

El gerente en la Gran Empresa de Bogotá

RAFAEL SOLANO*

INTRODUCCION

El presente artículo es un extracto a la vez que un avance de la investigación que desde hace algo más de un año adelanta la E. A. N. cuyo objetivo es establecer el perfil del gerente de las grandes empresas situadas en Bogotá.**

El estudio pretende determinar las características demográficas socioeconómicas y administrativas que poseen estos gerentes. Para ello se ha investigado acerca de la clase social de donde provienen y a la cual pertenecen estos ejecutivos, el tipo de vinculación con la empresa (laboral o económica), el grado de participación económica, su formación, la composición de núcleo familiar y su opinión respecto a varios temas de orden administrativo.

El artículo versará sobre el análisis estático descriptivo de la información hasta ahora recogida y analizada, que ha sido obtenida a través de la aplicación de un formulario al entrevistar cada uno de los gerentes. El universo sobre el cual se trabajó la muestra son las 500 empresas más grandes de Colombia que aparecieron en la revista No. 116 de Confecámañas. Cabe anotar aquí, que sólo se traba-

* Administrador de Empresas E.A.N.
Investigador

** Esta investigación es coordinada por la Oficina de Investigaciones y realizada por Martha Peñalosa, Mónica Niño, María Elena Valderrama, Lilia Solano y Rafael Solano bajo la dirección del doctor Francisco Cepeda y la asesoría del doctor Guillermo Solarte

jaron las empresas situadas en Bogotá y de éstas se excluyeron los bancos, las corporaciones financieras, las corporaciones de ahorro y vivienda y las empresas públicas.

ANALISIS ESTATICO DESCRIPTIVO

El tiempo de funcionamiento de la gran empresa situada en Bogotá oscila entre 6 y 100 años, rango bastante amplio que nos permite suponer que la gran empresa aún sigue surgiendo aunque sea en una escala muy reducida (6%) y que la mayoría se ha mantenido a pesar de las continuas crisis económicas y financieras que ha padecido el país en los últimos tiempos. Más del 70% tiene un tiempo de funcionamiento superior a los 25 años y un 22% superior a los 50 años. El promedio se acerca a los 40 años dejando entrever una gran solidez sobre todo si se tiene en cuenta que la empresa colombiana y en especial la grande es relativamente joven.

El gerente es el producto de su época y de la cultura en la que se encuentre; cultura social y organizacional que lo induce a adoptar ciertos comportamientos acordes con la realidad social y económica que vive; Stoner, refiriéndose al proceso mutuo de influencias del gerente, la organización y la sociedad, decía: "así como los gerentes funcionan dentro de la organización ésta funciona dentro de la sociedad general, y el desempeño de sus organizaciones como grupo es factor clave del comportamiento de una sociedad o nación" (1).

De aquí se desprende que el gerente es más que un simple planificador o ejecutor de tareas administrativas; es un ser social que recibe influencias

del medio ambiente pero que a su vez las distribuye sobre los miembros de la organización que dirige. No se puede entonces caracterizarlo en un momento determinado y considerar que esta caracterización constituye un modelo que puede aplicarse a distintas situaciones. Cualquiera que sea el conjunto de rasgos y características que en un momento dado configuren el perfil del gerente, no se debe olvidar que dicha aproximación debe enmarcarse en el tiempo y espacio en el que se realizó, porque, las generalizaciones del comportamiento están influidas por el medio ambiente y no se puede desconocer la ingerencia que éste tiene en su determinación.

El perfil del gerente de las grandes empresas situadas en Bogotá constituye una incógnita por cuanto hasta ahora ningún estudio se ha realizado al respecto. De ahí la importancia del estudio que adelanta la Escuela actualmente, pues con él puede lograrse una primera aproximación basada en datos reales del medio gerencial colombiano y más concretamente el bogotano.

El gerente de estas empresas, aún dadas nuestras condiciones de país en vía de desarrollo, mantiene las características generales de los gerentes y/o ejecutivos de países más avanzados. Su nivel social, sus ingresos, sus relaciones sociales y otra serie de signos nos lo hacen ver. Por ejemplo, estos dirigentes de empresa son personas cuyos ingresos salariales únicamente, superan los 600 mil pesos mensuales (más del 60% del total de los encuestados) y en algunos casos el millón de pesos (37%) sin incluir otros pagos como comisiones, bonificaciones, viáticos y gastos de viaje que al final prácticamente irán a duplicarlos. Si comparamos su sueldo en términos de salarios mínimos, nos da algo así como 30 salarios para el primer caso y más de 48 para el segundo, en pesos del año 87. Esto da una idea del nivel de ingresos que poseen, más si se tiene en cuenta que un 78% contestó que recibía ingresos adicionales diferentes a los laborales bien por negocios independientes o por rentas de capital.

Es indudable que ellos constituyen una élite que gracias al control o al poder que ejercen sobre los medios productivos los ha llevado a constituirse en modelo del grupo social en que viven. Ejercen un cargo que implica la realización de actividades de prestigio y de autorealización; gozan de los beneficios derivados de ocupar uno de los cargos de más alta posición jerárquica en la organización que dirigen; sus ingresos normalmente superan los del promedio y sus relaciones sociales y laborales, por lo regular, son del más alto nivel.

Desde los tiempos de la revolución industrial, época en la que aparecen los primeros administradores como dirigentes de un negocio o empresa (en aquellos días un pequeño taller), se ha presentado un distanciamiento cada vez mayor entre la propiedad y el control, a tal punto que hoy día se puede hablar de dos personas distintas al frente de las empresas: una, el capitalista o propietario y otra, el gerente o administrador. Ralph Milliban decía al respecto; "a la cabeza de las más grandes empresas, las más dinámicas y las más poderosas se encuentran ahora y se encontrarán cada vez más gerentes y ejecutivos que deben su posición no a la propiedad sino a la designación y a la coopción" (2) y dos autores más contemporáneos como Edgar Huse y James Bowditch comentaban refiriéndose al mismo fenómeno "los propietarios de las empresas cada vez están más alejados del funcionamiento real de la organización social; por ejemplo, los accionistas de una gran empresa industrial tienen relativamente poco que decir acerca de la dirección cotidiana de la organización" (3).

Al tenor de lo anterior y observando el medio colombiano, es posible validar lo anterior cuando se observa que el 88% de los gerentes encuestados tienen un vínculo de tipo laboral exclusivamente, sólo un 12% tienen acciones o participación económica en la empresa, un 6% como dueño y un 6% como accionistas. También puede confirmarse con el hecho de que el 51% hayan llegado al cargo de gerente por ascenso, después de haber ocupado varias posiciones de nivel medio e incluso bajo durante varios años. Un 29% ha llegado por recomendación, un 17% por reclutamiento de ejecutivos, llamamiento de juntas directivas y otros medios similares y apenas un 3% por delegación familiar.

Sin embargo, tal profesionalización de la dirección no implica, como lo vimos antes, que su nivel de ingresos y por ende su nivel de vida sea menor al del propietario, por ejemplo. A esta conclusión puede llegarse si se observa que el 60% residen en barrios de un estrato social medio alto como son Cedritos, Santa Bárbara y Chicó, y el 40% restante en barrios de estrato social alto como son La Carolina, El Pinal, La Colina Campestre y La Cabrera entre otros. Además, quienes tienen hijos, los han matriculado en Colegios y Universidades de ingreso exclusivo para personas pudientes económicamente, incluso algunos los han enviado al exterior.

Siguiendo esta línea de análisis estático descriptivo, cabe anotar que apenas un 2% de mujeres

están al frente de las grandes empresas situadas en Bogotá, esto demuestra que aun cuando el llamado sexo débil ha penetrado en muchos campos y ha superado diversos obstáculos, no ha podido penetrar en el mundo de la alta gerencia, al menos en Bogotá.

El estado civil que predomina en el alto ejecutivo bogotano es el de casado (un 83%), quienes en su mayoría viven aún con su cónyuge e hijos. Un 11% son solteros, un 3% separados y el 3% restante viven en unión libre. Los cónyuges de las personas casadas son profesionales o técnicos en su mayor parte. Estos matrimonios tienen en promedio dos hijos y solo en algunos casos más de 4 lo cual parece indicar que la constante es el establecimiento de un núcleo familiar sólido que permanezca en el tiempo, ajustado a la cultura colombiana, un tanto conservadora y tradicionalista.

Las edades de los gerentes oscilan entre los 25 y los 60 años. La edad promedio es 43, pero entre los 30 y los 50 años se encuentran más del 60%. Un 11% tiene entre 25 y 30 años y un 27% más de 50. Entre los 30 y 50 años hay una distribución equitativa ya que entre 30 y 35 años hay un 14%; entre 36 y 40 un 17%; entre 41 y 45 un 14% y entre 46 y 50 un 17%.

La edad laboral a la que se iniciaron fue entre los 15 y los 20 años (58%) y entre los 21 y los 30 el 42% restante, lo que indica que los gerentes de la gran empresa bogotana tienen una trayectoria laboral que en más del 75% superan los 15 años y en algunos casos (34%) superan los 25 años, demostrando ésto que el ejecutivo bogotano posee una gran experiencia en el campo laboral. Su experiencia como gerente de estas empresas es en promedio 5 años. Un 69% se encuentra entre 1 y 5 años de servicio en esta alta posición, un 17% entre 6 y 10 años y el 14% restante más de 10 años. Su vinculación con la empresa es en promedio de 12 años, algunos superan los 15 años de servicios (29%) y una minoría (14%) sobrepasan los 25.

Los anteriores datos permiten suponer que hay una renovación en la gerencia de la gran empresa bogotana a partir de la década del 80, pues el tiempo promedio de servicios en la gerencia es de 5 años y la gran mayoría (86%) tiene menos de 10 de permanencia en el cargo, más si se tiene en cuenta que un 43% tiene menos de 40 años de edad y un 11% menos de 30. Indudablemente, el carisma y la preparación de los jóvenes ejecutivos los ha llevado a ocupar importantes posiciones dentro de la gran empresa bogotana.

Casi la totalidad de los gerentes provienen del sector urbano, un escaso 2% han crecido en el sector rural. El 87% han vivido los últimos diez años en Bogotá, el restante 13% lo han hecho en ciudades como Medellín, Bucaramanga, Manizales, Barranquilla, Stanford, Río de Janeiro y Buenos Aires entre otras. Aunque su cargo exige una constante movilidad, ellos prefieren vivir en Colombia y en especial en Bogotá (alrededor de un 69% así lo manifestaron). Otras ciudades en las que prefieren vivir son Bucaramanga, Cali, Barranquilla y Medellín y del extranjero Stanford, Río de Janeiro, París, Buenos Aires y Londres.

Cabe anotar aquí que el 94% de los gerentes son de nacionalidad colombiana. De este 94%, el 43% son nacidos en Bogotá, lo que demuestra que las grandes empresas situadas en Bogotá son dirigidas en gran parte por bogotanos o por personas que han vivido y que prefieren vivir en Bogotá.

Es importante resaltar el hecho que el 34% del total de las empresas tienen aportes de capital extranjero y que un escaso 6% de los dirigentes no son colombianos; parece ser que el ejecutivo colombiano es tan valorado y capacitado como los extranjeros para dirigir cualquier empresa.

La capacitación y la experiencia del gerente colombiano le ha permitido avanzar rápidamente en los difíciles caminos de la dirección de empresas, han sabido sortear con éxito las múltiples dificultades que a nivel social y económico se le han presentado. Ha evolucionado en sus criterios, desde aquellos centrados en la racionalidad técnica del hombre económico de las primeras décadas del presente siglo, hasta llegar al fundamento del hombre organizacional, pasando por el hombre social de las teorías humanista y behaviorista. El gerente de hoy día responde a los requerimientos de lo que James Burnham denominó en 1941 el "Gerente Profesional" (4), refiriéndose a la persona que desempeña un cargo gerencial y que para ello debe adquirir ciertas habilidades y conocimientos especiales. Guillermo Solarte nos permite aproximarnos a la verdadera razón de ser del surgimiento del gerente como ser social producto de su medio ambiente al decir "el administrador profesional o especializado nace de una necesidad. . . , responde a criterios de capacitación del recurso humano y se localiza en una coyuntura particular (desarrollo acelerado de la ciencia y la tecnología). Podríamos definirlo como un profesional especializado en los conocimientos de los procesos administrativos pero con los elementos interdisciplinarios que intentan darle una visión general de los procesos externos

que condicionan el funcionamiento de la organización" (5).

Esta definición del administrador profesional nos permite suponer que cualquier persona que dirija una organización social como lo es una empresa, debe tener un conocimiento claro y preciso de los procesos internos y externos que la afectan. Debe ser alguien capaz de ampliar sus horizontes y los de la organización a fronteras propias de la dirección de empresas (utilidades, crecimiento y supervivencia) y del medio ambiente en el que opera (necesidades sociales). La cuestión radica en sí es la educación formal o el empirismo lo que le permitirá ampliar estas fronteras.

En lo que respecta a la formación de los gerentes de la empresa bogotana se puede concluir que éstos son profesionales en su gran mayoría, puesto que el 83% cursó alguna carrera universitaria y de éstos el 11% ha cursado dos. Cerca de la mitad de estos profesionales han realizado estudios a nivel de especialización principalmente en áreas relacionadas con la gestión empresarial. Los economistas son el grupo que aglutina más gerentes de empresas situadas en Bogotá (20%) le siguen los ingenieros industriales (14%), los administradores de empresas (14%) y los abogados (11%). Los ingenieros en distintas áreas alcanzan un significativo 20%, grupo éste que no incluye a los ingenieros industriales. En todo caso son los economistas, los ingenieros industriales, los administradores de empresa y los contadores, quienes en conjunto representan más de la mitad de los gerentes con alguna carrera profesional, los que marcan la pauta en la dirección de la empresa bogotana.

El restante 17% que no han cursado alguna carrera universitaria, han realizado cursos y seminarios que por su categoría se pueden asimilar a estudios de especialización. Nuevamente predominan aquí los estudios en áreas relacionadas con la gestión empresarial. Esto nos demuestra la importancia de la capacitación teórica dentro de la dirección de empresas como complemento ideal de los conocimientos adquiridos por experiencia. El 100% realzó la importancia de la capacitación como medio para mejorar el desempeño en su cargo, de ellos, el 71% manifestó que su compañía contaba con programas de capacitación a alto nivel, de los cuales el 63% lo hacían periódicamente. Esta es quizás una de las claves del éxito de las grandes empresas: "capacitar periódicamente a sus ejecutivos".

En todo caso y aun cuando la mayoría son profesionales en áreas relativas a la dirección de empre-

sas y que un 14% son administradores, se notó un desconocimiento de las teorías administrativas que han guiado el manejo de las empresas desde la época de Taylor y Fayol. La administración por objetivos es la única que en alguna proporción (37%) ha sido identificada como teoría o modelo administrativo.

Frente a la pregunta de cuál era el rol que más desempeñaba en el ejercicio de su cargo, los gerentes contestaron: el de empresario (49%), el de líder y representante de empresa (23%), el de diseminador de información y expositor de ideas de la organización hacia afuera (9%) y todos en una proporción similar (19%). A su vez mostraron preferencia para desempeñar el rol de empresario, un 39%, el de diseminador de información y expositor de ideas, un 19%, y hacia el de representante de empresa y líder un 22%.

Como datos curiosos cabe mencionar que más de la mitad de los gerentes gustan del tenis, una cuarta parte la natación y el fútbol y una minoría del ciclismo, el golf y el voleibol y la frecuencia promedio de su práctica es semanal. Sin embargo, aunque escasos, algunos prefieren deportes como el esquí, el squash, el polo y la equitación. Todos leen *El Tiempo*, un 54% *El Espectador*, un 17% *La República*, un 6% *El Siglo* y unos pocos, periódicos regionales como *El Heraldo*, *El Mundo*, y *Vanguardia Liberal*. Otros, en especial los vinculados a compañías multinacionales, leen periódicos y revistas del extranjero. El 89% hablan inglés, un 11% francés y unos pocos portugués, italiano y alemán.

BIBLIOGRAFIA

- (1) STONER, James. "Administración", Carvajal, Bogotá, 1982, p. 12.
- (2) MILLIBAND, Ralph. "El Estado en la Sociedad Capitalista".
- (3) HUSE, Edgard y BOWDITCH, James. "El Comportamiento Humano en la Organización", Fondo Educativo Interamericano, México, 1980, p. 148.
- (4) Citado en CHIAVENATO, Idalberto. "Introducción a la Teoría General de Administración", McGraw Hill, México, 1981, p. 211.
- (5) Revista Escuela de Administración de Negocios No. 3 - Artículo de Guillermo Solarte L. sobre Reflexiones mínimas en torno a una problemática", EAN, No. 3, p. 59.

Se entiende por situadas en Bogotá aquellas empresas cuyo domicilio principal se encuentre en esta ciudad.