

CONCLUSIÓN

A las puertas del siglo XXI el mundo reclama un tipo singular de Administradores Empresariales:

- Que Consideren el **capital intelectual** como el activo más importante de la contabilidad de la empresa.
- Que consideren que la **rapidez** con la que los individuos y las organizaciones aprendan (**reeducación**) se convertirá en una ventaja competitiva que los mantendrá vigentes en el mercado.
- Y que consideren la readaptación constante de los **avances en la tecnología** en todos sus procesos como una fuente de generación de ventajas competitivas muy importante.

Y sobre todo que tengan la capacidad de interrelacionar el sentido Tecnológico con un fuerte sentido humano.

*Quizá exista la necesidad de rediseñar algunos procesos-clave, subprocesos, procedimientos y tareas o quizá exista la necesidad de reestructurar o de plano aplicar una reingeniería desde nuestro macroproceso.... pero el reto de los Administradores Empresariales hoy en día es, desarrollar una **empresa inteligente** acorde con el entorno flexible y dinámico que vivimos hoy en día y que está determinada por la capacidad de estructurar (establecer caminos formales para que los colaboradores puedan aplicar sus conocimientos) y sistematizar (diseñar medios efectivos para que el conocimiento se comparta y se difunda) su **capital intelectual** (Es todo inventario de conocimientos generados por la empresa y expresados como **tecnología**: patentes, mejora de procesos, productos y servicios; **información**: conocimiento de los clientes, proveedores, competencia, entorno y oportunidades; y **habilidades desarrolladas por el personal**: solución de problemas en equipo, comunicación, manejo de conflictos, desarrollo de la inteligencia. Todo unido y orientado para crear un valor agregado de forma continua para el cliente). Este puede sustituir cualquier factor de producción e incrementar el valor de los productos y servicios que ofrece la empresa. El desarrollo constante de la inteligencia de todos los colaboradores y el aprovechamiento de los avances en la tecnología para la creación ventajas competitivas, se convierten en una de las principales actividades de cualquier empresa.*

¡Hola que tal! ¿Cómo has estado?. Comentó un empresario ha otro un día y este le contestó "muy bien". Fijate que abrieron una plaza sumamente interesante en la empresa en la que estoy colaborando, ah sí?, contestó el otro empresario y ¿ Cual es esa plaza?, **Director de Capital Intelectual** ¿CÓMO? ¿Y CUAL ES SU FUNCION? Su respuesta fue: El trabajo es evaluar el impacto de la educación del personal sobre los resultados de la empresa. Parte del trabajo es determinar si la inversión en gente es rentable o no... y, además hay la responsabilidad total de mantener constantemente actualizado a nuestro personal en los ámbitos que sean necesarios para que estos desarrollen el trabajo de manera más eficaz etc... y por los resultados obtenidos te puedo asegurar que es muy rentable. Que bien, que se de él peso requerido a la cuestión del desarrollo del conocimiento a través de la reeducación constante como fuente de generación de ventajas competitivas. Sabes, me parece muy interesante, como ves si platicamos más a fondo pasado mañana, yo me comunico contigo. Si de acuerdo espero tu llamada.

Una empresa que se apoya en el conocimiento siempre está buscando cómo definir, adquirir, desarrollar, aplicar, medir, crecer, usar, multiplicar, proteger, transferir, vender, ganar y, en todos los sentidos, promover su tecnología.

La estructura de una organización basada en el conocimiento debe permitir el libre flujo de información y estimular a todos sus integrantes a que aprendan y compartan cada nuevo conocimiento adquirido.

En términos de empresa, una de las manifestaciones actuales más importantes para las empresas es *la generación de valor agregado vía conocimiento* para el cliente. Si se quiere desarrollar una organización que aprenda, a la par se tiene que desarrollar una empresa que pueda aprender y crecer al mismo tiempo, sobre todo en un entorno hostil.

En la actualidad, las empresas inteligentes están íntimamente ligadas a los productos y sistemas inteligentes. La generación de valor agregado por conocimiento son todas las ideas, sugerencias y cambios, propuestos por el personal de la empresa, orientados a mejorar los productos y servicios que le ofrecen al cliente y que, por consiguiente, aumentan la lealtad hacia la empresa y mejoran la rentabilidad en el mercado.

Por ejemplo, el conocimiento se puede traducir como una mejora en el tiempo de entrega o en el de respuesta, una mejora en la información proporcionada, en la funcionalidad del producto o servicio, en la confiabilidad, por mencionar algunos aspectos.

El ritmo y la velocidad en que los individuos y las organizaciones aprendan y generen conocimiento, se está convirtiendo en una ventaja competitiva muy

importante que puede desarrollar la empresa. Entonces este conocimiento representa el futuro de la empresa.

La clave: educación no enseñanza

Para promover el capital intelectual dentro de la organización se debe diferenciar perfectamente entre educación y enseñanza.

Existe una gran diferencia entre enseñar y educar. A lo largo de la historia, el énfasis se ha puesto en la enseñanza, esto es el suministro de conocimientos memorizables (información). La educación, por su parte, abarca la personalidad completa y el desarrollo del hombre en todas sus facetas: intelectuales, espirituales y corporales. La educación no sólo toca el corazón, obliga al cerebro a pensar y aprender con la misma intensidad que los sentimientos.

Uno de los errores más significativos de la enseñanza tradicional es tratar de empaquetarla y ofrecerla como una metodología constante, basada principalmente en la memorización. Este tipo de enseñanza favorece a ciertas personas con marcadas habilidades para ello, pero de ninguna manera garantiza su éxito en el mundo exterior.

La enseñanza tradicional cada vez se diferencia más a la vida real. Los conocimientos empaquetados resultan ser obsoletos con rapidez impresionante. Cada día que pasa, resulta más cierta la frase que dice: La calle es la mejor escuela, porque enseña a adaptarse y a sobrevivir, más que ha memorizar. Muchos de los mejores promedios y estrellas académicas de las distintas generaciones fracasan en su vida profesional. Los sistemas tradicionales de enseñanza se están quedando atrás. La sociedad y las empresas están exigiendo una verdadera revolución en los sistemas educativos.

Los sistemas tradicionales de enseñanza fueron diseñados y funcionaron para una economía y una sociedad que ya no existe. Estos sistemas se adaptaban perfectamente a los esquemas de una sociedad industrial, pero están fracasando en una sociedad basada en el conocimiento.

La brecha entre los sistemas educativos y las necesidades de las empresas es cada vez mayor.

Nuevas formas de aprendizaje y educación están empezando a evolucionar en estos precisos momentos.

Si a la orilla del mar encuentras a alguien con hambre, no le regales un pez, enseñale a pescar. La aplicación de está sabiduría es universal. Aquí mismo radica la explicación del pobre desarrollo de la inteligencia en los sistemas de enseñanza tradicionales.

- Durante todo este tiempo, las empresas y las escuelas le han dado peces a la gente, pero no los han enseñado a pescar.
- Se han enseñado todo tipo de conocimientos, pero no se ha educado a generar nuevos conocimientos.
- Se ha enseñado inclusive dónde y cómo encontrar nuevos conocimientos, pero no ha cambiarlos para obtener nuevos conocimientos.
- Se han enseñado las reglas de cómo pensar lógicamente, pero no se ha educado para producir pensamientos nuevos.
- Se ha enseñado a creer ciegamente en un paradigma, pero no se ha enseñado a romper con él y crear nuevos.

La enseñanza a creado conformes, pero el mundo actual es y será de los inconformes.

La mayoría de las oportunidades están ahí, esperando para ser aprovechadas. La educación debe permitir que la gente pueda buscar y encontrarlas. Ésta es la única posibilidad que tienen las empresas para acceder al presente o a cualquier futuro.

La educación debe estimular a la gente para pensar y relacionar nuevas ideas; proveerlos de medios de expresión e inducirles hábitos de aprendizaje. Por su parte, la empresa debe crear un ambiente que estimule la experimentación e innovación constante.

BIBLOGRAFIA

El mundo de los Negocios editorial Harla, por Lawrence J. Gitman y Carl Mc. Daniel.

Administración 2da. Edición, Compañía Editorial Continental, S.A. de C.V., por Herbert G. Hicks and C. Ray Gullet.

Conocimiento es Futuro, CONCAMIN, Centro para la Calidad Total y la Competitividad, por Luigi Valdes Buratti.

La nueva era de los Negocios, editorial Prectice Hall, por Roy L. Harmon.

El juego empresarial, editorial Mc. Graw Hill, por David E. Rye.

Competitividad, cómo ser un ejecutivo de talla mundial, Ediciones Castillo, por Serafín Tijerina Limón.}

Repensando el futuro, negocios, principios, competencia, control y complejidad, liderazgo, mercado y el mundo, Grupo editorial norma, Pensadores participantes, Charles Handy, Al Ries& Jack Trout, Michael Porter, Ck Prahalad, Gary Hamel, Eli Goldratt, Peter Senge, Warrwn Bennis, John Kotter, Lester Thurow, etc..

Manual ISO-9000 , editorial Castillo, 3era, Edición, por Alfredo Elizondo Decanini.

Sistema de Información para la Administración

Revista mensual el nuevo Inversionista (Informes Especiales) Varios Tomos 1998.

Revista mensual Administrate Hoy (para la nueva generación empresarial) Varios Tomos 1998.

Revista mensual Byte de México porque los expertos deciden (Varios Tomos)

LISTA DE FIGURAS

Figura 2.1. Encuesta realizada por el periódico el NORTE sobre la Capacitación en las empresas Mexicanas.

Figura 3.1. Modelo de estructura piramidal.

Figura 5.1. Esquemmatización del Internet.

Figura 5.2. Esquemmatización de la fibra Óptica.

Figura 5.3. Esquemmatización del envío de información digital sin cable.

Figura 5.4. Esquemmatización de los avances en los satélites.

Figura 5.5. Factores de ciclo de vida de una tecnología de aplicación.

Figura 6.1. Evaluación del concepto de calidad.

Figura 6.2. Primera generación de la calidad.

Figura 6.3. Segunda generación de la calidad

Figura 6.4. Orientación a procesos y estructura de los costos.

Figura 6.5. Tercera generación de la calidad.

Figura 6.6. Transformación de la administración tradicional.

Figura 6.7. Cuarta generación de la calidad.

Figura 6.8. Quinta generación de la calidad.

Figura 6.9. Representación de las generaciones de la calidad.

Figura 6.10 Transición de las generaciones de la calidad.

RESUMEN AUTOBIOGRAFICO

Alejandro Gil Caballero

Candidato para el grado de

Maestro en Administración con especialidad en finanzas

**Tesis: EL ADMINISTRADOR EMPRESARIAL Y SU ENTORNO CAMBIANTE:
MODELO DE ACTUALIZACION CONSTANTE.**

Biografía:

Datos Personales:

Nacido en Montemorelos, Nuevo León en el hospital "La Carlota" a las 04:30 A.M. pesando 3.80 kg el día 20 de Octubre de 1973, hijo de José Angel Gil Chávez e Isabel Caballero de Gil.

Educación:

Egresado de la Universidad Autónoma de Nuevo León, estudiando en la preparatoria No. 15 Florida durante el período 1988-1990, para después pasar a la Facultad de Contaduría Pública y Administración estudiando la Licenciatura en Administración de Empresas durante el período 1990-1994 y finalmente ingresando a la División de Post-grado durante el período 1994-1998 estudiando la Maestría en Administración con especialidad en finanzas.

Experiencia Profesional:

Trabajando desde Febrero de 1994 para la Comisión Federal de Electricidad en el área de Generación en la Gerencia Regional de Producción Norte ubicada en Pablo. A. González 650 pte. Entre Oscar Wilde y Ramón del Valle; colaborando en distintos departamentos, como lo son: 1994, Métodos y Procedimientos, 1995 en el Departamento de Abastecimientos y desde 1997 a la fecha en el Departamento de Control de Gestión e Informática.

FIRMA DEL ASESOR: _____

