características de los empresarios del nuevo milenio.

Capítulo IV: señala las exigencias y oportunidades laborales del nuevo milenio para los empresarios de la administración.

Finalmente se plantean las conclusiones a las cuales se llegó una vez finalizado el trabajo de investigación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el desarrollo del siglo XXI, los países del mundo entero se encuentran ante el reto que presenta el desarrollo de las empresas. Para citar un caso, en los Estados Unidos se están efectuando cambios organizativos fundamentales mediante la aplicación de una nueva ola de conocimientos, donde los gerentes enfocan su atención en fomentar la creatividad en todos sus aspectos, y su misión está dirigida hacia el futuro, según lo que expreso el Dr. Alvin Tofler en el congreso anual de Conindustria 99.

En el caso de China, se puede decir que es el país que ha visto crecer su economía a la mayor tasa durante el mayor tiempo hasta este momento en el mundo. En el año 1999 se celebró el 50 aniversario del triunfo de la Revolución de Mao Zedong de 1949 (y también el 20 aniversario del comienzo de las reformas económicas de 1979) y el país va en crecimiento y con posibilidades de convertirse en el nuevo milenio en la mayor potencia económica del mundo. Ya que tiene un mercado inmenso y una mano de obra barata que posibilitan lograrlo. La crisis asiática lo sorteo bien y con la región otra vez en crecimiento la nación podrá continuar creciendo. El desafío de reformar sus empresas públicas y de enfrentar a la competencia extranjera, se efectuará poco a poco para evitar trastornos como ocurrió en Rusia [10]

En Venezuela, para 1989 las empresas se vieron involucradas por primera vez en la competición por precios y calidad, buscando alternativas reactivas de supervivencia. Incluso algunas organizaciones en búsqueda de productividad, trabajaron con un alto nivel de exportaciones, es el caso de: Alfonso Rivas, Mavesa, Madosa y Chocolates el Rey [19].

Cabe destacar que, el desarrollo milenario de la humanidad ha traído grandes consecuencias, entre ellas, la acumulación y concentración tanto de información, como de conocimiento de todos los saberes, en todos los campos. Sin embargo, es en la etapa del capitalismo, llamada globalización; sobre todo, a partir de los noventa, que las nuevas tecnologías: la informática, la robótica, la computación, las telecomunicaciones, entre muchas otras, presentan una nueva oleada de innovaciones sin precedentes que impactan al mundo en todas sus dimensiones, incluyendo a las empresas y sus estrategias de negocios [16].

Lo anterior deja claro que, en un mundo tan cambiante todo profesional debe estar al tanto de las exigencias del mundo empresarial, conociendo el perfil que requieren las organizaciones del nuevo milenio, caso contrario no podrán hacer frente a las labores que se le deleguen en su sitio de trabajo. Por lo cual, surgió la necesidad de elaborar un proyecto de investigación cuyo fin fue: **Determinar Los Aspectos Más Relevantes Que Identifican El Desarrollo Empresarial Del Nuevo Milenio.**

Para llevar a cabo el objetivo propuesto fue necesario responder las siguientes interrogantes:

- ¿Cuál es el basamento teórico que sustenta el desarrollo empresarial del nuevo milenio?
- ¿Cuáles son las características de las empresas del nuevo milenio?
- ¿Qué papel juegan las Tic's en el desenvolvimiento de las empresas del nuevo milenio?
- ¿Cuáles son las características fundamentales del empresario del nuevo milenio?
- ¿Cuáles son las exigencias laborales del nuevo milenio para los empresarios de la administración?

- ¿Qué oportunidades laborales se presentaran en el nuevo milenio para los empresarios de la administración?

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo General

- Determinar Los Aspectos Más Relevantes Que Identifican El Desarrollo Empresarial Del Nuevo Milenio

Objetivos Específicos

- Describir el basamento teórico que sustenta el desarrollo empresarial del nuevo milenio.
- Describir las características de las empresas del nuevo milenio.
- Describir el papel de las TICS en el desenvolvimiento de las empresas del nuevo milenio.
- Determinar las características fundamentales del empresario del nuevo milenio.
- Determinar las exigencias laborales del nuevo milenio para los empresarios de la administración.
- Determinar las oportunidades laborales del nuevo milenio para los empresarios de la administración.

JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Actualmente se vive en un mundo muy competitivo, dinámico y cambiante, donde las características de las empresas y empresarios giran en torno a las exigencias del mercado de trabajo, es decir, tomando como base la demanda y la oferta de bienes y servicios; así como el surgimiento de las nuevas tecnologías, las cuales traen consigo un desarrollo vertiginoso en el ámbito empresarial. No cabe duda el nuevo milenio trae consigo muchos cambios y exigencias a las cuales debe adaptarse el profesional recién egresado de las casas de estudio, hace falta estrategias, líderes cuya inspiración sea el principio de la tensión creativa, apoyado en una visión clara y profunda de lo que quiere lograr como gerente, como hombre de negocios.

Tomando en cuenta lo antes expuesto, el objetivo del presente trabajo de investigación consistió en determinar los aspectos más relevantes que identifican el desarrollo empresarial del nuevo milenio, y de esta manera, generar una base teórica que ayude a los futuros administradores a reconocer las características primordiales de las empresas del mañana, así como también estén al tanto de las destrezas que deben poseer para enfrentarse a las exigencias de trabajo de la nueva era. Punto este último de vital importancia para el desarrollo empresarial y para generar recursos humanos competitivos en su área de trabajo.

LIMITACIONES

Toda investigación siempre están presentes las limitantes; en el presente trabajo de investigación las limitaciones son las siguientes:

- Tiempo asignado al desarrollo de las alternativas de grado
- Cantidad de libros sobre el tema
- Numero de empresarios disponibles para ser entrevistados.
- Entre otras.

MARCO METODOLÓGICO

Nivel de Investigación

El nivel de la investigación fue descriptivo, ya que se describió las características de las empresas y empresarios del nuevo milenio, así como también se plasmaron las exigencias laborales que se pueden presentar en el futuro ante los empresarios de la administración.

Según Fidias G. Arias. [2], un nivel de investigación descriptivo:

“Consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno o grupo con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere” (P.22).

Diseño de la Investigación

Según las estrategias y fuentes para obtener información en relación a las exigencias laborales del nuevo milenio para los empresarios de la administración, el diseño de la investigación fue de campo con apoyo documental; ya que se aplicaron técnicas de recolección de datos en forma directa a la unidad en estudio, es decir, el trabajo de investigación se efectuaron en el lugar donde se desenvuelven los hechos, en este caso se visitarán algunas empresas a fin de obtener datos de interés sobre el

tema tratado. El apoyo documental viene dado porque se consultaron textos, páginas de Internet, folletos, leyes, reglamentos, manuales y otras reservas de información relacionadas con el tema de estudio, a fin de poner por escrito las características de la empresa y el empresario del futuro.

Fuentes de Información

Para el desenvolvimiento de esta investigación se utilizarán las siguientes fuentes de información: fuentes primarias y fuentes secundarias [2].

La fuente se dice que es primaria debido a que la información presentada se tomó de manera directa mediante: entrevistas, observaciones, encuestas y sondeos realizados a los directivos de algunas empresas Cumanesas a fin de obtener datos de interés sobre el tema tratado.

Entre las fuentes secundarias se puede mencionar: textos, documentos, leyes, reglamentos, manuales, entre otros. Es decir, que para complementar el trabajo de investigación fue necesario recopilar información mediante la revisión documental de textos relacionados con el tema en estudio.

Población y Muestra

La población de esta investigación estuvo representada por: todos los empresarios de Cumaná, mientras que la muestra se circunscribió solo a seis (6) directivos de empresas e instituciones de la ciudad que ocupan puestos de responsabilidad como Administrador, Gerente de ventas, gerente de Administración y Director Ejecutivo en: Distribuidora Alba C.A., Naviera Passi, Difloriente C.A, y la Cámara de Comercio.

Según Fideas G. Arias [2] el término población puede ser definido como:

“Es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio.”(P.81).

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas de recolección de datos empleadas en la investigación fueron: la entrevista no estructurada, la observación directa y la consulta bibliográfica. La primera porque se formularon preguntas a Directivos de algunas empresas Cumanesas a fin de determinar el perfil de los empresarios de la administración del nuevo milenio. La revisión bibliográfica ayudó a complementar el trabajo de investigación.

Técnicas de procesamientos y análisis de datos

Se efectuó un análisis documental y de la información extraída por medio de las encuestas y la observación directa, luego los datos fueron procesados, tabulados y graficados. A fin de establecer conclusiones y recomendaciones. Para lo cual se hizo uso de programas informáticos como es el caso de: Linux, php, Excel, Word, entre otros.

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES SOBRE EL DESARROLLO EMPRESARIAL DEL NUEVO MILENIO

En este capítulo se describen los antecedentes relacionados con la investigación, luego se definen una serie de términos que giran en torno al desarrollo empresarial, así como también se exponen las características que se espera adopten las empresas en el nuevo milenio.

1.1 Antecedentes de la Investigación

En marzo del año 2000, la Br. Rosa E. Martínez A. desarrolló su trabajo de grado titulado “Planificación Estratégica en el Cambio y Desarrollo Organizacional”, en el cual mencionó que la planificación era parte esencial en todo proceso de cambio y desarrollo organizacional, a la vez que hizo hincapié en los aspectos generales de la misma. Un punto interesante en las conclusiones del referido proyecto es la siguiente:

El desarrollo de una organización va depender en gran medida de la capacidad que tengan los administradores de estar atentos a los cambios que los rodean y de mantener de cualquier forma un proceso de cambio continuo que les va a permitir responder en forma rápida a los sucesos que en materia de competencia respecta, teniendo presente que todo cambio no tiene que ser accidental, más bien tiene que ser planeado considerando la necesidad de la organización y por ende de las personas que están involucradas en el [7].

En febrero del año 2000, la Br. Aura Yusmeira Parra desarrolló su trabajo de grado intitulado “Variables que determinan el desarrollo de la competitividad empresarial”, en el cual dejo ver que en la actualidad las empresas están en una feroz competencia en la cual se disputan materia prima, mano de obra, clientes y otras cosas. De manera que, la autora señala la necesidad de idear nuevas formas reproducir y mercadear productos y servicios. Otro punto relacionado con el tema es el siguiente:

Existe una variedad de factores tanto del ambiente interno como externo a la organización que pueden ser considerados como competitivos, entre ellos destacan los factores tecnológicos, las estrategias gerenciales, las personas el conocimiento, la infraestructura, etc. Sin embargo, queda a criterio de los gerentes de decisión de utilizar aquellos que más les favorezcan en su tarea de alcanzar la excelencia [9].

En el año 2001 los bachilleres Malavé, P. y Perdomo, A. llevaron a cabo su trabajo de grado intitulado: “Características y competencias laborales deseables en los profesionales de administración del nuevo milenio”, en el cual mencionaron una serie de características que deben poseer los empresarios del nuevo milenio, entre las cuales se puede mencionar: comunicador, sinérgico, líder, competitivo, sincero, sereno, sencillo, simpático, servicial, proactivo, entre otras. También describe las competencias que deben reunir estos profesionales, entre las cuales cuentan: la planificación, dirección, organización e integración como las primordiales.

1.2 Desarrollo Empresarial

El desarrollo Empresarial constituye el proceso por medio del cual el empresario y su personal adquieren o fortalecen habilidades y destrezas, que

favorecen el manejo eficiente y eficaz de los recursos de su empresa, la innovación de productos y procesos, de tal manera, que coadyuve al crecimiento sostenible de la empresa [13].

Cabe destacar que el término de desarrollo alude a una condición social, en la cual las necesidades auténticas de la población se satisfacen con el uso racional y sostenible de recursos y sistemas naturales. Lo anterior apoyado de una tecnología que respeta los aspectos culturales y los derechos humanos. Bajo estas premisas los grupos sociales tendrían acceso a las organizaciones y a servicios básicos como educación, vivienda, salud, nutrición; y donde se respeten las tradiciones y creencias [20].

El desarrollo y en particular el empresarial implica que aumentan las oportunidades de empleo y satisfacción de al menos las necesidades básicas de un grupo de la población. Así como la distribución de las riquezas que de cabida al acceso de servicios primordiales que beneficie a la sociedad donde se desenvuelven las actividades empresariales.

Ahora bien, es necesario tener en cuenta que en la década de los 70, el concepto de desarrollo sustentable comienza a cobrar importancia, y de esta manera, durante los años 80 y 90 la preocupación del medio ambiente y la sostenibilidad pasaron a formar parte de los objetivos fundamentales de desarrollo, por lo tanto, las empresas del futuro deben tener este punto claro al momento de planificar sus estrategias de trabajo. Ya que se deben utilizar los recursos naturales a fin de satisfacer las necesidades del hombre, a la vez que se asegura la mejora de la calidad de vida de las generaciones actuales y futuras [20].

Aunado a todo esto, los modelos de crecimiento endógeno incorporan conceptos de optimización e innovación empresarial, lo que significó un avance en la

comprensión del fenómeno de crecimiento, pero aún no logran explicar problemas de distribución como las profundas desigualdades, de riqueza y desarrollo, dentro de países menos desarrollado [20].

Es claro que se necesitan estrategias de integración en el sector empresarial que impulse el crecimiento y el aumento de los niveles de producción y competencia de las empresas en el mercado de trabajo. En las cuales se tome en cuenta cada uno de los elementos que integran este entorno, como es el caso de los: clientes, proveedores, recurso humano, directivos, recursos tecnológicos y ambiente de trabajo.

1.3 Homogenización De Conceptos De Servicios De Desarrollo Empresarial (SDE) [20].

Término	Definición
Definición es Generales	<p>Asociatividad Forma de organización que se da entre personas, organizaciones o países, en donde manteniendo su independencia jurídica y autonomía, deciden participar voluntariamente en un esfuerzo conjunto para el logro de un objetivo común.</p> <p>Autosostenibilidad Situación en que se encuentra una persona u organización, cuando tiene la capacidad de cubrir el 100% de sus egresos, con ingresos que provienen del giro de su actividad, por lo cual no necesita subvenciones de ninguna naturaleza para operar.</p> <p>Cliente Adquiriente de un proceso, bien o servicio. No es "Beneficiario", ya que este último tiene un enfoque de</p>

	paternalismo/asistencialismo.
Clusters	Concentraciones geográficas de empresas interrelacionadas que trabajan y operan en campos particulares; éstas compiten, pero también cooperan entre sí.
Consultor	Persona capacitada que brinda sus servicios para dar apoyo a una persona u organización en la identificación de problemas y sus posibles soluciones.
Empresario	Persona que asume los riesgos y retos necesarios para iniciar y desarrollar una actividad económica, que busca lograr objetivos en beneficio propio y de su entorno inmediato.
Redes Empresariales	Asociaciones de empresarios que proporcionan tanto una fuente de apoyo mutuo, como el potencial para formar vínculos cooperativos y desempeñar funciones de apoyo. Generalmente, son articulaciones de la cadena productiva de un bien o servicio.
Sostenibilidad	Situación en que se encuentra una persona u organización, cuando tiene la capacidad de cubrir el 100% de sus egresos, con recursos que pueden provenir de distintas fuentes, incluyendo subvenciones.
Subvención	Beneficio en efectivo o en especie, que el estado u otro organismo otorga a una persona física o jurídica a título gratuito para que obligatoriamente lo emplee en aquella actividad económica para la que fue concedido, además de cumplir determinados requisitos.
Tecnología	Suma total de inventos, técnicas y conocimientos

	<p>organizados de los que se disponen para realizar algún tipo de producto o servicio.</p>
<p>Tecnología de Información</p>	<p>Plataforma de servicios, basada fundamentalmente en la red mundial de internet y sus componentes de comercio y negocios electrónicos, que ayuda al empresario en sus actividades productivas, le facilita la administración, procesamiento y aprovechamiento de la información, tanto de origen interno como externo. Permite apoyar el área de mercadeo y aprovechar oportunidades para comerciar en la aldea global.</p>
<p>Ventaja comparativa</p>	<p>Recursos, atributos y otras características de los que dispone una persona, organización o país y que le permiten obtener un grado mayor de productividad que sus competidores.</p>
<p>Ventaja competitiva</p>	<p>Condición favorable que obtienen las empresas al realizar actividades de manera más eficiente que sus competidores lo que se refleja en un costo inferior; o realizarlas de una forma peculiar que les permite crear un mayor valor para los compradores y obtener un sobreprecio. El valor se mide por el precio que los compradores están dispuestos a pagar.</p>
<p>Desarrollo Competitividad Empresarial</p>	<p>Capacidad de una persona, organización o país, para mantener sistemáticamente ventajas comparativas y/o competitivas que le permitan alcanzar, sostener y mejorar una determinada posición en el entorno socioeconómico.</p>
	<p>Competitividad Concepto integrado de competitividad de un país,</p>

ad Sistémica propone que el desarrollo económico requiere, además de la competitividad de la función de producción (nivel micro) y de la estabilidad macroeconómica (nivel macro), la competitividad de dos niveles más:

El nivel meso, que se refiere a medidas específicas del gobierno y al tejido de instituciones intermediarias orientadas a fortalecer la competitividad de las empresas, a través de políticas de desarrollo tecnológico, educacionales, ambientales, de desarrollo de infraestructura, promoción de inversiones y otras; y, **el nivel meta**, que se refiere a los valores que rigen la sociedad en cuanto a la imagen social del emprendedor, los sistemas de valores que promueven el aprendizaje y el cambio, la capacidad de formular una visión y estrategias de desarrollo, las estructuras políticas y económicas, el capital social y la cohesión social.

Proceso por medio del cual el empresario y su personal adquieren o fortalecen habilidades y destrezas, que favorecen el manejo eficiente y eficaz de los recursos de su empresa, la innovación de productos y procesos, de tal manera, que coadyuve al crecimiento sostenible de la empresa.

Eficacia Medida del grado en que una actividad alcanza sus objetivos en el plazo establecido.

Eficiencia Medida del grado en que una actividad alcanza sus objetivos, optimizando el uso de los recursos disponibles.

		Indicativo del uso y aprovechamiento que se obtiene de cada factor de producción. Resultado cuantificado de dividir los logros de una actividad entre los recursos utilizados para tal actividad.
Productividad		
Segmentos de Estratos Empresariales	Empresa	Organización generadora de bienes o servicios, que actúa dentro de un sistema económico con el fin de obtener utilidades.
	Autoempleo	Empresa de un solo trabajador y que eventualmente emplea mano de obra no remunerada, por ejemplo, familiares.
	Microempresas	Empresa con un número de trabajadores entre uno y diez. Este tipo de empresas en Guatemala, normalmente registran un volumen de ventas anuales menores o iguales a 7,500.00 dólares de los Estados Unidos de América o su equivalente en quetzales al tipo de cambio para la venta que publique el Banco de Guatemala.
	Micronegocios	Término que se usa para identificar a todas las empresas catalogadas como microempresa y autoempleo.
	Pequeña Empresa	Empresa con un número de trabajadores entre 11 y 20. Este tipo de empresas en Guatemala, normalmente registran un volumen de ventas anuales entre 7,501.00 y 37,500.00 dólares de los Estados Unidos de América o su equivalente en quetzales al tipo de cambio para la venta que publique el Banco de Guatemala. http://www.infomipyme.com/Docs/GT/Offline/Empresarios/SDE/sdeprint.htm - 1
	Mediana	Empresa con un número de trabajadores entre 21 y 50.

Empresa	Este tipo de empresas en Guatemala, normalmente registran un volumen de ventas anuales entre 37,501.00 y 375,000.00 dólares de los Estados Unidos de América o su equivalente en quetzales al tipo de cambio para la venta que publique el Banco de Guatemala.				
Empresas de Subsistencia	Unidades Económicas sin capacidad de generar utilidades, en detrimento de su capital. Este término generalmente se aplica a la micro y pequeña empresa.				
Empresas de Acumulación Simple	Unidades Económicas que tienen capacidad de generar utilidades para mantener su capital original.				
Empresas de Acumulación Ampliada	Unidades Económicas que mantienen la capacidad de generar utilidades para mantener su capital original e invertir en el crecimiento de la empresa.				
Sector Formal	Empresas que están inscritas en los registros que corresponden a su actividad por lo que trabajan dentro del margen de regulaciones legales.				
Sector Informal	Empresas que no están inscritas en los registros que corresponden a su actividad por lo que trabajan al margen de regulaciones legales.				
Servicios de Desarrollo o Empresarial (SDE)	<table border="0"> <tr> <td data-bbox="472 1564 597 1600">Asesoría</td> <td data-bbox="667 1455 1409 1707">Servicio profesional que proporciona, <i>in situ</i>, la orientación y guía a los empresarios en el desarrollo sistemático de sus propias destrezas, así como la identificación y resolución de problemas de gestión, de modo que los puedan solucionar.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="472 1791 613 1881">Asistencia técnica</td> <td data-bbox="667 1791 1409 1881">Servicio que presta una persona u organización especializada, mediante el cual se transfieren</td> </tr> </table>	Asesoría	Servicio profesional que proporciona, <i>in situ</i> , la orientación y guía a los empresarios en el desarrollo sistemático de sus propias destrezas, así como la identificación y resolución de problemas de gestión, de modo que los puedan solucionar.	Asistencia técnica	Servicio que presta una persona u organización especializada, mediante el cual se transfieren
Asesoría	Servicio profesional que proporciona, <i>in situ</i> , la orientación y guía a los empresarios en el desarrollo sistemático de sus propias destrezas, así como la identificación y resolución de problemas de gestión, de modo que los puedan solucionar.				
Asistencia técnica	Servicio que presta una persona u organización especializada, mediante el cual se transfieren				

conocimientos técnicos con el fin de resolver problemas específicos en un proceso.

Capacitación Proceso formativo aplicado de manera sistemática y organizada, con el fin de ampliar conocimientos, desarrollar destrezas y habilidades, y modificar actitudes.

Capacitación en Gestión Empresarial Servicio de formación que se brinda a empresarios y/o empleados con el propósito de dotarles de destrezas y habilidades en administración, finanzas, mercadeo, producción, administración de personal y otras áreas relacionadas.

Capacitación técnica Tipo de capacitación cuyo fin es transmitir conocimientos y desarrollar destrezas y habilidades técnicas, para poder llevar a cabo una actividad productiva.

Consultoría Servicio profesional por medio del cual se proponen soluciones a problemas identificados, con el propósito de contribuir a lograr los objetivos de la organización.

Estudio de Mercado Conjunto de operaciones destinadas a conocer hechos y circunstancias de interés particular que afectan a un mercado, en cuanto a la composición del mismo, necesidades de los consumidores, competencia y otras variables.

Franquicias Arreglo entre el proveedor de un producto o servicio estandarizado y otras empresas que actúan como distribuidoras o repartidoras de este bien o servicio, bajo el nombre del proveedor. Contrato a través del que una

empresa autoriza a alguien a usar su marca y vender sus productos, bajo determinadas condiciones, que usualmente incluyen servicios de capacitación y/o asistencia técnica.

Sistema donde las empresas recientemente establecidas comparten un lugar físico, con oficinas y/o talleres individuales para los empresarios y sus empleados, y

Incubadoras Empresariales con espacios comunes para servicios compartidos, tales como: servicios de secretaría, salas de reuniones, y acceso a computadoras y equipos. La base del sistema de una incubadora empresarial es la disponibilidad de servicios de tutoría, y la capacitación técnica, financiera, de diseño y administración de apoyo.

Outsourcing Proceso que efectúa una organización al separarse de una o más unidades productivas, funciones u operaciones de ella y contratarlas externamente.

Servicios de Acceso a Mercados Servicios que apoyan a las empresas en su búsqueda e ingreso a mercados, pueden ser instrumentos específicos (por ejemplo, ferias, ruedas de negocios, servicios de investigación), o servicios especializados (por ejemplo, comercialización o empaque).

Servicio de Desarrollo de Productos Servicio orientado a apoyar a una empresa en el proceso de creación de un producto original, una versión mejorada o modificada de uno ya existente.

Servicio de Diseño de Productos Servicios orientados a apoyar a una empresa en el proceso de adaptar la apariencia de sus productos de acuerdo a los gustos y preferencias del mercado meta.

		<p>Servicio de transmisión de información a los Servicios de Información Empresarial de empresarios, con valor de uso en forma oportuna y confiable para la toma de decisiones empresariales, incluyendo datos procesados y ordenados de manera pertinente.</p>
		<p>Servicios destinados a fortalecer la estrategia de Servicios de Mercadeo posicionamiento de la empresa en el mercado considerando básicamente las variables de producto, precio, distribución y promoción.</p>
	<p>Transferencia a Tecnológica</p>	<p>Proceso de transmisión o cesión de tecnología, que ayuda a una persona u organización a tener acceso y utilizar nuevos insumos, equipos o procesos, que puedan aumentar su eficiencia, escala de operación y utilidades.</p>
<p>Mercado de Servicios</p>	<p>Centro de Negocios</p>	<p>Entidad que promueve oportunidades comerciales, en especial en los nuevos mercados. Su papel principal es vincular proveedores-productores y compradores, para hacer negocios y dar el apoyo para concretar esos negocios.</p>
	<p>Evaluación de Impacto</p>	<p>Proceso sistemático que permite la medición de resultados a posteriori a través de indicadores, a fin de constatar el grado en que se han alcanzado los objetivos propuestos en un período de tiempo determinado.</p>
	<p>Facilitador de SDE</p>	<p>Entidad que promueve el desarrollo del Mercado de Servicios de Desarrollo Empresarial, concentrándose en asesoría y asistencia técnica para los oferentes e incentivándolos a entrar en nuevos mercados, desarrollar productos de bajo costo y expandir sus servicios a</p>

mercados no suficientemente atendidos a través de subsidios inteligentes, evitando al máximo la distorsión en el mercado.

Entidad que provee información de empresarios a los proveedores de crédito o asistencia técnica, además

Centro de Referencia para SDE comunica precios, tendencias en los diseños, estándares de producción, información apropiada sobre tecnología, y/o ayuda empresarios a reunirse y formar redes y cooperativas. Ayuda a incrementar la transparencia del mercado de SDE.

Mecanismos de Entrega de SDE Formas en las cuales los Servicios de Desarrollo Empresarial se transfieren a los empresarios, pueden ser individuales o grupales, directas o incluidas en otro servicio (embedded services).

Mercado de SDE 4 Mecanismo de intercambio entre oferta y demanda de los Servicios de Desarrollo Empresarial. Se resalta este mecanismo como el más eficiente en la entrega de los SDE.

Monitoreo Proceso continuo de recolección y análisis de datos cualitativos y cuantitativos, con base en los objetivos planteados en un programa o proyecto, que tiene como propósito descubrir fortalezas y/o debilidades para establecer líneas de acción, permitiendo brindar correcciones y reorientaciones técnicas en la ejecución.

Servicios de Desarrollo Empresarial Servicios orientados al desarrollo de procesos de mejora en cualquier área de la empresa y/o las capacidades de los empresarios o de los trabajadores de éstas.

(SDE)

Proveedor de Persona u organización que proporciona Servicios de
SDE Desarrollo Empresarial.

Servicios
Empresariale Servicios orientados a apoyar y complementar los
s (SE) procesos administrativos o productivos de las empresas.

Los términos presentados en este apartado no son excluyentes, por otro lado en los términos de micro, pequeña y mediana empresa se utilizan indicadores cuantitativos para definirlos, mientras en el resto se emplean los que son cualitativos.

La definición de microempresa, pequeña y mediana empresa deberá ser abordada en forma más detallada para efectos de formulación de la política para el apoyo al sector MIPyME. Adicionalmente, las definiciones de las cifras de ventas anuales son sujetos a la inflación, por lo cual se necesitaría un procedimiento de ajuste de estas cifras en el tiempo.

La mercadotecnia, correctamente interpretada y practicada, es la clave para la adaptabilidad y redituabilidad de las empresas. Los mercados están cambiando a un paso muy acelerado. Las fronteras de las industrias están desapareciendo. Más que nunca las empresas requieren inteligencia oportuno y confiable sobre sus clientes, competidores, distribuidores y productos.

Muchas empresas están reconociendo el comentario de Peter Drucker, “El cliente es el negocio”. Y para el año 2.005 se comienzan a dar una serie de cambios en el mercado tradicional y digital, desarrollos que se mencionan a continuación:

- Ocurre una sustancial desintermediación de mayoristas y minoristas debido al comercio electrónico. Virtualmente todos los productos se encuentran disponibles sin necesidad de ir a la tienda. El cliente puede acceder a imágenes de cualquier producto en Internet, leer las especificaciones, comprar entre varias opciones con mejores precios y términos comerciales, dar clic a su orden y efectuar pagos a través de la red.
- Las tiendas ven reducido el tráfico de compradores. Para estimularlo comienzan a instalar formas de entretenimiento en sus instalaciones. Muchas librerías, negocios de comida y de ropa, tienen barras de café y presentan autores y eventos. Esencialmente mercadean una “experiencia” en vez de productos.
- La mayoría de las empresas crean una base de datos propietaria de sus clientes que contiene información sobre sus preferencias y requerimientos, utilizándola para hacer una percepción masiva de sus ofertas a cada uno de ellos. Presentando en línea plataformas de productos sobre los cuales los clientes pueden generar diseños para sus necesidades específicas. Negocios de automóviles, cómputo, enseres para el hogar y de comida invitan a que los clientes visiten sus páginas Web y diseñen la solución (producto, servicio, sistema, programa) simplemente completando los datos de una forma. El producto modificado entonces se muestra en la pantalla.
- Las empresas realizan un mejor trabajo de retención de clientes a través de maneras creativas para superar sus expectativas. Como resultado de esto, los competidores encuentran muy difícil la adquisición de nuevos clientes y la mayoría de estos, invierten tiempo en imaginarse cómo vender más productos y servicios. Enfocándose en estimular a quienes compran más que al mercado. Diseñan paquetes de compensación e incentivos sobre sus clientes más redituables.
- La mayoría de las empresas subcontratan más del 60% de sus actividades y requerimientos; otras al 100%, convirtiéndose en negocios virtuales con muy pocos activos y obteniendo extraordinarios retornos de inversión.
- La mayoría de las empresas están interconectadas basando sus cadenas de suministro en alianzas.

- El personal de ventas es, en su mayoría, subcontratado y es provisto con las últimas herramientas de automatización de ventas para desarrollar presentaciones multimedia, soluciones y términos comerciales a la medida de las necesidades del cliente. El personal de ventas viaja menos y las aerolíneas están teniendo menor ocupación.
- La publicidad masiva por televisión ha disminuido considerablemente. Hay menos periódicos y revistas impresas. Por otro lado, los mercadólogos comienzan a alcanzar a sus audiencias claves de una manera más efectiva mediante recursos en línea.
- Las empresas no pueden mantener sus ventajas competitivas, más allá de patentes, derechos de autor, ubicaciones físicas de primera, información propietaria, etcétera. Y su competencia copia rápidamente y toma ventaja a través de benchmarking, ingeniería de reversa y saltos cualitativos, lo que se conoce como leapfrogging. Consideran que la única ventaja sostenible es el aprender y cambiar más rápido.

Quedando claro, entonces que hoy en día la clave para tener éxito competitivo radica en mantener una mercadotecnia tan cambiante, como el mercado mismo.

1.4 La Misión Empresarial Dentro De Un Marco Estratégico Para El Nuevo Milenio.

El desarrollo empresarial durante los últimos cien años ha coincidido con una importante y sin precedentes mejora del nivel de vida, gracias, precisamente, a la habilidad de las empresas para mejorar la productividad y crear nuevos productos y servicios. Por lo que la toma de decisiones de los directivos y ejecutivos ha ejercido una dirección estandarizada bajo un sistema uniforme en los planes que diseñan.

La influencia de estos últimos sobre los empleados, la acción de ambos grupos sobre clientes, proveedores y competidores, y el efecto de la actuación de todos ellos sobre la sociedad constituyen un proceso simbiótico que determina las condiciones de vida del ser humano. La labor directiva, la estructura y las relaciones internas y externas de las instituciones deben enfocarse a la creación de valor para la persona que trabajan para ellas y deben fundamentarse en un contrato moral, no funcional, basado en la confianza, el trabajo en equipo y la ilusión por alcanzar unas metas excitantes.

Los directivos deben basar su actuación en la competitividad, deben liderar los cambios y orientar a toda la organización hacia el propósito o misión compartida. Deben convertirse en constructores de personas, ayudando a sacar de cada una lo mejor de ellas. Mediante la mejora continua en el desempeño de sus tareas.

La misión en la mayoría de las empresas es el camino a seguir el cual es trazado bajo un cuidado extremo, porque ellas encierra la filosofía del accionar de la empresa, por lo que el cuidado que se brinde al diseño de la misión deberá ser extremadamente cauteloso, pues constituye el 99% de las posibilidades de autorealización en la labor directiva y ejecutiva de las unidades que operativizan la misión.

Las unidades económicas que carecen de misión, son como las golondrinas que no tienen un determinado lugar de destino y en el caso de llegar a él es por pura intuición, que a largo constituye el peligro mayor para su existencia en corto tiempo, por lo que están deseando identificar una estación a la cual arribar y poder orientarse para seguir el camino de la permanencia de las empresas en el mercado y no ser lo que se conoce como golondrina de un solo verano. Será pues, el destino absoluto que prevalece en caso de que las misiones también no sean claras y confundan a los actores en el firmamento de las múltiples empresas existentes en el mercado y que

buscan horizontes en el cual poder fijar sus ojos y lograr lo que se proponen a corto, mediano y largo plazo.

En el nuevo milenio una buena excusa para el cambio, para reenfocar la misión y la acción de la empresa en el sentido apuntado y reivindicar la legitimidad de su importante papel como organización integradora, que aprovecha su presencia universal para convertirse en agente principal de orientación humanística y bienestar social. Solo así la empresa realizará su verdadera misión y recibirá de la sociedad la legitimidad que le corresponde.

CAPÍTULO II

EMPRESAS DEL NUEVO MILENIO

Este capítulo dos hace referencia a las características de las empresas del nuevo milenio, las cuáles se adaptan a las condiciones del mercado de trabajo para sobrevivir y establecen planes para ser más competitivas y rentables. Se describen además las características de las organizaciones venezolanas de la nueva era.

Las empresas del nuevo milenio son organizaciones que se han ido adaptando con el transcurrir el tiempo a los cambios del ambiente de negocios a la vez que se han adaptado a las innovaciones tecnológicas que están en boca y a la actual demanda de bienes y servicios. A la vez que invierte en la capacitación de sus recurso humano, y en el mejoramiento de los procesos y actividades que se ejecutan en su seno.

Lo anterior es válido ante la evolución transcendental que han sufrido los clientes, quienes han pasado de compradores pasivos de productos en consumidores de servicios. Es decir, que estos se han convertido en expertos cuya meta es satisfacer sus necesidades adquiriendo lo que necesitan con el mayor nivel de calidad, o ser usuarios satisfechos con la atención recibida.

Queda claro, que las empresas se encuentran ante el nacimiento de una nueva guía de los negocios, en este caso el cliente. Ya que el líder ha dejado de ser aquel que tiene los productos o que se distingue por poseer servicios excelentes; para convertirse en el empresario que tiene las mejores herramientas para interpretar adecuadamente a los clientes y Satisfacerlos oportunamente, será el rey por decirlo de alguna manera.

Los tiempos están cambiando, las empresas y su entorno se encuentran ante una revolución, ya que la comunicación mundial, ha acercado los países, derribando

fronteras y regresando el poder al hombre común. De tal manera, que las organizaciones han comprendido la importancia real que tiene el cliente común en el impacto final de los resultados que se esperan obtener. Además, de entender que se ha desatado tensiones internas antes inconcebibles; sobre todo en aquellas involucradas directas o indirectamente en mercados internacionales, que han dado origen a choques internos en aspectos como: las estructuras, los puestos, el uso de la información, los colaboradores, el poder, la eficiencia, la ecología, y por supuesto, los clientes.

A continuación se muestra la tendencia de las empresas del nuevo milenio con relación a los aspectos señalados en el párrafo anterior:

VARIABLES	TENDENCIAS
ESTRUCTURA	Las estructuras tienden a ser planas, con la finalidad de hacer más eficientes los procesos, eliminar la burocracia, acercar al empleado al producto terminado y eliminar las barreras de la organización con los clientes, por citar algunas características.
PUESTOS	<p>Los puestos son percibidos como áreas de contribución, con un grado de flexibilidad para actuar en nombre de la organización en todos los niveles.</p> <p>Los puestos inmutables por muchos años empiezan a ser obsoleto.</p> <p>Se esperan que las personas enriquezcan sus puestos a través de la relación directa de los clientes y no aguarden hasta que el jefe les de indicaciones.</p>
USO DE LA	La información fluye por toda la organización a la velocidad

INFORMACIÓN	<p>de la luz a través de las computadoras de la organización.</p> <p>La alta gerencia se reserva muy poca información que podría ser mal usada en caso de filtrarse al exterior, como fórmulas secretas, patentes, compra/ventas de acciones, entre otras.</p>
COLABORADORES	<p>Los empleados se convierten en elementos importantes en la obtención de resultados a largo plazo, dejando de su persona fácilmente sustituible.</p> <p>Las empresas ya no valoran el trabajo arduo, sino el trabajo inteligente y de contribución real al negocio.</p> <p>Los colaboradores son personas importantes y cada vez las organizaciones son más concientes del valor de reposición.</p>
PODER	<p>El poder baja de nivel en las estructuras organizacionales y se acerca a quienes están en contacto con los clientes, ellos toman las decisiones y después reportan.</p> <p>El poder se descentraliza.</p> <p>Los empleados de diferentes niveles están orientados a la acción u al despliegue de sus capacidades: ponen su poder personal al servicio de la organización.</p> <p>Existe una orientación clara hacia el aprovechamiento de las oportunidades.</p> <p>El “Empavement” es una práctica normal de los directivos.</p>
EFICIENCIA	<p>Los clientes buscan proveedores eficientes, pues intuyen que los productos y servicios tendrán un precio justo, algo que</p>

podrá repercutir finalmente en sus propias economías.

Las prácticas eficientes y metodológica, son compartidas abiertamente entre proveedores y clientes.

ECOLOGÍA Las empresas son cada vez más concientes de los impactos que tienen en sus propias regiones lo que ocurre en otra región a más de 3,000 kilómetros de distancia. Esto hace algunas empresas compradoras incluyan cláusulas donde se rechacen productos que contengan ciertas materias que desbasten el ecosistema del vendedor o incluso; que en sus procesos de fabricación realicen prácticas contaminantes.

CLIENTES Los clientes ahora mandan y ellos lo saben. Al igual que los colaboradores, es muy costoso su reemplazo. Siempre es más redituable su desarrollo y conservación

Aunado a todo esto, las empresas de la nueva era desarrollan culturas de calidad, la cual se orienta a navegar alineados al crecimiento de los clientes e incluso a establecer alianzas con ellos, bajo esquemas de beneficio compartido. Además de generar una integración permanente con el entorno y conformar un conjunto de valores, de creencias, acciones y formas de comunicarse entre sí mismos y con clientes externos. Todo con el objetivo de mantenerse una verdadera lucha de supervivencia.

La lucha por el desarrollo y mantenimiento de las posiciones ventajosas en los mercados se ha recrudecido en los últimos tiempos. Ahora, los mismos a nivel mundial influyen en el posicionamiento y en las estrategias de los negocios. El nuevo milenio exige que las empresas funcionen de manera coordinada internamente, para así ofrecer productos y servicios de calidad.

El desarrollo de posiciones envidiables, es producto de la sinergia que han logrado desarrollar las diferentes compañías en la atención, en el servicio y en la calidad de los productos que ofrecen, la futura propuesta parece centrarse en la elaboración de una ventaja competitiva, donde están bien marcadas las diferencias en la satisfacción de las necesidades de los clientes y que ellos diferencien como los mejores de la competencia. En el caso de considerar el servicio como una herramienta estratégica para la organización.

Por otro lado, existen variables que distinguen a las empresas exitosas, entre las cuales se pueden ser mención de: la educación, la salud financiera, los clientes, el análisis de los cambios y el sentimiento de orgullo y pertenencia, es decir, se cumple con las siguientes condiciones:

- Las personas están bien entrenadas y participan en programas permanentes de capacitación, por lo que rutinariamente hacen las cosas correctas.
- Existe un crecimiento sostenido, que se refleja en las utilidades.
- Se anticipan, satisfacen y exceden las expectativas de los clientes.
- El cambio es previsto y bien administrado en función de un análisis de tendencias.
- Las personas tienen orgullo de realizar sus trabajos.

2.1 El Contexto Competitivo De Las Empresas [7]

La competitividad es un producto de la interrelación de una serie de factores interdependientes, lo cual le atribuye carácter sistémico, y obliga a las organizaciones que pretendan ser competitivas a prestar atención al contexto en el cual se ubican y considerar todos los elementos que están presentes en el mismo. Es por ellos que se hace necesario señalar los aspectos más resaltantes del ambiente en las que operan las empresas.

Las empresas necesitan conocer el entorno donde están establecidas, o donde desean actuar. Su interdependencia con el medio es vital para su éxito o fracaso. Del diagnóstico del entorno, la empresa puede encontrar las oportunidades y amenazas para su existencias.

Antonorsi Blanco (citado por Martínez, 2000), señala que las empresas no operan en un vacío, funcionan en contexto específico que las influye de muy diversas maneras abriendo o cerrando oportunidades, facilitando o dificultando su funcionamiento. Este contexto específico se ubica dentro de uno muchos más amplios, que engloba una serie de variables que afectan no sólo a la organización sino también a sus competidores, clientes y proveedores.

Koontz y weihrich (citado por Martínez, 2000), indican que, todos los administradores, tanto si operan en una empresa comercial, una agencia gubernamental, una iglesia, una fundación caritativa, o una universidad, tienen que considerar, en diversos grados, los elementos y las fuerzas de su ambiente externo. Aunque quizás no puedan hacer mucho para cambiar esas fuerzas, su única alternativa es responder a ellas.

Así de acuerdo con Antonorsi (citado por Martínez, 2000), las variables del entorno que debe considerar todo empresario son:

El ambiente general, el cual involucra: las condiciones generales, las políticas públicas, las condiciones de los factores productivos de los servicios públicos.

El mercado, que a su vez involucra los proveedores, los productos, los clientes y los competidores.

Ahora bien, tomando como punto de referencia el planteamiento de Antonorsi, se tomaran como aspectos relevantes del ambiente general de las organizaciones, las siguientes condiciones:

- Condiciones Económicas
- Condiciones Tecnológicas
- Condiciones Sociales
- Condiciones Políticas
- Condiciones Legales

Condiciones Económicas. Las condiciones generales de la economía influyen de manera muy importante sobre los mercados y las empresas que en ellos operan. No es lo mismo que la empresa actúe dentro de un mercado ubicado en un país con una economía en franco crecimiento y expansión, que en una economía en crisis o en contracción.

El ambiente económico es de gran importancia para toda organización. Además, abarca factores tales como. Capital, el cual se refiere a las maquinarias, equipos herramientas de todo tipo y efectivo que requieren las empresas; la disponibilidad, calidad y el precio de la mano de obra, los niveles de precio, entre otros [7].

Algunos de los factores económicos en el ambiente general que puedan afectar las prácticas administrativas en una organización, son: las tasas de interés, porcentajes de inflación, cambios en el ingreso disponible, índices del mercado laboral y el ciclo económico general [7].

Las condiciones generales de la economía influyen de forma directa en el grado de competitividad que puedan alcanzar una organización, ya que condicionan el ambiente y ocasiona cambios en todas las demás variables del mismo, lo cual

obviamente afecta el desarrollo normal de las actividades empresariales, y por ende el grado de competitividad que posea la organización.

En tal sentido, las condiciones económicas deben ser objeto de una constante y exhaustiva evaluación, por parte de las organizaciones, a fin de evitar o minimizar la influencia negativa que pudieran tener sobre la competitividad empresarial.

Condiciones Tecnológicas. Uno de los factores de mayor efecto sobre mayor ambiente es la tecnología. La ciencia proporciona el conocimiento y la tecnología lo usa. La tecnología incluye las invenciones, las técnicas y el amplio depósito de conocimiento organizado sobre todas las cosas, desde la aerodinámica hasta la geología. Su principal influencia es sobre la forma de hacer las cosas, como se diseñan, producen, distribuyen y venden los bienes y servicios. Igualmente, tienen algunos beneficios, tales como: mayor productividad, estándares más altos de vida, más tiempo de descanso y una mayor variedad de producto [7].

Hoy se vive en una época de tecnología y en términos de los componentes del ambiente en general, el cambio más rápido durante el último cuarto de siglo es probable que haya ocurrido en la tecnología. Ahora tenemos oficinas automatizadas, robots en la fabricación, rayos láser, circuitos integrados, micropuntos, microprocesadores y combustibles sintéticos. Las compañías que prosperan son aquellas que obtienen el mayor partido de la tecnología [7].

Dentro del ambiente externo de la organización, los factores tecnológicos son los que tienen mayor influencia sobre la empresa, puesto que en esta última década se han dado constantes y violentos cambios en lo que avances tecnológicos se refiere, lo cual ha traído consecuencia nefasta para aquellas organizaciones que no han podido adaptarse a los cambios y adquirir los nuevos equipos que ofrecen tecnología de punta.

En tal sentido, aquellas empresas que aspiren mantenerse en el mercado deben estar a la vanguardia en cuanto a los avances tecnológicos que surgen cada día. Estar a tono con lo nuevo en tecnología proporciona ventajas comparativas y competitivas, lo cual a su vez, ofrece beneficios que van desde un excelente sistema de producción y sofisticadas técnicas de mercadeo hasta la eficiente colocación de los productos y/o servicios a disposición de los clientes, todo lo cual contribuye a que la organización sea líder en el mercado donde actúa.

Las variaciones de las condiciones tecnológicas constituyen un arma de doble filo para las empresas, porque, así como contribuyen para que éstas mejoren, también ocasiona que muchas se queden en el intento por adoptar lo nuevo en tecnología, y las que ni siquiera lo intentan al poco tiempo caen en la obsolescencia y son desplazadas por otras que si están al día.

De allí que, los cambios y avances tecnológico son causa de preocupación para los gerentes contemporáneos y los mantiene a la expectativa, a fin de ganarse la preferencia de los consumidores y mantenerse en la competencia.

Condiciones Sociales. La administración debe adaptar sus prácticas a las expectativas cambiantes de la sociedad en la que opera. Conforme cambia los valores, costumbre y gustos, así también debe cambiar la administración. Esto implica tanto a sus productos y ofrecimientos de servicios como a sus políticas internas.

El ambiente social se compone de actitudes, deseos, expectativas, grados de inteligencia y educación, creencias, y costumbres de las personas de un determinado grupo o sociedad [7].

Para las empresas las condiciones sociales del ambiente donde opera tiene una gran importancia, puesto que en dicho ambiente se encuentran los clientes, que son los que van adquirir los productos y/o servicios que éstos ofrecen, y por supuesto que,

estos producto y/o servicios deben ser elaborados de acuerdo con las necesidades y requerimientos de los consumidores, a fin de lograr la preferencia de éstos; y para lograr conocer cuáles son las expectativas de los clientes, los administradores deben estar atentos a las características y cambios que se presentan en la sociedad donde operan.

Dentro de las condiciones sociales, el aspecto cultural es importante en la caracterización del ambiente y ejerce influencia sobre las organizaciones, todo lo cual hace necesaria su consideración, ya que la meta final es satisfacer las necesidades de un conjunto de personas que poseen su propia escala de valores, criterios y creencias, que de una u otra forma inciden en sus preferencias y hábitos de compra.

En tal sentido, las organizaciones deben estar atentas a los cambios que se presentan en el ámbito social, a fin de conocer cuáles son las exigencias de la sociedad y poder satisfacerla a plenitud.

La competitividad empresarial depende en gran medida de la personas, tanto de las que laboran en la organización como de las que se encuentran en el entorno y funge como clientes reales y/o potenciales, es por ellos que los gerentes deben estar a las expectativas de los cambios que suceden en el ámbito social, puesto que éstos se ven reflejados en los gustos y preferencias de las personas.

Condiciones Políticas. Las condiciones políticas generales, el grado de centralización o descentralización de las decisiones, las formas de participación, la existencia de grupos de intereses, el nivel de desarrollo de los poderes locales, influyen de manera importante para condicionar ambientes específicos para la operación de las empresas.

Las condiciones políticas incluyen la estabilidad general de los países en que opera una organización y las actitudes específicas que los funcionarios gubernamentales electos tienen hacia el rol de los negocios en la sociedad [7].

Los ambientes políticos, las actitudes y las acciones de los legisladores y líderes políticos y gubernamentales cambian con el flujo y reflujo de las demandas y creencias sociales. Los administradores contemporáneos deben tratar de prever los cambios políticos que puedan tener influencia directa sobre sus organizaciones, y para ello no sólo deben vigilar las variables del ambiente político, puesto que éstas son solamente un elemento más dentro del ambiente general.

Los cambios políticos, generalmente, afectan a todas las demás variables del ambiente, lo cual contribuye a incrementar la intensidad y complejidad de los cambios y estos a su vez inciden en forma directa sobre el funcionamiento de la organización y por ende en su nivel de competitividad.

Las variaciones del ambiente político pueden ocasionar la desaparición de aquellas organizaciones que debido a su infraestructura, filosofía gerencial, disponibilidad de recursos financieros, u otras causas, no están preparadas para hacer frente a tales cambios, y es por ello que todo gerente debe efectuar su planificación desde diferentes escenarios, además de tomar en cuenta todas las proyecciones sobre las posibles modificaciones en las variables del entorno, con la finalidad de mantenerse en la competencia, a pesar de las eventualidades que se pudieran presentar.

Condiciones Legales. Entre los roles del gobierno destaca el de restringir y regular los negocios; tarea que realiza mediante la formulación de leyes y reglamentos. Por lo tanto, todo gerente está rodeado por una maraña de leyes, reglamentos y jurisprudencia, no sólo a nivel nacional sino también estatal y municipal. Algunas de dichas leyes son elaboradas para proteger a los trabajadores, a

los consumidores, y a las comunidades y otras tienen la finalidad de regular el comportamiento y las relaciones entre los administradores y los subordinados en las empresas. Por lo tanto, los administradores perceptivos no sólo deben responder a las presiones sociales sino también necesitan prever y hacer frente a las políticas e incluso a las nuevas leyes que pudieran ser aprobadas [7].

Las condiciones legales constituyen un elemento de mucha importancia para los gerentes, dado que éstos deben actuar en busca de los beneficios organizacionales pero ajustándose a las leyes y reglamentos vigentes, tarea que se considera suficientemente ardua, y que por lo general obliga a los administradores a contratar los servicios de un asesor legal.

Ahora bien, en el ambiente general no sólo son relevantes las condiciones antes mencionadas, sino también las políticas públicas, servicios públicos y los factores productivos, además de aquellas variables que a criterio de los gerentes y por la naturaleza de la organización deban ser consideradas para asegurar la operatividad empresarial.

Las políticas públicas pueden ser concebidas como el conjunto de criterios y decisiones adoptadas por los diversos organismos públicos que afectan de manera directa, y siempre importante, las condiciones bajo las cuales las empresas operan. Este aspecto es comúnmente referido como las reglas del juego y son importantes como referencia específica para crear el marco de operación de las empresas y sus condiciones de competencia.

Las empresas que pretendan mantenerse en el Estado deben prestar suficiente atención a este aspecto y prever las posibles variaciones, además de tener o al menos tratar de ir desarrollando habilidades que le faciliten adaptarse a los cambios que se presenten.

Los servicios públicos como el transporte, las aduanas, la electricidad, el agua, comunicaciones, educación, seguridad, seguridad social, servicios financieros, administración de justicia, resultan como variables que influyen, muchas veces, de manera decisiva en el funcionamiento de las empresas, algunas veces ayudando y otras veces dificultando sus acciones.

2.2 La Competitividad en Venezuela

La competitividad es un tema que en Venezuela ha cobrado auge recientemente, puesto que es ahora, en estos tiempos de crisis, cambios, eliminación de subsidios y protecciones, cuando los empresarios venezolanos han comenzado a asimilar el concepto y su importancia, viéndose en la necesidad de ser competitivos para poder mantenerse en el mercado.

Venezuela, ha venido realizando considerables esfuerzos desde 1989, con motivo de la introducción de un ambicioso programa de ajustes económicos y de transformaciones estructurales orientadas a incrementar el papel del mercado en la asignación de los recursos, pero es evidente que todavía no están presentes, en algunos casos ni siquiera de manera remota, los factores que han condicionado, en otras latitudes, el éxito de las empresa en un ambiente de competitividad internacional [7].

La falta de competencia por parte de empresas nacionales o extranjeras implicó que la mayoría de las empresas venezolanas tuvieran escasos incentivos para mejorar la eficiencia, desarrollar nuevos productos e invertir en su fuerza laborar. Los grupos industriales, controlados por núcleos familiares, adoptaron la integración vertical y la diversificación como estrategias para crecer dentro de un mercado nacional reducido y protegido.

De igual manera, en el sector de aluminio procesado figuran como líderes las empresas Sural y Alucasa, a pesar de que esperaban cerrar el ejercicio económico en 1999 con una caída neta de 18% en los ingresos por ventas y tienen un porcentaje de capacidad ociosa superior al 30%.

En el sector de las artes gráficas el sitio de honor es para Editorial Ambos Mundos, mientras que en un segundo lugar se ubican un editorial Primavera, las cuales han implementado un proceso de reconversión tecnológica, lo cual aunado a otras decisiones gerenciales las ha hecho merecedoras de los primeros lugares del ranking en el sector.

En el área de seguros los líderes son: la Seguridad y Seguros Caracas, la primera de ellas adoptó como una de sus principales estrategias la inversión en una nueva plataforma tecnológica, mientras que la segunda optó por fortalecer el área de productos empresariales.

En cuanto al sector correspondiente a los supermercados, se tiene que los primeros lugares son para Central Madeirense y CADA las cuales a pesar de haber reducido sus ingresos, en comparación con los obtenidos en el año 1998, se mantienen liderando el sector en el que operan. La estrategia utilizada por estas empresas se basó en la reducción de costos operativos.

En el sector de fabricantes de autopartes lideran Danaven y Duncan, mientras que las importadoras de autopartes más destacadas son: Veneparts y Ven American.

En el sector de la avicultura los primeros lugares son para la Caridad, que basó parte de su estrategia en la diversificación de su línea de productos: y Protinal, que desarrolló canales comerciales a fin de llegar con más eficiencia al mercado.

En la banca universal se tiene como líderes en primer lugar al banco provincial: y en segundo lugar al banco mercantil. Ambas instituciones enfocaron sus decisiones gerenciales hacia los avances tecnológicos, la primera estrenó una nueva plataforma tecnológica; mientras que la segunda llevó a cabo la consolidación de negocios online.

Igualmente, destacan la cadena de tiendas Graffiti, Savoy-Nestlé, Procter & Gamble, General Motors, Farmatodo, Empresas Polar, Inlaca y Parmalat, entre otras. Cada una de ellas ha sacado provecho, ampliamente, de las ventajas competitivas que poseen, y se mantienen al día en cuanto a cambios tecnológicos y demás variaciones del ambiente general.

2.3 Tendencias De Las Empresas Del Nuevo Milenio

Además de contribuir materialmente al desarrollo social y económico, algunas empresas promueven el cambio social al participar activamente en el debate de temas públicos no con propósitos de cabildeo sino para promover políticas públicas que contribuya al bienestar social y la defensa de los derechos humanos y políticos. Este es el caso de Muhammed Yunnus, ganador del premio Nobel de la Paz quien, gracias a la experiencia exitosa del Grameen Bank, promueve la democratización de los sistemas financieros para servir a los más pobres del planeta.

Se observa con creciente frecuencia el interés de las empresas en contribuir a la solución de problemas sociales de gran envergadura. Este es el caso de las compañías farmacéuticas que, a pesar de competir en el mercado, colaboran con el desarrollo de iniciativas en materia de salud que benefician a millones de personas pobres, ayudando a combatir enfermedades como el sida.

Las empresas se encuentran en una etapa en la que se espera de ellas un comportamiento muy diferente del que tuvieron en el último siglo. Está en manos de su gente enfrentar inteligentemente el desafío y no paralizarse ante las exigencias de la comunidad.

2.4 Las Tic's Y Las Empresas Del Nuevo Milenio

2.4.1 Internet:

Según el Informe de Indicadores de Formación y Desarrollo en las Organizaciones del ASTD (American Society for Training and Development) más de la mitad de sus encuestados prevén un aumento del uso del aprendizaje informal. Asimismo, los tres primeros puestos del “ranking” del aprendizaje informal, con un uso mayoritario por parte de los usuarios, son por este orden:

- Correo electrónico para compartir conocimiento
- Los empleados pueden leer información útil en una Intranet
- Conocimiento bajo demanda (por ejemplo Google)

Entre los emergentes está la mensajería instantánea y las redes sociales como Facebook o Myspace, con poco más del 30% cada una.

Esto revela que el aprendizaje informal estaría utilizando ya Internet de una forma mayoritaria y principal, frente a los tradicionales canales presenciales, los almuerzos y demás.

Aún no aparecen en esta encuesta los conceptos novedosos como los PLE (Personal Learning Landscapes), las redes sociales corporativas o los blogs corporativos y/o de otros empleados, desconocemos si porque simplemente no se preguntó o porque aún no son significativos.

Sea como fuere el uso de Internet para el aprendizaje informal es muy superior al uso que se hace de Internet para el aprendizaje formal y que es lo que habitualmente los centros y proveedores de este tipo de cursos entendemos por “elearning”, que en este mapa no dejaría de ser también una aplicación emergente, aún de uso no mayoritario.

Sin embargo, habría que plantearse si las actuales plataformas no deberían favorecer mucho más el intercambio de información entre los participantes, entre ellos mediante los buzones privados, compartiendo información y lecturas (documentos, enlaces, etc) en la plataforma, y buscando libremente en recursos claves de la red (Wikipedia, Google, entre otros).

En este sentido las pantallas de inicio del usuario deberían parecerse al muro de facebook o a la pantalla principal de netvibes que a las actuales de moodle y demás plataformas.

2.4.2 Intelpedia

Es uno de los ejemplos de “wiki organizativos”, está desarrollado claramente en Wikimedia (el software libre que soporta el funcionamiento de Wikipedia), sin demasiados aspavientos. Es un ejemplo muy ilustrativo de lo que se puede conseguir: información sobre acrónimos, software, el uso de SAP (en nuestro caso sería la Oracle eBusiness suite), códigos y como no podría ser de otra forma en la era del Storytelling: la historia de Intel.

Los wikis proveen un mecanismo sencillo de utilizar para compartir el conocimiento entre empleados. El que emplea Intel está manejado por los trabajadores. Intelpedia está diseñado para proveer una enciclopedia completa y

precisa, desde la ya citada lista completa de los acrónimos a trucos para hacer mejores presentaciones e información sobre productos. Algunos grupos individuales de esta empresa también utilizan este recurso para su colaboración en proyectos.

2.4.3 Learning

El móvil continuará siendo el dispositivo principal para conectividad en los próximos años.

Algunos aspectos de posible aplicación:

Alertas

Geoetiquetado

Encuestas

Grabación de audio

Informes

Simulación

Conferencias en comunicaciones integradas

Check lists

Presentaciones

Tests y preguntas

Toma de notas

Recordatorios

Aprendizaje basado en juegos

Realidad aumentada

Geo-exploración

Coaching/mentoring

2.4.4 Podcasting

Se pueden incluir en formato podcast entrevistas entre dos personas. Incluso se puede emplear tecnología de voz generada por ordenador (text to speak technology) para preguntar cuestiones y dar las respuestas mediante voz.

2.5 Reclutamiento del Personal Calificado: El Gran Desafío del Nuevo Milenio.

La expresión “nuestra gente es nuestro mayor activo” ha sido empleada en exceso y parodiada al punto que ya ha perdido todo sentido. Sin embargo, según la mayoría de los presidentes ejecutivos, el reclutamiento de personal calificado será el mayor desafío que enfrentaran en el nuevo milenio.

Si bien el sondeo anual sobre las empresas más respetadas del mundo que realizan financial Times y Pricewaterhouse Coopers nunca antes les ha pedido a las empresas mencionar por orden de importancia los desafíos que enfrentan, de modo que no puede determinarse si la preocupación relacionada con el reclutamiento va en aumento o disminuyendo, el consenso entre las compañías resulta claro. Las corporaciones de América del Norte están especialmente preocupadas por el

reclutamiento, mientras que en las empresas de América Latina y del área de Asia y el pacífico este problema se percibía con menor presión.

Las destrezas del personal son señaladas como la fuerza motriz del éxito de las mejores compañías. Microsoft, que obtuvo el segundo lugar como la empresa más respetada, se hizo ampliamente acreedora de admiración por su reclutamiento de personas del mayor nivel. Es una corporación que cuenta sólo con personas talentosas, según opinión de su personal, es decir su nomina consta de personas altamente capacitadas y que poseen una clara visión del mercado.

Más que por la sola operación de la empresa, se consideró que Microsoft crecía gracias a la innovación de su personal. Sin embargo, además de la excelencia del reclutamiento, muchos elogiaron a Microsoft por poseer políticas de personal que estimulaban a las personas altamente calificadas a permanecer en la empresa.

La compañía que quedó en primer lugar de la encuesta, General Electric, descolló por estimular la misma magnitud de lealtad de personal. Un encuestado dijo: “tienen una visión a largo plazo. Logran retener a los empleados por largo tiempo y ascienden a las personas dentro de la misma empresa a los cargos de dirección en lugar de importar gente de afuera”. Es decir, se estimula a quienes trabajan a crecer y luchar por alcanzar puestos en la escala jerárquica de la empresa.

Por otro lado, los retos que generan la creciente globalización y sus implicaciones en el reclutamiento de personal constituyó para muchos una preocupación para el futuro. La fusión entre Daimler_ Benz, de Alemania, y Chrysler, de EEUU, fue alabada por la forma en que se integraron las culturas del personal de ambas corporaciones.

Daimler _ Benz, que ocupó el quinto lugar como la compañía más respetada, fue “la primera compañía que fusionó Europa y EEUU en términos comerciales”, según uno de los encuestados. Otro indicó: “se integraron con éxito dos culturas corporativas diferentes en un breve espacio de tiempo”. Asimismo, los presidentes ejecutivos señalaron también la particular importancia de la presión que ejercen ciertos grupos de accionista. Quienes pueden ser variados, y ya no son sólo una casa de inversión. Nuevamente, se alabó a Microsoft por la forma en que trata a los accionistas.

Queda claro que las empresas antes mencionadas cuidan de sus accionistas, empleados, clientes y socios en alianzas de negocios y allí está la clave de su éxito empresarial.

Sin olvidar que el poder que los accionistas pueden representar se ve especialmente en los momentos de adquisiciones o de las fusiones, o cuando caen los precios de las acciones de la empresa.

Cuando se les pidió a los presidentes ejecutivos elegir en orden de importancia los retos que enfrentaban a partir de una lista que se les había entregado, los mismos seleccionaron las crecientes exigencias ambientales como el tercer desafío más significativo. Como podría preverse, sólo a ciertas industrias les preocupaba mucho esta materia. La compañía petrolera Royal Dutch/Shell, la cual se situó en el puesto número 21 de las preferencias, resultó ser “un ejemplo agresivo y proactivo de desarrollo sostenido y respeto ambiental”.

Otro encuestado comentó que la empresa representaba “valores éticos, la gente, los beneficios y el planeta”, y agregó: “admiro eso, por tratarse de una empresa tan vasta”.

BP Amanco, otra empresa petrolera, la cual figuró en el puesto 28 de las preferencias, fue considerada una compañía con una “sólida cultura de consideraciones hacia sus empleados y el ambiente”.

Lo anterior deja ver que la forma en la cual las organizaciones tratan a sus empleados va a repercutir en el rendimiento de los mismos; inclusive el trato que le den al ambiente les puede brindar nuevas oportunidades futuras.

CAPÍTULO III

EMPRESARIOS DEL NUEVO MILENIO

El capítulo tres hace referencia a las características que identifican al empresario del nuevo milenio, identificándolo como un ser competitivo, profesional, líder, interactivo, productivo, eficiente, innovador, entre otras cualidades que lo hacen ser un ser único y necesario para efectuar trabajo en una empresa determinada.

El empleado del nuevo milenio debe adaptarse a un mundo globalizado, en donde la creatividad, la imaginación, el observar más allá de sus obligaciones, la ética, la responsabilidad y el compromiso son factores de éxito dentro de una estructura.

A su vez, el empresario debe acomodarse a nuevos desafíos, de formación y de autonomía por parte de sus empleados para lograr un conjunto de “cabezas” pensando en un mismo ideal y, lo más importante, innovar ante los problemas que se pueden presentar en los mercados o en épocas de crisis.

Vicente Castello, doctor en ciencias económicas, propone un cambio de mentalidad del asalariado, en donde un sueldo no sea el mayor limitante para lograr la eficiencia en cualquier gestión.

3.1 Desafíos

La nueva formación de empleados requiere de desafíos, los cuales determinarán el buen desarrollo de la empresa en el campo de productividad. Estos retos los debe

compartir la empresa para que el empleado que está desempeñando funciones sea cada vez más útil.

La idea primordial es la de elaborar estrategias para que las personas que trabajan en una organización sientan que están creciendo como humanos y también, como elementos que desempeñan unas funciones.

El nuevo asalariado debe tener en sus prioridades ejercer su derecho a la creatividad, por lo que cada uno en la empresa debe construir dentro de esta su propio proyecto, sus propias perspectivas e ideales.

De este modo, los directivos de una organización deben darle un campo hacia la innovación mental de sus empleados, por medio de estrategias de comunicación y de constante capacitación. Así mismo, el empleado debe entender que para evolucionar no solo debe tener a su mano un conocimiento previo de una función, es decir aprender un saber y terminar, lo que debe tener en cuenta es que aprender a aprender es mucho más valioso.

Esta nueva formación de aprender a aprender, para poder evolucionar en cualquier gestión, es consecuencia inmediata de los tiempos modernos, ya que todos los días el recurso humano de una empresa, se encuentra con diferentes problemas e innovaciones. Lo que el empresario debe tener en cuenta es que esta formación es lenta y requiere de la ayuda de sus empleados, pero si se quiere estar avanzando, conociendo nuevos mercados y nuevas formas de conseguir utilidades, los directivos no solo están en la consecución de esta meta, se requiere también preparación del recurso humano.

Para algunos autores:

Dentro de una empresa y su entorno, la evolución no se da solamente en máquinas y en programas de computador más sofisticados, sino que hay una evolución en las filosofías de las gestiones que influyen directamente en la productividad, por esto el empleado debe ser cada vez más cualificado para ejercer un cambio verdadero [].

Uno de los problemas hoy en día es que los empleados se limitan a un sueldo y a unas funciones cotidianas, sin pensar en que los empresarios, por querer estar en mercados globalizados necesitan imaginación y creatividad sin importar la función que desempeñe.

Por esto, el empleado del siglo XXI, si no se quiere quedar rezagado a una participación pasiva en el desarrollo de una empresa debe unir tres elementos fundamentales en el desarrollo laboral, un constante estudio, una actitud crítica, y una gestión honesta y que tenga ingredientes de imaginación y comunicación.

3.2 Perfil Del Empresario Del Nuevo Milenio

El trabajador del siglo XXI debe encaminarse hacia la creatividad, la polivalencia y que sean unos buenos comunicadores. Estos factores, junto con una serie de valores y ética, crean el empleado perfecto de nuevo milenio [2].

De este modo, la persona que se dispone a trabajar debe discernir con detenimiento los nuevos adelantos tecnológicos y aplicarlos a su empresa sin importar una gestión sino el gusto de poder colaborar una misión y un desempeño.

Así mismo, debe tener la capacidad de trabajar en grupo. Una persona que no pueda trabajar en grupo, que no escuche ideas de los demás, o simplemente cree que

es el único que tiene la razón, esta persona se pondría trabas él mismo y a los demás, por lo que no sería capaz de convivir con la ambigüedad y las diferentes opciones que le proporciona un mundo globalizado.

De otro lado, debe tener la constante inquietud de conocer más cosas, adquirir conocimientos y capacitarse en su área y en las demás. Lo que se debe tener en cuenta es que por medio del conocimiento y la capacitación, estas personas pueden innovar y aplicar conocimiento, factores que según Castello, son los valores de una empresa y ésta girará en lo que su recurso humano haga.

También, otra de las virtudes que debe tener el empleado de hoy, es poder saber buscar la información. Los nuevos adelantos tecnológicos como Internet, demostraron que las personas que tenían y utilizaban la información eran los que podían evolucionar, por lo que este nuevo hombre debe saber crear estrategias para buscar y difundir la información de la empresa oportunamente.

3.3 Autonomía Y Poder Comunicar

Otra de las virtudes que debe tener el trabajador del mañana, es ser capaz de tener una autonomía en las gestiones que está realizando. Esta libertad debe estar acompañada de un eficiente control interno dentro de la empresa, pero de lo que se trata es poder elegir y proponer ideas para optimizar los procesos.

Aunque es importante proponer, “la autonomía debe estar acompañada con responsabilidad, por lo que éste debe tener prioridades en áreas como horarios, en su modo de trabajar, de su relación y la función con su empresa”.

El nuevo asalariado parece confundirse con un jefe de empresa, y a su vez las organizaciones están tratando de externalizar un amplio abanico de actividades periféricas, lo que ha acelerado aún más dicha tendencia .

Así mismo, comunicar es otro de los baluartes inertes en el trabajador del mañana, porque debe tener la capacidad de informar, de una forma más acertada, los diferentes conocimientos que obtenga y que al mismo tiempo contribuya, con una actitud crítica positiva frente a los éxitos, los problemas y retos que se puedan llevar a cabo.

3.4 Características Deseables Que Debe Reunir El Profesional En Administración [8]

3.4.1 Comunicación

Constituye un proceso dinámico, dando como resultado la acción, bien sea del que recibe o del que emite, e idealmente de ambas. Es decir, implica la transferencia de información de una persona a otra, la cual es entendida tanto por el emisor como el receptor.

Una de las claves para alcanzar la productividad es la comunicación, y el manejo de la información en un mercado globalizado. Estableciéndose el dominio del idioma inglés y de programas de computación como una herramienta básica para aquellos que desean superarse, no sólo a nivel personal sino también en su respectivo campo profesional.

Se considera además que el sistema de gestión abierta, que alimenta el intercambio de información y puntos de vista de otras personas, permite al

profesional, perfeccionar la comunicación mediante un trabajo conjunto y creativo, posibilitando comentar problemas para tomar decisiones con rapidez y facilidad. Para lograrse, los administradores siempre deben estar dispuestos a proporcionar información, el enfoque ideal es que todos deben saber todo lo que le concierne directa o indirectamente en detalle y con precisión lo antes posible, siempre deben intentar alcanzar el ideal.

3.4.2 Competitividad

Constituye la posición que tiene un competidor con relación a otros competidores. La cual se relaciona directamente con la capacidad de competir que logran alcanzar los individuos a fin alcanzar una meta satisfactoriamente.

Igualmente Roberto de Uries, psiquiatra, experto en el tema de desarrollo personal, menciona que para que una persona alcance la competitividad debe cumplir con un esquema basado en tres estrategias:

- La primera de ellas es que la persona debe fortalecer su capacidad, disminuir o neutralizar sus debilidades, influenciar el ambiente, aprovechar oportunidades, y enfrentar posibles amenazas. “Si no está claro en esto, es muy fácil confundir los parámetros de competitividad”, aclara Uries.
- La segunda es de la idea que los individuos deben ante todo diferenciar su misión u objetivo trascendental de vida, para que ésta no se confunda, asegura entonces que los objetivos coyunturales se trabajan con optimismo, mientras la visión se desarrolla con esperanza.

- La tercera, recomienda diferenciar los conceptos de logro (obtener lo que se quiere), éxito (existe el reconocimiento de lo que se obtiene) y triunfo, está relacionada directamente con el nivel de claridad que una persona tenga de su misión de vida.

3.4.3 Rendimiento Vs Aprendizaje.

En el mundo actual el enfoque basado en rendimiento no es suficiente; el rendimiento viene a ser una consecuencia del enfoque basado en el aprendizaje porque es la manera de procurar el rendimiento a largo plazo. Es decir, todo ser humano debe aprender un oficio a fin de practicarlo y obtener resultados satisfactorios.

3.4.4 Las 7s Para Ser Competitivo.

3.4.4.1 Saludable:

Una persona sana puede establecerse metas y cumplirlas mientras que un enfermo se ve limitado en su rendimiento en el trabajo. Así que es necesario que los empresarios del futuro cuide su salud, se ejercite y alimente adecuadamente para contar con la energía requerida en el trabajo intelectual, emocional y físico. Es necesario realizarse un chequeo médico, fundamental para prevenir y atender cualquier potencial de afección.

3.4.4.2 Sereno:

Las respuestas emocionales que generan los sentimientos y estados de ánimo deben de gerenciarse, tiene que tener firmeza cuando deba tenerla, pero empleando autocontrol, paciencia y tacto en su actuar. Es decir, los empresarios del nuevo milenio han de controlar sus emociones y reflejar tranquilidad.

3.4.4.3 Sincero:

El empresario debe actuar adecuadamente en sus conversaciones y acciones basadas en la ética, honestidad y justicia. Debe ser abierto a la hora de expresar su punto de vista, empleando su verdad asertiva y respetuosa, con franqueza y firmeza, pero con consideración.

3.4.4.4 Sencillo:

Esto implica que el empresario debe manejarse en sus relaciones personales y profesionales, sin dejar de conocer que puede aprender de todo ser humano y que sus éxitos se los debe a otras personas. También debe evitar la compra y los lujos excesivos, dándole su justo valor a lo material, dentro de un clima de abundancia y prosperidad. Es decir, sabe valorar las cosas y trabaja en base a esto.

3.4.4.5 Simpático:

Por otro lado los profesionales del futuro deben ser cortés, amable, educado en su hablar, evitando los vicios comunicacionales del cinismo, sarcasmos, burla, humillación, discriminación, generalización y juicios sin sustentación. Buscando ser asertivo, pero considerado y respetuoso del clima de sus conversaciones, fluyendo

con buen humor, alegría y disfrute en su interacción humana.

3.4.4.6 Servicial:

Se espera que el profesional del futuro emplee el poder de la retribución y del servicio para llegar dentro de las necesidades de otros, haciéndose cargo de las inquietudes de quienes le rodean en su familia, trabajo y vecindad. Sabiendo que a través del servicio logrará una elevación espiritual que le beneficiará en otros ámbitos de sus vidas, por lo que va ver la ayuda que presta como algo hermoso y valioso para su vida y la de los demás. Es decir, es necesario que este preste a contribuir con los demás aportando su granito de arena.

3.4.4.7 Sinérgico:

Es necesario que directivos y trabajadores cooperen y creen un clima de ayuda mutua en sus equipos de trabajo, tanto en la familia, el gremio o la empresa. Manejándose así mismo como una parte clave de un equipo, y tomando conciencia de la importancia de la coordinación, el apoyo, la humildad para aprender la visión común, la creatividad y la libertad para generar impecabilidad en las acciones que toman los diferentes equipos humanos a los que pertenece.

3.5 Liderazgo

Término que puede ser concebido como una forma de inspirar a la gente a comprometerse con el futuro de la empresa y a tomar como propio el camino que les permita llegar a ese futuro. Una acción que implica tomar la delantera y establecer

soluciones ante los problemas que se enfrentan en cualquier ámbito de su vida.

Los líderes hacen hincapié en la necesidad de aplicar los principios de supervivencia del Empowerment, la visión, los valores, la cultura sana, la calidad, el servicio y la adopción de la diversidad en sus organizaciones, también destacan la necesidad de llevar estas condiciones a la sociedad; creen que se necesita un enfoque consciente y práctico en cada sector para hacer de verdad una diferencia positiva.

Los líderes están conscientes que la Educación para el Siglo XXI es enseñar a nuestra próxima generación de Líderes.

3.5.1 Liderazgo Vs Gerencia

Durante las últimas décadas la gente ha venido a darse cuenta de que la gerencia y el liderazgo no son lo mismo y que el líder se caracteriza por ser creativo, por conquistar nuevos terrenos, corriendo riesgo. Mientras que el segundo hace referencia a personas capacitadas para ocupar cargos de responsabilidad y tomar decisiones de interés.

Claro está un gerente no puede desligarse de la concepción de líder puesto que le toca dirigir una organización, y si quiere inspirar respeto y enfrentar retos debe adquirir esta característica de liderazgo.

Según Franklin Covey hay una serie de principios para ser un buen líder, considerando los siguientes aspectos:

- Debe ser un modelo basado en la confianza.

- Debe ser un pionero y creador de oportunidades.
- Debe identificar el camino y crear una disciplina para transmitir ese camino tanto productivo como efectivamente.
- Debe permitir obtener el mayor manejo del potencial humano de la gente que lo acompaña en esa misión que se le ha entregado.

3.5.2 Fuerte ética personal

Es necesario que los empresarios del futuro tengan una sólida base de normas ética personales principalmente honradez y equidad.

3.6 Proactividad

Se tiene la visión de que los gerentes del futuro han de ser proactivos, comprometidos con su entorno. Seres capaces de participar en la búsqueda de soluciones a los problemas que se planteen en la organización. Sin apatías, no trabajadores pasivos sino activos en la construcción de nuevas empresas, innovando en su entorno.

3.6.1 Toma de Decisiones

La toma de decisiones consiste en comparar las opciones y sus respectivos efectos, sin contar con ningún dato seguro. Nunca se sabrá con certeza que hubiera sucedido, si se hubiese escogido otra alternativa. El gerente debe examinar las

distintas opciones y pronunciarse por la opción X, convencido de que ella satisfará mejor las necesidades de una situación que la opciones Y o Z.

3.7 Planificación Estratégica

La planeación estratégica como bien es visto es aplicada generalmente en las organizaciones de manera de poder alcanzar efectivamente los objetivos planteados. Pero es importante establecer que la misma puede ser adaptada para el desarrollo profesional, con el propósito de aprender a organizar, coordinar las actividades que normalmente se desarrolla.

La planificación estratégica de capacitación gerencial no sólo forma parte del cumplimiento de una obligación legal. Su verdadero valor radica en la utilidad que representa en la preparación de los trabajadores para desempeñar cabalidad sus funciones, así como el desarrollo profesional del personal, no cabe duda que la capacitación facilita, en circunstancia determinada la resolución de problemas de diversas índoles y además puede implicar en ciertos casos una útil arma para ofrecer recompensas.

3.8 Motivación

Es el objetivo máximo de toda persona y de toda organización, es la motivación para muchas conductas. Se obtiene de lograr un resultado esperado que dependerá de la situación y de la referencia de comparación que cada quién toque vivir.

Queda claro que todo ser Humano necesita sueños, aspiraciones, necesidades que le impulsen moverse hacia lo que desea; sólo así será posible que la persona luche, se esfuercen por la consecución de sus fines e ideales.

3.9 Competencias Deseables Que Deben Reunir Los Profesionales En Administración.

3.9.1 Planificación

La planificación constituye el proceso de establecer metas y elegir los medios para alcanzar dichas metas. También puede ser definida como la selección de misiones y objetivos y de las acciones para cumplirlos, y requiere de la toma de decisiones, es decir, de optar entre diferentes cursos futuros de acción.

La planeación es un proceso en donde se determinan objetivos y cursos de acción que hacen posible el logro de los mismos con alta probabilidad de éxito. Planeación es determinar los resultados que se egresan, dichos resultados pueden ser a largo o a corto plazo, también implica fijar un curso de acción para su logro.

Es un proceso vital de cualquier organización, muchas veces incomprendida, el tiempo dedicado a la planeación es algo bien invertido, ya que puede evitar desviaciones y con ello la pérdida de recursos, al no haber considerado eventualidades que pudieron haberse contemplado con anticipación.

Como parte de la planeación existen tres puntos críticos primero, la elaboración del plan, que puede traer consigo una serie de actividades que pueden ir desde la definición del rumbo y las metas que se pretenden alcanzar, algo que tiene mucho que ver con la visión; segundo, la asignación de responsables para elaborar este proceso y de implantarlo; y tercero, la publicación del plan, que incluye la difusión y el aseguramiento de alcanzar las metas deseadas.

3.9.2 Organización

Organización significa que dos o más personas que trabajan juntas, de manera estructurada, para alcanzar metas concretas o un conjunto de metas. En otras palabras se organizan a fin de lograr una meta común.

El administrador debe crear y desarrollar una nueva cultura laboral, la cual está dirigida hacia la organización de aprendizaje que sea capaz de adaptarse a cambio en el ambiente externo mediante la permanente renovación de su estructura y sus prácticas. Este planteamiento de la organización debe ser bien definida y bien tratada de manera de no caer en informaciones erróneas que puedan de alguna manera desviar la preparación del profesional, ya que tales aspectos como visión compartida, destreza personal, pensamientos de sistemas, entre otros, que suelen estar presentes con los programas de desarrollo profesional.

3.9.3 Integración

La integración se define como ocupar y mantener ocupada las puesto en la estructura de la organización mediante la identificación de los requerimientos de las fuerzas de trabajo, inventario, ascenso, evaluación, planeación de carrera, compensaciones y capacitación o, de otro modo, desarrollar tanto a los candidatos como a los titulares de los puestos para que realicen sus tareas con eficacia y eficiencia. Es decir, integrar implica la unión de partes con un fin.

Debe existir una unificación y sinergia en cada una de las partes que conforma la estructura de la organización, además la integración permite que el personal esté claro de que son donantes y no receptores, se tiene que tener la certeza que cuando se

hace algo no se hace únicamente para que una minoría se desarrolle, si no para satisfacer totalmente cada parte de la organización.

3.9.4 Dirección

La dirección es el proceso para lograr los objetivos de la organización, consiguiendo, reteniendo, capacitando, desarrollando y utilizando adecuadamente los recursos humanos en una organización. Dirigir implica llevar la delantera en un camino que ha sido trazado con un fin, u iniciar un proceso de construcción de soluciones o cambios.

CAPÍTULO IV

EXIGENCIAS Y OPORTUNIDADES LABORALES DEL NUEVO MILENIO PARA LOS EMPRESARIOS DE LA ADMINISTRACIÓN

Este capítulo describe las exigencias y oportunidades que se pueden presentar en el nuevo milenio a los empresarios de la administración según opiniones de profesionales que laboran en empresas e instituciones de la ciudad de Cumaná.

4.1 Exigencias Laborales Del Nuevo Milenio

A fin de determinar las exigencias laborales del nuevo milenio para los empresarios de la administración fue necesario entrevistar a seis trabajadores de empresas e instituciones privadas y públicas, obteniéndose los resultados que se muestran a continuación:

Ante la interrogante: “¿Creé usted que habrá un cambio significativo en el empresario del Nuevo Milenio?”, los entrevistados en un 100% respondieron que si (ver gráfico 1), lo cual indica que sus expectativas respecto al futuro son de optimismo tomando este punto positivamente. Sus razones al responder de esta manera son diferentes y se listan a continuación:

Implementación de políticas económicas informativas

Exigencias y expectativas de los mercados a nivel mundial

Desarrollo de la ciencia y la tecnología

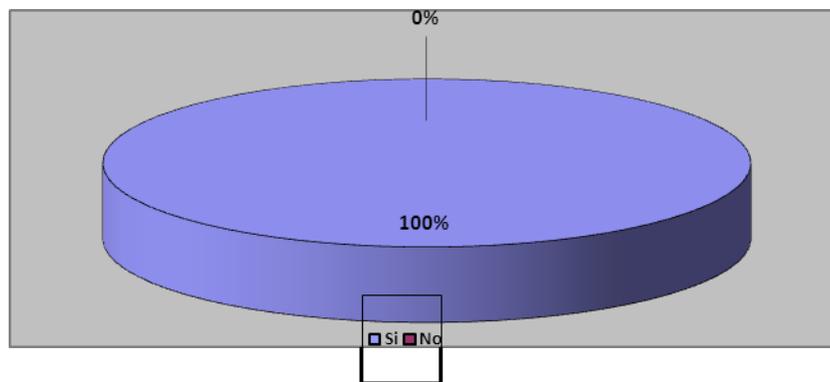
Adaptación a las necesidades del futuro

Adaptación a los cambios de la sociedad

Ambiente de desarrollo que impera actualmente

Lo anterior deja ver con claridad que los profesionales de la administración que fueron entrevistados creen que las tendencias de las empresas y su desarrollo influirán en el cambio que vivirá el perfil del empresario del nuevo milenio.

Gráfico 1. Cambios en el empresario del nuevo milenio

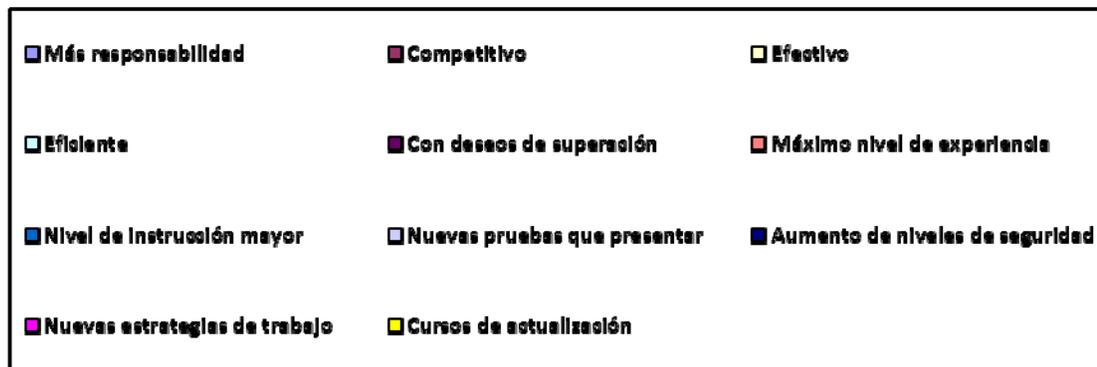
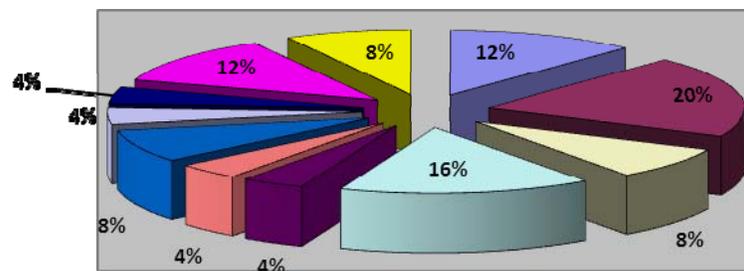


Fuente: Ramos, C., Limpio R. y Perdomo, A. datos recogidos en campo.

Una vez que estos profesionales entrevistados mencionaron que consideran que existirán cambios significativos en los administradores del nuevo milenio, se procedió a preguntarles: ¿Cuáles pueden ser esos cambios?, a lo cual respondieron que se espera que este valioso recurso humano sea más responsable, competitivo, efectivo, con un mayor nivel de instrucción, eficiente, con deseos de superación y con un máximo nivel de experiencia; así como también consideran que el medio de trabajo será más competitivo, y que aumentaran los niveles de seguridad en el ambiente en el cual le tocará desenvolverse. Aunado a todo esto creen que habrá que realizar más trabajo, y que se aprobaran nuevas pruebas de selección y reclutamiento

de personal, cursos de actualización y estrategias de trabajo innovadoras (ver gráfico 2). Lo cual quiere decir, que están claros que el perfil de los administradores debe adecuarse al desarrollo que se observa hoy día en el mercado de trabajo.

Gráfico 2. Cambios que se esperan en el empresario del nuevo milenio



Fuente: Ramos, C., Limpio R. y Perdomo, A. datos recogidos en campo.

Cuando en un entorno se dan cambios por lo regular los entes que interactúan en el mismo redefinen sus características por lo tanto se le pidió a los entrevistados que suministraran las particularidades que identificaran según, su criterio al empresario del nuevo milenio. Ante lo que mencionaron las siguientes: sinceros, eficientes, trabajadores, profesionales, autónomos, perseverantes, eficaces,

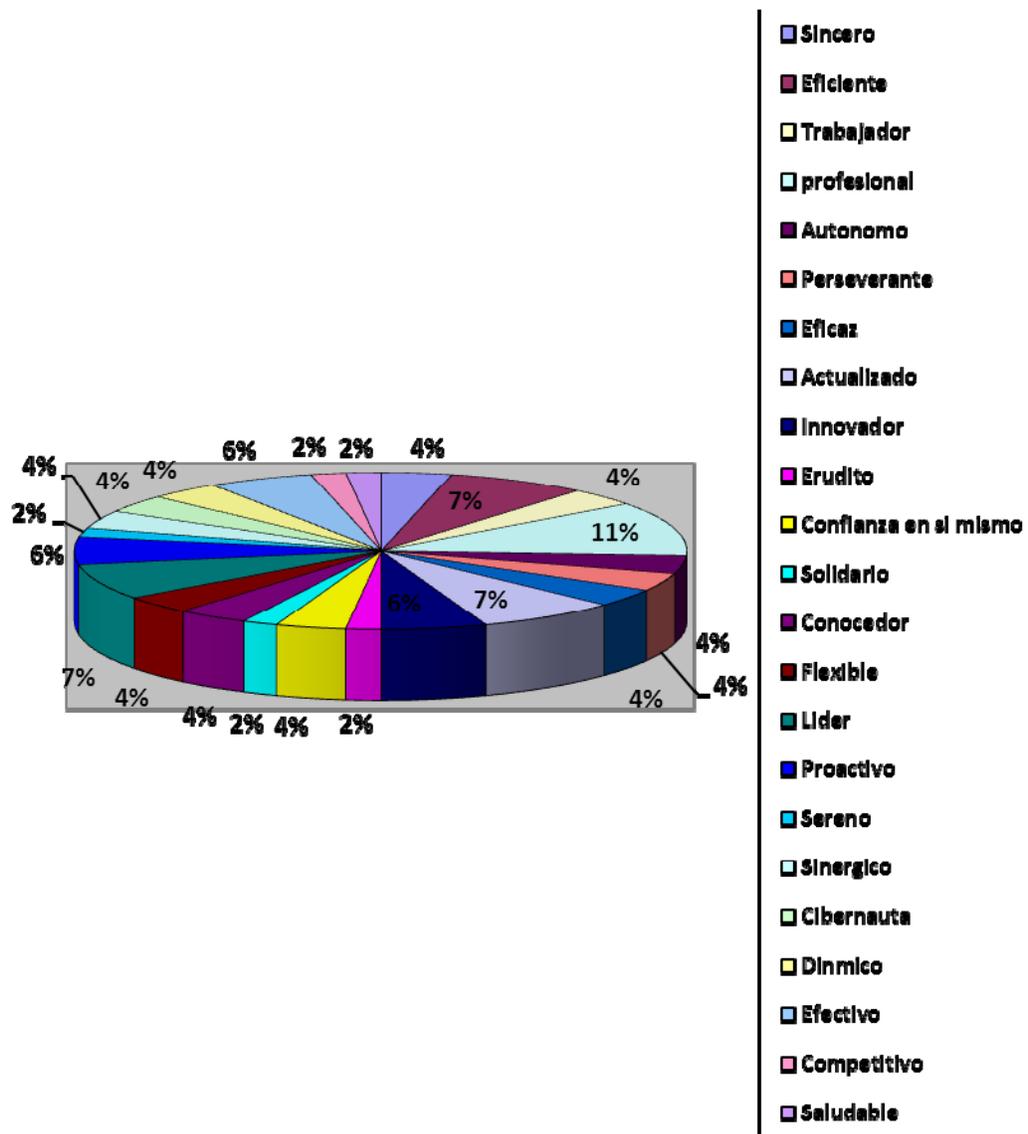
actualizados, innovadores, eruditos, con confianza en sí mismos, solidarios, conocedores, flexibles, serenos, proactivos, líder, sinérgico, cibernauta, dinámico, efectivo, competitivo y saludable (ver gráfico 3).

Hay que destacar que los entrevistados reconocieron en un 11% que el profesionalismo, la eficiencia con un 7%, el estar actualizado 7% y el asumir una actitud de líder 7%, son características esenciales que identificaran al empresario de la administración del nuevo milenio. Dichos elementos muestran la necesidad de formarse, titularse y efectuar cursos de capacitación ya que a medida que pasa el tiempo las exigencias son mayores.

Antes se observaban bachilleres en cargos de responsabilidad como gerente de ventas, sin embargo en la actualidad esos puestos solo suelen ser ocupados por personas que ostenten un título de Licenciado u superior; en el futuro se puede requerir para el mismo trabajo un especialista, magister o doctor, solo a modo de ilustración.

Así que se requiere que el empresario del nuevo milenio sea un profesional preparado, con un alto nivel de instrucción. Decidido y capaz de mantenerse actualizado en su área de trabajo, equilibrando las actividades de su vida.

Gráfico 3. Características del empresario del nuevo milenio

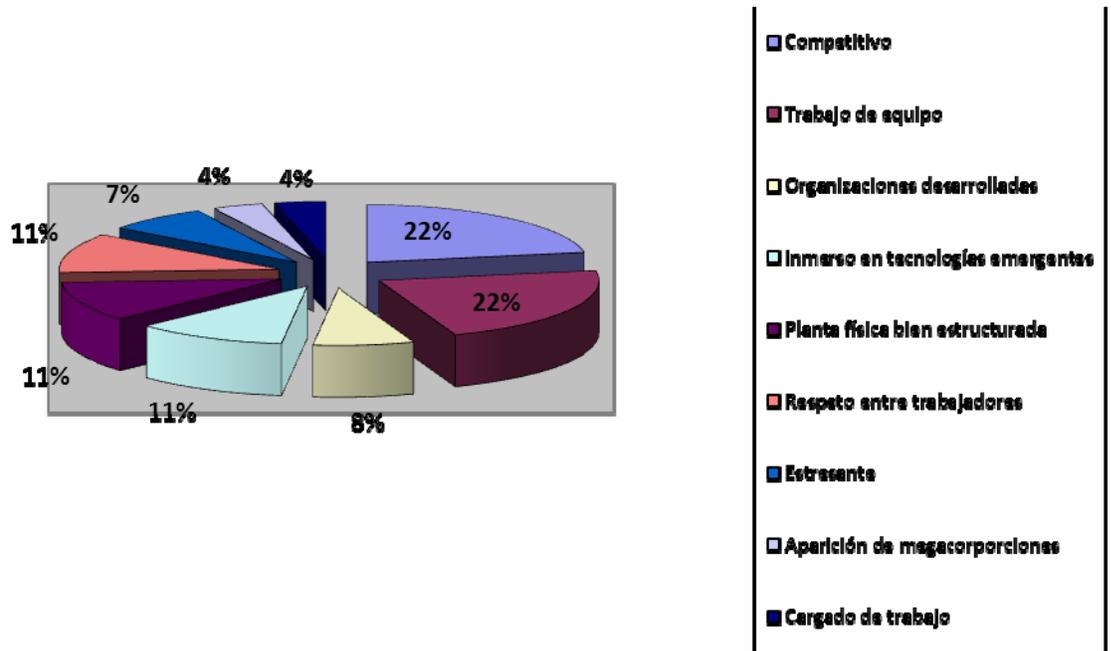


Fuente: Ramos, C., Limpio R. y Perdomo, A. datos recogidos en campo.

Ahora bien, si el nuevo milenio traerá cambios en torno a las características de los profesionales de la administración como trabajador y como persona, también se espera que lo haga en lo relacionado con su entorno de trabajo, así que la interrogante cuatro fue: Según, su criterio ¿Cómo será el ambiente de trabajo donde se desenvolverá el empresario del nuevo milenio?, a lo que los entrevistaron respondieron que el mismo sería: competitivo, que el trabajo se realizaría en equipo, con respeto entre los trabajadores, las organizaciones serian más desarrolladas y su estructura física bien estructurada; así como estarían inmersos en las tecnologías emergentes, cargados de trabajo, con un gran volumen de estrés, y aparecerían las megacorporaciones (ver gráfico 4).

Los resultados mostraron que el 100% de los entrevistados consideraron que el ambiente en el cual se desenvolverán los empresarios de la administración del nuevo milenio sería competitivo y el trabajo se llevaría a cabo en equipo, lo que hace deducir la necesidad de aprender a trabajar en grupo efectuando aportes significativos.

Gráfico 4. Ambiente de trabajo en el nuevo milenio



Fuente: Ramos, C., Limpio R. y Perdomo, A. datos recogidos en campo.

Ante ambientes de trabajo competitivos es necesario saber ¿Qué se requerirá del empresario del nuevo milenio al momento de ser reclutado como parte del recurso humano de una empresa?. A criterio de los entrevistados es necesario que estos trabajadores cuando busquen empleo reflejen deseos de superación, dinamismo, que estén dispuestos a trabajar bajo presión, a establecerse metas u objetivos, a respetar sus compañeros de trabajo, manejar tecnologías, mostrar capacidad para dirigir, ética, valores, buena actitud, conocimientos en el área, valores, la edad y salud necesarias (ver gráfico 5). Esto último porque en los últimos años las empresas

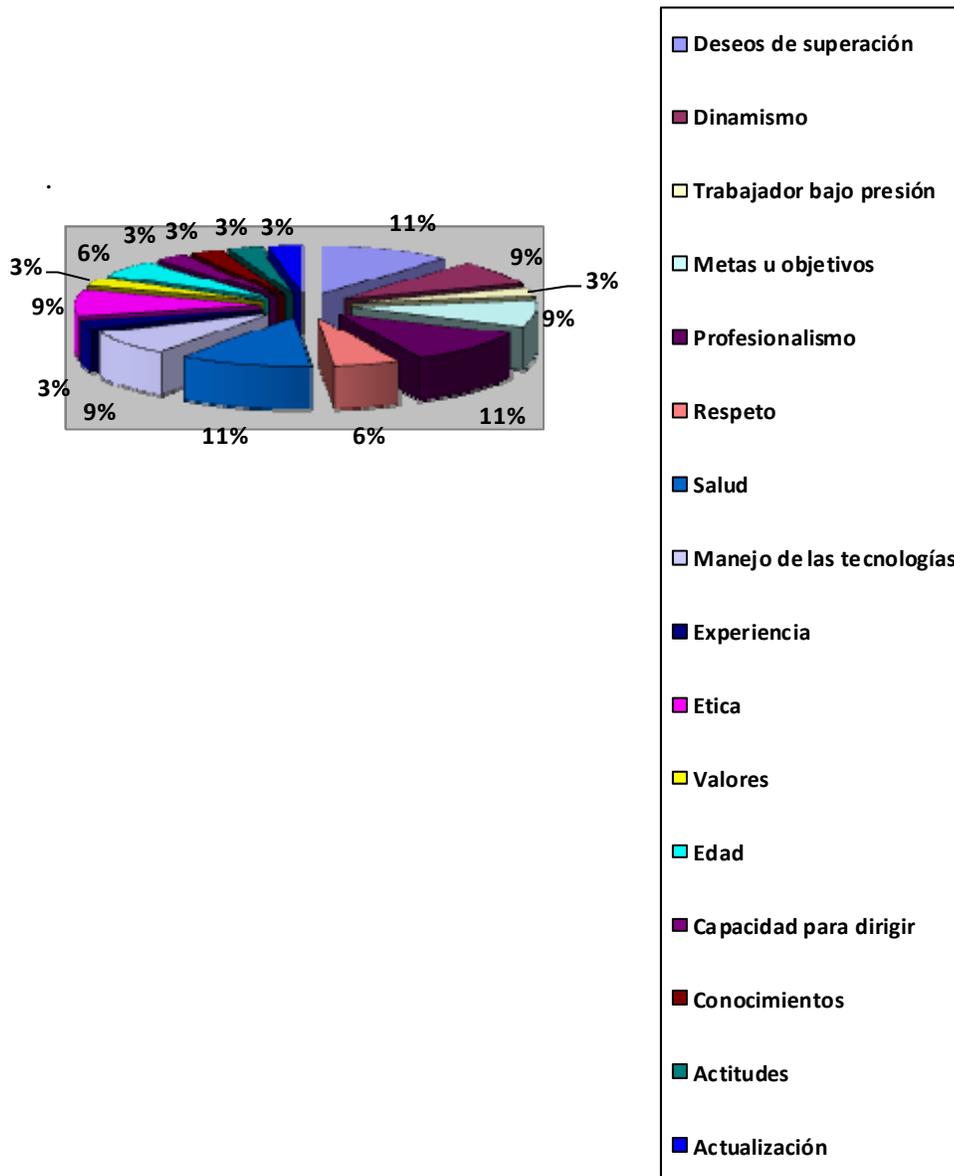
contratan personal que pueda dedicar más tiempo y energía al desarrollo de las actividades empresariales, además no les interesa robustecer la nomina de jubilados e incapacitados por enfermedad, ya que esto es pérdida.

Los resultados dan gran importancia al profesionalismo y a la actitud que muestra quién busca empleo y es sometido a una prueba de selección y reclutamiento de personal. Por lo tanto, se enfatiza la necesidad que existe de formarse académicamente para hacer frente a los retos que se puedan presentar en el mercado de trabajo.

Si un profesional del área administrativa debe recibir formación que le permita adquirir destrezas de trabajo. Así como debe obtener características que le permitan hacer fluir el conocimiento, decidido, capaz de tomar decisiones bajo presión, y sobre todo dispuesto a asumir retos; de trazarse metas y alcanzarlas.

Lo primero que hace quién entrevista a un candidato para un puesto además de mirar su curriculum, es observar sus cualidades de trabajo en acción, su actitud y profesionalismo, como lo expresaron los entrevistados.

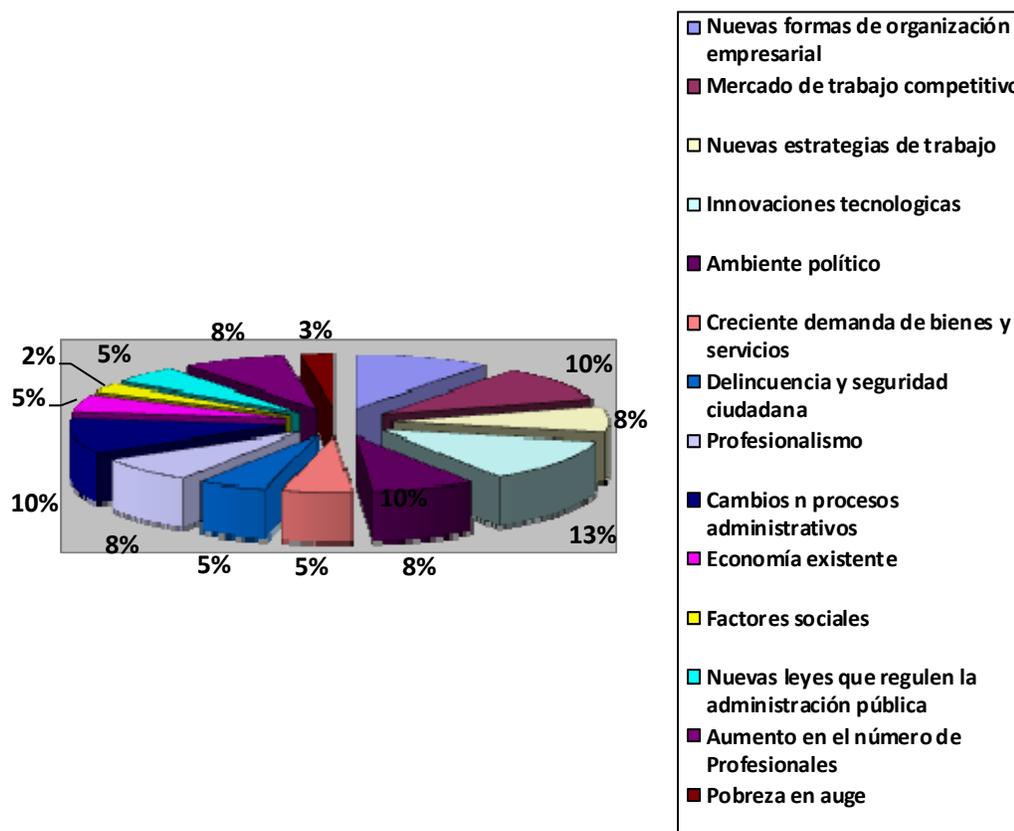
Gráfico 5. Requerimientos para el empresario del nuevo milenio durante el proceso de reclutamiento de personal



Fuente: Ramos, C., Limpio R. y Perdomo, A. Datos recogidos en campo.

En todo trabajo cada trabajador enfrenta retos y desafíos donde hace uso de sus destrezas y habilidades, así que se les pregunto a los entrevistados, ¿Qué desafíos piensa usted, que tendrán que enfrentar los empresarios del nuevo milenio?, sus respuestas se reflejan a continuación en el gráfico 6.

Gráfico 6. Desafíos a enfrentar por el empresario del nuevo milenio

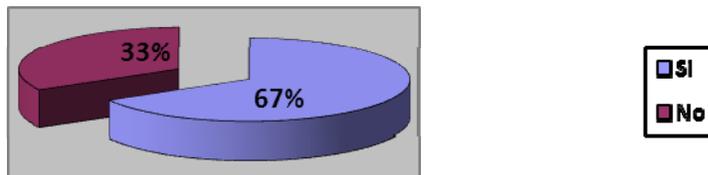


Fuente: Ramos, C., Limpio R. y Perdomo, A. Datos recogidos en campo.

Se deja ver claramente que las tecnologías de información actualmente en auge constituirán según los entrevistados el mayor desafío a enfrentar por los empresarios de la administración del nuevo milenio, seguido de la competitividad de los mercados y las nuevas formas que existirán de organizar las empresas.

A los entrevistados también se les preguntó: ¿Creé usted, que el empresario del nuevo milenio puede afrontar en los actuales momentos las políticas gubernamentales?, a lo que respondieron que si en un 67%, mientras que un 33% dijo lo contrario, es decir que no lo consideran así (ver gráfico 7).

Gráfico 7: Enfrentamiento de Políticas Gubernamentales



Fuente: Ramos, C., Limpio R. y Perdomo, A. Datos recogidos en campo

El 67% que cree que el empresario del nuevo milenio puede afrontar en los actuales momentos las políticas gubernamentales respondió de esta manera por las razones que se exponen a continuación:

Porque el marco jurídico favorece la producción y el adaptarse a las nuevas políticas

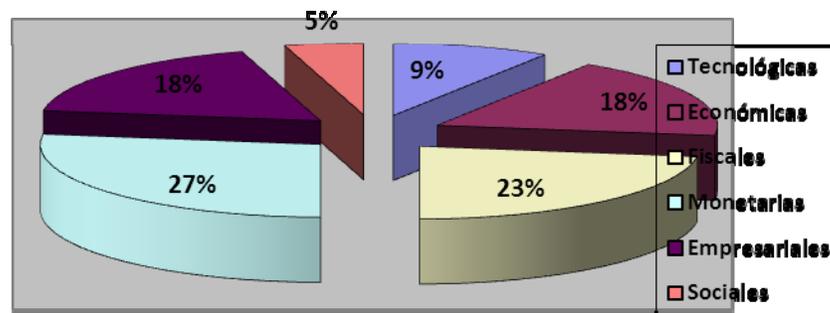
Porque pueden demostrar su capacidad para desempeñar el cargo

Porque han de cumplirse las normas

Uno de los que piensan que el empresario del nuevo milenio no puede afrontar en los actuales momentos las políticas gubernamentales respondió de esta manera porque piensa que las políticas actuales destruye el aparato productivo.

Por otra parte, los entrevistados al ser consultados sobre la interrogante: ¿Cuales políticas de gobierno afectaran al desarrollo empresarial del Nuevo Milenio?, respondieron que las que influyen de una u otra forma son las que se han dictado en el área tecnológica, económica, fiscales, monetarias, empresariales y sociales (ver gráfico 8)

Gráfico 8: Políticas del gobierno que pueden afectar el desarrollo empresarial del nuevo milenio

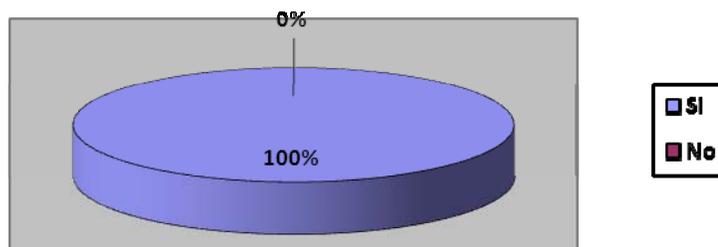


Fuente: Ramos, C., Limpio R. y Perdomo, A. Datos recogidos en campo

El 27% piensa que las políticas que pueden afectar el desarrollo empresarial del nuevo milenio son las monetarias, algo bastante claro dada la situación económica por la cual atraviesa el país. Y un 23% cree que las medidas adoptadas en el ámbito fiscal también influirán en el desarrollo de las empresas públicas y privadas.

Aunado a todo esto es necesario indagar sobre las instituciones que agrupan y defienden los intereses de los empresarios venezolanos, así que se formuló a los entrevistados la siguiente pregunta: ¿Creé usted que el gremio empresarial (Fedecamaras, Conindustria, Consecomercio y Fedeindustria) que agrupan a las empresa puedan coadyuvar al desarrollo empresarial de Nuevo Milenio?. Respondiendo un 100% que si (ver gráfico 9), ya que las mismas habían sido conformadas para tomar decisiones de carácter empresarial, a la vez que presentan propuestas para beneficio de la economía. Las mismas constituyen un vehículo para aprovechar y desarrollar la capacidad competitiva de las empresas, y están indicadas para buscar un consenso con el gobierno para eliminar conflictos.

Gráfico 9: Instituciones que agrupan y defienden los intereses de los empresarios venezolanos y la posibilidad de que la misma pueda coadyuvar al desarrollo empresarial del Nuevo Milenio



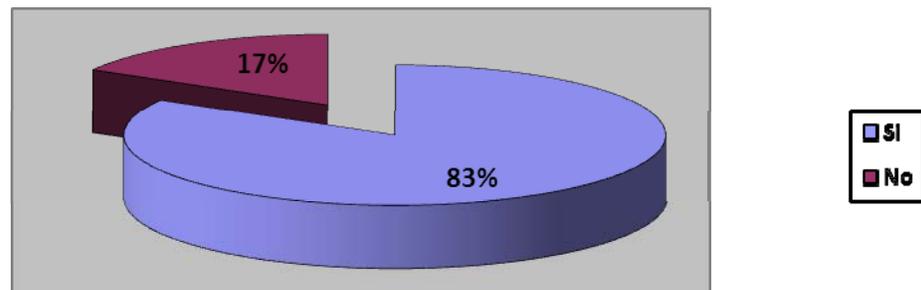
Fuente: Ramos, C., Limpio R. y Perdomo, A. Datos recogidos en campo

Puesto que el 100% de los empresarios entrevistaron que cree que el gremio empresarial puede contribuir al desarrollo de las empresas y empresarios del nuevo milenio fue necesario preguntarles: ¿Creé usted que la integración del sector empresarial y el gobierno permitiría acceder a nuevos mercados y con esto alcanzar el

desarrollo empresarial del Nuevo Milenio? El 83% contestó que si y el resto 17% dijo no (ver gráfico 10).

Quién respondió de forma afirmativa piensa que si el sector empresarial y el gobierno se ponen de acuerdo esto generaría un proceso de sinergia que fortalecería ambos sectores; también consideran que es necesaria la armonía para lograr el desarrollo productivo del futuro. El porcentaje que dijo no, considera que actualmente lo que existe es expropiación, pero que si se integran habrá mejores soluciones y frutos.

Gráfico 10: Integración sector empresarial y gobierno

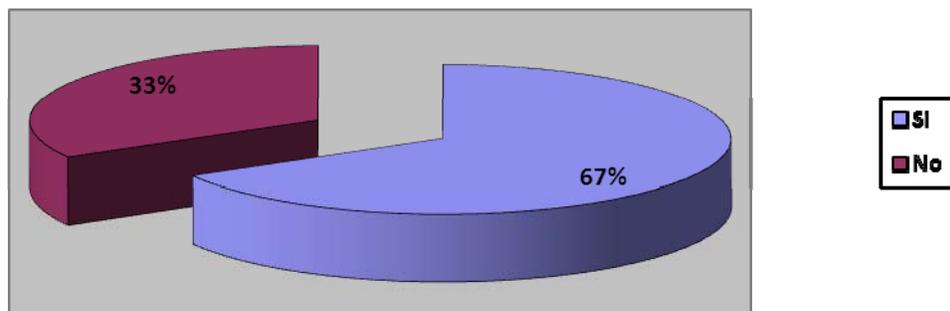


Fuente: Ramos, C., Limpio R. y Perdomo, A. Datos recogidos en campo

Analizado el papel de los gremios y el gobierno en el desarrollo empresarial del nuevo milenio es importante indagar sobre el efecto de las Tics en el mismo, así que se hizo la pregunta: Según, su criterio ¿Creé usted que el avance tecnológico mundial y en especial Venezuela afecta el desarrollo empresarial del Nuevo Milenio? Obteniéndose que 67% piensa que si y un 33% que no (ver gráfico 11).

El 67% que respondió que las Tics influyen sobre el desarrollo empresarial del nuevo milenio lo hicieron porque consideran que este medio facilita la ejecución de procesos que antes eran difíciles y lentos. Concluyendo que donde está presente la tecnología hay avance. Los que respondieron que no, piensan que en Venezuela no hay desarrollo tecnológico y por ende no puede afectar positivamente las empresas.

Gráfico 11. Influencia de las Tics en el desarrollo empresarial



Fuente: Ramos, C., Limpio R. y Perdomo, A. Datos recogidos en campo

Finalmente se le pregunto a los entrevistados: Según, su visión ¿Cómo afecta o afectaría a Venezuela su inserción en: Mercosur, Can, Caricom, OIT, Alba, Oie?, a lo que respondieron lo siguiente:

El país gozaría de aranceles especiales al realizar intercambio con los países integrantes de estos grupos

Venezuela disfrutaría de bienes y servicios al hacer intercambios entre países que son miembros de estos.

Esto sería sinónimo de crecimiento y favorecería el país

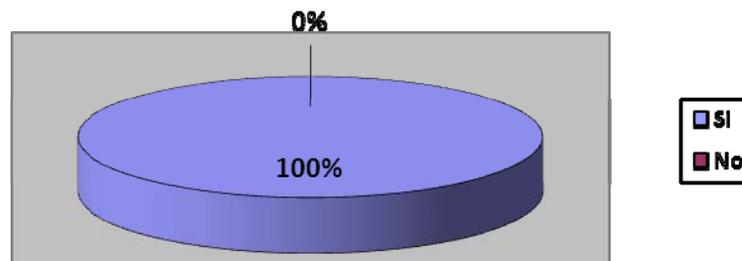
Ayudaría a buscar nuevos mercados en lo económico y político.

4.2 Oportunidades Para Los Empresarios De La Administración Del Nuevo Milenio

A fin de determinar las oportunidades del nuevo milenio para los empresarios de la administración fue necesario entrevistar a seis trabajadores de empresas e instituciones privadas y públicas, obteniéndose los resultados que se muestran a continuación:

Ante la interrogante: A su criterio ¿Existirán cambios significativos en las empresas y empresarios del mañana?, un 100% dijo que si (ver gráfico 12) puesto que para los entrevistados, ya que la sociedad está en constante cambio por los avances tecnológicos, y por el punto de vista del gobierno, la sociedad y nuevas leyes. Otra razón expuesta fue: el desarrollo empresarial y organizacional, la dinámica de los nuevos sistemas gerenciales impulsan la modernización de empresas y empresarios; además las organizaciones deben adaptarse a las necesidades de consumo y de mercado para mantenerse a la vanguardia; y en el futuro se requerirá de administradores y contadores con alto nivel de profesionalización.

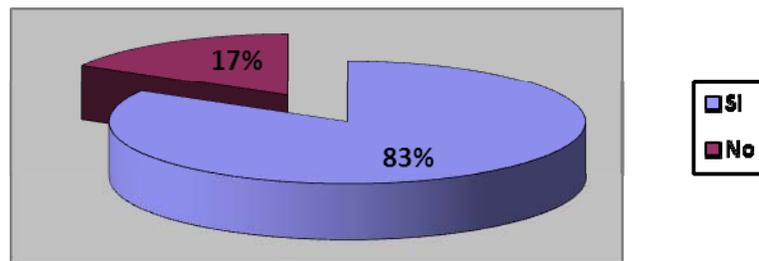
Gráfico 12. Cambios en empresas y empresarios



Fuente: Ramos, C., Limpio R. y Perdomo, A. Datos recogidos en campo

Es interesante acotar que todos los entrevistados están consientes que el futuro trae cambios, y para que los mismos distinguieran las oportunidades que esperan para ese momento se les formulo la siguiente interrogante: Según, la experiencia adquirida en su puesto de trabajo. ¿Creé usted que existirán nuevas oportunidades para los administradores del nuevo milenio?; 83% dijo que si y 17% que no (ver gráfico 13).

Gráfico 13. Presencia de oportunidades en el nuevo milenio



Fuente: Ramos, C., Limpio R. y Perdomo, A. Datos recogidos en campo

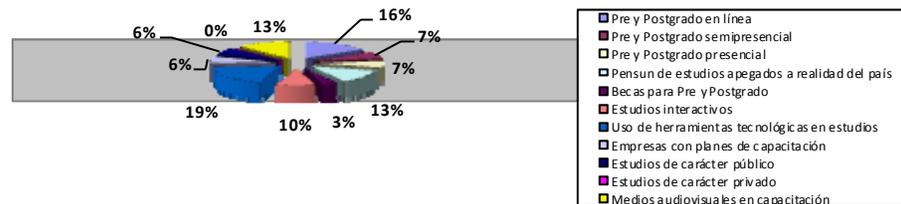
El 83% que respondió afirmativamente lo hizo por las siguientes razones:

1. El compromiso de los nuevos administradores es buscar las maneras de maximizar los recursos y distribuirlos de la mejor manera
2. El desarrollo de las empresas en número y tamaño requerirá de servicios de gente capacitada en las áreas administrativas.
3. La creación de nuevas empresas dará oportunidades a administradores
4. Dependiendo de la preparación conseguirán sus metas

El 17% que respondió negativamente lo hizo porque piensa que la creación de sistemas disminuirá la necesidad de contratar trabajadores.

A los que contestaron que si creen que se presentaran oportunidades en el futuro para los administradores se les pregunto además: Según, su criterio ¿Esas nuevas oportunidades en que ámbito se le presentarán? A lo cual contestaron que los mismos se observaran en el sector laboral, educativo y empresarial como se percibe en el gráfico 14.

Gráfico 14. Ámbitos en los cuales se presentaran oportunidades



Fuente: Ramos, C., Limpio R. y Perdomo, A. Datos recogidos en campo

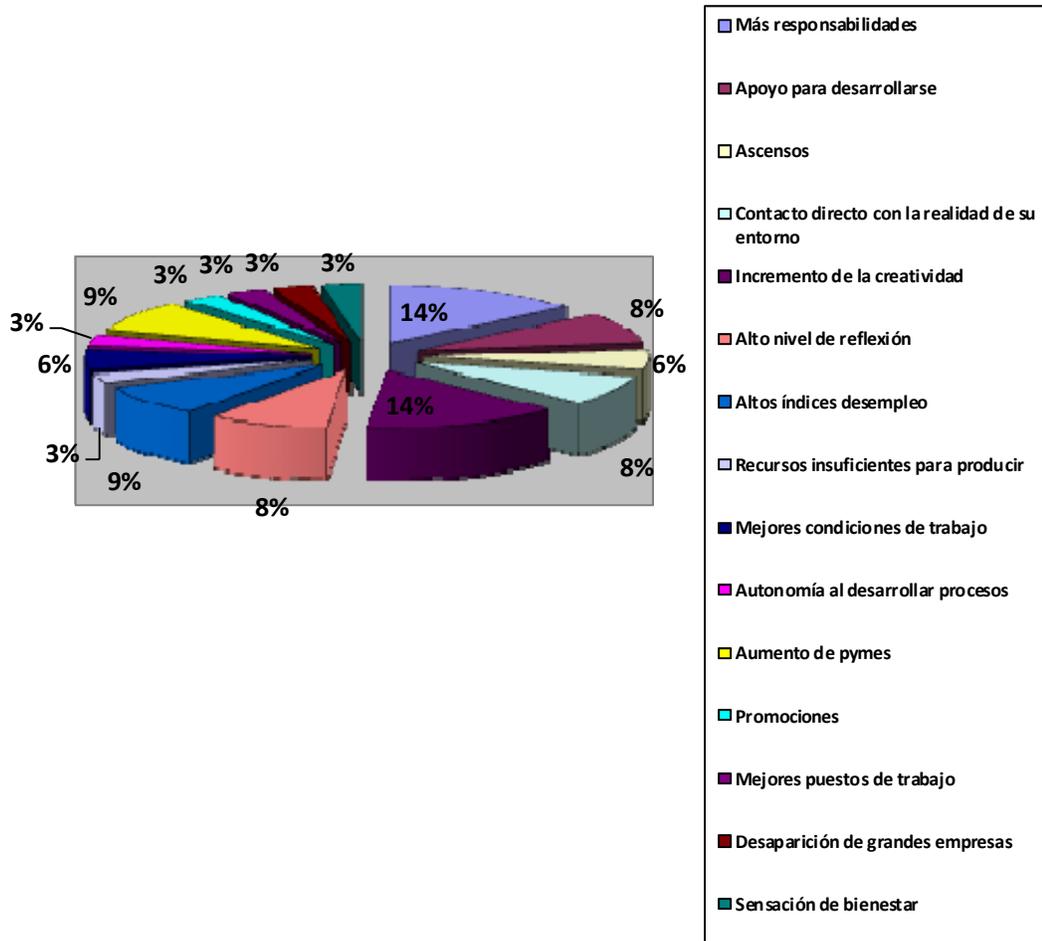
Según lo proyectado en el gráfico 14 se espera que las mayores oportunidades se presenten en el ámbito laboral. Por lo cual fue necesario hacer la siguiente indagatoria a los entrevistados: En el ámbito laboral según, su criterio ¿A qué se enfrentaran los administradores del nuevo milenio?, las respuestas fueron claras y precisas, se muestran a continuación (ver gráfico 15):

1. Mas responsabilidades
2. Apoyo para desarrollarse
3. Ascensos
4. Empleados con iniciativa en la búsqueda de soluciones
5. Mejores sueldos
6. Contacto directo con la realidad de su entorno
7. Incremento de la creatividad

8. Alto nivel de reflexión
9. Altos índices de desempleo
10. Recursos insuficientes para producir con políticas gubernamentales
11. Mejores condiciones de trabajo
12. Autonomía en el manejo de procesos
13. Aumento de PYMES
14. Promociones
15. Mejores puestos de trabajo
- 16. Desaparición de grandes empresas y sensación de bienestar**

Las respuestas dadas por los entrevistados deja ver con claridad que aunque los mismos esperan que las condiciones mejoren, también tienen claro los puntos que pueden ser desfavorables. Sobre todo el económico, el cual ha llevado al cierre de muchas organizaciones, y al despido de trabajadores en el mundo entero.

Gráfico 15. Circunstancia a las cuales se enfrentaran los administradores del nuevo milenio

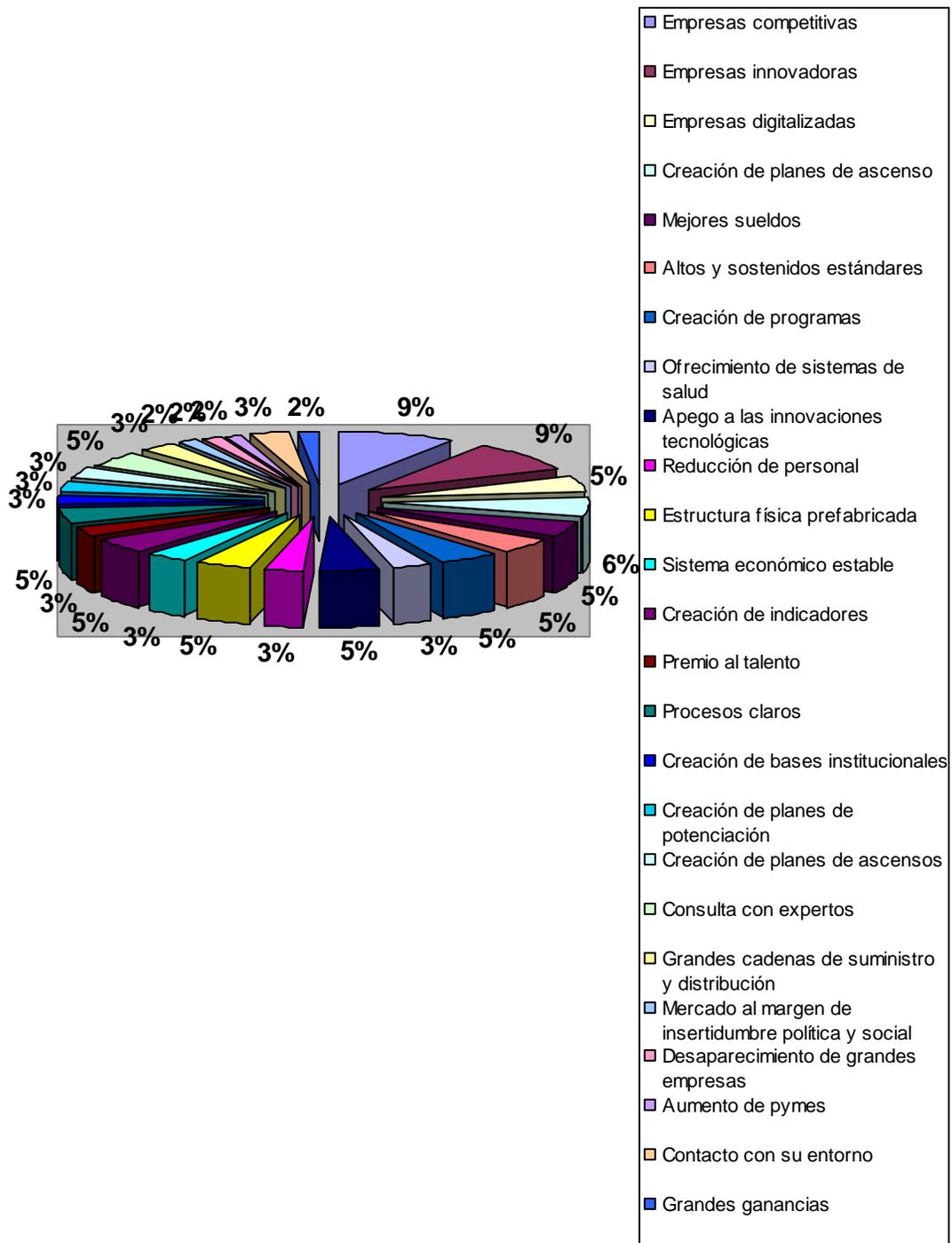


Fuente: Ramos, C., Limpio R. y Perdomo, A. Datos recogidos en campo

Para complementar la información recolectada fue necesario preguntar lo siguiente: A su criterio ¿Qué cambios se observarían en las empresas del nuevo milenio?, obteniéndose los siguientes resultados (ver gráfico 16):

1. Empresas competitivas
2. Empresas innovadoras
3. Empresas digitalizadas
4. Creación de planes de ascenso
5. Otorgamiento de mejores sueldos a los empleados
6. Altos y sostenidos estándares de desempeño del sistema de servicio.
7. Creación de programas de sucesión para las posiciones más importantes.
8. Ofrecimiento de un mejor sistema de salud
9. Apego de las empresas a las innovaciones tecnológicas
10. Reducción de personal
11. Estructura física en su mayoría prefabricada
12. Sistema económico estable
13. Creación de indicadores para medir el desempeño
14. Premio al talento
15. Procesos claros y bien definidos
16. Creación de bases institucionales
17. Creación de planes de potenciación
18. Creación de planes de ascenso
19. Consulta con expertos profesionales de reconocida trayectoria
20. Grandes cadenas de suministros y distribución
21. Mercado de Consumidores al margen de incertidumbre política y social
22. Desaparición de algunas grandes empresas
23. Aumento de PYMES y Percibirán grandes ganancias

Gráfico 16. Cambios en las empresas del nuevo milenio



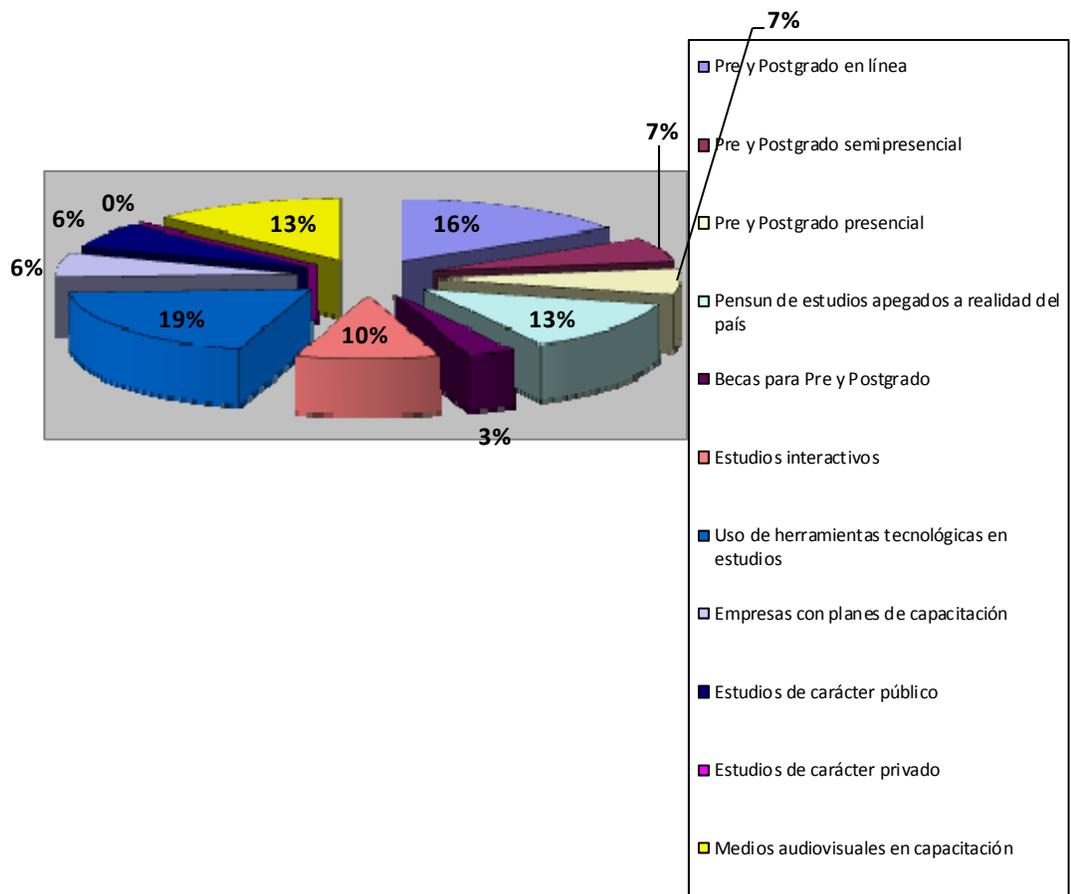
Fuente: Ramos, C., Limpio R. y Perdomo, A. Datos recogidos en campo

Según los datos recabados se percibe que se espera grandes cambios en torno a la empresa y empresarios del nuevo milenio. Así que la siguiente interrogante fue: A nivel de capacitación ¿Qué piensa usted que tendrán a su disposición los administradores del nuevo milenio?, las respuestas fueron las siguientes:

1. Estudios presenciales de pre y postgrado
2. Uso de las herramientas tecnológicas
3. Empresas que desarrollan planes
4. Estudios de capacitación
5. Empleo de medios audiovisuales
6. Modalidad de pre y postgrado en línea
7. Estudios de pre y postgrado semi presencial
8. Estudios interactivos
9. Becas
10. Estudios de carácter público
11. Estudios apegados a la realidad del país

En la gráfica 17 se puede observar que se espera que en el nuevo milenio los empresarios de la administración tengan los medios para capacitarse y enfrentarse al mercado de trabajo siendo más competitivo. Las modalidades de estudio que se espera tener al alcance son variadas: presenciales, semi presenciales y a distancia, en instituciones públicas o privadas, y apoyadas en las innovaciones tecnológicas.

Gráfico 17. Capacitación disponible para los administradores del nuevo milenio



Fuente: Ramos, C., Limpio R. y Perdomo, A. Datos recogidos en campo

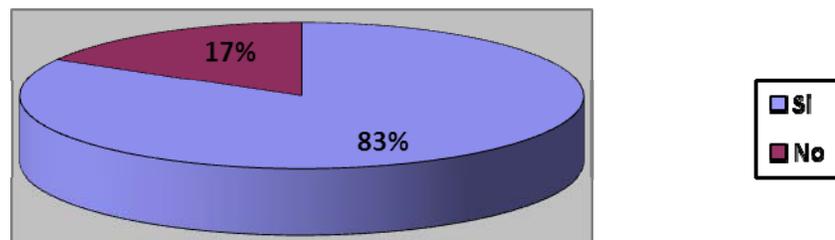
Finalmente se les pregunto a los entrevistados: ¿Vale la pena, según su pensar

especializarse en el área económica, administrativa y contable?, a lo que respondieron en un 83% que si valía la pena titularse en esta rama del saber, mientras que un 17% no lo considera así (Ver gráfico 18).

El 83% que considera que vale la pena especializarse en la rama de la administración lo hace por las razones que se listan a continuación:

1. Porque los administradores siempre están presentes en el día a día
2. Se vive en la sociedad del conocimiento la cual ayuda al desarrollo del hombre y su entorno
3. Los administradores , economistas y contadores son necesarios e indispensables ya que manejan y controlan estadísticas
4. Estas tres áreas son el corazón de las empresas modernas y futuras
5. Son herramientas fundamentales en el manejo exitoso de la empresa
6. Las empresas requieren de administradores y contadores.

Gráfico 18. Rentabilidad de especializarse en la rama administrativa en el nuevo milenio



Fuente: Ramos, C., Limpio R. y Perdomo, A. Datos recogidos en campo

CONCLUSIONES

La economía venezolana y la del mundo entero están recibiendo el impacto de factores tecnológicos, competitivos, espaciales, culturales y organizacionales. Por lo cual, las empresas esperan sobrevivir al nuevo milenio trazando estrategias que les permitan ser competitivas y rentables en el mercado de trabajo.

Las empresas que actualmente mantienen grandes ingresos y altos niveles de producción han llegado a concluir que el trato que le dan a su recurso humano va a influir significativamente en el desarrollo de su organización. Por lo que dentro de su planificación han incluido planes de ascenso y capacitación que les permita a los trabajadores superarse y a trabajar en pro de intereses comunes.

Los clientes y el factor tecnológico son otros elementos que se toman en cuenta al definir el desarrollo empresarial, y al trazar las estrategias de producción y mercadeo.

Se estima que en el nuevo milenio los teléfonos celulares constituirán uno de los principales medios empleado por las empresas para llevar a cabo sus transacciones comerciales, sin necesidad de que su cliente se mueva de su hogar.

Además, a los empresarios de la administración del nuevo milenio se les vislumbra como profesionales con un alto nivel de instrucción, y de dominio de las tecnologías de información. Poseedor de cualidades como: liderazgo, sinérgico, competitivo, responsable, respetuoso, autónomo, capaz de tomar decisiones bajo presión, entre otras. Y sobre todo saludable y joven.

Aunado a todo esto los empresarios de la administración están conscientes que en el nuevo milenio se prevé el desarrollo en el ámbito empresarial, y que el mismo aumentara los niveles de exigencias a la hora de llevar a cabo el reclutamiento y selección de personal; saben además que existirán grandes oportunidades laborales, educativas y empresariales, que de ser aprovechadas al máximo pueden mejorar su calidad de vida.

BIBLIOGRAFIA

Textos:

Aguilar, A. (1996). Capacitación y Desarrollo de Personal (3era ed). Noriega Editores. México.

Arias, F. (2006). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología Científica. (5ta ed). Editorial Episteme. Caracas.

Balestrini, M. (2002). Como se elabora el Proyecto de investigación. (6ta ed). Editorial Consultores y Asociados. Venezuela.

Castillo, h. (1.996) Soluciones para el desarrollo, una perspectiva organizacional. (1ed). Ediciones castillo s.s. de cv. México.

Mcfarland, L.; Senn, L.; Childress, J. (1996). Liderazgo del Siglo XXI. McGraw Hill. Colombia.

Lorenz, C. Y Leslie, N. (1994). Financial Times La Dirección de Empresas. Ediciones Folio, S.A. Barcelona.

Tesis

Martínez, R. (2.000). Planificación estratégica en el cambio y desarrollo organizacional. Cumaná, Edo. Sucre.

Malavé, P.; Perdomo, A. (2001). Características y competencias laborales deseables en los profesionales de administración del nuevo milenio. Cumaná, Estado Sucre.

Porra, a. (2.000), variables que determinan el desarrollo de la competitividad empresarial. Cumaná, Edo. Sucre.

Páginas Web:

Aquino, C. (1999). El Desarrollo Económico Chino y los Desafíos del nuevo Milenio. Perú. Disponible en: <http://www.asiayargentina.com/pdf/240-desarrollo.PDF>

Bueno, E. (s.f.). La Empresa en una sociedad del conocimiento: Retos y Oportunidades. Disponible en: <http://www.cyta.com.ar/ta0306/v3n6a1.htm>

Garibello, A. (s.f.). ¿Cómo Es El Empleado Del Nuevo Milenio? Colombia. Disponible en: http://www.articulosinformativos.com.mx/s_El_Empleado_Del_Nuevo_Milenio_Yucatan-r96243Yucatan.html.

Melgar, J. La misión empresarial dentro de un marco estratégico para el nuevo milenio.

Meza, a. (2.000).¿Hacia dónde se encamina el mercado en el nuevo milenio?. México. Disponible en: <http://www.miespacio.org/cont/invest/mercado.htm>

Meza, a. (2.000).¿Hacia dónde se encamina el mercado en el nuevo milenio?. México. Disponible en: <http://www.miespacio.org/cont/invest/mercado.htm>

Orosco, E (2.003). Empresarios. Disponible en;
<http://www.infomipyme.com/docs/gt/offline/Empresarios/SDE/sdeprint.htmg>.

S.A. (s.f). El desarrollo Empresarial. Disponible en
<http://www.econlink.com.ar/concepto>.

Ramallo, R. (2.009). En Estados Unidos el futuro de la economía se define con apenas tres letras: U, V o W. Disponible en:
[http://www.¡profesional.com/notas/85888-En-Estados-Unidos-el-futuro-de-la-economía-se define-con- apenas-tres-letras-U-V-o-W.html](http://www.¡profesional.com/notas/85888-En-Estados-Unidos-el-futuro-de-la-economía-se-define-con- apenas-tres-letras-U-V-o-W.html).

S.A (s.f). El desarrollo Empresarial. Disponible en:
<http://www.econlink.com.ar/concepto>.

S.A (s.f). Fedecamaras. Disponible en: http://www.fedecamaras.org.ve/index.php?Option=com_user&view=login&return=aHROcDovL3d3dy5mZWRIY2FtYXJhey5vcmcudmUvaW5kZXgucGhwP29wdGlvbjljb2lfY29udGV2aWV3PWFydGljbGUmaWQ9MTMyOmNvbMzsaWN0b3MtnjbGFib3jhbGVzLWFmZWNOYW4tcHJvZHVjY2lubi1pbmRlc3RyaWFsLXkteG9uZW4tZW4tcmlc2dvLWVtcGxl3MmY2F0aWQ9NDQ6bm90YS1wcmVuc2EmSXRlbWlbWlkPTc4.

ANEXOS



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
DEPARTAMENTO DE CONTADURÍA

ENCUESTA

“Aspectos más relevantes que identifican el desarrollo empresarial del Nuevo Milenio”.

La presente encuesta pretende recopilar una serie de datos relacionados con el desarrollo empresarial del nuevo milenio específicamente busca determinar cuáles serán las oportunidades laborales para los profesionales de la administración. Por lo cual, solicitamos su colaboración al llenar las mismas, aclarando de antemano que la información suministrada será usada con fines académicos. En tal sentido, se le agradece su máxima colaboración para lograr los fines deseados que en este caso es el desarrollo exitoso del trabajo de grado cuyo Título fue enunciado al inicio.

Empresa: _____ Tipo de Empresa: _____

Empresario: _____ Cargo: _____

Años en el cargo: _____ Departamento: _____

Lea detenidamente la pregunta antes de contestar. Indique con una X donde se requiera la respuesta deseada.

1. A su criterio ¿Existirán cambios significativos en las empresas y empresarios del mañana?

Si _____

No _____

Porque:

2. Según, la experiencia adquirida en su puesto de trabajo. ¿Creé usted que existirán nuevas oportunidades para los administradores del nuevo milenio?

Si _____

No _____

Porque:

Si su respuesta es positiva continúe llenando la encuesta, si por el contrario es negativa pase a la pregunta N° 07.

3. Según, su criterio ¿Esas nuevas oportunidades en que ámbito se le presentarán?

Laboral. Educativo. Empleo

Otra. Indique cuál: _____

4. En el ámbito laboral según, su criterio ¿A qué se enfrentarían los administradores del nuevo milenio?

Más responsabilidades.

Recursos suficientes.

Apoyo para desarrollarse.

Ascensos.

Contacto directo con la realidad de su entorno.

Sensación de bienestar.

Incremento de la creatividad.

Autonomía de los empleados al

Empleados con iniciativa en la búsqueda de soluciones.

Alto nivel de reflexión.

Mejores puestos de trabajo.

Mejores sueldos.

Altos índices de desempleo.

Desaparición de grandes empresas.

Aumento de Pymes.

Otra. Indique cuál: _____

5. A su criterio ¿Qué cambios se observarían en las empresas del nuevo milenio?

Empresas competitivas.

Empresas Digitalizadas.

Empresas Innovadoras.

Empresas y estado unidos en la producción de bienes y servicios.

Sistema económico estable.

Procesos claros y bien estructurados.

Altos y sostenidos estándares de desempeño del sistema de servicio.

Creación de bases institucionales y financieras de colaboración de manera sostenida y promoción del país a nivel global.

Creación de indicadores para medir el desempeño.

Creación de planes de potenciación en el alto desempeño en posiciones gerenciales de vanguardia.

Creación de programas internos de sucesión para las posiciones gerenciales más importantes de la empresa

Creación de planes de ascenso y promoción al talento interno.

Premio al talento interno.

Otorgamiento de mejores sueldos a los empleados.

Ofrecimiento de un mejor sistema de salud.

Consulta con expertos profesionales de reconocida trayectoria.

Grandes cadenas de suministro y distribución.

Apego de las empresas a las innovaciones tecnológicas en boga (auge).

Estructura física de nuevas empresas en su mayoría prefabricada.

Mercado de consumidores al margen de la incertidumbre política y social del país.

Perciben grandes ganancias.

Desaparición de algunas grandes empresas.

Reducción de personal.

Aumento de la PYMES.

Otros. Indique cuál: _____

6. A nivel de capacitación ¿Qué piensa usted que tendrán a su disposición los administradores del nuevo milenio?

<input type="checkbox"/> Modalidad de estudios de Pre y Post Grado en línea.	<input type="checkbox"/> Estudios presenciales de Pre y Post Grado.
--	---

<input type="checkbox"/> Estudios de Pre y Post Grado, Semi presenciales.	<input type="checkbox"/> Estudios Interactivos.
<input type="checkbox"/> Pensum de Estudios apegados a la realidad del país.	<input type="checkbox"/> Uso de las herramientas tecnológicas en el curso de los estudios de Pre y Post grado.
<input type="checkbox"/> Becas para cursar estudios de Pre y Post Grado.	<input type="checkbox"/> Empresas que desarrollen planes de capacitación de Postgrado a sus empleados.
<input type="checkbox"/> Estudios de carácter públicos.	<input type="checkbox"/> Estudios de carácter privado.
<input type="checkbox"/> Empleo de medios audiovisuales para brindar capacitación.	

Otros. Indique cuales: _____

7.- ¿Vale la pena, según su pensar especializarse en el área económica, administrativa y contable?

Si _____

No _____

Porque:



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
DEPARTAMENTO DE CONTADURÍA.

ENCUESTA

“Aspectos más relevantes que identifican el desarrollo empresarial del Nuevo Milenio”.

La presente encuesta pretende recopilar una serie de datos relacionados con el desarrollo empresarial del nuevo milenio, específicamente busca determinar cuáles serán las exigencias laborales para los profesionales de la administración. Por lo cual, solicitamos su colaboración al llenar las mismas, aclarando de antemano que la información suministrada será usada con fines académicos. En tal sentido, se le agradece su máxima colaboración para lograr los fines deseados, que en este caso es el desarrollo de un trabajo de grado.

Empresa: _____ Tipo de Empresa: _____

Empresario: _____ Cargo: _____

Años en el cargo: _____ Departamento: _____

Lea detenidamente la pregunta y antes de contestar. Indique con una X donde se requiera la respuesta deseada.

1. ¿Creé usted que habrá un cambio significativo en el empresario del Nuevo Milenio?

Si ____

No ____

PORQUE:

2. ¿Cuáles pueden ser esos cambios?. Indique al menos (04) cuatros de los ítems.

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Más Responsabilidad. | <input type="checkbox"/> Más Trabajo. |
| <input type="checkbox"/> Medio de trabajo más competitivo. | <input type="checkbox"/> Aumento en los niveles de seguridad |
| <input type="checkbox"/> Eficiencia. | <input type="checkbox"/> Efectividad. |
| <input type="checkbox"/> Dinamismo. | <input type="checkbox"/> Nivel de instrucción mayor. |
| <input type="checkbox"/> Aprobación de nuevas pruebas de selección y reclutamiento de personal. | <input type="checkbox"/> Máximo nivel de experiencia. |
| <input type="checkbox"/> Aprobación de cursos de actualización | <input type="checkbox"/> Percibirán mejores sueldos. |

- Peores sueldos. Empleo de nuevas estrategias de trabajo.
- Nuevas oportunidades. Deseo de superación.

Otra Indique cuál: _____

3. ¿Indique las características que identificaran; según, su criterio al empresario del nuevo milenio?. Indique al menos (05) de los ítems.

- Saludable. Sereno. Sencillo.
- Simpático. Servicial. Sinérgico.
- Sincero Trabajador Actualizado
- Cibernauta. Proactivo. Dinámico.
- Eficiente. Profesional. Eficaz.
- Efectivo. Competitivo. Líder.
- Trabajador. Autónomo. Perseverante.
- Innovador. Erudito. Confianza en sí mismo.
- Solidario. Conocedor. Flexible

Otra Indique cuál: _____

4. Según, su criterio ¿Cómo será el ambiente de trabajo donde se desenvolverá el empresario del nuevo milenio?. Indique al menos (03) tres de los ítems.

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Competitivo. | <input type="checkbox"/> Inmerso en las tecnologías emergentes. |
| <input type="checkbox"/> Estresante. | <input type="checkbox"/> Cargado de trabajo. |
| <input type="checkbox"/> Planta física bien estructurada. | <input type="checkbox"/> Edificios prefabricados. |
| <input type="checkbox"/> Trabajo de equipo. | <input type="checkbox"/> Respeto entre trabajadores. |
| <input type="checkbox"/> Operación en línea. | <input type="checkbox"/> Animosidad entre trabajadores |
| <input type="checkbox"/> Alegría. | <input type="checkbox"/> Conformidad. |
| <input type="checkbox"/> Organizaciones bien desarrolladas | <input type="checkbox"/> Aparición de mega corporaciones. |

Otro Indique cuál: _____

5. Según, su experiencia ¿Qué se requerirá del empresario del nuevo milenio al momento de ser reclutado como parte del recurso humano de una empresa?. Indique al menos (05) de los ítems.

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Deseos de superación. | <input type="checkbox"/> Metas u objetivos. |
| <input type="checkbox"/> Actualización en el ramo . | <input type="checkbox"/> Profesionalismo |
| <input type="checkbox"/> Dinamismo. | <input type="checkbox"/> Respeto. |
| <input type="checkbox"/> Trabajador bajo presión. | <input type="checkbox"/> Salud. |
| <input type="checkbox"/> Edad. | <input type="checkbox"/> Competencias |
| <input type="checkbox"/> Experiencia. | <input type="checkbox"/> Manejo de las tecnologías. |
| <input type="checkbox"/> Aplicación y aprobación de pruebas. | <input type="checkbox"/> Actitudes. |
| <input type="checkbox"/> Confianza de sí mismo. | <input type="checkbox"/> Credenciales. |
| <input type="checkbox"/> Capacidad para dirigir. | <input type="checkbox"/> Conocimientos. |
| <input type="checkbox"/> Hábitos empresariales. | <input type="checkbox"/> Compromiso. |
| <input type="checkbox"/> Autonomía. | <input type="checkbox"/> Habilidades. |
| <input type="checkbox"/> Ética. | <input type="checkbox"/> Valores. |
| <input type="checkbox"/> Credibilidad. | |

Otro. Indique cuál: _____

6. ¿Qué desafíos piensa usted, que tendrán que enfrentar los empresarios del nuevo milenio?. Indique al menos (05) de los ítems.

- | | | | |
|--------------------------|--|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | Nuevas formas de organización empresarial. | <input type="checkbox"/> | Nuevas estrategias de trabajo. |
| <input type="checkbox"/> | Mercado de trabajo competitivo. | <input type="checkbox"/> | Innovaciones Tecnológicas. |
| <input type="checkbox"/> | Economía existente. | <input type="checkbox"/> | Ambiente político. |
| <input type="checkbox"/> | Factores sociales. | <input type="checkbox"/> | Pobreza en que auge. |
| <input type="checkbox"/> | Creciente demanda de bienes y servicios. | <input type="checkbox"/> | Aumento del número de profesionales de la administración. |
| <input type="checkbox"/> | Profesionalismo. | <input type="checkbox"/> | Delincuencia e inseguridad ciudadana. |
| <input type="checkbox"/> | Cambios en procesos administrativos. | <input type="checkbox"/> | Nuevas leyes que regulen la administración pública. |
| <input type="checkbox"/> | Corrupción. | | |

Otros. Indique cuales: _____.

7. ¿Creé usted, que el empresario del nuevo milenio puede afrontar en los actuales momentos las políticas gubernamentales?

Si ____

No ____

PORQUE:

8. ¿Cuales políticas de gobierno afectaran al desarrollo empresarial del Nuevo Milenio?

Políticas Sociales.

Políticas Empresariales.

Políticas Tecnológicas.

Políticas Fiscales.

Políticas Económicas.

Políticas Monetarias.

9. ¿Creé usted que el gremio empresarial (Fedecamaras, Conindustria, Consecomercio y Fedeindustria) que agrupan a las empresa puedan coadyuvar al desarrollo empresarial de Nuevo Milenio?

Si ____

No ____

PORQUE:

10. ¿Creé usted que la integración del sector empresarial y el gobierno permitiría acceder a nuevos mercados y con esto alcanzar el desarrollo empresarial del Nuevo Milenio?

Si ____

No ____

PORQUE:

11. Según, su criterio ¿Creé usted que el avance tecnológico mundial y en especial Venezuela ha afectado el desarrollo empresarial del Nuevo Milenio?

Si ____

No ____

PORQUE:

12. Según, su visión ¿Cómo afecta o afectaría a Venezuela su inserción en:
MERCOSUR, CAN, CARICOM, OIT, ALBA, OIE?

JUSTIFIQUE:

HOJA DE METADATOS

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 1/5

Título	Aspectos más relevantes que identifican el desarrollo empresarial del Nuevo Milenio.
Subtítulo	

Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
BR. RAMOS C; CORINA.	CVLAC	C.I.: 15.935.519
	e-mail	coraima_159@hotmail.com
BR. LIMPIO O; ROSA.	CVLAC	C.I.: 15.933.383
	e-mail	rmlimpio@hotmail.com
BR. PERDOMO; ALVARO.	CVLAC	C.I.: 10.945.119
	e-mail	alvjosper@hotmail.com

Palabras o frases claves:

Desarrollo, empresarial, nuevo milenio
--

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Subárea
Ciencias Administrativas	Administración

Resumen (abstract):

El objetivo del presente trabajo de investigación consistió en determinar los aspectos más relevantes que identifican el desarrollo empresarial del nuevo milenio, elemento de gran importancia ante el impacto que está recibiendo la economía actual, de factores tecnológicos, competitivos, espaciales, culturales y organizativos. Y lo que hace surgir la necesidad de inferir sobre las necesidades futuras de los empresarios del mañana. Para Llegar a lograr la meta trazada fue necesario un estudio de tipo descriptivo, con un diseño de campo y documental, además las fuentes de información utilizadas fueron primarias y secundarias. Encontrándose que, la nueva era traerá consigo avances significativos para las organizaciones en torno a su recurso humano, clientes, planta física y producción. También se dedujo de los datos recogidos que los profesionales que harán frente a ese ambiente serán competitivos, con un alto nivel de instrucción, y con gran dominio de las tecnologías que hoy día están de boga y las que están por aparecer. Quedando claro además que las exigencias en el sector laboral aumentaran gracias a la situación económica, política y social imperante; pero existirán oportunidades que solo podrán gozar quienes se mantengan al día con las innovaciones y los avances en este campo.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 3/5

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	ROL / Código CVLAC / e-mail	
Prof. Arenas Rafael	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input checked="" type="checkbox"/> T <input type="checkbox"/> J <input type="checkbox"/> U <input type="checkbox"/> U <input type="checkbox"/>
	CVLAC	C.I : 4687258
	e-mail	raare@hotmail.com

Fecha de discusión y aprobación:

Año Mes Día

2009	12	8
------	----	---

Lenguaje: spa

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 4/5

Archivo(s):

Nombre de archivo	Tipo MIME
Tesis_definitiva_definitiva.doc	Aplication/Word

Alcance:

Espacial : _____ (Opcional)

Temporal: _____ (Opcional)

Título o Grado asociado con el trabajo:

Licenciado en Administración

Nivel Asociado con el Trabajo: Pregrado

Área de Estudio:

Administración

Institución(es) que garantiza(n) el Título o grado:

UDO Núcleo de Sucre

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 5/5

Derechos:

Nosotros: Corina Ramos, Limpio Rosa y Perdomo Álvaro como autores intelectuales de esta tesis le damos el derecho a la Universidad de Oriente para divulgar esta tesis siempre y cuando se resguarde la patente de industria y comercio si el caso.



AUTOR 1



AUTOR 2



AUTOR 3



ASESOR

POR LA SUBCOMISIÓN DE TESIS:

