

PROYECTO DE GRADO: “DE CAMPESINO A GERENTE”
HISTORIA LABORAL DESTACADA DEL SEÑOR GERARDO VEGA MESA EN
COLOMBINA SA LA PAILA – ZARZAL – VALLE
PERIODO 1964-2010

NORMA YENI VEGA VALENCIA
CÓDIGO: 1103873

UNIVERSIDAD DEL VALLE SEDE TULUÁ
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA
SEGUNDA COHORTE
TULUÁ
2013

PROYECTO DE GRADO: “DE CAMPESINO A GERENTE”
HISTORIA LABORAL DESTACADA DEL SEÑOR GERARDO VEGA MESA EN
COLOMBINA SA LA PAILA – ZARZAL – VALLE
PERIODO 1964-2010

NORMA YENI VEGA VALENCIA
CÓDIGO: 1103873

Profesor: Benjamín Betancourt
Proyecto de investigación

UNIVERSIDAD DEL VALLE SEDE TULUÁ
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA
SEGUNDA COHORTE
TULUÁ
2013

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	8
1. METODOLOGÍA	10
1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	10
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	11
1.3 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA	12
1.4 JUSTIFICACIÓN	12
1.5 OBJETIVOS	14
1.5.1 OBJETIVO GENERAL	14
1.5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	14
1.6 MARCO DE REFERENCIA	15
1.6.1 Marco Teórico	15
1.7 DISEÑO METODOLÓGICO	20
1.7.1 Tipo de estudio	20
1.7.2 Método	20
1.7.2 Universo y muestra	20
1.8 FUENTES DE INFORMACIÓN	20
1.8.1 Primarias	20
1.8.2 Secundarias	21
2. HECHOS HISTÓRICOS DEL MUNDO, LA NACIÓN Y LA REGIÓN, POR DÉCADAS. DESDE 1946 HASTA NUESTRO TIEMPO	22

3. PERFIL Y PENSAMIENTO DE LOS FUNDADORES DE COLOMBINA SA	38
3.1 HERNANDO CAICEDO CAICEDO	38
3.2 LA SEGUNDA GENERACIÓN DE LA FAMILIA CAICEDO	43
3.2.1 Jaime Hernando Caicedo González	43
3.2.2 CESAR CAICEDO	51
4 HISTORIA DEL SECTOR AZUCARERO	55
5. HISTORIA DE LA EMPRESA	60
5.1 CRECIMIENTO DE COLOMBINA	60
5.2 EVOLUCIÓN DE COLOMBINA	65
5.3 INCORPORACIÓN DE TÉCNICAS EUROPEAS	72
5.4 COLOMBINA EXPORTA A LOS ESTADOS UNIDOS	73
5.5 LA CONSOLIDACIÓN DE COLOMBINA	74
5.6 EXPANSIÓN DE COLOMBINA	74
5.7 GRANDES INVERSIONES COLOMBINA	75
5.8 COMERCIALIZACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE PRODUCTOS	75
5.9 PORTAFOLIO DE PRODUCTOS	76
5.10 RECONOCIMIENTO INTERNACIONAL	76
5.11 VISIÓN GENERAL	76
5.12. RESEÑA HISTÓRICA DE LA BRIGADA DE SEGURIDAD COLOMBINA S.A. PLANTA 1. LA PAILA. 1982-2010	82
5.12.1 Evolución 1982-2005.	82
5.12.2 Actividades 2005-2010	83
5.12.3 Primer diplomado de atención pre hospitalaria	84

5.12.4 Encuentro de brigadas 2007	84
5.12.5 Otros programas formación e integración	84
5.12.6 Actividades de reconocimiento e integración interna	85
6. EL MODELO DE GREINER	86
6.1 PRIMERA ETAPA	87
6.2 SEGUNDA ETAPA	89
6.3 TERCERA ETAPA	91
6.4 CUARTA ETAPA	94
6.5 LA QUINTA ETAPA	98
6.6 SEXTA ETAPA	100
7. BIOGRAFÍA DE GERARDO VEGA	104
7.1 NACIMIENTO, INFANCIA Y LUGAR DE ORIGEN	104
7.2. SU HOGAR ACTUAL	108
7.3 LABORES DESEMPEÑADAS A LO LARGO DE SU VIDA Y PERSONAS QUE HAN FORMADO PARTE DE SU EVOLUCIÓN INTEGRAL	110
7.4 ENTREVISTAS	113
7.5 FUENTE DE INSPIRACIÓN REAL PARA TOMAR LA DECISIÓN DE EMPREDER UN NUEVO CAMINO A TAN CORTA EDAD Y EXPERIENCIA	121
7.6 RECOMENDACIÓN PARA LAS GENERACIONES DE JÓVENES ACTUALES QUE ESTÁN VIVIENDO HECHOS SIMILARES	126
CONCLUSIONES	128
HALLAZGOS	131
BIBLIOGRAFÍA	144

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Crecimiento por medio de la creatividad	87
Figura 2. Crecimiento por duración	89
Figura 3. Crecimiento por delegación	92
Figura 4. . Crecimiento por coordinación	94
Figura 5. Crecimiento por colaboración. Crisis de crecimiento	98
Figura 6. Alianzas	100

LISTA DE ANEXOS

Anexo A. Modelo de Greiner	146
Anexo B. Contrato de mensajero	147
Anexo C. Hoja de vida	149
Anexo D. Certificados	154
Anexo E. Cartas de Colombina	158
Anexo F. Palabras de agradecimiento del Sr. Ariosto Manrique en el homenaje que le ofreció la junta directiva	162
Anexo G. Cartas de agradecimientos de los colaboradores de Colombina	172
Anexo H. Fotos de la entrevista a empleados	183
Anexo I Hoja de servicio y Hoja de Desempeño	185
Anexo J Placas de Reconocimiento	188
Anexo k Evidencia Fotográfica	190

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las organizaciones se encuentran haciendo parte de un mundo cambiante y globalizado; razón por la cual, cada vez la competitividad se hace más fuerte y es precisamente por esto, que se hace necesario que los directivos de las diferentes empresas sean más innovadores y creativos; pues es sólo fundamentados en estos dos elementos, que se consigue estructurar una planeación estratégica de la cual se deriven planes, programas y estrategias que al ser aplicados, permitan optimizar dos de los objetivos fundamentales en el ámbito empresarial: Mejorar el nivel de posicionamiento e incrementar de manera significativa los indicadores de liquidez y rentabilidad.

Así, para lograr afrontar los retos de la competitividad, es necesario que las personas que hagan parte de la organización posean una actitud visionaria, proactiva, innovadora y creativa, que les permita descubrir nuevas oportunidades que de ser abordadas de manera adecuada conlleven al éxito personal y empresarial. En palabras de Vargas:

La creatividad es clave para el crecimiento empresarial. Para ello, es importante que las empresas tengan una actitud abierta y receptiva, capaz de celebrar los éxitos alcanzados y recompensar las iniciativas de los que han generado las ideas, al mismo tiempo que se tiene una actitud realista que permita transformar las novedades en ideas de negocio viable¹.

Por tal razón, se decide estructurar un trabajo de tipo investigativo enfocado en la vida del Señor Gerardo Vega Mesa, un hombre sencillo de procedencia campesina, con grado de escolaridad cuarto de bachiller, empírico y autodidacta, quien hizo parte de la empresa Colombina S. A ubicada en el municipio de la Paila – Valle en el periodo (1964 – 2010). Tiempo en que se desempeñó como

¹ VARGAS, Juan Alberto. La influencia de la Creatividad en el ámbito empresarial. Editorial LIMUSA 2011

operario, en mandos medios, ejecutivo y gerencia, realizando diversos aportes a la organización.

La investigación denominada “De campesino a gerente”, es una contribución significativa a las ciencias económicas y administrativas; puesto que da la posibilidad de comprender que es la capacidad de liderazgo, una actitud visionaria, la proactividad, la prospectiva, la acertada toma de decisiones y otras habilidades más las que dan la posibilidad de que las organizaciones funcionen como un sistema y por consiguiente, se logre una sincronización entre las partes. Lo que se traduce en eficiencia y mejoramiento continuo, con el fin de alcanzar objetivos empresariales, tales como: Maximizar la productividad, alcanzar un nivel de posicionamiento representativo e incrementar los índices de liquidez y rentabilidad.

Por último, se establece que en esta investigación se trataran temas relacionados con la empresa Colombina SA; tales como: Los hechos históricos que sucedieron durante varias décadas a nivel mundial, nacional y regional; identificando su impacto en su desarrollo empresarial. Al igual que el perfil y pensamiento de sus fundadores, la historia de la industria azucarera, la aplicabilidad del modelo de Greiner y la relación directa que éste tiene con sus etapas de crecimiento. Terminando entonces con el análisis argumentativo de cada una de las características propias de un líder empresarial, así como lo es el Señor Gerardo Vega Mesa.

**DE CAMPESINO A GERENTE
HISTORIA LABORAL DESTACADA DEL SEÑOR GERARDO VEGA MESA EN
COLOMBINA S.A. LA PAILA – ZARZAL – VALLE
PERIODO 1964-2010**

1. METODOLOGÍA

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En el entorno empresarial de la nación y la región se puede establecer que existen diversas empresas que no logran una participación representativa en el mercado a pesar de que cuentan con los recursos necesarios para ser productivas. Situación que se origina debido a que los directivos y el personal en general no cuentan con una capacidad innovadora, creativa y prospectiva que les permita visionar nuevos horizontes en donde existen oportunidades que de ser aplicadas conlleven al mejoramiento continuo.

De igual manera, es preciso mencionar que la falta de liderazgo y la incapacidad para decidir, son otros de los factores que impiden que los directivos tengan una visión más amplia, que les permita descubrir en el entorno innumerables oportunidades que se consolidan en los peñañales para llegar al éxito empresarial.

Debido a esta situación, se realiza un análisis a una organización que goza de una trayectoria de liderazgo en el campo del mercado; en donde participan, la Multinacional Colombina S.A que en la actualidad exporta a unos 50 países, emplea 7.200 personas y vende anualmente 1,2 billones de pesos. Alcanzando utilidades por 32.000 millones de pesos².

²Recuperado de <http://www.revistadonjuan.com/interes/los-50-empresarios-y-administradores-mas-influyentes-de-Colombia>

Así, el hecho de realizar un estudio de tipo exploratorio y descriptivo en esta empresa permite establecer que la única y mejor manera de superar los retos de la competitividad es delimitando la gestión de los directivos en la innovación, la creatividad, la prospectiva; ya que así se logran formular unas estrategias que permiten afrontar cada uno de los retos que se consolidan en torno a la competitividad.

De igual manera, es fundamental establecer que los encargados de direccionar las empresas deben poner en práctica unas herramientas administrativas, que den la posibilidad de reconocer los momentos de evolución y revolución que son fundamentales para evaluar el crecimiento de la empresa, tal como es el caso del modelo de Greiner.

En consecuencia a lo anterior, se toma como ejemplo de liderazgo empresarial, la vida personal y laboral del señor Gerardo Vega Mesa; quien se ha caracterizado por su fuerza interior, liderazgo, emprendimiento, proactividad, innovación y prospectiva. Con lo que logró aportarle a dicha empresa unas herramientas administrativas basadas específicamente en la calidad humana; las cuales contribuyeron a una idónea gestión administrativa. Ejemplo de ello fueron las brigadas de seguridad que implementó en la empresa a partir del año 1982, hasta el año 2010, cuando dio por terminada su gestión.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Qué hechos marcaron los aportes realizados para el crecimiento empresarial de Colombina S.A, tanto dentro de lo administrativo como lo humano; durante la historia laboral destacada del Señor Gerardo vega, desde 1964 hasta el 2010?

1.3 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA

- ¿Qué hechos históricos a nivel mundial, nacional y regional han impactado la evolución de la empresa Colombina S.A?
- ¿Cuáles son las características que delimitan el perfil y pensamiento de cada uno de los fundadores de la empresa Colombina S.A?
- ¿De qué forma influye la evolución del sector azucarero en la empresa Colombina S. A?
- ¿Cómo se aplica el método de Greiner, en la evaluación del crecimiento empresarial de Colombina S.A?
- ¿Qué actitudes y habilidades hacen el señor Gerardo Vega Mesa sea considerada como ejemplo de líder empresarial?

1.4 JUSTIFICACIÓN

En la actualidad las organizaciones se encuentran participando en un mundo cambiante y globalizado; razón por la cual se hace necesario que los directivos en todo momento apliquen herramientas y modelos administrativos que conlleven a superar los retos propios de la competitividad.

Es precisamente por esto, que se decide tomar como ejemplo de liderazgo empresarial, la vida del señor Gerardo Vega Mesa, pues él a pesar de su poco nivel de conocimiento académico logró por medio de su fe interior, su actitud visionaria y su creatividad en su paso por la empresa Colombina S. A, aportar innumerables ideas que conllevaron a generar cambios de gran impacto en la productividad, el manejo del recurso humano, las estrategias de mercado y otros

más que en dicho momento sirvieron de trampolín para que la empresa creciera en el mercado nacional e internacional.

Analizar la vida de Vega Mesa es de gran importancia en el campo administrativo, puesto que se logra establecer que una idónea gestión no es en la que el líder se dedica a dar órdenes, sino aquella que se fundamenta en un trabajo de equipo, la comunicación bidireccional, la participación de los empleados en la toma de decisiones, la valoración del empleado como ser humano, la capacitación permanente, la aplicabilidad de agentes motivacionales y otros aspectos más que son relevantes para que cada uno de los participantes se sientan comprometidos con la dinámica empresarial y por ende apliquen al máximo sus capacidades, alcanzando así objetivos individuales y empresariales.

En este sentido, la vida del señor Gerardo Vega Mesa se convierte en un ejemplo a seguir para los administradores, ya que él logra demostrar que la preocupación de los directivos por la dignidad, el valor y el desarrollo del empleado, conlleva a consolidar un ambiente de confianza, de retroalimentación y de relaciones auténticas, que se traduce en la optimización de la productividad.

De igual manera, es preciso establecer que el análisis de la evolución de Campesino a gerente del señor Vega Mesa, permite reconocer las diferentes habilidades, actitudes y capacidades que debe poseer una persona para vencer la adversidad y por tanto, lograr cumplir cada una de las metas que se propone en un determinado momento.

Así pues, la realización de esta investigación es una gran contribución al campo de las ciencias administrativas y económicas, ya que permite mostrar como la innovación, la creatividad, la proactividad, la confianza en sí mismo, son fundamentales para que quienes se desempeñen en estas áreas logren ser unos

verdaderos líderes empresariales que delimiten la actividad empresarial en la productividad y el humanismo.

1.5 OBJETIVOS

1.5.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar los hechos que marcaron los aportes realizados en el entorno administrativo, humano y en el crecimiento empresarial de la empresa Colombina S.A., durante la historia laboral destacada del Señor Gerardo vega, desde 1964 hasta el 2010.

1.5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Conocer el contexto histórico a nivel mundial, nacional y regional que ha impactado la evolución de la empresa Colombina S.A
- Indicar las características que delimitan el perfil y pensamiento de cada uno de los fundadores de la empresa Colombina S.A
- Establecer la influencia de la evolución del sector azucarero en la empresa Colombina S. A
- Analizar la evolución de Colombina S. A
- Determinar la influencia que tiene el método de Greiner en la evaluación del crecimiento empresarial de Colombina S.A
- Descubrir las actitudes y habilidades que hacen que el señor Gerardo Vega Mesa sea considerado como ejemplo de líder empresarial

1.9 MARCO DE REFERENCIA

1.6.1 Marco Teórico. En el desarrollo del proyecto denominado de “DE CAMPESINO A GERENTE” HISTORIA LABORAL DESTACADA DEL SEÑOR GERARDO VEGA MESA EN COLOMBINA SA LA PAILA – ZARZAL – VALLE PERIODO 1964-2010, se tienen en cuenta una serie de planteamientos teóricos expuestos por personajes de gran importancia en el ámbito empresarial, tal como es el caso de Carlos Dávila Ladrón de Guevara, autor colombiano y profesor de la Universidad de los Andes de Bogotá que ha enfocado sus investigaciones en establecer las características que deben poseer los empresarios para lograr vencer las adversidades.

Destacando precisamente una de sus más reconocidas, así como lo es: “El Empresario Colombiano”, en la cual hace un claro análisis de innumerables personajes que han sido pieza fundamental en el crecimiento empresarial en la nación, tal como es el caso de Sierra un terrateniente representativo del año 1900 que logra alcanzar una gran riqueza sin poseer ningún tipo de estudio, sino por medio de capacidad innata para los negocios.

De manera que, desde la perspectiva de Carlos Dávila, lo esencial para lograr el éxito empresarial se centra en la tenacidad de afrontar el riesgo; pues es sólo venciendo los miedos que se consigue visualizar nuevos horizontes en donde existen innumerables oportunidades. Esto es algo que deja claro cuando argumenta: “La tenacidad se basa en un afán por subsistir en condiciones extremas, en mucha creatividad y por ultimo a la dedicación al trabajo duro y muy fuerte”³.

Es preciso mencionar, que los aportes hecho por Dávila en su obra son fundamentales para la consolidación de características en los nuevos

³DAVILA Carlos. EL Empresario Colombiano. Universidad de los Andes Bogotá. 2012

empresarios, pues cada ejemplo de vida mencionado permite descubrir actitudes, cualidades y habilidades propias de un liderazgo empresarial que logra afrontar los riesgos y por ende avanzar cada vez más hacia el éxito empresarial. Un claro ejemplo de ello es la vida del Huilense Gilberto Perdomo Zambrano, a quien el catedrático define como un ser visionario, decidido y con alto poder de decisión, lo que permitió en su momento vencer cada obstáculo hasta llegar a posicionar sus negocios en un mercado que cada vez se hacía más competitivo.

Así pues, el pensamiento de Dávila es fundamental para el desarrollo del trabajo de investigación, pues en cada una de las líneas de sus obras deja ver como es solo tomando la iniciativa y descubriendo nuevas oportunidades que se logra avanzar en un camino en donde hay innumerables obstáculos para llegar al éxito. En palabras de Barrios: “Los grandes empresarios son aquellos que poseen un marcado espíritu conquistador, que saben aprovechar las oportunidades que se presentan en el entorno en donde se encuentran”⁴

Por lo anterior, se puede establecer que una de las características básicas de los empresarios y por ende directivos de las empresas debe ser la creatividad e innovación, pues estas permiten generar sólidos cambios en los procesos productivos, el manejo del personal, las relaciones interpersonales y otros más que son fundamentales para consolidar el crecimiento empresarial.

Cabe mencionar que estos conceptos fueron formulados en un primer momento por el economista Austro- norteamericano Joseph Schumpeter, razón por lo que se le reconoce como el profeta de la innovación. Es decir, que para él el desarrollo de las empresas se da con la producción de nuevos bienes, o de los mismos pero aplicando métodos más eficientes, dejando claro con esto que no se trata de proponer ideas vagas sino que cada uno de los ajustes que se hagan debe causar un impacto positivo que sea notorio.

⁴BARRIOS, Carlos Alberto. Trabajo de grado “La trayectoria de un empresario Huilense”. Universidad de los Andes. 2006

Sin duda, Joseph Schumpeter, es un importante teórico de la figura del empresario durante el siglo XX, ya que centra cada uno de sus pensamientos en establecer que empresario como emprendedor debe fundamentar su gestión en la innovación, pues solo así consigue cada vez crear nuevas propuestas que le permitan afrontar los retos del entorno y con ello cautivar los clientes potenciales, consiguiendo al final gozar de un alto reconocimiento en el sector del mercado donde participan.

Para comprender con mayor claridad, es preciso referenciar el siguiente planteamiento:

En una situación de equilibrio las empresas remuneran todos los factores productivos, y aparte obtienen un beneficio normal derivado de su actividad. Los empresarios rompen este equilibrio gracias a la innovación, que genera unas rentas extraordinarias (por encima de lo normal) hasta volver a una nueva situación de equilibrio, donde se vuelve al beneficio ordinario.⁵

Lo planteado en la cita textual conlleva a establecer, que para Schumpeter la actividad de los empresarios tiende a agruparse desde dos perspectivas: Una que en la que éstos reciben una organización y se conforman con que ésta funcione y otros a los que los mueve la creatividad y por ende generan cambios constantes que no solo los benefician a ellos sino a la sociedad en general.

Sumado a los planteamientos teóricos referenciados hasta el momento, se encuentran aquellos formulados por Alfred Chandler, un profesor de historia de los negocios en la Harvard Business School y la Universidad Johns Hopkins quien se enfoca en establecer que el liderazgo en la persona en todo momento debe estar delimitado en una visión futurista, la autoconfianza y la capacidad de asumir riesgos, la tenacidad y el pensamiento positivo.

⁵JIMENEZ, Aurelio. La Teoría del empresario innovador de Schumpeter. Banco BBVA. Septiembre 2012

De igual forma, el teórico enfatiza que un buen líder fundamenta su gestión en la generación de estrategias, puesto que se consigue establecer una serie de acciones que al ser aplicadas de manera secuencial permiten alcanzar un determinado objetivo. En palabras de Chandler: “La estrategia es la determinación de las metas y objetivos básicos a largo plazo en una empresa, junto con la adaptación de cursos de acción y la distribución de recursos necesarios para lograr estos propósitos”.⁶

También resulta importante referenciar a Larry E. Greiner quien establece un modelo que permite medir el crecimiento de las organizaciones. Es decir, que para él los empresarios deben realizar una secuencia de 5 etapas que permiten determinar en qué momento se producen crisis y revoluciones, lo cual es muy importante, pues cada una de estas observaciones se consolidan en el punto de partida de formulación de planes y estrategias que permitan consolidar un mejoramiento continuo. Dichas etapas son⁷:

- **Creatividad / Liderazgo:** La primera etapa del crecimiento de una organización se denomina creatividad. En este estadio, la empresa está dominada por sus fundadores y todos los esfuerzos convergen en dos objetivos: crear un producto o servicio y su correspondiente mercado.
- **Dirección / Autonomía:** En el momento en que aparece la crisis de liderazgo se inicia el primer período de revolución dentro de la empresa. Al final de todas las disquisiciones, lo más probable es llegar a la formulación de una pregunta de este tipo: ¿Quién va a sacar a la organización de la crisis y va a orientar de nuevo sus pasos?

⁶ https://docs.google.com/document/d/1IqU7C0qASK0qwlQkD_2sGjeIG5Wpn6gwYJsfFOybpol/edit

⁷ DAVILA, Ortiz. Fátima. El Modelo de Greiner e}n el crecimiento empresarial. Editorial ECOS 2009

- **Delegación / Control:** No es fácil que directivos acostumbrados al éxito gracias a la concentración de responsabilidades las deleguen. En consecuencia, esta etapa de revolución puede constituir un riesgo para muchas organizaciones.
- **Coordinación / Burocracia:** Para dar con una solución equilibrada, la organización tiende hacia el siguiente paso evolutivo: la etapa de la coordinación. En este período predomina el uso de sistemas formales para incrementar la coordinación entre la alta dirección y el resto de niveles.
- **Colaboración:** Enfatiza en la espontaneidad de la gestión a través de los equipos y la interacción entre los talentos de sus miembros, pasando del control formal al control social y la autodisciplina.

Para terminar con lo expuesto por Oscar Gerardo Gómez Ramos, humanista integral de la Universidad del Valle, quien define a un líder empresarial como aquel luchador incesante, creyente, afectuoso, limpio de corazón, dueño de una envidiable fortaleza espiritual; que lo lleva a conjugar los más preciados dones de cultura y bondad, en el momento de dirigir una organización.⁸

Estableciéndose así, que para que las organizaciones logren superar los retos del entorno competitivo en que participan, es necesario que los directivos de las mismas se caractericen por ser emprendedores, innovadores, proactivos, tenaces y colaborativos, pues solo así logran realizar cambios significativos que benefician a la organización, la sociedad y su crecimiento personal.

⁸RAMOS GOMEZ, Oscar Gerardo. Dimensión de su pensamiento. Homenaje a Jaime H Caicedo González. Cali, Editorial Feriva Ltda. 1990. Pág. 23-24

1.10 DISEÑO METODOLÓGICO

1.7.1 Tipode estudio. La investigación es Exploratoria y Descriptiva, ya que en ella se contextualiza acerca de temas que han tenido influencia en el desarrollo empresarial de la empresa Colombina S.A, tal como es el caso de los hechos que han sucedido en el mundo, la nación y la región, el perfil de los fundadores y la evolución del sector azucarero. De igual forma, se analiza la vida del Señor Gerardo Vega Mesa, logrando así establecer porque él debe ser considerado como un ejemplo de líder empresarial.

1.7.2 Método. En el desarrollo de la investigación se aplicaran los parámetros que delimitan el método histórico, ya que este brinda la posibilidad de utilizar técnicas, métodos y procedimientos que permiten analizar fuentes primarias y otras evidencias para investigar sucesos pasados que se han dado en torno a un hecho en particular, tal como es el caso de la historia laboral destacada del señor Gerardo Vega Mesa en colombina S.A. la Paila – zarzal – Valle, en el periodo 1964 – 2010.

1.7.3 Universoy muestra

- Empresa Colombina S. A. La Paila
- Familia del señor Gerardo Vega Mesa
- Jubilados de la empresa Colombina S.A

1.8 FUENTES DE INFORMACIÓN

1.8.1 Primarias: Entrevistas realizadas al señor Gerardo Vega Mesa, a los empleados de la empresa Colombina S. A, miembros de la familia de Vega Mesa, personas jubiladas de la empresa.

1.8.2 Secundarias

- Documentos de internet acerca de la creatividad, la innovación, el liderazgo
- Libro el empresario Colombiano Carlos Dávila Ladrón de Guevara
- Documento sobre el Modelo de Greiner y el crecimiento empresarial
- Documentos expuestos por Joseph Schumpeter
- Documentos expuestos por Alfred Chandler

2. HECHOS HISTÓRICOS DEL MUNDO, LA NACIÓN Y LA REGIÓN, POR DÉCADAS. DESDE 1946 HASTA NUESTRO TIEMPO

Entre 1946 y 1953 se registra en el país un crecimiento económico importante, producto de las medidas tomadas y el nuevo ambiente internacional, donde la producción crece a un ritmo del 9.1% y donde la industria, que en años de guerra había aplazado sus necesidades por la restricción de importaciones derivado de las políticas proteccionistas, comenzó a demandar la maquinaria pasando de 18 millones de dólares a 41 millones de dólares y de equipos de transporte que de 6.6 millones de dólares a 12.2 millones de dólares, para explotar nuevos sectores y así diversificar la estructura industrial⁹.

Entre 1953 y 1958 la nueva caída de los precios del café vuelve a afectar la capacidad para importar, disminuyendo año a año hasta alcanzar su punto mínimo en 1961, si bien esta situación fue crítica, no afectó drásticamente y el crecimiento económico que en 1954 era del 6.6%, entre 1955-1956 ya estaba cerca al 4.1%, en las importaciones como se dijo, registró una reducción, por el contrario, en la deuda externa se evidenció un alza, pasando de 155 millones de dólares en 1950 a 393 millones de dólares en 1960¹⁰, en las inversiones extranjeras igualmente se registra un incremento producto de la consolidación de nuevas actividades económicas como la industria manufacturera, la banca y el comercio, esta nueva atracción industrial empieza a convertirse en uno de los renglones más importantes de la economía colombiana, pero a cambio, la decadencia del sector agropecuario y del sector extractivo como el petróleo que entre 1929 y 1956 se reduce en casi un 20%. Situación que hace que el país, dependa significativamente del financiamiento externo, de las fluctuaciones internacionales, de las materias primas, de la maquinaria y del equipo importado.

⁹ CADAVID MARIN, Ana Yulieth. Colombia en las décadas de 1940 – 1960. Internet: (<http://de.slideshare.net/dkmerino83/normas-icontec-1486-ultima-actualizacion-2564055>)

¹⁰ Ibíd., p 34

El crecimiento económico vivido en la posguerra (1945 – 1958), no se da simultáneamente en todos los sectores ya que la industria manufacturera, el transporte, las telecomunicaciones y las finanzas tuvieron el mayor impulso entre 1945 y 1953, mientras que el sector agropecuario ya más modernizado y la construcción, lo sufren entre 1953 y 1958, como consecuencia del proceso de urbanización que se vería ya entrada 1950, producto de la expulsión de la población de la agricultura.

Fue así, que tal proceso de desarrollo significó grandes cambios en el estilo de vida, en la economía y en la estructura social, pasando del ferrocarril a las carreteras, migración del campo a la ciudad y de éstas a las nacientes fábricas concentradas en cuatro de las principales ciudades del país, así como Bogotá, Medellín, Barranquilla y Cali.

Haciendo énfasis en que Medellín llegó a constituirse en el centro industrial más grande, con 175.000 habitantes que en su mayoría apenas si podrían subsistir económicamente, ya que el desplazamiento hizo que las empresas legalmente constituidas no los pudieran absorber, aumentando así, el desempleo y el trabajo informal, en medio de las precarias condiciones sociales de luz, agua y alcantarillado.

Tiempo en el cual, la acumulación de capital privado y social, hizo brotar la construcción de grandes fábricas modernas y empresas agroindustriales, así que entre 1945 y 1953 se crearon alrededor de 3.390 establecimientos industriales, donde 1986 pertenecían a las empresas de alimentos, vestido y calzado; teniendo en cuenta, que fue entre las nuevas empresas, como se avanzó hacia la elaboración de artículos de plástico, metal liviano, rayón y cuantiosas edificaciones de vivienda y oficinas en las ciudades; dándose también un gran progreso en los niveles de educación y las capacidades técnicas de la fuerza laboral y con ello, nuevas formas de trabajo producto de los conocimientos adquiridos y de las

recientes concepciones del capitalismo moderno que se acentuaban mucho más en las actividades urbanas, como la industria manufacturera, de servicios y transporte donde los asalariados pesaban más que en las zonas rurales, ya que aumenta del 58% en 1938 al 71% en 1964¹¹.

Inmediatamente, sería durante el año de 1948, cuando el líder político del pueblo Jorge Eliecer Gaitán fue asesinado El 9 de abril, en el mismo día en que inició sus sesiones la IX Conferencia Panamericana en Bogotá. Lo que causó que las masas enardecidas carentes de una dirección política se lanzaran a las calles de la capital y demás poblaciones en protesta, destrozando edificios públicos y comerciales.

Después, durante los años 1964 y 1968, la FARC hizo su aparición al margen de la Ley colombiana, dándole paso entonces, a una guerra sin precedentes que aún afecta nuestra sociedad; pero que contradictoriamente le abrió el camino a la anhelada modernización industrial, que empezó a hacer su presencia en los nuevos centros fabriles del país.

Mientras que en cuanto al departamento del Valle del Cauca, fue casi empezando esta década, cuando se dio una gran inversión de capital extranjero, con el establecimiento de numerosas fábricas y multinacionales, ejemplo de esto es Palmolive, creada en 1941 y entre 1940 y 1960, los laboratorios farmacéuticos como Tecno químicas. Año en el que también Luisita Sánchez de Hurtado, creó el Instituto para Niños Ciegos y Sordos.

Para que luego, en Junio de 1940, la Asamblea Departamental aprobara un presupuesto de \$36.000 para atender la construcción de un manicomio, para la atención y el alojamiento de dementes del Departamento. Pero por otra parte, la basura se empezó a volver negocio en Colombia en 1947, cuando Cartón de

¹¹ Ibíd., p 64

Colombia puso a funcionar el primer molino para la reutilización de la fibra. Recordando que sería después del 27 al 30 de enero de 1949, cuando se celebró en Cali el I Congreso Eucarístico Bolivariano. Hecho que precedió la fundación del periódico El País, bajo la dirección de Alfredo, Mario y Álvaro Lloreda Caicedo. Tiempo en el cual se inauguró también la Biblioteca Departamental: Jorge Garcés Borrero, que se convirtió en el centro de documentación más importante de la región y La Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca, el 22 de octubre de 1954. Continuando con El Teatro Experimental de Cali TEC, que abre sus puertas en el año 1955. Ya durante el año 1955, se gestó una organización para construir la Plaza de Toros de Cali. Abriendo el Cañaveralaje al público el 28 de diciembre de 1957. Para que luego el Hospital Universitario del Valle fuera inaugurado en 1956.

Por lo tanto, en Cali específicamente, se realiza del 25 al 30 de diciembre de 1957 la primera edición de la Feria de Cali. Comfandi, la caja de compensación de mayor tamaño en el departamento, empieza a funcionar en 1957. Dándole paso después al hecho de que la hacienda El Paraíso, fuera declarada Monumento Nacional en 1959. Mientas que entre 1950 y 1960 se construyen edificios a mayor escala como El Palacio Bellas Artes y el hotel Aristi. Dándole pasó en 1959, a la conformación de la Sociedad de acueductos y Alcantarillados del Valle del Cauca S.A.

Además se funda en 1960, el Museo de Arte moderno La Tertulia y en 1961, la C.V.C inicia las obras de la hidroeléctrica de Calima. Para luego en el año de 1962 entrar en servicio, el museo de ciencias naturales, conocido con el nombre de Federico Carlos Lehmann. Y ya para terminar todo lo relacionado con esta etapa, se hace fundamental mencionar que en el año de 1967, la región fue testigo de la fundación en la ciudad de Palmira, del Ciat: Centro Internacional de Agricultura Tropical.

En consecuencia, sería alrededor de todo lo mencionado, respecto a este departamento, que se iría caracterizando el avance empresarial de Colombina S.A, ya que fue en los inicios de 1946, cuando la segunda generación de la familia Caicedo tomó el mando de la empresa y rápidamente la impulsó hacia una nueva era de liderazgo; llevándola a ser reconocida por su nuevo ímpetu empresarial, bajo el mando de Jaime Hernando Caicedo.

Siendo entonces su claridad y sus pensamientos basados en una filosofía de desarrollo industrial y productividad económica y social general, los que se convirtieron paulatinamente en las fuertes bases para capitalizar y desarrollar la empresa y su producción, dándole paso así a una evolución muy rápida, que de forma respectiva, le permitió además crecer dentro del mercado nacional y por ende, internacional, aumentando con ello sus ingresos económicos.

Recordando que para el año de 1960 se incorporaron a la fábrica unas técnicas europeas avanzadas, con las que se comenzaron a fabricar rellenos y mermeladas con sabores naturales de frutos propios de la región, reemplazando las esencias artificiales. Permitiendo de este modo, una ampliación que permitió aumentar la producción a 15.000 libras diarias.

Siendo entonces, en el año de 1965 cuando Colombina S.A exporta por primera vez, teniendo como objetivo el exigente y más grande mercado de dulces, los Estados Unidos; lo cual la llevó a ser reconocida como la primera fábrica Suramericana que llegaba a competir con la dulcería europea, existente en ese país. Para que por su parte, fuera en el años de 1968, cuando se diera la construcción de una nueva fábrica en el corregimiento de La Paila, con el fin de poder atender a cabalidad, la creciente demanda internacional que la empresa experimentaba en ese momento.

Y ya en el año de 1970 se da entonces, la Consolidación de Colombina S.A, al ser dotada con un equipo para producir confites, chocolates y conservas de fruta, que permitieron que se produjeran alrededor de 25 millones de libras anuales. Al tiempo que lanzó un producto reconocido como el “Bon Bon Bum, con un novedoso sabor de fresa y chicle; el cual revolucionó admirablemente el mercado del dulce en Colombia, triplicando las ventas de la empresa, en un promedio de un año, llegando a ser el producto estrella de la empresa y en el favorito entre consumidores de todas las edades. Sucesos que de forma imperante, pasaron a convertirse en ese entorno mundial, nacional y regional, que le dieron paso a hechos fundamentales dentro del funcionamiento de la empresa, durante este tiempo. Lo que hizo entonces, que se posesionara como un ejemplo a seguir para otras empresas del departamento.

Suceso que haría contraste con el surgimiento de la Bonanza cafetera; gracias a los problemas con la cosecha de Brasil, lo que hizo que el café colombiano alcanzara los US\$3 por libra. Para que luego, se diera el fin del pacto de cuotas en el mercado del café. Dándose así una época de mercado libre, que redujo las cotizaciones del grano a niveles muy bajos, y llevó a que se viviera una crisis cafetera bastante notable.

Es de este modo, como se ha ido haciendo referencia a una variedad de sucesos, que paso a paso se han convertido en la mezcla de unos avances satisfactorios para toda la humanidad; pasando por entornos mundiales, nacionales y también regionales.

Por su parte en el ámbito latinoamericano, Perú sale del gobierno revolucionario de las Fuerzas Armadas por 11 años y que retornaba a la democracia de forma dictatorial, se enfrenta al movimiento terrorista maoísta Sendero Luminoso, que inicia su lucha armada en Ayacucho y que poco a poco fue incursionando en la capital. Mientras tanto, ya en el plano económico, el presidente de Estados

Unidos, Ronald Reagan, presenta una serie de medidas económicas de libre mercado, popularmente conocidas como Reaganomics que sientan las bases de la economía neoliberal de los años venideros. Mientras tanto, las diferencias en el desarrollo entre los diferentes pueblos del mundo se evidencian con la hambruna que devasta a varios países de África.

Otro aspecto importante de esta década, fueron las desapariciones forzadas en Latinoamérica que ya habían comenzado en la década anterior. En 1983 Argentina vuelve a la democracia de forma insegura, luego de que el año anterior fuera la Guerra de las Malvinas y resultaran derrotados, y asume Raúl Alfonsín a la presidencia, lo que hizo fue algo evidente junto a la condena en el recordado Juicio a las Juntas a los represores militares de la dictadura, siendo Argentina el primer y único país de Latinoamérica en hacerlo, año 1985¹².

Mientras que sería durante el 6 y el 7 de Noviembre del mismo año, cuando un comando de la organización guerrillera del Movimiento 19 de abril (M-19), asalta con armas el Palacio de Justicia de la capital colombiana, también llamada por los guerrilleros "Operación Antonio Nariño por los Derechos del Hombre", lo que se reconoció como un asalto perpetrado, debido a que el ejército hacía unos meses había roto un cese al fuego, después de que según ellos, el gobierno de Belisario Betancur incumpliera los acuerdos firmados el 24 de Agosto de 1984, identificados como los acuerdos de Corintio.

Ya durante el periodo de 1990, la reforma laboral favoreció la movilidad laboral al eliminar la acción de reintegro forzoso y obligar a las empresas a liquidar las cesantías anualmente en fondos creados para este fin. (Ley 50). Haciendo aclaración en que el proceso de "Apertura y Modernización" de la economía colombiana, forzó a algunos sectores económicos al reto de la competencia

¹²BERNAL, Arturo. Memorias del Tiempo. Internet: (<http://de.slideshare.net/dkmerino83/normas-icontec-1486-ultima-actualizacion-2564055>)

internacional. Proceso que produjo la caída de la participación relativa de la agricultura y la industria manufacturera en PIB y el sacrificio del mercado interno sin el correspondiente éxito en el mercado internacional.

Sin embargo, esta apertura permitió mediante el endeudamiento internacional, la disminución arancelaria, las menores devaluaciones del tipo de cambio nominal una ampliación del consumo de bienes importados que anteriormente se podía lograr en forma más onerosa para los consumidores. Logrando que la mayor importación de bienes intermedios y de capital, permitiera una renovación de parte del aparato productivo; la cual posteriormente hizo que se deteriorara la generación de valor agregada en los sectores de comercialización internacional.

Ahora bien, ya en torno a la región del Valle del Cauca, es factible mencionar, que durante esta década, el desarrollo industrial fomentó un crecimiento sostenido de la agroindustria y en especial, de la actividad industrial azucarera. De hecho, los ingenios constituyeron la primera actividad industrial de gran escala que tuvo el departamento y fueron el principal factor estructurante de la economía regional; porque a través de sus aportes todos los cultivadores e ingenios, llevaron a que la región se especializara en el cultivo de caña y ostentara así, el liderazgo en productividad a nivel mundial a futuro. Sumado a que el impacto socioeconómico del sector azucarero, se vio bien reflejado en estudios que señalaron, que por cada empleo generado por los ingenios azucareros en sus plantas de producción, se generaron 28,4 empleos adicionales en otros sectores de la economía y gracias a su actividad manufacturera se lograron generar 265 mil empleos a través de toda la cadena de valor.

Por lo cual, no fue algo gratuito que la cadena productiva más grande del departamento del Valle del Cauca (caña– azúcar– alimentos– bebidas– sucroquímica– alcohol carburante), se desarrollara alrededor de la industria del azúcar. Las actividades industriales posteriores (alimentos, textiles, papel, cartón,

impresión, cementos, farmacéutica, llantas, etc.) también se articularon a las ventajas naturales de la región, y aprovecharon las ventajas de localización y de acceso a los mercados nacionales e internacionales.

Otra actividad industrial estructurante de la región durante este espacio de tiempo, fue la trilla de café; la cual se situó en la región norte, cerca al eje cafetero. Su importancia histórica fue innegable para el desarrollo regional. Pero la desaparición del convenio internacional del café (y de la Organización Internacional del Café – OIC) a finales de los años 80, la agudización de la competencia internacional, y el consecuente sobre-abastecimiento mundial llevó a una caída de los precios internacionales. De esta forma, a mediados de los años noventa se destruyó una gran proporción de la actividad cafetera.

Por consiguiente, la expansión paulatina de sectores productivos en el Valle del Cauca aumentó los eslabonamientos técnicos entre las actividades económicas de la región, de manera que los impulsos de demanda, sobre todo los nacionales, favorecieron la generación de ingresos en el departamento. El mayor grado de integración intersectorial apoya la productividad total de los factores y genera externalidades positivas que inciden en un mayor crecimiento económico por mayor articulación tecnológica. De esta forma, se alcanzó en los años setenta un grado de diversificación notable de la economía regional.

La inversión estatal en infraestructura también fue un factor estructurante del desarrollo. La expansión del puerto de Buenaventura – impulsada por la apertura del canal de Panamá–, así como la conexión vial y férrea con el mismo puerto, jugaron un papel dinamizador de la actividad económica departamental.

De hecho, la región se favoreció en su capacidad productiva por las inversiones infraestructurales que fueron financiadas por la nación: la comunicación vial de Cali con Buenaventura y el resto del país, el ferrocarril del Pacífico, el

aprovechamiento inicial de la navegación por el río Cauca, el desarrollo de la plataforma urbana y de servicios públicos de Cali, la fundación de la Universidad del Valle con sus impactos sobre la educación superior de la región, la creación de la Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca (CVC) y sus impactos sobre el manejo de las aguas regionales y la reorganización territorial, la construcción del aeropuerto de Palmaseca, la construcción de hidroeléctricas (Anchicayá, Salvajina, Calima).

Aclarando que a partir del año 1940 a 1990, se experimentó un flujo continuo de IED; sin embargo este flujo fue mayor de 1940 a 1960. La disminución del flujo de la inversión extranjera directa (IED), en los últimos treinta años del siglo XX expresa, como se explicará posteriormente, la desaceleración de la actividad económica y la menor capacidad de la región para atraer inversión extranjera.

Fue entonces, en razón de este crecimiento auto sostenido, cómo la economía vallecaucana se transformó continuamente desde principios del siglo XX. De una economía agrícola de haciendas se pasó a una economía moderna urbanizada. Como eje vertebral de todo el proceso se encuentra la agricultura cañera y la industria azucarera. Inicialmente, hacia 1900, se construyó el primer ingenio. Posteriormente se dio la mecanización de la trilla del café. Se desarrollaron las actividades agropecuarias y comerciales. Aprovechando los vacíos dejados por las grandes potencias industriales durante las dos guerras mundiales, se desarrolló la industria manufacturera con una lógica de acumulación sustitutiva.

Ya en cuanto a lo relacionado con la empresa Colombina S.A, es posible destacar que fue en 1980, cuando logró ingresar al mercado la Categoría de Galletas, llegando exitosamente a ocupar el segundo lugar como proveedor de dulces a los Estados Unidos, después de Inglaterra. Por lo que fue durante esta década de los ochenta, cómo la empresa se expandió, prosperando así los contratos internacionales y logrando la culminación de unas asociaciones muy

importantes, tales como las realizadas con las empresas de: Peter Paul, reconocida por su famosa línea de chocolates rellenos; Meiji Seika, empresa japonesa de productos alimenticios; y General Foods, dedicada a la producción y exportación de refrescos. Al tiempo que también, se inició la compra de las primeras acciones de la compañía santandereana, Industrias Nacional de Conservas, ubicada en la ciudad de Bucaramanga, lo que significó para todos un hecho relevante y también innovador, que trajo consigo una consolidación mayor dentro del mercado de las empresas competentes, que estaban en el mercado durante ese tiempo determinado y ya para finales de este mismo tiempo, ingreso a la categoría de galletas, con la adquisición de Splendid, asumiéndolo desde un comienzo como un triunfo más, dentro de su organización.

Ahora, después de haber hecho un recorrido por cada una de estas importantes décadas, no se pudo dejar de lado cada uno de ellos sucesos que formaron parte de los años 2000-2010, distinguiéndole como una temporada específica, caracterizada por avances tecnológicos y por la globalización de sociedades.

Mencionando de esta manera, que ésta fue declarada: Decenio Internacional de una cultura de paz y no violencia para los niños del mundo (2000-2009) por la ONU. Convirtiéndose así, en la década que vivió entre dos siglos y dos milenios, iniciándose el 1 de enero de 2001 el siglo XXI y el III milenio; marcada a nivel del mundo, por la guerra contra el terrorismo declarada por los Estados Unidos de América (bajo el mandato de George W. Bush) tras los atentados terroristas del 11 de septiembre de 2001 contra las Torres Gemelas de Nueva York y El Pentágono, en los que murieron cerca de tres mil personas. Lo que de igual forma, tuvo unos efectos nefastos en Colombia, entre ellos la llamada política de seguridad democrática y la ley de Justicia y Paz. Contexto, alrededor del cual tuvieron después, espacio los conflictos bélicos en Afganistán, desde 2001 e Iraq

desde 2003; provocando el derrocamiento de los regímenes talibán y de Saddam Hussein¹³.

Fueron también años de logros científicos en campos como la genética o la astronáutica (el final de la MIR y la puesta en marcha el mismo año de la ISS). Aunque de forma contradictoria y por desgracia, en el año 2004 se produjo una de las mayores tragedias naturales de la historia, el tsunami que asoló el Sudeste Asiático y que provocó la muerte a más de 240.000 personas.

Sin obviar, que los tres últimos años de la década estuvieron profundamente marcados por el inicio de la crisis financiera y bursátil mundial, iniciada en los EE.UU. en 2008 y ocasionada por las denominadas hipotecas sub-prime. Dicha crisis acabó afectando al tejido económico mundial y convirtiéndose en el acontecimiento más importante del último tercio de la década.

Ahora bien, los años 2010 son la década actual, que comprende el periodo entre el 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2019. Una década que en sus tres primeros años sigue fuertemente marcada por la crisis económica mundial que se inició en el año 2008.

Al día de hoy, se habla de ella como la «Gran Recesión». La crisis de deuda soberana puso en jaque a la Unión Europea. La Primavera Árabe marcó los primeros meses del año 2011. Unas revoluciones sin precedentes en varios países árabes, sirvieron para acabar con regímenes dictatoriales que los gobernaron por varias décadas. En el segundo Cónclave del III Milenio (en 2013) fue elegido Papa Francisco, el primero hispanoamericano¹⁴.

¹³ Tomado de http://es.wikipedia.org/wiki/A%C3%B1os_2000

¹⁴ *Ibíd.*,

Colombia, por su parte, vivió varios cambios significativos, tales como los que se dieron en las políticas económicas, el repunte de las exportaciones y, especialmente, el consumo interno lograron solventar los problemas económicos y recuperar los indicadores económicos de esta década. Esto se debió a la coyuntura experimentada por la región, con tasas importantes de crecimiento, promovida por el boom petrolero pero, también, por las reformas económicas y fiscales que los países debieron llevar a cabo como requisito para reducir el endeudamiento público de la región; para ello, se debieron ajustar las políticas cambiarias y monetarias, mejorar el crecimiento económico y mantener reglas que favorecieran el crecimiento.

Un hecho relevante fue el ajuste en la deuda bruta respecto al PIB, que se dio en esta década al caer esta relación, entre 2002 y 2010, en más de 13 puntos porcentuales, y se compaginó con un ajuste fiscal del sector público consolidado de 4,9% en 2000 a un equilibrio en 2008.

El comportamiento del endeudamiento público entre 2000 y 2010 se vio afectado por muchos factores, entre los cuales cabe destacar: el déficit estructural del Gobierno, la volatilidad de las condiciones de los mercados nacional e internacional; y los cambios institucionales y legales que, a lo largo de la década, definieron las finanzas públicas. Mientras las condiciones de mercado contribuyeron a reducir de manera transitoria el saldo y costo de la deuda, los otros factores llevaron a incrementar la deuda de manera constante, especialmente la del gobierno nacional central (GNC).

A finales de 2010, el GNC acumuló el 80,01% de la deuda del sector público, mientras que sus finanzas registraron un desequilibrio persistente. La disminución del déficit del GNC en la primera década del siglo XXI al pasar del 5% del producto en 2000 al 2,5% en 2008 y 3,5% en 2010, fue financiado parcialmente por incrementos en el recaudo tributario y con recursos del crédito, lo cuales se

tradujeron en mayores volúmenes de endeudamientos público, especialmente entre 2007 y 2010. El ritmo del endeudamiento público como proporción del PIB fue variable al incrementarse entre 2002 y 2004, cuando la deuda del GNC pasó del 32,55% al 44,53% del PIB, respectivamente, y su posterior reducción hasta el 37,58% del PIB en 2010.

En el período 2000-2010, el comportamiento de la tasa de cambio tuvo gran influencia en la valoración de los saldos y del servicio de la deuda externa. Buena parte de la caída de la deuda registrada entre 2002 y 2008 obedeció al proceso de apreciación de la moneda colombiana. Este proceso de apreciación del peso se inició desde 2003 y permitió la reducción del saldo de la deuda total al compensar más que proporcionalmente el incremento, en dólares, de los pasivos externos.

Es así como durante esta década, el crédito interno ha sido la principal fuente de financiamiento del gobierno, especialmente en el último período, cuando se acentuaron las operaciones para sustituir deuda externa por interna, se realizaron voluminosas operaciones de canje y se prolongó el proceso de apreciación cambiaria. Por este efecto, la deuda externa del GNC pasó de 15,4% a 21,1% del PIB entre 2000 y 2003, y de este porcentaje al 11,1% en Informe sobre la Situación de la Deuda Pública 10 Contraloría General de la República 2007 y 10,8% en 2010; en tanto que la deuda interna se incrementó del 17,15% a 28,6% del producto entre 2000 y 2005; para luego caer al 25,1% en 2008 y crecer hasta el 26,7 en 2010.

Por su parte durante el período 1999-2010 la deuda a PIB creció a un ritmo del 1,6% anual en promedio, jalonada por la tasa de interés doméstica y el déficit primario, mientras el crecimiento económico fue una importante fuerza de reducción de la deuda a PIB. La tasa de interés externa y la tasa de cambio, si bien tuvieron un impacto menos significativo durante el período, ejercieron una notable influencia si se evalúa su impacto por períodos. Estas variables

contribuyeron a casi una tercera parte del aumento de la deuda entre 1999-2005 (1,1% del PIB), mientras en el período 2006-2010 ejercieron una influencia negativa en la variación de la deuda (a razón del -0,4% del PIB anual), lo cual, junto al impacto del crecimiento económico (1,6% del PIB anual), contrarrestaron el efecto de la tasa de interés interna y el balance primario.

Por lo mismo, y haciendo referencia directa a lo sucedido en Colombina S.A. durante este mismo tiempo, se puede resaltar que la empresa dio a conocer que había puesto en funcionamiento una planta dulcera en Guatemala, la cual se constituyó en sociedad con el Grupo Pantaleón Concepción. Aprovechándola para impulsar la fabricación y distribución de su línea de dulces y galletas, consiguiendo simultáneamente, llegar a impactar en todo Centroamérica y el Caribe.

Durante el año 2002, deja de ser un negocio independiente y se traslada para Bogotá, a un complejo mucho más grande. Forma con la cual, constituye una planta con la última tecnología de producción de salsas y conservas, fortaleciendo así la importante marca “La Constancia”. Siendo durante este mismo año, como César A. Caicedo, Presidente Ejecutivo, modernizo la visión de la Compañía, enfocándola a la producción de diferentes tipos de alimentos guiados por la innovación, mejoramiento continuo y excelencia, bajo un robusto modelo de sostenibilidad que como objetivo principal, tenía abarca actividades y metas en pro de sus grupos de interés.

Ya en el 2003 la empresa COLOMBINA logró incursionar en los mercados de Sur África, Dinamarca, Portugal, Israel, Emiratos Árabes Unidos e Islas Fidji, países en los que tiene grandes expectativas de crecimiento. En el tiempo que correspondió al 2004, esta empresa adquirió por fin, la totalidad de la empresa INALAC, helados LIS, con planta de producción en Medellín.

Siendo entonces durante el transcurso del año 2006, cuando la empresa logró entrar al mercado de helados, con la adquisición de las marcas Lis y Robín Hood, lo que le hizo sobresalir como una organización de perspectivas diferentes, de mercadeo y producción.

Dando por terminado de esta forma, este recorrido textual por cada uno de los hechos más relevantes que han formado parte del mundo, la nación y la región y que indiscutiblemente le han dado vida a una historia trascendental para todos los individuos.

3. PERFIL Y PENSAMIENTO DE LOS FUNDADORES DE COLOMBINA SA

Hacer mención al perfil y al pensamiento de los diferentes fundadores y empresarios de la empresa Colombina S.A, es referirse a unos patrones de comportamiento empresarial, que como objetivo central de negocio, siempre tuvieron la misión de capitalizar el mercado; a través de la relación que existe entre la concentración y la centralización de ese mismo capital.

De manera que desde una visión general, el comportamiento económico y la racionalidad de los empresarios que a continuación se mencionaran; no responden a peculiaridades de individuos y familias; sino a que cada uno de ellos, actuó frente a las oportunidades y riesgos que presentaba en ese momento la economía, mediante un sentido de liderazgo e innovación permanentemente viable, dentro del mercado nacional y también internacional de dulces.

3.1 HERNANDO CAICEDO CAICEDO

En el año de 1918, Don Hernando Caicedo, un hombre visionario del Valle del Cauca, empezó a moler caña para la producción de panela, en un trapiche halado por bueyes. Su trabajo fue incansablemente al lado de sus mejores colaboradores; hasta convertir su pequeño predio en uno de los ingenios azucareros más importantes de Colombia, el cual sería reconocido como: El Ingenio Riopaila, mismo que se daría a conocer con una producción de 100 toneladas de azúcar, durante su primer año en el mercado. Hecho que nueve años después, ósea en 1927, llevo a Don Hernando, a darse cuenta de que al mezclar el azúcar con la variedad de frutos naturales, podría transformar el sabor de estas tierras fértiles, en delicias a gran escala¹⁵.

¹⁵FLOREZ Jhon Sebastián. Mercado actual Colombina S.A. Internet: (<http://es.scribd.com/doc/85063294/colombina>)

De tal manera, que fue a medida que todo este proceso iba alcanzando un auge mayor, cómo se empezaron a utilizar una variedad de modernos equipos, que permitieron la producción de toda clase de dulces y confites con sabores a frutas tropicales. Los cuales lograron conquistar a generaciones de consumidores; para después de un productivo recorrido, darle origen a lo que en hoy día se conoce, como la multinacional Colombina S.A.

Empresa ésta que en ese entonces aprovechó la riqueza natural y agrícola del Valle del Cauca; sus cálidas temperaturas, la calidad y la fertilidad de sus suelos, para llegar a convertirse en una de las más grandes productoras de dulces de América Latina. A tal punto que fue durante el año de 1935, cuando sus confites se popularizaron con el nombre de “Colombinas”; empezado de ese modo a desplazar, el tradicional mercado del dulce casero. Viéndose rápidamente beneficiada con una visión muy empresarial, que la llevaría a convertirse en una de las empresas más importantes del continente.

Por consiguiente y a raíz de todo lo mencionado en párrafos anteriores; en donde se ha hecho referencia a los logros alcanzados por el Señor Hernando Caicedo Caicedo, se hace también fundamental realizar una breve descripción de su vida. Iniciando por decir, que este trascendental personaje, nació el 18 de abril 1890 y murió el 8 de marzo 1966, en la ciudad de Palmira - Valle del Cauca. Hijo de Belisario Caicedo Cordobés, quien fue médico de la universidad Sorbona de Francia y de Mariana Caicedo Prado. Sus estudios primarios los realizaron, en el colegio de Los Hermanos Maristas de Palmira y los secundarios, por su parte, los hizo en el seminario conciliar de Popayán. Para pasar luego a su preparación universitaria, la cual culminó en la Facultad de Derecho de la Universidad del Cauca; en la que optó al Doctorado en Jurisprudencia, el 20 de Junio del año de 1912.

De modo, que Caicedo Caicedo, se distinguió siempre por ser un Abogado caucano, capaz de revolucionar de forma positiva, la industria azucarera en Colombia; puesto que a través de sus ideas y prácticas laborales, la convirtió en una de las más importantes dentro del entorno de América Latina. Siendo de esta manera, cómo hacia el mes de Septiembre de 1918, se hace realidad la compra de la hacienda “La Paila” de 415 fanegadas; fundando allí al reconocido Ingenio Riopaila; en donde empezó a moler caña con un trapiche, que curiosamente era jalado por animales de carga. Su trabajo fue siempre fuerte y decidido; porque su único objetivo era el de hacer de su ingenio azucarero, uno de los más grandes de Colombia; llegando a tener más o menos una producción de 100 toneladas de azúcar en su primer año.

Ya hacia 1927 Don Hernando, percibió que hacer una mezcla de sabores de fruta con azúcar, podía producir sabores muy llamativos para los consumidores, por lo que se apoyó en varios créditos que le permitieron adquirir la maquinaria para la producción de todo tipo de dulces y confites con sabores frutales. Logrando entonces, fundar junto con otros tres socios, lo que hoy conocemos como Colombina S.A. Empresa que aprovecho en su más alto porcentaje, cada una de las oportunidades que el propio mercado le brindo, además las cualidades de las tierras vallecaucanas y los productos que ofrece; sumando también cada una de las habilidades empresariales con las que contaba en ese momento. Terminando sin lugar a dudas, por convertirse en una de las empresas de dulces más importantes dentro del mercado correspondiente.

No obstante, durante el año de 1935 la producción de la empresa. se volvió bastante popular y se le bautizo de manera general, con el nombre de “Colombinas”, empezando a desplazarse en el mercado de dulces caseros de forma impactante, teniendo así un gran éxito comercial.

Sin embargo, fue en un principio cuando Don Hernando Caicedo Caicedo, tuvo que enfrentar varios problemas o inconvenientes, pasajeros para su forma de pensar y actuar. Ejemplo de ello, fue cuando en su idea de buscar equipos para lograr volver más tecnológico su ingenio azucarero, le surgieron obstáculos para transportarlos hasta el sitio exacto en donde se les requería; pero este gran emprendedor no vio problema en ello y con mucha entrega, logró darle solución llevando la maquinaria hasta el puerto de Buenaventura, desde donde luego se transportó en ferrocarril, hasta la estación de la Paila y por último, con bueyes para llevarlas hasta el Ingenio. Sin obviar, que para este montaje de planta, el cual se dio a punta de palancas y poleas de invención rural, él contó con la ayuda del ingeniero español, Juan Bilbao.

Otro obstáculo que acompañó a este emprendedor, fue la recesión de 1930, en la que sus socios de Colombina S.A., no creían en la efectividad del producto; por lo cual querían vender sus partes de la empresa. Pero Hernando Caicedo, no se dio por vencido y en vez de rendirse, les compró la participación a sus 4 socios y siguió adelante, a pesar de que éstos le presagiaran que el único lugar a donde iba a parar, sería a la misma ruina.

Quedando claro de este modo, que la forma en que su espíritu emprendedor pudo solucionar la crisis, fue logrando que la gente utilizara la expresión “colombina” para referirse prácticamente a todos los dulces, hasta alcanzar así prestigio y reconocimiento de marca.

Ahora bien, es preciso mencionar que fue este ilustre personaje, quien creó el periódico el Herald, lo que termino de posesionarlo dentro de la sociedad como un empresario luchador, innovador, admirable, con buenas ideas y capaz de solucionar los más frecuentes problemas. Además de crear una cadena de empresas que son muy bien valoradas nacional e internacionalmente, por su

visión clara de negocios y por percibir de forma exacta, las necesidades de los consumidores.

Sin olvidar que como se ha mencionado anteriormente, él fue capaz de salir adelante cuando ocurrió la crisis de los treinta, prácticamente solo porque sus socios lo abandonaron. Situación que indudablemente permite reconocer, su capacidad de mentalidad previsor, misma que le permitió además realizar de forma precisa la organización de la empresa y el buen manejo de la contabilidad, área que logro manejar a la perfección.

Ahora bien, es en este punto del escrito, que se hace preciso traer a coalición, el hecho, que quizás es el más significativo dentro de la historia de vida, de este auténtico creador de la empresa colombiana y es, el que COLOMBINA S.A. haya perdurado por más de ocho décadas y se haya convertido en una marca insignia de este país. Al punto que es reconocida mundialmente, por su impecable calidad de productos y su toque de innovación constante; así como el que se ha impuesto durante años, a través de su producto “Bon Bon Bum”.

Es así, que este empresario cuenta con valores socioculturales y personales de mucha admiración; lo que hace que esta empresa se haya caracterizado por su ímpetu de solidaridad y calidad humana, desde el momento en el que fue creada. Debido a que la buena educación que a él le caracterizó, se ha visto siempre reflejada en su progreso material y por ende, en la calidad de sus empleados. Siendo todo entonces, el resultado absoluto de su amplio conocimiento, del gran empeño que tenía y de la educación que gracias a sus padres, pudo adquirir.

Ahora bien, ya para sintetizar el papel de este idea empresarial y político, es imprescindible subrayar su diversificación económica, la cual a pesar de todos sus logros, no fue tan alta dentro del sector agropecuario como la de Eder, Sarmiento o Cabal; pero en un grado mayor que aquellos, invirtió en la industria

manufacturera, asesoró al sector bancario, consolidado así una empresa periodística. Sin pasar por alto, que también fue debido a su “racionalidad económica integradora”, como logro crear una relación directa entre el sector de la ganadería, el ingenio y la fabricación de dulces, dándole así vida a los nexos entre el mercado interno y el mercado internacional del azúcar. Todo aquello que lo constituye entonces, como un verdadero testimonio humano, de trabajo arduo y pensamiento innovador.

3.2 LA SEGUNDA GENERACIÓN DE LA FAMILIA CAICEDO

3.2.1 Jaime Hernando Caicedo González¹⁶. La segunda generación de la familia Caicedo toma el mando de la Compañía, impulsándola rápidamente hacia una nueva era de liderazgo. Jaime Hernando Caicedo, hijo de Don Hernando y reconocido por su ímpetu empresarial, asume la gerencia en 1946.

Nació en la ciudad de Palmira, Valle del Cauca, el día diecisiete de Abril de 1921. Fue bautizado en la iglesia parroquial de Nuestra Señora del Palmar, de la misma ciudad, el doce de Mayo de ese año. Falleció en Cali, el sábado veintitrés de Mayo de 1987, a los sesenta y seis años de edad.

Contrajo matrimonio católico el diecinueve de Marzo de 1945, con la señora Hilda Marina Capurro. Dentro del matrimonio nacieron sus hijos Cecilia, casada con el doctor Jacobo Tovar Delgado; Juan Manuel, casado con la señora Beatriz Aristizábal Calero; Belisario, María Clara e Hilda María, casada con el doctor Arturo Gómez Gómez. Posteriormente tuvo tres descendientes más, bautizados con los nombres de Cesar Augusto, Marco Aurelio y patricia Caicedo Jaramillo.

Hizo sus estudios secundarios en el Berkeley High School, afamado establecimiento educativo de la Universidad de California, Estados Unidos, donde recibió con lucimiento su diploma de bachiller. Luego ingreso al College of

¹⁶RAMOS GOMEZ, Oscar Gerardo. Dimensión de su pensamiento. Homenaje a Jaime H Caicedo González. Cali, Editorial Feriva Ltda. 1990

agriculture, de la mencionada Universidad, el cual le confirió después de los cursos de rigor académico, el título de ingeniero agrónomo.

Ya graduado regresó a Colombia, a trabajar en las importantes empresas agro-industriales de su padre. Si bien es cierto, que tales empresas constituyeron principalmente, al Ingenio Rio Paila y Central Castilla, el centro fundamental de sus fecundas actividades industriales y de perfeccionamiento agrícola. Sin obviar que como experto en las disciplinas económicas y con su capacidad excepcional, obtuvo espléndidos resultados en otras numerosas iniciativas que concibió, destinadas, igualmente, a crear riqueza colectiva a imagen y semejanza de su progenitor.

Su claridad y sus pensamientos alineados con una filosofía de desarrollo industrial y productividad económica y social, fueron las bases para capitalizar y desarrollar a Colombina. Iniciativa brillante, que le dio nuevas y exitosas estrategias a esta empresa, llevándola a evolucionar de forma veloz, creciendo en el mercado nacional e internacional. Fue así como se tomó la determinación de recopilar escritos, conferencias, discursos y planteamientos hechos por Jaime H. Caicedo a lo largo de prolífera vida, llevada con donosura y elegancia por un verdadero hombre de empresa, un industrial ferviente y creyente seguidor de los más esclarecidos principios de democracia y de la libre empresa.

Se educó en un distinguido hogar, en medio del cual recibió una formación seria y profunda, llena de respeto y de buenos. La ética, la corrección, el beneficio común, el cariño y la honradez por su país, fueron cualidades que le orientaron hacia una educación sólida y una versación auténtica, que se vieron palpadadas en su vida, cuando expresaba con claridad y firmeza su pensamiento, sus puntos de

vista y su tendencia de filosofía definida; por medio de las cuales pautó unas metas claras; que terminaron por darle forma activa a sus más grandes ideales¹⁷.

Empresario por excelencia, caracterizado por ser un impetuoso y consistente emprendedor, así como cuando quiso redondear muchas de las actividades empresariales que pasaban por su mente, abriendo nuevos horizontes para el grupo económico y familiar, creando e impulsando determinadamente a Colombina S.A. En palabras de Ramos “Caicedo fue consistente en su visión de la empresa privada como generadora de bienestar y en la concepción de que el humanismo cristiano debe iluminar las relaciones socioeconómicas. Creía en el poder de la cultura, como amasadora de pueblos y en la fecundidad del esfuerzo, como constructor de civilización¹⁸”.

Siendo entonces esta excelente imagen, como empresario y como ser humano, la que hizo que al señor Gerardo Vega le llamara mucho la atención, la idea de empezar a hacer parte de esta compañía liderada por él; pues tenía en su momento seis (6) técnicos extranjeros, lo que significaba un gran costo inicial alarmante, pero que según la visión del mismo Caicedo reflejaba la visión de una gran compañía, que tenía como prioridad proyectarse dentro del mundo empresarial.

De manera que fue así como Vega, empezó a formar parte importante de esta etapa de Colombina S.A; en la medida en que permitió que fueran los técnicos encargados en ese momento, los que le enseñaran cada uno de los procesos, al tiempo que reconocía formulaciones y controles, que servían para el análisis de los diferentes climas del país que tenían relación directa con la fabricación de algunos productos, que debían resistir una gran variedad de climas. Por lo que se fue convirtiendo, en un verdadero maestro de las siguientes generaciones, a partir

¹⁷ Ibid., p 21 - 22

¹⁸ Ibid., p 17

de obtener el honroso nombramiento como el primer supervisor de la nueva planta de chocolates, compartiendo sus horas laborales al lado del técnico Italiano Mario Cappelli.

Aclarándose que el trato personal entre ellos se dio exactamente cuando se inició la construcción de la nueva planta de Colombina, al lado de la carretera central. Haciéndose evidente que Don Jaime estuvo muy pendiente del traslado de la maquinaria de las viejas instalaciones a la nueva sede; hecho que fue algo histórico; puesto que los equipos se pasaron uno por uno y no se iniciaba con el siguiente, hasta que el equipo trasladado no se pusiera en funcionamiento, es decir, que la producción nunca fue suspendida. Lo que hizo que el progreso de la empresa fuera algo imparable, debido a la unión que se dio entre estos grandes seres humanos, que se distinguieron siempre por su espíritu de trabajo activo, generoso y ágil.

Sin obviar, que ya en lo que respecta sólo a Jaime Hernando Caicedo, quizás su hecho más relevante fue el de que siempre era consistente de su visión de la empresa privada, a la cual veía como una generadora de bienestar y en su concepción, de que era el humanismo cristiano, el que debía iluminar en todo momento las relaciones socioeconómicas. Creía en el poder de la cultura, como amasadora de pueblos y en la fecundidad del esfuerzo, como constructor de una nueva y mejor civilización.

Vivía los acontecimientos de su comarca-Valle de Verdesol y Cañaluz, que bien aprendió a querer desde su niñez y los de su país, por cuyo engrandecimiento luchó desde las factorías –Rio paila, Castilla, Colombina. Última que Hernando Caicedo (Padre), había fundado con proyección creadora, y a la que él, al par de sus gentes, contribuyó con pertinencia para que progresara, hasta conformarse una inmensa riqueza social. Además, no podía dejar de ser ciudadano cósmico;

porque su estirpe mental se lo exigía; abocando los más diversos temas educativos, ecológicos, sociológicos, económicos con claridad y precisión.

Fue así que a lo largo de su vida de luchador incesante, no fue para nada extraño advertir en él, a un hombre creyente, afectuoso, miembro de una hermosa familia, limpio de corazón y dueño de una envidiable fortaleza espiritual, que lo llevó a conducir a esta empresa, por el camino de la transparencia y el progreso general; como inequívoco ejemplo de su constante tarea creadora. Siendo el mejor modelo de organización empresarial, eficiencia y alta calidad industrial en Colombia y América Latina.

Razón por la cual, recibió en el año de 1983, de parte de la Cámara de Comercio Colombo-Americana, la distinción al “Gran Exportador”, en reconocimiento a la fructífera labor desarrollada por esta empresa, en beneficio del comercio exterior de Colombia y por el volumen creciente de sus exportaciones. Recibiendo en el año 1986, de parte de la Confederación Nacional de Comerciantes, Fenalco, seccional del Valle del Cauca, el “Mercurio de Oro”, máximo símbolo de esa emigración; el cual se adjudica para exaltar a quienes como Colombina S.A. de manera ejemplar, contribuyen dentro del marco del bien común, al desarrollo económico y social de toda una nación. Así que, Jaime H. Caicedo, miembro de importantes juntas directivas. Su vigoroso consejo sapiente, el luminoso pragmatismo de su personalidad sobresaliente y la novedosa concepción de sus ideas y proyectos, lo destacaron en la clase dirigente colombiana como director empresarial sagaz e intuitivo, dialectico, elegancia en la palabra, de vasta erudición intelectual y de severa precisión en sus juicios y conceptos.

Con ese talento, con esa voz timbrada de clara dicción y esa envidiable dialéctica suya, Jaime actuó durante largos años como presidente y director de la Asociación Nacional de Industriales, Andi, Seccional de Cali; director de los ingenios Rio paila y central castilla, de la Sociedad de Agricultores y Ganaderos del Valle del Cauca,

del Hotel Alférez Real, de la Fábrica y Distribuidora Colombina, de la Corporación Financiera del Valle, del Blanco Internacional de Colombia, de las Compañías Agrícola Industrial y Azucarera del Valle, de la Cámara de Comercio de Cali, del Banco de Colombia, de la Fundación Caicedo González y de otras asociaciones comerciales, cívicas y sociales.

En consecuencia, en la vida del Señor Gerardo Vega se destacó siempre, que el hecho de trabajar con Don Jaime Hernando Caicedo, fue algo muy enriquecedor para él; puesto que fue el mejor ejemplo que tuvo acerca de cómo se puede llegar a dirigir una empresa, de forma amable y respetuosa; puesto que hablaba permanentemente con los empleados (años 68 -70). Tiempo en el que se llevó a cabo la construcción de la nueva planta de Colombina; lo que le dio paso a la oportunidad de prepararse para enfrentar la competencia mundial entre los mercados que hacia parte de un futuro próximo. Razón por la que el propio Caicedo mencionaba que al Colombina haber iniciado exportaciones a Estados Unidos en el año 1965, no habría ninguna duda, de que el proceso seguiría a muchos otros países y que a su vez, otras fábricas vendrían a competirle sin ninguna contemplación.

Hecho que sin duda, hizo que el Señor Vega, fuera abriendo su mente, de tal manera que tenía siempre claro el reconocimiento, de que la globalización sería una realidad inevitable y que ese era el motivo por el cual, habría que asumir una forma de trabajar y de pensar que estuviera acorde con las necesidades de los consumidores.

Sin obviar, que fue por honrosa distinción oficial, que Caicedo además estuvo presente en varios eventos internacionales de trascendencia para el país, en los que actuó como un prudente y sutil representante diplomático, culto, de palabra fácil y elocuente; aunque infortunadamente sus importantes informes enviados a la Presidencia de la República, al Ministerio de Relaciones Exteriores y a otros

ministerios, sobre materias de claro interés nacional, en buena parte fueron desaprovechados por el gobierno colombiano.

Sin embargo, logró ser representante de Colombia en el Congreso Internacional de la Industria Hotelera, celebrado en la ciudad de México, en 1947. Embajador en la Conferencia Internacional sobre Conversación de Recursos Renovables, reunida en 1948 en Denver, Colorado. Estados Unidos, Delegado de Colombia a la Conferencia Mundial de las Naciones Unidas, sobre Azúcar, reunida en Ginebra, Suiza, en 1963. Representante del gobierno nacional y de la industria azucarera colombiana, a la Conferencia Internacional convocada en 1964, en Londres, por el Consejo Mundial del Azúcar. Representante de Colombia en la Conferencia sobre Productos Básicos, convocada por las Naciones Unidas y reunida en París en 1968. Delegado del Gobierno nacional y de la Cámara de Comercio de Cali a la segunda Convención Internacional de Cámaras de Comercio del Grupo Andino, reunida en Bogotá del 14 al 17 de junio de 1971. Entre sus más nombrados reconocimientos obtuvo:

- Reconocimiento al ciudadano esclarecido, a quien el gobierno nacional le concediera la condecoración de la “Orden del Mérito Agrícola”, por sus valiosos servicios, prestados en el sector agropecuario, especialmente en el fomento de la producción azucarera.
- De gratitud al personaje consular que se interesó por el desarrollo y el proceso de mejor estar de la comarca vallecaucana.
- De complacencia por la sólida actividad altruista del varón que amó intensamente las glorias de la Patria.
- De respeto al hombre que honró a Colombia sirviéndola con optimismo, avivando la esperanza de la paz y creyendo en su destino espléndido.

- De agradecimiento al esclarecido dirigente empresarial que asimiló con generosidad la doctrina social y estimó, por sobre todo, los valores humanos que le permitieron defender, sin timidez alguna, los legítimos intereses de los trabajadores.
- De consagración a quien era cátedra permanente de entereza de carácter; pero tolerante y serenamente orgulloso de su distinción caballeresca ductilidad, don de gentes e inefables sentimientos que vivirán para la historia.

Para terminar por mencionar, que este insigne varón de la República, fue sin duda alguna, un hombre firme, sólido e inquebrantable en sus principios políticos, sociales y religiosos. Aunque, fue ajeno a toda intransigencia irreflexiva, a toda expresión sectaria, a todo dogmatismo atropellado. En tal sentido no dejó de ser comprensivo, tolerante, conciliador y ecuánime; de allí que sus opiniones y conceptos se escucharan con respeto en todo momento; puesto que su pensamiento tuvo invariablemente, cierto sentido de equilibrio, de sensatez y de grandeza; como también de serena y honda inspiración cristiana.

En ese orden de ideas y preocupado por la penetración de sistemas filosóficos marxistas en la educación, tuvo contacto directo, activo, con quienes desvelados por la suerte de la patria conminada, analizaban los complejos problemas ligados a la cultura y la educación de la juventud. Creyendo con sentido político, que él en su calidad de dirigente natural de un sociedad amenazada en su libertad moral, y por consiguiente, en sus tradicionales principios ideológicos y en la arquitectura institucional de nuestros mayores, debía hacer o proponer algo, con entereza, con brío dinámico suficiente, para evitar que los enemigos de la libertad se adueñaran del sistema educativo colombiano.

Momento en el que Jaime señala con angustia, la penetración creciente de la dialéctica marxista en la Universidad; al proclamar la necesidad de la presencia beligerante de la clase rectora del país, con el objetivo patriótico de mantener el equilibrio social y el respeto por la dignidad del hombre y de todos sus derechos.

3.2.2 CESAR CAICEDO

El ejecutivo vallecaucano es el presidente del Grupo Empresarial COLOMBINA S.A. compañía global productora de alimentos con más de 80 años de experiencia. Nacido en Cali, Caicedo, realizó sus estudios profesionales en la Universidad de Tufts (Massachussets, EEUU); en donde recibió su título como economista en 1991. Adicionalmente cuenta con un Postgrado en Administración de Empresas con concentración en Mercadeo y Finanzas de la Universidad de Miami.

Durante su experiencia laboral, se ha desempeñado en el área financiera dentro del sector bursátil y la administración de fondos de inversión. Ha sido miembro de la Junta Directiva de Colombina y otras compañías como: ASEBOLSA, GEMA, Ingenio Central Castilla e Ingenio Riopaila, entre otras. En el año de 1999 se desempeñó como Presidente de la Junta Directiva de COLOMBINA S.A., y a partir de enero del año 2002, fue elegido como presidente de toda la compañía.

En ese cargo Caicedo, ha logrado dinamizar el crecimiento de la compañía; tanto en Colombia como en los mercados internacionales, estando hoy día, totalmente convencido de que lo mejor que ha hecho su compañía, ha sido internacionalizarse. Siendo entonces bajo este objetivo, cómo la firma tiene mucho para mostrar; así como lo es el hecho de que sus productos se comercializan en Estados Unidos, varios países de Europa, África y Asia.

Por su parte, el Señor Gerardo Vega, tuvo la oportunidad de conocerlo desde muy niño, cuando su padre lo llevaba a la empresa y aprovechaba para hacer demasiadas preguntas sobre los procesos y productos. Lo que le permitió al Señor Cesar Caicedo descubrir una variedad de cualidades, que lo proyectaban como un gran líder empresarial.

El lema de vida de Caicedo, se enfatizó en que existía siempre un serio compromiso en todos los niveles de la organización por trabajar, en pro del buen clima laboral; pues se considera un factor clave de éxito en la organización y era parte de la cultura de la empresa, de lo que dan cuenta los 82 años de operaciones de la compañía, su fuerte presencia en el país y su participación en 45 mercados internacionales.

Para el actual presidente de Colombina, además de trabajar de manera continua en la generación de un buen clima organizacional, la compañía se preocupa por lograr que sus colaboradores encuentren: "un trabajo retador, recursos para el desarrollo de proyectos, oportunidades de crecimiento y empoderamiento"¹⁹.

Lo que hace que internamente, la compañía desarrolla varios programas de reconocimiento, cómo el Valor A, el cual destacaba el cumplimiento de los valores de la empresa por parte de los colaboradores: Buena esa Colombina, que premia las acciones destacadas; pasaporte a Colombina, enfocado en destacar el buen desempeño y la superación. Sin olvidar la Productividad, que incentiva en todo momento la innovación; todo teniendo en cuenta que un grupo importante de sus colaboradores eran madres, por lo que la compañía creó guarderías en algunas plantas, con el único objetivo de poder mejorar la calidad de vida de sus trabajadores y así, ha ido estandarizando los horarios de trabajo en oficinas, a través de unas jornadas continuas que le permiten a los colaboradores salir temprano y llevar a cabo sus planes personales.

¹⁹ CAICEDO, Cesar, Revista Colombina. S.A. p 12. 2010.

De manera tal, que para este ejemplar empresario, un tema clave en la consolidación de un buen clima de trabajo, fue la política de puertas abiertas y comunicación en doble vía; para lo que se menciona: “Se comunica la estrategia de la compañía a toda la organización, para que el empleado se sienta involucrado en las decisiones y el establecimiento del rumbo de la organización”²⁰.

Ideal que fue asumido por el Señor Gerardo Vega Mesa en su momento, cuando después de varios años y de haberse desempeñado en la fábrica en otros puestos, recibió la llamada del Dr. Cesar Caicedo en compañía del Dr. Jacobo Tovar Caicedo, para informarle que por sus méritos, depositaría su confianza en él y a partir de ese momento se encargaría de la Gerencia de la Planta 1.

Siendo entonces desde ese momento que su exigencia franca, sincera, respetuosa y motivadora fueron claves para hacer un buen trabajo, frente a la enorme responsabilidad que estaba asumiendo. Tanto, que en repetidas ocasiones el propio Cesar Caicedo resaltaba su labor con la siguiente frase: “Gerardo es un hombre con inteligencia emocional”²¹

Debido a esto, se sentía demasiado motivado y más aún, cuando era testigo de la forma sencilla de actuar de un hombre como Caicedo, al formar parte de la Junta Directiva de la empresa, mostrando siempre una actitud amable, que hacia conjunto con su frecuente presencia en la planta. Lo que Vega Mesa aprovechaba para aprender cada día más, al observar cómo el Dr. les hacía preguntas a todos los empleados de ese sector, de tipo personal y laboral, con el único propósito de motivarlos, teniendo una relación de confianza y dentro de sí misma, muy respetuosa.

²⁰ CAICEDO, Cesar 2010, Revista Colombina. S.A. p 15.

²¹ Ibíd.

Ejemplos estos que se fueron convirtiendo en la mejor lección para él, puesto que en todo momento buscaba ser un líder que inspirara respeto y confianza a la vez; de manera que al tener que asumir la responsabilidad de proyectos de la Fundación Colombina. Al igual que todos los planes de ensanche de la planta, compra de equipos de reposición, nuevos negocios; siempre iba en busca de la mesa de discusión de la empresa, para escuchar varias opiniones y así lograr mejores resultados; tal como en su momento lo había hecho ya Caicedo.

4 HISTORIA DEL SECTOR AZUCARERO

La actividad azucarera se reconoce de forma general, como un ejemplo de industria; en donde se aplican de forma particular una serie de técnicas relacionadas a los Costos debido a la obtención de varios productos, los cuales se van dando en distintos puntos. Lo que permite mencionar, que en los últimos años ha sido la diversificación de la industria azucarera, la que ha logrado que este proceso se constituya cada día más como un asunto primordial, dentro de todo su proceso.

De manera, que resulta trascendental reconocer, que la producción de la industria azucarera se ha considerado desde sus inicios como algo complejo, debido a la variedad de los productos y sus derivados; así como las múltiples operaciones que constituyen su principal cadena productiva.

En Colombia en el año 1510 se plantó La Antigua del Darién, en Santa María; teniéndose también en cuenta que Pedro de Heredia, fundador de Cartagena, introdujo la caña en la Costa Atlántica alrededor de 1533. Un paso que se consagró en el desarrollo azucarero del Valle del Cauca, fue el establecimiento por parte de Santiago Eder, en 1861 cuando se introdujo la actividad de un molino de 3 masas horizontales, accionado por rueda de hierro que giraba con el impulso de las aguas del río Nima.

Siendo así, como se puede afirmar que la industria azucarera colombiana, se dio a conocer a partir del 1 de enero de 1901, cuando en Palmira se inauguró la fábrica de azúcar: blanco granulado, actualmente perteneciente al Ingenio Manuelita, con centrífugas y equipos a vapor importados de Escocia. Cada uno de los cuales subieron la capacidad de molienda, hasta llegar a 50 toneladas de caña, con un intervalo de doce horas, entre cada producción.

Luego, en 1926 se fundó el Central Azucarero del Valle, conocido desde entonces como Ingenio Providencia, con capacidad de molienda de 500 toneladas de caña en 24 horas, por gestión de Modesto Cabal Galindo. Mientras que en 1928 el Ingenio Riopaila, empezó a dar producción, por obra de Hernando Caicedo. Lo que se relacionó con hechos de la década de 1930 a 1939, en donde aparecieron en el Valle del Cauca los ingenios: Mayagüez por decisión de Nicanor Hurtado; Bengala de José Mejía; Perodías de los hermanos Restrepo Plata; la Industria de Francisco Caldas y María Luisa de Ignacio Posada.

El país era todavía importador de azúcar. Así, la vallecaucanía se había convertido en el mayor productor de azúcar en el país; lo que hizo que durante la década de 1940 a 1949 nuevos empresarios montaran otros ingenios.

Por lo tanto y ya para centrarnos bien en lo correspondiente a este capítulo, es preciso mencionar que en el Valle del Cauca, se puede acudir, como en el caso de Bogotá, a algunos ejemplos de destacados empresarios, que están directamente relacionados con la industria azucarera, en esta región, excepcionalmente apta para la agricultura y que tiene como eje el Valle del río Cauca.

No obstante, sería durante la etapa de diversificación empresarial azucarera, cuando el Ingenio Manuelita se destacó como el más grande y moderno del país, extendiéndose hasta 1953; periodo en el que se fundaron 19 ingenios en el sector del Valle del Cauca. Lo que le dio la apertura a un suceso sin precedentes, que llevó al sector azucarero a ser reconocido como uno de los mayores productores en el sector.

En consecuencia, sería Sebastián de Belalcázar, quien trajo de forma directa la caña de azúcar a esta región; cultivándola durante su estancia en Yumbo, hasta diseminar su cultivo por la cuenca del río Cauca. Reconociendo que fue durante

la Colonia, cuando la producción de panela, azúcar y mieles, se convirtió en una tarea artesanal, permaneciendo así hasta comienzos del Siglo XX. Fecha en la cual se inauguró una moderna planta dentro el Ingenio Manuelita, el cual era propiedad del mencionado Santiago Eder; logrando así que desde esos años la industria azucarera empezara a expandirse en la región de forma particular y al mismo tiempo, innovadora. Al punto que de los diecinueve Ingenios ya creados, se llegaron a tener veintidós.

Por lo tanto, en 1957 la industria azucarera requirió de una entidad gremial, que actuaba como interlocutora de todos los ingenios, debido a que todos tenían intereses comunes y estaban ubicados en la misma zona geográfica. Inquietud que sembró la semilla de Asocaña que nació el 12 de febrero de 1959 con personería jurídica otorgada por el entonces llamado Ministerio de Justicia, mediante la Resolución 0845 del 14 de marzo de 1959.

De esta manera, surgió de la comarca vallecaucana una asociación gremial, privada, sin ánimo de lucro, vocera de los empresarios azucareros y de los cultivadores de caña de azúcar, que representa sus propósitos ante el Gobierno, entidades privadas, gremios y aún organismos internacionales. Por lo que, la asociación ha actuado como facilitadora para articular las políticas del sector adecuando la industria a las nuevas tendencias, a tal punto que hoy lidera los esfuerzos del sector en materia de tecnología informática. Igualmente, mediante la asociación se han realizado los estudios y se han concentrado los esfuerzos con el fin de consolidar la actividad con criterios de protección ambiental y desarrollo sostenible.

Resaltándose así, que a lo largo de la historia de Asocaña, se desempeñaron como presidentes: Jaime Lozano Henao (1954-1975), Rodrigo Escobar Navia (1975-1978), Hernán Borrero Urrutia (1979-1987), Ricardo Villaveces Pardo (1987-2006), y desde agosto de 2006, Luis Fernando Londoño Capurro.

Teniéndose presente también, que aparte de ASOCAÑA, la estructura institucional del sector azucarero colombiano está conformada por las siguientes entidades: la Comercializadora Internacional de Azúcares y Mieles S.A. (CIAMSA), el Centro de Investigación de la Caña de Azúcar de Colombia (CENICAÑA) y la Asociación Colombiana de Técnicos de la Caña de Azúcar (TECNICAÑA).

De esta forma la caña de azúcar, se convirtió en el más importante cultivo del Valle del Cauca, no sólo por la variedad de subproductos, sino por una racionalidad que va más allá de la utilizada en otros cultivos. En efecto, es así como la caña se utiliza prácticamente para todo, lo que nos recuerda conceptos tan actuales como sostenibilidad, ambientalismo y reciclaje, pues se corta la caña, se selecciona la semilla, el cogollo se utiliza en la alimentación de animales, el tallo ofrece el jugo, el bagazo se utiliza como combustible y la ceniza como abono.

Racionalidad que explica que la caña no se conservó únicamente como cultivo de hacendados; sino que se expandió por todo el Valle; permitiendo la consolidación de sociedades campesinas que en su "platanar", no sólo tenían los productos de uso directo en la alimentación, sino también pequeñas partes de caña, beneficiadas en trapiches artesanales, que permitían obtener las mieles necesarias para el consumo. Ejemplo de ello, fue la buena cantidad de guarapo, que era destinada a la producción de aguardientes comercializados clandestinamente. Por lo que se puede decir, que el trapiche llegó a convertirse en un elemento característico del campesinado vallecaucano.

Por consiguiente, en el año 1959 el Estado colonial hizo de este cultivo uno de sus más importantes renglones rentísticos, por medio del cobro del diezmo sobre la miel y el establecimiento del estanco de aguardiente. Desde luego, en la zona azucarera por excelencia, la de Palmira, El Cerrito y Guacarí, se constituyeron los partidos donde los remates de rentas alcanzaron los niveles más altos, pues sólo en esta zona había trece trapiches a finales del siglo XVIII.

Así, que fue de esa manera como la importancia de la producción cañera continuó a pesar de la crisis del sistema minero colonial y se mantuvo durante el siglo XIX, cuando superados los conflictos políticos derivados de la independencia y de las reformas sociales iniciadas por el Estado republicano, se logró un repunte agropecuario que condujo a que las haciendas de trapiche se dedicaran a la producción de aguardiente, principalmente.

Haciendas, que superaron el problema laboral derivado de la abolición de la esclavitud, al invertir en modernos alambiques, que podían ser abastecidos de caña; mediante la captación de mano de obra concertada por medio de arrendamientos de tierras en las haciendas, que eran pagados con su trabajo.

5. HISTORIA DE LA EMPRESA

Luego de aproximadamente 10 décadas de trabajo, Colombina se ha establecido como una empresa líder del sector alimentario; la cual viene dándole sabor a la vida de las personas; constituyéndose como una de las verdaderas imágenes de Colombia.

Por lo tanto, en Colombia S.A. todos los trabajadores, incluyendo a la comunidad, han hecho un compromiso común que gira desde sus inicios en la innovación y el mejoramiento continuo, procurando el desarrollo íntegro de todos sus colaboradores, el fortalecimiento de los accionistas y la experiencia de trabajar en plena armonía con el medio ambiente. De manera que en la actualidad cuenta con un importante portafolio de productos, que se ha venido ampliando ya durante los últimos años, proporcionando sabor y calidad, no sólo a la generación de niños, sino también de jóvenes y adultos. Buscando de esa forma, satisfacer el gusto del ser humano, durante cada una de sus etapas.

Hoy en día, el Grupo Empresarial ha constituido filiales, que responden a la necesidad de darles a los consumidores de más de 45 países, productos y momentos de sabor de la más alta calidad. Teniendo presente, que cuenta con cinco plantas de producción en Colombia, y una planta en Guatemala; lo que permite referenciar que el portafolio de productos de Colombina, comprende una amplia gama de dulces, chocolates, chicles, pasteles, galletas, pasabocas, helados, postres de leche y conservas.

Dentro de sus reconocidas marcas se destacan Bon Bon Bum, Coffee Delight, Xtime, Nucita, Chocobreak, Crakeñas, Bridge, La Constancia, Helados Colombina, entre otros. Este portafolio ha evolucionado en los últimos años alineándose con las tendencias de alimentación sana que hacen parte de un estilo de vida saludable. Ya a manera futura, Colombina S.A. tiene dentro de sus planes, el

lograr la apertura de más filiales y la oferta de nuevas líneas de producto para garantizar un portafolio, cada vez más competitivo y atractivo.

Introducción general, que permite entonces reconocer de forma más puntual, que Colombina S.A. es una compañía, que nació de una idea expuesta por Don Hernando Caicedo Caicedo; la cual consistió en combinar azúcar con sabores y colores frutales; siendo apoyado de inmediato por tres socios principales, conocidos como: Alfonso Vallejo, La firma Reyes & Buenaventura y Jorge Koppenhague, creando así a la empresa durante el año 1927.

Calificándose esta idea como algo que revolucionó e innovó el mercado, debido a que en el Valle del Cauca, durante esa época, los únicos dulces que se conocían, eran a base de panela. Razón por la que éstos no tenían distintos colores, ni sabores. Aclarando, que el nombre de la compañía, se le debe a uno de los personajes de una obra de payasos, que se presentó en el año 1921 en Cali, la cual se llamaba Colombina.

Hacia el año 1935, los dulces vendidos por la Empresa fueron bautizados por sus consumidores como “colombinas”, debido a su popularidad, lo que generó que tuvieran un gran impacto dentro del mercado de los dulces caseros; empezando entonces a crear una imagen y una marca definida, para la empresa, a través de un producto insignia.

Luego, sería en el año de 1946, cuando el hijo de Don Hernando Caicedo, Jaime Hernando Caicedo, toma la gerencia de la empresa, siendo la segunda generación que la manejaba. Teniendo presente que a él se le reconocía por su dedicación, espíritu e ímpetu empresarial, lo que hizo que durante el año de 1960, llegaran nuevas ideas a la misma, basadas en las tecnologías, Ejemplo de ello, fue el momento en el cual se lograron traer algunas técnicas utilizadas por los europeos, con las que se renovaron las tendencias de las dulcerías colombianas,

reemplazando las esencias artificiales, con las que hacen las mermeladas y rellenos de dulces, por sabores naturales de frutos regionales; aumentando la producción enormemente, pasando a más o menos 15 mil libras diarias. Cambios que se realizaron en la empresa, ayudando a que COLOMBINA S.A. pudiera expandirse a mercados extranjeros, como lo fue EEUU en el año 1965, lo que la hizo la primera empresa en América Latina en llegar a tener participación y poder competir, en el mercado de dulces más grande del mundo.

En esta misma época el Señor Gerardo Vega Mesa, ingresa a Colombina S.A. en 1964, desempeñándose como mensajero, oportunidad que para él fue algo así como ganarse el cielo; puesto que a partir de ese momento todos sus sueños pasados, incluyendo el de ser maestro de escuela, fueron cambiando por completo cuando visitaba permanentemente todas las instalaciones de la empresa. Pues era evidente como el recorrer, hasta cuatro veces al día este maravilloso paraíso de dulces, lo hizo visualizar grandes oportunidades, así que dentro de sus posibilidades lo que hizo fue planear cuál sería su primer ascenso.

Paso que se hizo realidad mientras estaba cerca de la sección de contabilidad, desde donde le puso alas a su sueño y así decidió cuál sería el plan para ganarse el ascenso. A los pocos días de ingresar ya estaba haciendo amigos por todos lados y preguntando a quién le podía ayudar después de la jornada; pues durante esa época la empresa no prohibía trabajar tiempo suplementario, sin pago de horas extras, porque se trataba de un apoyo voluntario. Ósea que fueron muchas jornadas gratis, de 5 a 10 de la noche, ayudando a los empleados; lo que hizo que en el momento de presentarse una vacante, los mismos empleados lo recomendaran como el empleado que ya estaba listo para asumir el ascenso.

De manera que cuando logra estar en posesión de su nuevo roll, expresa que el éxito estará asegurado, siempre y cuando su rendimiento sea superior a lo esperado, porque consideraba que los empleados que se limitan a cumplir con sus

obligaciones, deben tomarse de la mano y sacarse ellos mismos; ya que no están realizando nada que vaya más allá de una solo propósito.

Fue así como ya estando como empleado de contabilidad, empezó a soñar con su próximo ascenso en la escalera que había construido en su mente. Hizo el proceso similar, pero ayudando a los auxiliares de auditoría interna, lo cual le volvió a funcionar porque al presentarse una vacante en ésta área, el jefe no dudó en darle el cargo al disciplinado trabajador, que se caracteriza por ser voluntarioso, respetuoso y dueño de un dominio personal impecable. Además de sus inmensos deseos de superación.

Ya ente 1968-1970, la empresa creció tanto y llegó a un auge impresionante, que tuvieron que trasladar las instalaciones ubicadas al lado del Ingenio Riopaila, hacia un lote al lado de la carretera central en La Paila, donde se construyó una empresa más grande, pero siempre cerca del proveedor la materia prima más consumida y así satisfacer la gran demanda que implicaba ir a competir en Estados Unidos y posicionarse mejor en el mercado Colombiano.

Período en el cual, debido al cambio que sufre la compañía a su nueva sede, con ampliación considerable de su portafolio y automatizando la mayoría de los procesos, Gerardo Vega Mesa vuelve a estar en la carpeta de los posibles nuevos ascensos y es así, que tiene el honor de ser nombrado como el primer supervisor de la nueva planta de chocolates, para que trabajara en compañía del técnico Italiano, Sr. Mario Capelli.

Lo que hace que él considere esta como una gran posibilidad; pues muy pocas personas habían tenido la oportunidad similar, de un ascenso como ese; y sin embargo no habían sabido aprovecharlo a diferencia de él, que en medio de su felicidad lo determinó como un peldaño más que estaba ascendiendo en su larga

carrera de triunfos. La cual cada vez construía más y más, con su mente y sus acciones.

Siendo entonces, durante las primeras vacaciones del Sr. Cappelli hacia Italia, deja encargado de la sección a Don Gerardo; logrando otro reconocimiento, que fue publicado en todas las carteleras de las oficinas centrales en Cali y de la planta, por haber innovado la fabricación de pirulies de chocolate, logrando moldearlos en la misma envoltura de aluminio. Motivación esta que fue acompañada de un cheque de \$10.000,00 y lo llevó a sentir un llamado sobrenatural, para que de ahí en adelante continuara siendo el mejor impulsador de la motivación en todas sus áreas de desarrollo, para que la empresa tuviera muchísimos empelados innovadores como él.

Quedando claro, que según las entrevistas y lecturas analizadas para este trabajo, esta determinación fue un regalo de Dios porque él sintió que cada día tenía más reconocimiento, no sólo con las personas a su cargo, sino entre compañeros y jefes. El reto fue muy grande porque siempre manifestaba que los imposibles estaban en la mente y que antes de decir que no, se podía hacer algo, había que pensarlo tres veces.

Es así como en medio de todo lo mencionado y siguiendo con el paso del tiempo, la empresa logra producir 25 millones de libras por año de chocolates, dulces en general y mermeladas de fruta. Además en 1970, innovaron con un producto nuevo, que seguramente todos los colombianos conocemos llamado “BON BON BUM”; que se convirtió, en el producto estrella de la empresa. Lo que hizo que ésta tuviera reconocimiento en todas partes de Colombia y en muchas del mundo.

Consolidándose esta, como una de las épocas más importantes para la empresa, todo debido a que BON BON BUM, fue muy bien acogido por la gran mayoría de los colombianos; ya que era el primer bombón relleno de chicle y tenía un rico y

fuerte sabor a fresa, que llamaba mucho la atención de los consumidores. De modo que fue el producto, el que hizo que se triplicaran las ventas de la compañía en tan sólo un año y hoy en día, es uno de los productos más recordados por los colombianos; tanto que en la actualidad, aún tiene un gran impacto en los ingresos de la empresa, superando los 100.000 millones de pesos al año, lo que significa que es el producto más importante de la canasta, ofrecido por la empresa.

Tiempo en el cual el Sr. Vega Mesa, logró otros ascensos importantes, entre los que se mencionan:

- Jefe de Chocolatería
- Jefe de Galletas, masmelos y gomas.
- Asistente del superintendente de Producción
- Superintendente de Producción.
- Director de Producción

Sumado a que en la sección de dulcería se forman equipos de trabajo y en poco tiempo, se logra un hecho muy relevante, como lo fue el de poder cambiar procesos de envases manuales a máquinas automáticas; pues como se recuerda los envases manuales eran muy costos y consistían en llenar con una cuchara plástica las bolsas prefabricadas o contar bombones y echarlos en las bolsas manualmente para después cerrarlas en selladoras de cinta o de pedal. Lo que significó para la empresa, la solución a dos problemas grandes como lo eran el de evitar el producto quebrado, que no se veía porque estaba envuelto y el otro, el más difícil, lograr que las películas de polipropileno no se pegaran a los tubos formadores por falta de slip. Último que se logró limpiando los formatos con crema brilladora de carros muy de moda en esos días, llamada Auri. Los fabricantes pasaron muchos meses buscando la solución en las películas hasta que

finalmente lo consiguieron, pero la empresa no se detuvo en ningún momento, gracias a la iniciativa de los equipos innovadores.

Así, cuando una empresa tiene tantas variedades de productos en su portafolio, se manejan innumerables condiciones de equipos, procesos, tiempos, falta de persona, etc. Prueba de ello es una situación que se presentó un día, cuando se dañó la unidad de acondicionamiento de aire del salón de envoltura y envase y en dirección de Don Gerardo, se logró que el proceso no se detuviera, colocando mecheros prendidos en alcohol. Lo que fue muy admirado puesto que si no se hubiera hecho, se habría presentado un cumplimiento en un despacho para la firma Walt Mart de Estados Unidos, lo cual se sancionaba con dinero y prestigio.

De modo tal, que esa cultura del **“sí se puede”**, fue creciendo y aún se sigue fortaleciendo en todas las áreas de la planta. Siendo así como Colombina se ha destacado por ser de productos innovadores, lo que ha hecho que el equipo de Gerardo Vega Mesa y su gente en producción, se mencionen como ejemplo de esfuerzo hacia el apoyo del desarrollo de nuevos productos; pues en su tiempo ellos participaban en las reuniones con mercadeo y apoyaban las pruebas industriales en los equipos, utilizando bien los tiempos muertos de cambio de variedad, aseos, reparaciones.

Ya en el año de 1987, muere Jaime Hernando Caicedo y Ariosto Manrique, asume el manejo de la compañía; al mismo tiempo que COLOMBINA S.A. ocupa el segundo puesto en el mercado Estadounidense y además incorpora a la empresa algo diferente, como lo fue la producción de galletas.

Mientras que por su parte, Gerardo Vega Mesa hizo parte del equipo de trabajo que apoyaba diseños, compra de equipos, entrenamiento del personal y puesta en marcha de la nueva planta de caramelos de Guatemala. Uno de los socios de Guatemala decía que ellos nombran un equipo de trabajo para cada nuevo

proyecto que exploran y este mismo equipo se encarga de ponerlo en marcha, con la meta de que en cinco años debe ser el número uno o mínimo el número dos del mercado, si esto no ocurre el proyecto se vende o se liquida con empleados y todo. Resaltando que es por eso que en la actualidad del mercado, Colombina es la número uno de Guatemala.

Así que, desde el año 2000-2006, ocurren grandes cosas para la compañía, empezando por la toma de la gerencia, por la tercera generación de la familia, cuando en 2002 Cesar A. Caicedo nieto de Hernando Caicedo asume la gerencia de la compañía. Conjuntamente la empresa empieza adquirir nuevas empresas como: La Constancia, Helados LIS y Helados Robín Hood. También construyen y adquieren plantas en: Guatemala, Medellín y otra en Cauca especializada, en galletas y pasteles; en donde cabe anotar, que también ingresaron en otros mercados de dulces, tales como los chocolates y los refrescos.

Para que ya en 2005, Vega Mesa se encargara de la Gerencia, asumiendo el mayor reto de su vida, pues para nadie fue un secreto que en la mesa del comité estaba un hombre que sólo había estudiado hasta 4° bachiller; dirigiendo un equipo de 10 ingenieros, varios de ellos con posgrado. Lo que trajo consigo, varios retos importantes, tal como lo fueron:

- La formación de equipos que impulsaron la reducción de desperdicios, la recuperación técnica de los recortes de productos, el mejor uso de las aguas, vapor, energía, etc. Con lo cual se crea una gran conciencia, respecto a la importancia del medio ambiente.
- Se planteó un respaldo para todos los niveles de trabajo, a la par con la división de Ingeniería Industrial, buscando con ello mejores métodos que hicieran más productiva la planta; pues si se tiene en cuenta, en algunas

compañías es difícil el entendimiento entre el personal de producción e Ingeniería Industrial.

- Se mejoraron las prácticas en calidad, basándose en un sistema de más acciones preventivas que curativas, dando confianza y respaldo a las decisiones tomadas por dicha dependencia, muy a pesar que en el organigrama de la planta el Director de Calidad depende de la Gerencia.
- Un gran logro fue el acuerdo que se obtuvo entre los funcionarios de la planta, para convencer con argumentos que teníamos la necesidad de comprar maquinaria China. Lógicamente se hizo primero una apertura mental, se enviaron funcionarios a visitar las plantas productoras de dichos equipos y luego se hizo un plan para terminar de desarrollar a dichos proveedores en Colombia. Los resultados permitieron hacer más competitiva la compañía en los flujos de caja; teniendo presente que algunos equipos chinos tenían un valor hasta 10 veces menos, que uno importado de Europa.
- Se buscó darle un gran impulso a la capacitación del personal y al apoyo para patrocinar el estudio universitario; a través de la gestión humana. Logrando así con Univalle Zarzal, la apertura de un plan que llevara a algunos profesores a la planta para iniciar tecnología de alimentos a 30 trabajadores. Aunque la señora responsable de la universidad, en se entonces, hizo saber que finalmente no recibió la aprobación de sus jefes para desplazarse hasta las instalaciones de la planta; sin embargo el plan siguió adelante y los 30 trabajadores viajaron hasta Zarzal, para ampliar su capacidad cognitiva.
- Se dio el apoyo a la gestión humana, mediante la construcción de una urbanización en Zarzal para los trabajadores con el apoyo de Comfandi y la

Fundación Colombina. Programa que en la actualidad sigue vigente y fortalecido, con la mira puesta que un día todos los trabajadores tendrán su propia vivienda.

- La administración también presentó propuestas a la Fundación Colombina para iniciar los hogares infantiles, plan que ha sido muy exitoso y valorado por los trabajadores, porque mientras ellos trabajan, sus hijos son cuidados en los jardines.
- Se fabricaron en la empresa las boquillas para hacer masmelos en figuras (conejos, árboles de navidad, etc.) a bajo costo, en lugar de traerlas de Europa.
- Se adaptaron maquinarias, diseñadas para un tipo de papel como el celofán, para polipropilenos, pvc, polietilenos, metalizados, etc. Siendo conscientes de que sin eso, era muy difícil competir en un mercado tan globalizado.
- Se adaptó maquinaria diseñada para formatos de alta velocidad, con un peso y una forma determinada, para cambiar forma y reducir peso, y así acomodarse a las monedas que fluían continuamente en los mercados, por efectos de la inflación.
- Se trabajó con un sentido de investigación y desarrollo, para que los proveedores en la búsqueda de varillas plásticas, se mantuvieran adheridos al producto. Además por medio de múltiples ensayos se logró la solución, haciendo perforaciones al final de la varilla.

Actualmente COLOMBINA S.A. exporta a más de 40 países en los que están incluidos Japón, Estados Unidos, Inglaterra, Australia, España, China, Sur África, Centro América y el caribe, entre otros.

Además cuenta con una alta gama de productos como lo son: galletas Waffers, BON BON BUM, Chicles, helados, nucas, mermeladas, coffe delight, pirulito y muchos más, dándole con esto un reconocimiento nacional e internacional por más de 80 años en el mercado de los dulces. Sin pasar por alto que, Baumol fue el primero en afirmar, que hay funciones empresariales productivas e improductivas y que la actividad empresarial tiene una repercusión en el desarrollo económico, dependiendo de qué función cumpla.

Por lo que se puede decir, que las funciones de Colombina S.A. la hacen reconocer como una empresa que cumplió y cumple hasta el día de hoy con funciones puramente productivas, como lo es el factor del ingenio azucarero, que creo el empresario para que así, le quedara más fácil de iniciar con la empresa de dulces, la producción de dulces no conocidos en este país, con los cuales pudo penetrar mercados extranjeros, hacer la compra de otras plantas y empresas y mejorar la producción, entre otras cosas; por lo que según Schumpeter existen 5 tipos de innovación, los cuales son:

- Introducir nuevos bienes o servicios de mejor calidad.
- Introducción de nuevos procesos de producción.
- Apertura de nuevos mercados.
- Nuevas fuentes de materias primas.
- Establecer una nueva forma de organizar una empresa.

Ahora, si analizamos esto, con el empresario Hernando Caicedo y con su empresa COLOMBINA S.A., es posible decir lo siguiente:

- En cuanto a introducir bienes nuevos de mejor calidad, claramente lo hizo con la producción de bienes como “colombinas”, “BON BON BUM”, “nucas” y más.

- Se introdujeron nuevos procesos de producción, cuando decidió mezclar azúcar con sabores de fruta, para crear su primer dulce famoso las “colombinas”.
- Se realizó la apertura de nuevos mercados en los EEUU.
- Las nuevas fuentes de materia prima, inicialmente podríamos hablar de su ingenio azucarero Riopaila, que fue de gran utilidad y ayuda.
- Se hizo evidente la buena calidad de los productos, lo que conllevó a que este empresario organizara mejor su empresa frente al mercado colombiano.

Por lo tanto, se puede deducir, de forma general que este gran empresario valle-caucano, cumple con los 5 tipos de innovación, mencionados por Schumpeter. Mientras que según NORTH, se puede decir que la empresa, ha venido cumpliendo con las reglas de juego que se impusieron desde su inicio; pero algunas de estas reglas han venido cambiando a medida que va teniendo nuevos gerentes.

Haciendo énfasis en que su misión y visión, siguen siendo las mismas; aunque si se han establecido nuevas reglas de juego: “Nos adherimos al Pacto Global de las Naciones Unidas, por alinear nuestras estrategias y operaciones con 10 principios universalmente aceptados, que contribuyen a la creación de un mundo más sostenible”²². Lo cual, al parecer se ha venido cumpliendo detalladamente.

Dos hechos relevantes fueron, en primera instancia que un empresario como Hernando Caicedo tuviera la determinación de abrir una empresa con este

²²CAICEDO, Hernando. 2006. p, 10

propósito, innovando en el mercado. Además de la creación de su ingenio de azúcar, que le ayudo económicamente y con las materias primas para iniciar la empresa. El segundo y que es considerado como el que marco más la tendencia de esta empresa, fue el hecho de que Jaime Hernando Caicedo (hijo) creará el producto “BON BON BUM”, que es referencia de esta empresa, en muchas partes del mundo.

5.1 CRECIMIENTO DE COLOMBINA

En 1935, COLOMBINA S.A. Lanzó al mercado nuevas variedades de dulces. Sus bombones tuvieron un éxito rotundo y se popularizaron con el nombre de "Colombinas". Mientras la producción de azúcar de "Riopaila" aumentaba, los dulces, comenzando a desplazar el mercado del dulce casero. Muy pronto, Colombina se vería beneficiada con la visión empresarial de quien la llevaría a convertirse en una de las empresas más importantes del continente.

5.2 EVOLUCIÓN DE COLOMBINA

En 1946 Jaime H. Caicedo, hijo de Hernando, asumió la gerencia de Colombina. Su claridad y sus pensamientos alineados con una filosofía de desarrollo industrial y productividad económica y social, fueron las bases para capitalizar y desarrollar esta empresa; mediante iniciativas brillantes que le dio nuevas y exitosas estrategias, que la llevaron a evolucionar rápidamente, creciendo en el mercado nacional e internacional.

5.3 INCORPORACIÓN DE TÉCNICAS EUROPEAS

Para el año de 1960, se habían incorporado a la fábrica técnicas europeas con las que se comenzaron a fabricar rellenos y mermeladas con sabores naturales, de

frutos propios de la región. Reemplazando las esencias artificiales. Lo que permitió aumentar la producción a 15.000 libras diarias.

5.4 COLOMBINA EXPORTA A LOS ESTADOS UNIDOS

Colombina S.A. emprendió sus exportaciones a los Estados Unidos en 1965. Esto la llevó a convertirse en la primera fábrica Suramericana, que llegó a competir con la dulcería europea, en el mercado de dulces más grande del mundo.

Es bueno resaltar que el equipo de innovación y compromiso, liderado por Gerardo Vega Mesa en este tiempo, fue decisivo en este proceso de conquistar nuevos mercados. Los Gerentes de exportaciones comentaban que la única forma de llegar a nuevos clientes, era ofreciendo productos diferenciados en innovación, calidad, servicio y precio.

Lo que se logró ampliamente, incluyendo el hecho de que para conquistar clientes muy potenciales, la planta alcanzó novedades tan importantes, como lo fue el desarrollo de una calabaza semiplana envuelta en máquinas que sólo estaban diseñadas para productos esféricos.

No obstante, algunas personas criticaron esta medida y llegaron a decir que la planta era exageradamente flexible y permisiva, que si los de ventas pedían pájaros preñados, la gente de producción hacía hasta lo imposible por fabricarlos. Aunque contradictoriamente se resalta el resultado obtenido por el equipo cuando se adquiere una moldeadora de gomas, pues los esfuerzos en competitividad fueron tan grandes que se logró conquistar un cliente mayorista de USA, quien puso como condición que el producto tenía que ser más económico, que el que importaba de China en ese momento.

5.5 LA CONSOLIDACIÓN DE COLOMBINA

En 1968 se construyó una nueva fábrica en el corregimiento "La Paila", con el fin de atender la creciente demanda internacional. Para 1970, Colombina dotada con modernos equipos para producir confites, chocolates y conservas de fruta, producía 25 millones de libras anuales. Ese mismo año, la fábrica lanzó un producto que revolucionaría el mercado del dulce en Colombia y triplicaría las ventas de la Empresa en tan solo un año.

El nuevo producto bautizado como "Bon Bon Bum", causó un gran impacto entre los consumidores. Con su novedoso sabor a fresa y el suave chicle en su interior, el bombón, rápidamente se convirtió en el producto estrella de Colombina y en el favorito entre consumidores de todas las edades.

5.6 EXPANSIÓN DE COLOMBINA

Colombina logró ocupar el segundo lugar como proveedor de dulces a los Estados Unidos, después de Inglaterra. Durante la década de los ochenta la empresa se expandió, prosperando contratos internacionales, que permitieron que se logaran importantes asociaciones con empresas como: Peter Paul, famosa línea de chocolates rellenos; Meiji Seika, empresa japonesa de productos alimenticios; y General Foods, dedicada a la producción y exportación de refrescos.

Esta maravillosa etapa de Colombina, la aprovecho al máximo el señor Gerardo para ampliar sus conocimientos, no sólo en tecnología, sino en el conocimiento de cultura de todos los técnicos que llegaban a la empresa, resaltando al Señor Isayuki Ikeda, de quien él aprendió la cultura de la disciplina Japonesa, la puntualidad, la calidad, la forma sistemática de resolución de problemas, la forma de comprometer la gente basado en mantener bien informado su personal de todo lo que sucede dentro de la compañía.

5.7 GRANDES INVERSIONES COLOMBINA

Una vez convertida en complejo industrial, líder en América Latina, COLOMBINA S.A realizó grandes inversiones, hizo nuevas alianzas e inauguró nuevas plantas. Fue así como en el 2001 entró en funcionamiento Pro-calidad Colombina, una planta dulcera en Guatemala, que se constituyó en asocio con el grupo Pantaleón Concepción. A través de ella, se impulsa la fabricación y distribución de nuestra línea de dulces, llegando a todo Centroamérica y el Caribe.

Posteriormente, se inauguró la fábrica de galletas y pasteles Colombina del Cauca y se puso en marcha una nueva unidad con la última tecnología, para la producción de conservas La Constancia, en la ciudad de Bogotá.

Su crecimiento se ha dado de forma orgánica, a través de adquisiciones exitosas entre las cuales se destacan, Inalac y la recién adquirida Robin Hood, nacionalmente reconocida por sus exquisitos helados. Crecimiento que le ha permitido a Colombina, ir más allá y consolidarse como empresa de Alimentos.

5.8 COMERCIALIZACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE PRODUCTOS

En la actualidad Colombina vende y comercializa una exitosa gama de productos propios, ya que cuenta con una amplia red de distribución, la cual cubre todo el territorio nacional. También funciona como distribuidora exclusiva de los productos de enlatados de pescado “Van Camps” y productos de “Café Buen Día”.

Estableciendo en esta parte que, el señor Gerardo aprendió del Dr. César Caicedo a no tenerle miedo a la toma oportuna de decisiones. Fue así como cuando se presenta la primera crisis del gobierno de Uribe con Chávez, y a pesar que Colombina seguía exportando a Venezuela (era el principal importador de Colombina) y además tenía los mejores márgenes, el Sr. César Caicedo tomó la

decisión de darle prioridad al mercado de Estados Unidos, aunque sus márgenes eran bajos, el futuro con este país era más promisorio a largo plazo. De tal modo que la empresa sacrificó ingresos pero construyó un futuro mejor.

Es así que se hace necesario que se conozca que Colombina y la gran mayoría de las empresas, contratan permanentemente líderes motivadores, pero los empleados aplican estos conocimientos por pocos días y después se les olvida. Mientras que para Vega Mesa el autoconocimiento siempre fue algo ideal para proyectarse como líder empresarial y por tanto, lo aprendido de todos los seres humanos, fue algo definitivo en su vida.

5.9 PORTAFOLIO DE PRODUCTOS

El portafolio de Colombina, abarca una amplia gama de productos alimenticios como: galletas, barquillos, pasabocas, dulces, bombones, chocolates, pasteles, chicles, helados, salsas y conservas.

5.10 RECONOCIMIENTO INTERNACIONAL

Desde hace 35 años Colombina, ha participado como exhibidor en diversas ferias de confitería realizadas en los Estados Unidos, Europa y México, lo que ha contribuido a que sus productos tengan una excelente imagen y gran reconocimiento a nivel internacional de la confitería.

5.11 VISIÓN GENERAL

Colombina S. A. Fue constituida en Cali el 23 de septiembre de 1927 por los señores Hernando Caicedo, Alfonso Vallejo, Reyes - Buenaventura & Cía., y Jorge Koppenhage con un capital de \$100.000, de los cuales por partes iguales se suscribieron y pagaron \$80.000.

Sus inicios fueron en un lote de 1.525 M², ubicado en la carrera 1^a, Entre calles 24 y 25, en inmediaciones del Edificio Belmonte, sede actual de las oficinas principales, y la producción era de 800 libras diarias de solo bombones, con equipos adquiridos en Nueva York por uno de los socios.

El nombre de Colombina se originó en una opereta romántica del siglo XVII en Italia, llamada "Los Payasos" de León caballo, donde Pierrot y Colombina son personajes de gracia y donaire. Colombina sugiere a los niños la risa, el colorido, la alegría, la dulzura.

Como consecuencia de la crisis del año 30, del siglo pasado, la sociedad inicial se liquidó y se constituyó una nueva el 20 de enero de 1932, con otra estructura accionaria en la cual el doctor Hernando Caicedo G; que poseía 6.044 acciones de las 8.000 en que estaba dividido el capital.

En Abril de ese año, para buscar ahorros de diversa índole y particularmente para tener cerca el abastecimiento de su principal insumo; el azúcar producida por el Ingenio Riopaila; se trasladó al corregimiento de La Paila del municipio de Zarzal.

En 1935, la empresa estaba integrada al Ingenio, pero con una administración autónoma. Se inició la producción de otras variedades de dulces diferentes a bombones. En 1946, se incrementó la producción a 50.000 libras mensuales y en 1950, una gran inundación causada por el Río La Paila, afectó las instalaciones y hubo necesidad de renovar totalmente los equipos.

El hecho más grave que ha afectado a la empresa, sucedió el 26 de febrero de 1961; por un incendio que dejó en cenizas la totalidad de la fábrica y como consecuencia; la producción se suspendió por más de 60 días, Colombina resurgió como el ave fénix para progresar más, y en 1969 ya se fabricaban anualmente 17 millones de libras de dulces y bombones. Las exportaciones se

iniciaron en 1964, hace ya 40 años con ventas a los Estados Unidos que no superaban los US\$100.000 anualmente.

Suceso que aprovecho el señor Vega Mesa, para motivar a su gente; partiendo de su ideal, de que en todo momento existe la posibilidad de levantarse bien fortalecido y superar todas las adversidades, siempre y cuando la mente no esté derrotada.

Ya durante el año pasado los productos COLOMBINA S.A fueron exportados a 32 países de los 5 continentes, con ventas superiores a US\$35.000.000, se espera cerrar el 2004 con Exportaciones por US\$47.000.000 y ya en el 2003 se vendieron en el mercado nacional y en el exterior, 1.694 millones de Chupetas, y comercializó 1.200 referencias de productos propios y representados.

Sin dejar atrás, que fue en 1970 con la asesoría de las firmas internacionales más importantes de ingeniería, que se construyó la actual planta en La Paila, la cual con las ampliaciones de los últimos años, llegó a los 36.000 M². Produciéndose las 4 plantas de Colombina, año 2003, 2003; 92.000 toneladas de los siguientes productos, clasificados así:

Dulcería: Chupetas, Caramelos Blandos, Dulces Duros y Rellenos de diversos tipos y sabores.

Chocolatería: Golosinas de Chocolate en variados tipos y rellenos, Cremas y Barras.

Galletería: Wafer, Cremadas, tipo María, y Barquillos.

Chicles: Bomba

Blandos: Gomas, y Masmelos de distintas formas, sabores y colores

Conservas Alimenticias: Tipo Salsa de Tomate, Mayonesas, Salsas especiales, Dulces y Mermeladas.

Pastelitos: Tipo Rollo Suizo

Extruidos de Maíz- Industriales: Coberturas de chocolate, Cocoa, Fondant

En la actualidad la compañía hace parte de un grupo Industrial, dedicado a la producción, mercadeo y comercialización de productos alimenticios elaborados en las plantas de La Paila, Bogotá, Santander de Quilichao, y Guatemala, y distribuye atunes y sardinas Van-Camp's, además de Aceite para la cocina, Café Buendía, Papel Aluminio Reynolds, Chocolatinas Hershey's, y Refrescos en Polvo Sprim. La red de distribución nacional, comprende 6 distritos de ventas en Bogotá, Cali, Medellín, Barranquilla, Bucaramanga e Ibagué, para atender 150.000 clientes.

Teniéndose en cuenta, que en ese entonces trabajan en toda la organización alrededor de 2.754 personas; de las cuales el 30% son mujeres, con un promedio general de antigüedad de 9 años y a quienes se les pagó en el 2003 por salarios y prestaciones sociales la suma de \$31.784 millones.

De igual manera, hace parte del grupo La Industria Nacional de Alimentos Lácteos S.A., Inalac, con sede en Itagüí, que produce helados de la marcas Lis y Fruly. Mientras que ya en el 2001, se inauguró la planta de Guatemala, para atender el mercado de dulcería de Centroamérica, el Caribe y el sur de México, con ventas para este año estimadas de US\$15'000.000.

Hechos estos por los que Colombina, ha sido considerada a través de la historia empresarial, como la quinta empresa de mejor reputación corporativa del país, la

segunda de capital netamente Colombiano y la segunda también en el sector de Alimentos.

Lo que se dice, debido al estudio de las 100 empresas con mejor reputación en Colombia, realizado por Reputation Institute y GoodWill Comunicaciones. Según Cesar Caicedo, el presidente de la Compañía, esto reconocimiento son el fruto de las buenas practicas operativas y de los resultado económicos. Sostiene además, que la reputación se construye con el tiempo. “El secreto está en innovar de acuerdo con las tendencias del mercado, estar comprometidos con el liderazgo y la integridad de nuestra acciones”²³

Por su parte José Fernando Ochoa, vicepresidente de mercadeo Corporativo de Colombina, dice al respecto que: “Desde el desayuno, con pan y mermelada, hasta la tarde de un Café Buen Día, existe un contacto diario con el consumidor, que ha sido clave para consolidar la marca”²⁴.

Al ser una de las empresas más grandes y de mayor tradición en la región, no solo constituye un importante motor para la economía sino que es un gestor de transformación social; al punto que sus productos se han diversificado tanto, que actualmente las ventas de dulces representan menos de la mitad de las ventas totales. De su impacto económico, las cifras hablan por sí solas, puesto que cuenta con más de ocho mil trabajadores, en sus oficinas de ventas y plantas ubicadas en la Paila y Santander de Quilichao, Medellín y Bogotá.

Destacándose que fue durante el 2010, que esta empresa generó más de 590 empleos y además se invirtió más de 1000 millones de pesos en capacitación y formación; siendo Pero es también una compañía multinacional., que tiene presencia directa en más de 11 países, y sus productos llegan a más de 592.000

²³ CAICEDO. Cesar. Revista Colombina S.A. 2001. p, 10.

²⁴ OCHOA. José Fernando. 2002. p, 9

comerciales en el mundo. Dentro del mercado nacional- tradicional es una de las 10 empresas que más exporta en nuestro país. Todas las marcas están dirigidas a Colombia, la región Andina, Centroamérica y todo el caribe. Allí la Compañía vallecaucana, es líder en ventas de Confites, con una participación que supera el 20 por ciento.

Siendo esta la parte social que a través de la Fundación con programas enfocados en la Educación, salud, vivienda y recreación, trabaja por el bienestar y el desarrollo de áreas de influencia donde la compañía opera: La Paila, Valle, donde está situada la fábrica de dulces, y Santander de Quilichao, en Cauca, donde se encuentra la planta de Galletas. “Las empresas están insertas en comunidades, así que sus problemas son también los nuestros”²⁵ dice Pedro José Guerrero, Director de la Fundación Colombina.

En la actualidad se han beneficiado más de 250 niños y niñas menores de 7 años. Además la Fundación ha contribuido con los hogares comunitarios que la Fundación Paz y Bien tiene en convenio con el ICBF en el distrito de Agua Blanca en Cali. Por otro lado está el programa “vivienda para todos”. Dice Mauricio Muñoz Ceballos: “Tener casa da una estabilidad emocional enorme”²⁶. Colaborador de mantenimiento de Colombina, casado y con un hijo. Muñoz viven en la urbanización Los Lagos etapa I, de Zarzal, vivienda que obtuvo gracias al subsidio del programa.

En la actualidad se han entregado más de 66 casas y se espera construir más de 90 casa. Los beneficiarios cuentan con un plan de financiación que se basa en un ahorro programado que corresponde al 10 % del valor total de la vivienda, un subsidio de la Caja de Compensación Comfandi y el saldo se obtiene con un crédito hipotecario con una entidad bancaria.

²⁵ GUERRERO, Pedro José. Director de la fundación Colombina. S.A.

²⁶ MUÑOZ, Ceballos Mauricio. Revista Colombina. p. 8. 2005

La Fundación también apoyo el proyecto de destinar 35 millones de pesos que ha sido asignado como subsidios y auxilios para el mejoramiento de las viviendas. Otros de los programas se resumen en la entrega de becas Jaime H Caicedo. Las otorga a los mejores 21 icfes de hijos de los trabajadores, que tiene posibilidad de cursar programas de pregrado en la Universidad Icesi, Pontificia Universidad Javeriana Cali y la Universidad Autónoma de Manizales. Además existen los programas culturales, destinados a la comunidad de la Paila que consiste en un programa que enseña el folklor nacional.

5.12. RESEÑA HISTÓRICA DE LA BRIGADA DE SEGURIDAD COLOMBINA S.A. PLANTA 1. LA PAILA. 1982-2010

Después de varios años de hacer entrenamientos aislados el 15 de Septiembre de 1982 se efectuó la ceremonia oficial de fundación de la Brigada de Seguridad de colombina S.A. Planta 1. En este momento la brigada inicio un ciclo de continuidad en sus actividades rodeado de dificultades y grandes limitaciones pero con la voluntad y empeño de sus integrantes de dar todo de sí permitieron su permanencia, aunque la credibilidad y aceptación del equipo de brigada no era muy notorio.

En el año 1991 una conflagración consumió un sector importante de las instalaciones pero gracias a la intervención de los Brigadistas aunado a apoyo de los Bomberos cercanos que hicieron presencia no obstante haber ocurrido un día domingo en horas de la tarde evito que nuestra planta fuera totalmente consumida por las llamas dado la proximidad de materias altamente inflamables en el área circundante al lugar del incendio.

5.12.1 Evolución 1982-2005 La coyuntura de este evento de 1991 cambio el pensamiento que se tenía de la Brigada y fue así también como se le doto de nuevos equipos para mejorar su desempeño.

De aquí en adelante se tuvo un avance importante con ciclos de formación periódico hasta que se dieron nuevos cambios en la administración en los años 1998 con dos ciclos donde se tuvo una recaída en la actividad de la Brigada y fue así como en el año 2005 en la administración del Señor Gerardo Vega se tuvo el mayor progreso en la historia de nuestro equipo de trabajo pues creía en la importancia de tener un equipo de emergencias adecuadamente entrenado que no solo podría significar la continuidad del negocio sino la posibilidad de salvar muchas vidas y que estaba en manos de la Brigada y con un ingrediente especial para los Brigadistas el reconocimiento a su labor.

5.12.2 Actividades 2005-2010 Con este pensamiento de la dirección de la planta a cargo del Señor Gerardo Vega Mesa, se pudieron hacer procesos de formación de alto nivel, que se han reflejado en el desempeño interno y en el reconocimiento de la Brigada de Seguridad de Colombina en los encuentros externos con cuerpos de Bomberos y Brigadas de seguridad de otras empresas y con el consecuente liderazgo en las actividades donde se participaba. (Escrito por Javier Henao, jefe de la brigada de seguridad)

Adicionalmente el patrocinio de actividades de integración que compasaban en parte el esfuerzo y compromiso de los Brigadistas en aportar a parte de su labor específica en producción el estar dispuesto a servir a sus semejantes y salvar vidas sin importar el riesgo que se corra.

En el 2007 y 2008 se efectuaron dos diplomados de atención pre hospitalaria con una duración de 200 horas cada uno que incluía practicas hospitalaria de 60 horas, el 90 % de este tiempo fue por cuenta de los veinte Brigadistas participantes, quienes dedicaron en cada diplomado los domingos de seis meses sin remuneración para capacitarse y poder prestar un mejor servicio.

5.12.3 Primer diplomado de atención pre hospitalaria. Estos procesos de formación permitieron tener un equipo de personas con un alto nivel de formación en primeros auxilios y que concordaban con las exigencias de la planta pues la ubicación geográfica de la planta exige un nivel de formación para una atención adecuada durante el tiempo que tarde en entregarse a un centro asistencial cercano.

5.12.4 Encuentro de brigadas 2007 El 15 de septiembre de 2007 se efectuó el primer encuentro de Brigadas para celebrar los 25 años de fundación de la brigada De Seguridad. Fue un evento donde participaron 250 Brigadistas de diferentes empresas del Valle del Cauca. El nivel del evento y la organización dejaron la mejor impresión de la empresa y de la Brigada de Seguridad

5.12.5 Otros programas formación e integración. Certificación PRIMAP (primeros respondientes a incidentes con materiales peligrosos) orientada por el cuerpo de Bomberos de Yumbo y avalado por Ofda. En esta oportunidad se certificaron 20 Brigadistas de la Planta atendiendo las exigencias del riesgo de nuestra planta y los lineamientos de IS= 14000 Curso comando de Incidentes en el cual participaron 25 unidades. Este curso está orientado a mejorar los aspectos de comando de emergencias en cualquier situación. Participación en cuatro encuentros de Brigada de la Fuerza aérea de Cali donde asisten más de 800 Brigadistas de diferentes empresas y entidades de socorro.

Participación en dos encuentros de Brigadas de ingenio san Carlos. Participación en instrucciones de CIBI de Buga (comité de Integración de Brigadas) conformados por Brigadas de empresas del centro del Valle.

Participación en encuentro de Brigadas con Salamandra en la ciudad de Cali. Participación en encuentro de Brigadas organizado por la Universidad Santiago de

Cali. Participación en dos encuentros de Brigadas organizados por Colpatria en Bomberos de Yumbo.

5.12.6 Actividades de reconocimiento e integración interna. Un Aspecto relevante del compromiso con la Brigada, fue la participación y asistencia del Señor Gerardo a los actos de clausura a todos los eventos capacitación y en muchos de integración de la Brigada, que se convertían en un factor de motivación para los integrantes.

Apoyo en la realización de actividades de integración y recreación en las cuales también se integraban planes de entrenamiento. Estas actividades fomentaban el mejoramiento del nivel formación y servían de estimulación para generar aún más compromiso de la Brigada y con la empresa.

Para concluir este capítulo, diciendo que hoy gracias a todo ese trabajo de equipo con personal altamente comprometido, la compañía produce más del 50% para los mercados de exportación.

6. EL MODELO DE GREINER

El desarrollo de una organización está sujeto, ineludiblemente, a cambios. Por lo que de acuerdo con las teorías de Larry E. Greiner, las organizaciones en crecimiento suelen pasar por cinco etapas, caracterizadas por una relativa calma y estabilidad, en las que se evoluciona. Identificando así, que al final de cada una de estas etapas, se produce una crisis o revolución que le da paso a la siguiente fase de evolución.

La aproximación de Greiner, tiene entonces claras afirmaciones acerca de la dialéctica hegeliana; en esta ocasión aplicada al desarrollo de las organizaciones. Lo que permite reconocer que en la dialéctica idealista de Hegel se menciona que: “La razón es el principio fundamental”²⁷.

Igualmente Hegel, a través de estos fundamentos, buscó responder a la crisis de representación y al desgarramiento de la vida; puesto que desde su crítica a Kant, se dirige a la superación del dualismo y al desarrollo de un sistema lógico monista. De modo, que propone su dialéctica como una construcción, que procura superar las restricciones; tanto del dualismo de la filosofía moderna, como de la lógica aristotélica tradicional.

Siendo esta la razón por la cual se debe hacer énfasis, acerca de las etapas de desarrollo que propone Greiner, frente a la empresa Colombina S.A, de la siguiente forma:

MODELO DE GREINER, APLICADO A COLOMBINA S.A (ver Anexo A)

²⁷ HEGEL. Friedrich, Fenología del espíritu. 1807.

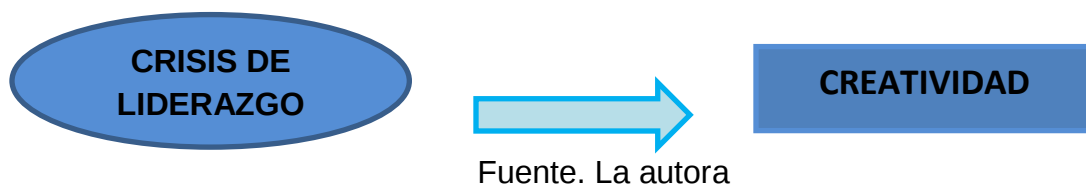
6.1 PRIMERA ETAPA

- **Creatividad / Liderazgo:** La primera etapa del crecimiento de una organización se denomina creatividad. En este estadio, la empresa está dominada por sus fundadores y todos los esfuerzos convergen en unos objetivos:

Crear un producto o servicio y su correspondiente mercado. Según el propio Greiner, "normalmente los fundadores tienen carácter de técnico o de emprendedor, y no dan ninguna importancia a aspectos relacionados con la gestión; sus energías físicas y mentales están entregadas a producir y vender un producto o servicio"²⁸.

Con todo, a medida que la organización crece, los problemas relacionados con la gestión y la dirección no se pueden solventar de manera informal y sin prestar la atención que se merecen; en donde surgen las primeras crisis: las personas que han puesto en marcha el negocio se agobian con las incipientes necesidades de gestión responsable que reclama la empresa por lo que la aparición de conflictos está servida.

Figura 1. Crecimiento por medio de la creatividad



En la primera etapa del crecimiento de Colombina S.A. la empresa está dominada por sus fundadores y todos los esfuerzos están enfocados en dos objetivos:

²⁸GREINER. Larry E. Frases del crecimiento de una empresa. com. 1972.

- Crear un producto que llame la atención de multitudes.
- La identificación de su mercado correspondiente.

CREATIVIDAD Y LIDERAZGO 1927-1940

- La empresa nace en el año de 1927, con don Hernando Caicedo quien empezó fabricando dulces, producto de los excedentes de la fabricación del azúcar. La empresa se ha desarrollado como filial del ingenio azucarero Riopalia, fundado en el año de 1918 por él mismo en el municipio de La Paila, Valle del Cauca.
- Con la compra de maquinaria de segunda de origen norteamericano se inicia la elaboración de diferentes dulces, confites y bananas, cuya producción diaria se acercaba a las 800 libras.
- Ya en Enero de 1932 se constituye la empresa Colombina S.A, con el objetivo de producir y comercializar diversos productos alimenticios, derivados del azúcar.

CRISIS: La recesión económica de los años treinta y principios del 40 afectó a COLOMBINA de manera notable; en ese momento se pensó seriamente en acabar la empresa con el argumento de que lo último que compraría la gente en momentos de recesión serían los dulces. Don Hernando Caicedo no estuvo de acuerdo y decidió comprarles la participación accionaria a sus cuatro socios en la empresa, quienes le pronosticaron la quiebra; sin embargo, la empresa continuó procesando sus caramelos soportando una de las muchas crisis que ha debido afrontar a lo largo de su historia.

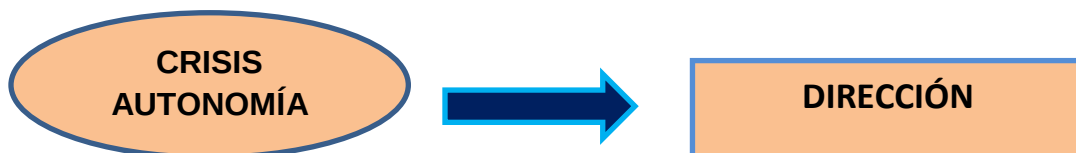
6.2 SEGUNDA ETAPA

- **Dirección / autonomía**

En el momento en que aparece la crisis de liderazgo se inicia el primer período de revolución dentro de la empresa; al final de todas las disquisiciones, lo más probable es llegar a la formulación de una pregunta, de este tipo: ¿Quién va a sacar a la organización de la crisis y va a orientar de nuevo sus pasos? La solución pasa por fichar, en la mayoría de los casos, un gerente o director general que sea un profesional de la gestión, que sea aceptado por los fundadores y que sea capaz de sacar del aprieto a la organización.

De esta manera, se alcanza la segunda etapa de evolución, la cual estuvo caracterizada por un crecimiento, estructurado en una dirección y gestión eficientes. Reconociéndole entonces, como la fase en la que el director y su staff, concentran en sus manos la responsabilidad de dirigir la organización; por lo que los directivos que están por debajo de este nivel, pierden autonomía en sus decisiones; al punto que los niveles inferiores reclamen esa autonomía perdida. Lo que conduce a la siguiente etapa de revolución: que es aquella en la que todo se centra en una crisis alarmante, de la que según Greiner, sólo se puede llegar a salir, al tenor que se vaya aumentando la delegación.

Figura 2. Crecimiento por duración



Fuente. La autora

En el momento en el que aparece la crisis de autonomía, se da inicio al primer periodo de revolución dentro de la empresa; debido a la cual surgieron varias preguntas, como por ejemplo: ¿Quién puede hacerse cargo de la parte administrativa de la empresa, para llevarla a orientar sus pasos y lograr un impacto trascendental en el mercado de la dulcería; tanto en Colombia como en el mercado internacional?

De modo, que se elige a un individuo con rasgos de líder, que es aceptado por todos los integrantes de la misma y que mediante su empeño, autonomía y disciplina es capaz de sacar adelante cada idea propuesta.

Hecho que se hizo realidad con el nombramiento del señor Gerardo Vega Mesa, como gerente de la planta 1,a manos del Dr. Cesar Caicedo quien por sus méritos puso toda su confianza en él y a partir de ese momento, le permitió que se encargara de sacar adelante nuevos proyectos y nuevos ideales que trajeran para la empresa progreso y éxito; no sólo dentro de la parte económica sino también en la parte humana de cada empleado.

Alcanzando así la segunda etapa de evolución, que se caracterizó por un crecimiento estructurado en una dirección y una gestión eficientes dentro de la empresa.

DIRECCIÓN / AUTONOMÍA 1940-1950

Al pasar la primera crisis, la empresa recibió un fuerte impulso como marca, a través de su líder fundador; quien ya tenía puesto los ojos en un futuro sucesor, que sería su hijo Jaime H Caicedo; el cual asume el mando en 1946 Su claridad y sus pensamientos alineados con una filosofía de desarrollo industrial y productividad económica y social, las que fueron las bases para capitalizar y desarrollar a Colombina, una iniciativa brillante que le dio nuevas y exitosas

estrategias que llevaron a la Empresa a evolucionar rápidamente creciendo en el mercado nacional e internacional. Además conseguir que la mayoría de colombianos utilizara la expresión “colombina” para referirse a los dulces duros: bananas, caramelos y, en especial, a las chupetas de leche.

CRISIS: La segunda crisis de Colombina se presentó cuando el río Paila afectó la planta; debido a un desbordamiento de éste; siendo la época de los años cincuenta. Posteriormente, en los años sesenta, Colombina sufre un gran incendio que la llevó a paralizar actividades por más de un mes; por lo que la empresa pensó en cancelar todas sus operaciones; pero debido al empuje de sus fundadores, decidió mejor continuar superando la adversidad de aquella tragedia.

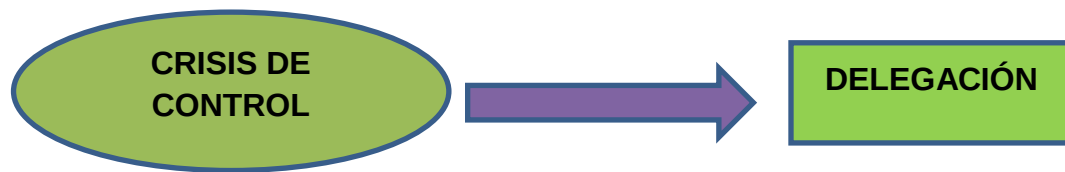
6.3 TERCERA ETAPA

Delegación / Control: No es fácil que directivos acostumbrados al éxito gracias a la concentración de responsabilidades las deleguen; en consecuencia, esta etapa de revolución puede constituir un riesgo para muchas organizaciones.

Siendo a partir de la etapa de delegación, cuando la empresa desarrolla una estructura de organización descentralizada, lo que repercute en la motivación de los niveles inferiores.

Sin embargo, este proceso puede traducirse en una crisis, que tuvo como principales protagonistas a los altos directivos. Algunos de ellos pueden sucumbir ante la pérdida de control directo que comporta la descentralización; así que para superar esta crisis, se suele reaccionar volviendo a la concentración del control con el consiguiente resentimiento entre las personas que anteriormente habían disfrutado de la libertad que supone la delegación y la descentralización.

Figura 3. Crecimiento por delegación



Fuente. La Autora

No es fácil para un gerente acostumbrado al éxito, delegar sus responsabilidades y su sentido de concentración. En consecuencia de esto, la empresa mencionada, enfrentó una etapa de revolución, que en cierto modo administrativo y de personal obrero, constituyó un verdadero riesgo.

Por la cual, Colombina S.A. entró en una etapa de delegación, en la que se vio en la necesidad de desarrollar una nueva estructura de organización descentralizada. Repercutiendo entonces, en el proceso de los niveles inferiores, que a su vez la condujo a aplicar una serie de teorías, centradas todas en la apreciación de los derechos humanos y en la supervisión y motivación de los ideales de cada empleado, como frente de inspiración para la producción de nuevos y más atractivos productos para la sociedad, nacional e internacional.

DELEGACIÓN Y CONTROL 1950-1970

En una tercera etapa (1956-1965), la empresa se traslada cerca al ingenio Riopalia y construye así nuevas instalaciones que permitieron ampliar la producción de 800 a cerca de 3.000 libras diarias; posteriormente se realizarían nuevas ampliaciones en planta y la empresa logra multiplicar significativamente su producción, siendo esta superada en el llegando hasta 15,000 libras diarias.

Luego de un tiempo y tras haber realizado la modernización de la planta, Jaime Caicedo, hijo de don Hernando, aprovecho la buena capacidad de producción, decidiendo entonces incursionar en el mercado internacional con el envío de muestras a los Estados Unidos; buscando tener el registro de la FDA¹.

De modo que sería después de tener las certificaciones por parte de la FDA de algunos de productos, cuando se le dio inicio a las primeras exportaciones al mercado norteamericano, convirtiéndose en la primera empresa Suramericana en incursionar en los Estados Unidos; para posteriormente, ya a mediados de los años setenta, convertirse en la segunda exportadora de dulces a los Estados Unidos después de la Gran Bretaña.

No obstante, ya en los años sesenta, Colombina implementó algunas técnicas europeas de preparación e introducción de rellenos, a partir de sabores naturales que fueron reemplazando los artificiales utilizados hasta el momento. Atendiendo de ese modo, la creciente demanda internacional, la empresa decide construir una nueva planta implementando procesos de elaboración de dulces con mayor tecnología convirtiéndose en una de las plantas más importantes a nivel de Latinoamérica y el Caribe en la elaboración de dulces, ampliando también su portafolio de productos. Para el año de 1968, Colombina S.A. construyó una nueva fábrica en La Paila con la cual atendió la creciente demanda internacional.

Quedando claro, que con el paso del tiempo la infraestructura y el nivel tecnológico de la planta, tuvieron un gran desarrollo; al punto de convertirla en una de las plantas de confites más importantes de Latinoamérica. Sin olvidar que Colombina realiza alianzas con grandes empresas internacionales del sector de dulces, que le permitieron un mayor reconocimiento internacional.

6.4 CUARTA ETAPA

Coordinación / Burocracia

Para dar con una solución equilibrada, la organización tiende hacia el siguiente paso evolutivo: la etapa de la coordinación. En este período predomina el uso de sistemas formales para incrementar la coordinación entre la alta dirección y el resto de niveles. Aun así, estos sistemas pueden conducir a un colapso, esto es, a una nueva fase de revolución: la crisis de la burocracia. La que aparece justo cuando la organización es excesivamente grande y compleja para ser gestionada, mediante la aplicación de unos programas formales y de sistemas rígidos.

Figura 4. . Crecimiento por coordinación.



Fuente. La Autora

Durante este periodo en Colombina S.A. predominó el uso de unos sistemas formales, que buscaron ante todo, incrementar la coordinación que existía entre los altos directivos, empezando por el gerente; hasta llegar al resto de los niveles de personal.

Hecho que de alguna forma, durante los primeros años de creada la empresa trajo consigo cierta confusión, que se reconoció como una crisis de burocracia que conllevó a los encargados a darle un giro radical a sus pensamientos empresariales; a partir de un enfoque más colaborativo; debido a que al ser la organización demasiado grande y compleja, requería ser gestionada a través de unos sistemas menos rígidos, más abiertos al cambio y al desplazamiento dentro

del mercado de dulces, al permitir que se diera una aplicación impactante y de gran éxito comercial.

COORDINACIÓN/BUROCRACIA 1970-1980

Alrededor de 1965 a principios de los 70`se discutían los mayores ensanches de Rio paila y Castilla, y la Familia Caicedo logró un préstamo que sirvió de base inicial para los ensanches. A Colombina no se le tenía incluido en este plan.

Muestra del poder de Coordinación, Don Jaime H Caicedo le toco librar grandes batallas para convencer y obtener que sus socios aprobaran el ensanche de Colombina. Una semana duraron todas las discusiones y justificaciones, finalmente se aprobó el ensanche y se destinó el 10% del crédito obtenido y se capitalizo la Empresa. Don Jaime y todos los de Colombina recibieron con gran júbilo la noticia

Ya colombina tenía unos planos para su nueva fábrica y de inmediato se inició la construcción de las tres áreas. Fabricación, Bodegas y Oficinas. A pesar de la fuerza de Coordinación, se cometieron gran cantidad de errores que hacían de esto una nueva crisis para la empresa, como por ejemplo, cualquier día llego desde New York un mensaje firmado por Don Jaime y Don Álvaro, ordenando parar la construcción , porque estaba muy próxima a los edificios del Ingenio .

En ese entonces se consideró la posibilidad de sacar la fábrica de los predios del Ingenio y construir un nuevo edificio en Cali, en los terrenos de la familia, en Arroyo hondo, en Bogotá, Pereira, Tuluá o Buga. Finalmente, todos los estudios realizados indicaron que la nueva sede debería ser en la Paila, en el sitio actual por la disponibilidad permanente del azúcar, las facilidades de transporte de los productos a todos los centros de consumo nacionales y también ya se hablaba de

las exportaciones vía Buga, Lobo Guerrero, carretera en construcción a Buenaventura²⁹.

Tiempo en el cual se contó con un despliegue logístico y coordinado, por medio del cual se adquirieron del ingenio Riopaila, 40,2 plazas y se pensó en un ensanche de gran envergadura, con diversificación de una planta para producir galletas o chocolatería. Razón por la que Don Jaime, optó por último, por el mayor contenido de azúcar en los productos y porque las importaciones de trigo estaba limitada.

Como se trataba de un nuevo proyecto importante, en el menor tiempo posible, se coordinó contactar varias firmas de asesores en Europa y los estados unidos , habiendo seleccionado a V.P Víctor de Nueva York , que había diseñado tres plantas productoras de dulces y chocolates en Montreal y cerca de Chicago. En 90 días, se elaboraron los dibujos arquitectónicos y de localización de los equipos, los que sirvieron para preparar los planos de construcción de un área cubierta de 20.000 metros cuadrados.

Definido y coordinado entonces todo el proyecto; durante varios meses todo el equipo de trabajo se dedicó a conseguir los recursos necesarios y obtener los permisos de importación para los equipos, cuando Colombina no disponía de las garantías suficientes y además, al Incomex no le parecía interesante invertir las divisas del país en equipos que generarían productos no indispensables y además, que no garantizaban su exportación.

Con tenacidad y mucho optimismo, se lograron solucionar todos los inconvenientes y se iniciaron las obras, se importaron los equipos y en un lapso

²⁹SEGRELOS, José Antonio. Multifuncional rural del Valle del Cauca. Internet: (<http://web.ua.es/es/giecryal/documentos/multifuncionalidad.pdf>)

corto de 36 meses, se concluyeron todas las obras. A mediados de 1970 o 1971, toda la fábrica estaba operando en su nueva sede, sin parar un día de producción.

A comienzos de los años setenta la empresa lanza al mercado la golosina denominada Bon Bon Bum, producto que permitió multiplicar las ventas por tres en un período de un año; en esta misma etapa.

Identificándose que fue a través del proceso de delegación, que el hijo de Don Hernando ya fortalecido en el manejo empresarial, inicia un proceso de mayor delegación, junto a un gran amigo: Don Ariosto Manrique y su hombre de confianza. Momento en el que se manifiesta, que la idea de comenzar a producir chupetas esféricas o de bola, como son llamadas en Colombia, aparecen en un viaje realizado a Puerto Rico, en donde los mencionados anteriormente: Ariosto Manrique y Jaime Caicedo, quienes en ese momento trabajaban en el área de producción de la empresa Colombina, encontraron un producto realizado a partir de una esfera de caramelo rellena de chicle; después de la visita, los empresarios contactaron a la fábrica productora de la maquinaria con sede en Holanda, que distribuía los equipos especializados para la realización de este tipo de chupetas, adaptándose hacia sus líneas el nuevo desarrollo de bombones esféricos rellenos de chicle, las ya tradicionales chupetas que se venían desarrollando en el Valle del Cauca.

A mediados de los años setenta, la empresa Colombina empieza producirlas primeras chupetas esféricas de dulce que le abrieron paso, al que hoy es uno de los bombones más famoso del país, convirtiéndose en una de las golosinas más tradicionales de los colombianos.

6.5 LA QUINTA ETAPA

Colaboración. La crisis provocada por la burocracia y rigidez, sólo puede superarse, siguiendo a Greiner, si se alcanza un nuevo estadio de evolución: la fase de colaboración. Teniendo en cuenta que ésta, a diferencia de la etapa de coordinación que se fundamenta en la formalidad de los sistemas y los procedimientos, "enfatisa la espontaneidad de la gestión a través de los equipos y la interacción entre los talentos de sus miembros, pasando del control formal al control social y la autodisciplina"³⁰, según Greiner.

Siendo aquí cuando se detiene el modelo de Greiner, que no apunta en qué consiste la siguiente revolución. Se limita a anticipar que puede girar en torno a la "saturación psicológica de los empleados a causa de los esfuerzos físicos y mentales que supone el trabajo en equipo y la presión que ejerce sobre las personas la incesante búsqueda de innovaciones"³¹.

Figura 5. Crecimiento por colaboración. Crisis de crecimiento.



Fuente. La Autora

Siendo evidente, que fue en el momento en el que la empresa como tal COLOMBINA S.A. enfrentó una crisis por la burocracia experimentada, entró en una nueva etapa reconocida como el proceso de colaboración; por medio del cual, el crecimiento de la misma se hizo notorio, no sólo dentro del entorno

³⁰ GREINER. Larry E. Frases del crecimiento de una empresa. com. 1972.

³¹ *Ibíd.*, p, 110

económico; sino también dentro de las relaciones humanas que conformaban los valores de cada empleado.

De tal modo, que a diferencia de la etapa de coordinación, ésta no se centró sólo en la formalidad de los sistemas y los procedimientos; sino que se enfatizó en la espontaneidad de la gestión que se va iba haciendo presente, a través de cada uno de los equipos que allí se tenían y de la interacción, que se fue dando entre los talentos que cada miembro poseía y que por lo mismo, ponían a servicio de la empresa.

Pasando entonces de un control formal a un control social, que según la propia teoría de Greiner, le permitió a esta empresa alcanzar un nivel de autodisciplina muy alto; que le ha llevado a través de los años, ha posesionarse en el medio, como una empresa en incesante búsqueda de innovaciones; dentro del mercado de dulces y confitería.

De manera que fue en este periodo, donde el señor Gerardo Vega Mesa, aportó grandes proyectos que trajeron consigo éxito y orden; en la medida en que a través de cada propuesta que él hacía, respecto a la producción de la empresa, lograba ampliar más la visión de la misma, llevándola durante su permanencia en la gerencia, a sobresalir tanto a nivel nacional como mundial.

COLABORACIÓN Y CONTROL (CRISIS DE LA CINTA ROJA)

Periodo 1980-1990

Colombina en 1980 Ingreso Categoría Galletas, logrando ocupar el segundo lugar como proveedor de dulces a los Estados Unidos, después de Inglaterra. Durante la década de los ochenta, la empresa se expandió, prosperaron contratos internacionales y se lograron importantes asociaciones con empresas como Peter Paul, famosa línea de chocolates rellenos; Meiji Seika, empresa japonesa de

productos alimenticios; y General Foods, dedicada a la producción y exportación de refrescos. Hacia finales de los 80's ingresa a la categoría de galletas con la adquisición de Splendid.

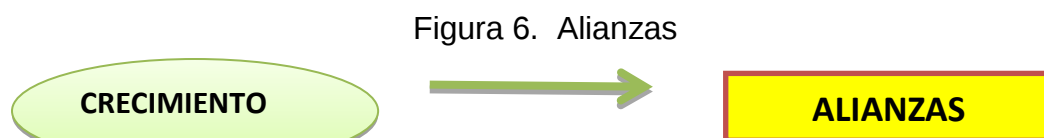
Sin embargo no fue únicamente a través de exportaciones que Colombina llegó al mercado internacional. Fue creando alianzas con grandes empresas para representar, producir y distribuir sus marcas en Colombia. Es así como en 1.976, obtiene una licencia de Cadbury para la producción de Chocolate.

Posteriormente, en 1.979, la Philip Morris Inc. le otorgó la importación y distribución de Cigarrillos Marlboro. Dos años más tarde, se asoció con General Foods para producir refrescos en polvo y en ese mismo año comienza la importación de caramelos y otros productos propios de Kraft Inc. Para 1984 realiza una asociación con Cinzano- I.D.V.- Seagrans para la fabricación de vinos. Ese mismo año, se asocia con Meiji Seika Kaisha - Mitsui Int para la Fabricación de Pasabocas Marca Snacky.

Con el tiempo la mayoría de estas alianzas fueron desapareciendo, dejándole a la empresa una experiencia en el manejo de líneas ajenas a su negocio, abriéndole las puertas frente a nuevas empresas.

6.6 SEXTA ETAPA

Alianza: Donde el crecimiento se logra a través de las soluciones extra organizacionales tales como fusiones, tenencias, redes de organizaciones, etc.



Fuente. La Autora

ALIANZAS (1990- 2013)

Colombina crece notablemente realizando alianzas con grandes empresas como Peter Paul, especializada en chocolatería fina, también realiza una alianza con la empresa MeijiSeika y con la compañía General Foods, dedicada a la producción y comercialización de refrescos; logrando también adquirir una máquina de producción de chocolates con la empresa Cadbury, adquiriendo la representación de caramelos Kraft, así como la distribución de algunas marcas de cigarrillos y vinos chilenos.

Siendo así como el crecimiento sostenido de la empresa, el reconocimiento de sus marcas y la adquisición de otras empresas con sus respectivas marcas, como el caso de Galletas Splendid, lo que le permitieron crear una fábrica filial, Colombina del Cauca S.A., ubicada en el municipio de Santander de Quilichao, departamento del Cauca, la cual inició operaciones en el año 2001.

La cual en el 2002, dio a conocer su Nueva Presidencia Ejecutiva, encabezada por César A. Caicedo, Presidente Ejecutivo desde ese entonces; distinguiéndose como el individuo que ha modernizado la visión de la Compañía, enfocándola a la producción de diferentes tipos de alimentos guiados por la innovación, mejoramiento continuo y excelencia; procurando además el desarrollo de sus colaboradores, accionistas y proveedores y trabajando en plena armonía con el medio ambiente y el entorno social que lo rodea.

Haciendo que aclare, que fue en el periodo 2000 – 2006, cuando se realizaron grandes inversiones, a raíz de los que años más tarde, se convirtió en complejo industrial líder en América Latina, realizando nuevas alianzas e inaugurando nuevas plantas. Así como lo sucedido en el año 2000, cuando se inauguró una nueva fábrica de galletas y pasteles en el departamento del Cauca, fundada como Colombina del Cauca. Mientras que en el 2001 entró en funcionamiento una planta

dulcera en Guatemala, que se constituyó en socio con el Grupo Pantaleón Concepción; a través de la cual, se impulsa la fabricación y distribución de una línea de dulces y galletas diferente, llegando a todo Centroamérica y el Caribe.

Sin obviar, que fue en ese mismo año, cuando puso en marcha una nueva unidad con la última tecnología para la producción de conservas "La Constancia", en la ciudad de Bogotá. Para que ya en el año 2004 adquiriera la totalidad de la empresa Inalac, helados LIS, con planta de producción en Medellín y en el 2006 se realizó la compra de los Helados Robin Hood.

La que se reconoce actualmente como una compañía que cuenta con una planta de producción en Bogotá y es nacionalmente reconocida por sus exquisitos helados; estableciéndose como una empresa líder del sector de alimentos, que viene proporcionando sabor a la vida de sus consumidores y construyendo una positiva imagen del país, a nivel internacional.

Hechos estos, que se fueron convirtiendo en el abrebocas de un exitoso año, como lo fue el 2010. En donde se pudo demostrar internacionalmente que Colombina S.A, era una Compañía Sostenible, que se había adherido muy bien al Pacto Global de las Naciones Unidas, con el objetivo de alinear sus estrategias y operaciones, basándose en 10 principios universalmente aceptados, que contribuyeron a la creación de un mundo más sostenible.

Igualmente, después de un proceso de investigación y desarrollo que duró cerca de dos años, y tras una inversión de 2000 millones de pesos en mercadeo y 2500 millones en infraestructura, Colombina S.A, logró entrar al mercado del Arequipe y Leche Condensada, dos productos que desde siempre han sido los favoritos de los colombianos y que le han permitido pautar y consolidarse como una empresa integral de alimentos, trascendental dentro de los mercados relacionados.

Inauguración Zona Franca Permanente Especial Colombina del Cauca, este proyecto es el más ambicioso e importante que ha realizado la Compañía en los últimos años, que le permite ser más competitiva, en el mercado de galletas; tanto en Colombia como en el exterior.

7. BIOGRAFÍA DE GERARDO VEGA

7.1 NACIMIENTO, INFANCIA Y LUGAR DE ORIGEN

Gerardo Vega Mesa, nació el 10 de Abril de 1946 en un lugar que era hermoso por naturaleza, caracterizado por poseer un ambiente humano, acogedor y trascendental, el cual permite a cada uno de sus habitantes, tener el ímpetu que se necesita para llegar a lograr todos sus propósitos. Conocido con el nombre de Caicedonia, región perteneciente al departamento del Valle del Cauca, que a la llegada de los conquistadores españoles al Nuevo Reino de Granada, se encontraba habitada por unas tribus salvajes, que descendían directamente de la gran nación Chibcha, por línea de los Pijaos; en la cual la vida transcurría sin ninguna norma preestablecida, capaz de indicar las características futuras necesarias, para que se construyera una nueva civilización, que se pautara de forma histórica dentro del desarrollo social de un municipio progresivo; en el que a través de significativas vivencias familiares, estudiantiles y profesionales, fue creciendo este dedicado hombre, que con el pasar de los años se ha convertido en un verdadero ejemplo de vida; no sólo para su núcleo familiar, sino también para todas aquellas personas que de una o de otra forma, han tenido la oportunidad de compartir con él, muchas experiencias de crecimiento intelectual, humano, de valores éticos y morales.

Su padre, Argemiro Vega, se caracterizó siempre por ser un buen campesino, pescador, carretillero y trabajador de varios oficios relacionados con el campo y su producción. Por su parte Isabel Mesa, su mamá, se consagró dentro del hogar, como una mujer emprendedora, educada y cumplidora de sus deberes; lo que la llevo a desempeñarse satisfactoriamente en oficios domésticos y luego a ser además, partera sin licencia, decidida y amante de sus hijos. Sus hermanos todos, contagiados por ese espíritu luchador que su madre les había fomentado desde muy niños; lo que permite ahora, que se definan de la siguiente manera: el

hermano mayor, Ismael Mesa, campesino y trabajador de oficios varios en el Ingenio Riopaila; la hermana mayor, Carmen Mesa, campesina; la segunda hermana, Leonor Mesa, también campesina ejemplar; Francisco Mesa, campesino trabajador; el hermano Aristóbulo Mesa, campesino y obrero durante un tiempo de la empresa Colombina, en donde se desempeñó como operario de calderas y tratamiento de agua; Néstor Mesa, campesino y luego comerciante en La Paila Valle; el hermano menor, Juan de Dios Vega, quien fue inválido por sufrir una polio desde niño, y se caracterizó a su vez, por ser una persona que merecía todos los cuidados de su familia.

Lo que permite decir que su entorno familiar, en sí, estuvo siempre estructurado por el trabajo y la responsabilidad; aunque que según los datos conseguidos al respecto, fue la en especial la imagen de su señora madre, la que le dio a este individuo; la mejor de todas las enseñanzas, convirtiéndole emocional y cognitivamente, como alguien distinguido, perseverante y ante todo, arraigado a sus creencias y a su particular forma de actuar, en pro de su propio mejoramiento de vida y por supuesto, del de todas las personas que han formado parte de sus intereses sentimentales. Así como lo fue el caso de la familia ya descrita, por la que luchó incasablemente y por quienes fue inventando nuevas formas de trabajo, que les permitirían salir adelante en todos sus proyectos, en una forma honesta y responsable, sin tener que hacerle daño a nadie, ni violentar su propia integridad.

Por lo tanto, Vega Mesa es una persona que desde niño demostró su capacidad de liderazgo, pues tal como lo relatan algunos de sus amigos de la infancia y su hermano siempre al momento de hacer parte de un determinado grupo, tomaba la iniciativa para establecer las reglas del juego, pero siempre respetando el punto de vista de cada uno de los participantes; es decir, que desde muy temprana edad tenía la convicción que para poder lograr un objetivo se debe trabajar en equipo.

De igual forma, es preciso mencionar que en la edad escolar comprendida entre los 6 y los 11 años, Vega Mesa mostró su capacidad de perseverancia, pues a pesar de las dificultades económicas de su familia nunca dejó de asistir a las clases y además en todo momento buscaba entablar una idónea comunicación con el docente, lo que le permitió fortalecer su capacidad investigativa. Esto significa, que él desde su niñez desarrolló una capacidad autodidacta, que le permitió ir estructurando un perfil delimitado en las siguientes características:

- Autodisciplina
- Curiosidad
- Habilidad para generar ideas
- Capacidad de solucionar problemas de manera rápida
- Mejorar cada vez los puntos de vista que se tienen sobre un determinado hecho.

El hecho de que él desarrollará su capacidad autodidacta le daba la posibilidad de ir formulando estrategias que le permitieron en ese momento de su vida satisfacer muchas de sus necesidades. También el desarrollar un idóneo proceso de autoaprendizaje le dio la posibilidad de ir estructurando un pensamiento prospectivo, que le permitió descubrir cada vez nuevos escenarios en donde con el pasar de los años encontró nuevas oportunidades que le permitieron consolidar un crecimiento integral.

Así pues, es este pensamiento lo que hace que su espíritu de triunfador y hombre de fe, se avivara cada día más y le fuera dando la inteligencia necesaria para crear unas estrategias claves de vida, que lo iban conduciendo hacia la visualización de un mejor y más tranquilo futuro. Permitiendo entonces, que durante su proceso de aprendizaje escolar, sobresaliera por sus deseos de aprender y de ser cada día alguien más preparado, con el anhelo de lograr, a

través de la adquisición de nuevos conocimientos, ir ampliando la posibilidad de darle una mejor vida a sus hermanos, padres y obviamente, a sí mismo. Lo que hacía de igual forma, que también pensara desde esa corta edad, en desarrollar una preparación futurista, que lo alejara de tanta tragedia social y de tanto abuso cometido, contra la dignidad humana.

Sin embargo es vital aclarar, que a pesar de todo su empeño y dedicación, no le fue fácil continuar sus estudios, por razones muy personales, que no viene al caso mencionar en este escrito; estudiando entonces hasta el grado 4º de bachillerato. En donde sobresalió respetuosamente ante sus compañeros, por ser un alumno dedicado, disciplinado y cumplidor de sus deberes académicos; pero ante todo, en donde brillo por su calidad humana y su auténtica capacidad para relacionarse con todas aquellas gentes, que en ese momento, conformaban su entorno estudiantil. Participativo siempre en todas las actividades culturales y deportivas que se realizaran en la Institución correspondiente, respetuoso de sus profesores y dueño de una presentación física impecable, que dejaba entrever su amor propio, por todo lo que hacía.

En consecuencia, un hombre que paso a paso ha hecho de su experiencia de vida, un modo de demostrarse a sí mismo y a quienes forman parte de su mundo, que siempre será posible alcanzar lo que se quiere, si se tiene presente que la disciplina aplicada a todo lo que se realiza, es la mejor herramienta para hacer realidad todos los sueños. Y es quizás esta característica tan fundamental en la vida de un ser humano, la que hace que él, en medio de sus gustos por toda clase de música, por escuchar noticias, jugar futbol y leer; haya ido conformando un imperio de pensamientos, que por medio de la humildad y el trabajo continuo, le han permitido llegar a hacer parte de muchas situaciones significativas, que le han ido dejando una lección de vida cada vez más profunda y elemental para sus proyecciones.

Por consiguiente, y ahora a manera de anécdota particular, es posible traer a coalición un hecho que él mismo estimo a bien compartir y que forma parte de esos momentos de investigación que todas las personas en alguna ocasión deciden vivir; y que precisamente estuvo basado en su pensamiento autentico, de creer que todos sus sueños eran posibles. Así que, cuando conoció por primera vez un radio de pilas, de marca Sanyo, se tomó el trabajo de observarlo muy bien, para luego tomarse varios días intentando armar uno igual, pero esta vez, utilizando pedazos de madera, latas, torillos, entre otros.

Suceso éste que le dejo una gran enseñanza y que le permitió comprender, que para indagar se necesitan pautas dirigidas por otras personas que ya estén capacitadas en el tema correspondiente; lo que requería preparación. A lo que sumaba sus deseos de ser un gran futbolista, sueño que hizo realidad al formar parte de la suplencia de la nómina que tenía la empresa Colombina, en un partido jugado en el estadio del Deportivo Pereira. Momentos estos, que fueron dejando en su vida, unas huellas imborrables de perseverancia y decisión.

7.2. SU HOGAR ACTUAL

En los párrafos anteriores se ha mencionado que Gerardo Vega Mesa, es un hombre que proviene de una familia campesina, la cual se caracterizó por tener buenas relaciones entre todos sus miembros, lo que le permitió superar cada una de las dificultades propias de la época; razón por la cuales siempre tuvo entre sus ideales conformar una familia en donde pudiera aplicar todos aquellos valores y principios que sus padres le transmitieron en la niñez. Anheló que logró cumplir en el año 1970 cuando contrajo matrimonio con la señora Dora Valencia, quien residía en el corregimiento de la Paila.

Es preciso mencionar que en el mes de junio del año 1973 el matrimonio de don Gerardo vivencia un gran acontecimiento que fortalece los lazos familiares; el

nacimiento de su primogénita Norma Jenny Vega Valencia .Esta nueva integrante de la familia se convirtió en una nueva razón para que el señor Vega Mesa buscará seguir avanzando en su crecimiento personal, pues él era consciente que en adelante tenía la responsabilidad de educar y transmitir conocimientos a su pequeña hija para que fuera estructurando un perfil que en un mañana le permitiera ser parte activa de una sociedad que se transformaba rápidamente.

Luego de 4 años el hogar Vega Valencia se ve de nuevo bendecido por un par de gemelas Mónica y Liana, quienes con sus gestos y sonrisas iluminan este matrimonio que cada vez es más unido. Es preciso mencionar que don Gerardo en todo momento enfocó su rol de padre en la responsabilidad y la comprensión, lo cual le permitió inculcarles a sus hijas valores y costumbres, los cuales han sido claves en el desarrollo integral de cada una.

Igualmente, es preciso mencionar que el núcleo familiar de Vega Mesa cuenta con la presencia de 4 nietas, que son sin duda la razón de ser de este hombre emprendedor; razón por la cual siempre ha buscado ser un ejemplo para ellas no solo en el campo laboral sino en el personal, pues él considera que los ejemplos son puntos de partida claves para lograr cada día avanzar en el desarrollo personal, profesional y laboral.

En fin, el señor Gerardo Vega no solo ha logrado ser un gran líder en el ámbito empresarial sino en el hogar, pues en todo momento ha delimitado su rol de esposo, padre y abuelo al fortalecimiento de los lazos familiares, pues según su apreciación es solo por medio de un trabajo colectivo que se logra sortear las adversidades y alcanzar las metas. De igual forma, lucha incansablemente para que su hogar haya un adecuado proceso de comunicación, ya que es fundamental para reducir los conflictos y una de sus características fundamentales es que siempre está dispuesto a escuchar y a valorar las opiniones de su esposa, hijas y nietas.

7.3 LABORES DESEMPEÑADAS A LO LARGO DE SU VIDA Y PERSONAS QUE HAN FORMADO PARTE DE SU EVOLUCIÓN INTEGRAL.

En cuanto a lo que ha aprendido, de los diversos oficios en lo que se ha desempeñado a lo largo de su vida, es fundamental decir que fue un excelente recolector de café; oficio en el cual aprendió a valorar la naturaleza y a proteger sus recursos, llegando a ser un amante fiel de toda su belleza. Mientras que al actuar como Carreteo de ladrillos, aprendió que eran tal vez los trabajos materialmente más difíciles, los que desempeñaban aquellas personas que hablando, eran capaces de ganarse, lo que no podían los que eran estudiados.

De ahí, que en su vida se fueron forjando ideas más estables, en donde lo verdaderamente importante, era el valor de la persona humana mirado desde unos puntos de vista de calidad y respeto. Calidad que seguramente le aprendió a esas gentes, que fueron unos pilares de sabiduría trascendentales, en su crecimiento como persona de bien. Entre los que se puede nombrar al señor Baldomero Galeano, quien le regaló un lote para que construyera su casa, bondad que le marcó la vida de una forma muy bonita; Marcelino Henao y su esposa Helena Calderón, quienes fueron el ejemplo vivo de la solidaridad, al compartir con su familia un poco más de lo que tenían, sin esperar nada a cambio; Arturo Mostacilla y señora, se hicieron muy amigos, siempre le visitaban y le ayudaban con mucha frecuencia, enseñándole así que la rectitud, los principios y los valores eran siempre dignos de imitar y es eso lo que él se ha guardado en su corazón, como el mejor de todos los recuerdos.

En general este hombre, traía alimento para su familia en momentos muy difíciles de pobreza, era allí donde se ofrecía para estar virutiando pisos de las casas después de salir del colegio. Siendo importante resaltar, que la señora Helena Calderón siempre se percataba de su hambre, de su gran necesidad y ella siempre estuvo dispuesta a brindarle comida, aunque él nunca le recibió comida,

sin el prestarle algún servicio, mandado o lavarle los platos en contraprestación de esto.

No obstante y como es lógico, tendría también que evidenciar instantes difíciles emocionalmente, como lo fue la fecha en la que murió su hermano mayor; quien se encontraba en ese entonces lejos de su familia; pero que respondía económicamente por todos ellos. Éste siempre vio en él a una persona muy inteligente y capaz, motivo por el que le había prometido darle estudio de bachiller y de universidad para que fuera un gran doctor. Lo que hizo que para él, aparte de ser un dolor inmenso por su pérdida; también fuera una preocupación por todos aspectos; recordándole siempre como alguien serio, recto y responsable.

Y fue quizás este hecho, el que impulso al señor Gerardo Vega, a abandonar su pueblo natal; puesto que se fue dando cuenta de que ahí no existían las oportunidades laborales que él requería para poner en práctica todo eso que desde niño se fue imaginando, para el bienestar de su familia. De modo que, escapando de una vida de total austeridad, en donde otros de sus hermanos estaban sumergidos por el licor, la meta inicial que se propuso fue la de ser maestro de escuela y por eso se preocupó por aprender más y más.

Recuerda a modo de anécdota, que el barrio donde vivía, sobresalió un joven tan pobre como ellos y porque su mamá vendía rellenas para sostener la familia, a él le colocaron el apodo de “profesor rellenas”. Entonces pensaba que no interesaba que en un futuro también le llamaran así; porque lo único importante era poder dejar a atrás el trabajo del campo y evitar caer en ese mundo de vicios y desorden, que hacia parte del entorno de la juventud de ese tiempo; además porque este profesor era el más culto, buen hijo, organizado, bien vestido, elocuente de su tiempo.

Sin embargo, al no poder seguir estudiando, como se mencionó en párrafos anteriores, acudía a su hermano Néstor, quien tenía un negocio en La Paila y quien habló a su favor con la señora Mercedes Hincapié, que era supervisora en Colombina, para que le llevara una hoja de vida; sin contar con que a los pocos días, se presentaría la vacante de mensajero allí y al presentar la entrevista, pasaría todas las pruebas asignadas, empezando a trabajar en esta reconocida empresa; que sin ninguna duda, le amplió totalmente su visión del futuro; ya que los recorridos por las diferentes áreas de la misma, mientras recogía y entregaba correspondencia y el contacto personal con tantas personas, le dejaron reconocer que ahora sí estaba frente a un verdadero mundo de posibilidades y de retos.

Por lo cual, se hizo conocer y querer de muchas personas, gracias a su actitud de servicio, puntualidad y orden en el desempeño de su labor. Comprendiendo que este cargo era de gran responsabilidad, porque los medios de comunicación interna sólo se hacían con teléfonos negros, que tenían muchas fallas y en algunas áreas, ni siquiera esto existía. Recordando que, él debía hacer cuatro recorridos obligatorios todos los días, pero si era necesario, hacía hasta seis; actitud de responsabilidad que lo fue llevando a ser respetado y admirado en lo que hacía con mucho amor; aprendiendo de cada suceso vivido a tener un valor civil para hablar de frente, lo que quedó demostrado, según sus propias palabras al tener que enfrentar al Señor Eugenio Montalvo (Q.E.P.D), cajero pagador de la compañía, a quien le decían que era como una vaca sagrada por la confianza que representaba para los dueños; quien un día le ordeno que le comprara la carne en la cooperativa, a lo cual él respondió con mucha firmeza, que allí era mensajero y no mandadero. Acto que le llevo paradójicamente a ser felicitado hasta por el Gerente de la planta, Señor Emilio Gloor, de nacionalidad Suiza; y quien le dio paso a un merecido ascenso, que se efectuó a los pocos meses, cuando ocupó el puesto de auxiliar de contabilidad.

7.4 ENTREVISTAS

Nombre	Jairo Toro
Cargo actual	Operario de chocolatería
Ingreso a la empresa	1976
Tiempo de servicio	38 años
Comentarios expuestos	
Don Gerardo es un hombre solidario	
A pesar de que fue ascendiendo nunca olvido sus orígenes	
Preocupado por el bienestar de los empleados	
Siempre utilizaba frases para motivarnos	
En todo momento estuvo atento a escucharnos	

Nombre	Deysi Barrantes
Cargo actual	Operaria de chocolatería
Ingreso a la empresa	1973
Tiempo de servicio	40 años
Comentarios expuestos	
Calidad humana	
Colaborador	
Una persona que se presta para hablar con él	
Siente la necesidad de los demás	
Busca siempre que no solo él obtenga beneficios, sino que todos se sientan satisfechos	

Nombre	Teresa Fernández
Cargo actual	Operaria de chocolatería
Ingreso a la empresa	1976
Tiempo de servicio	38 años
Comentarios expuestos	
Calidad humana	
Un jefe que siempre busca compartir con los empleados	
Lucha en todo momento por alcanzar beneficios para el personal	
Se preocupa por el bienestar del empleado	
Su despacho siempre fue un lugar de puertas abiertas para todos	

Nombre	Héctor Gómez
Cargo actual	Cocimiento
Ingreso a la empresa	1976
Tiempo de servicio	38 años
Comentarios expuestos	
Una persona sociable	
Promovía el trabajo en grupo	
Esta siempre atento a que las personas no estuvieran desmotivadas	
Siempre utilizaba frases para motivarnos	
Maneja buena comunicación y excelente escucha	

Nombre	Henry Marulanda
Cargo actual	Director Brigada de Sindicato
Ingreso a la empresa	1979
Tiempo de servicio	35 años
Comentarios expuestos	
A pesar de los limitantes siempre demostró su capacidad visionaria	
Un ser ingenioso y emprendedor	
Preocupado por el bienestar de los empleados	
Se situaba siempre en la parte operaria, pues aseguraba que desde allí podía ejercer mejor su rol de gerente	
Humano y con una gran inteligencia emocional	

Nombre	María Rubiela Henao
Cargo actual	Jubilada
Ingreso a la empresa	
Tiempo de servicio	35 años
Comentarios expuestos	
Un jefe al que le importaba el personal	
Dedicado y responsable en su trabajo	
Busca en todo momento beneficios para los empleados	
Un gerente que se podía considerar como un amigo	
Manejaba siempre una comunicación muy abierta	

Nombre	Nelson Bermúdez
Cargo actual	Jubilado
Ingreso a la empresa	
Tiempo de servicio	35 años
Comentarios expuestos	
Emprendedor	
En todo momento se fundamentó en el humanismo	
Fomentaba el trabajo en equipo	
La motivación siempre fue uno de sus objetivos	
Interacción permanente con los empleados	

Nombre	Guillermo Álzate
Cargo actual	Analista de Calidad
Ingreso a la empresa	1982
Tiempo de servicio	32 años
Comentarios expuestos	
Líder y profesor	
Se preocupaba no solo por el desempeño laboral sino por su vida personal	
Trabajaba en la búsqueda de beneficios para los empleados	
Siempre buscaba llamar la atención, pero buscando que se lograra un crecimiento para todos	
Una visión futurista	

Nombre	María Rubiela Henao
Cargo actual	Jubilada
Ingreso a la empresa	
Tiempo de servicio	35 años
Comentarios expuestos	
Un jefe al que le importaba el personal	
Dedicado y responsable en su trabajo	
Busca en todo momento beneficios para los empleados	
Un gerente que se podía considerar como un amigo	
Manejaba siempre una comunicación muy abierta	

Nombre	Fernando Sepúlveda
Cargo actual	Chocolatería
Ingreso a la empresa	1992
Tiempo de servicio	22 años
Comentarios expuestos	
Trabajaba por la consolidación de un buen clima organizacional	
Una persona a la que se podía acceder con facilidad, a pesar de su cargo	
El trabajo en equipo una prioridad	
Siempre daba la posibilidad de expresar ideas acerca de una situación determinada	
Una persona muy recursiva y creativa	

Nombre	Iván Gallego
Cargo actual	Operario
Ingreso a la empresa	1974
Tiempo de servicio	40 años
Comentarios expuestos	
Siempre transmitió seguridad y confianza	
Un jefe que daba la oportunidad de participar	
Motivador	
Fomentaba el trabajo en equipo	
Muy humano	

Nombre	Betsy García
Cargo actual	Archivo
Ingreso a la empresa	1978
Tiempo de servicio	36 años
Comentarios expuestos	
Es una persona que no se deja vencer por las dificultades	
Un jefe que no solo busca regañar sino transmitir conocimientos	
El bienestar de los empleados era su principal objetivo	
Trabajaba porque en todo momento hubiera una idónea interacción entre los empleados, buscando que se redujeran los conflictos	
Motivador y conciliador	

Cada uno de los puntos de vista formulados por los entrevistados durante la realización de un Focus Group, llevando a cabo en las instalaciones de la empresa Colombina S.A, el día 2 de Agosto del año 2013 permiten identificar la importancia que el Señor Gerardo Vega Mesa tuvo en la formación humana y laboral de los empleados. Resaltando que fue su espíritu de perseverancia y de liderazgo, lo que lo condujo, según las propias palabras de los entrevistados, a alcanzar cada uno de sus propósitos no sólo como empleado sino también como ser humano integral, capaz de compartir sus enseñanzas de vida y transmitir respeto y confianza entre todos los trabajadores que durante su estadía, laboraban en las diferentes secciones.

Por tal razón, se puede establecer que Mesa Vega enfoca su pensamiento gerencial en los lineamientos del enfoque humanístico, es decir, que para él la preocupación por la realización de la tarea debe ceder paso al interés por el hombre y su grupo social, pues al fin es éste quien posee las capacidades, habilidades y destrezas para dar una adecuada aplicabilidad a los demás recursos; consiguiendo al final optimizar los objetivos propuestos en torno a la productividad y el crecimiento empresarial. Es decir, que él pasa de los aspectos técnicos y formales a los psicológicos y sociológicos.

En efecto, la administración de Vega Mesa siempre se enfocó en:

- La humanización del empleado dentro de la organización
- La creación de ambientes laborales estables, en donde la armonía, la cooperación y el trabajo en equipo eran indispensables para lograr las metas propuestas.
- Siempre buscó crear actividades en donde los empleados se integrará, pues su filosofía se enfocaba en que el operario no da buenos resultados individualmente sino dentro de un contexto social.

Por consiguiente, su estilo gerencial se caracterizó por la importancia dada al talento humano y es precisamente por esto, que al momento de realizar las entrevistas los empleados coinciden en afirmar, que él siempre fue un líder abierto que mantuvo unas sólidas relaciones con los empleados, lo cual le dio la posibilidad de trabajar en equipo; es decir, que siempre busco estructurar un ambiente laboral, en donde todas los involucrados trabajaran en la consolidación de un mismo objetivo.

El hecho de fundamentar su gerencia en este enfoque administrativo le permitió contar con un equipo de trabajo eficiente, pues los empleados en ningún momento se sentían utilizados, sino que por el contrario se consideraban parte fundamental de cada proceso y por ende, daban al máximo sus capacidades para contribuir al logro de cada una de las metas.

De igual forma, este modelo de liderazgo le permitió contar con un adecuado proceso de comunicación organizacional, el cual es fundamental para conocer al recurso humano y por consiguiente evaluar su desempeño y productividad. Además el hecho de que se diera una comunicación fluida con los empleados, le permitía reconocer sus necesidades, deseos y expectativas, dando lugar a que formulara estrategias de motivación; por medio de las cuales contribuía a la satisfacción de ellos.

Así, el modelo de gestión aplicada por Gerardo Vega permite que se establezcan un liderazgo participativo, que promueve el dialogo y prioriza en la integración grupal. Es decir, que en todo momento se fomenta la participación activa del grupo, se desarrolla una escucha eficiente que da la posibilidad de recopilar información que se convierte en el punto de partida para el planteamiento de nuevas estrategias, las cuales contribuyen a superar cada uno de los retos que se imponen en un mercado globalizado y altamente competitivo.

En fin, este modelo arrojó resultados positivos, debido a que este líder en todo momento estimuló las habilidades y capacidades de los empleados, lo que logró por medio de la asertividad. Es decir, que la clave de este modelo de gerencia, es la importancia que se le dé al recurso humano.

7.5 FUENTE DE INSPIRACIÓN REAL PARA TOMAR LA DECISIÓN DE EMPREDER UN NUEVO CAMINO A TAN CORTA EDAD Y EXPERIENCIA.

La inspiración real fue cuando vio a su madre postrada en una cama, enferma, sin dinero para comprarle medicina y sin un sólo alimento en la cocina para prepararle. Enfrentando entonces, esa ley del caos, en donde según su visión de vida, o te pones a llorar o decides trabajar con pasión, dedicación, responsabilidad y objetivos claros para alcanzar tus sueños; pues la pobreza era extrema y tenía que levantarse temprano para trabajar; en algunas ocasiones trabajaba recogiendo leña y plátanos. Mientras que en otras, recibían ayudas que les proporcionaba su hermana mayor, quien vivía en una finca de Caicedonia.

Por lo general estuvo siempre sometido a una estrechez económica, debido a que su padre aportó unos recursos limitados, ya que no tuvo trabajos estables. Para después verse enfermó de hidropesía y así quedar limitado totalmente. Situación que llevó a su señora madre a tomar las riendas del hogar y a empezar a realizar oficios, como el de lavar y planchar ropas, atendía partos, etc. Demostrándose siempre una actitud, que le llevo a él a forjarse como un verdadero guerrero de vida; entendiendo así que para tener una vida mejor en el futuro, tenía que hacer cosas diferentes a las que ya se habían hecho; aplicando su concepto, de que si siempre haces lo mismo, obtendrás lo mismo.

Fue así que al darse cuenta de que no tenía quien le ayudara en sus tareas, puesto que su madre no sabía firmar y sus hermanos no terminaron ni siquiera la primaria. De modo que el sentido común le dijo, que si se concentraba en las clases presenciales, el esfuerzo sería menor en las horas libres y los resultados de

esa decisión fueron notas muy buenas en el colegio y para su vida futura una experiencia maravillosa de aprovechar las conferencias, los libros y los buenos temas en la televisión.

Razones éstas que le permitieron en sus inicios en Colombina, S.A, donde se desempeñó como mensajero; ir visualizando sus metas e ir aprendiendo de todos sus compañeros; sobre los métodos que cada uno había aplicado para estar en dichos cargos; ya que según él, en todos los compañeros se pueden ver múltiples comportamientos, buenos o indeseados, que se pueden evitar.

El primer ascenso lo logró gracias a su sentido de persistencia; pues así lo visualizó y lo desarrolló con la disciplina de ayudarles a los empleados de contabilidad, en sus horas libres, desde las 5 hasta las 10 de la noche. El segundo ascenso lo ganó haciendo lo mismo, pero la ayuda era para los auxiliares de auditoría; siendo entonces nombrado como tercer auxiliar de auditoría y ya cuando se inició el proceso de trasladar la factoría a una nueva planta a orillas de carretera, fue seleccionado para ser el primer supervisor de producción de la sección de chocolatería. Ahí todos los equipos eran nuevos y de última generación, el entrenamiento era intensivo y lo recibió del técnico Italiano, Sr. Mario Capelli, hombre supremamente exigente en la calidad, en el control del gasto, en la disciplina del personal y el orden de las áreas. Fue un maestro y modelo de técnico administrativo a seguir, enseñaba con la teoría, con la práctica y con el ejemplo; lo que hizo que su a los pocos meses su primer objetivo era ser la mano derecha del jefe, haciendo el máximo esfuerzo por seguir los pasos de su enseñanza.

Lo que se fue dando poco a poco, tanto así que los otros supervisores empezaron a buscarlo para consultas, cuando el jefe no se encontraba. Los directivos de la planta frecuentemente les reunían y traían profesores externos para capacitarlos en relaciones humanas, manejo de personal, control de la

calidad, contabilidad de bajo costo, etc. Lo que hacía a este líder, sentirse muy a gusto.

Razón por la que de forma sorprendente, se convirtió en el asistente del Jefe Técnico, Sr. Cappelli; teniendo la oportunidad, en varias ocasiones, de atender al empresario Argentino Panameño, Sr. Mario Ardohain, quien le distribuía caramelos y chocolates a Colombina en la República de Panamá. Hasta que un buen día le dijo que le ofrecía un cargo en la empresa que él tenía, en sociedad con un hermano en ciudad Panamá, en donde el contrato incluía además, pasajes para su esposa y su única hija Norma.

Viajando así, en el año 1974. Viviendo momentos inolvidables, como los fue el día en que recibió la sorpresa de estar invitado a cenar con el jefe y con el Presidente de Colombina, Sr. Ariosto Manrique; con quien por un instante quedo solo y aprovecho para invitarlo a una reunión, cuando estuviera en Colombia.

De manera que antes de firmar contrato para el segundo año en Panamá, se reunió en Cali con el Sr. Manrique y llegó así a un acuerdo apropiado para regresar a Colombina; en donde sería jefe de producción de chocolatería. Posteriormente fue nombrado jefe de las secciones de wafers, masmelos y gomas; ante el retiro inesperado del responsable de estas áreas. Continuando después, con el nombramiento como asistente del superintendente de producción, Dr. Carlos Thompson; quien se retiró de la compañía y lo dejó afortunadamente al frente de dicho cargo; para después ser nombrado Superintendente de Producción, lo que le llevo a considerar que el cargo no requería de asistente y por esa razón, fueron cambiados por directores.

Por consiguiente y debido al crecimiento de la empresa, se nombraron cuatro directores en producción y él como era de esperarse, quedo con el cargo de mayor responsabilidad, que era el de Director de Dulcería; para posteriormente ser

testigo de cómo la empresa decide volver a unificar cargos y le nombran Director de Producción, pasando al último cargo, que fue el de Gerente de Planta 1; en donde las innovaciones más importantes que se dieron fueron:

- Crear un sistema para los pirulies de chocolate, vaciados directamente sobre el papel que le sirve de envoltura. Reconocimiento que fue ampliamente divulgado en las carteleras de toda la empresa y su valor económico fue muy significativo. Aunque fueron muchos los ensayos fallidos, fueron muchas horas de trabajo; pero en su mente emprendedora, siempre estuvo el sello del sí se puede y una visualización permanente de verlo culminado y funcionando. Al punto que haberlo logrado, le dio una gran lección, por medio de la cual reconoció, que es el poder que tienen los seres humanos, lo que los conduce a que todo sea posible, siempre y cuando se ponga el alma y la persistencia en cada actividad realizada.

Asumiendo entonces, que había obtenido ya dos hechos importantes: una era el liderazgo en el manejo del recurso humano y la otra, el haber logrado una buena innovación para los procesos de la compañía; partiendo de la puesta en práctica de la frase del filósofo Friedrich Nietzsche: “Aquellos que tienen un por qué para vivir, pese a la adversidad, sobrevivirán”³².

En resumen, el hecho de hacer parte del equipo motivador de la innovación en Colombina y ayudar así a crear la cultura de que todo es posible, ha sido el resultado de que el trabajo en equipo, sea hoy día uno de los mejores fortalecimientos. Llegando a lograr altos índices de competitividad, creando nuevas formas de hacer las cosas, modificando procedimientos permanentemente.

³²http://es.wikipedia.org/wiki/Friedrich_Nietzsche. 1870.

Lo que hace entonces que su calidad sea certificada y reconocida en el mundo entero, reconociéndose que ha cambiado localmente y a muy bajos costos la forma y el peso de muchos productos para hacerlos competitivos y así poderlos adaptar a monedas fraccionarias del mercado.

Siendo un hecho que la capacitación en Colombina es a todos los niveles; puesto que siempre hay programas con capacitadores externos e internos, lo que declaró que Colombina era una Universidad; en donde la Gerencia tiene un listado de libros de Gerencia y de motivación a la disposición de todos; lo que hace que el nivel profesional de la planta de personal sea envidiable y además, con profesionales dispuestos a enseñar. Varios de ellos son profesores universitarios, gracias a los métodos que por sus pensamientos, se han adquirido para identificar oportunidades, entre ellos:

- ✓ El mágico poder de lo simple. Sume la capacidad intelectual de todas las personas que trabajan contigo. Aprende a escucharlas con mucha atención. Confía plenamente en ellas y tu trabajo redimirá frutos inesperados.
- ✓ Más que inteligencia emocional es mejor aplicar el orden mental.
- ✓ Tu mente necesita orden, tus ideas no pueden divagar de un lado para otro.
- ✓ Tus pensamientos son demasiados cada hora y necesitas ordenarlos y priorizarlos para mantener tu disco duro libre y así poder recibir nuevas propuestas.
- ✓ Ponerle emoción a lo que haces, ponerle el alma a tu gente, te lleva a sentirte en tu trabajo como si fuera un mundo maravilloso de oportunidades para crecer y desarrollarte.

- ✓ La verdadera bondad es darle libertad total a tu gente para que piense lo imposible para lograr lo increíble. (autor desconocido).
- ✓ La disciplina de los hábitos necesita 21 días seguidos haciendo que las cosas sucedan. El hábito de la perseverancia debería ser uno de los primeros en poner en práctica.
- ✓ Confiando en tu gente y confiando en ti, todo es posible y lo puedes manifestar abiertamente y con mucha seguridad. Es una energía mágica que fluye a favor de los resultados. Por el contrario si piensas en el fracaso, la ansiedad te bloquea y te lleva a la derrota.
- ✓ Ser flexible mentalmente para cambiar rápidamente cuando el entorno cambia.
- ✓ Visualiza permanente lo que quieres para ti, para tu familia y para tu empresa. Vívelo.
- ✓ Cuando te encuentres en medio de problemas que parecen sin solución, haz un alto en el camino, pide ayuda divina, visualiza que ya está dando la solución y espera buenos resultados.

7.6 RECOMENDACIÓN PARA LAS GENERACIONES DE JÓVENES ACTUALES QUE ESTÁN VIVIENDO HECHOS SIMILARES.

En sus propias palabras, se puede referenciar esta recomendación general para las generaciones actuales, a modo de consejo de persistencia y sabiduría:

“La vida no es justa y nunca lo será, por eso debemos movernos en cualquier medio que nos toque, no hay medios malos ni buenos, sólo nosotros

construiremos el futuro a base del buen manejo de las emociones que se nos presentan a cada instante, de una actitud positiva, de mirar el vaso medio lleno y no medio vacío.

Desde niño debes aprender a respetar a tus padres y a considerar que ellos han hecho lo máximo posible para sacarte adelante, que si los recursos de ellos se agotan, esto no es disculpa para ponerte a llorar y echarles la culpa a ellos o al destino. Tú puedes triunfar en la vida, los límites están en tu mente. Muchas personas han triunfado cuando han quedado minusválido, estos pueden ser los mejores ejemplos para que nosotros no esperemos a que el agua nos llegue al cuello antes de salir a buscar nuestro proyecto de vida.

No hay disculpas de negatividades en la crianza cuando tus padres te decían que eso no se puede, que dejes de señor, que no sirves para nada, tampoco hay disculpas por haber nacido en la pobreza extrema, tampoco debe ser disculpa el hecho de haber nacido en una región de violencia guerrillera permanente, tampoco es disculpa que tu medio de amigos y familiares esté ligado al licor y a la marihuana. Estableciéndose de esta manera, que es rompiendo cada uno de los paradigmas mencionados en los párrafos anteriores, cómo se pueden lograr grandes éxitos; tanto a nivel personal como empresarial.

CONCLUSIONES

LA INVESTIGACIÓN DE CAMPESINO A GERENTE” HISTORIA LABORAL DESTACADA DEL SEÑOR GERARDO VEGA MESA EN COLOMBINA SA LA PAILA – ZARZAL – VALLE PERIODO 1964-2010, se consolida en un aporte para el campo administrativo debido a que permite reconocer que:

- ✓ La innovación, creatividad, proactividad y prospectiva deben ser en todo momento las capacidades que deben delimitar la vida de una persona; ya que dan la posibilidad de visualizar nuevos escenarios, en donde existen mayores oportunidades para crecer integralmente.
- ✓ La disciplina y la perseverancia siempre deben ser características fundamentales en un líder, pues sólo así logrará afrontar cada uno de los retos que le imponga su entorno
- ✓ El éxito empresarial se alcanza siempre y cuando quien la dirija tenga clara la meta que desea alcanzar, pues de ese modo consigue establecer las etapas y estrategias que debe aplicar para llegar a superar los retos que se hagan presenten, en el camino de ascenso hacia la cúspide empresarial.
- ✓ El conocimiento y la experiencia deben en todo momento complementarse, pues esto da la posibilidad de analizar adecuadamente una situación y por ende, poder formular ideas que contribuyan a solucionarla. Garantizando con esto que se convierta en un punto de referencia fundamental para optimizar el crecimiento empresarial.
- ✓ La comunicación efectiva debe ser en todo momento un elemento clave en el ámbito empresarial, pues por medio de ella se logran reconocer los pensamientos de los empleados, sus necesidades y anhelos. Lo cual es

muy importante para que se logre un trabajo en equipo, que se consolide como el eje fundamental para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos.

- ✓ El hecho de compartir con los empleados, le permitía reconocer sus descontentos, lo cual era muy importante; puesto que de inmediato se buscaban los correctivos acertados, pues no se puede pasar por alto que el crecimiento empresarial se logra si se cuenta con un recurso humano motivado que busque en todo momento, dar el máximo de sus capacidades sin esperar que se le ordene.
- ✓ El humanismo y la sensibilidad deben ser en todo momento un componente esencial en el perfil de un buen gerente, pues es comprendiendo al empleado, que se consiguen desarrollar adecuadamente cada una de los planes de acción y estrategias. Alcanzando cada uno de los objetivos propuestos.
- ✓ Una tarea fundamental del gerente debe ser la de entrenar a su sucesor, pues esto da la posibilidad de que haya un empalme, el que a su vez permita continuar con los programas, planes y estrategias. Consiguiendo que no hayan desequilibrios en el acoplamiento del nuevo director con el personal, lo que garantiza que la empresa no detenga su crecimiento.
- ✓ Es significativo mencionar, que la investigación arrojó temas referentes al comportamiento humano que es ideal para lograr el éxito empresarial. Partiendo de que siempre es importante entender que si un Gerente se encuentra bien integralmente, esto será un factor crucial en su desempeño. Se entiende que el éxito Gerencial empresarial por lo general solo se puede ver reflejado en cuanto a los resultados financieros, es decir en cuanto a las ventas, a los rendimientos de los activos, al posicionamiento

de la marca, a la expansión de la misma, pero para que esto sea posible esta investigación muestra que se requiere de un personal altamente comprometido con la empresa. Por eso este proyecto realza esta importancia de este factor, la importancia de un líder humanístico al frente de las organizaciones. Así, este proyecto brinda luces para los futuros gerentes, de cómo llegar a esta cúspide, y que pueda tener presente todas las variables que hay que tener en cuenta no solo la financiera, o los rendimientos que se deben dar a los socios sino el bienestar integral de quienes la componen o dirigen.

HALLAZGOS

- ✓ Durante la realización de este trabajo de Investigación se encontró que unas de las claves para ser un gerente exitoso integral, como lo fue el Señor Vega Mesa, consiste en que antes de que la persona aspire a una gerencia este debe aspirar primero a su Gerencia Personal de manera exitosa y muy objetiva. Es decir, que si se desea ser un gran administrador, esto primero debe reflejarse en su vida personal; puesto que un gerente moderno en la administración tiene plena consciencia de la importancia de priorizar el controlar, de hacer seguimiento, de corregir, mejorar, expandir, todos sus procesos internos personales con respecto a sus recursos espirituales, físicos, emocionales y mentales.
- ✓ Dicha investigación permitió establecer que el autoconocimiento y el crecimiento personal son fundamentales en la estructura de un gerente moderno. De ahí que si la persona ha consolidado una autoestima sólida y un empoderamiento interno, se conoce bien a sí misma, conoce sus valores, sus virtudes, conoce sus falencias y fortalezas y trabaja sobre ellas permanentemente, pues si tiene claro dónde quiere llegar, tiene unas metas personales bien definidas, desarrolla herramientas, metodologías para la consecución de la misma, se considera que tiene una visión más amplia, mas estructurada, posee unos cimientos personales fuertes, tiene un empoderamiento mayor en la toma de decisiones. Lo cual le permite hacer una transferencia positiva de manera sensible a la administración de su empresa, haciendo de estos procesos administrativos una función dinámica más asertiva y por ende más exitosa.
- ✓ En segunda instancia muestra la importancia y el deber de conocer la empresa a cabalidad, conocerla desde todos los frentes; puesto que Vega Mesa recordó, que la Polivalencia Profesional consiste en ser un eje clave

en su gestión, ya que muchas personas en medio de su carrera profesional desean o aspiran a ser gerente de manera inmediatista. Estableciéndose que es muy importante el saber escalar y el correcto desarrollo de una paciencia auto sostenida para desarrollar una autoestima profesional duradera. Ya que como se hace evidente, el haberse desempeñado en varios cargos, desde los más operativos hasta los administrativos, le generó a él gran sapiencia, incluso el de menor rango operativo como ser mensajero. Lo cual le dio un sentido de comprensión global de los procesos, creándole una habilidad administrativa, una consciencia de la importancia de la sostenibilidad y una sincronicidad de todos los procesos administrativos para la obtención de una productividad más empresarial.

- ✓ El trabajo realizado generó la identificación de una característica mental humana óptima, que se recomendaría a todo gerente que desee ser exitoso. Es una característica esencial, básica y a la vez muy sencilla; pero imposible de obviar en el momento de hablar de una la obtención de una gerencia administrativa Integral exitosa. Esta característica es la (AMP) Actitud Mental Positiva frente a sí mismo y frente a la empresa, la que consiste en fijarse un objetivo y alcanzarlo mediante la reflexión persistente y una acción positiva.
- ✓ Es así que en diversas conversaciones con el personaje principal de esta investigación, se enfatizó que su éxito personal, profesional y espiritual, se debe en gran parte a tener desde muy joven una autodisciplina que le ha implicado horas y horas de lectura, de investigación, de dedicación, de consagración permanente y una aplicación práctica de manera responsable dentro de la cotidianidad de todos los conceptos adquiridos, con relación a este tema. Soporte teórico práctico, que le llevo a entender que el ser Humano no tiene límites, los únicos límites que tiene son los impuestos por sí mismo en su mente. Así que comprobar que su

vida cada vez se transformaba más y más de manera satisfactoria, a diferencia de otros con su mismo nivel o condición social, entendió que si él se superaba internamente, podía aplicar esa misma actitud frente a los retos que generaba la empresa. Logrando salir con éxito, con diligencia, en muchas de las ocasiones donde el caos administrativo, la desesperanza y la desmotivación reinaban.

- ✓ Durante la investigación, se determinó que Vega Mesa tenía desarrollado cualidades internas que a su vez se veían reflejados en los resultados de su gestión administrativa; los que se vieron en especial en las áreas de gestión humana, donde los índices de bienestar del personal a su cargo fueron muy acertados, los indicadores financieros mostraban la eficiencia en la Administración de los recursos, la productividad alcanzó niveles de recordación por los socios, entre otras. Avocándose en este punto específico, a que todo esto fue producto de la importancia de tener propiedad en cuanto al tema del desarrollo de la Excelencia Administrativa en cada proceso.
- ✓ Se establece que Vega Mesa consideró perentorio el desarrollo de esta modalidad, a manera de disciplina administrativa. Advirtiéndose que quien primero debía dar ejemplo de aplicabilidad de esta filosofía de vida era él, como dirigente al frente de su personal. De manera que es esta clase de diligencia, la que debe ser aplicada hasta en los procesos más simples más sencillos, como es en la puntualidad, en la asistencia permanente al puesto de trabajo, en la contestación oportuna de solicitudes de índole laboral como personal por parte de colaboradores, en la asistencia de citas y reuniones pactadas, incluso en el manejo impecable de la respuesta de correos electrónicos, entre otras.

- ✓ Es de destacar, que la investigación mostro que el éxito de este personaje tiene fuertes implicaciones desde lo humanístico, ya que en el 90% de sus entrevistas, acentuó la importancia del estar bien del ser humano, primordialmente de él y luego trasladar ese bienestar interno a los que le rodeaban. Insistió que su gerencia fue dada con un soporte de Desarrollo de Confianza en el desempeño de los colaboradores, tanto desde lo personal como desde lo laboral, confianza en los socios, confianza en los grupos de interés; pero para el poder lograr este nivel en ellos, el primero tuvo que lograr altos niveles de Autoconfianza en sí mismo.

- ✓ El señor Vega determinó que la autoconfianza es el convencimiento íntimo de que uno es capaz de realizar con éxito una determinada tarea o misión, o bien elegir la mejor alternativa cuando se presenta un problema, es decir tomar la mejor decisión. Es confiar en que en general uno va a salir airoso de una situación, por difícil que parezca.

- ✓ Desde lo estratégico y es con respecto al direccionamiento y la consecución de la misión y la visión de la empresa, él como Gerente hace un roll fundamental en ello; pues en su aporte al respecto dejo claro que un buen gerente, debe primero tener muy claro su propia misión y visión, para ellodebe estar muy bien preparado desde lo personal, muy bien definido, muy propio, ya que para poder hacer una incorporación a la parte estratégica de la empresa, una de las cosas que lo facilita es tener claro el propósito de vida de cada uno, su misión de vida y su visión.

- ✓ Con los años Vega Mesa comprendió que su labor como Gerente no era un Trabajo, sino un servicio y al interpretar esto desde el servicio, se dio cuenta que hacer las cosas bien en todos los frentes, beneficiaba a muchas personas, pues se podría brindar un conocimiento generalizado a muchas

personas, desde los colaboradores hasta los mismos consumidores. Es así que desde esta óptica, su perspectiva diaria frente a su responsabilidades cambio, le asentía disfrutar de su trabajo; logrando sentir entusiasmo coherente, generar pertenencia consciente por su organización, entre otras más virtudes. Así que, al tener esto apropiado en su ser y entender este desempeño como parte de su misión de vida, llego a apoyar con sinceridad los procesos estratégicos misionales de la empresa, contribuyendo al enfoque, para que ésta lograra la suya propia.

- ✓ Otro de los hallazgos consistió en identificar plenamente, la importancia que este Gerente de Planta 1, de la Organización Colombina SA, le dio los grupos de interés. Al darse cuenta de que un buen Gerente debía tener impreso el sello de Responsabilidad Social Empresarial, y que por tanto la empresa debía progresar, pero a su vez debería trasladarse de manera proporcional a los colaboradores, al mejoramiento de su calidad de vida, sobretodo y en primera instancia y de manera prioritaria hacia ellos, por eso contribuyo de manera especial, en procesos de índole financiero personal, haciendo refinanciación de deudas, logrando acuerdos con los bancos para el beneficio de todos.

Sin obviar, que antes de lograr estos acuerdos, generó capacitación para los interesados en el manejo de las finanzas personales; proyecto que tuvo gran auge y éxito. Para sustentar este hallazgo se destaca la importancia de querer siempre el progreso académico de sus colaboradores, logro convenios con la Universidad del valle, entre otras, para que brindaran capacitación dentro de la empresa a los colaboradores que calificaran para ello. Evitando el desplazamiento de ellos al centro educativo, un proyecto que en su momento fue sin precedentes. Al mismo tiempo que apoyo un sin número de becas para los hijos de los colaboradores, hizo parte del comité para la generación de vivienda a muy bajo costo, que generaría una mejor calidad de vida para los mismos, apoyando y

generando los permisos adecuados para la recepción de subsidios que impulsaran el proyecto. Lideró procesos de la cooperativa Cobiestracol, para que esta se convirtiera en un soporte para todos, solidificando su estructura administrativa y eficiente para sus integrantes, traducéndose en mejores ingresos y beneficios para todos.

- ✓ Pensando siempre en el beneficio de los habitantes de la región, logro convenio con organizaciones importantes como Coomeva, Comfandi; poniendo un puesto de saludo con múltiples servicios disponibles para los habitantes del corregimiento de la Paila. Todos los aportes que aquí brindamos en estos hallazgos son sustentos para consolidar las acciones realizadas para el logro del mejoramiento de la empresa pero también de sus colaboradores, y de la región en general. Trayendo a coalición la generación del proyecto referente a las mujeres, esposas de los trabajadores, o trabajadoras en sí, que tiene en la actualidad la oportunidad de disfrutar de hogares infantiles Colombina, donde se presta el servicio de apoyo escolar y cuidado de los menores, para aquellas que lo requieran, o generar empleo para aquellas que así lo precisen.
- ✓ En contraste, otro hallazgo encontrado con respecto a lo que debe tener en cuenta un líder empresarial para poder llevar a cabo una buena gestión, es la relevancia que le debe dar a su vida familiar. Este es un factor ineludible, bajo todo punto de vista, bien sea que el Gerente cuente con ello o no.
- ✓ Otra referencia al respecto, se hace en torno al núcleo familiar más cercano. El señor Vega, amplió este concepto cuando recibió la oportunidad de tener un trabajo en el sector de chocolatería en la ciudad de Panamá, frente a esta posibilidad ambiciosa, el temor a perderla se hacía presente debido a ciertos aspectos, no obstante, él tenía claro que la armonía del hogar debía prevalecer frente a cualquier decisión de índole laboral. Es por ello que con

esta claridad, justo al recibir la propuesta, él tiene clara las condiciones para desplazarse a un nuevo lugar y es que su aceptación dependía única y exclusivamente si él podría llevarse a su familia. Buscando con ello conservar su compromiso matrimonial espiritual, el cual era la fuente mayor de inspiración para lograr todas sus metas personales y empresariales; de modo que al cumplir con su compromiso prioritario, tendría la disposición de poder cumplir con otros compromisos a terceros.

- ✓ La actualización profesional permanente: En un mundo tan competitivo, la permanente actualización de los profesionales es una necesidad impostergable. Esta actualización profesional según el señor Vega debe hacerse de manera integral, constante y cada día con mayor exigencia. Esto fue una disciplina muy marcada encontrada en el entre otras. No necesariamente la actualización que requiere la asistencia al aula de clase, o al estar matriculado en algún curso virtual, si no en el sentido de estar permanente informado de las últimas tendencias administrativas. La connotación más relevante era en el sentido literal que este personaje no se acostaba cada día si antes no haber aprendido algo nuevo, algo aportante, algo significativo, tanto para él, como para el desarrollo empresarial, recopilaba en su biblioteca personal día a día diversos casos de éxito empresarial, para tomarlos siempre como ejemplo. Finalmente nos definió este punto como la importancia de desarrollar esta habilidad intelectual, habilidad que le permite al profesional interactuar con su entorno en la generación de alternativas de solución de problemas de la sociedad y del mundo empresarial.
- ✓ En este orden de ideas, otro hallazgo encontrado fue con respecto a la importancia en cuanto a la forma como lo perciben sus colaboradores, es indispensable en un Gerente, que este transmita Pasión entusiasmo,

Alegría, en el desempeño de su cargo. El señor vega, nos informó que este es otro punto clave en su gestión.

- ✓ Esto conduce a tener un objetivo claro en la nueva administración, pues se debe amar lo que se hace, se debe cultivar la pasión por lo que se hace. En este sentido se atraerá de lo mismo, ya que esta es la tierra fértil para la generación de nuevas ideas, nuevos proyectos, pero sobre todo para la Innovación Empresarial. Este tipo de energía interior permite liderar equipos de trabajo, consolidar metas que logren la satisfacción tanto personal como para los socios. El señor Vega aclara, que es un deber del gerente moderno tener mecanismo para Auto motivarse permanentemente, es su completa responsabilidad, de igual manera tendrá el poder para motivar a otros. La motivación en los colaboradores de una compañía es de vital importancia debido a que ellos darán todo de sí en pro de un objetivo personal u organizacional. La motivación laboral se da mediante la relación de recompensas y rendimiento; ya que este tipo de incentivos les da mérito o reconocimiento a labores asignadas. Un personal altamente motivado le aporta ideas creativas e innovadoras a la compañía que quizás podrán generarle éxito al grupo de trabajo en la organización.
- ✓ Desarrollo de la Consciencia Ambiental empresarial, fue un punto clave, en la administración desarrollada por el Señor Vega y muy recomendado por él; teniéndose en cuenta que anotó lo siguiente: “al principio la comunión hombre naturaleza era armónica y paradisiaca, pero poco a poco con la evolución misma del hombre y el incremento de su inteligencia, se ha ido abriendo una contradictoria brecha entre intelecto y destrucción, claro está que para consuelo nuestro, ese mismo intelecto será quizá el encargado de llevarnos a una solución”.

- ✓ Así, son muchos los ejemplos hoy día, de empresas y empresarios que han logrado demostrar que la búsqueda del equilibrio entre los altos márgenes de rentabilidad y la “salud del planeta”, pueden ser posibles y beneficiosos para quienes así lo aplican. El señor Vega Promovió arduamente la cultura del cuidado ambiental, realizando con sus colaboradores campañas que hicieran constante recordación de la importancia del cuidado del medio ambiente. Liderando además la Brigada ambiental voluntaria, para generar mayores controles en los tipos de reciclajes, en la recuperación de aguas, en el cuidado con las fugas generadas por los aires acondicionados entre otras. Pequeños detalles que contribuían de manera global al bienestar integral de la empresa de los colaboradores y de la región.
- ✓ Según lo explorado en el caso de éxito laboral del Señor Vega, encontramos que para general una integralidad en el resultado de gestión empresarial significativa, La innovación y la búsqueda de productividad permanente, hacen una diferencia muy importante. El señor vega anoto en este punto “Innovar y crear procesos óptimos que generen crecimiento y sostenibilidad para las empresas como la nuestra, se ha convertido en el factor fundamental para el fortalecimiento de un sector.
- ✓ Es preciso señalar que existen dos fines principales que tiene una innovación empresarial. El primero es el de aumentar la eficacia competitiva que tiene una empresa, esto mediante la realización de cambios sustanciales en los procesos internos de la empresa para que la organización sea mucho más competitiva por sobre el resto de los miembros de una industria. El segundo fin se centra en aumentar el valor que perciben los clientes con los productos y servicios que ofrece una empresa, esto mediante una reconversión del modelo de negocio de la empresa, donde la investigación y desarrollo es fundamental para encontrar oportunidades a explotar en un cierto mercado.

- ✓ Se encuentra también que según el Señor Vega, dar un buen ejemplo, permite generar una buena exigencia entre los colaboradores; refiriéndose con ello a tener la autoridad moral para hacer el direccionamiento apropiado en los procesos gerenciales. Así Cuando se refirió a la importancia de hacer gerencia a través del ejemplo personal en cada uno de los ámbitos, se refirió a tener diligencia, entrega, responsabilidad, respeto, buena actitud, perseverancia, entusiasmo, Transparencia, Honestidad, Amor por lo que se hace, amor por la familia, puntualidad, entre otras.
- ✓ En el orden de ideas y hallazgos encontrados El señor Vega, enfatizó una de las cualidades que imperó en su modelo gerencial en Colombina S.A. al cual se le debe parte del éxito obtenido. Este renglón fue la importancia del Factor Humano. Mencionado anteriormente, y en muchas ocasiones. El desarrollo humano es mucho más importante que el crecimiento de los ingresos de una empresa. Se debe garantizar el ambiente necesario para que las personas y los todos los grupos de interés puedan desarrollar sus potencialidades y así llevar una vida creativa y productiva conforme con sus necesidades e haberes.

Quedando claro que esta forma de ver el desarrollo, se centra en ampliar las opciones que tienen las personas para llevar la vida que valoran, es decir, en aumentar el conjunto de cosas que las personas pueden ser y hacer en sus vidas. Así este proceso es mucho más importante que el crecimiento económico, pues es sólo un medio – uno de los más importantes – para expandir las opciones de la gente.

De manera que brindar oportunidades a las personas es una gran inversión que puede hacer una empresa, ya que el resultado se verá reflejado en el compromiso, en el sentido de pertenencia y en la productividad que las personas darán a la

empresa fruto de su bienestar humano. Fruto de un proceso más consciente, de una relación de mutuo beneficio Gana-Gana. Entre accionistas y colaboradores.

- ✓ Preparar a un sucesor es un proceso que puede llevarse entre 10 y 15 años; por tanto es mejor buscar dentro de la misma empresa, anotaba siempre el Señor Vega mesa, pues para él cuando se viene desempeñando una buena labor como líder empresarial, con buenos resultados para la compañía, con un futuro promisorio e impacto positivo de la misma en el sector, más buen manejo del personal, a veces es difícil pensar en el momento del retiro y no sólo en la parte personal, también en el proceso de sucesión en la dirección de la empresa.
- ✓ De ahí que otra responsabilidad y habilidad de un buen gerente es precisamente prever y promover este proceso con tiempo, pues sin duda preparar a su sucesor puede tomarse algunos años. ¿Y cómo saber quién puede ser? Según el Señor Vega, se debe identificar el talento entre la gerencia media y niveles inferiores (como los gerentes de las unidades de negocio). “Hay que fijarse en las personas que eventualmente pueden tener capacidad para asumir papeles generalistas y que tienen elementos que caracterizan a un Gerente, como entender el negocio de manera integral, saber identificar oportunidades y tener el talante para ejecutar”. Y preferiblemente preparar no sólo uno sino dos o tres de ellos, “pues en el camino alguno se puede retirar de la empresa y tocaría volver a empezar”, agrega.

Sin olvidar que también es importante que esas personas reciban capacitación con alguna frecuencia, así como irles soltando responsabilidades de mayor envergadura. “Casi el 80 por ciento de la formación para estos casos se obtiene en la práctica, con los retos y desarrollando competencias que antes no se les

exigía: exponerlos a situaciones internacionales, a mercados nuevos, a líneas de negocios distintas”, explica el Señor Vega.

Este proceso interno, sin duda, resulta más efectivo para la compañía, a menosque la misma quiera cambiar de estrategia y por eso busque a alguien afuera. En el caso del Señor Vega su actual sucesor el señor Carlos Pabón, es quien ha tomado las riendas y este fue entrenado con gran anterioridad por el mismo. Un proceso que duro más de 2 a 3 años, otorgándole día a día con visión en la práctica toda la experiencia que el mismo tenía.

- ✓ El señor Gerardo Vega en cada uno de los cargos que desempeñó aplicó los lineamientos de la planeación estratégica, pues él era consiente que solo así lograba responder acertadamente a interrogantes, tales como: ¿Dónde se está?, ¿Dónde se quiere llegar? Y ¿Cómo lograrlo?
- ✓ El señor Gerardo Vega es un ejemplo claro de esta apreciación pues él cada vez buscó aprender de aquellos que tenían un conocimiento más sólido sobre ciertos aspectos administrativos y lo aplicó a las experiencias vividas, logrando con esto estructurar una vida laboral exitosa que se refleja en su ascenso de mensajero a gerente. Además le dio la posibilidad de contribuir al crecimiento empresarial pues cada vez postuló y aplico pensamientos que generaron cambios significativos en la organización
- ✓ El señor Gerardo es un líder que siempre tuvo en cuenta que el recurso humano es la pieza fundamental del crecimiento empresarial y por esto siempre estableció una estrecha relación con ellos, pues según su criterio esto permitía que lo vieran como un compañero más y por ende no se trabajara bajo temores sino siempre buscando el beneficio común. Un claro ejemplo de esto es que a pesar de ser gerente almorzaba en el mismo sitio con los empleados.

- ✓ El señor Gerardo Vega en su estadía en la empresa Colombina S. A tuvo muy en cuenta este precepto, pues a pesar de desempeñar un rol ejecutivo nunca dirigió tras un escritorio sino que consideró que la única manera de mejorar en cada una de las áreas era estando en contacto con los mandos medios y los empleados, pues son estos quienes conocen las falencias y por ende pueden formular ideas que al ser direccionadas adecuadamente conllevan a dar respuesta acertada cada problemática; garantizando un mejoramiento continuo.

BIBLIOGRAFÍA

BARRIOS, Carlos Alberto. Trabajo de grado “La trayectoria de un empresario Huilense”. Universidad de los Andes. 2006

BERNAL, Arturo. Memorias del Tiempo. Internet: <http://de.slideshare.net/dkmerino83/normas-icontec-1486-ultima-actualizacion-2564055>)

CADAVID MARIN, Ana Yulieth. Colombia en las décadas de 1940 – 1960. Internet: (<http://de.slideshare.net/dkmerino83/normas-icontec-1486-ultima->

CAICEDO, Cesar. (2010). Revista relacionada a Colombina S.A

CAICEDO, Hernando. (2006). Revista relacionada a Colombina S.A

DAVILA Carlos. EL Empresario Colombiano. Universidad de los Andes Bogotá. 2012

DAVILA, Ortiz. Fátima. El Modelo de Greiner e}n el crecimiento empresarial. Editorial ECOS 2009

FLOREZ Jhon Sebastián. Mercado actual Colombina S.A. Internet: (<http://es.scribd.com/doc/85063294/colombina>)

FRIEDRICH, Hegel, Georg Wilhelm. (1807). Fenología del espíritu.

GREINER. Larry E. (1972). Fases del crecimiento de una empresa. Com

GUERRERO, Pedro José. Director de la fundación Colombina. S.A.

GUERRERO, Raúl. Evolución de las generaciones de Colombina. Internet: (<http://hernandocaicedo.blogspot.com/>)

HEGEL. Friedrich, Fenología del espíritu. 1807.

JIMENEZ, Aurelio. La Teoría del empresario innovador de Schumpeter. Banco BBVA. Septiembre 2012

MUÑOZ, Ceballos, Mauricio (2005). Revista relacionada a Colombina S.A

OCHOA, José Fernando. (2002). Revista relacionada a Colombina S.A

ONU (1945). [es.wikipedia.org/wiki/Declaración Universal de los DerechosHumanos](http://es.wikipedia.org/wiki/Declaración_Universal_de_los_DerechosHumanos).

RAMOS GOMEZ, Oscar Gerardo. Dimensión de su pensamiento. Homenaje a Jaime H Caicedo González. Cali, Editorial Feriva Ltda. 1990

Recuperado de [http://www.revistadonjuan.com/interes/los-50-empresarios-y-administradores-mas influyentes-de-Colombia](http://www.revistadonjuan.com/interes/los-50-empresarios-y-administradores-mas-influyentes-de-Colombia)

SEGRELOS, José Antonio. Multifuncional rural del Valle del Cauca. Internet: (<http://web.ua.es/es/giecryal/documentos/muntifuncionalidad.pdf>)

VARGAS, Juan Alberto. La influencia de la Creatividad en el ámbito empresarial. Editorial LIMUSA 2011

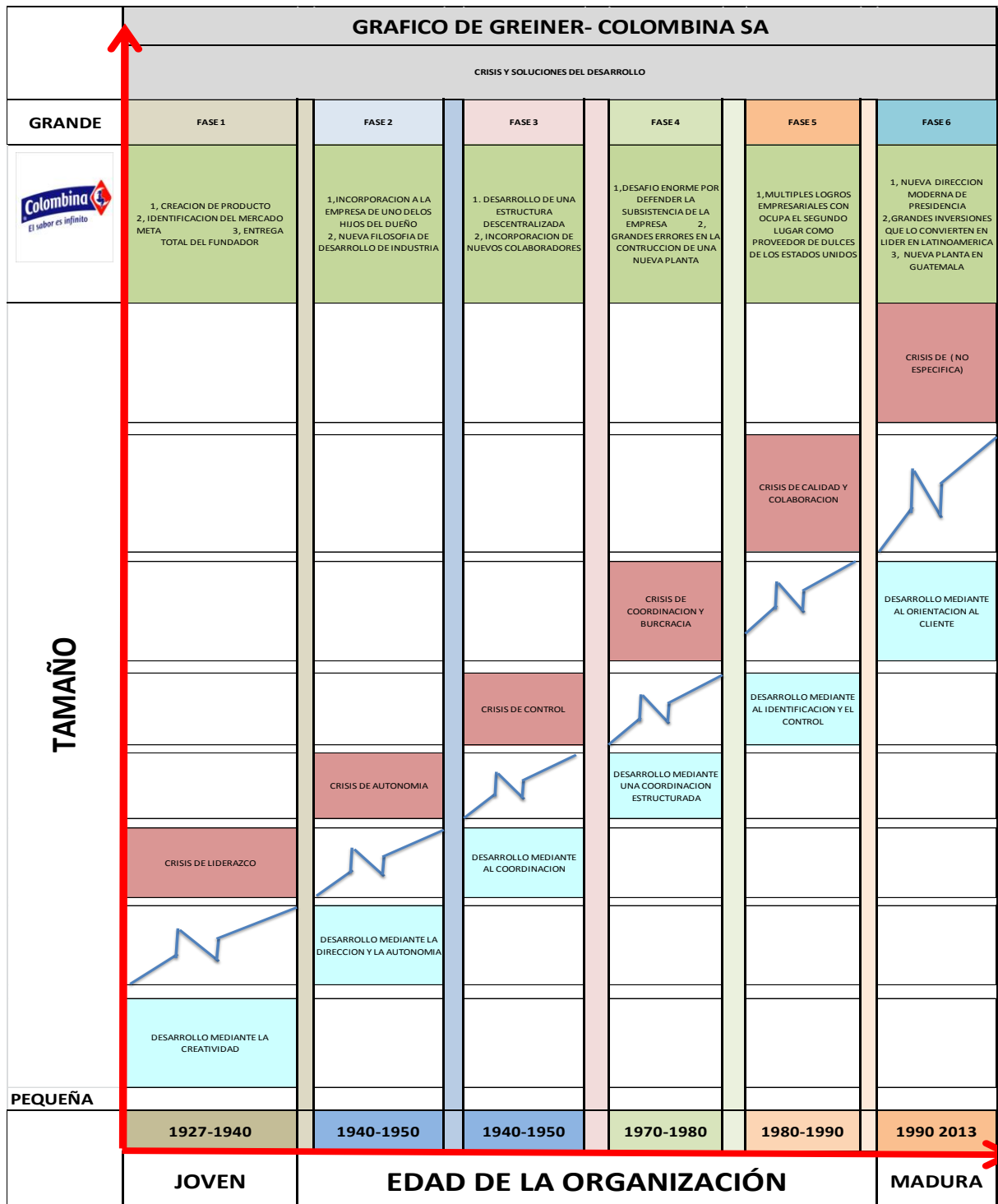
https://docs.google.com/document/d/1lqU7C0qASK0qwlQkD_2sGjeIG5Wpn6gwYJsfFOybp0l/edit

http://es.wikipedia.org/wiki/Friedrich_Nietzsche. 1870.

http://es.wikipedia.org/wiki/Friedrich_Nietzsche. 1870.

ANEXOS

Anexo A. Modelode Greiner



Anexo B. Contrato de mensajero

F. 982

FABRICA DE DULCES COLOMBINA LTDA.

CONTRATO DE TRABAJO

Plazo Indeterminado con Periodo de Prueba

NOMBRE DEL TRABAJADOR: **GERARDO VEGA MESA.-**

FECHA DEL CONTRATO: **Julio 2 de 1.964** (Se deja expresa constancia que el trabajador entra a prestar su servicio el 2 de Julio de 1964).

Entre los presentes a saber: **EMILIO GLOOR BEHNER** mayor de edad, de esta ciudad, con cédula No. **0165** expedida en **Tuluá V.-** quien obra en representación de la EMPRESA FABRICA DE DULCES COLOMBINA LTDA., y quien se adjunta se denominará EL PATRONO, y **GERARDO VEGAS MESSA.-** de esta ciudad, con cédula de ciudad número-cédula postal número **11500** expedida en **Caldedonia** y que se adjunta se denominará EL TRABAJADOR hemos celebrado el Contrato de Trabajo que se describe en las siguientes cláusulas:

PRIMERA. FINALIDAD DEL CONTRATO. Tiene por objeto el presente contrato proveer las labores del TRABAJADOR por parte de la EMPRESA, y a su cargo, el Trabajador se compromete a aceptar las condiciones de Trabajo. El presente Contrato, en consecuencia, con lo anterior, se celebra por un término máximo de DOS MESSES como periodo de prueba. El periodo de prueba podrá darse por terminado en cualquier momento, unilateralmente, sin previo aviso. El Trabajador gozará de todas las prestaciones durante este periodo (Art. 20 del Decreto 117 de 1964).

SEGUNDA. Venido el término de los DOS MESSES del periodo de prueba, si ninguna de las partes manifiesta en decisión de terminación de vigencia de las mismas para celebrar un Contrato de duración indeterminada, que cualquiera de las partes puede hacer cesar en tal caso, tiempo desde antes por escrito a la otra, con anticipación no inferior a CINCUENTA (45) DIAS, previa autorización de toda las partes presentantes e indemnización a que debe lugar. El Patrono puede prescindir del servicio pagando al Trabajador el salario correspondiente al mismo periodo. Igualmente habrá lugar a la terminación de este Contrato, por parte del Patrono, sin previo aviso, por cualquiera de las causas previstas en los Artículos 55, 60 y 62 del C. S. del T. o con previo aviso de un periodo de pago de las mismas contempladas en el Art. 51 del mismo Código. El presente contrato será igualmente suspendido en los casos del Art. 51 del mismo Código.

TERCERA. El Trabajador queda obligado especialmente a lo siguiente: a) A prestar a la Empresa su capacidad normal de trabajo y a su servicio exclusivo en el desempeño de todas las funciones propias del empleo y sólo de **Mensajero Oficinas.** de conformidad con las órdenes que le imparte la Empresa y observando en su desempeño el sentido y diligencia necesaria; b) El servicio acordado lo prestará El Trabajador en el lugar indicado o oficio a donde le pidiere esta dentro de sus dependencias siempre que El Trabajador sea capaz de desempeñar el nuevo oficio y que no implique detrimento en la remuneración, ni en la categoría del Trabajador, todo a juicio de la Empresa; c) A guardar estricta reserva de toda la que sea o su conocimiento por parte de en oficio y cuya confidencialidad a otros pueda causar perjuicio a la Empresa; d) A no atender durante los horas de labor asuntos o compromisos ajenos de los que la Empresa le confiere y en especial no queda prohibido sobrevenir con otros compromisos de labores de ajenos que comprometan la normalidad del trabajo. Igualmente se le prohíbe leer, fumar y en general ejercer durante el tiempo de servicio cualquier actividad que disminuya su rendimiento normal de trabajo; e) A no trabajar en otra Empresa, ni en el servicio de terceros durante las horas que le quedan libres y que puedan causar un daño o debilitamiento que afecte a su desempeño en el servicio o a ocasionar accidentes o enfermedades; f) A acudir a la Empresa cuando se le pida acudir a su oficina o a su hogar dentro del término de dos días, cuando dicho plazo sea que el trabajador del aviso, se considere que ha sido inhabilitado del cargo y debe lugar a reemplazarlo, sin indemnización alguna por parte de la Empresa por tal motivo; g) Todas las demás obligaciones en el Reglamento Interno del Trabajo de la Empresa, como también las del Reglamento de Higiene y las establecidas en los Artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo. También las que naturalmente resulten de las actividades encomendadas al Trabajador.

CUARTA. La jornada de trabajo será la oficial de **CUARENTA Y OCHO (48) HORAS** semanales pero de acuerdo con el Reglamento de Trabajo de la Empresa se le remunerará el pago de trabajo alguno extra, diurno y nocturno, o ejecutado en día domingo o festivo como caso de el trabajador haya sido expresamente autorizado por escrito por el representante autorizado por el patrono. El Trabajador quedará en lista de la jornada legal de trabajo cuando ocupe cargos de dirección, confianza o mando, o bien cuando ejercite actividades desconocidas o intermitentes o de estricta vigilancia.

QUINTA. El Trabajador devengará un salario de **QUINCE PESOS CON CINCUENTA CENTAVOS M/eto.** \$ 15.50 moneda corriente.

Para los efectos del Art. 134 del Código Sustantivo del Trabajo el periodo de pago de este salario es el día.

SEXTA. El presente contrato queda sujeto a todas sus partes a las prestaciones que en general regulan las relaciones entre PATRONOS y TRABAJADORES, especialmente a las del Código Sustantivo del Trabajo.

SEPTIMA. Toda variación de la remuneración del trabajador y de las demás modificaciones que afecten las partes, se hará mediante una ley al día del presente contrato bajo sus firmas o mediante cartas cruzadas entre ellas.

NOVENA. De conformidad con lo dispuesto por el numeral 1.º del artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, el Trabajador en favor expresa su consentimiento a la Empresa para deducir, retener o compensar las cuotas de Seguro que por cualquier concepto o título que se adeuden a la Empresa en el momento de la terminación del Contrato de Trabajo, de los salarios y prestaciones en dinero o que tenga derecho, expresamente las indemnizaciones que deba recaudar y pagar al Patrono en el evento de que rompa en forma unilateral el Contrato de Trabajo celebrado, de duración indeterminada, sin dar al correspondiente preaviso de treinta y cinco (35) días.

NOVENA. Para los efectos del Seguro de Vida, El Trabajador designa como beneficiarios expresos de éste, a las siguientes personas en la medida que se hallen al día de cada una de ellas, sin perjuicio del derecho preferencial que el Código Sustantivo del Trabajo otorga a la beneficiaria firmante indicada por el Art. 204 y 205 de la misma ley.

NOMBRE	%	PARENTESCO
<u>Isabel Mesa</u>		<u>Madre.-</u>
_____		_____
_____		_____
_____		_____
_____		_____

DECIMA. - Dentro de los tres (3) días siguientes a la terminación del contrato de trabajo, el trabajador retirará el valor de sus prestaciones sociales, personalmente o mediante persona que autorice al efecto. Si vencido dicho plazo que tiene el Patrono para liquidar y pagar las prestaciones, El Trabajador no acepta la liquidación o no recibe la correspondiente suma de dinero, el Patrono procederá conforme a las normas legales, sin que el Trabajador tenga derecho a demandar salarios caídos por los tres (3) días en referencia.

DECIMA PRIMERA. - De común acuerdo las partes han designado que sea la ciudad de Cali, el domicilio judicial para todos los efectos legales de este contrato.

Para constancia y cumplimiento se firma el presente Contrato a los _____ días del mes de _____ de _____ en dos ejemplares del mismo tenor literal, destinados para las partes.

LA EMPRESA

EL TRABAJADOR,

Gerardo Vega
c. c. No. _____ de _____

TESTIGO

TESTIGO

Anexo C. Hoja de vida

GERARDO VEGA MESA EX GERENTE FCA DE DULCES COLOMBINA SA

GERENTE PLANTA 1 en FABRICA DE DULCES COLOMBINA SA

tesismaestriaunivalle@hotmail.com

Extracto

<http://www.youtube.com/watch?v=hnkA4icEOTo>

Experiencia

Conferencista Motivacional Personal y Empresarial at Conferencista Independiente

Enero de 2010 - Actualidad (2 años 7 meses)

Conferencias Motivacionales de Alto Impacto Social

Tipo de grupos; Jóvenes Bachilleres, Universitarios, Empresarios, Profesionales.
Atención Personalizada para Grupos Familiares- Sociales.

ASESOR CONFERENCISTA MOTIVACIONAL at FABRICA DE DULCES COLOMBINA SA

Enero de 1963 - Actualidad (49 años 7 meses)

Mensajero de la Empresa Colombina

Auxiliar Contable Colombina

Auxiliar de Remisoria Fiscal Colombina

Supervisor de Producción Colombina

Asistente de jefe de Producción Colombina

Jefe de Producción Chocolatería Colombina

Jefe de Producción Galletas Demi Panamá

Jefe de Producción Galletas Masmelos Gomas Colombina

Asistentes de Superintendencia de Producción Colombina

Súper Intendente de Producción Colombina

Director de Producción de la Planta 1 Colombina

Gerente Planta 1 Colombina

Miembro del Consejo de Administración de la Cooperativa Ingenio Riopaila (15 años)

Coordinador de CRC (Castilla- Riopaila- Colombina)

Asesor - Director Proyecto Implementacion de nueva Planta Guatemala-Procalidad Colombina

Asesor -Director Proyecto Planta de Venezuela Flesta y la India

Auditor de Calidad ISO 9000

Expositor en Diploma Supervisor Integral Siglo XXI Universidad Santiago de Cali
Asesor y Conferencista Motivacional

GERENTE PLANTA 1 at FABRICA DE DULCES COLOMBINA SA

Enero de 1963 - Actualidad (49 años 7 meses)

Fábrica de Dulces Colombina es una de las más grandes productoras de dulces de América Latina.

GERENTE PLANTA 1 at Colombina

Enero de 1963 - enero de 2010 (47 años 1 mes)

Modelo Gerencial

VIDEO HOMENAJE COLOMBINA SA

<http://www.youtube.com/watch?v=LsNW0IR1XV4&feature=related>

VIDEO HOMENAJE FCA DE DULCES COLOMBINA

<http://www.youtube.com/watch?v=cR9GUs95LgQ&feature=related>

VIDEO INSTITUCIONAL COLOMBINA SA

<http://www.youtube.com/watch?v=XRkWbn72QR8>

GERENTE DE PLATA 1 at FABRICA DE DULCES COLOMBINA SA

Enero de 2003 - diciembre de 2009 (7 años)

GERENTE DE PLANTA FCA DE DULCES COLOMBINA SA

Organizaciones

COLOMBINA SA

GERENTE DE PLANTA 1

<http://www.youtube.com/watch?v=XRkWbn72QR8>

VIDEO INSTITUCIONAL DE COLOMBINA SA

Reconocimientos y premios

Vaciar y envoltura de Chocolate Pirulies

Junta Directiva Fca de Dulces Colombina

Junio de 1977

Reconocimiento a la labor realizada en Fca de Dulces Colombina SA Proyectos

Historia de Vida Laboral Sistematización de la Experiencia Gerardo vega

Septiembre de 2011 a Actualidad Miembros: GERARDO VEGA MESA EX GERENTE FCA DE DULCES COLOMBINA SA, Norma Vega Valencia

Proyecto de tesis de Maestría de la Universidad del Valle- Sede Tulua, donde la alumna Norma Vega Valencia, desarrollaran un investigación acerca de todos los procesos de Innovación que se realizaron con su dirección y acompañamiento durante la gestión de gerencia de la Planta 1 Fabrica de Dulces Colombina SA

Conferencista Invitado

<http://www.youtube.com/watch?v=zFVcjBhVmiM> 1 de octubre de 2011

Autores: GERARDO VEGA MESA EX GERENTE FCA DE DULCES COLOMBINA SA

Conferencia Gestión Humana

Gerente Fca de Dulces Colombina Video Reconocimiento

Reconocimiento por parte de las Directivas de la empresa

Autores: GERARDO VEGA MESA EX GERENTE FCA DE DULCES COLOMBINA SA

Gerente- Reconocimiento; en la Fabrica por parte de Todos los colaboradores

<http://www.youtube.com/watch?v=cR9GUs95LgQ>

Autores: GERARDO VEGA MESA EX GERENTE FCA DE DULCES COLOMBINA SA

Certificaciones

GERENCIA DE PRODUCTO DE CONSUMO MASIVO

UNIVERSIDAD ICESI Licencia ESCUELA DE POSTGRADO

PROCESO DE CAMBIO ORGANIZACIONAL

UNIVERSIDAD ICESI Licencia ESCUELA DE POSTGRADO

PENSAMIENTO ESTRATEGICO

UNIVERSIDAD ICESI Licencia ESCUELA DE POSTGRADO

COMO GERENCIAR EN UN ORGANIZACION MATRICIAL Y POR PROCESOS

COLOMBINA SA Licencia SEMINARIO TALLER

Educación

EMPIRICO - AUTODIDACTA

EN PROCESO DE HONORIS CAUSA, INGENIERIA, ECONOMISTA, ADMINISTRADOR DE EMPRESAS, PSICOLOGO INDUSTRIAL, FINANCIERO., 1963 – 2011

Actividades y grupos: Club America de Football -Caicedonia Valle 1960

Club B de Football -Colombina La Paila Valle 1968

Rodillones Football-Colombina La Paila Valle Torneos Internos de la Empresa

Miembro Honorario

Actividades y grupos: Miembro Honorario del Club Rotario de Caicedonia

Miembro de la Brigada de Seguridad de la Fca de Dulces Colombina

Miembro de la Brigada Ambiental Voluntaria de la Fca de Dulces Colombina

Reconocimientos y premios

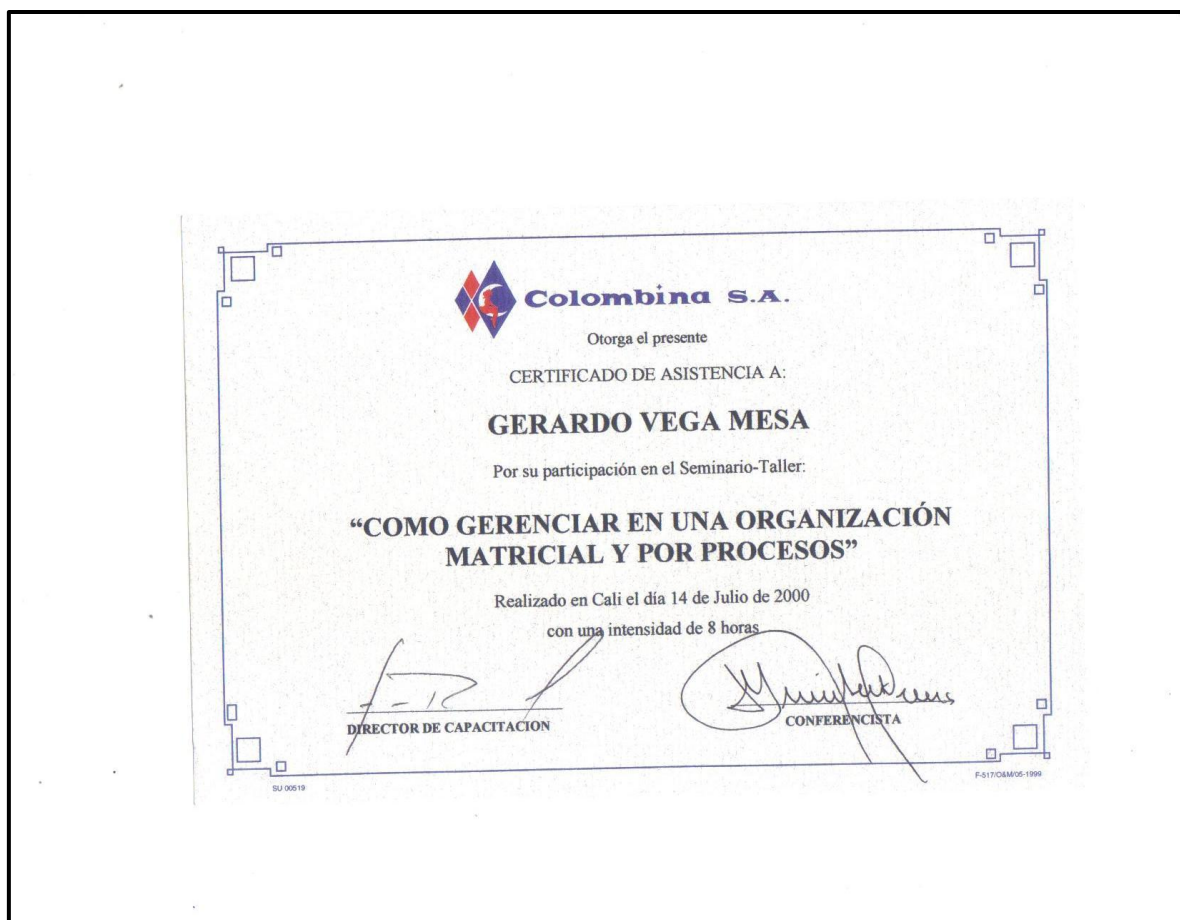
Reconocimiento "Proceso de Vaceado y envoltura de Chocolate Pirulies!

Reconocimiento de la Brigada de Seguridad Industrial Colombina SA

Intereses

Lecturas Administrativas, Superacion Personal, Actitud Positiva

Anexo D. Certificados





ESCUELA DE POSTGRADO

Hace constar que

GERARDO VEGA MESA

Participó en el curso

GERENCIA DE PRODUCTOS DE CONSUMO MASIVO

Con una duración de 4 horas

En testimonio de ello se expide en la ciudad de Santiago de Cali, a los 16 días del mes de Mayo de 2001

Coordinador Académico

El Decano



ESCUELA DE POSTGRADO

Hace constar que

GERARDO VEGA MESA

Participó en el curso

PROCESOS DE CAMBIO ORGANIZACIONAL

Con una duración de 4 horas

En testimonio de ello se expide en la ciudad de Santiago de Cali, a los 4 días del mes de Mayo de 2001

MJ Casar

Coordinador Académico

W. Vega

El Decano



ESCUELA DE POSTGRADO

Hace constar que

GERARDO VEGA MESA

Participó en el curso

PENSAMIENTO ESTRATÉGICO

Con una duración de 4 horas

En testimonio de ello se expide en la ciudad de Santiago de Cali, a los 23 días del mes de Mayo de 2001

Coordinador Académico

El Decano

Anexo E. Cartas de Colombina



Nit. 890301884-5

EL DIRECTOR DE GESTION HUMANA

CERTIFICA QUE

El señor, **GERARDO VEGA MESA** identificado con la cédula de ciudadanía número 6.495.056, laboró para nuestra compañía con contrato a término indefinido desde el 02 de Julio de 1964 hasta el 30 de Enero de 2010, desempeñando sus funciones como: Mensajero - 07/1964; Auxiliar de Contabilidad 07/1967; Auxiliar de Auditoria 03/1968; Supervisor Chocolateria 05/1969; Jefe de Chocolates dulces cubiertos - 03/1975; superintendente de producción 09/1980; Jefe producción Dulcería 01/1990; Director de producción 03/1997; Gerente de Planta 01/2005.

Esta certificación se expide en La Paila- Zarzal, a los diez (10) días del mes de septiembre de 2012


CARLOS EVELIO SANDOVAL

Oficina Principal: Carrera 1 No. 24-56 PBX: (2) 886 1999 Fax: (2) 885 1811 A.A. 6519 - Call. Colombia www.colombina.com
Distritos de Ventas: Bogotá: PBX: (1) 290 0166 Fax: (1) 419 1374 Ibagué: PBX: (82) 267 8333 Fax: (82) 268 4990
Occidente: Sede Cali: PBX: (2) 896 1332 Fax: (2) 896 2352 Barranquilla: PBX: (5) 353 1311 Fax: (5) 353 2419
Sede Pereira: PBX: (6) 321 8435 Fax: (6) 215 382 Planta I: PBX: (22) 205 040 Fax: (22) 205 240
Medellín: PBX: (4) 372 0711 Fax: (4) 372 3859 Neiva: PBX: (8) 873 0025 Fax: (8) 873 0025
Bucaramanga: PBX: (7) 676 2131 Fax: (7) 676 0930 Planta II: PBX: (2) 829 5295 Fax: (2) 829 5305
Helados Colombina: PBX: 449 0815 Fax: 449 0816 Planta III: PBX: (1) 247 1100 Fax: (1) 371 0753





Santiago de Cali, 12 de enero de 2010

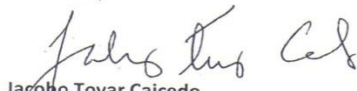
Estimado Gerardo;

Acuso recibo de tu carta del Lunes 4 de Enero del presente año, por medio de la cual presentas formalmente tu renuncia a Colombina, efectiva a partir del Lunes 1 de Febrero de 2010. Igualmente, por medio de la presente acepto formalmente la renuncia, no sin antes expresar mis más sinceros sentimientos de gratitud y admiración por la labor excepcional que cumpliste a lo largo de tu exitosa carrera en Colombina.

Gerardo, como lo hemos hablado ya en varias ocasiones, tu compromiso y dedicación servirá de ejemplo no solo para mí y todos los que han tenido el gusto de trabajar contigo, sino que para generaciones de colombinos por venir que encontrarán en tu vida un poderoso mensaje de que el que persevera alcanza, de que en la vida la aptitud no es nada si no viene acompañada por la actitud. Esta actitud, la característica que le has infundido a todo lo que has logrado, la del "sí se puede", por encima de cualquier conocimiento técnico, es el legado más grande que le dejas a esta queridísima Colombina.

Por lo pronto no me queda más que desearte muchos éxitos en la próxima etapa de tu vida, seguramente rodeado de tu familia, y ocupado ya me supongo en varios proyectos que aun te faltan por conquistar.

Un abrazo,


Jacobo Tovar Caicedo
Vicepresidente UEN Dulcería

Oficina Principal: Carrera 1 No. 24-56 PBX: (2) 886 1999 Fax: (2) 885 1811 A.A. 6519 - Cali, Colombia www.colombina.com
Distritos de Ventas: Bogotá: PBX: (1) 290 0166 Fax: (1) 419 1374
Sede Cali: PBX: (2) 896 1332 Fax: (2) 896 2352
Sede Pereira: PBX: (6) 321 8435 Fax: (6) 215 382
Medellín: PBX: (4) 372 0711 Fax: (4) 372 3859
Ibagué: PBX: (82) 690 446 Fax: (82) 690 223
Barranquilla: PBX: (5) 353 1311 Fax: (5) 353 2419
Planta I: PBX: (22) 205 040 Fax: (22) 205 240





Colombina S.A.

La Paila, 26 de agosto de 1999
GP1-327

Señores

GERARDO VEGA, FLORENTINO SARMIENTO, ALBERTO HENAO
División Dulcería

El difícil camino que tomamos cuando somos partícipes de un proceso de Calidad Total, hace que debemos tener grabada en nuestra mente "El hacer la cosas bien desde la primera vez". Esto tiene como último fin dar garantía de calidad en lo que hacemos.

El compromiso y dedicación demostrado por usted hace que tengamos confianza, tranquilidad y satisfacción hacia nosotros y lo que hacemos.

Quiero hacerle un reconocimiento muy especial, por su contribución personal al logro de la ratificación por parte del ICONTEC del certificado de Aseguramiento de Calidad ISO 9002, por su arduo trabajo en la coordinación de actividades en el área.

Cordial saludo,

EDUARDO E. YUNIS S.
Gerente de Planta

Copia: Hoja de Vida. ✓

Susana S.



Colombina

CALI — COLOMBIA

OFICINA PRINCIPAL

CARRERA 1a. No. 24-56 PISO 5o

CALI — COLOMBIA S. A.

TEL. CONUTADOR 89 51 41 - 48

TELEGRAFO: COLOMBINA CALI

TELEX: 055-677

APARTADO AEREO 91

Cali, Junio 20 de 1.977

GGC-350

Señor
GERARDO VEGA
Fábrica de Dulces Colombina Ltda.
La Paila

Muy apreciado Gerardo :

Tengo el gusto de ser el portador de nuestra Junta Directiva, para agradecer y felicitar ampliamente a usted por el extraordinario aporte que hizo a la Empresa recientemente con su desarrollo para vaciar y envolver los pirulíes de chocolate.

Personas como usted son honrosas para cualquier Empresa, porque además de los buenos servicios que puede prestarle con gesto de la mayor ética y de la mejor colaboración, está en todo momento buscando maneras de trabajar y servir mejor, y que las labores encomendadas a usted sean las mejores y las más eficientes. Constituye usted un buen ejemplo de servicio que aspiramos que nuestros demás colaboradores imiten ampliamente.

La Junta Directiva ha determinado premiar su especial colaboración con \$ 10.000.00 por esta ocasión, suma que usted puede cobrar en la Caja de la Fábrica. Esperamos continuar recibiendo más y mejores colaboraciones.

En cuanto a mí como Gerente General de la Empresa, solo me basta adherirme a la moción de la Junta Directiva y sentirme orgulloso de tener al servicio de la Fábrica, un empleado como usted tan eficiente.

Lo saludo cordialmente,

FABRICA DE DULCES COLOMBINA LTDA.

ARIOSTO MANRIQUE HERRERA
Gerente General

c.c. Dr. Lugari
Dr. Rojas
Sr. R. Castillo
Cartelera Cali, La Paila

Anexo F. Palabras de agradecimiento del Sr. Ariosto Manrique en el homenaje que le ofreció la junta directiva con motivo de cumplir 50 años de servicio a colombina

Señoras y Señores Accionistas de Colombina

Apreciados Amigos

Queridos Compañeros de Trabajo.

Antes que todo deseo expresarles, en unión de Cecilia y Anita, mis más sinceros agradecimientos por este bellísimo homenaje, con motivo del 50. Aniversario de mis servicios continuos al Grupo Colombina.

Ingresé a laborar en un pequeño local de expendio de los Dulces Colombina, que además servía de oficinas a la Familia Caicedo, una mañana del 28 de Diciembre de 1944, que estaba situado en los bajos del Teatro Isaacs de Cali, frente al Hotel Alférez Real, por la carrera 3ª.

Allí, después de culminar mis estudios secundarios y por no disponer de recursos para continuar, me enfrentaba a la dura realidad de la vida y en busca de un ingreso económico para ayudar a los míos. Ese día, llegue muy nervioso, me recibió la señorita Melba Delgado, persona orquesta de esa pequeña oficina, vendía dulces, contestaba el teléfono, escribía cartas limpiaba y hasta ayudaba a barrer el local. Fui presentado a los demás, incluyendo a Don Luis Carlos Bonilla que actuaba como el superior en jerarquía. Me explicaron las labores y obligaciones del cargo de Mensajero y me hicieron entrega de una vieja bicicleta y dos llaves de los apartados del correo. Me advirtieron que para ser confirmado en mi cargo, requería entrevistarme con un señor que yo no conocí en los contactos iniciales y que era el nuevo Gerente de la oficina.

Hacia las 8:00 de la mañana, llego a la oficina el Dr. Hernando Caicedo, que yo tampoco conocía. Melba Delgado me informo que era el dueño pero que no era la persona a la yo que debía esperar.

A las 9:00 am apareció en la puerta un señor joven, muy elegante en el vestir, bien parecido, que avanzaba con paso rápido, corto pero firme y siguió derecho a saludar al Dr. Caicedo, discutieron algo y el Dr. Caicedo salió de inmediato a la calle, para tomar su automóvil. Era Don Jaime Caicedo, quien posteriormente pregunto por el nuevo mensajero. Melba le indico que yo estaba atrás, abriendo una caja de dulces y me fue a buscar a la bodega. Recuerdo que me miró fijamente y pregunto "¿a usted quien lo recomienda?", le conteste que no tenía referencias "era mi primer trabajo, pero que le garantizaba aportar mis mejores esfuerzos." Termine el corto dialogo, me puso su mano derecha en mi hombro y con su espontanea sonrisa, muy característica de él, se retiró. Sentí de su parte un gesto amistoso de bienvenida, lleno de calor humano, como siempre así lo percibí durante su corta vida.

En el primer mes yo había logrado la confianza de casi todos los funcionarios de la oficina, principalmente de Don Jaime, quien me confiaba el trámite de sus cosas personales. Una tarde me hizo entregar las llaves de las puertas de la oficina para que yo madrugara a surtir las bomboneras con dulces frescos y además, me regalo \$12,00 para yo me matriculara en la Academia de Telmo Vivas; cerca al Teatro Municipal para aprender a escribir a máquina y estudiara bases de Contabilidad. Cada mes, en fecha precisa y sin que yo le recordara , don Jaime me daba los \$12,00 para pagar mis estudios, con alguna frecuencia comprobaba mis avances, me ordenaba sacar memorandos en la máquina y Don Luis Carlos Bonilla me sometía a problemas contables para establecer mis conocimientos.

Siempre don Jaime me apoyo y me exigía que yo mejorara mis conocimientos en todo aspecto me regalaba libros técnicos, me enviaba a diversos cursos y me

hablaba de asuntos importantes. Un día me ordeno inscribirme a la Universidad del Valle para asistir a un postgrado de dos años en Administración, al que asistían personajes del sector privado local como Don Manuel Carvajal, el Dr. Jaime Carvajal, el Dr. Gustavo Gómez y otros iguales importantes, de verdad que yo lo acepte con muchas reservas y un poco de temor, no tenía la disciplina universitaria previa. Sin embargo, lo concluí gracias a mi dedicación y al reiterado deseo de progreso y de compromiso para con Don Jaime.

Hasta 1949-1950 yo tuve muchas y diferentes responsabilidades; además de Mensajero, cargo que desempeñe por 9 meses, pase como auxiliar de Caja, de importaciones, vendía y entregaba en mi bicicleta alcohol Riopaila, vendía hierro que importaba la Familia y que yo mismo lo despachaba por vía férrea, establecía contactos con expendedores de leche que se producía en la Hacienda La Fortaleza, hoy un barrio de Cali, trabaje temporalmente en el Hotel Alférez Real como Mesero y ayudante del Maitre Argentino, señor Almanzor, durante un largo periodo de huelga. Concluido el problema, me pareció interesante conocer más el Hotel y pedí a Don Jaime dejarme trabajar un tiempo adicional, después de las 5:00 de la tarde en la Recepción, en la fuente de soda, en las oficinas, logrando mejores ingresos, y lo más importante, logre conocer muchas personas.

Mi última etapa en el Hotel fue recomendar a don Jaime unas dotaciones, para servir mejor a los pasajeros, las cuales yo me encargue de importar. Todas estas diversas y diferentes actividades, muy honrosas para mí, enriquecían todos los días mi experiencia y mis conocimientos. don Jaime continuaba dándome su apoyo y exigiéndome asumir responsabilidades, fui nombrado Control de una explotación de carbón de la Familia Caicedo, en el sector sur de la ciudad, denominado San Luis, mi labor consistía en evaluar, dentro de las minas la extracción del mineral y cobrar una participación, de acuerdo al precio de venta. Don Jaime, satisfecho con los resultados en las minas, que antes producían muy poco rendimiento, me encargo de vigilar los recaudos de las Galerías Publicas de

Belmonte, que existían en el lote que hoy ocupa el Edificio Belmonte. Lo primero que hice en dos noches completas, un fin de semana, fue demarcar los puestos de cada revendedor y fijarles precio. Al lunes siguiente que regrese, note un movimiento contra mí, promovido por el administrador, Carlos Vanegas, a quien los revendedores alimentaban y además, le facilitaban la comida para su casa. Tuve que refugiarme en la Bodega de Hierro y salir custodiado por varios empleados que atendían los depósitos de alcohol, para evitar las piedras que me lanzaban, situación que mejoro después y la gente acepto pagar los nuevos arrendamientos.

Transcurrida el tiempo, yo también viajaba a Riopaila, a veces en tren o por carretera, un recorrido entre 4 y 5 horas, para llevar moneda fraccionaria para los pagos, semen de toros importador y otras muchas diligencias. Cuando llegaba tarde y no alcanzaba a regresar, me quedaba en Riopaila y tenía una inclinación manifiesta para visitar la pequeña factoría de Colombina. Si mi memoria no me falla, producía entre 2000 o 2500 libras diarias de unas bolas brillantes y las famosas Colombinas. Don Absalón Reyes, el gerente me tomo cariño y me dejaba entrar a ver la producción, mientras él, después de las 5:00 de la tarde, enseñaba a sus empleados más importantes modales de comportamiento personal y la letra palmer que el escribía casi a la perfección.

Cuando yo regresaba de Riopaila, la mayoría de las veces me encontraba con el Dr. Hernando Caicedo, quien me preguntaba si había llovido en los cultivos o no y me pedía le comentara sobre la molienda de Riopaila y otros asuntos que yo había escuchado. Desde un gran regaño que yo recibí del Dr.Caicedo, siempre me preocupaba por tratar de conseguir en los niveles a los cuales yo podía llegar, la mayor información que el Dr.Caicedo pudiera preguntarme. De igual manera, Don Jaime me llamaba a su oficina para hablar sobre Colombina, el empezaba por indagar el corte de los bosques, para lograr las tablas que se requerían para elaborar los empaques para los dulces que se envasaban en latas, seguidamente

discutíamos la producción que no alcanzaba para atender la demanda y que se elaboraba en viejos equipos Racine, Jhon Warner, Sperling y otras marcas. Don Jaime, desde que lo conocí, aunque a él le interesaban todos los negocios de la Familia Caicedo y colaboraba intensamente para desarrollarlos, mostraba complacencia y gran satisfacción al hablar de Colombina, comentaba su gran frustración y tristeza porque no podía conseguir los recursos para darle soluciones a los problemas más elementales. La Familia Caicedo tenía otras prelações, inicialmente con Riopaila, después con Castilla y no mostraba casi ningún interés por el futuro de Colombina, parecía ser una cosa pequeña de pocas posibilidades.

Tuve la oportunidad de vincularme en cualquiera de las empresas de la familia Caicedo, pero la influencia de don Jaime sobre mí, su confianza y su respaldo, casi ilimitado, el conocimiento que ya tenía de colombina la fácil relación directa con don Jaime, me inclinaron a dedicar mis mayores esfuerzos a colombina y fui nombrado administrador de la fábrica en la paila, en reemplazo del Dr. Marino Tascón González, quien se retiró del cargo.

Muy joven llegue a Riopaila, un lunes del mes de marzo de 1951, lleno de ilusiones y esperanzas, viaje en el tren a primera hora, llegue a la paila y con mi maleta al hombro, me traslade a pie a las oficinas del ingenio Riopaila, en donde me esperaba don Guillermo de la cruz, quien me asignó provisionalmente, un cuartico de la casa que se denominaba “la casa de La Hacienda”, contiguo a la enfermería. Al día siguiente, logre entrevistarme con don Enrique González, quien era el gerente del ingenio y él tenía a su cargo directo la pequeña fábrica de Colombina.

Él ya me conocía, fue muy amable y me ofreció su apoyo. Los tres primeros meses fueron muy duros, me tocaba hacer de todo y trabajar promedio de 14 a 15 horas diarias, los trabajadores veían en mí un joven inexperto, sin muchos conocimientos y seguramente me comparaban con los anteriores administradores,

Don Absalón Reyes, Don Harry Tyrer , Don Marino Tascon González, quienes eran personas mayores de edad y experiencia.

Mientras tanto, lograba conformar una pequeña organización administrativa para atender lo más prioritario y poder llenar las vacantes de funcionarios que habían retirado con el Administrador Saliente. Poco a poco iba logrando apoyo de la gerencia, entendieron que mi permanencia en la fábrica era para largo tiempo y después recibí generosamente la ayuda necesaria para lograr mis propósitos, que eran crecer la producción de las Colombinas, Danesas, Princesitas y los caramelos Pierrot para atender los pedidos que se recibían la mayoría por correo.

Uno o dos años después, no lo recuerdo bien , una soberbia creciente del Rio La Paila inundo toda la fábrica y todas las viejas máquinas quedaron tapadas, un metro abajo del nivel de las aguas, fue una gran catástrofe, Don Jaime me comunicó que él creía que había llegado el fin de Colombia, que él no veía posibilidades de lograr recursos económicos para poner de nuevo en funcionamiento la planta, porque en principio de la perdida era total , maquinas, materiales y producto terminado flotaban por el área del viejo edificio, contiguo al ingenio.

No obstante, don Enrique González, una vez conocida la grave situación, dispuso de toda la ayuda necesaria para iniciar el bombeo del barro y la limpieza de los equipos. En una semana con la colaboración de todos los obreros se salvó lo que fue posible y se inició el relleno con tierra para el elevar el nivel del piso y evitar el segundo problema, un mes después, prendimos la calderita que operaban con aserrín y con los papeles de desperdicio, e iniciamos la producción. A toda la familia Caicedo le produjo gran satisfacción, muy especialmente a Don Jaime, a quien le pareció casi un milagro.

Después de este gran siniestro, Colombina ya independiente de Riopaila y con sus propias fuerzas entro en una etapa obligada de crecimiento no todos los equipos se pudieron salvar y fue necesario comprar unas máquinas para cocinar caramelo de azúcar y para moldear bombones planos, se contrataron los servicios de un técnico alemán, que independizo los procesos para mejorar la calidad de los productos. Hasta 1960 y la producción creció, se mejoró el rendimiento y la eficiencia y se comenzaron a tener excedentes, se requería incrementar los consumos.

En 1960 o 1961 ofrece a las oficinas de Cali, que ya operaban en el edificio Lloreda, con el propósito de montar una distribución diferente a la que existía, viaje mucho por Colombia inicie por el viejo caldas, Tolima, Huila y Caquetá, zona que atendía don Samuel Vinasco, después por el resto del país, en donde en algunos casos cambie los agentes, en otros, nombre nuevos, labor que concluí en dos años aproximadamente.

Colombina crecía, pero igualmente se instalaban nuevas fábricas que le competían fuertemente y fue necesario adoptar una política agresiva de precios y ventas que nos permitió adquirir en los años siguientes, los equipos para procesar dulces de La Rosa, Noel Y Catalina, porque no les era rentable.

Alrededor de 1965 se discutían los mayores ensanches de Riopaila y Castilla, y la Familia Caicedo consiguió un importante préstamo, que serviría de base inicial para los ensanches. A Colombina no se le tenía incluido en este plan. A Don Jaime y a mí nos tocó librar grandes batallas para convencer y obtener que sus socios aprobaran el ensanche de Colombina. Una semana duraron todas las discusiones y justificaciones, finalmente se aprobó el ensanche y se destinó el 10% del crédito obtenido y se capitalizo la Empresa. Don Jaime y todos los de Colombina recibimos con gran júbilo la noticia y esa noche nos fuimos de fiesta.

Ya colombina tenía unos planos para su nueva fábrica y de inmediato se inició la construcción de las tres áreas. Fabricación , Bodegas y Oficinas .Cualquier día llevo desde New York un mensaje firmado por Don Jaime y Don Álvaro, ordenando parar la construcción , porque estaba muy próxima a los edificios del Ingenio , de nuevo surgían inconvenientes para lograr el desarrollo de Colombina. Se consideró la posibilidad de sacar la fábrica de los predios del Ingenio y construir un nuevo edificio en Cali, en los terrenos de la familia, en arroyohondo, en Bogotá, Pereira, Tuluá o Buga. Finalmente, todos los estudios realizados indicaron que la nueva sede debería ser en la paila, en el sitio actual por la disponibilidad permanente del azúcar, las facilidades de transporte de los productos a todos los centros de consumo nacionales y también ya se hablaba de las exportaciones vía Buga, lobo guerrero, carretera en construcción a Buenaventura.

En ese momento, se adquirieron del ingenio Riopaila 40,2 plazas y se pensó en un ensanche de gran envergadura, con diversificación de una planta para producir galletas o chocolatería. Don Jaime opto por lo último, por el mayor contenido de azúcar en los productos y porque las importaciones de trigo estaba limitada.

Como se trataba de un nuevo proyecto, muy importante, en el menor tiempo posible, se contactaron varias firmas de asesores en Europa y los Estados Unidos, habiendo seleccionado a V.P Víctor de Nueva York, que había diseñado tres plantas productoras de dulces y chocolates en Montreal y cerca de Chicago. En 90 días, se elaboraron los dibujos arquitectónicos y de localización de los equipos, los que sirvieron para preparar los planos de construcción de un área cubierta de 20.000 metros cuadrados. Definido todo el proyecto , durante varios meses nos dedicamos a conseguir los recursos necesarios y obtener los permiso de importación para los equipos, cuando colombina no disponía de las garantías suficientes y además, al incomex no le parecía interesante invertir las divisas del

país en equipos que generarían productos no indispensables y además, que no garantizaban su exportación.

Con tenacidad y mucho optimismo se lograron solucionar todos los inconvenientes y se iniciaron las obras, se importaron los equipos y en un lapso corto, de 36 meses, se concluyeron todas las obras. A mediados de 1970 o 1971, toda la fábrica estaba operando en su nueva sede, sin parar un día de producción. Colombina había logrado con tenacidad, pensando en el futuro, fijar las bases para su gran desarrollo y colocarse, con el tiempo, como una de las factorías de alimentos más importantes de América Latina.

Los años siguientes, hasta la fecha, ustedes la mayoría de accionistas de la tercera generación, conocen mi desempeño, siempre tratando de aportar lo mejor de mi experiencia por la grandeza de la empresa que me vio crecer, Colombina SA, hoy con todas sus asociadas. Durante los 50 años de mis servicios a la Familia Caicedo, siempre estuve vinculado estrechamente a Don Jaime Caicedo, mi benefactor, quien creyó en mí, me ofreció su confianza ilimitada, me impulso que yo fuera una persona útil y de bien. Por él, yo empecé a trabajar en Colombina. Yo lamento mucho que esta noche no este compartiendo con su familia y con todos nosotros, sus amigos, que siempre disfrutamos de su grata compañía.

A la Familia Caicedo y sus familiares, aquí presentes, de nuevo me uno a Cecilia y Anita, para reiterarles nuestros agradecimientos por tan linda fiesta, nuestra eterna gratitud. A Cecilia Caicedo de Tovar, a quien conozco muy bien desde niña y quiero mucho, mil gracias por tan elogiosas y sinceras palabras, para su perfil humano inteligente, franco, sincero y un poco duro, no es común que ella enaltezca a cualquier persona.

A Don Hernando Caicedo, mil gracias por sus palabras elogiosas e inmerecidas, puede Colombina contando con mis modestos servicios hasta que le sean útiles, convenientes y necesarios.

Al Doctor Arturo Gómez, nuestra gratitud, siempre guardare en mi memoria este homenaje que el promovió y que toda la Junta Directiva acogió y aprobó sin reservas.

A mis compañeros de trabajo aquí presentes, les dejo a su consideración 50 años de trabajos honesto, de sacrificios, propósitos ilusiones, pero con mucha lealtad siempre en busca de una plataforma sólida, llena de satisfacciones personales a veces , y como una contribución al engrandecimiento de una pequeña Empresa, que tuve la suerte de encontrar en mi camino por la vida.

Mil Gracias,

Ariosto Manrique Herrera.

A MI AMIGO DON GERARDO!!

"Todo principio tiene un final, y en esta ocasión quise dirigir unas palabras a quien inicio una historia de amistad y compañerismo entre nosotros, una historia que surgió en esta grande y bella familia como es mí Colombina!

y que a través del tiempo llego no solo a calar en mí vida por algunas anécdotas que pude compartir, sino además surgió por tu don de gente, bondadoso, honesto, amable, solidario, cuidadoso y comprensivo ,además una persona con la cual puedo siempre pensar en voz alta, nació un sentimiento hermoso entre nosotros que se llama AMISTAD.

Quiero decirle Don Gerardo, que ha sido para mí, no solo un compañero, sino un amigo que ha dejado su huella silenciosa y generosa en mí vida, quiero reconocer que su paso en mi vida no termina ahora, aunque la distancia sea físicamente un poco lejana, la cercanía espiritual será especial. Sus palabras y actitudes prevalecerán en está persona, y aunque pasen los meses y quizás años, debe saber que aquí estaré siempre dispuesto a recibirle, a apoyar y tratarle no como a un desconocido que vuelve, sino como el amigo que eres y significas. Puede partir tranquilo y feliz, a sembrar a "otros campos" porque la semilla que llevas dentro es la semilla del Éxito, del Triunfo, de la Confianza en ti mismo, y en nuestra empresa, pero sobretodo en Dios.

Vete con la idea bien clara que los ahora aquí presentes te deseamos lo mejor y que tu nueva experiencia te haga crecer como persona y que tus logros allá donde vayas, serán nuestros también. No te digo "adiós" sino "HASTA PRONTO"! Don Gerardo.

Tu amigo
Jorge Orozco D.

29-01-2010
La Paila (V)

SR: Gerardo Vega

Soy testigo de que la empresa con su ausencia Pierde a uno de sus mejores directivos, como tambien nosotros los trabajadores Perdemos a un gran lider, compañero, y Jefe.

Don Gerardo: Permitame decirle que he trabajado en muchas empresas Tanto en bogota como en la Paila EJ: General motor colmotores (chevrolet), Icasa, Dian, Altalene, almacenes Exito, Senday, interec, RioPaila. entre otras. y creame los Gerentes son todo lo contrario a usted, ellos son Personas que nunca Saludan a sus empleados, No interactuan con los Trabajadores y estan ausente del sentir humano.

El ingeniero Yunis exgerente de colombino fue catalogado por muchos como uno de los mejores Gerente de la empresa. Pero usted Don Gerardo lo Supero mil veces; dejando una imagen intachable, Justa y es mas conosedor de los problemas de muchos de los trabajadores. y se Preocupa por ellos y les da la mano.

SR: GERARDO VEGA. es usted el unico que ha marcado la diferencia en colombina y sus Trabajadores le doy GRACIAS. y le deseo:

Bendiciones en su vida tanto familiar como social.

Att: Carlos Enrique Mosquera



Enero 27 del 2010

Señor Gerardo Vega:

Lo saludo en el nombre del señor
Jesucristo deseándole que tenga mas y mas
logros como los obtenidos hasta hoy no
solo terrenales sino espirituales

Don Gerardo de Corazón muy Sincero te
digo que su partida deja un gran vacío
por muchísimo tiempo su presencia en esta
empresa es muy importante

Pero queda sus enseñanzas las cuales nadie
las podrá arrancar de la mente ni del
corazón de los que valoramos su esfuerzo
su dedicación y ejemplo

Don Gerardo cuando entre a Colombina en
1988 yo lo conocía a usted por medio de
su santa madre quien hablaba cosas
maravillosas de usted en casa de la señora
Araceli Manzano en Zarzal

También se la condición con que dentro usted
a esta empresa con una mano adelante y
otra atrás y ahora soy testigo de que aquel
que estaba tan bajo se ha convertido en la
persona más importante de esta empresa

No solo pensando en su futuro personal sino en el
de la empresa abriendo camino a hombres y
mujeres con su esfuerzo, honestidad y autoridad

Dejeme decirle que usted se ha convertido en el
ejemplo de muchos jóvenes que han perdido su
esperanza pero que tienen muchas ganas de triunfar

Enero 29 del 2010

Señor: Gerardo Vega.

E. S. M.

Cordial Saludo.



Sa que es muy difícil para usted dejar esta
compañía que era como su segunda casa, una compañía
la cual de alguna u otra forma aprendió que con esfuerzo,
compromiso e inteligencia usted salió adelante. Gracias
por su amabilidad y comprensión con lo cual nos dejó
un lindo recuerdo. usted sabe que lo llevaré en un rincón
de mi corazón que el señor Jesús lo bendiga hoy
mañana y siempre al igual que toda su familia.
Quiero expresarle mi gratitud y agradecimiento que tubo
para conmigo y mis hijos.
Por eso y solo por eso un día cualquiera que tenga un
tiempito lo invito a mi humilde hogar a compartir un
café junto con mi preciosas hijas para que tenga el
gusto de conocerla de igual forma puede venir en compañía
de su esposa y familia.
Mi dirección Manzana 14 - casa 30 Boques de Moravia
tel 3205410. cel. 3206794282.

Le deseo que disfrute al máximo todo el tiempo posible
un montón de bendiciones y felicidad.
Se extrañaremos!.....



att
Sus muy volasquez



No me queda mas que los mas sinceros
agradecimientos por haberme permitido ser su
amigo y haber compartido sus enseñanzas y
sabiduria de la vida.

Puede estar seguro y plenamente convencido
de que sus consejos los llevare siempre en
en el corazon y los pondre en practica
siempre y en todo momento con la empresa,
mi familia y amigos. "muchas gracias

Atentamente:

Jose Borboyes

Andalucía, Enero 25 de 2010

Es grato y placentero para mí el haber compartido todo este tiempo con una persona quien a dedicado parte de su vida a tan prestigiosa empresa como lo es Colombina. No es fácil despedir a una persona que nos a brindado su amistad y apoyo durante todo este tiempo.

Don Gerardo a sido usted un líder que gracias a su dedicación a logrado que nuestra empresa sea cada día mas grande, productiva y reconocida tanto nacional como mundialmente.

Don Gerardo no me queda mas que desearle que Dios le de larga vida para que pueda disfrutar de tan merecida pensión al lado de su familia, ya que una persona como lo es usted merece todas las bendiciones del Señor. Le doy mis mas sinceros agradecimientos por haberme dado la oportunidad de pertenecer a esta gran familia como lo es Colombina.

Atentamente:
Gilberto Ospina R.

TH CID

CARTA DE DESPEDIDA A DON GERARDO:

A TODOS LOS AQUI REUNIDOS NOS INVITARON A UNA DESPEDIDA Y COMO TAL DEBERÍA SER SINONIMO DE TRISTEZA, PERO POR EL CONTRARIO A TODOS NOS EMBARGA LA ALEGRÍA DE HABER COMPARTIDO TODOS ESTOS AÑOS CON UNA PERSONA QUE ES EJEMPLO DE SENSIBILIDAD Y CALIDEZ HUMANA EN EL ARTE DE GERENCIAR.

NOS QUEDAN GRANDES ENSEÑANZAS PARA QUIENES HEMOS VISTO CRECER LA ORGANIZACIÓN DURANTE LOS ULTIMOS AÑOS Y QUE SABEMOS QUE EL LLEVA EN SU CORAZÓN.

COMO AMIGOS, NOS ABORDA ESE GRAN COMPROMISO DE SEGUIR DESARROLLANDO NUESTRAS FUNCIONES CON SU FILOSOFÍA DE VIDA "TRABAJAR CON Y A TRAVÉS DE LAS PERSONAS " CON UN RESPETO PROFUNDO POR LOS VALORES CORPORATIVOS COMO BASE DE NUESTRA CULTURA ORGANIZACIONAL QUE HA HECHO DE ÉSTA NUESTRA PLANTA, UN SINONIMO MOLDEADOR DE CULTURA ORIENTADA A LOS RESULTADOS EN UN AMBIENTE DE TRABAJO CÁLIDO Y HUMANO, DEL CUAL TODOS NOS SENTIMOS ORGULLOSOS.

DON GERARDO MUCHAS GRACIAS DE PARTE DEL CENTRO DE DISTRIBUCIÓN Y TODOS SUS FUNCIONARIOS POR SU APOYO PERMANENTE EN EL LOGRO DE NUESTRAS METAS.

...DON GERARDO....
... EL HABER TRABAJADO JUNTOS
NOS PERMITIO CONOCER NO SOLO
A UNA GRAN PERSONA SINO A UN
MAESTRO. QUE NOS ENSEÑO ACON-
SEJO Y APOYO INCONDICIONALMENTE.
RECORDAREMOS LOS GRANDES MOMEN-
TOS COMPARTIDOS QUE QUEDARAN
POR SIEMPRE EN NUESTROS CORAZO-
NES.....
GRUPO ADMINISTRATIVO...
Feb 11 / 10....



0334

A don Gerardo Vega...

No quería dejar que el tiempo siguiera corriendo, sin antes hacer algo que he tenido en mi pensamiento y era el reconocer en usted el ejemplo clave en mi evolución como ser humano integral, que he intentado emular en cuanto a superación, perseverancia y excelencia.

Hoy además de reconocerlo quiero con mi familia agradecerle porque en este aprendizaje de vida, usted ha sido un aliciente que motiva mi constante crecimiento como persona de bien.

La construcción de vida se fundamenta en nuestra visión, que influenciada por íconos notables marcan a favor o en contra según sea el caso esa edificación del individuo como ser familiar, social y laboral.

Si quisiera definir con tres palabras lo que desde mi perspectiva veo de usted, estas serían:

respeto, admiración y gratitud.

"Pagad a todos lo que debéis: al que tributo, tributo; al que impuesto, impuesto; al que respeto, respeto; al que honra, honra". Romanos 13:7

Sinceramente,

JULIO ERNESTO PAREDES, SANDRA P. ARANGO, E HIJOS

QUE DIOS LO BENDIGA

Mensaje del empleado Álvaro A Cardona Batero.

Don Gerardo

Así cariñosamente, algunos de sus amigos, entre los cuales me cuento, lo llamamos. Persona con un carisma muy especial, porque fácilmente genera una empatía con las demás personas con las que se trata.

Llegó a Colombina, desde su ciudad natal Calcedonia, no estaba lleno de pergaminos, pero sí de ganas de triunfar y de exteriorizar el potencial interior que por naturaleza ya traía.

Persona jovial, alegre, parrandera, amante de la parodia, desde donde a más de uno le saca “roncha”, amante de la integración, hizo parte de grupos de recreación, deporte y otros más.

En Colombina pasó por varios cargos hasta obtener uno de los más grandes de esta empresa: La gerencia, oficina modesta y de puerta abierta, donde se sentía tranquilidad y seguridad en el momento de entrar, porque eso exteriorizaba su dueño.

Practicante de futbol, donde hacía valer sus cualidades sobre todo de agilidad y malicia, porque su corpulencia física no le ayudaba. De corazón humanitario, no solo con su familia, a la cual mucho ayuda, sino aquel que se arrimaba a él para solicitar alguna colaboración.

Personalmente le agradezco y le seguiré agradeciendo por siempre, la ayuda que él me prestó cuando manejaba la gerencia, al defender la causa de un familiar. Será siempre para mí, un ilustre caballero. Que Dios lo bendiga y siga acompañando siempre.

Mensaje del empleado Alex Ortiz Cruz.

De don Gerardo podemos sin lugar a equivocación, decir que fue en Colombina un pionero de la transformación positiva, de lo que hoy es la empresa. Apoyado por la alta gerencia, visionó los cambios y transformaciones que se deberían dar, para que esta a pesar de la amenaza de la apertura económica y el ingreso de la competencia muy fuerte, siguiera manteniéndose en el mercado como empresa líder en Colombia, en la producción y distribución de sus productos.

En el aspecto personal, sobresalió por su sencillez, su humildad, su trato y respeto por igual para todo el mundo, su disposición a escuchar siempre y a otorgar el consejo de un amigo, olvidándose de su cargo, su manera invariable para decir No; pero con responsabilidad, así como para cambiar de opinión (como lo hacen los sabios) cuando era preciso.

Y algo muy particular y propio en él, recuerdo que era ese plus de buen humor, para hacer más amenas las reuniones.

Cordial saludo.

Anexo H. Fotos de la entrevista a empleados





Anexo I Hoja de servicio y Hoja de Desempeño

Forma 05

FABRICA DE DULCES COLOMBINA LTDA.

HOJA DE SERVICIO



DE: Vega Messa Gerardo 52 E

Fecha ingreso 24.03.75 Oficio Asistente

Sección Suplencia de Producción No. Afiliación ICSS 342516

No. Cédula 6.495.056 de Tuluá L. M. 6495056

Dirección Calle 40 No. 24-08 Tuluá Lugar nacimiento Caicedonia (U.)

Fecha 10.04.46 No. Certificado Judicial

Pase No. Grupo Sanguíneo O Positivo

Estado civil Casado Vive casa propia? Si Arrendada? ☒

De su familia? Valor arrendamiento \$ Teléfono No.

FILIACION: Edad Cutis Estatura Cabellos

Ojos Frente Boca Labios

Señales particulares Orejas Nariz dorso Base

Nombres y Apellidos Padre Argemiro Vega (fdo.) Madre Isabel Messa (OCPD)

Nombres y Apellidos Esposa Doracelly Valencia Compañera

NOMBRE DE LOS HIJOS	FECHA NACIMIENTO	RESIDEN EN
1 <u>Netma Yeni Vega Valencia</u>	<u>15.06.71</u>	<u>Tuluá</u>
2 <u>Liana Paola Vega Valencia</u>	<u>09.07.77</u>	<u>Tuluá</u>
3 <u>Mónica Vega Valencia</u>	<u>09.07.77</u>	<u>Tuluá</u>
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		

Empresas donde Laboró:

ESTUDIOS REALIZADOS			
CLASE	AÑOS	ESTABLECIMIENTO	TITULO OBTENIDO

1

Editorial Tuluá



Colombina

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

FORMATO A

IDENTIFICACIÓN:

NOMBRE DEL EVALUADO

Gerardo Vega M.

CARGO

FICHA:

SEDE

NOMBRE DEL EVALUADOR

CALIFICACION FINAL

(Espacio para uso de Relaciones Industriales)

90.0

CUADRO DE CALIFICACIÓN

FACTORES	G R A D O S			
	SOBRESALIENTE	SATISFACTORIO	ACEPTABLE	DEFICIENTE
a.GESTION Y RESULTADOS	X			
b.LIDERAZGO		X		
c.INICIATIVA		X		
d.COMUNICACIÓN		X		
e.RELACIONES INTERPERSON.		X		
f.MOTIVACIÓN Y COMPROMIS.	X			

3. CONCEPTO GENERAL

A MANERA DE EVALUACIÓN
GLOBAL CALIFIQUE AL
EMPLEADO UTILIZANDO LA
MISMA ESCALA:

SOBRESALIENTE	SATISFACTORIO	ACEPTABLE	DEFICIENTE
X			

EXPLIQUE BREVEMENTE LOS CRITERIOS O ASPECTOS QUE TUVO EN CUENTA PARA OTORGAR
ESTA CALIFICACIÓN GLOBAL:

Gerardo presenta cualidades excepcionales a pesar de no tener los procesos académicos formales. Tiene destrezas administrativas acordes a su cargo, un proceso de interacción excelente en todos sus factores (Servicio, Rel. Interpersonales, asertividad, manejo de conflictos, etc.) Conceptos claros de Productividad.



Colombina

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**FORMATO A****IDENTIFICACIÓN:**

NOMBRE DEL EVALUADO

Gerardo Vega.

CARGO

DIRECTOR DIV. Producción Ale.

FICHA:

8900..

SEDE

Planta # 1.

NOMBRE DEL EVALUADOR

Rolando Lugari

CALIFICACION FINAL

(Espacio para uso de Relaciones Industriales)

*78,8***CUADRO DE CALIFICACIÓN**

FACTORES	G R A D O S			
	SOBRESALIENTE	SATISFACTORIO	ACEPTABLE	DEFICIENTE
a. GESTION Y RESULTADOS		<i>X</i>		
b. LIDERAZGO	<i>X</i>			
c. INICIATIVA	<i>X</i>			
d. COMUNICACIÓN		<i>X</i>		
e. RELACIONES INTERPERSON.		<i>X</i>		
f. MOTIVACIÓN Y COMPROMIS.	<i>X</i>			

3. CONCEPTO GENERAL

A MANERA DE EVALUACIÓN
GLOBAL CALIFIQUE AL
EMPLEADO UTILIZANDO LA
MISMA ESCALA:

SOBRESALIENTE	SATISFACTORIO	ACEPTABLE	DEFICIENTE
	<i>X</i>		

EXPLIQUE BREVEMENTE LOS CRITERIOS O ASPECTOS QUE TUVO EN CUENTA PARA OTORGAR
ESTA CALIFICACIÓN GLOBAL:

*Posee condiciones ideales que ha demostrado
en el tiempo aun en condiciones difíciles
y destaca la iniciativa y el liderazgo
en su parte.*

Anexo J Placas de Reconocimiento



Gerardo Vega Mesa
Lider Empresarial

*Un merecido reconocimiento
por su espíritu empresarial,
su intachable gestión, su integridad
humana y su liderazgo.*

*Dios lo colme de bendiciones
y conserve en él, su noble
corazón, su sabiduría
y buenos deseos.*

*Curso Gestión
de Talento Humano
UCEVA*

Tulua, octubre 3 de 2011

ARGEMIRO VEGA

BALDOMERO GALEANO

ISABEL MESA

10 HERMANOS

SU FAMILIA

CAICEDONIA-VALLE



Antes



INICIO CON BICICLETA
PRESTADA



PERSISTE EN
EL
APRENDIZAJE



CONFITERIA SE
VUELVE SU
PASION

Después



SU PRIMER EMPLEO
MENSAJERO



CUARTO DE BACHILLER
-A-AUXILIAR CONTABLE-
AUDITOR



PREMIOS Y
RECONOCIMIENTOS

Aprende Siempre de los mejores " Nunca le da pena preguntar"

EMILIO GLOR UN MAESTRO



SUMAESTRO EN CHOCOLATERIA
EN ESTADO UNIDOS



"Si Piensas que lo puedes lograr, ya diste
el primer paso para conseguirlo"

SU FAMILIA SE
CONVIERTE
EN SU GRAN
INSPIRACION

1; PANAMA



➤ DINÁMICO
➤ SOÑADOR
➤ RESPONSABLE
2;
ENTRENAMIENTO
LOS ANGELES
CALIFORNIA-
USA



➤ INQUIETO
➤ PERSEVERANTE
➤ VISIONARIO
➤ PROACTIVO
3; ENTRENAMIENTO
PENSILVANIA-
USA



COMPROMETIDO
100 % CON LA
EMPRESA

4;
ENTRENAMIENTO
VIAJE MEXICO

➤ CREATIVO,
➤ INNOVACION
➤ LIDERAZGO
5; COLOMBINA
VENEZUELA-
PERU



➤ MODERNO
➤ ETICO
➤ POSITIVO
➤ DISCIPLINADO
➤ HOMBRE DE FE

6; COLOMBINA
GUATEMALA



RECONOCIMIENTO



Se honesto con tu trabajo, haz el máximo
esfuerzo posible, y las recompensas llegarán
múltiples.

CONGRESO
CONEL
MAESTRO
KAORO
ISHIKAWA



















