

# LA GESTIÓN EMPRESARIAL ¿POR QUÉ ES IMPORTANTE LA GESTIÓN EMPRESARIAL EN LAS ORGANIZACIONES MODERNAS?

Carlos Andrés Vargas Buitrago<sup>88</sup>

Carolina Solarte Gómez<sup>89</sup>

Isabel Cristina Moreno Soto<sup>90</sup>

---

<sup>88</sup> Estudiante de la Unidad Central Del Valle Del Cauca – UCEVA-. Programa de Administración de Empresas. Grupo de Investigación en Gestión Empresarial GIDE; Semillero de Investigación Gestión Empresarial.

<sup>89</sup> Estudiante de la Unidad Central Del Valle Del Cauca – UCEVA-. Programa de Administración de Empresas. Grupo de Investigación en Gestión Empresarial GIDE; Semillero de Investigación Gestión Empresarial.

<sup>90</sup> Estudiante de la Unidad Central Del Valle Del Cauca – UCEVA-. Programa de Administración de Empresas. Grupo de Investigación en Gestión Empresarial GIDE; Semillero de Investigación Gestión Empresarial.

## Resumen

La Gestión Empresarial describe las actividades fundamentales del proceso administrativo, precisándose así: *planeación*, visualiza la empresa y su entorno, orientando los objetivos, definiendo metas, estrategias y coordinando actividades; *organización*, integra los recursos empresariales, logrando el aprovechamiento de estos, determinando las tareas y quien las realizará; *dirección*, se convierte en el pilar de la comunicación, entre todas las áreas de la empresa, permitiendo alcanzar objetivos, generando responsabilidades y compromisos con las personas que la integran; *control*, cuantifica el desempeño del proceso en comparación con las metas establecidas identificando desviaciones y tomando medidas respectivas. La gestión empresarial se convierte para las empresas en el escenario que identifica y determina las estrategias que buscan su crecimiento, permitiéndoles enfrentar los nuevos retos de la competitividad, para sobrevivir al constante cambio de la globalización. Finalizando, surge la pregunta que se resuelve en el escrito: ¿Por qué es importante la gestión empresarial en las organizaciones modernas?

## Palabras clave

Planeación, Organización, Dirección, Control.

## Abstract

Management business describes the key activities of the administrative process, such as: Planning, displayed the enterprise and their environment, orienting the objectives, defining goal, strategies and coordinating activities; Organization; integrates the business resources, reaching the exploitation of them, and who will performed; Direction, It becomes into the key stone of the communication, among all the areas in the business, letting achieve objectives, creating responsibilities and commitments with the people that integrates it; Control, quantifies the performance of the process in comparison with the established goals identifying detours and taking preventing measures. Management business it becomes to the enterprise in the stage that identifies and determinate the strategies that look for their growth, allowing them to face the new challenges of competitiveness, to survive to the continual change of globalization. Emerge the question that gets resolution in the

text: Why is so important Management Business in the modern organizations?

**Keywords**

Planning, Organization, Management, Control.

## Metodología

El modelo metodológico para realizar en este escrito está estructurado de la siguiente forma:

- Reflexión y argumentación del por qué es importante la gestión empresarial en las organizaciones modernas.
- Revisión y definición de las cuatro actividades fundamentales del proceso administrativo.
- Selección de los conceptos claves para la elaboración de la estructura conceptual de la gestión empresarial.
- Sintetizar el conjunto de conceptos para dar una hipótesis a la cuestión inicialmente planteada. ¿Por qué es importante la gestión empresarial en la organización moderna?

El diseño metodológico se conformó por el método deductivo, partiendo de datos generales considerados como valiosos para explicar y concluir los aportes que hacen algunos autores respecto a la aplicabilidad del proceso administrativo, como fundamento para la gestión empresarial, haciendo un recorrido documental a las apuestas teóricas referidas al tema en cuestión. La metodología implicó establecer una revisión y análisis de varios conceptos acerca de la gestión empresarial, lo que permitió de esta manera reafirmar su importancia en las empresas modernas y reafirmar la permanencia de aquellas que por años han contribuido al desarrollo empresarial, social, económico y tecnológico, entre otros.

## Introducción

*¿Por qué es importante la gestión empresarial en las organizaciones modernas?* Es esta la cuestión planteada para desarrollar este escrito, y es que resulta sorprendente ver como muchos empresarios, gerentes, líderes y directores de empresas, no reconocen y aplican los conceptos que integran la gestión empresarial, lo que conlleva a que deban tomar la decisión de crear alianzas estratégicas, fusionarse o hasta cerrar la empresa. Otras de las consideraciones propias de este escenario, es la designación de personal gerencial, administrativo y operativo, para la realización de estas actividades sin el conocimiento previo de cada una de estas actividades y sus implicaciones desde el punto de vista interno y externo. Quizás esta es la razón más fuerte para explicar los apuros a

los que muchas empresas han debido someterse y en muchas ocasiones han frustrado su crecimiento y desarrollo; a raíz de esta situación se pretende plantear una hipótesis a manera de dar solución a la cuestión planteada, iniciando con un recorrido histórico sobre el concepto de la gestión empresarial y su evolución, que permita evidenciar la importancia de la aplicación de este concepto para el éxito de las organizaciones modernas.

En los años 30 y 40 las empresas carecían de una gestión empresarial, debido entre otras razones, a la baja competitividad de las organizaciones, esto conllevaba a que las empresas funcionaran de manera tradicional bajo limitados estándares cuantitativos que permitían establecer un recuento de ventas, pagos y ganancias, sin pormenorizar mayor detalle que permitiera un análisis más profundo y posiblemente un mejor manejo del negocio. Por tal motivo, era común ver cómo estas empresas eran dirigidas por personas con una actitud reacia al cambio que generaban una organización cerrada y esquematizada por estructuras triangulares, donde se dificultan los procesos integrales de toma de decisiones, la comunicación y el desarrollo pleno del trabajador el cual se ve limitado a recibir una subordinación sin poder sentir el empoderamiento de su labor, considerándose imposibilitado de desarrollar su creatividad, además de verse subestimado en estas empresas la posibilidad del proceso de expansión de mercados.

A comienzo de los años 50 los mercados fueron evolucionando, de esta forma se empieza a ver un crecimiento en productos, diseños, competencias, tecnología, proveedores, ocasionando así variaciones en precios, costos, términos de calidad, percepción del mercadeo, producción, finanzas y se empieza a divisar la importancia en el talento humano de las empresas. Partiendo de dicho desarrollo que empieza a surgir se denota una saturación en los mercados que interrumpe los procesos que se venían llevando a cabo y creando día tras día elementos nuevos que alteran el ritmo competitivo de los mercados trascendiendo a un nivel globalizado.

Las empresas empiezan a descubrir que precisan obtener información para prever y prepararse ante nuevos futuros cambios, de esta forma se intentan generar los primeros cimientos de una gestión empresarial, basándose en aquellos datos cuantitativos que permitían llevar de

alguna forma un control, que para aquel tiempo ya no era suficiente para subsistir en esta agresiva revolución económica.

La mentalidad de los empresarios empezó a girar en torno a la gestión de sus recursos para obtener procesos de sostenibilidad y desarrollo, además de la identificación de nuevas estrategias que le permitan mantener el nivel competitivo frente a los cambios. La estrategia es uno de los nuevos términos que empieza a invadir el pensamiento y las habilidades de los empresarios, por ello se empezó a promover la gestión de los recursos empresariales con el fin de dar a estos el mejor horizonte y viabilidad, lo que genera excelente niveles de eficiencia, eficacia y efectividad a las organizaciones.

La evolución trajo la necesidad de la gestión empresarial y su entorno, de tal forma que la gestión se convierte en una actividad propia de cada uno de los procesos de la empresa. Algunos autores como Arthur M. Whitehill (1991), Rodrigo Varela (2008) y Marcelo Manucci (2011), tratan de definir el concepto de gestión; sin embargo, no existe un concepto universal que enmarque todo el contexto al cual este se refiere, optimización y manejo de recursos, dinámica administrativa, habilidades gerenciales y otros valiosos aportes que ayudan a construir el concepto de la gestión empresarial. La razón es que hoy en día se puede percibir con claridad que cualquier empresa que no gestione sus recursos con carácter integral, puede quedar fuera del mercado y caer en la obsolescencia a muy corto plazo.

Bajo estas premisas, se justifica la situación inicialmente planteada, con el fin de investigar y analizar la importancia que tiene la gestión empresarial en las organizaciones modernas y a partir de esto generar aportes que contribuya a un mayor desarrollo y crecimiento en la economía, en los sectores, y por ende en el país.

### **Fundamento teórico**

Para la comprensión de la gestión empresarial como parte fundamental en las organizaciones modernas, se abordan a los autores Rodrigo Varela (2008), María del Carmen Martínez Guillen & Marcelo Manucci (2011), los cuales brindan conocimientos sobre el tema, reconociendo la importancia que tiene para las organizaciones modernas, el hacer uso efectivo de ella.

Tal y como se expresa en el libro *Fundamentos de Administración: Conceptos esenciales y aplicaciones*, Robbins & Decenzo, (2009). El gerente debe ser capaz de desempeñar al mismo tiempo todas las funciones del proceso administrativo, tales como planificar, organizar, dirigir y controlar, las cuales están relacionadas entre sí y son interdependientes, éstos permiten implementar estrategias que conllevan a que las organizaciones alcancen sus niveles de eficiencia, eficacia y efectividad, siendo conocedores del contexto empresarial en el cual se ubica. Según Varela (2008), los cambios conceptuales en la gestión de las empresas están sometidos a cambios profundos por la gran dinámica que ha tenido el entorno en el cual se mueven, refiriéndose él en su libro a Hamel (2000), quien plantea una serie de cambios conceptuales que todo empresario debe tener en cuenta para poder adecuar su gestión a ellos y mantener la competitividad y el liderazgo que toda empresa requiere, algunos de ellos, son:

Estamos en la era de la imaginación, esto implica que el problema de toda empresa va más allá de una buena administración de los recursos físicos o económicos que se tienen. Lo que se requiere, es que los recursos humanos pongan en juego toda su capacidad para imaginar nuevas soluciones y para identificar y desarrollar nuevas oportunidades empresariales.

La idea ya no es tratar de vivir y gozar de la riqueza adquirida sino que es construir permanentemente una nueva riqueza. No se trata de conformarse con los clientes adquiridos, el desafío esta en conquistar nuevos clientes y tratar de complacer a estos.

El reto es correr riesgos medidos y moderados para ir enfrentando las dificultades y no quedarse esperando a que ellas lo arrastren de improviso. No se trata de mantener direcciones burocráticas que ni crean ni hacen, sino de tener una organización altamente flexible en todas las facetas que están en constante creación y haciendo nuevas cosas. Estos profundos cambios son citados textualmente desde el libro de innovación empresarial, arte y ciencia. (Varela, 2008, p. 466-467)

Las organizaciones se deben enfocar en la innovación y la creatividad para mantener procesos más flexibles, donde estén dispuestos a asumir cambios, retos y nuevas situaciones que permitan a la organización sobrevivir a las constantes circunstancias dadas en el mercado. Si bien

puede reconocerse esta como la era de la imaginación asumiéndose como un reto para enfrentar los constantes cambios a raíz de la globalización donde es inaceptable caer en una zona de confort con el mercado y los recursos del hoy, por ello la necesidad de innovar, crear y generar ese valor agregado que nos implica asumir ciertos riesgos para tener la posibilidad de ser aún más competitivos.

Se hace alusión al aporte de Marcelo Manucci (2011) el cual habla de la nuevas percepciones de la gestión; el presente se despliega en un conjunto de explicaciones que ordenan los fragmentos del contexto (noticias, decisiones gubernamentales, movimiento de competidores, nuevas tecnologías, conflictos sociales, entre otros temas) con base en un modelo subjetivo de realidad. Así, la percepción fragmentada del entorno adquiere cierta estabilidad a través de un conjunto de significados y explicaciones que le otorgan sentido a los acontecimientos. Desde una estructura subjetiva de realidad, las personas explican los acontecimientos cotidianos, definen decisiones y se proyectan intervenciones sobre el contexto.

Desde el punto de vista corporativo, lo que se denomina como realidad corporativa también es una construcción que define el espacio dentro del cual viven las personas en una organización. En este marco, la gestión de realidades implica la gestión de las construcciones subjetivas que conforman una realidad colectiva; en la construcción de lo cotidiano basadas en sus ideologías, en sus principios, en sus valores, en sus creencias, ideas y actitudes, todo esto enmarca unas políticas en la empresa la cual involucra unas reglas de funcionamiento las cuales deben ir ligadas al proceso y a los métodos con los que se quiere desarrollar una gestión empresarial en la organización.

De acuerdo a esta perspectiva es estratégico gestionar una nueva actitud al interior de la organización que haga que la gente, que es su componente más valioso, este todo el tiempo generando ideas, cambios, innovaciones y mejoras, para que de esta manera, la empresa se pueda transformar en una organización dinámica con potencial de crecimiento.

Adicionalmente Arthur (1991), relata como casi todas las políticas y prácticas comerciales por las que los japoneses son famosos hoy, surgen a partir de los largos periodos de guerra, humillaciones y derrotas, todo



cambia en la segunda guerra mundial, si bien es cierto que la raíz de la gestión empresarial en Japón empezó a surgir de dicha forma. La gestión empresarial actual es moderna en todos sus aspectos y reflejo del notable entorno de los hechos que han llevado a Japón de la humildad de la derrota hasta el orgullo nacional producto de un llamado "milagro económico" que envidia todo el mundo, por tanto se puede entender cómo la historia de Japón ha sido todo un proceso de gestión para poder superar aquellas adversidades y poder aplicar hoy en día el concepto de una eficiente, eficaz y efectiva gestión al punto de lograr reconocer el éxito de las empresas japonesas por su gestión empresarial actual.

El sistema feudal en Japón enmarcaba un poder tan descentralizado y jerarquizado, donde el poder estaba en unos pocos comandantes de la nación y en la base se encontraba la estructura social, los cuales eran considerados como comerciantes incapaces de crear y cuya ocupación solo era el traslado de bienes. Esto constituyó una sociedad poco cohesionada que llevaría a una explosión industrial japonesa que vendría después de la era feudal, dicha situación representaría un fuerte cambio para todos los sectores del país, por ende con el fin de mitigar fuertes impactos se establecen conductas e instituciones de apoyo que adquirieron importancia en el principio del siglo XIX y así empieza a mejorar el estatus en la sociedad. Las empresas no podían hacer caso omiso a esta situación de orden social que estaba ocurriendo, de tal forma debieron prepararse para poder enfrentar el sin número de posibles impactos tanto positivos como negativos, por ende he aquí una razón más que exige un cambio en la gestión empresarial de dicha época, exige una nueva planeación, organización, dirección y control de todos aquellos escenarios que sin duda la sociedad les podría proveer, para entonces una nueva y eficiente gestión empresarial se encargaría de convertir todas aquellas amenazas en oportunidades y toda debilidad en fortaleza.

En la era feudal tras una larga historia de guerras civiles, inevitables apogeos y caídas en luchas, Japón dio la bienvenida a más de dos siglos de paz bajo la hegemonía del clan Tokugawa (sistema de ese entonces) empezó a reinar el orden, la estabilidad en la sociedad la cual era segura y cómoda, para la mayoría de los japoneses, Japón era el mundo, una sola raza, una sola lengua y un líder estricto; su elevado nivel de educación, el conocimiento de la imprenta hizo posible una

comunicación interna muy eficiente para promover la identidad de los japoneses, sin embargo era un país, aún con mente cerrada para la comunicación con el mundo externo, todos estos factores relacionados con la cultura de Japón, su gente, sus habilidades, sus debilidades y sus fortalezas jugaban un papel fundamental en la gestión que las empresas solían tener, por tanto puede decirse que el entorno forma aquella gestión en las organizaciones.

El sistema Tokugawa<sup>91</sup> se derrumba en la segunda mitad del siglo XIX debido a problemas internos y amenazas militares que se emprenden en el mundo exterior, la clase gobernante enfrenta creciente problemas financieros y era casi incapaz de ajustarse al continuo aumento del comercio por parte de las ciudades Bárbaras, que además venían muy bien armadas. Esto puede explicarse como la mentalidad de supervivencia de Japón, llevó a transformar la antigua gestión, todo cambia, el entorno cambia y por ende las organizaciones empiezan a alterar su gestión, las variables de competitividad, la apertura de mercados, crisis y problemas financieros son otras de las variables que obligan a ver la necesidad de cambiar la gestión en las empresas para poder asumir dichos cambios dados en su medio, de esta forma los japoneses empezaron a abrirse a mercados exteriores, a unirse a prósperos comerciantes y así diseñaron planes que abriría al país, razón por la cual la gestión empresarial empezó a modificarse para que dichos cambios en el medio se convirtieran en una gran oportunidad de crecimiento y desarrollo. Gracias a esto a finales de los 80 Japón experimentó increíbles etapas de desarrollo que inciden en el sistema de la gestión empresarial actual.

Por otro lado Dave Marcum, Mahan Khalsa & Steve Smith (2003), plantean cómo la obsolescencia en productos y procesos en un mercado global pone a muchas industrias y organizaciones a merced de unas economías globales fluctuantes, los clientes son demasiado inconstantes y es muy difícil sostener la fidelidad a la marca. Las empresas deben hacer su gestión en medio de las crisis, ser ágiles, sensatas, asumir riesgos, que todo el proceso de globalización lleva a enfrentar, uno de los más grandes hechos que pudo haber modificado la historia de la gestión en las empresas, fue que la información anteriormente era autocrática y privilegiada de muy pocos, hoy en día la democracia hace parte de la globalización y los sistemas participativos y

---

<sup>91</sup> WHITEHILL, La Gestión Empresarial Japonesa: Tradición y Transición, p 31-33.

democráticos parecen ser la cúspide en todos los sectores de la sociedad, es decir la sociedad cambia y por ende las empresas también deberían cambiar, entonces, se enfrenta una incertidumbre a la orden del día, unos desafíos por enfrentar, con una tendencia a aplicar procesos y prácticas que en situaciones anteriores han llevado al éxito, pero entonces, qué sucede si ocurre un desafío más grande y por ende más nuevo que los anteriores. Arnold Toynbee (citado en Marcum, Smith & Khalsa, 2003) quien fue uno de los mayores historiadores de ese tiempo, decía: "nada fracasa tanto como el éxito". Entonces cómo se debe aplicar y modificar la gestión empresarial moderna, cuando lo que se busca es sobrevivir ante los paradigmas del hoy. Ante este planteamiento solo se puede resolver lo siguiente: en la vida hay tres cosas constantes y confiables: el cambio, los principios y la libertad de elegir. El cambio y la libertad de elegir se relaciona al poder para adaptarse ante todos los cambios del entorno; pero existe una necesidad que se debe tener en cuenta y que es inamovible: son los principios, pues estos representan el horizonte y el verdadero norte en medio del cambio y la dinámica global. Estas tres constantes son fundamentales e ineludibles de olvidar en una gestión empresarial moderna, la combinación de estas junto a todo el proceso administrativo representa un factor exitoso en la nueva era de gestión empresarial.

El aporte de Marc Van Der Erve (1990)<sup>92</sup>, se refiere a la importancia que tiene la visión en las empresas y de la concientización que debe tener el gerente de la organización, ya que una visión clara permite fijarnos un objetivo estable y concreto, es decir, que si se tiene una visión bien establecida se abren horizontes positivos; se alcanzan resultados óptimos en todos los procesos, dando así un mejoramiento y desarrollo continuo.

La visión de una organización debe ser sencilla y de fácil comprensión para todos los miembros que la conforman; la visión no solo nos muestra que quiere lograr en un futuro, si no como y para que gestionar las acciones, los recursos, la tecnología, entre otros para alcanzar esa visión en el largo plazo.

---

<sup>92</sup> Marc Der E. (1990). *El futuro de las organizaciones, Visión y cultura corporativa*, Colombia: Legis p.21

La visión va muy ligada al valor agregado que la organización pueda ofrecer, este último es el que hace que la empresa sea más competitiva en el mercado, haciéndolo más fuerte frente a la competencia, logrando de esta manera un equilibrio en el proceso administrativo y alcanzando la optimización en la gestión empresarial.

Se debe tener en cuenta que la visión debe generar impacto positivo a los colaboradores de la organización, para que estos tomen conciencia de la importancia que tiene una buena gestión empresarial, para lograr las metas propuestas a largo plazo e inicien, nuevas maneras, métodos y estrategias, en sus labores diarias.

Haciendo énfasis en el tema de la visión, se debe tener en cuenta dos temas muy importantes tales como el valor agregado y los productos de la entidad, que van ligados a la gestión empresarial mostrando la forma como se debe aplicar o utilizar el valor agregado en todos los productos, en las negociaciones, dándole pautas muy importantes sobre cómo se debe vender más, y cómo se debe mejorar el servicio, elaborando y trazando un mapa de la entidad y conociendo y mejorando su producto, no toda empresa siempre se conoce por su producto o su servicio, no siempre el producto está relacionado en ella, se busca es respaldar o dar una garantía logrando mejorar su gestión empresarial. En sí el ejemplo que se observa en el libro "El futuro de la gerencia"<sup>93</sup>, evidencia como aplica el valor agregado en una empresa y da mejores resultados, como es el caso de ofertarlo por medio de un *Sears* (venta por internet e innovación.) y así poder responder competitivamente en el mercado mundial. En sí lo que se busca es responder a las necesidades del cliente para así mejorar el servicio y brindar una satisfacción plena pretendiendo a su vez mejorar las relaciones para entre empresa-cliente, recordando que la clave de la gerencia está en la innovación gerencial que constantemente se aplique de manera estratégica para alcanzar los objetivos planteados por la gestión de las empresas.

La innovación juega un papel importante en cuanto al desarrollo de mejora continua, como también en la generación de valor, estos procesos no son solo de los procesos productivos, sino también de los

---

<sup>93</sup> GARY, H. & BILL, B. (2007). *The Future of Management*. Estados Unidos: Harvard Business School Press.

servicios. Situación que conlleva a realizar las gestiones pertinentes para tener una organización en desarrollo.

### **Resultado y hallazgos**

Haciendo mención a la definición de gestión empresarial, como una actividad administrativa que a través de diferentes acciones e individuos especializados, como directores, consultores, productores y gerentes, busca mejorar la productividad y la competitividad de una organización, dicha actividad fundamenta el proceso por el cual se logra la realización de una operación, una actividad o un proyecto<sup>94</sup>, de tal forma que una gestión siempre busca resultados óptimos en un área, metas u objetivos de una empresa.

Hablar de gestión empresarial envuelve las actividades fundamentales del proceso administrativo<sup>95</sup>, con el propósito de cumplir lo establecido por la organización. A fin de una mayor comprensión se analizarán estos conceptos pormenorizando su importancia en la gestión empresarial. A partir de los aportes de Robbins & Decenzo en su libro *Fundamentos de la Administración* y Arthur M. en *La Gestión Empresarial Japonesa: Tradición y Transición*<sup>96</sup> los cuales argumentan y evidencian la importancia del proceso administrativo en la exitosa gestión empresarial, además se agrega, que al tener claridad en cada una de estas etapas se podría identificar fácilmente los posibles errores que se pueden estar generando en la gestión de las empresas logrando así grandes ventajas competitivas para el desafío que enfrentan las empresas modernas en direccionar su gestión empresarial.

*La planificación* es la actividad donde se visualiza todos los objetivos y metas de la organización, esto apoyado en todas las estrategias generales que se utilizan para alcanzar dichas metas, por medio de planes que integran y coordinan las actividades, la planificación empieza presentado a todos los miembros de la organización los objetivos

---

<sup>94</sup> León, C. (2007). *Gestión empresarial para agronegocios*. Recuperado de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2007c/318/>

<sup>95</sup> El proceso administrativo son las actividades básicas para ejercer una administración. Robbins, S. & Decenzo, D. (2002). *Fundamentos de Administración*, (3ª Ed.). Pearson.

<sup>96</sup> Se describe el proceso administrativo apoyándose en el libro de WHITEHILL, A. (1991). *Fundamentos de la Administración parte 2 – parte 5* y en el libro *La Gestión Empresarial Japonesa: Tradición y Transición* p. 139 – 153.

específicos de manera escrita, generando con este medio una planificación formal.

*La organización*, por su parte, se encarga de dividir los componentes sustanciales y luego integrar los resultados. La organización se encuentra integrada por un gran número de personas, y es parte fundamental de un gerente orientarlas y coordinarlas según la delegación de actividades propuestas para alcanzar lo planeado.

Es función de la organización establecer y delegar niveles de autoridades jerárquicas que permitan implantar responsabilidades a cada uno de miembros de la empresa.

*La dirección* conecta a este proceso como la encargada de generar un ambiente propicio mediante la motivación, orientación y principalmente una eficaz comunicación entre todas las personas de la organización. El pilar de la dirección es la identificación plena de este factor humano que habita en la organización, para ello emplean métodos de percepción y caracterización de los diversos tipos de personalidades y comportamientos organizacionales.

*El control*, es la actividad que finaliza el proceso administrativo, y es la encargada de asegurar que se realicen los planes conforme a las actividades anteriores, este está estrechamente relacionado con los procesos de planeación debido a que con él se puede ejercer un seguimiento del cumplimiento de los objetivos y metas propuestas.

Es por esto que la gestión empresarial en las organizaciones modernas se considera bastante importante, ya que gestionar en una organización, evidentemente es el primer paso de la eficiencia, puesto que esto ayuda a mejorar, a identificar deficiencias, necesidades, falencias, además de fortalecer la empresa, partiendo de que, al hallar las cosas que están mal, se pasará a cambiar la gestión o a crear e implementar acciones de innovación y mejora.

Las empresas aplican todo el tiempo gestión con el fin de movilizar y dinamizar sus recursos para de esta forma lograr optimizarlos, por tanto es común escuchar diversos tipos de gestión en las distintas áreas de la organización permitiendo de esta forma la conexión y activación de dichos recursos, en bienestar de la empresa. Muchos autores ya

mencionados en este escrito, atribuyen la capacidad de liderar mercados y el éxito de las compañías gracias a las buenas gestiones realizadas en las organizaciones.

## Referencias

- Gary, H. & Bill, B. (2007). *The Future of Management*. Harvard Business School Press.
- Gestiopolis. (s. f.) *Cien Años de Management*. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/canales/gerencial/articulos/50/cien.htm>
- Hamel, G. (2000). *Liderando la Revolución*. Bogotá D.C.: Editorial Norma.
- León, C. (2007). *Gestión empresarial para agronegocios*. Recuperado de [www.eumed.net/libros/2007c/318](http://www.eumed.net/libros/2007c/318)
- Manucci, M. (2011). *Contingencias: 5 desafíos de cambio para una nueva década*. Bogotá D.C.: Editorial Norma.
- Marc Van, E. (1990). *El futuro de las organizaciones*. Bogotá D.C.: Legis.
- Marcum, D., Smith, S. & Khalsa, M. (2003). *Business Think: principios para tomar decisiones acertadas en los negocios: ¡ahora y en cualquier situación!* Bogotá D.C.: Editorial Norma.
- Martinez, M. (2013). *La Gestión empresarial: equilibrando objetivos y valores*. Colombia: Díaz de Santos.
- Robbins, S. & DECENZO, D. (2009). *Fundamentos de Administración*. México D.F.: Pearson Educación.
- Varela, R. (2008). *Innovación Empresarial: Arte y ciencia en la creación de empresas*, (3ª Ed.). Madrid: Pearson.
- Whitehill, A. (1991). *La Gestión Empresarial Japonesa: Tradición y Transición*. México D. F.: Andrés Bello.