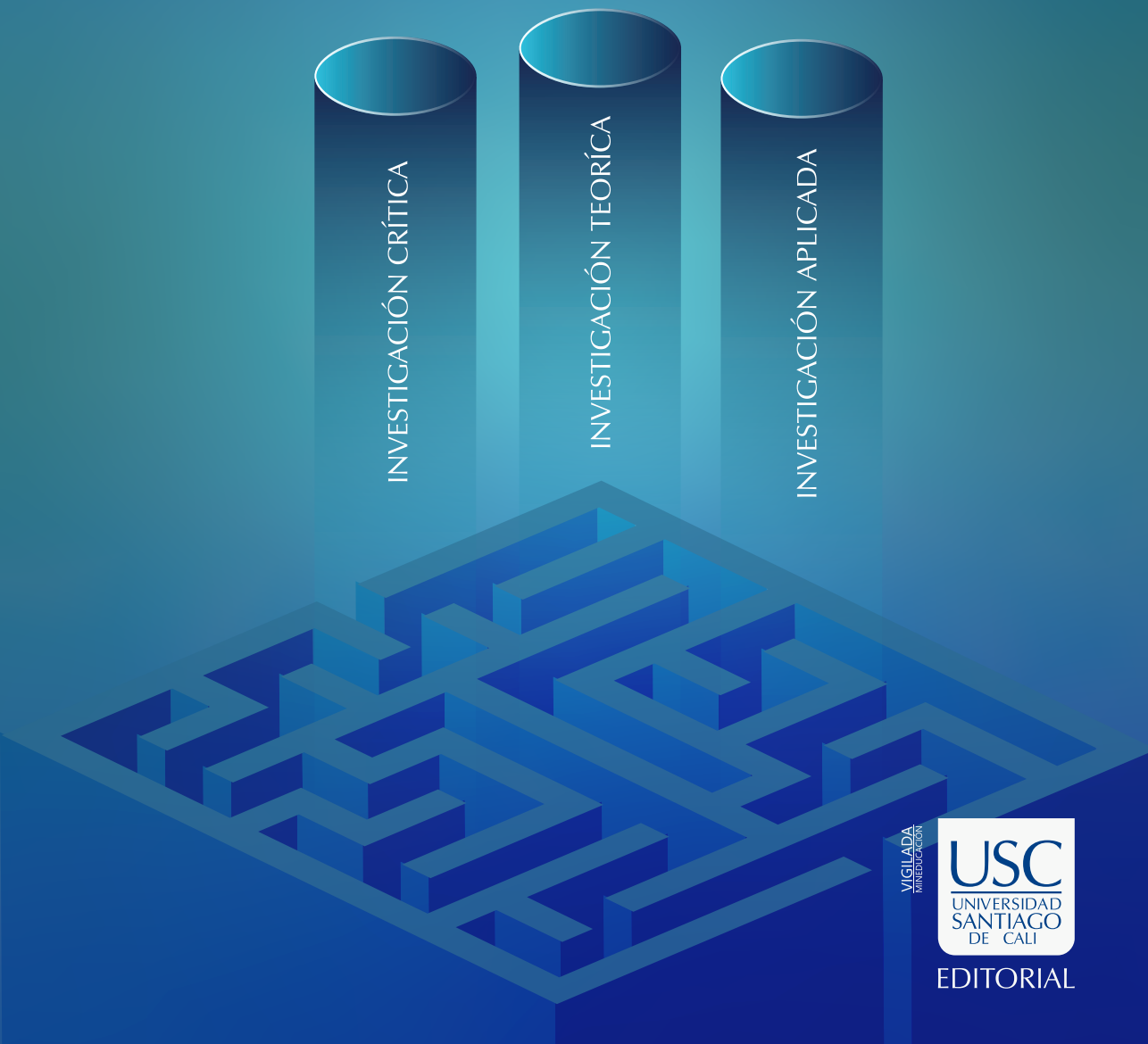
Editores científicos: José Londoño-Cardozo & Elkin Fabriany Pineda-Henao

TENDENCIAS DE INVESTIGACIÓN EN ADMINISTRACIÓN:

Del espíritu científico a la acción organizacional



VIGILADA MINEDUCACIÓN
USC UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI
EDITORIAL



Cita este libro:

Londoño-Cardozo, J; Pineda-Henao, E.F. (2026). *Tendencias de investigación en administración: del espíritu científico a la acción organizacional*. Cali, Colombia: Editorial Universidad Santiago de Cali.

Palabras Claves / *Keywords*:

Acción organizacional; administración; espíritu científico; investigación administrativa; organizaciones.

Administrative research; management; organizational action; organizations; scientific spirit.

Contenido relacionado:
https://investigaciones.usc.edu.co/

TENDENCIAS DE INVESTIGACIÓN EN ADMINISTRACIÓN:

Del espíritu científico a la acción organizacional

José Londoño-Cardozo
Elkin Fabriany Pineda-Henao
Editores Científicos

USC
UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI
EDITORIAL

Tendencias de investigación en administración: del espíritu científico a la acción organizacional / José Londoño-Cardozo, Elkin Fabriany Pineda-Henao [Editores Científico] Mateo S. Ortega, et al. [Autores]- Cali, Universidad Santiago de Cali, 1° Edición, Sello Editorial 2026

347 páginas; Figuras; Tablas; Diagramas, Graficas, Etc.; 24 cm

Incluye Índice; Referencias Bibliográficas

ISBN Impreso: 978-628-7914-22-3 **ISBN Digital:** 978-628-7914-23-0

1. El espíritu científico y la formación de investigadores en ciencias administrativas. **2.** La imitación organizacional como alternativa de competitividad en empresas colombianas. **3.** Estrés laboral en profesionales de la salud en Colombia desde una perspectiva organizacional. **4.** Gestión administrativa y financiera en instituciones públicas: revisión de literatura (2020-2023). **5.** Ventajas del régimen simple de tributación frente a renta ordinaria: caso el palacio de la suela. **6.** Responsabilidad Extendida del Productor: gestores de residuos aprovechables en Cali. **7.** Desafíos de la comunicación en mercadeo político: asertividad y persuasión. **8.** Gentrificación alimentaria, resiliencia y riesgos psicosociales en estudiantes del parque del Perro, Cali. **9.** Análisis de percepción sobre riesgos psicosociales en estudiantes colaboradores de la Especialización en Gestión Psicosocial en contextos de trabajo. **10.** Diseño de un sistema de medición de la productividad para mi pyme del Valle del Cauca que aplicaron la Ley 2101 de 2021. **11.** Portafolios de inversión con enfoque sustentable: análisis integral del riesgo y rendimiento climático. / 1. José Londoño-Cardozo, 2. Elkin Fabriany Pineda-Henao, 3. Mateo S. Ortega, 24. et al. / Programa de Administración de Empresas. Universidad Santiago de Cali. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.

CDD 658 / J83

Co-CaUSC
JJBV / 2026

USC UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI
EDITORIAL

Tendencias de investigación en administración:
del espíritu científico a la acción organizacional

© Universidad Santiago de Cali

© Editores científicos: José Londoño-Cardozo y Elkin Fabriany Pineda-Henao

©Autores: Mateo S. Ortega, José Alfredo Galicia Monroy, Giovanny Enrique Valencia Zúñiga, Angela Victoria Arenas Duque, Deysy Lisette Rodríguez Araujo, Mery González Delgado, Lina Marcela Rincón Aguirre, Viviana Astrid Montaño Murcia, Leidy Vanessa Díaz Cardona, Tania Marcela Vega Hoyos, Juan Camilo Lasso Batero, Juan José García López, Hernán Ávila Dávalos, Alberto Martínez, Raúl Antonio Díaz Pacheco, Ana Lorelys Román Arboleda, Ximena Fernanda Velasco-Tafur, Lina Marcela Padilla-Delgado, Giovanny Figueroa-Colorado, Diego Hernán Varón Rojas, Brigette Taryn Cortes Ortíz, Naimy Tatiana Rojas Barrera, Adrian Marcel García Caicedo, Juan Manuel Valencia Velosa, Miguel Eduardo Ura Gutiérrez, Ricardo Cristhian Morales Pelagio, María Angélica Cruz Reyes.

1.a Edición 50 ejemplares
Cali, Colombia - 2026

Fondo Editorial
University Press Team

Carlos Andrés Pérez Galindo
Rector
Anisbed Naranjo Rojas
Directora General de Investigaciones

Comité Editorial Universidad Santiago de Cali
Editorial Committee Universidad Santiago de Cali

Odín Ávila Rojas
Doris Lilia Andrade
Edgar Francisco Arcos
Florencio Arias Coronel
Jonathan Pelegrín
Héctor Cuevas Arenas
Liseth Suarez Osorio

Proceso de arbitraje doble ciego:
"*Double blind*" *peer-review*

Recepción/*Submission*:
Junio (*June*) de 2025

Evaluación de contenidos/
***Peer-review outcome*:**
Febrero (*February*) 2026

Correcciones de autor/
***Improved version submission*:**
Mayo (*May*) 2026

Aprobación/*Acceptance*:
Julio (*July*) de 2026

La editorial de la Universidad Santiago de Cali se adhiere a la filosofía de acceso abierto. Este libro está licenciado bajo los términos de la Atribución 4.0 de Creative Commons (http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/), que permite el uso, el intercambio, adaptación, distribución y reproducción en cualquier medio o formato, siempre y cuando se dé crédito al autor o autores originales y a la fuente https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

RESUMEN

Este libro colectivo reúne los resultados del trabajo articulado entre dos grupos de investigación en administración, en el marco de una red interinstitucional de profesores investigadores que desde 2017 promueve procesos de cooperación científica y formación investigativa en la disciplina. La obra organiza sus capítulos en tres componentes (investigación crítica, teórica y aplicada) que permiten reconocer la pluralidad de enfoques, objetos y funciones epistémicas presentes en el campo administrativo. El componente crítico abre el libro con una reflexión sobre el espíritu científico y la formación investigativa en ciencias administrativas. El componente teórico aborda la imitación organizacional, el estrés laboral en profesionales de la salud y la relación entre gestión administrativa y financiera en el sector público. El componente aplicado agrupa estudios empíricos sobre régimen simple de tributación, responsabilidad extendida del productor, mercadeo político, gentrificación alimentaria, riesgos psicosociales en estudiantes colaboradores, productividad en MiPymes del Valle del Cauca frente a la reducción de la jornada laboral, y portafolios de inversión con enfoque sustentable. En conjunto, la obra propone un tránsito entre la reflexión epistemológica y la acción organizacional, ofreciendo una lectura ordenada de tendencias investigativas actuales en contextos colombianos y latinoamericanos.

Palabras clave: Acción organizacional, administración, espíritu científico, investigación administrativa, organizaciones

TABLA DE CONTENIDO

Table of Content

Introducción 17

Componente de Investigación Crítica

Capítulo 1

El espíritu científico y la formación de los jóvenes investigadores en las ciencias administrativas 29

Resumen 29
Introducción 30
El problema de la formación investigativa en ciencias de la administración 33
El espíritu científico: modo de vida y propuestas para su cultivo 36
Definición del espíritu científico 36
Propuestas para cultivar el espíritu científico 38
Conclusiones 46
Referencias 48

Componente de Investigación Teórica

Capítulo 2

La imitación organizacional: una alternativa eficiente para la competitividad en las organizaciones colombianas 55

Resumen 55
Introducción 56
Metodología 60
Marco teórico 61
La imitación en las organizaciones 61
La imitación en Colombia 65
Resultados y discusión 69
Conclusiones 73
Referencias 75

Capítulo 3

Estrés laboral en profesionales de la salud en Colombia: ensayo crítico-documental desde una perspectiva organizacional 79

Resumen 79
Introducción..... 80
Enfoque metodológico 82
Ejes de análisis y discusión crítica 84
Estrés laboral en pandemia: COVID-19.....86
Consecuencias del estrés laboral 89
Conclusiones 90
Referencias 91

Capítulo 4

Gestión administrativa y gestión financiera en instituciones públicas: una revisión de la literatura científica entre los años: 2020-2023 97

Resumen 97
Introducción.....98
Marco teórico..... 100
Gestión financiera 100
Gestión administrativa..... 102
Metodología..... 103
Tipo de estudio..... 104
Enfoque metodológico 104
Fuentes de información..... 103
Instrumentos de análisis 103
Procedimiento 103
Criterios de calidad..... 103
Resultados Discusión 106
Características de los estudios seleccionados 107
Resultado de la revisión sistemática de literatura.....113

Tendencias o Keywords (co-ocurrencia)..... 124
Conclusiones 125
Referencias 127

Componente de Investigación Aplicada

Capítulo 5

Análisis de las ventajas del régimen simple de tributación frente a renta ordinaria: caso el palacio de las suelas 135

Resumen 136
Introducción.....141
Marco teórico.....141
Diagnóstico de los Tributos en Colombia y Normativa vigentes para el Régimen: Renta Ordinaria 145
Diagnóstico de los Tributos en Colombia y Normativa vigentes para el: Régimen Simple de Tributación..... 148
Ventajas del Régimen Simple de Tributación Vs Renta ordinaria 150
Desventajas de pertenecer al Régimen Simple de Tributación..... 154
Metodología..... 154
Resultados y Discusión 155
Conclusiones 162
Referencias..... 165

Capítulo 6

Responsabilidad Extendida del Productor: el caso de los gestores de residuos aprovechables de Cali 169

Resumen 169
Introducción..... 170
Fundamento teórico 171
Metodología.....179
Resultados discusión.....179
Responsabilidad extendida del productor (REP) y marco normativo 186
Beneficios asociados a la aplicación de la REP 188

Cobeneficios de la REP 189
Conclusiones 190
Referencias 191

Capítulo 7

Desafíos de la comunicación en el mercadeo político: comunicación asertiva y persuasión 195

Resumen 195
Introducción 196
Marco teórico 198
Teoría del análisis funcional 199
Persuasión en la comunicación 202
Persuasión en la publicidad 203
Metodología 204
Resultados 205
Caracterización inicial y motivantes de la campaña 205
Estrategias de comunicación asertiva y persuasión 207
Conclusiones 214
Referencias 216

Capítulo 8

Gentrificación alimentaria y resiliencia organizacional en el parque del Perro, Cali, Colombia 221

Resumen 221
Introducción 222
Marco teórico 224
Metodología 228
Resiliencia organizacional: entre el covid-19 y el estallido social 230
Efectos sobre la contratación 231
La innovación para sobrevivir 232
Sanciones dentro del proceso de peatonalización 233

Conclusiones 234
Referencias 235

Capítulo 9

Análisis de la percepción sobre los riesgos psicosociales en estudiantes colaboradores de la Especialización en Gestión Psicosocial en contextos de trabajo 239

Resumen 239
Introducción 240
Marco teórico 241
Metodología 248
Participantes 249
Técnicas e instrumentos 249
Fases del trabajo de campo 250
Resultado de la caracterización sociodemográfica 251
Resultado del instrumento Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS) 255
Recomendaciones para mejorar la gestión de riesgos psicosociales laborales . 257
Discusión 258
Conclusiones 259
Referencias 260

Capítulo 10

Diseño de un sistema de medición de la productividad para las mipymes del Valle del Cauca, que han aplicado la Ley 2101 de 2021 265

Resumen 265
Introducción 266
Marco Teórico 268
Productividad, medición y crítica al productivismo 268
Antecedentes empíricos sobre reducción de jornada laboral, productividad y bienestar 269

Materiales y métodos 271
Tipo de estudio 271
Enfoque de la investigación 271
Fuentes de recolección de información 272
Desarrollo 272
Caracterización del entorno laboral colombiano 272
Entorno normativo laboral colombiano 272
Entorno laboral colombiano desde el contexto económico 275
Identificar los impactos económicos y sociales de reducir la jornada laboral 278
Sistemas de medición de la productividad 278
Diseño del instrumento de medición 288
Factores que determinan la productividad de las mipymes vallecaucanas 289
Discusión 298
Conclusiones 301
Referencias 303

Capítulo 11

Portafolios de inversión con enfoque sustentable: un análisis integral del riesgo y rendimiento climático 309

Resumen 309
Introducción 310
Marco Teórico 310
Metodología 312
Resultados 318
Discusión 320
Conclusiones 327
Referencias 328

Acerca de los editores científicos 331

Acerca de los autores 333

Pares evaluadores 345

ÍNDICE DE FIGURAS

List of Figures

Figura 1.1. Condiciones para la institucionalización de la formación en investigación 35

Figura 1.2. Obstáculos que dificultan el cultivo del espíritu científico 39

Figura 13. Propuestas para el cultivo del espíritu científico 39

Figura 2.1. aspectos importantes del modelo de imitación según Sulistiyani et al. (2003) 69

Figura 2.2. Panoramas del estudio de la imitación como innovación en Colombia.....74

Figura 4.1. Principios de gestión administrativa..... 103

Figura 4.2. Frecuencia de publicaciones por año 1966-2024 107

Figura 4.3. Frecuencia de publicaciones 2020-2023 108

Figura 4.4. Revistas más destacadas 110

Figura 4.5. Distribución de publicaciones por país 112

Figura 4.6. Acoplamiento bibliográfico por autores 119

Figura 4.7. conexión teórica clúster 1 120

Figura 4.8. conexión teórica clúster 2 122

Figura 4.9. conexión teórica clúster 3 123

Figura 4.10. Tendencias o keywords (co-ocurrencia).....125

Figura 6.1. Definiciones de responsabilidad extendida del productor 172

Figura 6.2. Los actores en un proceso con responsabilidad extendida del productor 173

Figura 6.3. Escalera de la formalización 176

Figura 6.4. Aspectos que integran el modelo de economía circular 177

Figura 6.5. Consejo canadiense de ministerios del medio ambiente 178

Figura 6.6. Tipología clásica de responsabilidades en el marco de la política REP 180

Figura 6.7. Acciones que se realizan en su empresa y contribuyen con la REP..... 186

Figura 6.8. Actividades orientadas al cumplimiento de los principios de REP aplicadas en las asociaciones GRA 187

Figura 6.9. Criterios para tener en cuenta para el aprovechamiento del material reciclado..... 188

Figura 6.10. Desafíos comunes de las personas recicladoras 189

Figura 9.1. Fases del procedimiento 250

Figura 9.2. Rango de edad 253

Figura 9.3. Clasificación por género..... 253

Figura 9.4. Área de Trabajo 254

Figura 9.5. Tiempo de trabajo 254

Figura 9.6. Subescalas del cuestionario de Maslach Burnout..... 256

Figura 10.1. Comparación de la productividad colombiana frente a los principales países del mundo en el periodo 2000-2019 276

Figura 10.2. Comparación de horas trabajadas vs productividad (PIB per cápita por año) 280

Figura 10.3. Productividad total de los factores de las empresas vallecaucanas 2010-2023..... 288

Figura 10.4. Pirámide del análisis de la productividad de las empresas .. 290

Figura 10.5. Propuesta del tablero de control de productividad a las mipymes vallecaucanas..... 297

Figura 11.1. Modelo integrado de portafolios tradicionales y climáticos . 318

Figura 11.2. Frontera eficiente climática 322

Figura 11.3. Integración de portafolios tradicionales en modelos climáticos..... 323

Figura 11.4. Portafolios climáticos incorporados al modelo de portafolios tradicionales..... 324

ÍNDICE DE TABLAS

Table of Tables

Tabla 4.1. Autores más influyentes 111

Tabla 4.2. Países con mayores cifras de artículos publicados 113

Tabla 4.3. Publicaciones con más citaciones 116

Tabla 5.1. Proceso de anticipos a presentar 146

Tabla 5.2. Tarifas de la base del anticipo anual en el régimen simple de tributación 148

Tabla 5.3. Comparación de tarifa del impuesto de renta en régimen ordinario 151

Tabla 5.4. Ventajas del régimen ordinario vs régimen simple de tributación . 154

Tabla 5.5. Cuadro comparativo del Régimen simple de tributación vs el régimen ordinario. 157

Tabla 5.6. Verificación de cumplimiento de requisitos para RST 159

Tabla 5.7. Comparación en la liquidación de impuestos año 2023 160

Tabla 6.1. Algunos criterios de la Resolución 1407 del 26 de julio de 2018. 181

Tabla 6.2. Análisis bidimensional del aporte de las asociaciones GRA a la REP 184

Tabla 7.1. Estrategias, tácticas y desafíos del mercadeo político 210

Tabla 8.1. Entrevistas a actores organizados en el parque del perro 229

Tabla 9.1. Ficha sociodemográfica 252

Tabla 9.2. Valoración de subescalas del MBI-GS 255

Tabla 10.1. Tiempo de gradual de implementación de la norma 275

Tabla 10.2. Criterios de clasificación de las empresas en Colombia 286

Tabla 10.3. Número de empresas por tamaño en el Valle del Cauca 287

Tabla 10.4. Indicador propuesto para medir la productividad desde lo macro 291

Tabla 10.5. Indicador propuesto para medir la productividad desde lo micro 291

Tabla 10.6. Indicador propuesto para medir la productividad de la gestión estratégica 292

Tabla 10.7. Indicador propuesto para medir la productividad de la gestión de procesos 293

Tabla 10.8. Indicador propuesto para medir la productividad de la gestión del talento humano 295

Tabla 11.1. Indicadores medioambientales de la empresa 315

Tabla 11.2. Criterios para calcular huella de carbono por inversión e ingresos..... 316

Tabla 11.3. Riesgo vs rendimiento esperado: portafolios tradicionales vs. climáticos 320

Tabla 11.4. Riesgo, rendimiento e intensidad de carbono en portafolios tradicionales y climáticos 321

INTRODUCCIÓN

Introduction

El Grupo de Estudios Neoinstitucionales (GEN) de la Universidad Nacional de Colombia y el Grupo de Investigación Sostenibilidad Empresarial, Social y Ambiental (GISESA) de la Universidad Santiago de Cali presentan este libro como resultado de un ejercicio colaborativo de producción académica que recoge distintas aproximaciones investigativas en el campo de la administración, con énfasis en el contexto colombiano y latinoamericano. Esta obra se enmarca en las acciones desarrolladas por la Red de Profesores Investigadores de Palmira (REPIPA), iniciativa interinstitucional que ha consolidado una agenda investigativa desde y para el territorio, articulando actores de diferentes universidades con presencia en la ciudad de Palmira, Valle del Cauca.

La historia de esta red inicia hacia finales del año 2017, cuando un grupo de profesores y estudiantes de universidades con presencia permanente en la ciudad —entre ellas la Universidad Nacional de Colombia, la Universidad del Valle, la Universidad Pontificia Bolivariana y la Universidad Santiago de Cali— decidieron unirse para organizar un congreso que visibilizara las investigaciones en el área de las Ciencias Administrativas y Organizacionales desarrolladas en sus programas académicos. Así nació el Congreso Reflexiones sobre Administración, un evento que retomó las banderas del antiguo Foro Reflexiones sobre la Administración, el cual fue un foro de estudiantes de administración de la Universidad Nacional de Colombia, creado en el año 2012 por semilleristas del GEN e inspirado en el Foro de Administración de la Sede Manizales de la misma universidad. El Congreso convocó a docentes, estudiantes y egresados en torno al diálogo científico sobre fenómenos administrativos y organizacionales. Esta experiencia inicial no solo evidenció la existencia de un capital académico disperso pero activo, sino que también permitió reconocer la necesidad de formalizar espacios permanentes de colaboración investigativa.

Fue así como se constituyó formalmente la Red de Profesores Investigadores de Palmira (REPIPA), conformada por docentes nacidos o residentes en Palmira, así como por egresados, estudiantes o vinculados laboralmente a instituciones universitarias de la ciudad. Desde su conformación, la red ha trabajado por consolidar un espacio de cooperación científica que promueva la producción y difusión de conocimiento contextualizado. Este esfuerzo ha dado lugar a una agenda editorial continua que acompaña el fortalecimiento de la red como actor relevante en el ecosistema investigativo regional.

Entre los antecedentes editoriales más destacados se encuentra el libro *Deliberaciones Gerenciales: Perspectiva de la ciudad de Palmira*[1], publicado en 2020 bajo el liderazgo de la Universidad Pontificia Bolivariana y en coedición con la editorial REDIPE. Esta obra reunió investigaciones que reflejaban las primeras colaboraciones de una red entonces en construcción. En 2021 se publicaron *Emprendimiento y Universidad: giros y desafíos de una relación problemática*[2], que exploró las tensiones entre los modelos universitarios y las políticas de emprendimiento, y *La investigación en Administración: tendencias, enfoques y discusiones*[3], un trabajo que reunió a docentes de distintas instituciones y articuló los primeros esfuerzos colectivos de consolidación científica.

El lanzamiento formal de REPIPA como red de investigación se dio en 2023 con la publicación de *La investigación en administración: enfoques y redes de cooperación científica*[4], editado por la Universidad Santiago de Cali. Esta obra representó un punto de inflexión institucional al documentar de forma explícita la misión compartida de los grupos vinculados y la articulación de metodologías, enfoques y objetivos comunes. La publicación más reciente de la red, editada en 2024, es *Reconstrucciones racionales sobre la organización*[5], también publicada por la Universidad Santiago de Cali. Esta obra constituye un aporte significativo a la teoría organizacional contemporánea al reunir estudios sobre transhumanismo, responsabilidad social, epistemología de la administración y otras temáticas emergentes. Refuerza la dimensión crítica y reflexiva del pensamiento administrativo y sirve como antesala para el presente libro, que continúa con la vocación de aportar conocimiento situado, interdisciplinario y relevante para los debates actuales del campo.

El presente libro continúa esta trayectoria, pero lo hace desde una decisión editorial específica: no pretende reunir capítulos idénticos en enfoque, objeto, método o posicionamiento epistemológico, sino organizar una mues-

[1] Arboleda Aparicio, J. C. (Ed.). (2020). Deliberaciones Gerenciales: Perspectiva de la ciudad de Palmira (Primera edición). Editorial REDIPE.

[2] Londoño-Cardozo, J., Salcedo Serna, M. A., & Cifuentes Leiton, D. M. (Eds.). (2021). Emprendimiento y Universidad: Giros y desafíos de una relación problemática (Primera ed.). Editorial Universidad Santiago de Cali.

[3] Londoño-Cardozo, J., & Vásquez, O. I. (Eds.). (2021). La investigación en Administración: Tendencias, enfoques y discusiones (Primera ed.). Editorial Universidad Santiago de Cali.

[4] Londoño-Cardozo, J., & Ortega Castañeda, L. A. (Eds.). (2024). La investigación en administración: Enfoques y redes de cooperación científica (Primera ed.). Universidad Santiago de Cali.

[5] Londoño-Cardozo, J., & Vargas García, L. M. (Eds.). (2024). Reconstrucciones racionales sobre la organización. Universidad Santiago de Cali.

tra plural de investigaciones que expresan distintas formas de producción académica en la disciplina administrativa. Por esta razón, la unidad de la obra no se funda en la homogeneidad temática de los capítulos, ni en la adhesión de todos ellos a una misma corriente crítica (o de cualquier otra índole), sino en la posibilidad de leerlos como manifestaciones diferenciadas de las tendencias actuales de investigación en administración. Esta precisión resulta relevante porque la disciplina administrativa se caracteriza por una composición plural, en la que conviven enfoques provenientes de la teoría administrativa, la teoría organizacional, los estudios organizacionales, los estudios críticos de la administración, la investigación aplicada, la gestión pública, la gestión financiera, el mercadeo, la sostenibilidad, el trabajo, la productividad y la formación investigativa, entre otros.

Esta forma de organización se apoya en el esquema clasificatorio propuesto por Pineda-Henao et al. (2021)[6], quienes plantean que la clasificación de las tendencias de investigación en administración constituye una tarea pertinente para comprender el estado de la disciplina, reconocer sus líneas de producción intelectual y ubicar sus desarrollos en relación con debates previos y contemporáneos. Para estos autores, la disciplina administrativa presenta una dificultad particular de clasificación debido a la coexistencia de diversos enfoques sobre las organizaciones y la administración, así como por la variedad de objetos, métodos y propósitos que orientan la producción académica del campo. En tal sentido, clasificar no significa reducir la diversidad del conocimiento administrativo, sino ofrecer criterios de lectura que permitan reconocer sus patrones, tensiones, convergencias y posibilidades de desarrollo.

Desde esta perspectiva, el libro se estructura a partir de tres componentes de investigación propuestos en Pineda-Henao et al. (2021) y continua con la propuesta teórica del GEN: investigación crítica, investigación teórica e investigación aplicada. Estos componentes no deben entenderse como compartimentos cerrados ni como jerarquías de valor entre capítulos, sino como coordenadas de lectura que ayudan a ordenar la pluralidad del conjunto. La investigación crítica se orienta a problematizar los supuestos de las teorías, los conceptos, de la formación, la producción de conocimiento y la práctica administrativa; la investigación teórica se concentra en la revisión, cons-

[6] Pineda-Henao, E. F., Londoño-Cardozo, J., & Tello-Castrillón, C. (2021). Tendencias de investigación de la disciplina administrativa: bases para un esquema clasificatorio. En J. Londoño-Cardozo & O. I. Vásquez (Eds.), La investigación en Administración: Tendencias, enfoques y discusiones (Primera ed., pp. 29-75). Editorial Universidad Santiago de Cali.

trucción o discusión de marcos conceptuales que permiten comprender fenómenos administrativos y organizacionales; y la investigación aplicada aborda problemas concretos de organizaciones, sectores, territorios o prácticas de gestión, con el propósito de producir conocimiento situado y útil para el análisis de realidades específicas y la solución de problemas. De esta manera, la clasificación permite mostrar que la diversidad de capítulos no constituye una dispersión accidental, sino una expresión de la propia complejidad de la disciplina administrativa.

El esquema clasificatorio de Pineda-Henao et al. (2021) permite, además, reconocer que las investigaciones en administración pueden organizarse según sus objetos de estudio y sus funciones epistémicas. En el primer caso, las investigaciones pueden aproximarse a las organizaciones, a la práctica administrativa o al hombre organizacional. En el segundo caso, pueden responder a propósitos de investigación humanística, científica básica o científica aplicada. Esta doble entrada resulta útil para comprender el presente libro, dado que sus capítulos no se limitan a un único modo de producción académica. Algunos se acercan a la reflexión epistemológica y formativa; otros revisan conceptos, teorías o categorías; y otros examinan casos concretos, problemas empresariales, fenómenos sociales, procesos organizacionales, marcos normativos o instrumentos de gestión. Así, la obra ofrece un recorrido por distintas formas de investigar en administración, desde la reflexión sobre el espíritu científico hasta la acción organizacional situada.

En este marco, el subtítulo del libro, *del espíritu científico a la acción organizacional*, no debe entenderse como una secuencia lineal en la que todos los capítulos pasen por las mismas etapas, ni como la promesa de una discusión crítica uniforme. Más bien, expresa un movimiento general entre dos polos que atraviesan el campo administrativo: por un lado, la necesidad de fortalecer la formación investigativa, la reflexión epistemológica y la actitud científica frente al conocimiento; por otro, la urgencia de comprender problemas organizacionales concretos que afectan a empresas, instituciones, comunidades, trabajadores, territorios y sectores productivos, ofreciendo posibles soluciones. El libro se ubica en ese tránsito, aunque de forma independiente y no secuencial: parte de reflexiones sobre la investigación y la formación en administración, da paso a discusiones conceptuales sobre fenómenos organizacionales y culmina con estudios aplicados que examinan problemáticas situadas en contextos colombianos y latinoamericanos.

La dimensión crítica de la obra, por tanto, no se presenta como una condición homogénea de todos los capítulos, sino como un horizonte de lectura que invita a interrogar los supuestos, alcances y límites de la investigación administrativa. Algunos textos asumen de forma explícita una postura crítica frente a la formación, la racionalidad instrumental, la producción académica o las condiciones sociales de las organizaciones. Otros capítulos se sitúan en registros más teóricos, descriptivos, funcionales o aplicados. Esta diversidad no anula la unidad del libro; por el contrario, permite observar cómo la administración, en tanto disciplina y práctica social, se construye mediante aproximaciones múltiples que dialogan, se complementan o entran en tensión. La obra no pretende ocultar esa pluralidad, sino hacerla visible mediante una estructura que permite comprender qué tipo de investigación orienta cada contribución y qué lugar ocupa dentro del campo administrativo.

Como punto de partida, se abre el libro con el capítulo titulado *El espíritu científico y la formación de los jóvenes investigadores en las ciencias administrativas*. Este capítulo 1 reflexiona sobre el papel del espíritu científico en la formación investigativa en los pregrados de administración, proponiéndolo como un eje vital para superar la instrumentalización dominante del conocimiento en este campo de estudios. A partir de la noción de vocación investigativa como modo de vida, se argumenta que dicho espíritu puede revitalizar la formación investigativa desde una perspectiva crítica, reflexiva y humanizante. Para su cultivo, se proponen cuatro líneas de acción: una reivindicación crítica de la relación discípulo-maestro inspirada en la ética de las virtudes; la lectura de clásicos y referentes disciplinares; la formación de una postura intelectual autónoma; y la creación de comunidades críticas que integren estudiantes, docentes y directivos.

La ubicación de este capítulo al inicio de la obra responde a una decisión editorial. Su función no consiste solo en abrir una sección crítica, sino en ofrecer un marco de sentido para comprender la importancia de investigar en administración. El espíritu científico opera aquí como una clave interpretativa que permite reconocer que la investigación administrativa no se agota en la aplicación de técnicas, modelos o instrumentos de gestión, sino que exige una disposición intelectual orientada por la pregunta, la duda, la argumentación, el rigor y la responsabilidad frente a los problemas organizacionales. Desde esta perspectiva, el capítulo inicial sitúa el tono formativo y epistemológico del libro, aun cuando los capítulos posteriores desarrollen

objetos, enfoques y metodologías distintas.

A continuación, se presentan tres capítulos que responden a una vocación teórica, orientados al análisis conceptual, al desarrollo de marcos analíticos y a la revisión de categorías relevantes para el campo administrativo. El capítulo 2, titulado *La imitación organizacional: una alternativa eficiente para la competitividad en las organizaciones colombianas*, parte de una revisión sistemática de literatura para analizar cómo las pymes, particularmente en economías emergentes como la colombiana, pueden recurrir a estrategias de imitación como una vía para innovar sin asumir los costos asociados al desarrollo original de conocimiento. El texto discute la pertinencia de esta estrategia frente a la innovación disruptiva y plantea que, en contextos con limitaciones presupuestales, la imitación puede no solo ser una respuesta viable, sino también estratégica.

El capítulo 3, *Estrés laboral en profesionales de la salud en Colombia: ensayo crítico-documental desde una perspectiva organizacional*, examina la situación de los trabajadores del sector salud, particularmente en escenarios de crisis como la pandemia por covid-19. El texto revisa conceptos clave sobre el estrés laboral, sus manifestaciones y consecuencias, y plantea un marco analítico que conecta la experiencia individual del desgaste con factores organizacionales y estructurales. Se enfatiza la necesidad de políticas organizacionales de cuidado, intervención psicosocial y rediseño de entornos laborales que protejan la salud mental de quienes trabajan en contextos de alta presión.

En el capítulo 4, *Gestión administrativa y gestión financiera en instituciones públicas: una revisión de la literatura científica entre los años 2020-2023*, se presentan los resultados de una revisión sistemática de publicaciones recientes en torno a la gestión institucional en el sector público. El análisis permite identificar las tendencias investigativas predominantes y las principales tensiones teóricas, entre ellas la persistente separación entre gestión administrativa y financiera. El capítulo aboga por una integración funcional entre ambas esferas, argumentando que solo desde una visión articulada es posible avanzar en procesos de modernización y fortalecimiento del Estado.

Estos capítulos conforman el componente teórico porque su principal aporte se sitúa en la revisión, ordenamiento y discusión de categorías conceptuales que atraviesan la disciplina administrativa. Aunque cada texto posee un alcance metodológico diferente, en conjunto permiten observar cómo la producción teórica en administración se expresa mediante revisiones de li-

teratura, análisis de conceptos, reconstrucción de tendencias y elaboración de marcos interpretativos. Su función dentro del libro consiste en ofrecer un puente entre la reflexión epistemológica inicial y los estudios aplicados posteriores, pues muestran que la acción organizacional requiere categorías previas que permitan nombrar, comprender y analizar los problemas de gestión.

El resto de los capítulos del libro corresponde a investigaciones aplicadas, basadas en estudios empíricos que abordan problemáticas concretas en contextos reales para ofrecer soluciones. El capítulo 5, *Análisis de las ventajas del régimen simple de tributación frente a renta ordinaria. Caso: El Palacio de las Suelas*, presenta un estudio de caso centrado en una empresa del sector calzado en Palmira. A través de un análisis comparativo, se examinan los efectos prácticos del régimen simple en términos de carga tributaria, control financiero y sostenibilidad empresarial. El estudio permite evidenciar tanto los beneficios de simplificación fiscal como los desafíos técnicos que enfrentan los pequeños empresarios en su implementación.

El capítulo 6, *Responsabilidad Extendida del Productor: el caso de los gestores de residuos aprovechables de Cali* aborda la política pública de economía circular desde la experiencia de las asociaciones de recicladores urbanos. La investigación, de carácter cualitativo, analiza las prácticas cotidianas de estos actores, sus tensiones con la normatividad vigente y las formas de agencia que han desarrollado para posicionarse como gestores reconocidos en el sistema de manejo de residuos. El texto ofrece una mirada crítica a los procesos de formalización e inclusión en el marco de políticas ambientales.

El capítulo 7, *Desafíos de la comunicación en el mercadeo político: comunicación asertiva y persuasión*, se sitúa en el ámbito del marketing político. A partir de un estudio de caso, se analizan las estrategias discursivas y comunicacionales empleadas en campañas locales, destacando el papel de la comunicación asertiva como mecanismo de conexión con el electorado. El análisis muestra cómo la persuasión efectiva no depende solo del contenido del mensaje, sino también de su coherencia con el contexto, la personalidad del candidato y los canales utilizados.

En el capítulo 8, *Gentrificación alimentaria y resiliencia organizacional en el Parque del Perro, Cali, Colombia*, se estudian los efectos de la transformación urbana sobre el sector gastronómico en una zona emblemática de Cali. El texto documenta cómo los restaurantes han debido reconfigurar su modelo de negocio frente a procesos como la peatonalización, la pandemia y el es-

tallido social. Se analizan las estrategias de adaptación utilizadas por estos negocios, resaltando prácticas de innovación, cooperación entre actores del sector y vínculos con movimientos ciudadanos.

El capítulo 9, *Análisis de la percepción sobre los riesgos psicosociales en estudiantes colaboradores de la especialización en gestión psicosocial en contextos de trabajo*, explora la percepción de desgaste, agotamiento y estrés entre estudiantes que participan activamente en contextos laborales, combinando su formación académica con trabajo de campo. A partir del uso de instrumentos psicométricos, se identifican niveles significativos de afectación emocional, lo cual abre preguntas sobre el acompañamiento institucional y las condiciones del aprendizaje profesional en el ámbito psicosocial.

El capítulo 10, *Diseño de un sistema de medición de la productividad para las mipymes del Valle del Cauca, que han aplicado la Ley 2101 de 2021*, presenta una propuesta metodológica orientada a enfrentar los desafíos que trae consigo la reducción de la jornada laboral en Colombia. A partir de un enfoque cualitativo y una metodología inductiva, el estudio identifica los impactos económicos y sociales derivados de la implementación gradual de dicha norma, que reduce la jornada de trabajo de 48 a 42 horas semanales. Con base en referentes nacionales e internacionales, se construye un sistema integral de medición de la productividad, especialmente diseñado para mipymes vallecaucanas, incorporando factores macroeconómicos, microeconómicos y organizacionales. El sistema propuesto permite a los empresarios monitorear su desempeño considerando tanto variables externas como internas —estratégicas, de procesos y de talento humano—, lo cual les facilita tomar decisiones informadas y sostenibles. Este capítulo aporta una herramienta práctica para enfrentar los retos de productividad en un contexto normativo cambiante y reafirma la necesidad de enfoques de gestión adaptativos que reconozcan las particularidades del tejido empresarial colombiano.

Por último el capítulo 11, *Portafolios de inversión con enfoque sustentable: un análisis integral del riesgo y rendimiento climático* plantea una propuesta metodológica para integrar variables ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) en el análisis de portafolios financieros. El estudio muestra que es posible alcanzar rendimientos comparables con una menor exposición al riesgo climático, lo que convierte a este enfoque en una alternativa estratégica en contextos de creciente presión ambiental y transformación del mercado financiero.

El componente aplicado permite reconocer la relación entre administración, territorio y problemas concretos de gestión. En estos capítulos, la investigación no se presenta como ejercicio abstracto, sino como una forma de aproximación a realidades organizacionales específicas: empresas familiares o de pequeña escala, asociaciones de recicladores, campañas políticas, restaurantes urbanos, estudiantes trabajadores, mipymes vallecaucanas y portafolios financieros sustentables. Esta variedad de objetos confirma que la administración no se reduce al estudio de la empresa convencional, sino que se proyecta sobre múltiples formas organizacionales, prácticas de decisión, procesos normativos, relaciones sociales y desafíos económicos. En consecuencia, la sección aplicada del libro muestra que la acción organizacional requiere investigación situada, lectura contextual y criterios metodológicos capaces de responder a problemas concretos.

Leído en conjunto, el libro propone una ruta que permite comprender distintas tendencias de investigación de la disciplina administrativa. El primer componente sitúa la pregunta por la formación investigativa y el espíritu científico; el segundo organiza discusiones teóricas y revisiones conceptuales necesarias para comprender fenómenos administrativos; y el tercero presenta investigaciones aplicadas que examinan problemas de gestión en contextos territoriales. Esta estructura permite sostener que la obra no reúne capítulos aislados, sino contribuciones que, desde distintos tipos de investigación, muestran la amplitud del campo administrativo y sus vínculos con la realidad social, económica, institucional y organizacional de Colombia y América Latina.

Por su alcance, el libro se dirige a investigadores, docentes, estudiantes de pregrado y posgrado, semilleros de investigación, directivos académicos y profesionales interesados en comprender cómo se produce conocimiento en administración desde contextos situados. También puede ser útil para quienes buscan reconocer tendencias, enfoques y problemas actuales de la disciplina administrativa, así como para quienes participan en procesos de formación investigativa o en proyectos aplicados de intervención organizacional. Su valor no reside en presentar una teoría única sobre la administración, sino en ofrecer una lectura organizada de investigaciones que permiten observar cómo se construye conocimiento administrativo desde distintos niveles de abstracción, diferentes objetos de estudio y variadas finalidades epistémicas.

Este libro recoge los aportes de investigadoras e investigadores provenientes de universidades colombianas y mexicanas, quienes, desde diversas disciplinas, niveles de formación y trayectorias, han contribuido con su conocimiento y experiencia a esta construcción colectiva. A cada uno de ellos se les reconoce y agradece su compromiso, así como a las universidades e instituciones que respaldan este proceso editorial.

Se invita a la comunidad académica y profesional a leer, usar y citar este documento como una fuente relevante para la reflexión, la formación y la investigación en administración. La importancia de la obra radica en su capacidad para articular, desde un esquema clasificatorio explícito, investigaciones críticas, teóricas y aplicadas que dan cuenta de la pluralidad del campo administrativo. En lugar de presentar dicha pluralidad como una limitación, el libro la asume como punto de partida para comprender las formas en que la administración produce conocimiento, interpreta organizaciones y aporta a la acción situada en contextos territoriales específicos.

José Londoño-Cardozo
Investigador
Grupo de Estudios Neoinstitucionales-GEN
Universidad Nacional de Colombia.

Elkin Fabriany Pineda-Henao
Investigador
Grupo de Investigación Sostenibilidad Empresarial,
Social y Ambiental-GISESA
Universidad Santiago de Cali.

COMPONENTE DE INVESTIGACIÓN CRÍTICA

EL ESPÍRITU CIENTÍFICO Y LA FORMACIÓN DE LOS JÓVENES INVESTIGADORES EN LAS CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

The Scientific Spirit and the Education of Young Researchers in the Administrative Sciences

Elkin Fabriany Pineda-Henao

https://orcid.org/0000-0002-0168-1739
elkinpineda00@usc.edu.co

Profesor y Coordinador del
Centro de Estudios e Investigaciones en Desarrollo Regional - CEIDER,
Universidad Santiago de Cali.

José Alfredo Galicia Monroy

https://orcid.org/0000-0003-3945-2795
contaduriaunam12@hotmail.com

Profesor,
Universidad Evangélica de El Salvador

Mateo S. Ortega

https://orcid.org/0000-0002-8151-2694
mateo.ortega.g@uniminuto.edu.co

Profesor, Corporación Universitaria
Minuto de Dios - UNIMINUTO

José Londoño-Cardozo

https://orcid.org/0000-0002-5739-1191
jodlondonoca@unal.edu.co

Profesor Catedrático
Universidad del Valle, Seccional Yumbo
Investigador del Grupo de Estudios Neoinstitucionales–GEN
Universidad Nacional de Colombia.

Resumen

El propósito de este escrito es el de abordar el papel del espíritu científico en la formación investigativa en pregrados de administración. Se proponen algunos lineamientos para su cultivo en la formación investigativa de este campo de estudios. Argumentativamente, se defiende su importancia y pertinencia como elemento central y transversal en la formación inves-

Cita este capítulo

Pineda-Henao, E.F; Galicia Monroy, J.A; Ortega, M.S; Londoño-Cardozo, J. (2026). El espíritu científico y la formación de los jóvenes investigadores en las ciencias administrativas. En: *Tendencias de investigación en administración: del espíritu científico a la acción organizacional.* Londoño-Cardozo, J; Pineda-Henao, E.F. (Editores científicos) (pp. 29-51). Cali, Colombia: Editorial Universidad Santiago de Cali; 2026.

tigativa. Procedimentalmente, se plantea una débil institucionalización de la formación investigativa en pregrados de administración, caracterizada por escasez de condiciones formales y culturales necesarias. Acto seguido, se introduce la noción de espíritu científico como una vocación y modo de vida que fomenta actitudes críticas e indagadoras que pueden articular los aspectos formales y culturales de la formación investigativa. En este aspecto, para el cultivo de dicho espíritu se destacan algunas propuestas, como la importancia y reivindicación de la relación discípulo-maestro, la lectura de los clásicos, la autoformación, y el papel de los directivos, los grupos y semilleros de investigación para formar comunidades críticas. Finalmente, se concluye que el fortalecimiento de la formación investigativa en pregrados de administración requiere una transformación en la vocación de docentes y estudiantes, y en las orientaciones de las directivas de los programas de estudio, en donde el espíritu científico ocupe un lugar central no sólo para responder a los retos contemporáneos sino también para ennoblecer epistemológicamente la disciplina.

Palabras clave: formación investigativa, vocación científica, modo de vida científico, pregrados de administración, investigación funcional, investigación crítica.

Introducción

> *La actitud interrogadora del hombre ante el universo, su inquietud persistente de preguntarse y responder, su anhelo de saber, coadyuvaron substancialmente a su conformación como homo sapiens; hoy en día, el amor por la verdad que palpita de manera intermitente en el espíritu del buscador de razones, la vocación del investigador, no sólo es necesaria para conseguir nuevas verdades, es imprescindible para seguir haciéndonos humanos día con día, de aquí que nunca sea suficiente insistir sobre su trascendencia* (Ríos Szalay, 2007, p. 6).

Si existe una característica notoria de algunos de los grandes filósofos, científicos y pensadores de la historia —como Aristóteles, Kant, Newton, Marx, Marie Curie, entre muchos otros— es su impulso o llamado interno —*vocattio*— hacia la búsqueda del conocimiento. Este impulso se manifestó en su vida como una actitud crítica, rigurosa y honesta, que implicó cuestionar y aceptar la incertidumbre, un compromiso con la verdad, la creación de hábitos para la observación rigurosa, la construcción de un pensamiento teórico, y una importante resistencia a la improvisación, la vanidad y el fraude

académico (Ríos Szalay, 2007). Para muchos de ellos, esto se expresó como un *modo de vida*, más que sólo una simple actividad profesional o laboral.

Esta *vocación por el conocimiento* tomada como *modo de vida* es lo que acá se concebirá como *espíritu científico*. Para que sea posible este modo de vida a través del conocimiento es necesario el cultivo de habilidades del pensamiento y la expresión oral y escrita, la construcción de un proceso de autoformación y desarrollo personal, la admiración e inspiración en modelos a seguir -dentro de las figuras ejemplares del saber-, y un compromiso ético consigo mismo y con el desarrollo del conocimiento en general (Ríos Szalay, 2007).

Lamentablemente, en muchas disciplinas académicas, como es el caso de la disciplina administrativa, impera contemporáneamente una concepción mercantil del conocimiento y la formación. Esta concepción ha llegado a ser denominada como *capitalismo cognitivo*, y toma rasgos como la promoción lucrativa de la producción del conocimiento en términos de propiedad intelectual, la privatización de la educación y la orientación de ciertos valores mercantiles en la educación (García Gómez, 2010; Míguez, 2018). Por esto mismo, lejos del cultivo de un genuino espíritu científico en los docentes y estudiantes, se termina promoviendo actitudes burocráticas y productivistas que gestan un contexto de obstáculos administrativos y formativos para la búsqueda del conocimiento.

Para que se pueda comprender aún más la compleja situación, es importante anotar que en el campo de estudios de la administración prevalece una orientación funcional y pragmática en la formación de los estudiantes de pregrado y posgrado en administración (Pineda-Henao, 2017, 2018a, 2024a). Esto hace que, por un lado, la orientación formativa en el ejercicio de la práctica administrativa privilegie el aprendizaje de procedimientos y herramientas desde una perspectiva instrumental y poco reflexiva; por otro lado, la orientación formativa en la investigación en administración privilegia modelos de investigación aplicada y funcional, rezagando otros modos de investigación más teóricos y críticos (Pineda-Henao, 2017, 2018a, 2024a).

Adicional a lo anterior, es importante destacar que, contextualmente, en la actualidad se asiste a un escenario de crisis globales que se ha convertido en un condicionamiento relevante en el mundo académico contemporáneo (Pineda-Henao, 2024a). Las distintas problemáticas ambientales, sociales, económicas y tecnológicas suponen retos que la ciencia de este tiempo debe afrontar, lo cual conlleva a repensar aspectos como la formación investiga-

tiva de los distintos campos de estudio. Esto hace que disciplinas tan relevantes para el funcionamiento del sistema social, como la administrativa, no limite su formación al mero ejercicio técnico e instrumental (Pineda-Henao, 2018a), sino que además potencie su formación investigativa, con el fin de aportar nuevas formas de comprender y actuar críticamente en el mundo de la administración y las organizaciones (Pineda-Henao, 2018b; Pineda-Henao et al., 2020).

Los programas de estudio asociados a la administración son de los más comunes en las universidades, y los administradores ocupan un rol central en la sociedad a nivel global, en todos los tipos de organizaciones. Sin embargo, como ya advertía Aktouf (1998), se vive actualmente en un mundo mal administrado, lo cual resulta paradójico frente a la gran cantidad y el alto nivel de formación de los administradores. Una posible explicación de esta contradicción es que la administración continúa siendo una de las disciplinas con menor formación en investigación, humanidades, ciencia y pensamiento crítico, en comparación con otras (Aktouf, 1998).

En este contexto, ¿cómo es posible cultivar un espíritu científico en la formación de los estudiantes de pregrado en administración? Para dar respuesta a este interrogante, el objetivo del presente escrito es el de abordar el papel del espíritu científico en la formación investigativa en pregrados de administración, proponiendo algunos lineamientos para su cultivo, de forma central y transversal. Argumentativamente, se defenderá que el cultivo de este espíritu científico es un elemento crucial para ennoblecer epistemológicamente la disciplina administrativa y afrontar los desafíos de las crisis contemporáneas. Además, se articula a las distintas dimensiones de la formación investigativa en administración e implica una transformación de las vocaciones de docentes y estudiantes, y una transformación en las orientaciones directivas de los programas de estudio.

Para lograr esto, procedimentalmente se plantea el siguiente orden. En primer lugar, se plantea un diagnóstico de la formación investigativa en administración destacando su débil institucionalización, reflejada en sus aspectos formales y culturales. Y finalmente, en segundo lugar, se aborda la noción del espíritu científico como modo de vida. En este proceder, se plantean algunas propuestas para cultivar el espíritu científico en la formación investigativa de la disciplina de la administración.

El problema de la formación investigativa en ciencias de la administración

La formación investigativa en pregrados de administración es esencial para garantizar la calidad educativa y fomentar el mismo desarrollo de la disciplina académica de la administración (Pineda-Henao, 2018b; Pineda-Henao et al., 2020). En general, este tipo de formación es clave para desarrollar pensamiento crítico, la creatividad, las habilidades necesarias para continuar la formación académica -por ejemplo, en posgrado- y contribuye a cómo el individuo aprende a comprender y vivir el mundo (Bunge, 2003; Pineda-Henao, 2018b). Sin embargo, a primera vista, esto podría ponerse en tela de juicio en la disciplina administrativa: ¿qué tan pertinente es formar investigativamente a estudiantes que estudian algo con una orientación preponderantemente técnica? Por un lado, la formación investigativa en pregrado se vincula con la *calidad educativa de los programas de estudio* —independientemente de su orientación— debido al aporte que genera la creación de nuevo conocimiento y la adquisición de habilidades investigativas en la enseñanza de cualquier profesión (Aldana de Becerra, 2012; Gantman, 2013; Pineda-Henao, 2018b; Pineda-Henao et al., 2020). Esto ha hecho que este tipo de formación sea obligatoria en países como en Colombia, siendo un requisito para las acreditaciones de alta calidad desde hace varios años (Aldana de Becerra, 2012; Pineda-Henao, 2018b).

Por otro lado, la misma naturaleza del conocimiento hace que el progreso y ennoblecimiento del campo de estudios de la administración implique la formación investigativa desde el pregrado (Guerreiro Ramos, 1981; Pineda-Henao, 2024a, 2024c, 2024b). Así pues, suponer que la administración es preponderantemente técnica y, que por ello, no requiere de formación investigativa, es problemático al menos si se considera la discusión de su estatus epistemológico (Flórez, 2011; Marín-Idárraga, 2012; Pineda-Henao, 2017, 2024c; Pineda-Henao y Tello-Castrillón, 2018). Como se ha debatido, si bien es cierto que existe una *práctica de la administración*, y que esta práctica puede ser catalogada como una práctica técnica —o incluso una tecnología o un arte— (Bunge, 2012; Flórez, 2011; Kliksberg, 1976; Koontz et al., 2012), esta práctica requiere de conocimientos que bien pueden nutrirse de la labor investigativa.

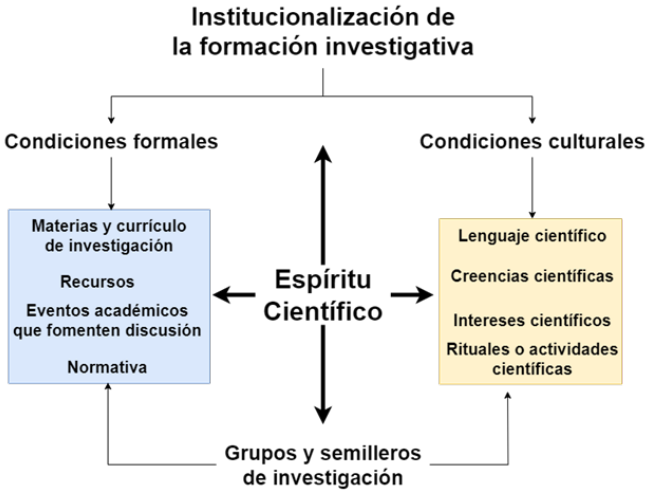
Además, existe también *un campo de estudios o disciplina de la administración* —que no debe confundirse con su práctica social—, que, por su misma naturaleza académica, supone la construcción constante de un *corpus teórico* y, por lo tanto, supone tanto la labor investigativa como su enseñanza. Al res-

pecto, de dicho *corpus* se ha debatido epistemológicamente si pertenece a las ciencias sociales, las ciencia humanas o a la investigación aplicada (Flórez, 2011; Kliksberg, 1976; Koontz et al., 2012; Marín-Idárraga, 2012; Pineda-Henao, 2024c; Pineda-Henao y Tello-Castrillón, 2018, 2018; Ríos Szalay, 2013). Adicionalmente, si bien existe una clara orientación a la investigación aplicada y funcional en este campo de estudios, su desarrollo y enriquecimiento disciplinar exige abordar en la investigación teórica y crítica (Pineda-Henao, 2024a).

Sin embargo, este tipo de formación representa un enorme reto. En primer lugar, la concepción epistemológica imperante de la administración, tanto de estudiantes como de docentes, refuerza la idea de su énfasis técnico y práctico, afín a los supuestos requerimientos funcionales y productivos de las organizaciones empresariales y del sistema social capitalista; lo cual hace que el lugar de la formación investigativa en el currículo de pregrados de administración sea prácticamente inexistente o carente de justificación (Giraldo López et al., 2019; Pineda-Henao, 2018b, 2024a; Pineda-Henao et al., 2020). Este escenario supone la necesidad de formular concepciones epistemológicas de la administración más plurales, que incluyan no sólo los conocimientos *prácticos*, sino también los de investigación *aplicada*, *teórica y crítica* (Pineda-Henao, 2024b; Pineda-Henao et al., 2021).

En segundo lugar, para que sea posible una adecuada formación investigativa se requiere su institucionalización, lo cual supone no sólo *condiciones formales* como *materias*, *recursos*, *grupos de investigación*, *normativa*, etc., sino además *condiciones culturales*, como *creencias compartidas* sobre la investigación, la ciencia y el conocimiento; *usos del lenguaje* académico o científico; *intereses* al conocimiento, la vida académica y la investigación como modo de vida; *y rituales* o *actividades informales*, de autoformación y de interacción entre miembros de semilleros y los docentes investigadores (Pineda-Henao, 2018b; Pineda-Henao et al., 2020), ver Figura 1.1. Se ha llegado a sugerir que la formación investigativa está más determinada por las condiciones culturales; no obstante, para su institucionalización se requiere de ambas condiciones, pues las primeras garantizan que la formación investigativa pueda sostenerse en el tiempo, mientras que las segundas hacen que ésta tenga un verdadero sentido académico —coherente con la misionalidad de las universidades—, más allá del cumplimiento formal de los indicadores burocráticos (Ortega y Gasset, 1966; Pineda-Henao, 2018b; Pineda-Henao et al., 2020).

Figura 1.1. *Condiciones para la institucionalización de la formación en investigación*



En este contexto, ambas condiciones para la institucionalización de la formación investigativa han resultado carentes en el escenario colombiano contemporáneo, de tal suerte que, de un lado, la mayor parte de los programas de pregrado de administración han sido isomórficos en cuanto a la poca cantidad de materias relativas al componente investigativo (Giraldo López et al., 2019; Pineda-Henao, 2018b; Pineda-Henao et al., 2020). En el mejor de los casos, se plantean cursos de metodología de la investigación basados en *manuales* y *procedimientos de búsqueda de bases de datos*, con poca reflexividad y discusión epistemológica, y comprensión amplia de la investigación en general, lo cual debilita el pensamiento crítico, la creatividad y la misma pasión por la labor investigativa (Pineda-Henao, 2018b; Ríos Szalay, 2022).

Por su parte, de otro lado, si bien existen grupos y semilleros de investigación, y algunos espacios como eventos académicos, su existencia está más regulada por mecanismos de las condiciones formales y no sus condiciones culturales, como actividades informales que fomenten la interacción entre estudiantes y docentes en torno a la investigación (Pineda-Henao, 2018b). Además, las *creencias compartidas en torno a la ciencia y la investigación* poseen un énfasis instrumental del conocimiento, lo cual le resta su valor y riqueza epistemológica; el lenguaje académico es precario, nutriéndose menos de las ciencias sociales y humanas, y más de las ingenierías, dificultando el enriquecimiento del carácter teórico, reflexivo y crítico; los intereses de

docentes y estudiantes están más orientados a la práctica de la administración que a la investigación, la generación del conocimiento, el mundo académico y la ciencia, por lo que hay pocos incentivos motivacionales hacia la investigación (Pineda-Henao, 2018b).

En cuanto a este último aspecto, algunos docentes no poseen un genuino espíritu investigativo, por lo que los estudiantes no identifican modelos a seguir y razones para una vocación científica (Pineda-Henao, 2018b). Esto puede obstaculizar la identificación de referentes académicos en el campo de estudios, como los son autores clásicos y destacados a nivel global, regional y local, en cuando a la investigación. En el mejor de los casos, los estudiantes podrían identificar autores clásicos del pensamiento administrativo, pero no investigadores regionales o locales que aportan en la construcción de su propia disciplina.

Como se podrá apreciar en el siguiente apartado, el cultivo de un espíritu científico es un elemento central y transversal a las condiciones formales y culturales de la formación investigativa. Esto se debe a que no depende sólo de una capacidad o voluntad interna, sino que es algo que involucra a la comunidad académica, de tal suerte que incide en los cambios y transformaciones de ambas condiciones.

El espíritu científico: modo de vida y propuestas para su cultivo

Definición del espíritu científico

La noción de espíritu científico que se defiende aquí no se limita a disposiciones técnicas o meras adhesiones metodológicas o paradigmáticas, ni tampoco se refiere a algo abstracto. Así las cosas, lo aquí planteado tiene cercanía con el *habitus científico* de Bourdieu (2024) o el *ethos científico* de Merton (1979). Pero esta noción responde a algo que va más allá del *comportamiento científico, sus valores y normas* —aunque los implica—; se refiere a una *vocación profunda*, una forma de vida orientada por la búsqueda del conocimiento. Siguiendo a Ríos Szalay (2007), puede entenderse el espíritu científico en términos de la *vocación del investigador*. Esta vocación del investigador o vocación científica se refiere, entonces, a un *llamado interno* que el investigador recibe a través del ejemplo de otros que han hecho del conocimiento su vida (Ríos Szalay, 2007). En palabras de Ríos Szalay (2007, p. 3),

> [...] la vocación, del latín *vocattio*, es un llamado que el hombre recibe de sí mismo pero a través del ejemplo que le dan otros hombres que

> han cumplido una vocación, a quienes él elige libremente imitar para completar su propio ser.

Esta vocación no es un rasgo accesorio, sino un requisito vital del investigador. Según Ríos Szalay (2007), actúa como un inhibidor de la improvisación, la vanidad académica, el fraude científico, y se expresa en virtudes como la humildad intelectual, la responsabilidad epistemológica y la pasión por el conocimiento como fin en sí mismo (Ríos Szalay, 2007). Así pues, tal espíritu requiere aceptar la incertidumbre, el sometimiento constante a una actitud crítica y el compromiso con la *verdad* —o las verdades, aun cuando, siguiendo el *sólo sé que nada sé* socrático, se admita que son imposibles de ser alcanzadas—, incluso cuando esto implique refutar los propios planteamientos (Ríos Szalay, 2007).

Muy alejado de los modelos productivistas contemporáneos, que imponen criterios de eficiencia o impacto cuantitativo en la producción del conocimiento, el espíritu científico reivindica la lentitud reflexiva, la perseverancia, la autoformación rigurosa y la orientación ética del quehacer académico y científico (Ríos Szalay, 2007). Es, en este sentido, un modo de vida que humaniza al sujeto-investigador que lo encarna, como lo evidencia la historia de numerosos pensadores y científicos en general y de cada campo de estudio, quienes han entregado su existencia a una causa que los excede (Ríos Szalay, 2007).

Si se examina la vida de quienes han encarnado este espíritu científico en la historia de la ciencia y la filosofía, pueden citarse referentes como Aristóteles, Newton, Kant o Marx. Este mismo espíritu también se refleja en destacados divulgadores de la ciencia y científicos, como Carl Sagan. Ahora bien, al observar el campo de estudios de la administración —incluso desde su orientación *tradicional* o *funcional* (Aktouf, 1998; Pineda-Henao, 2024b)— destacan pensadores relevantes por su verdadero aporte teórico, como Herbert Simon, Mary Parker Follett y Chester Barnard (Ríos Szalay, 2013, 2022). Incluso, según algunos autores, es posible identificar un rasgo de este espíritu en Fayol (Cruz Soto, 2021). Por otro lado, desde una perspectiva más crítica y contemporánea de la administración, también pueden mencionarse figuras como Omar Aktouf, Mats Alvesson, Fernando Cruz Kronfly o Eduardo Ibarra Colado, entre muchos otros (Pineda-Henao, 2024a).

En el campo de estudios de la administración, esta vocación resulta, por tanto, aún más urgente, ya que algunos de los referentes predominantes, como

Taylor y Peter Drucker, han llevado a que la disciplina tienda a reducirse a un conjunto de técnicas aplicadas y a mostrar un desprecio sistemático por la reflexividad y el ejercicio de la teorización. Por ello, cultivar el espíritu científico en la administración implica reorientar la formación investigativa hacia enfoques más críticos y teóricos, en contraposición al paradigma funcional-instrumental que actualmente predomina.

Ahora bien, si se mira este espíritu científico sólo desde la perspectiva de una cualidad subjetiva, se dificulta su cultivo en una comunidad académica. El argumento que acá se defiende es que, para que sea posible su cultivo, es menester que se extienda a manera de *cultura investigativa* en los distintos miembros de la comunidad académica, no sólo partiendo de los profesores investigadores, sino también en los estudiantes y los directivos. El espíritu científico es, por lo tanto, un atributo de la *cultura organizacional de las universidades*, que permea las condiciones culturales y formales para la institucionalización de la formación investigativa. En el caso de los profesores investigadores y estudiantes, su cultivo se manifiesta en la introducción y desarrollo del quehacer científico, mientras que para el caso de los administrativos y directivos de las universidades éste implica, principalmente, en brindar y sostener las condiciones formales de la formación investigativa.

Propuestas para cultivar el espíritu científico

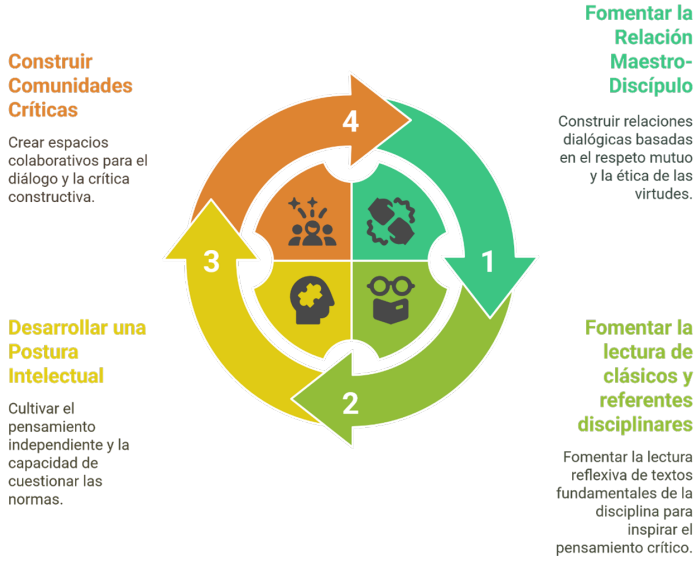
Cultivar el espíritu científico en la formación investigativa en administración no puede depender únicamente de motivaciones individuales o de compromisos aislados. Como se argumentó anteriormente, este espíritu representa una vocación profunda, una forma de vida orientada por la búsqueda del conocimiento, que debe reflejarse tanto en la cultura académica como en las estructuras institucionales. No obstante, esta vocación enfrenta hoy múltiples obstáculos que afectan su desarrollo. La Figura 1.2 resume algunos de los principales factores que dificultan la formación de una mentalidad científica en los estudiantes de administración, entre ellos: relaciones jerárquicas que limitan el diálogo crítico, dependencia excesiva de publicaciones recientes, falta de autonomía intelectual y ausencia de comunidades críticas.

Figura 1.2. *Obstáculos que dificultan el cultivo del espíritu científico*



Frente a este panorama, en lo que sigue se presentan cuatro propuestas orientadas a fortalecer el espíritu científico en los programas de pregrado en administración (ver Figura 1.3). Estas propuestas se dividen en los siguientes ejes: (i) *relación discípulo-maestro*; (ii) *lectura de clásicos y referentes disciplinares*; (iii) *la formación de una postura intelectual*; (iv) *la generación de comunidades críticas*.

Figura 1.3. *Propuestas para el cultivo del espíritu científico*



En cuanto al primer aspecto, la *relación discípulo-maestro* rescata el aspecto mencionado de la vocación del investigador en tanto que se eligen modelos a seguir para cumplir el modo de vida científico (Ríos Szalay, 2007). Sin embargo, bien podría criticarse el aludirse a esta relación que, además de anticuada, puede exhibir relaciones de poder jerárquicas entre los docentes y los estudiantes. No obstante, lo que aquí se pretende es una reivindicación crítica de este modelo, que, en el contexto contemporáneo, puede refrescar la visión de la formación investigativa.

Según Hadot (2006, 2009), si se examina por ejemplo la manera como los filósofos antiguos formaban a sus discípulos, se puede encontrar un proceso de convivencia grupal en donde se daba una fijación de principios filosóficos de vida que, para su confirmación, debían de ser vividos a través del ejemplo, del diálogo. De igual forma, algunos autores contemporáneos indican que esta relación debe construirse sobre el diálogo, el intercambio de experiencias y la afectividad, haciendo que el vínculo maestro-discípulo sea fuerte (de Santana Soares Silva y Ribeiro, 2020).

Una orientación posible para esto se encuentra en la ética de las virtudes de Aristóteles (Et. Nic. VIII-IX, 1155a-1172a). Si se examinan los planteamientos aristotélicos en torno a la amistad, se pueden notar distintas orientaciones para la misma —desde la *utilidad* hasta el *placer*— (Et. Nic. VIII-IX). Sin embargo, la amistad puede manifestarse como *una forma de amistad virtuosa* —o de *excelencia moral*— (Et. Nic. VIII-IX). En este sentido, este tipo de amistad parte del reconocimiento mutuo del bien moral, la reciprocidad y la promoción de la reflexividad y el crecimiento interior (Et. Nic. VIII-IX).

En este sentido, la *relación discípulo maestro* basada en una ética de las virtudes (Et. Nic. VIII-IX) no es jerárquica sino dialógica, basada en la admiración mutua y la búsqueda compartida del conocimiento. Se concentra en la *formación del carácter investigativo*, lo cual lleva a la formación investigativa a un proceso más allá de enseñar técnicas de búsqueda de información, de estrategias metodológicas y de redacción académica, sino que busca transmitir un *ethos científico* (Merton, 1979; Ríos Szalay, 2007), unos símbolos (lenguaje, creencias e intereses académicos) y un reconocimiento de una comunidad (Bourdieu, 2000).

En cuanto al segundo aspecto, la *lectura de clásicos y referentes disciplinares*, es una propuesta que desde luego se asocia con la anterior, en la medida que la lectura de los clásicos de la ciencia y la filosofía en general, y de los refe-

rentes —autores— globales, regionales y locales del propio campo de la administración, es una *forma de diálogo* que puede hacer despertar modelos académicos a seguir en los jóvenes investigadores. El tipo de lectura que se prepone es sistemática y reflexiva, que permite al estudiante incluso inducirse a las diferentes miradas y posturas académicas, como también a los distintos modos de investigar, de ver la realidad, y de escribir en el mundo académico. Esta práctica, lejos de ser una mera nostalgia académica o un gesto de erudición, constituye una herramienta indispensable para forjar la actitud investigativa rigurosa, crítica y creativa, en tanto que los estudiantes se exponen a reconocer problemáticos de estudio tan amplias que son atemporales y permean muchos campos de estudio.

Un obstáculo contemporáneo que ha oscurecido esta estrategia es la predilección de lecturas recientes, entre los últimos cinco años de publicación. Lejos de ser este un criterio académico, es un criterio más métrico, de los indicadores bibliométricos de las revistas y grupos editoriales (Benlidayi, 2023; Sullivan et al., 2024). Es cierto, sin embargo, que existen temas de estudio que, por su naturaleza novedosa, implica la lectura de textos recientes, y también es cierto que, por atemporal que parezca el problema de estudio es importante abordar las miradas recientes sobre él. Sin embargo, la exageración de este criterio ha hecho que los textos clásicos no sean retomados adecuadamente como el fundamento de diversas problemáticas de estudio, y para la comprensión profunda de su conceptualización. Así planteado, esta predilección conlleva a una *falacia por novedad*.

Es, entonces, paradójico que, al estudiar el tema de la *ética en la administración*, bajo esta predilección de novedad, se prefiera tomar como fundamento central para comprender el concepto de ética artículos de revistas indexadas publicados recientemente, frente a una obra clásica de la ética, como las de Kant, Aristóteles o Stuart Mill. Sin bien es cierto que ambos referentes son pertinentes, según sea su uso, es claro que muchos aportes del conocimiento no pierden necesariamente su valor crítico y propositivo con el tiempo, o lo ganan por su novedad.

Por otro lado, esta estrategia permitiría que en el campo disciplinar de la administración haya un mayor reconocimiento de los autores destacados de su propia área de estudio, más allá de la lectura de los clásicos como Taylor, Fayol, Mayo, Weber, etc. Es importante plantear cuestionamientos a los jóvenes investigadores sobre si reconocen otros autores destacados del mundo académico administrativo, más aún de los escenarios regionales y locales. Esto no sólo permite un sentido de pertenencia, sino que además hace que

la vocación científica sea algo más familiar y plausible, al comprender que existen autores relevantes en escenarios cercanos, que contribuyen a forjar el pensamiento administrativo.

Un agravante en este sentido, respecto a la lectura de los clásicos de la administración, es que esta suele realizarse no a través de las fuentes originales de sus obras, sino mediante comentaristas, críticos y manuales que sintetizan sus planteamientos. Esta mediación limita la comprensión de sus ideas y contribuye a una visión simplificada o distorsionada de sus aportes teóricos (Cruz Soto, 2021; Ríos Szalay, 2011, 2022). Es cierto que la lectura de comentaristas y críticos contribuye a la comprensión de obras clásicas, pero su lectura como reemplazo de las obras clásicas niega la posibilidad de que los estudiantes puedan generar sus propias perspectivas sobre el pensamiento de estos autores y crear su propia perspectiva histórica. Por otro lado, existe una gran problemática en las traducciones de obras clásicas, presentes en muchos manuales de administración, que hacen que diversas ideas sean interpretadas de forma contraproducente para el propio desarrollo del conocimiento (Ríos Szalay, 2011).

En síntesis, la lectura de autores clásicos y referentes disciplinares cumple una función identitaria y epistémica, pues contribuye a reconocer que todo campo del conocimiento tiene fundamentos, debates, tensiones, posturas, traiciones intelectuales distintas —que pueden ser heredadas, discutidas y transformadas—, y genealogías. En disciplinas como la administración, donde muchas veces se desconoce o subestima su propia historia intelectual, promover el estudio de textos fundamentales es también una forma de dignificar epistemológicamente y fortalecer su carácter científico.

Por último, se reitera que en esta propuesta es el maestro quien debe guiar y orientar al discípulo a introducirse en el universo de los clásicos. No se trata sólo de recomendar bibliografía, sino de cultivar una sensibilidad por el pensamiento profundo, de abrir espacios para discutir textos en comunidad, de enseñar a leer con cuidado, sospecha y respeto. Así, fomentar la lectura de los clásicos se convierte en una estrategia de formación investigativa que trasciende el escenario administrativo dominado por lo efímero, lo cuantificable y lo útil, brindando una pedagogía de la duración, el rigor y la búsqueda de sentido.

Continuando, una tercera propuesta para el cultivo del espíritu científico en la formación investigativa del campo de la administración es la *construcción deliberada de una postura intelectual propia en los estudiantes*. Esto significa for-

mar un criterio fundamentado, consciente y crítico que permita al estudiante ubicarse reflexivamente frente a las corrientes de pensamiento, la práctica de la administración, el estatus de su propio campo de estudios, sus problemas de investigación y las realidades sociales que aborda, entre otros elementos.

Esto puede fundamentarse en dos referentes importantes de la historia del pensamiento. Por un lado, Kant (2023), en su famoso ensayo *Respuesta a la pregunta: ¿Qué es la ilustración?*, define la Ilustración como la salida del ser humano de su *minoría de edad*, entendida como la incapacidad de pensar por sí mismo. El lema ilustrado es, entonces, *Sapere Aude* o *atrévete a pensar*, tener las agallas de servirse uno mismo de su propio entendimiento (Kant, 2023). Pero, si bien esto fue pensado en un contexto histórico distante al contemporáneo, dicho lema y el *pensar por uno mismo* siguen siendo de esos elementos atemporales que acompañan el espíritu científico.

Por otro lado, en su obra *Ecce Homo*, Nietzsche (2023) propuso una relación no dogmática entre el maestro y el discípulo, en la que se insta a que sus lectores y seguidores eventualmente lo superen, lo contradigan, lo abandonen. Así, no sólo es negativo que el discípulo sea acrítico con su maestro, pues priva al maestro de su propio desarrollo de su vocación científica, de la misma manera que es negativo que el maestro quisiese que su discípulo adopte dogmáticamente sus posturas, creencias y prácticas, de tal modo que al hacerse de discípulos dejaría de lado su vocación investigativa (Nietzsche, 2023). El destino del discípulo es dejar de ser discípulo, y plantear su propio pensamiento (Nietzsche, 2023).

Así pues, introducir la formación de una postura intelectual en la formación investigativa se vuelve un acto contracultural y profundamente necesario, en medio de una cultura de indicadores, productividad académica y búsqueda de bases de datos. En este punto no se debe, sin embargo, malentender lo mencionado, como si se tratase de un rechazo a ultranza de la utilidad de dichos indicadores, de la importancia de la productividad académica y, desde luego, del rigor que proveen las bases de datos. De lo que se trata acá es de proveer a las comunidades académicas de los elementos necesarios para no adoptar posturas rígidas ni de encerrarse en escuelas de pensamiento, sino de desarrollar la capacidad de pensar con autonomía y crítica, de identificar los aspectos implícitos de las diferentes posturas, de adquirir habilidades para argumentar con solidez y sostener convicciones bien fundadas y reflexionadas, incluso frente al disenso.

Esta capacidad exige un proceso sostenido de orientación hacia la autoformación, al propio desarrollo existencial, entendido esto como una práctica activa y cotidiana de lectura crítica, escritura reflexiva, diálogo exigente y evaluación constante de lo que se piensa, lo que se produce y lo que piensan y producen otros. La autoformación, en este sentido, no es un complemento opcional de la formación investigativa, sino su destino, su núcleo más vital cuando se busca formar investigadores con vocación auténtica. Lo anterior implica también el compromiso institucional y del maestro, de la forma que el estudiante discípulo pueda asumir la responsabilidad de la propia trayectoria intelectual y establecer una relación ética con el conocimiento.

En este sentido, resulta fundamental que los programas de estudio promuevan entornos donde sea legítimo cuestionar, proponer y explorar, incluso en los márgenes de lo establecido. Así, la universidad y todos sus miembros, incluyendo los directivos, deben fomentar un espacio donde se cultive el disenso informado, el debate, y no la reproducción pasiva. Formar una postura intelectual supone aprender a resistir el seductor pragmatismo simplista que domina la disciplina administrativa —y quizá también toda la formación universitaria actual—, para reconocer que los problemas complejos exigen enfoques diversos, y que la búsqueda de soluciones requiere, a menudo, más análisis crítico y formulación de preguntas que respuestas inmediatas. Un estudiante de administración con espíritu científico no se conforma con la aplicación de herramientas de gestión, sino que se pregunta por su sentido, por sus límites y sus consecuencias. Desafortunadamente, esto es algo de lo que al parecer se carece en la actualidad, lo que retoma el argumento de Aktouf (1998) sobre un mundo mal administrado pero lleno de administradores.

Finalmente, y en consonancia con lo anterior, la cuarta propuesta para el cultivo del espíritu científico en la formación investigativa en ciencias de la administración es la *construcción y sostenimiento de comunidades críticas*. Estas han de ser entendidas no sólo como estructuras organizadas (las condiciones formales), sino como *atmósferas vivas e informales* (condiciones culturales) donde se respire el pensamiento, la crítica y la colaboración intelectual. Frente a la automatización académica y el enfoque *funcional-instrumental*, la comunidad crítica se presenta como un espacio formativo de primer orden para el investigador en formación.

Así, se requieren espacios de interacción donde se ejerciten la argumentación, la disidencia respetuosa, la revisión mutua y el pensamiento colectivo. Estos

espacios pueden estar inmersos en los semilleros de investigación, los grupos de investigación, los colectivos de lecturas, cafés filosóficos, congresos, foros, encuentros, etc., en donde se pueda, más allá de su forma institucional, se pueda definir por su carácter dialógico, reflexivo, abierto y afectivo.

En este sentido, el rol de los directivos de los programas de estudio es fundamental, pues ellos deben dejar de concebir la investigación únicamente desde el cumplimiento de indicadores, como parte de los rankings institucionales o como una fuente de *ego intelectual*, y asumirla como una *política cultura profunda*, *orientada por el espíritu científico como filosofía organizacional*. Esto implica que, a la par de cumplir con las exigencias administrativas e institucionales, se puedan respaldar presupuestos, espacios, tiempos para la investigación formativa, pero también garantizar condiciones como el disenso, la apertura a la crítica interna, la protección de la pluralidad epistemológica y la promoción de modelos académicos inspiradores.

Por su parte, los semilleros de investigación, cuando son entendidos en su dimensión formativa y no únicamente como una extensión del currículo, representan uno de los principales espacios para sembrar y nutrir el espíritu científico en los estudiantes. En ellos, el contacto cercano con pares, estudiantes avanzados, docentes investigadores, las discusiones informales, las lecturas colectivas y la exploración de problemas, posibilitan una experiencia formativa que no se limita al aula ni al texto. Se gesta la posibilidad de una mejor inducción *al mundo simbólico de la investigación* y de su *ethos*, así como de la formación de *creencias*, *intereses*, *rituales y lenguajes comunes* (Pineda-Henao, 2018b). De igual modo, los grupos de investigación consolidados pueden tener un vínculo estrecho con los semilleros de investigación, permitiendo un tránsito generacional más adecuado y adherir a estudiantes desde los primeros semestres, no sólo como auxiliares operativos, sino como interlocutores en procesos y, posteriormente, como jóvenes investigadores.

Lo importante en esta construcción de comunidades críticas es que los espacios no se reduzcan a estructuras administrativas ni se subordinen exclusivamente a criterios de productividad, aunque sí es importante la promoción e inducción a la escritura y a la realización de artículos, ponencias, capítulos de libro, etc. Deben gestarse lugares donde sea legítimo equivocarse, preguntar sin temor, plantear perspectivas alternativas, escribir sin censura y aprender del otro. La madurez de estos lugares se puede evidenciar desde las reuniones de pasillo, en los comentarios de un borrador, y hasta las conver-

saciones críticas tras un seminario. Por esta misma razón, los eventos académicos deben promover escenarios donde prime el ejercicio del pensamiento crítico, dando lugar a la discusión de las ideas, la recepción de retroalimentaciones públicas, el compartir hallazgos de los estudios, permitir la participación y experimentación de los estudiantes, etc.

La comunidad crítica, entonces, guiada por el carácter transversal del espíritu científico compartido, no se impone ni se decreta, sino que se cultiva desde la voluntad de los estudiantes, la guía inspiradora de los docentes y el compromiso estratégico de los directivos. Cuando estas comunidades se fortalecen, se vuelven aquello que Merton (1979) denominó como *escepticismo organizado*, aludiendo a una disposición colectiva a someter todo a revisión crítica, no por desconfianza destructiva, sino por fidelidad al conocimiento y a las limitaciones humanas. En síntesis, fomentar comunidades críticas implica crear un ecosistema donde el espíritu científico no sólo se enseñe, sino que se vive en las conversaciones cotidianas de los distintos espacios universitarios, en la escritura compartida, en los debates argumentados y en la formación mutua.

Conclusiones

La reflexión desarrollada a lo largo de este capítulo ha buscado defender que el fortalecimiento de la formación investigativa en los pregrados de administración exige más que reformas curriculares o normativas: requiere el cultivo de un espíritu científico entendido como una vocación, un modo de vida, capaz de articular las dimensiones formales y culturales que conllevan a la institucionalización de la formación investigativa. Frente a la instrumentalidad institucional de la investigación en este campo de estudio, donde domina una lógica técnica, se propuso recuperar el valor formativo y humano de la investigación como camino existencial para docentes y estudiantes.

Así pues, se argumentó que el espíritu científico no es un atributo abstracto ni un rasgo reservado a una élite académica, sino una posibilidad cultural y ética que puede ser fomentada mediante prácticas concretas. En este sentido, se propusieron elementos para su cultivo como: (i) la reivindicación crítica de la relación discípulo-maestro, como vinculo formativo basado en una ética virtuosa de la admiración mutua y la transmisión del ethos científico; (ii) la lectura sistemática y reflexiva de autores clásicos y referentes disciplinares globales, regionales y locales, para enraizar el pensamiento

en tradiciones vivas, fortalecer el juicio crítico y la comprensión del propio campo disciplinar; (iii) la contribución a la construcción de posturas intelectuales propias, por parte de los estudiantes, como ejercicio de la autonomía y el compromiso con el pensamiento riguroso; (iv) la generación de comunidades críticas, en las que el conocimiento se viva como una experiencia compartida, dialógica y transformadora, considerando que los directivos de los programas de estudio, los docentes y estudiantes poseen el rol central para su construcción y sostenimiento colectivo.

Estas propuestas, más que recetas, pueden ser entendidas como orientaciones culturales e institucionales que invitan a repensar el sentido mismo de la formación investigativa en administración, incluso desde el pregrado. El campo de estudios de la administración ha sido históricamente marcado por el pragmatismo funcional y el productivismo académico, nublando el espíritu científico, de tal forma que este último se presenta como una vía alternativa que puede enriquecer epistemológica y formativamente la disciplina, reconectándola con la complejidad del mundo, los retos y las crisis globales y locales contemporáneas, y reencantar la formación universitaria como una experiencia de búsqueda profunda conectada con el despertar constante de la consciencia humana.

Algunas de las implicaciones que pueden surgir de lo acá planteado son las siguientes. Por un lado, el asumir el espíritu científico como eje transversal de la formación investigativa implica revisar los modelos de enseñanza, los criterios de evaluación, las estructuras de poder académico y las prioridades institucionales. Por otro lado, supone abrir espacio a otras formas de concebir la administración, no como una simple técnica social, sino como un campo de reflexión crítica sobre el mundo organizacional y el orden social. Además, exige devolverle el sentido a la figura del investigador como alguien movido no por la utilidad inmediata, sino por el anhelo de comprender y transformar profundamente.

Finalmente, este capítulo es, por tanto, una invitación abierta al debate, al ensayo y al compromiso. A los docentes, para que encarnen su vocación investigativa con responsabilidad ética y generada intelectual; a los estudiantes, para que se atrevan a pensar, a disentir, a crear; a los directivos, para que orienten sus políticas más allá del cumplimiento y reconozcan que la investigación es también una forma de resistencia cultural. Si algo necesita hoy la formación en administración, ante las diversas crisis globales, es ser repen-

sada y transformada críticamente, como muchas otras disciplinas contemporáneas. Así, como lo menciona Ríos Szalay (2007), la mayor fortaleza de la vocación investigativa radica en que nos permite, día tras día, seguir haciéndonos humanos a través de la búsqueda del conocimiento. Por lo tanto, más allá de insistir en su importancia, nos corresponde vivirla, cultivarla y transmitirla como uno de los sentidos más nobles de la vida universitaria.

Referencias

Aktouf, O. (1998). *La administración: Entre tradición y renovación*. Artes Gráficas Univalle.

Aldana de Becerra, G. M. (2012). La formación investigativa: Su pertinencia en pregrado. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, *1*(35), 367-379.

Aristóteles. (1985). Ética Nicomáquea. Ética Eudemia. (J. Pallí Bonet, Trad.). Editorial Gredos.

Benlidayi, I. C. (2023). Obstacles to publication activity. *Central Asian Journal of Medical Hypotheses and Ethics*, *4*(4), Article 4. https://doi.org/10.47316/cajmhe.2023.4.4.08

Bourdieu, P. (2000). *Los usos sociales de la ciencia*. Ediciones Nueva Visión.

Bourdieu, P. (2024). *Las trampas de la investigación. Cómo detectar los límites, prejuicios y puntos ciegos en las ciencias sociales* (Primera edición). Siglo Veintiuno Editores.

Bunge, M. (2003). *La ciencia, su método y su filosofía*. Editorial Panamericana.

Bunge, M. (2012). *Filosofía de la tecnología y otros ensayos* (Primera ed.). Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

Cruz Soto, L. A. (2021). *Interpretaciones del pensamiento administrativo* (Primera edición). Publicaciones Empresariales unam. FCA Publishing.

de Santana Soares Silva, A., y Ribeiro, M. (2020). Relação professor-estudante no ensino superior: Uma revisão de literatura. *Educação Por Escrito*, *11*(1), Article 1. https://doi.org/10.15448/2179-8435.2020.1.34309

Flórez, D. T. (2011). Epistemología y Administración. En J. G. Carvajal y J. A. Izasa, *Memorias Encuentro de la red en filosofía, teoría y educación en administración* (pp. 48-63). Universidad Nacional de Colombia.

Gantman, E. R. (2013). Escuelas de negocios latinoamericanas Un análisis empírico. *Contaduría y Administración*, 58(3), 279-298.

García Gómez, T. (2010). La Mercantilización de la Educación. *Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado: REIFOP*, 13(2), 16-21.

Giraldo López, A. R., Tello-Castrillón, C., Londoño-Cardozo, J., y Pineda-Henao, E. F. (2019). Influencia de la malla curricular en la formación investigativa en programas de administración en Colombia. *Revista Argentina de Investigación en Negocios*, 5(1), 19-32.

Guerreiro Ramos, A. (1981). *The New Science of Organizations: A Reconceptualization of the Wealth of Nations*. University of Toronto Press.

Hadot, P. (2006). *Ejercicios espirituales y filosofía antigua*. Siruela.

Hadot, P. (2009). *La filosofía como forma de vida. Conversaciones con Jeannie Carlier y Arnold I. Davidson*. Ediciones Alpha Decay.

Kant, I. (2023). ¿Qué es la ilustración? Y otros escritos de ética, política y filosofía de la historia (R. Aramayo, Trad.; Cuarta reimpresión). Alianza Editorial.

Kliksberg, B. (1976). *El pensamiento organizativo del taylorismo a la teoría de la organización: La administración científica en discusión* (Tercera ed.). Paídos.

Koontz, H., Weihrich, H., y Cannice, M. (2012). *Administración. Una perspectiva global y empresarial* (Decimocuarta). McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A. DE C.V.

Marín-Idárraga, D. A. (2012). Consideraciones epistemológicas en torno al carácter científico de la administración. *Innovar*, 22(46), 39.

Merton, R. K. (1979). *The Sociology of Science: Theoretical and Empirical Investigations* (N. W. Storer, Ed.). University of Chicago Press. https://press.uchicago.edu/ucp/books/book/chicago/S/bo28451565.html

Míguez, P. (2018). La propiedad intelectual y la mercantilización forzada del conocimiento. *Universitas-XXI, Revista de Ciencias Sociales y Humanas*, 29, 43-65. https://doi.org/10.17163/uni.n29.2018.02

Nietzsche, F. (2023). *Ecce homo. Cómo se llega a ser lo que se es* (A. Sánchez Pascual, Trad.; Novena reimpresión). Alianza Editorial.

Ortega y Gasset, J. (1966). Misión de la universidad. En *Obras completas de José Ortega y Gasset: Vol. Tomo IV* (Sexta Edición, pp. 311-353). Revista de occidente.

Pineda-Henao, E. F. (2017). *Disciplina administrativa y práctica administrativa: Una perspectiva analítica del problema del estatus epistemológico de la administración* [Tesis pregrado]. Universidad del Valle.

Pineda-Henao, E. F. (2018a). Administración y organizaciones: Una mirada más allá de las fronteras de lo instrumental. En C. Tello Castrillón y E. F. Pineda-Henao, *Conjeturas organizacionales: Fundamentos para el estudio de la organización* (Primera ed., pp. 31-54). Editorial Universidad Nacional de Colombia.

Pineda-Henao, E. F. (2018b). *Sobre la formación investigativa: Diagnóstico comparativo del programa de Administración de la Universidad Nacional de Colombia Sede Palmira* [Tesis Maestría en Administración, Universidad Nacional de Colombia]. https://www.researchgate.net/publication/331877148_Sobre_la_formacion_investigativa_diagnostico_comparativo_del_programa_de_Administracion_de_la_Universidad_Nacional_de_Colombia_Sede_Palmira

Pineda-Henao, E. F. (2024a). *Estudio epistemológico del desarrollo contemporáneo de las corrientes críticas de la administración en América Latina* [Tesis Doctoral, Universidad Nacional Autónoma de México]. https://ru.dgb.unam.mx/bitstream/20.500.14330/TES01000864361/3/0864361.pdf

Pineda-Henao, E. F. (2024b). Hacia una comprensión plural del pensamiento administrativo: Orientaciones tradicionales y críticas. En *Estudios críticos organizacionales. Avances, límites y debates: Una visión desde América Latina* (1.ª ed., pp. 6-53). Universidad Autónoma Metropolitana.

Pineda-Henao, E. F. (2024c). Síntesis crítica de algunos planteamientos sobre el problema del estatus epistemológico de la administración. En L. M. Vargas García y J. D. Londoño Cardozo (Eds.), *Reconstrucciones Racionales Sobre La Organización* (pp. 139-181). Universidad Santiago de Cali.

Pineda-Henao, E. F., Londoño-Cardozo, J., y Tello-Castrillón, C. (2021). Tendencias de investigación de la disciplina administrativa: Una propuesta de esquema clasificatorio. En J. Londoño-Cardozo y O. I. Vásquez (Eds.), *La investigación en Administración: Tendencias, enfoques y*

discusiones (Primera ed., pp. 29-75). Editorial Universidad Santiago de Cali.

Pineda-Henao, E. F., Tello Castrillón, C., Ortega González, M. S., y Londoño-Cardozo, J. (2020). Dimensiones formales y culturales de la formación investigativa en pregrados de Administración colombianos. En J. C. Arboleda Aparicio (Ed.), *Deliberaciones Gerenciales: Perspectiva de la ciudad de Palmira* (Primera edición, pp. 147-195). Editorial REDIPE.

Pineda-Henao, E. F., y Tello-Castrillón, C. (2018). ¿Ciencia, técnica y arte?: Análisis crítico sobre algunas posturas del problema del estatus epistemológico de la Administración. *Revista Logos Ciencia y Tecnología*, *10*(4), 112-130. https://doi.org/10.22335/rlct.v10i4.605

Ríos Szalay, J. (2007). La vocación del investigador. *Contaduría y Administración*, *221*, 3-6.

Ríos Szalay, J. (2011). *Contribución al estudio de la naturaleza y problemática fundamental del lenguaje teórico organizacional* [Universidad Nacional Autonoma de México]. https://ru.dgb.unam.mx/handle/20.500.14330/TES01000670916

Ríos Szalay, J. (2013). *Kliksberg y la cientificidad de la administración*. Universidad Nacional Autónoma de México. https://posgrado.fca.unam.mx/docs/admision/temarios_doctorado/kliksberg.pdf

Ríos Szalay, J. (2022). *Fallas metodológicas básicas en la investigación en administración en México y otros países de América Latina* (Primera edición). Universidad Nacional Autónoma de México.

Sullivan, G. M., Deiorio, N. M., Simpson, D., Yarris, L. M., y Artino, A. R., Jr. (2024). What the Heck Is a Journal Impact Factor Anyway? Dissemination Measures for Educators. *Journal of Graduate Medical Education*, *16*(2), 109-114. https://doi.org/10.4300/JGME-D-24-00211.1

COMPONENTE DE INVESTIGACIÓN TEÓRICA

LA IMITACIÓN ORGANIZACIONAL: UNA ALTERNATIVA EFICIENTE PARA LA COMPETITIVIDAD EN LAS ORGANIZACIONES COLOMBIANAS

Organizational Imitation: An Effective Strategy for Competitiveness in Colombian Organizations

Giovanny Enrique Valencia Zúñiga

https://orcid.org/0009-0002-8122-8973
giovanny.valencia@correounivalle.edu.co

Egresado,
Universidad del Valle.

Angela Victoria Arenas Duque

https://orcid.org/0009-0009-2283-3568
arenas.angela@correounivalle.edu.co

Egresada,
Universidad del Valle.

José Londoño-Cardozo

https://orcid.org/0000-0002-5739-1191
jodlondonoca@unal.edu.co

Profesor Catedrático,
Universidad del Valle, Seccional Yumbo.

Investigador del Grupo de Estudios Neoinstitucionales–GEN,
Universidad Nacional de Colombia.

Resumen

Este documento explora la imitación como una estrategia de innovación en el contexto empresarial colombiano, destacando su relevancia frente a la innovación disruptiva en economías emergentes. El objetivo principal es analizar cómo las organizaciones, especialmente las pymes, pueden utilizar la imitación para mejorar su competitividad sin incurrir en los altos costos asociados a la investigación y desarrollo (I+D). La metodología incluye una revisión sistemática de la literatura, donde se recopilan estudios sobre imitación, isomorfismo organizacional y competitividad. Los resultados

Cita este capítulo

Valencia Zúñiga, G.E; Londoño-Cardozo, J; Arenas Duque, A.V. (2026). La imitación organizacional: una alternativa eficiente para la competitividad en las organizaciones colombianas. En: *Tendencias de investigación en administración: del espíritu científico a la acción organizacional.* Londoño-Cardozo, J; Pineda-Henao, E.F. (Editores científicos) (pp. 55-78). Cali, Colombia: Editorial Universidad Santiago de Cali; 2026.

indican que la imitación no solo es una alternativa viable para las empresas con recursos limitados, sino que también puede ser un catalizador de innovación incremental, permitiendo mejoras continuas en productos y procesos. La discusión sugiere que, en el contexto colombiano, la imitación es clave para la supervivencia empresarial, ya que ofrece una forma de minimizar riesgos y aprovechar innovaciones ya probadas. Las conclusiones apuntan a la necesidad de políticas públicas que fomenten la adopción de esta estrategia, facilitando la colaboración entre empresas, universidades y el Estado. La imitación, bien implementada, puede contribuir al desarrollo de ventajas competitivas sostenibles en Colombia.

Palabras clave: Capacidad de absorción, competitividad empresarial, innovación incremental, isomorfismo organizacional, estrategias empresariales.

Introducción

La imitación en las organizaciones ha sido vista durante mucho tiempo como una estrategia de menor relevancia en comparación con la innovación disruptiva, que se asocia con avances revolucionarios y con la capacidad de transformar industrias completas. La innovación disruptiva tiende a ser percibida como el ideal al que deben aspirar las empresas, especialmente en economías desarrolladas donde abundan los recursos para financiar proyectos de investigación y desarrollo (I+D). No obstante, en economías emergentes como la colombiana, la realidad empresarial es muy distinta. Las limitaciones en recursos financieros, humanos y tecnológicos, así como la volatilidad del entorno, imponen barreras significativas a la capacidad de las organizaciones para apostar por innovaciones radicales. En este contexto, la imitación emerge como una estrategia no solo pragmática, sino también esencial para la supervivencia y el crecimiento empresarial.

Lejos de ser simplemente una réplica de productos o procesos ya existentes, la imitación en las organizaciones puede ser vista como un proceso adaptativo, mediante el cual las empresas observan, aprenden y adaptan prácticas exitosas a su propio contexto, mejorando sus capacidades y eficiencia. En lugar de reinventar la rueda, las empresas que recurren a la imitación pueden concentrarse en optimizar lo que ya ha sido probado en otros mercados o sectores, lo cual resulta especialmente valioso cuando los recursos

son limitados. Este documento explora cómo la imitación, adecuadamente implementada, puede ser una fuente de innovación incremental que permite a las empresas mejorar continuamente sus procesos y productos, creando un valor significativo en mercados competitivos.

En el contexto colombiano, donde muchas empresas, particularmente las pequeñas y medianas (pymes), enfrentan barreras significativas para acceder a recursos de investigación y desarrollo (I+D), la imitación ofrece una alternativa estratégica para competir en mercados globalizados. Al recurrir a la imitación, las organizaciones pueden reducir el tiempo y los costos asociados a la creación de nuevas ideas desde cero, al mismo tiempo que minimizan los riesgos inherentes a la incertidumbre del mercado. A diferencia de la innovación disruptiva, que requiere grandes inversiones y un alto grado de incertidumbre en cuanto a su éxito, la imitación permite a las empresas basarse en prácticas ya validadas y ajustar esas soluciones a sus necesidades particulares. En este sentido, no se trata de una simple reproducción, sino de una adaptación inteligente que responde a las especificidades del entorno local. El valor de la imitación en economías emergentes radica en su capacidad para democratizar el acceso a innovaciones, permitiendo a las empresas que no disponen de amplios recursos mantenerse competitivas y, en muchos casos, prosperar en sectores industriales clave.

En este contexto, este documento presenta los resultados de una revisión de literatura acerca de la imitación que se realizó con el propósito de identificar las bases teóricas para el planteamiento de un proyecto de grado realizado por estudiantes de Administración de Empresas de la Universidad del Valle en Cali cuyos resultados finales pueden consultarse en el documento de Arenas-Duque et al. (2026). A continuación se presenta un ordenamiento de este documento.

En términos metodológicos, el estudio se basa en una revisión sistemática de la literatura, siguiendo los criterios estándar en las ciencias empresariales. Se recurrió a la búsqueda de artículos, libros y otros estudios relevantes en bases de datos como Scopus, Web of Science, Dialnet y Google Académico. La elección de estos recursos permitió ampliar el espectro de análisis, dado que la literatura sobre imitación en Colombia es escasa y dispersa. La búsqueda incluyó términos clave tanto en español como en inglés, tales como "imitación organizacional", "estrategias de innovación", "isomorfismo" y "competitividad empresarial", lo que facilitó una recopilación exhaustiva de estudios que permitieran establecer un marco teórico y conceptual sólido.

Este enfoque metodológico se complementa con herramientas tecnológicas avanzadas, como el uso de inteligencia artificial para optimizar la búsqueda de información y garantizar la inclusión de estudios recientes y relevantes.

El marco teórico que se desarrolla en el documento parte de una revisión de los principales enfoques sobre la imitación en el ámbito organizacional. Uno de los conceptos centrales es el de isomorfismo organizacional, propuesto por autores como Dimaggio y Powell, que describe cómo las organizaciones tienden a parecerse entre sí debido a presiones normativas, coercitivas y miméticas. El isomorfismo mimético se convierte en una de las principales formas de imitación, en la cual las organizaciones, enfrentadas a la incertidumbre, optan por replicar las prácticas, estructuras y modelos de otras organizaciones percibidas como exitosas. Esta tendencia hacia la homogeneización es particularmente relevante en el contexto colombiano, donde muchas empresas adoptan modelos foráneos para reducir riesgos y mejorar su competitividad, aunque con frecuencia sin realizar las adaptaciones necesarias para el contexto local.

La imitación se explora también desde un enfoque más práctico, examinando su potencial para generar innovación incremental. A diferencia de la innovación disruptiva, que busca transformar por completo un sector o industria, la innovación incremental se basa en pequeñas mejoras o adaptaciones de lo ya existente. En este sentido, la imitación no es una mera réplica, sino un proceso mediante el cual las empresas adoptan lo mejor de las prácticas ajenas, las modifican y las ajustan a sus propios contextos para ofrecer productos y servicios mejorados. Esto es especialmente relevante en sectores como el manufacturero, agroindustrial y tecnológico de Colombia, donde las empresas deben equilibrar la necesidad de innovar con la realidad de recursos limitados. La capacidad de una organización para asimilar y adaptar el conocimiento externo —lo que se conoce como capacidad de absorción— se convierte en un factor crítico para el éxito de las estrategias de imitación.

Este estudio también pone en evidencia la relación entre la imitación y las políticas públicas en Colombia. En este punto, el análisis se centra en cómo el entorno institucional y las políticas gubernamentales pueden fomentar o inhibir el uso de la imitación como una estrategia de innovación. Se destacan iniciativas como iNNpulsa Colombia, una entidad creada en 2012 con el propósito de promover la innovación y el espíritu empresarial en el país. iNNpulsa ha desempeñado un papel clave en la promoción de la imitación como una

vía para mejorar la competitividad, ofreciendo recursos y programas que permiten a las empresas colombianas adoptar las mejores prácticas de sus pares internacionales, ajustándolas a las necesidades y condiciones locales.

Asimismo, el documento aborda cómo las pequeñas y medianas empresas (pymes) en Colombia se benefician de la imitación. En un entorno donde los recursos para la investigación y desarrollo son limitados, las pymes encuentran en la imitación una forma eficaz de acceder a tecnologías y procesos que de otra manera estarían fuera de su alcance. A través de la imitación, estas empresas pueden mejorar su capacidad innovadora sin incurrir en los altos costos y riesgos de la creación de nuevas tecnologías o productos. El estudio resalta cómo, mediante la imitación, las pymes pueden evolucionar hacia formas más sofisticadas de innovación, lo que les permite diferenciarse en el mercado y mejorar su competitividad.

En el apartado de resultados y discusión, el análisis se centra en cómo la imitación puede ser una respuesta racional y adaptativa a las condiciones del entorno empresarial colombiano. Se destaca que la imitación no solo permite a las organizaciones reducir los riesgos asociados a la innovación, sino que también les facilita el acceso a mercados más competitivos. En este sentido, la imitación se convierte en una estrategia de **supervivencia y crecimiento**, especialmente en sectores donde la inversión en I+D es limitada. Sin embargo, el éxito de esta estrategia depende en gran medida de la capacidad de las empresas para adaptar de manera efectiva las innovaciones que imitan, ajustándolas a las particularidades del mercado local y las demandas de sus clientes.

Por otro lado, se explora la importancia de la colaboración entre las empresas, las universidades y el Estado en el éxito de las estrategias de imitación. Este enfoque colaborativo es fundamental en el contexto colombiano, donde muchas empresas carecen de los recursos necesarios para innovar de manera independiente. A través de acuerdos de colaboración, las organizaciones pueden compartir conocimientos, tecnologías y prácticas, lo que facilita el proceso de imitación y mejora su eficacia. Este aspecto es especialmente relevante en sectores como el tecnológico y el manufacturero, donde la innovación depende en gran medida de la capacidad de las empresas para aprender de otras y aplicar ese conocimiento de manera estratégica.

Finalmente, en las conclusiones del documento se subraya la relevancia de la imitación como una estrategia de innovación viable para el contexto co-

lombiano. Aunque tradicionalmente se ha visto como una opción de menor valor en comparación con la innovación disruptiva, la imitación ofrece beneficios significativos en entornos donde los recursos son escasos y la incertidumbre es alta. No obstante, se destaca que la imitación, para ser exitosa, debe ir más allá de la simple copia de lo que otras empresas han hecho. Las organizaciones colombianas deben desarrollar su capacidad de absorción para poder adaptar y mejorar las innovaciones que imitan, diferenciándose de sus competidores y creando valor adicional para sus clientes.

El análisis también sugiere que, a medida que las políticas públicas en Colombia sigan evolucionando, es fundamental que el Estado apoye la adopción de estrategias de imitación a través de incentivos y programas que promuevan la transferencia de tecnología y el aprendizaje colaborativo. De esta manera, las empresas colombianas, especialmente las pymes, podrán no solo imitar, sino también innovar y crear soluciones originales que contribuyan al desarrollo de una ventaja competitiva sostenible.

Metodología

Los resultados y el análisis presentados en este documento provienen de la aplicación de una metodología cualitativa. Se llevó a cabo una revisión de la literatura, seguida de una síntesis cualitativa, con el fin de identificar documentos relevantes para analizar la implementación de la imitación como estrategia de innovación en las organizaciones.

En cuanto al diseño, la revisión se realizó siguiendo los criterios estándar de las ciencias empresariales (Chicaíza-Becerra et al., 2017; Rao y Moon, 2021). Se buscaron artículos, capítulos de libros y otros resultados de investigación pertinentes al tema. Para localizar los documentos, se utilizaron criterios de búsqueda tanto en español como en inglés, enfocándose en términos como *imitación en las organizaciones*, *imitación como innovación*, *imitation*, *innovation*, *organizational learning*, *isomorphism* y *competitive strategy*, entre otros. Inicialmente, se realizó la búsqueda en Science Direct y Sage Journals, pero debido a la especificidad del tema, fue necesario ampliar las fuentes de búsqueda. Finalmente, se incluyeron bases como Business Source Complete de EBSCOHost Dialnet, Econpapers y Google Académico, además de las ya mencionadas.

Debido a la novedad y especificidad del tema, se consideraron documentos de todas las fechas disponibles, ya que la limitada cantidad de publicacio-

nes relacionadas hizo necesario abarcar todo el rango temporal indexado en las bases de datos. También se emplearon herramientas de inteligencia artificial para optimizar la búsqueda de información. En particular, se utilizó SciSpace (PubGenius Inc, 2024) para localizar información adicional en bases de datos como JATS, PubMed, CrossRef, SciELO y Redalyc. El uso de esta herramienta amplió el universo de documentos disponibles, enriqueciendo así la búsqueda y los resultados obtenidos.

El análisis de la información se realizó mediante la creación de matrices de lectura y resúmenes, lo que permitió identificar categorías temáticas compartidas y las interrelaciones entre ellas. Estos métodos son característicos de una síntesis cualitativa (Bearman y Dawson, 2013; Seers, 2012; Thomas y Harden, 2008).

Marco teórico

En este apartado se introduce el marco teórico que aborda la imitación organizacional como una estrategia de innovación. La imitación se entiende como el proceso mediante el cual las organizaciones adoptan prácticas o estructuras de otras consideradas exitosas, especialmente en contextos de incertidumbre. Esta estrategia está relacionada con el concepto de isomorfismo organizacional, que explica cómo las empresas tienden a parecerse entre sí debido a presiones externas y sociales.

Además, se exploran distintas perspectivas teóricas que explican la imitación. Desde su papel en la adaptación y supervivencia de las organizaciones, hasta su uso como respuesta frente a la competencia y la incertidumbre en el entorno empresarial. Este enfoque permite comprender cómo la imitación puede ser un mecanismo clave para la innovación incremental en contextos con limitaciones de recursos.

La imitación en las organizaciones

La primera definición formal de imitación en el contexto de las organizaciones se atribuye a March y Olsen (1976). Estos autores introdujeron el concepto de *imitación organizacional* como un proceso mediante el cual las organizaciones imitan las prácticas, estructuras organizativas y comportamientos de otras organizaciones que son percibidas como exitosas o adecuadas en un contexto específico, especialmente cuando la imitadora se encuentra en momentos de incertidumbre (March y Olsen, 1976). Las organizaciones fre-

cuentemente adoptan modelos y prácticas de otras organizaciones no solo por la racionalidad técnica o económica, sino también porque estas prácticas son vistas como socialmente apropiadas o legitimadas dentro de su entorno (Dimaggio y Powell, 1999; March y Olsen, 1976).

Dicho esto, se puede relacionar con el concepto de isomorfismo organizacional. El cual corresponde a un proceso coercitivo que obliga a las organizaciones a parecerse a otras en condiciones ambientales similares (Dimaggio y Powell, 1999; Meyer y Rowan, 1977). Ello es el resultado de imitar a otras organizaciones para adaptarse al entorno, y el aprendizaje depende de la comunicación y la transmisión del conocimiento. Este implica la transferencia efectiva de las organizaciones a la institucionalización, lo que lleva a una homogeneidad en las prácticas, los procesos y la gestión entre las organizaciones (Bolomope et al., 2022; Dimaggio y Powell, 1999; Freitas, 2023; Meyer y Rowan, 1977). Esto se puede encontrar en organizaciones de similar naturaleza en donde se toma el ejemplo de la organización de mejores resultados y se busca replicar sus prácticas y por consiguiente sus resultados.

Según Bolomope et al. (2022), existen tres tipos principales de isomorfismo e influyen en la forma en que las organizaciones operan y toman decisiones. Se trata del normativo, coercitivo y mimético. El normativo se produce cuando las organizaciones adoptan normas y valores similares para ganar legitimidad en su entorno (de la Reza y Lara, 2012; Misoczky, 2006). El coercitivo se produce cuando se presiona a las organizaciones para que cumplan con las expectativas externas, como las regulaciones o los estándares de la industria (da Silva Vicente y Portugal, 2014; Dimaggio y Powell, 1999; Ganga et al., 2017). El mimético, por su parte, se produce cuando las organizaciones imitan las acciones de otras en situaciones inciertas o ambiguas, lo que lleva a la homogeneidad en los enfoques de toma de decisiones (Bisognin Gonçalves Severo, 2024; Prado Gimenez et al., 2020). La imitación en las organizaciones también es abordada por otros autores. Para Hannan y Freeman, "las organizaciones aprenden y cambian a través de procesos de selección, variación y retención" (2009, p. 26) para ellos a esto se le llama "la teoría de la población ecológica" (2009, p. 26). Según el marco teórico desarrollado por Hannan y Freeman, las organizaciones, al enfrentarse a la incertidumbre, no solo buscan adaptarse a las condiciones cambiantes del entorno, sino que también recurren frecuentemente a la imitación de modelos exitosos como una estrategia de supervivencia. Este comportamiento de imitación está profundamente vinculado a los procesos de variación, selección y retención, que forman parte central de la teoría ecológica organizacional (Amburgey y Rao, 1996; Hannan y Freeman, 2009; Singh y Lumsden, 1990).

Hannan y Freeman argumentan que las organizaciones operan en un entorno donde la incertidumbre y las limitaciones estructurales restringen sus capacidades para adaptarse rápidamente a las nuevas demandas del entorno. Como resultado, en lugar de innovar continuamente, las organizaciones a menudo tienden a imitar las prácticas y estructuras de aquellas que han tenido éxito en condiciones similares. Este fenómeno hace parte del mencionado isomorfismo mimético y ocurre cuando una organización adopta características de otras organizaciones, no necesariamente por razones de eficiencia técnica, sino porque estas prácticas son percibidas como legítimas y adecuadas dentro del campo organizacional (2009).

Este proceso de imitación puede ser entendido como parte del ciclo evolutivo que describe la ecología organizacional. La variación ocurre cuando nuevas prácticas y estructuras emergen dentro de una organización o en el campo organizacional. A medida que estas prácticas se difunden, el entorno selecciona aquellas que son más adecuadas para las condiciones imperantes, eliminando las menos eficientes. Las organizaciones que sobreviven a este proceso de selección tienden a retener y perpetuar las prácticas exitosas, lo que a su vez incrementa la homogeneidad dentro del campo organizacional (Hannan y Freeman, 2009).

No obstante, Hannan y Freeman consideran que la imitación no garantiza el éxito, ya que no todas las organizaciones poseen los recursos o la capacidad de replicar exactamente los mismos resultados. A pesar de esto, la adopción de prácticas legitimadas dentro del campo organizacional puede proporcionar un aumento en la legitimidad percibida por parte de actores externos, lo cual es crucial para la obtención de recursos y la sostenibilidad en el tiempo (2009).

Por otro lado, para Lieberman y Asaba (2006) la imitación entre las organizaciones tiene su origen en lo racional y descarta las aspiraciones ritualistas de ésta. Un acto de imitación puede verse como irracional ya que el resultado de este ejercicio deriva en un ambiente de incertidumbre, su aplicación puede producir innovaciones o amplificar los errores propios y de los de la empresa que imita. Este autor también define la imitación como una respuesta a la incertidumbre del ambiente.

En su estudio, Lieberman y Asaba exponen dos categorías de imitación. Se trata de las teorías basadas en la información y las basadas en la rivalidad. Dentro de las teorías basadas en la información se encuentran, en primer lugar, las teorías económicas donde se destacan las “cascadas de la informa-

ción" (2006, p. 368) en la cual los imitadores ignoran su información interna y replican las decisiones tomadas por otros; y en segundo lugar, las teorías de sociología y ecología organizacional en donde se evidencia que las compañías de mayor tamaño y crecimiento son las mejores candidatas para imitar, una vez los actores sociales adoptan cierto comportamiento, este se toma como institucionalizado (Lieberman y Asaba, 2006).

Por otro lado, las teorías basadas en la realidad, evidencian que el *statu quo* busca ser protegido mediante la imitación de los movimientos de los competidores (Lieberman y Asaba, 2006). Aquí emerge el concepto de minimización de riesgo donde el ejercicio de imitación entre dos o más compañías genera un crecimiento o contracción similar.

Según Barney (1991) desde el nivel estratégico y competitivo los recursos que se buscan imitar son los que forman parte de una ventaja competitiva sostenible y que cumplen cuatro condiciones: ser valioso, raro, difícil de imitar y no sustituible por otros recursos equivalentes. Una ventaja competitiva sostenible adquirida a través de la planeación formal también es altamente imitable pues se adquiere mediante el aprendizaje. Por otro lado, la tecnología física tales como herramientas o robots son fácilmente imitables.

En contraste, los sistemas de procesamiento de información y la buena reputación ganada a través de la historia son elementos difícilmente imitables debido la especificidad de cada empresa. Esto último porque implica una complejidad social en el interior de una organización que es difícilmente imitable, teniendo en cuenta que los equipos de trabajo humano no son idénticos en dos empresas (Barney, 1991).

Como lo señalan Cohen y Levinthal (1990) es de gran importancia que las empresas inviertan en su capacidad de absorción para explotar eficazmente el conocimiento de las empresas de investigación cooperativas y de fuentes externas. La absorción del conocimiento desde una fuente externa no es garantía de éxito. Es necesario contar con un conocimiento previo para poder comprender en que campo es necesario introducir nuevos desarrollos o tecnologías. No basta con imitar el conocimiento de una fuente externa. "El conocimiento se asume como útil a la firma porque incrementa el conocimiento a su vez que las ganancias, mientras que el incremento del conocimiento de la competencia las disminuye" (Cohen y Levinthal, 1990, p. 141).

Según Cohen et al. (2000) las empresas utilizan una serie de mecanismos para proteger sus innovaciones frente a competidores, y no se limitan exclu-

sivamente al uso de patentes. Entre estos mecanismos destacan el secreto, los tiempos de ventaja y las capacidades complementarias en marketing y fabricación. Aunque se podría asumir que las patentes son el principal recurso de protección, en realidad las empresas de diversas industrias suelen recurrir a la confidencialidad. Esto se debe a que, en algunos sectores, las patentes no solo pueden ser costosas y revelar información sensible, sino que también pueden ser evadidas a través de ingeniosas estrategias de invención alrededor de la patente. "El secreto es comúnmente el mecanismo dominante, especialmente en industrias donde el proceso es difícil de vigilar o la complejidad del producto aumenta la posibilidad de mantenerlo oculto" (Cohen et al., 2000, p. 15)

Así, en sectores como el químico, semiconductores y equipos médicos, las empresas tienden a preferir el secreto sobre las patentes, especialmente en innovaciones de procesos, ya que resulta más efectivo para evitar la copia y proteger la ventaja competitiva. Por ejemplo, las compañías dedicadas a producir semiconductores, maquinaria y elementos aeroespaciales optan por mantener en secreto sus desarrollos y emplear tiempos de ventaja. De manera similar, las empresas de autopartes combinan el secreto con estrategias de comunicación, mientras que las industrias del acero consideran los tiempos de espera su mejor defensa. De esta forma, el secreto se consolida como una alternativa flexible y eficiente frente a las patentes, dadas sus limitaciones y costos (Cohen et al., 2000; Mezzanotti y Simcoe, 2023; Thomä y Bizer, 2013).

En general, la mayoría de las empresas utilizan más de un mecanismo para protegerse de la competencia. Entre las razones para optar por patentar se encuentran: evitar ser copiado; impedir que otras empresas patenten invenciones relacionadas, lo que se conoce como "bloqueo de patente" (Cohen et al., 2000, p. 21). Con obtener ingresos por licencias; fortalecer su posición en negociaciones; prevenir demandas por infracción; medir el desempeño de sus desarrollos y mejorar la reputación de la empresa.

La imitación en Colombia

Para introducir la imitación en el contexto colombiano Juliao-Rossi et al. (2019) Exponen que la imitación en el contexto de la innovación implica analizar cómo las empresas replican o adaptan productos o tecnologías ya existentes en lugar de crear innovaciones completamente nuevas. Para las

empresas colombianas, esta estrategia es especialmente relevante porque les permite utilizar innovaciones previas para mejorar su competitividad.

Juliao-Rossi et al. (2019) Distinguen entre dos tipos principales de innovación. El primero es la invención, que se refiere a la creación de productos nuevos destinados a mercados internacionales. El segundo es la imitación, que abarca el desarrollo de nuevos productos para uso interno de la empresa o la introducción de productos nuevos en el mercado nacional. El estudio subraya que ambos tipos de innovación son esenciales para que las empresas mantengan una capacidad de innovación continua.

La investigación también identifica varios factores determinantes que apoyan la persistencia en la innovación. Uno de estos factores es el acceso a recursos financieros externos; las empresas que pueden obtener financiación tienen más capacidad para invertir tanto en estrategias de imitación como de invención. La colaboración y el aprendizaje mediante la interacción con socios y partes interesadas externas también juegan un papel fundamental ya que mejoran la capacidad de una empresa para innovar, especialmente a través de la imitación.

Además, se resalta la importancia de la inversión continua en investigación y desarrollo (I+D). En las organizaciones que adoptan estrategias de imitación, la investigación y desarrollo (I+D) desempeña un papel crucial en la mejora y adaptación de productos ya existentes, lo que les permite incrementar su competitividad en el mercado (Zhou y Wu, 2010). El documento también sugiere que la innovación exitosa, ya sea a través de la imitación o la invención, requiere una combinación estratégica de diversas habilidades y capacidades. Estas capacidades, generalmente tecnológicas y la innovación de productos son esenciales para que las empresas adapten y mejoren su oferta, especialmente en entornos turbulentos. Según el enfoque de capacidad de absorción, una empresa necesita buscar, identificar y transformar el conocimiento nuevo para lograr innovaciones de producto exitosas, lo que está directamente vinculado con la mejora de la competitividad a través de la I+D (Zhou y Wu, 2010).

Este argumento sustenta que las organizaciones no solo dependen de la imitación pasiva, sino que emplean la investigación y desarrollo para adaptar lo que han aprendido de otras empresas exitosas y aplicarlo a sus propias circunstancias competitivas (Zhou y Wu, 2010). Para las empresas que se enfocan en la imitación, es vital integrar de manera eficaz sus recursos para

adaptar con éxito innovaciones existentes (Juliao-Rossi et al., 2019)distinguishing between innovation based on invention (new products for the international market.

El estudio de Juliao-Rossi et al. (2019) también indica que las políticas públicas deben enfocarse en reducir las barreras que dificultan la innovación persistente. Esto incluye mejorar el acceso a recursos financieros y fomentar el aprendizaje mediante la colaboración con agentes externos, lo cual puede apoyar tanto estrategias de imitación como de invención. La imitación se presenta como una estrategia viable de innovación para las empresas colombianas, especialmente cuando se cuenta con recursos financieros adecuados y un entorno favorable para el aprendizaje y la colaboración.

Por su parte, Cruz Díaz y Gómez Echeverry (2018) indican la colaboración que se puede establecer entre la academia, las empresas y el Estado. En Colombia, la promoción de programas de innovación abierta por parte del gobierno ha sido fundamental para impulsar el crecimiento empresarial y fomentar la colaboración. Estos programas animan a las empresas a adoptar prácticas innovadoras, incluyendo la imitación, como una estrategia para mejorar sus productos y procesos. Al observar y replicar modelos de éxito de otras empresas, las organizaciones pueden adaptarse e innovar de manera eficiente sin necesidad de comenzar desde cero. A continuación se presentan algunos de estos programas en el contexto colombiano.

INNpulsa Colombia, creada en 2012, juega un papel clave en la promoción de la innovación y el espíritu empresarial en el país. Esta entidad apoya a las empresas en la implementación de estrategias innovadoras, incluyendo la imitación, para estimular el crecimiento y aumentar la competitividad en el mercado. iNNpulsa proporciona recursos y marcos que fomentan el aprendizaje entre empresas y la adopción de las mejores prácticas (Cruz Díaz y Gómez Echeverry, 2018)

Por otra parte, los acuerdos de colaboración entre entidades como Finagro y la Universidad de La Gran Colombia son ejemplos de cómo la imitación puede integrarse en las estrategias de innovación (Cruz Díaz y Gómez Echeverry, 2018). Estas asociaciones permiten a las organizaciones compartir conocimientos y experiencias, facilitando la imitación de estrategias exitosas en contextos similares. Este enfoque colaborativo puede generar nuevas soluciones que beneficien a todas las partes involucradas.

Los resultados de los procesos de innovación abiertos y colaborativos sugieren que universidades, empresas y el Estado pueden utilizar la imitación como una estrategia de integración efectiva (Bernal-Torres y Frost-González, 2015). Al desarrollar y ejecutar proyectos estratégicos basados en las lecciones aprendidas de otros, estas entidades pueden mejorar su impacto en el desarrollo económico, social, cultural y ambiental en Colombia.

Siguiendo la misma línea de Juliao-Rossi et al. (2019), para Cruz Díaz y Gómez Echeverry (2018), la imitación como estrategia de innovación ofrece importantes beneficios al permitir a las empresas colombianas minimizar los riesgos asociados con el desarrollo de nuevos productos. Al analizar y replicar innovaciones exitosas, las empresas pueden ahorrar tiempo y recursos mientras obtienen ventajas competitivas. Este enfoque resulta particularmente ventajoso en economías en desarrollo como la de Colombia, donde los recursos pueden ser limitados para las áreas de investigación y desarrollo (I+D).

En consecuencia, la imitación se presenta como una estrategia valiosa de innovación en Colombia, apoyada por iniciativas gubernamentales y esfuerzos colaborativos entre diversas partes interesadas. Esta estrategia no solo promueve el crecimiento empresarial, sino que también enriquece el panorama de la innovación en el país (Cruz Díaz y Gómez Echeverry, 2018).

Sulistiyani et al. (2013) menciona que la imitación puede ser clave en las estrategias de innovación para las pequeñas y medianas empresas (pymes) en países en desarrollo, especialmente en sectores en crecimiento. Aunque el documento no menciona ni directa o indirectamente a Colombia, es posible extrapolar los aspectos importantes que mencionan para su aplicación en el país (ver Figura 2.1).

Figura 2.1. *Aspectos importantes del modelo de imitación según Sulistiyani et al.* (2003)



Fuente Adaptado de Sulistiyani et al. (2013)

Resultados y discusión

La imitación en el contexto colombiano puede ser entendida como una respuesta adaptativa y racional frente a las condiciones del entorno económico y empresarial, caracterizado por limitaciones en recursos y capacidades para la innovación radical. Esta estrategia permite a las organizaciones aprovechar innovaciones ya probadas y replicarlas con el fin de mejorar su competitividad, reducir riesgos y acceder a nuevos mercados. A diferencia

de otros enfoques más tradicionales de innovación que se centran en la invención de nuevas tecnologías o productos, la imitación se posiciona como una vía viable, especialmente para sectores industriales donde la inversión en investigación y desarrollo (I+D) es limitada (Juliao-Rossi et al., 2019).

En Colombia, sectores como el manufacturero, agroindustrial, tecnológico y de servicios recurren a la imitación como una estrategia empresarial válida para mantenerse competitivos en un entorno altamente dinámico. Esta práctica empresarial está vinculada con la necesidad de las organizaciones de adaptarse a la presión competitiva y a la demanda de mejorar constantemente los productos y servicios ofrecidos sin asumir los altos costos y riesgos asociados a la innovación disruptiva. En este sentido, la imitación no debe ser vista como una práctica de menor valor frente a la invención, sino como una estrategia complementaria que facilita el acceso a innovaciones de manera más eficiente (Maldonado-Pinto y Portilla-Barco, 2020)para lo cual se utilizó como metodología la hermenéutica, ya que se interpretaron los resultados de las entrevistas y la revisión de algunos documentos. Entre los principales hallazgos, se estima que la industria manufacturera colombiana ha adquirido una cierta cultura de innovación; el talento humano de las organizaciones participa activamente en todos los procesos de innovación; en los trabajadores jóvenes se detecta una alta capacidad creativa y, finalmente, la innovación está presente en toda la gestión administrativa, en la actualización o mejora de los productos y se desarrolla de forma continua e incremental. Con respecto a la innovación tecnológica, los resultados arrojan que esta facilita el trabajo, si se cuenta con los equipos, la maquinaria y las herramientas adecuadas. La estrategia tecnológica es un proceso que involucra todo, especialmente, cuando el objetivo es la satisfacción total del cliente. También fue posible detectar que la estrategia tecnológica es una forma de pensar y constituye una política de innovación. Algunas compañías no protegen sus inventos con patentes, sin embargo, los más organizados sí lo hacen. En conclusión, la industria manufacturera colombiana innova en productos, procesos y servicios, y también apoya el desarrollo del sector con estudios de mercado y tendencias.

Desde una perspectiva de investigación, estudiar la imitación en el contexto colombiano implica abordar varios elementos clave. En primer lugar, se debe considerar cómo las empresas seleccionan las innovaciones a imitar, lo que puede estar influenciado por factores como la incertidumbre en el entorno, la percepción de éxito de las organizaciones líderes en el mercado y

las presiones regulatorias o normativas que obligan a adaptarse a ciertos estándares o prácticas industriales (Lieberman y Asaba, 2006). En este punto, es pertinente resaltar el rol del isomorfismo mimético, en el cual las organizaciones imitan las acciones de otras que perciben como exitosas en contextos similares (Dimaggio y Powell, 1999).

Un segundo aspecto relevante es la implementación efectiva de las innovaciones imitadas. No se trata solo de replicar prácticas o tecnologías, sino de adaptarlas al contexto específico de cada organización o sector. En el contexto colombiano, esta adaptación es crucial, dado que muchas veces las innovaciones provienen de mercados o industrias con realidades económicas, sociales y tecnológicas muy diferentes. La capacidad de absorción, entendida como la habilidad de las organizaciones para asimilar y utilizar de manera efectiva el conocimiento externo, juega un papel central en el éxito de las estrategias de imitación (Cohen y Levinthal, 1990). Para que las empresas colombianas logren implementar innovaciones imitadas de manera exitosa, deben contar con los recursos humanos, tecnológicos y financieros adecuados que les permitan no solo copiar, sino también mejorar y ajustar dichas innovaciones a sus necesidades específicas (Juliao-Rossi et al., 2019).

Otro elemento para considerar en la investigación sobre la imitación es la influencia que esta estrategia puede tener en el desarrollo de ventajas competitivas sostenibles. Si bien la imitación puede ser vista como una estrategia de bajo riesgo, su éxito a largo plazo depende de la capacidad de la empresa para diferenciarse de sus competidores. En este sentido, la imitación puede actuar como un trampolín hacia la innovación incremental, donde las empresas que inicialmente imitan tecnologías o productos logran, con el tiempo, introducir mejoras y personalizaciones que les permitan diferenciarse en el mercado (Maldonado-Pinto y Portilla-Barco, 2020). Este enfoque puede ser particularmente útil para las pequeñas y medianas empresas (pymes) en Colombia, que enfrentan restricciones más significativas en términos de recursos, pero que, a través de la imitación, pueden mejorar su capacidad innovadora y su posición competitiva (Sulistiyani et al., 2013).

La investigación sobre la imitación en Colombia también debe abordar la interacción entre las políticas públicas y las estrategias empresariales. El entorno institucional juega un papel crucial en la promoción de la innovación y, por tanto, en la adopción de estrategias de imitación. Las políticas gubernamentales que fomentan la transferencia de tecnología, la cooperación en-

tre empresas y universidades, y la creación de incentivos financieros para la innovación pueden facilitar la implementación de prácticas de imitación en diversos sectores (Cruz Díaz y Gómez Echeverry, 2018). Un ejemplo de esto es el papel que juegan entidades como iNNpulsa Colombia, que promueven el emprendimiento y la innovación empresarial a través de programas que fomentan tanto la creación de nuevas ideas como la adopción de prácticas exitosas de otras empresas (Cruz Díaz y Gómez Echeverry, 2018).

En términos metodológicos, una investigación cuyo objetivo sea analizar la imitación como estrategia de innovación en un sector específico de la economía colombiana puede adoptar un enfoque mixto, que combine métodos cualitativos y cuantitativos. El análisis de casos de estudio es una herramienta útil para identificar cómo las empresas en diferentes sectores han implementado estrategias de imitación y cómo han adaptado dichas prácticas a su entorno local. Esto puede complementarse con encuestas o entrevistas a líderes empresariales y expertos en innovación para obtener una visión más profunda de los factores que impulsan la imitación y los desafíos que enfrentan las organizaciones al implementar esta estrategia (Juliao-Rossi et al., 2019).

Un enfoque más cuantitativo podría incluir el análisis de datos sobre inversión en I+D, indicadores de innovación y desempeño empresarial en sectores que tienden a recurrir a la imitación. Este análisis permitiría identificar patrones en la adopción de innovaciones imitadas y su impacto en el crecimiento y la competitividad de las empresas. Al comparar sectores o industrias, también sería posible determinar en qué contextos la imitación es más efectiva como estrategia de innovación, así como los factores que contribuyen a su éxito o fracaso (Zhou y Wu, 2010).

Una investigación que aborde la imitación en un sector específico debe tener en cuenta también las dinámicas de colaboración entre las empresas y otros actores del ecosistema de innovación, en el documento de Arenas-Duque et al. (2026) se desarrolla esta idea en el sector de la chocolatería y los dulces en las principales empresas de este sector. En Colombia, la colaboración entre empresas, universidades y el Estado ha sido clave para fomentar la adopción de tecnologías y prácticas innovadoras (Bernal-Torres y Frost-González, 2015). Los acuerdos de colaboración permiten a las organizaciones compartir conocimientos y experiencias, lo que facilita el aprendizaje y la imitación de estrategias exitosas en contextos similares. Este enfoque colaborativo puede

ser un motor clave para el crecimiento de la innovación en Colombia, especialmente en sectores donde las empresas carecen de los recursos necesarios para innovar de manera independiente (Cruz Díaz y Gómez Echeverry, 2018).

Finalmente, el estudio de la imitación en Colombia ofrece una oportunidad para analizar no solo los beneficios de esta estrategia, sino también sus posibles limitaciones. Aunque la imitación permite a las empresas reducir costos y riesgos, también plantea desafíos relacionados con la originalidad y la protección de la propiedad intelectual (Cohen et al., 2000). En sectores donde la innovación está protegida por patentes u otras formas de propiedad intelectual, las empresas pueden encontrar obstáculos para imitar prácticas o productos sin infringir derechos legales. Además, la imitación puede llevar a una homogeneización del mercado, donde las empresas pierden su capacidad de diferenciarse entre sí, lo que podría resultar en una menor competencia y un estancamiento en el desarrollo de nuevas ideas (Lieberman y Asaba, 2006).

Conclusiones

La imitación como estrategia de innovación en Colombia presenta un campo de estudio que, si bien ha sido explorado parcialmente, ofrece un vasto potencial para ser profundizado, especialmente en sectores donde los recursos para innovación radical son limitados (ver Figura 2.2). En un país como Colombia, donde muchas empresas enfrentan restricciones económicas y estructurales, la imitación se convierte en una alternativa viable para mantenerse competitivas en el mercado local e internacional. Sin embargo, es necesario comprender a fondo las dinámicas específicas que caracterizan a la imitación en este contexto, más allá de simplemente replicar lo que otros han hecho. Esto implica analizar no solo los factores que facilitan o inhiben la adopción de esta estrategia, sino también los mecanismos por los cuales las organizaciones logran adaptar y personalizar las innovaciones imitadas, de modo que puedan ofrecer valor adicional y diferenciarse de sus competidores.

Figura 2.2. *Panoramas del estudio de la imitación como innovación en Colombia*



Ahondar en este tema resulta crucial porque permite entender cómo las empresas colombianas pueden aprovechar las innovaciones externas de manera eficiente, pero también cómo pueden superar las barreras asociadas a la imitación. En el contexto colombiano, donde la capacidad de inversión en investigación y desarrollo es limitada para muchas empresas, la imitación puede ser la clave para sobrevivir en un entorno global cada vez más competitivo. No obstante, el éxito de esta estrategia depende en gran medida de la capacidad de adaptación y absorción que tengan las empresas. No se trata solo de copiar modelos exitosos de otras empresas o países, sino de adaptar esas innovaciones a las particularidades del mercado local, la cultura empresarial y los recursos disponibles.

Explorar más a fondo la imitación en Colombia también puede arrojar luz sobre el rol que juegan las políticas públicas y el entorno institucional en el fomento de esta práctica. A medida que las instituciones gubernamentales y las políticas de apoyo a la innovación sigan desarrollándose, será fundamental identificar cómo estas pueden favorecer la adopción de innovaciones a través de la imitación, proporcionando los incentivos necesarios para que las empresas, especialmente las pymes, puedan acceder a tecnologías, conocimientos y prácticas que de otra manera estarían fuera de su alcance.

Además, el fortalecimiento de la colaboración entre empresas, universidades y el Estado es otro aspecto que debe ser explorado con mayor profundidad, ya que esta colaboración es esencial para que las empresas puedan no solo imitar, sino también innovar de manera incremental, basándose en las experiencias compartidas.

Un análisis detallado de la imitación en el contexto colombiano también podría revelar importantes implicaciones para la sostenibilidad y el crecimiento empresarial a largo plazo. La imitación, cuando se ejecuta de manera estratégica, puede actuar como un punto de partida para desarrollos más avanzados, permitiendo a las empresas evolucionar hacia una mayor sofisticación en sus capacidades innovadoras. Por ello, es fundamental entender cómo las empresas pueden pasar de una simple imitación a una innovación incremental y, eventualmente, a la creación de soluciones originales que contribuyan al desarrollo de una ventaja competitiva sostenible.

Finalmente, investigar la imitación en el contexto colombiano ofrece una valiosa oportunidad para identificar cómo las empresas pueden protegerse de la competencia y, al mismo tiempo, crear un entorno de aprendizaje continuo. El análisis de las ventajas y riesgos asociados a la imitación puede proporcionar lecciones cruciales sobre cómo equilibrar la necesidad de mantenerse competitivos en el corto plazo, con el objetivo de crear innovaciones más sólidas y originales a largo plazo. En este sentido, la imitación no debe verse como un fin en sí mismo, sino como una estrategia dinámica que, bien gestionada, puede conducir a un crecimiento sostenido y a la diferenciación en el mercado.

Referencias

Amburgey, T. L., y Rao, H. (1996). Organizational Ecology: Past, Present, and Future Directions. Academy of Management Journal, 39(5), 1265-1286. https://doi.org/10.5465/256999

Arenas-Duque, A. V., Zuñiga, G. E. V., y Londoño-Cardozo, J. (2026). Imitation as an Innovation Strategy: Evidence from the Colombian Chocolate and Confectionery Sector. Revista Universidad y Empresa, 28(52), 1-42. https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.15845

Barney, J. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Ad-

vantage. Journal of Management, 17(1), 99-120. https://doi.org/10.1177/014920639101700108

Bearman, M., y Dawson, P. (2013). Qualitative synthesis and systematic review in health professions education. Medical Education, 47(3), 252-260. https://doi.org/10.1111/medu.12092

Bernal-Torres, C. A., y Frost-González, S. (2015). Innovación abierta en empresas colombianas: Reto a superar. Revista Venezolana de Gerencia, 20(70), 252-267. https://doi.org/10.31876/revista.v20i70.19996

Bisognin Gonçalves Severo, M. A. (2024). Análise das estratégias de empresas de food delivery sobre práticas de isomorfismo mimétic [Universidade Federal de Santa Catarina]. https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/255669

Bolomope, M., Amidu, A.-R., Levy, D., y Filippova, O. (2022). Organizational isomorphism and property investment decision-making amidst disruptions: Evidence from listed property trusts in New Zealand. International Journal of Strategic Property Management, 26(3), Article 3. https://doi.org/10.3846/ijspm.2022.16947

Chicaíza-Becerra, L. A., Riaño Casallas, M. I., Rojas-Berrio, S. P., y Garzón Santos, C. (2017). Revisión sistemática de literatura en Administración (No. 3011931). Facultad de Ciencias Económicas. Centro de Investigaciones para el Desarrollo - CID. https://doi.org/10.2139/ssrn.3011931

Cohen, W. M., y Levinthal, D. A. (1990). Absorptive Capacity: A New Perspective on Learning and Innovation. Administrative Science Quarterly, 35(1), 128-152. https://doi.org/10.2307/2393553

Cohen, W. M., Nelson, R. R., y Walsh, J. P. (2000). Protecting Their Intellectual Assets: Appropriability Conditions and Why U.S. Manufacturing Firms Patent (or Not) (SSRN Scholarly Paper No. 214952). https://papers.ssrn.com/abstract=214952

Cruz Díaz, M. R., y Gómez Echeverry, E. (2018). La innovación abierta y colaborativa: Una experiencia de articulación entre el estado y la universidad. Criterio Libre, 16(28), Article 28. https://doi.org/10.18041/1900-0642/criteriolibre.2018v16n28.2131

Da Silva Vicente, S. C., y Portugal, M. (2014). Isomorfismo Coercitivo: As Implicações das Pressões Institucionais no. Anais do III SINGEP e II S2IS. https://singep.org.br/3singep/resultado/494.pdf

Reza, Ge., y Lara, A. (2012). Creación interdiciplinaria: El isomorfismo como criterio normativo. Argumentos (México, D.F.), 25(68), 223-237.

Dimaggio, P. J., y Powell, W. W. (1999). Retorno a la jaula de hierro: El isomorfismo institucional y la racionalidad colectiva en los campos organizacionales (R. R. Reyes Mazzoni, Trad.). En W. W. Powell y P. J. Dimaggio (Eds.), El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional (Primera, pp. 104-125). Fondo de Cultura Económica.

Freitas, V. B. de. (2023). Organization isomorphism and the search for knowledge and its influence on innovative performance: A study at APL Taquaral Goiás, Brazil. International Journal for Innovation Education and Research, 11(2), Article 2. https://doi.org/10.31686/ijier.vol11.iss2.4086

Ganga, F., Pedraja-Rejas, L., Quiroz, J., y Rodríguez-Ponce, E. (2017). Isomorfismo Organizacional (IO): Breves aproximaciones teóricas y algunas aplicaciones a la educacion superior. Revista ESPACIOS, 38(20). https://www.revistaespacios.com/a17v38n20/17382031.html

Hannan, M. T., y Freeman, J. (2009). Organizational ecology. Harvard University Press.

Juliao-Rossi, J., Schmutzler, J., y Forero-Pineda, C. (2019). To persist or not? Determinants of product innovation persistence of Colombian manufacturing firms. Management Research: Journal of the Iberoamerican Academy of Management, 18(2), 125-151. https://doi.org/10.1108/MRJIAM-11-2018-0887

Lieberman, M. B., y Asaba, S. (2006). Why Do Firms Imitate Each Other? Academy of Management Review, 31(2), 366-385. https://doi.org/10.5465/amr.2006.20208686

Maldonado-Pinto, J. E., y Portilla-Barco, L. F. (2020). Procesos de innovación en la industria manufacturera colombiana. Revista CEA, 6(11), 145-163. https://doi.org/10.22430/24223182.1395

March, J. G., y Olsen, J. P. (1976). Ambiguity and Choice in Organizations. Universitetsforlaget.

Meyer, J. W., y Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. American journal of sociology, 83(2), 340-363. https://doi.org/10.1086/226550

Mezzanotti, F., y Simcoe, T. (2023). Innovation and Appropriability: Revisiting the Role of Intellectual Property (Working Paper No. 31428). National Bureau of Economic Research. https://doi.org/10.3386/w31428

Misoczky, M. C. (2006). O isomorfismo normativo e a análise de organizações de saúde. RAE eletrônica, 4. https://doi.org/10.1590/S1676-56482005000100009

Prado Gimenez, F. A., Hayashi Júnior, P., y Grave, P. S. (2020). Isomorfismo mimético em estratégia: Uma ferramenta para investigação. RAM. Revista de Administração Mackenzie, 8, 35-59. https://doi.org/10.1590/1678-69712007/administracao.v8n4p35-59

PubGenius Inc. (2024). SciSpace- Auto-format your paper to any journal in a click. https://typeset.io/t/about/

Rao, S., y Moon, K. (2021). Literature Search for Systematic Reviews. En S. Patole (Ed.), Principles and Practice of Systematic Reviews and Meta-Analysis (pp. 11-31). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-71921-0_2

Seers, K. (2012). What is a qualitative synthesis? Evidence-Based Nursing, 15(4), 101-101. https://doi.org/10.1136/ebnurs-2012-100977

Singh, J. V., y Lumsden, C. J. (1990). Theory and Research in Organizational Ecology. Annual Review of Sociology, 16(1), 161-195. https://doi.org/10.1146/annurev.so.16.080190.001113

Sulistiyani, R., Hadiwidjojo, D., Surachaman, S., y Salim, U. (2013). Imitation strategies for SME'S learning process towards innovation strategies. APMBA (Asia Pacific Management and Business Application), 1(2), Article 2. https://doi.org/10.21776/ub.apmba.2012.001.02.4

Thomä, J., y Bizer, K. (2013). To protect or not to protect? Modes of appropriability in the small enterprise sector. Research Policy, 42(1), 35-49. https://doi.org/10.1016/j.respol.2012.04.019

Thomas, J., y Harden, A. (2008). Methods for the thematic synthesis of qualitative research in systematic reviews. BMC Medical Research Methodology, 8(1), 45. https://doi.org/10.1186/1471-2288-8-45

Zhou, K. Z., y Wu, F. (2010). Technological capability, strategic flexibility, and product innovation. Strategic Management Journal, 31, 547-561. https://doi.org/10.1002/smj.830

ESTRÉS LABORAL EN PROFESIONALES DE LA SALUD EN COLOMBIA: ENSAYO CRÍTICO-DOCUMENTAL DESDE UNA PERSPECTIVA ORGANIZACIONAL

Work-Related Stress Among Healthcare Professionals in Colombia: A Critical-Documentary Essay from an Organizational Perspective

Deysy Lisette Rodríguez Araujo

https://orcid.org/0000-0002-2330-2103

deysy.rodriguez@uamerica.edu.co

Docente e investigadora
Universidad de América

Mery González Delgado

https://orcid.org/0000-0003-1154-2780

mery.gonzalez@uniminuto.edu

Docente e investigadora
Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO

Resumen

El estrés laboral constituye un riesgo psicosocial con incidencia directa en los profesionales de la salud, en especial en contextos donde la enfermedad, la muerte, la sobrecarga asistencial, los turnos prolongados y la presión institucional forman parte de la experiencia cotidiana del trabajo. En Colombia, este fenómeno se relaciona con condiciones laborales, organizacionales, económicas y culturales que afectan el bienestar del

Cita este capítulo

Rodríguez Araujo, D.L; González Delgado, M. (2026). Estrés laboral en profesionales de la salud en Colombia: ensayo crítico-documental desde una perspectiva organizacional. En: *Tendencias de investigación en administración: del espíritu científico a la acción organizacional.* Londoño-Cardozo, J; Pineda-Henao, E.F. (Editores científicos) (pp. 79-95). Cali, Colombia: Editorial Universidad Santiago de Cali; 2026.

personal sanitario y el desempeño de las instituciones de salud. El objetivo de este capítulo es analizar críticamente el estrés laboral en profesionales de la salud en Colombia como un fenómeno psicosocial y organizacional, a partir de literatura académica, documentos normativos y fuentes institucionales que permiten comprender sus principales factores asociados, sus expresiones durante la pandemia por COVID-19 y sus implicaciones para la gestión del trabajo en salud. Metodológicamente, el texto se plantea como un ensayo crítico-documental, sustentado en la selección interpretativa de fuentes académicas e institucionales pertinentes, sin pretensión de exhaustividad sistemática. El análisis permite reconocer que el estrés laboral no puede entenderse solo como una respuesta individual ante demandas excesivas, sino como el resultado de formas de organización del trabajo, distribución de cargas, insuficiencia de recursos, precariedad contractual, exposición emocional y debilidades en las políticas institucionales de prevención. Se concluye que la gestión del estrés laboral en el sector salud requiere intervenciones organizacionales integrales, evaluación periódica de factores de riesgo psicosocial, fortalecimiento de ambientes laborales saludables y diseño de estrategias institucionales de acompañamiento, cuidado y protección del talento humano.

Palabras clave: estrés laboral, profesionales de la salud, riesgos psicosociales, gestión organizacional, salud laboral.

Introducción

Los factores de riesgo psicosocial son el resultado de la exposición a situaciones laborales que deterioran la salud de una persona y que requieren un esfuerzo adicional debido a la subjetividad con la que son interpretados (Mejía et al., 2019; Martínez y Martínez, 2018; González et al., 2018). El estrés es un tema cotidiano en las instituciones de salud, donde forma parte del contexto habitual, marcado por la presencia constante de la enfermedad, la muerte y la vida.

En Colombia, la aparición del estrés laboral está influenciada por factores culturales, la violencia, el exceso de trabajo, el conflicto de rol, la inestabilidad laboral y los bajos salarios, entre otros. Estos elementos contribuyen a generar un desequilibrio entre el trabajador, su puesto de trabajo y la institución (Rico et al., 2017; Castillo et al., 2015). El estrés laboral se manifiesta cuando las personas perciben que no cuentan con los recursos mentales suficientes para afrontar las dificultades laborales. Como respuesta, el organis-

mo activa diferentes mecanismos de adaptación para intentar restablecer el equilibrio. Sin embargo, si la exposición al estrés persiste, estos mecanismos dejan de ser efectivos, lo que provoca una desadaptación en el organismo y la aparición de otras enfermedades (Castillo et al., 2015; Martínez y Martínez, 2018).

Entre las consecuencias del agotamiento en el personal de salud se encuentran un mayor riesgo de depresión, ansiedad, trastornos del sueño, fatiga, abuso de alcohol y drogas, disfunción marital, jubilación prematura, problemas musculoesqueléticos, insatisfacción laboral e incluso suicidio (Kumar, 2016; Osorio y Cárdenas, 2017).

Desde la investigación, se ha evidenciado que los profesionales de la salud están expuestos a altos niveles de estrés en el ejercicio de su labor y son particularmente vulnerables al agotamiento. Factores personales, como las expectativas, experiencias previas y emociones, pueden favorecer o no el desequilibrio que desencadena el estrés (Osorio y Cárdenas, 2017; Mejía et al., 2019; Álvarez et al., 2019). De igual manera, estresores externos como los factores económicos, políticos, sociales y familiares pueden impactar negativamente al profesional, influyendo en su desempeño laboral (Rico et al., 2017).

En este marco, el presente capítulo no se propone desarrollar una revisión sistemática de la literatura ni agotar la producción académica existente sobre el estrés laboral en el sector salud. Su propósito es construir un ensayo crítico-documental que permita analizar el estrés laboral en profesionales de la salud en Colombia como un fenómeno psicosocial y organizacional. Esta perspectiva permite desplazar la discusión desde una lectura centrada en la respuesta individual del trabajador hacia una comprensión más amplia de las condiciones institucionales, laborales y administrativas que inciden en su aparición, intensificación y permanencia. En consecuencia, el capítulo se orienta por la siguiente pregunta: ¿cómo se configura el estrés laboral en los profesionales de la salud en Colombia y qué implicaciones plantea para la gestión organizacional del trabajo sanitario?

El objetivo del capítulo es analizar críticamente el estrés laboral en profesionales de la salud en Colombia como fenómeno psicosocial y organizacional, a partir de literatura académica y documentos institucionales que permiten identificar sus factores asociados, sus expresiones durante la pandemia por COVID-19 y sus implicaciones para el diseño de políticas organizacionales de prevención, cuidado y bienestar laboral.

Enfoque metodológico

Este trabajo se enmarca en un ensayo crítico-documental, entendido como una forma de análisis académico orientada a interpretar, problematizar y articular fuentes teóricas, empíricas, normativas e institucionales en torno a un fenómeno específico. A diferencia de una revisión sistemática, el propósito de este capítulo no es agotar la totalidad de la literatura disponible ni aplicar un protocolo de selección reproducible, sino construir una lectura analítica sobre el estrés laboral en profesionales de la salud en Colombia, con énfasis en sus dimensiones psicosociales, organizacionales e institucionales. En este sentido, las fuentes consultadas cumplen una función argumentativa y contextual, al permitir identificar factores asociados al fenómeno, consecuencias para el personal sanitario y desafíos para la gestión organizacional del trabajo en salud (Reyes, 2020).

La búsqueda de información se realizó entre enero y octubre de 2024, consultando bases de datos científicas especializadas como PubMed, SciELO, Redalyc, ScienceDirect y Google Académico, así como documentos emitidos por entidades oficiales, entre ellas el Ministerio de Salud y Protección Social y el Ministerio de Trabajo de Colombia. También se incluyeron fuentes provenientes de organismos internacionales reconocidos por su trabajo en el ámbito de la salud laboral, tales como la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Iberoamericana de la Seguridad Social (OISS).

La selección de documentos se realizó con base en criterios de pertinencia temática, actualidad, relación con el contexto colombiano y utilidad para la argumentación del capítulo. Se priorizaron fuentes que abordaran el estrés laboral, los riesgos psicosociales, el síndrome de burnout, las condiciones laborales del personal sanitario, la pandemia por COVID-19 y las políticas de prevención en salud laboral. También se incluyeron documentos normativos e institucionales que permitieran situar el análisis en el marco colombiano. No se excluyeron fuentes por tipo de diseño metodológico, dado que el capítulo no busca comparar resultados bajo criterios de revisión sistemática, sino integrar aportes conceptuales, empíricos y normativos para construir una reflexión crítica sobre el fenómeno.

La estrategia de búsqueda se apoyó en el uso de palabras clave tales como *estrés laboral*, *riesgos psicosociales*, *síndrome de burnout*, *profesionales de la salud*, *condiciones laborales*, y *Colombia*, combinadas mediante operadores

booleanos (AND, OR) para optimizar la recuperación de documentos pertinentes.

En cuanto a los criterios de selección de fuentes, se consideraron únicamente aquellos estudios publicados entre 2015 y 2023, con un enfoque empírico o teórico que aborda el estrés laboral desde una perspectiva aplicable a profesionales del sector salud. Se priorizaron aquellas investigaciones que hicieran referencia directa al contexto colombiano o que, aun siendo de carácter internacional, ofrecieran información útil para comprender la situación nacional. Asimismo, se dio preferencia a los artículos que reportaban el uso de instrumentos de medición para evaluar el estrés o los factores psicosociales asociados al entorno laboral.

Por el contrario, fueron descartados los trabajos que no cumplían con criterios mínimos de rigurosidad metodológica, los que no presentaban información empírica relevante, aquellos enfocados exclusivamente en poblaciones diferentes (como estudiantes o pacientes), o cuyas fechas de publicación fueran anteriores a 2015. También se excluyeron documentos duplicados y publicaciones sin acceso completo al texto.

El proceso de selección inicial arrojó un total de 52 documentos, los cuales fueron sometidos a una revisión detallada. Posteriormente, y tras aplicar los criterios anteriormente descritos, se consolidó una muestra final de 36 fuentes que constituyen la base del análisis del documento. La información extraída fue organizada a través de una matriz de análisis, diseñada para identificar las variables más relevantes en cada estudio, tales como metodología, población abordada, principales hallazgos, y contexto institucional. Esta herramienta permitió establecer patrones comunes y diferencias significativas entre los estudios, facilitando así una lectura comparativa y crítica.

El análisis de la información se organizó en cuatro ejes interpretativos: primero, el estrés laboral como riesgo psicosocial; segundo, las condiciones organizacionales del trabajo en salud; tercero, la intensificación del estrés durante la pandemia por COVID-19; y cuarto, las consecuencias individuales e institucionales del fenómeno. Estos ejes permiten articular la literatura consultada con una lectura administrativa del problema, en la medida en que el estrés laboral se relaciona con la distribución de cargas, los modelos de dirección, la organización de los turnos, la disponibilidad de recursos, el clima laboral, la estabilidad contractual y las políticas institucionales de bienestar.

Ejes de análisis y discusión crítica

Los apartados siguientes no presentan resultados en sentido empírico ni derivan de una revisión sistemática de literatura. Constituyen ejes de discusión construidos a partir de la lectura crítica de fuentes académicas, normativas e institucionales. Su propósito es mostrar que el estrés laboral en profesionales de la salud no puede explicarse solo por características individuales, sino por la interacción entre demandas emocionales del trabajo sanitario, condiciones organizacionales, formas de contratación, cargas laborales, turnos prolongados, disponibilidad de recursos y políticas institucionales de prevención. Esta lectura permite ubicar el problema dentro del campo de la administración, al evidenciar que la gestión del talento humano en salud incide en la aparición, mitigación o agravamiento de los riesgos psicosociales.

El estrés es uno de los problemas más comunes en la población laboral, generando repercusiones en la esfera mental que afectan directamente el entorno de trabajo (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2016; Osorio y Cárdenas, 2017; Mejía et al., 2019). Un estudio realizado en seis países de Latinoamérica (Venezuela, Colombia, Perú, Honduras, Ecuador y Panamá), en el que se encuestó a 2,608 trabajadores para determinar los factores socio-laborales asociados al estrés, reveló que Venezuela es el país con el mayor nivel de estrés laboral, alcanzando un 63%. En cuanto a la distribución por género, el 44.8% de las mujeres y el 37.6% de los hombres presentaron estrés, con una mediana de edad de 32 años (Mejía et al., 2019).

El estudio también confirma la existencia de altos niveles de estrés y angustia mental entre el personal de salud, manifestados en agotamiento y síntomas depresivos. En particular, los estudiantes de medicina y los médicos jóvenes al inicio de sus carreras muestran tasas más elevadas de suicidio que otros grupos ocupacionales (Rodríguez, 2018; Neto et al., 2020). Los síntomas depresivos son especialmente prevalentes en los primeros años de ejercicio profesional. El alcoholismo y el abuso de drogas representan un factor de riesgo adicional para el suicidio, mientras que la frustración y la atención inadecuada a la salud mental configuran variables críticas, representando solo la punta del iceberg de un problema que afecta a quienes, paradójicamente, cuidan la salud de los demás (Tyssen, 2019).

Con el aumento de la ansiedad, el agotamiento mental y, en consecuencia, el estrés, se da paso a la aparición del síndrome de burnout, también conocido como síndrome de desgaste profesional, de sobrecarga emocional, del que-

mado o síndrome de fatiga laboral. Este síndrome, cada vez más frecuente entre los trabajadores de la salud, se define generalmente como una forma inadecuada de enfrentar el estrés crónico. Sus principales características son el agotamiento emocional, la despersonalización, la disminución del rendimiento y la baja realización personal, lo que afecta tanto el desempeño como la calidad del servicio prestado (Saborío y Hidalgo, 2015; Amoafo et al., 2015; Díaz y Gómez, 2016; Álvarez et al., 2019).

El agotamiento o cansancio emocional, trae consigo pérdida de la motivación, sentimientos de fracaso y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja, clientes, usuarios y hacia el propio rol profesional (Pabón, 2019). Las variables sociodemográficas y laborales que tuvieron influencia en la aparición de la sintomatología del síndrome de Burnout son: estado civil y tener hijos. El factor que tuvo mayor incidencia en la aparición de la sintomatología son las condiciones laborales: el ejercicio profesional en el mismo lugar de trabajo por más de 10 años; la categoría de trabajo nocturno; los turnos de 12 a 36 horas; la falta de recursos para realizar la tarea; implicaciones de un buen o mal salario; la alta exigencia laboral, y el poco reconocimiento al trabajo realizado. Dentro de las consecuencias del Burnout en *estudio iberoamericano*, se encuentran: El agotamiento emocional (36,7%), la realización personal (29,86%), y la despersonalización (28,87%) (Álvarez et al., 2019).

El agotamiento entre los médicos incrementa el riesgo de sufrir depresión, ansiedad, trastornos del sueño, fatiga, abuso de alcohol y drogas, disfunción marital, jubilación prematura e incluso suicidio. Los médicos que experimentan el síndrome de burnout tienen un mayor riesgo de tomar malas decisiones, mostrar actitudes hostiles hacia los pacientes, cometer errores médicos y enfrentar relaciones conflictivas con sus compañeros de trabajo (Saborío y Hidalgo, 2015; Pabón, 2019). Una vez que el agotamiento se manifiesta en los profesionales, se recomienda la terapia cognitivo-conductual, técnicas de relajación, la música o la creación de un ambiente laboral positivo. En este contexto, la prevención se considera mucho más beneficiosa que el tratamiento cuando se trata de estrés (Pabón, 2019; Salazar y Restrepo, 2020).

Un estudio comparativo entre México y Colombia reveló que el 42% de los encuestados habían consumido medicamentos para tratar la ansiedad y/o depresión, cifra que corresponde al 42.8% de aquellos que sufrían de estrés severo (Martínez y Martínez, 2018). Los principales factores de riesgo para la ansiedad, depresión y estrés son de tipo extraorganizacional, físico y organizacional. Entre ellos, se destacan la presión por la productividad, las rela-

ciones abusivas con supervisores, la falta de seguridad laboral y el clima organizacional, como los principales desencadenantes del estrés ocupacional (García y Vélez, 2018).

A nivel global, se han realizado numerosas investigaciones y publicaciones sobre este tema. En Colombia, el estudio de los factores de riesgo psicosocial en diversos entornos laborales ha cobrado mayor relevancia. En 2008, el Ministerio de Protección Social promulgó la Ley 2646, destinada a la identificación, prevención, intervención y monitoreo de los factores de riesgo psicosocial en las organizaciones legalmente constituidas. Esta legislación ha impulsado el aumento de investigaciones en la materia. El estrés laboral ha ganado atención en la investigación debido a su impacto en la salud de los trabajadores (Garavito, 2018). La identificación de altos niveles de estrés y las demandas de carga mental en directivos y operarios, así como la falta de autonomía en la toma de decisiones laborales, afectan directamente la estrategia organizacional.

En Colombia, factores extralaborales como la situación económica, problemas familiares y dificultades en el transporte también generan altos niveles de estrés en el personal. Estas condiciones poco óptimas para el desarrollo adecuado de las actividades laborales provocan un deterioro físico, cognitivo y psicológico en los trabajadores. Por ello, los supervisores deben ejercer un mayor control para garantizar el cumplimiento de las leyes diseñadas para proteger el bienestar de los empleados (Garavito, 2018; Martínez y Martínez, 2018).

Estrés laboral en pandemia: COVID-19

La pandemia por COVID-19 intensificó condiciones de trabajo que ya estaban presentes en el sector salud, pero que adquirieron mayor visibilidad debido al aumento de la demanda asistencial, la exposición al riesgo biológico, la incertidumbre institucional y la presión emocional asociada al cuidado de pacientes en estado crítico. Desde una perspectiva organizacional, la pandemia no creó de manera aislada el estrés laboral, sino que profundizó problemas previos relacionados con la sobrecarga de trabajo, la insuficiencia de personal, la debilidad de los mecanismos de apoyo psicosocial y la presión sobre los equipos de salud. Por ello, el análisis del estrés durante este periodo debe evitar una lectura coyuntural y reconocer la existencia de condiciones estructurales que afectan la gestión del trabajo sanitario.

La emergencia sanitaria mundial causada por la pandemia de COVID-19 incrementó la prevalencia de ansiedad y depresión en el personal de salud, siendo el insomnio uno de los principales factores de riesgo para ambos trastornos (Da Silva y Leite, 2020). El sufrimiento psicológico de estos profesionales puede estar relacionado con la incertidumbre sobre la seguridad de su lugar de trabajo. Diversos estudios han reportado que los profesionales de primera línea, involucrados en el diagnóstico y tratamiento de pacientes con COVID-19, son particularmente susceptibles a desarrollar trastornos mentales, ansiedad, depresión, somatización e insomnio, independientemente de su edad o experiencia médica (Ceballos et al., 2019; Da Silva y Leite, 2020; Elsevier, 2020; Giusti et al., 2020).

Durante la pandemia, los médicos y otros profesionales de la salud han sido, en muchos casos, las últimas personas en ver a los pacientes moribundos por COVID-19. La escasez de suministros y el aumento constante de casos confirmados y sospechosos han agravado las presiones y preocupaciones de estos profesionales, incrementando el riesgo de desarrollar síndrome de Burnout y angustia psicológica. En Italia, una encuesta realizada a 330 profesionales de la salud reveló que el 71,2% presentaba niveles clínicos de ansiedad, el 26,8% niveles clínicos de depresión, y el 36,7% estrés postraumático. Respecto al síndrome de Burnout, el 35,7% de los encuestados mostró niveles moderados de agotamiento emocional y el 31,9% niveles severos. Los predictores de este agotamiento incluyeron las largas horas de trabajo, comorbilidades psicológicas, el miedo a la infección por COVID-19 y la percepción de poco apoyo social (Tyssen, 2019; Elsevier, 2020; Zaka et al., 2020). También se identificó que los profesionales más afectados eran mujeres, enfermeras, y aquellos que trabajaban en hospitales y atendían directamente a pacientes con COVID-19 (Giusti et al., 2020).

Otro estudio en Italia señaló que el 8,3% de los contagios de COVID-19 correspondían a personal médico, siendo los profesionales de las unidades de cuidados intensivos los más afectados por el estrés, especialmente al tratar con pacientes de mayor edad y con pronósticos de muerte. La angustia mental causada por estas situaciones se ha relacionado con ansiedad, depresión y largos turnos de trabajo, siendo la ansiedad un indicador clave de estrés y agotamiento psicológico (Tyssen, 2019; Elsevier, 2020; Zaka et al., 2020).

El recurso humano es la base del sistema de salud, por lo que es fundamental contar con personal capacitado, comprometido y en condiciones laborales

óptimas para atender las necesidades de la población. Los estudios señalan que los factores de riesgo asociados al estrés laboral se dividen en dos grandes categorías: factores individuales, como los rasgos de personalidad y antecedentes de problemas de salud mental, y factores contextuales, como las condiciones laborales insalubres y los eventos negativos fuera del entorno laboral (Castillo et al., 2014; Loaiza y Quiroz, 2016).

Los factores individuales parecen ser más determinantes en el desarrollo de trastornos mentales graves, mientras que los relacionados con el trabajo son más relevantes para el estrés, el agotamiento y los trastornos emocionales menores. Los médicos que experimentan estrés y agotamiento suelen ofrecer una atención de menor calidad a sus pacientes. Por tanto, se requieren más estudios de seguimiento a largo plazo que evalúen el impacto de las condiciones laborales en la salud y el desempeño de los profesionales de la salud, así como investigaciones en psicología para promover el bienestar de estos profesionales (Tyssen, 2019; Sarsosa y Charria, 2018; Garavito, 2018; Salazar y Restrepo, 2020).

En Colombia, se han identificado múltiples factores que causan estrés en el personal de salud, entre ellos el cansancio extremo, el agotamiento, el ambiente laboral precario, la doble presencia (responsabilidades en el hogar y el trabajo), la sobrecarga laboral y la falta de tiempo para sí mismos y sus familias. Para las enfermeras, además, el "factor muerte" y los cuidados dolorosos a los pacientes se destacan como causas adicionales de estrés (Castillo et al., 2014; Pico y Garay, 2015; Loaiza y Quiroz, 2016).

Es indiscutible que los profesionales de la salud están expuestos a altos niveles de estrés a lo largo de su carrera, lo que aumenta el riesgo de experimentar agotamiento. Este agotamiento tiene implicaciones no solo para la salud de los médicos, sino también para los pacientes y el sistema de salud en general (Pico y Garay, 2015; Kumar, 2016; Muñoz y Velásquez, 2016; Pabón, 2019).

Comprender los factores de riesgo asociados al agotamiento puede ayudar a prevenirlo. Herramientas como el test Maslach Burnout Inventory (MBI) han sido útiles para identificar estos factores y tratarlos oportunamente. Algunos estudios también han propuesto la creación de manuales y programas de intervención que promuevan la salud mental, la prevención del síndrome de Burnout y el fomento de conductas saludables entre los profesionales de la salud (Muñoz y Velásquez, 2016; Sarsosa y Charria, 2018; Álvarez et al., 2019; Pabón, 2019).

Finalmente, se ha observado que las mujeres y los profesionales de primera línea, especialmente en áreas de urgencias, son los más afectados por el estrés laboral. Este estrés influye directamente en el bienestar físico y mental de los trabajadores, afectando su rendimiento y aumentando el riesgo de desarrollar ansiedad, depresión y falta de motivación (Mejía et al., 2019; Ceballos et al., 2019).

Consecuencias del estrés laboral

Las consecuencias del estrés laboral no se limitan al plano individual. Aunque sus efectos se expresan en síntomas físicos, emocionales y conductuales, también comprometen el funcionamiento de las instituciones de salud. El ausentismo, la rotación, la disminución del desempeño, los conflictos en los equipos, la pérdida de motivación y el deterioro de la calidad del servicio constituyen manifestaciones organizacionales del problema. Por esta razón, el estrés laboral debe ser asumido como un asunto de gestión y no solo como una condición clínica o psicológica del trabajador. Su abordaje exige políticas institucionales de prevención, liderazgo sensible a los riesgos psicosociales, mecanismos de escucha, rediseño de cargas laborales y fortalecimiento de ambientes de trabajo saludables.

Dada la evidencia sobre las consecuencias psicológicas a corto y largo plazo en los trabajadores de la salud, y su impacto en el desempeño laboral y la calidad de la atención, es urgente implementar programas de apoyo psicológico para gestionar la salud mental del personal médico en primera línea (Muñoz y Velásquez, 2016; Sarsosa y Charria, 2018). Los sistemas de atención sanitaria necesitan un cambio profundo y global para mejorar su resiliencia y preparación ante pandemias y otras crisis. La prevención y el control de epidemias no deben depender de iniciativas aisladas, sino de directrices multidisciplinarias compartidas y de acciones coordinadas a nivel internacional (Zaka et al., 2020).

Es esencial que las personas aprendan a modificar tanto su entorno como la forma en que reaccionan ante él. Las organizaciones, con el apoyo de programas psicológicos, deben ofrecer técnicas y estrategias efectivas para gestionar el estrés laboral, lo que contribuirá a mejorar tanto el rendimiento laboral como el bienestar personal. Esta tarea es ineludible para prevenir trastornos mentales y asegurar la calidad asistencial del servicio.

Es necesario tomar medidas urgentes para establecer y garantizar condiciones de trabajo dignas que reduzcan el desgaste físico y emocional. Además, es crucial sensibilizar a profesionales e instituciones sobre la naturaleza del estrés y su ocurrencia, ya que esto no solo beneficia a ambos en términos de competitividad, sino que también contribuye a la misión fundamental del trabajo: la construcción de una sociedad mejor para todos (Muñoz y Velásquez, 2016; Rico et al., 2017; Garavito, 2018; Tyssen, 2019).

Conclusiones

En Colombia, el estrés laboral y el síndrome de burnout constituyen problemas recurrentes entre los profesionales de la salud, con una incidencia significativa en quienes desarrollan labores asistenciales y permanecen expuestos a condiciones de alta demanda emocional, física e institucional. Este fenómeno no puede comprenderse como una respuesta individual aislada, debido a que se configura a partir de la interacción entre factores personales, familiares, económicos, sociales, laborales y organizacionales. Entre los factores asociados se encuentran variables sociodemográficas como el estado civil, la maternidad, las expectativas personales, las experiencias previas, la situación económica, los problemas familiares, las dificultades de desplazamiento y algunas conductas de afrontamiento perjudiciales, como el consumo de alcohol o drogas. Estos elementos pueden aumentar la vulnerabilidad del trabajador cuando se articulan con contextos laborales exigentes y con escasos mecanismos institucionales de prevención.

En el plano laboral, los factores que inciden en la aparición del estrés se relacionan con la permanencia prolongada en el mismo lugar de trabajo, los turnos nocturnos o de larga duración, la insuficiencia de recursos para el desarrollo de las tareas, los salarios percibidos como insuficientes, la presión por la productividad, la alta exigencia asistencial, el escaso reconocimiento del trabajo realizado, la inseguridad en el empleo, la sobrecarga laboral y la presencia de ambientes organizacionales desfavorables. A estos factores se suman relaciones abusivas con supervisores, maltrato verbal por parte de directivos y debilidades en los estilos de liderazgo, aspectos que deterioran la confianza institucional y afectan la salud mental del personal sanitario. En consecuencia, el cansancio extremo, el agotamiento emocional, la ansiedad, la desmotivación y el deterioro del desempeño aparecen como manifestaciones individuales de un problema que tiene raíces estructurales en la organización del trabajo.

El análisis desarrollado permite sostener que el estrés laboral en profesionales de la salud en Colombia debe comprenderse como un fenómeno psicosocial y organizacional. Aunque sus efectos se expresan en la experiencia subjetiva del trabajador, sus causas se relacionan con condiciones estructurales del trabajo sanitario, entre ellas la sobrecarga laboral, los turnos prolongados, la presión asistencial, la inestabilidad contractual, la exposición emocional y la insuficiencia de políticas institucionales de prevención. Por esta razón, el problema no debe abordarse solo desde programas de atención individual, sino desde una perspectiva administrativa que reconozca la responsabilidad de las organizaciones de salud en el diseño de ambientes laborales seguros, sostenibles y orientados al cuidado del talento humano.

En este sentido, el capítulo contribuye al campo de la administración al mostrar que la gestión del talento humano en salud requiere superar respuestas reactivas o fragmentadas y avanzar hacia estrategias organizacionales integrales. La prevención del estrés laboral demanda evaluación periódica de los factores de riesgo psicosocial, redistribución de cargas, revisión de turnos, fortalecimiento del liderazgo institucional, creación de mecanismos de escucha, reconocimiento del trabajo realizado y consolidación de programas de acompañamiento psicosocial. Estas iniciativas deben orientarse tanto a identificar los factores que desencadenan el estrés como a promover una cultura de autocuidado, corresponsabilidad y protección institucional, en la cual el bienestar del personal sanitario sea entendido como una condición necesaria para la calidad del servicio y la sostenibilidad de las organizaciones de salud.

Referencias

Amoafo, E., Hanbali, N., Patel, A., y Singh, P. (2015). What are the significant factors associated with burnout in doctors? *Occupational Medicine*, *65*(2), 117-121. https://doi.org/10.1093/occmed/kqu144

Álvarez, J., Cobo, N., Parra, L., Rodríguez, M., Pérez, C., & Gómez, A. (2019). Prevalencia del síndrome de Burnout en médicos iberoamericanos entre 2012 y 2018: una revisión sistemática. Revista Diálogos de Saberes, 50, 39–60.

Bedoya, E. (2017). Prevalencia del síndrome de burnout en trabajadores de un hospital público colombiano. MEDISAN, 21(11), 3172.

Beltrán, O. (2005). Revisiones sistemáticas de la literatura. *Revista Colombiana de Gastroenterología*, 35(2), 60-69. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/pdf/rcg/v20n1/v20n1a09.pdf

Bocanegra-Rivera, J. C., González-Gordon, L. M., Leguizamón López, M., Eslava-Schmalbach, J., Tamayo, N., & Gómez Restrepo, C. (2018). Características sociodemográficas, académicas, laborales y satisfacción de los anestesiólogos en Colombia, 2015. Revista Colombiana de Anestesiología, 46(1), 11–18. https://doi.org/10.1097/CJ9.0000000000000003

Cadavid, M., Rojas, M., y Palacio, M. (2017). Estrés y riesgo psicosocial por doble presencia en personal asistencial que labora en servicios de urgencias, cirugía y unidad de cuidados intensivos de una clínica de alta complejidad de la ciudad de Medellín. *Universidad de Antioquia*, Medellín, Colombia.

Castillo, I., Orozco, J., y Alvis, L. (2015). Síndrome de Burnout en el personal médico de una institución prestadora de servicios de salud de Cartagena de Indias. *Revista de la Universidad Industrial de Santander. Salud*, 47(2), 187-192.

Castillo Ávila, I. Y., Torres Llanos, N., Ahumada Gómez, A., Cárdenas Tapias, K., & Licona Castro, S. (2014). Estrés laboral en enfermería: Factores asociados. Cartagena (Colombia). Salud Uninorte, 30(1), 34–43. https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/view/5333

Ceballos-Vásquez, P., Solorza-Aburto, J., Marín-Rosas, N., Moraga, J., Gómez-Aguilera, N., Segura-Arriagada, F., & Andolhe, R. (2019). Estrés percibido en trabajadores de atención primaria. Ciencia y Enfermería, 25, Artículo 5. https://doi.org/10.4067/S0717-95532019000100204

Díaz, F., y Gómez, I. (2016). La investigación sobre el síndrome de burnout en Latinoamérica. *Psicología desde el Caribe*, 33(1), 113-131.

Echavarría, A. I., Gómez Manco, S. M., Pineda, J. E., Figueroa León, O., & Gómez Molina, S. (2019). Estrés laboral en los empleados de un Hospital de III nivel para el año 2019. Revista CIES, 10(2), 110–123.

Garavito, Y. (2018). Estrés Laboral en Colombia. *Universidad Cooperativa de Colombia*, Bucaramanga, Colombia.

García, M., y Vélez, H. (2018). Exploración de las características psicométricas del Inventario de estrés ocupacional - OSI para el contexto colombiano. *Psicogente*, 21(39), 140-161.

García, G. (2016). Características y comportamientos del Síndrome de Burnout en profesionales de la salud y docencia, una aproximación en Colombia, España y México. *Fundación Universitaria del Área Andina*, Colombia.

Giusti, E. M., Pedroli, E., D'Aniello, G. E., Stramba Badiale, C., Pietrabissa, G., Manna, C., Stramba Badiale, M., Riva, G., Castelnuovo, G., & Molinari, E. (2020). The psychological impact of the COVID-19 outbreak on health professionals: A cross-sectional study. Frontiers in Psychology, 11, Article 1684. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01684

Gonzales Portillo, J., Arbeláez Caro, J. S., Lopera Orozco, N. M., & Valderrama Porras, K. J. (2018). Prevalencia del síndrome de burnout en parte del personal asistencial de una clínica oncológica de la ciudad de Armenia (Quindío, Colombia). Archivos de Medicina (Col), 18(1), 97–104. https://doi.org/10.30554/archmed.18.1.2156.2018

Kumar, S. (2016). Burnout and doctors: Prevalence, prevention and intervention. *Healthcare*, 4(37), 2-9. https://doi.org/10.3390/healthcare4030037

Loaiza, L., y Quiroz, E. (2016). Prevalencia del síndrome de burnout en personal asistencial de un hospital del departamento de Risaralda – Colombia. *Revista Psicoespacios*, 10(17), 9-25.

Martínez, J., y Martínez, V. (2018). Estudio comparativo México - Colombia para conocer los principales factores de estrés laboral. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 24(70), 486-499.

Mejia, C. R., Chacon, J. I., Enamorado-Leiva, O. M., Garnica, L. R., Chacón-Pedraza, S. A., & García-Espinosa, Y. A. (2019). Factores asociados al estrés labor{al en trabajadores de seis países de Latinoamérica. Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo, 28(3), 204–211.

Muñoz, A., y Velásquez, M. (2016). Síndrome de quemarse por el trabajo en profesionales de enfermería de los servicios de urgencias y de unidad de cuidado intensivo de tres hospitales de Bogotá. *Rev. Fac. Nac. Salud Pública*, 34(2), 202-211.

Neto, M. L. R., Almeida, H. G., Esmeraldo, J. D., Nobre, C. B., Pinheiro, W. R., Oliveira, C. R. T. de, Sousa, I. C., Lima, O. M. M. L., Lima, N. N. R., Moreira, M. M., Lima, C. K. T., Gonçalves Júnior, J., & Silva, C. G. L. da. (2020). When health professionals look death in the eye: The mental health of professionals who deal daily with the 2019 coronavirus outbreak. Psychiatry Research, 288, 112972. https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.112972

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2016). Estrés en el trabajo. Un reto colectivo: Día mundial de la seguridad y la salud en el trabajo. Primera edición.

Osorio, J., y Cárdenas, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Divers.: Perspect. Psicol.*, 13(1), 81-90.

Pabón, L. (2019). Revisión documental sobre el síndrome de burnout en funcionarios de organizaciones colombianas. *Universidad Cooperativa de Colombia*, Bucaramanga, Colombia.

Pico, L., y Garay, L. (2015). Estrategias educativas para prevenir el síndrome de agotamiento en el personal de enfermería en las unidades de cuidado intensivo del Hospital San Rafael de Facatativá. *Universidad de la Sabana*, Bogotá, Colombia.

Reyes, H. (2020). Artículos de revisión. *Rev Med Chile*, 148, 103-108.

Rico, E., Herrera, G., y Ospina, Y. (2017). El estrés laboral y sus incidencias en los trabajadores del sector salud. Estudio de caso Unidad de Conductas Adictivas-Psico. *Lumen Gentium*, 1(1), 44-57.

Rodríguez, A. (2018). Factores de riesgo asociados al estrés en el personal profesional de enfermería del servicio de emergencia del HRHD (Tesis de maestría). *Universidad Nacional de San Agustín*, Arequipa, Perú.

Saborío, L., y Hidalgo, L. (2015). Revisión bibliográfica: Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 1-10.

Sarsosa, K., y Charria, V. (2018). Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. *Univ. Salud*, 20(1), 44-52.

Salazar, A., y Restrepo, D. (2020). Cultura de la seguridad del paciente en seis centros quirúrgicos de Antioquia. *Revista Cuidarte*, 11(2), 1-14.

Troglio da Silva, F., y Rolim, M. (2020). Psychological effects caused by the COVID-19 pandemic in health professionals: A systematic review with meta-analysis. *Progress in Neuropsychopharmacology y Biological Psychiatry*, 104(2021), 1-7. https://doi.org/10.1016/j.pnpbp.2020.110271

Tyssen, R. (2019). Work and mental health in doctors: A short review of Norwegian studies. *Porto Biomed. J.*, 4(5), 1-2. https://doi.org/10.1097/j.pbj.0000000000000146

Vera, O. (2009). Cómo escribir artículos de revisión. *Revista Médica La Paz*, 15(1), 63-69.

Zaka, A., Shamloo, S., Fiorente, P., et al. (2020). COVID-19 pandemic as a watershed moment: A call for systematic psychological health care for frontline medical staff. *Journal of Health Psychology*, 25(7), 883-887. https://doi.org/10.1177/1359105320937497

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y GESTIÓN FINANCIERA EN INSTITUCIONES PÚBLICAS: UNA REVISIÓN DE LA LITERATURA CIENTÍFICA ENTRE LOS AÑOS: 2020-2023

Administrative and Financial Management in Public Institutions: A Review of the Scientific Literature from 2020 to 2023

Lina Marcela Rincón Aguirre

https://orcid.org/0000-0002-5820-7165
lina.rincon-a@uniminuto.edu.co
Lina.marcela.rincon@correounivalle.edu.co

Profesora catedrática
Universidad del Valle sede Buga,
Investigadora en Grupo de investigación
GICAEF-UNIMINUTO

Leidy Vanessa Díaz Cardona

https://orcid.org/0009-0005-0108-4159
leidy.diaz-ca@uniminuto.edu.co

Estudiante de administración financiera.
Integrante del semillero de investigación
Gestión y Organizaciones
Corporación universitaria Minuto
de Dios – UNIMINUTO

Viviana Astrid Montaño Murcia

https://orcid.org/0009-0000-2055-6397
viviana.montano-m@uniminuto.edu.co

Estudiante de administración de empresas.
Integrante del semillero de investigación
Gestión y Organizaciones Corporación
universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO.

Resumen

La crisis económica y los desafíos postpandemia han intensificado la necesidad de revisar las prácticas administrativas y financieras en el sector público. La gestión administrativa y financiera en instituciones públicas es un tema objeto de un análisis profundo, especialmente en contextos

Cita este capítulo

Rincón Agirre, L.M; Díaz Cardona, L.V; Montaño Murcia, V.A. (2026). Gestión administrativa y gestión financiera en instituciones públicas: una revisión de la literatura científica entre los años: 2020-2023. En: *Tendencias de investigación en administración: del espíritu científico a la acción organizacional.* Londoño-Cardozo, J; Pineda-Henao, E.F. (Editores científicos) (pp. 97-132). Cali, Colombia: Editorial Universidad Santiago de Cali; 2026.

donde la eficiencia en el uso de recursos públicos y la transparencia en su administración son temas clave. En el contexto colombiano, la gestión administrativa y financiera adquiere particular relevancia debido a la necesidad de mejorar la eficiencia en el uso de recursos públicos, combatir la corrupción y garantizar la transparencia en la administración pública. En ese sentido, este trabajo tiene como propósito caracterizar la literatura científica sobre gestión administrativa y gestión financiera en el sector público colombiano publicado entre los años 2020-2023. Este estudio espera ser un referente para futuras investigaciones sobre prácticas administrativas y financieras en el sector público. La metodología propuesta es tipo documental, según lo propuesto por Galeano (2012), quien explica que la revisión documental es una técnica para rastrear, ubicar, inventariar, seleccionar y consultar las fuentes y los documentos que se van a utilizar como materia prima de una investigación. También, se apoya en el método bibliométrico, y particularmente, este estudio analiza las tendencias anuales de publicación, la literatura y los autores más influyentes, y, las perspectivas investigativas de los artículos asociados en Scopus.

Palabras clave: Colombia, Gestión administrativa, Gestión financiera, sector público

Introducción

Actualmente, las instituciones públicas están llamadas a ejecutar sus acciones de cara a la optimización y efectividad en los procesos administrativos y el manejo de los recursos públicos destinados a la prestación de los servicios que demandan los usuarios en sus territorialidades; de ahí la necesidad de diseñar e implementar reformas que favorezcan las prácticas administrativas y financieras bajo los principios de la transparencia, la participación y la rendición de cuentas, conforme a las nuevos modelos de gestión que promueven y garantizan el desempeño organizacional frente a los desafíos y cambios constantes que deparan en el mundo de manera disruptiva.

Las reformas administrativas y financieras surgen como una estrategia para solucionar problemáticas presentadas en distintos contextos, sean estos económicos, sociales, culturales, geográficos, políticos, financieros y entre otros aspectos; sin embargo, esta investigación presenta dos factores claves que intensificaron la necesidad de revisar las prácticas administrativas y financieras en el sector público en Colombia durante los años 2020-2023.

En este orden de ideas nos referiremos a la crisis económica y los desafíos postpandemia de la COVID-19 que obligaron a las organizaciones del todo el mundo a revisar y reestructurar rápidamente la gestión pública administrativa y financiera debido a las drásticas medidas sanitarias implementadas por los gobiernos para mitigar el contagio entre sus habitantes que conllevaron a una crisis económica en todos los países que de acuerdo con los informes del FMI condujeron al aumento de la deuda pública en un 14% del PIB mundial (Han y Cheng, 2023), esto representó una disminución de los fondos de inversión por parte de países proveedores para la financiación de proyectos o programas en países subdesarrollados, así mismo afectó los fondos públicos de los Estados llevándolos a replantear o ajustar los presupuestos de inversión priorizando la destinación de recursos para la atención de los servicios básicos orientados a la salud, la alimentación y la educación; pero a su vez, se impulsaron y fortalecieron las relaciones Estado - Sociedad para atender las necesidades de la población. De acuerdo con Guerrero (como se citó en Rodríguez et al., 2024, p. 261) la administración pública "es la acción a través de la cual la universalidad del Estado se individualiza en las particularidades de la sociedad civil", por tanto, la gestión pública cobra importancia como una herramienta de gobernanza para responder de manera eficiente ante las "demandas individuales y colectivas e incidiendo en el logro de adecuados niveles de gobernabilidad" (Rodríguez et al., 2024).

En el caso colombiano, la crisis económica y de post pandemia de la COVID-19 fueron un detonante que incidieron sobre el gobierno para desarrollar y fortalecer los sistemas de gestión pública en aras de mejorar las capacidades administrativas y financieras de las instituciones del sector público o entes territoriales, fomentando en sus procesos la transparencia, la confianza y la eficiencia en el manejo de los recursos para garantizar la prestación de servicios públicos que satisficiera los requerimientos de los ciudadanos y las comunidades de manera adecuada, oportuna y de calidad. Otro reto característico de este contexto fue la potencialización del uso e implementación de las TIC como un mecanismo que facilitara el intercambio de información entre las instituciones públicas y los ciudadanos a fin de velar por el cumplimiento de los derechos constitucionales. Sin embargo, ante el contexto histórico de Colombia respecto a la problemática con relación a los intereses económicos de las grandes plataformas empresariales, el manejo del poder político y la corrupción que han generado desigualdades e inequidad social a lo largo de los años, hoy en día se exige mayor control sobre las prácticas administrativas y financieras del sector público mediante la presentación de

informes financieros verídicos y oportunos que den fe de la gestión pública realizada por las instituciones de este sector en el cumplimiento de la prestación de los servicios y derechos públicos (Pratiwi et al., 2022) y la eficiencia en el manejo de los recursos para el desarrollo de los mismos.

Marco teórico

Gestión financiera

La gestión financiera en el sector público es clave para la asignación y supervisión eficiente de los fondos públicos, especialmente frente a las crecientes demandas y restricciones presupuestarias. La descentralización de responsabilidades financieras es esencial para mejorar la eficiencia, lo que incluye otorgar acceso a sistemas informáticos financieros gubernamentales (GFIS) a las instituciones de gobierno (Lusha et al., 2015). Además, los mecanismos de rendición de cuentas son fundamentales, ya que los fondos públicos pertenecen a los ciudadanos, lo que exige prácticas rigurosas de supervisión y gestión (Graham, 2007). Los administradores del sector enfrentan desafíos importantes como la reducción de presupuestos y el aumento en la demanda de servicios, lo que requiere una sólida comprensión de los principios financieros para maximizar el valor (Bandy, 2014). Asimismo, la implementación de metodologías basadas en el riesgo puede mejorar la gestión de los recursos presupuestarios, según muestran prácticas internacionales (Gusarova, 2020). A pesar de los esfuerzos por mejorar la gestión, las complejidades inherentes a las finanzas públicas continúan presentando retos en cuanto a transparencia y rendición de cuentas, aspectos que deben ser abordados de forma constante.

Otro aspecto para considerar es que la gestión financiera, especialmente en el sector público se caracteriza por el uso de indicadores para evaluar el desempeño y mejorar la eficiencia de las agencias públicas (Pedraja et al., 2005). Estos indicadores deben adaptarse a las particularidades del sector público, cuyos objetivos difieren de los empresariales (Queiroz et al., 2005). La administración financiera pública se basa en el análisis de presupuestos y el cumplimiento eficaz de competencias, proporcionando información crucial para la toma de decisiones y la evaluación del servicio a la ciudadanía (Ramírez y Calderón, 2020). Además, implica un trabajo multidisciplinario en todas las fases de los proyectos, incluyendo el análisis de viabilidad financiera para la asignación de recursos (Quintanilla, 2021). La gestión del capi-

tal también intelectual es relevante en el sector público, requiriendo modelos adaptados que consideren sus características específicas (Queiroz et al., 2005). La gestión financiera en la administración pública es un tema fundamental, sustentado en principios históricos que destacan la estabilidad y el control de los recursos económicos. A lo largo del tiempo, las teorías sobre estabilidad financiera y control administrativo han orientado las políticas públicas y la gobernanza en las instituciones estatales, resaltando la importancia de analizar las aportaciones de reconocidos autores para comprender la evolución y la aplicación actual de estas prácticas en la gestión financiera.

La gestión financiera pública es un pilar fundamental de un buen gobierno, ya que abarca la planificación y administración de los recursos del estado, mencionemos entonces algunas de las teorías de la gestión financiera las cuales son de suma importancia para nuestro tema de investigación. Por un lado, Keynes (1936) que resaltó el papel del gasto público como herramienta contra cíclica (aplicado a una medida o una política, que busca impedir los efectos negativos del ciclo económico vigente) para estabilizar la economía mediante la política fiscal, apoyándose en el efecto multiplicador del presupuesto para estimular la demanda en épocas de recesión. Por otro lado, Weber (1922) aportó desde la sociología de la administración la noción de la burocracia racional-legal: una organización basada en normas formales, jerarquía y procedimientos estandarizados, concebida como la forma más eficiente de gestión del sector público. Estas panorámicas clásicas destacan la relevancia de una gestión financiera pública sólida tanto para lograr estabilidad macroeconómica como para asegurar procedimientos administrativos eficientes.

Por su parte, Buchanan (1919–2013), premio Nobel de Economía en 1986, también hizo contribuciones significativas al entendimiento de las decisiones financieras en el sector público. Su "Teoría del Déficit Fiscal Controlado" destaca la importancia de mantener la solidez, la eficacia y la estabilidad económica mediante un estricto control de los recursos públicos. En este mismo contexto, Keynes (1883-1946) se posiciona como un protagonista en el análisis de la economía gubernamental; en su obra "La teoría general del empleo, el interés y el dinero", esté argumenta que la participación del estado es fundamental para mantener la estabilidad económica, especialmente en épocas de crisis. Sus planteamientos han influido en las políticas fiscales actuales, donde la rendición de cuentas y el control sobre los recursos públicos son esenciales para una gestión eficaz. North (1920-2015) también realizó aportes importantes al resaltar el papel decisivo de las instituciones en el desarrollo de

economías modernas. Según North, contar con instituciones sólidas permite la implementación de mecanismos contables y prácticas de gobernanza que garantizan la estabilidad económica y una gestión financiera efectiva.

Más recientemente, Stiglitz, distinguido en 2021, ha profundizado en el impacto de la gobernanza fiscal sobre la estabilidad económica. En "The Price of Inequality", Stiglitz analiza cómo una mala administración de los recursos públicos puede empeorar la desigualdad y afectar la economía, resaltando la necesidad de una gobernanza eficaz para asegurar un manejo adecuado de las finanzas públicas. También, el experto en gestión pública, Moore (1995) propone un enfoque centrado en la generación de valor público. Moore destaca que la contabilidad y la administración eficiente de los recursos son mecanismos esenciales para garantizar el funcionamiento efectivo de las instituciones públicas y el cumplimiento de los objetivos sociales. Desde el enfoque racional de Weber hasta los modelos contemporáneos de gobernanza fiscal propuestos por Stiglitz y Moore, se concluye que la administración pública debe no solo centrarse en el control, sino también en la gestión eficiente de los recursos y en la rendición de cuentas a la ciudadanía. Este enfoque integral es clave para lograr una economía estable y equitativa.

Gestión administrativa

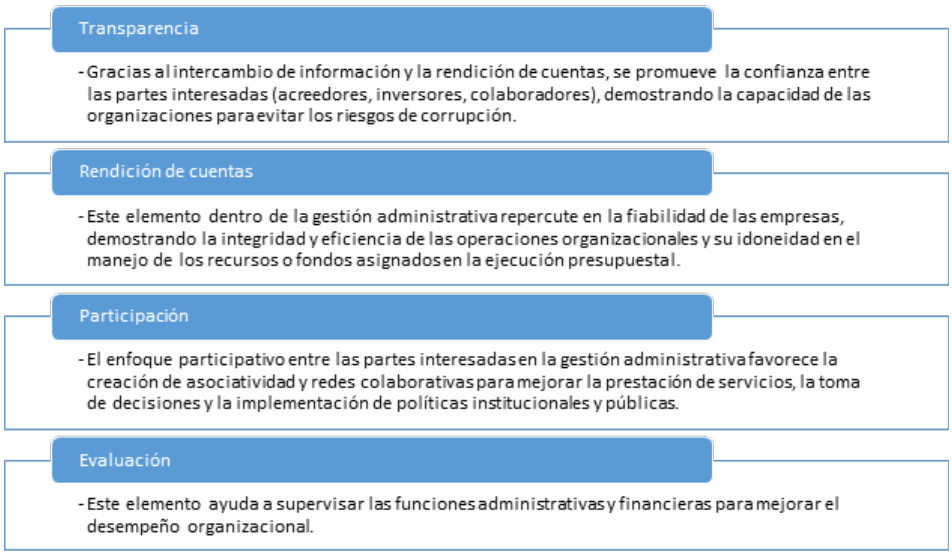
La necesidad de diseñar, fortalecer e implementar estrategias que mejoren y faciliten los procesos internos dentro de las organizaciones para desarrollar sus actividades de manera eficiente y eficaces, ha promovido un nuevo modelo de administración que les permita ofrecer un servicio de calidad. Este modelo ha trascendido las funciones de la administración tradicional (planeación, organización, coordinación, dirección y control) (Ramírez et al, 2022, p. 33) hacia la gestión administrativa la cual abarca la organización y coordinación de varios departamentos para garantizar un funcionamiento eficiente. A diferencia de la administración tradicional, la gestión administrativa se rige por los principios de la Gobernanza, tales como la transparencia, la rendición de cuentas, la participación y la evaluación, además de fomentar el intercambio de información entre los distintos niveles organizativos, internos y externos, los cuales representan un "mejoramiento significativo en el rendimiento" de las organizaciones (Abouddaka et al., 2021, p. 232). Por otra parte, su objetivo principal consiste en supervisar funciones como el desarrollo tecnológico y de calidad, la logística, las adquisiciones, el marketing, las finanzas y la logística administrativa, que en conjunto respaldan los objetivos de la empresa (Peng y Bao, 2023, p. 2).

Si bien es cierto que la evolución de la gestión administrativa sienta sus raíces en la administración pública y el establecimiento de marcos para gestionar los recursos públicos de manera eficaz, es la teoría de la gobernanza la que ha influido sobre esta práctica administrativa porque ha obligado a las organizaciones a adaptar sus estructuras bajo los principios de la gobernanza eficaz. Con base en lo anterior, Abouddaka et al. (2021), lo define como un "enfoque organizacional moderno de la gestión que garantiza el desarrollo y la continuidad de las organizaciones públicas y privadas" (p. 231), para mejorar la prestación de los servicios que respondan de manera satisfactoria y con calidad a las necesidades de los individuos y ciudadanos. (Del Campo et al., 2023, p. 59)

Principios de la Gestión Administrativa

Los principios de gestión administrativa abarcan el establecimiento y la implementación de estructuras y procesos organizativos eficaces, fundamentándose en los principios de gobernanza para evaluar y actualizar constantemente las políticas o normas institucionales sobre la gestión eficaz de las operaciones, financiera y del personal, y la integración de las tecnologías digitales en los procesos administrativos; que les permita ajustarse a los cambios globales y mejorar la prestación de servicios (ver Figura 4.1).

Figura 4.1. *Principios de gestión administrativa*



Fuente adaptado de Yuniarta y Purnamawati (2020) y Abouddaka et al. (2021)

La gestión administrativa en el sector público es un componente esencial del funcionamiento del Estado, ya que determina la eficiencia y eficacia con la que se implementan las políticas gubernamentales y se administran los recursos públicos. A lo largo de la historia, diversos modelos de administración pública han influido en la manera en que los gobiernos estructuran sus procesos y organizan sus instituciones. Desde la burocracia racional-legal de Max Weber hasta los enfoques contemporáneos de la Nueva Gestión Pública, la evolución de la administración pública ha estado marcada por intentos de mejorar la eficiencia, la transparencia y la capacidad de respuesta a la ciudadanía. En América Latina y Colombia, las reformas administrativas han buscado modernizar la gestión pública a través de la descentralización, la implementación de tecnologías de la información y la adopción de modelos gerenciales inspirados en el sector privado. Sin embargo, persisten desafíos relacionados con la corrupción, la rigidez burocrática y la falta de profesionalización del servicio civil. Este documento examina los fundamentos teóricos de la gestión administrativa en el sector público, su evolución en América Latina y Colombia, las estrategias de modernización implementadas y la importancia de la transparencia y la rendición de cuentas en la gestión pública.

Es importante indicar que la diferencia entre estos dos tipos de gestión radica en los objetivos, estructuras y mecanismos de rendición de cuentas. Mientras en el sector público, la gestión administrativa se orienta a formular e implementar políticas públicas y a brindar servicios eficaces y eficientes a los ciudadanos, mediante la gestión operativa de los funcionarios para manejar los recursos públicos (Han y Cheng, 2023); en el sector privado se enfoca en la optimización de recursos impulsado por el ánimo de lucro y la competencia del mercado, orientando sus acciones hacia la satisfacción de los clientes. Por otra parte, la administración pública está sujeta a presentar informes de rendición de cuentas ante organismos públicos y la ciudadanía en general, el sector privado tiene mayor autonomía para tomar decisiones y menos control público.

Metodología

Tipo de estudio

Se trata de una investigación de carácter mixto. La dimensión cualitativa se abordó mediante una Revisión Sistemática de Literatura (RSL), mientras que la dimensión cuantitativa se trabajó a través del análisis bibliométrico.

Enfoque metodológico

La RSL es una evaluación estructurada de investigaciones existentes sobre un tema específico, siguiendo una metodología definida para minimizar el sesgo (Torres-Fonseca y López-Hernández, 2014). Esta incluye la formulación de una pregunta de investigación, la búsqueda exhaustiva, la evaluación crítica de los estudios y la síntesis de hallazgos (Miró y Martín-Sánchez, 2012). Las fases de planificación, ejecución y presentación se realizan bajo principios de transparencia y reproducibilidad (García-Peñalvo, 2022). Cuando es pertinente, se considera el metaanálisis sobre datos homogéneos (Miró y Martín-Sánchez, 2012).

Fuentes de información

Las principales fuentes fueron bases de datos científicas especializadas, que contienen metadatos como nombres de autores, títulos, fechas de publicación, paginación y tipo de documento. Esta información facilita tanto la búsqueda como el análisis bibliométrico (Licea y Santillán, 2002).

Instrumentos de análisis

Para la bibliometría se emplearon herramientas estadísticas orientadas a cuantificar la producción científica según variables como lugar de origen, grupo de investigación, institución, tipo de documento, período o área de conocimiento. También se midió la relevancia mediante el número de citas, evaluando la influencia por autor, institución o país (Licea y Santillán, 2002).

Procedimiento

El proceso metodológico se desarrolló en tres fases. En la primera, se planificó la revisión sistemática definiendo la pregunta y los criterios de inclusión/exclusión. En la segunda, se ejecutó la búsqueda y análisis de los documentos seleccionados. Finalmente, se sintetizaron los hallazgos cualitativos y se procesaron los datos bibliométricos.

Criterios de calidad

La revisión siguió marcos metodológicos establecidos, cumpliendo con los principios de facilidad de búsqueda, accesibilidad, interoperabilidad y reutilización (García-Peñalvo, 2022). Se buscó identificar vacíos en el conoci-

miento, resumir la evidencia y respaldar la toma de decisiones en contextos diversos (Miró y Martín-Sánchez, 2012; Vélez et al., 2013).

Resultados Discusión

En la fase inicial de la investigación, se estableció como primer objetivo realizar un acercamiento a los conceptos clave relacionados con la gestión administrativa y la gestión financiera. Para ello, se definieron las palabras clave necesarias para llevar a cabo la búsqueda de documentos en la base de datos de Scopus, específicamente aquellos publicados entre 2019 y 2023. Se identificaron términos relacionados que permitieron construir la ecuación de búsqueda, la cual incluyó los siguientes términos: "administrative management", "business management", "financial management", "financial administration" y "public sector".

La ecuación de búsqueda resultante fue la siguiente: "administrative management" OR "public management" OR "public administration" OR "business management" AND "financial management" OR "financial administration" OR "public finance".

Este conjunto de términos generó un total de 725 documentos, de los cuales 495 correspondían a artículos científicos. Posteriormente, se limitó la búsqueda seleccionando únicamente los artículos que se ajustaran a áreas temáticas específicas, estableciendo los siguientes criterios: "Business", "Management and Accounting", "Economics", "Econometrics and Finance". Este filtrado redujo el resultado a un total de 210 artículos, de los cuales se seleccionaron aquellos publicados entre 2020 y 2023, lo que permitió obtener un resultado final de 54 artículos.

La ecuación de búsqueda definitiva ejecutada en la base de datos de Scopus fue la siguiente: (TÍTULO-ABS-KEY ("gestión administrativa" OR "gestión pública" OR "administración pública" OR "gestión empresarial") AND TÍTULO-ABS-KEY ("gestión financiera" OR "administración financiera" OR "finanzas públicas")) AND PUBYEAR > 2019 AND PUBYEAR < 2024 AND (LIMIT-TO(DOCTYPE, "ar")) AND (LIMIT-TO(SUBJAREA, "BUSI") OR LIMIT-TO(SUBJAREA, "ECON")).

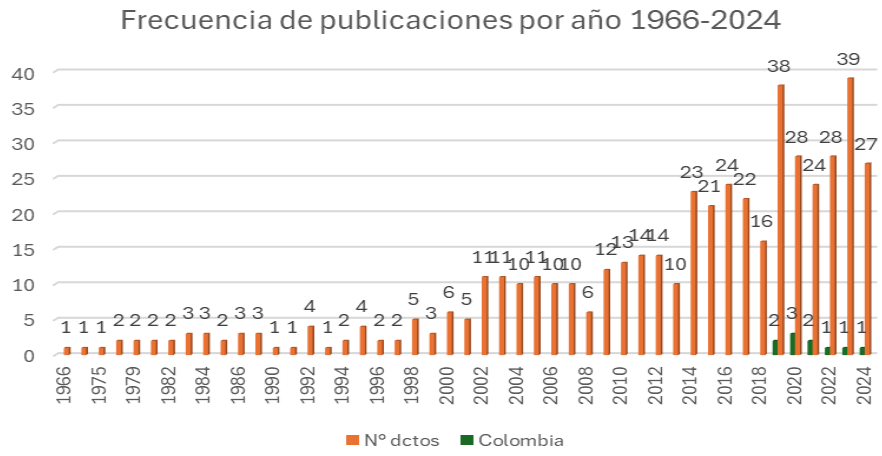
A medida que avanzaba en la revisión de los artículos, se creó una matriz en Microsoft Excel para registrar datos clave y relevantes de cada artículo, tales como el marco teórico, el resumen, los objetivos y los principales resulta-

dos. Tras la etapa de lectura, se continuó con la sistematización de los datos utilizando los siguientes criterios: producción académica por años (Figura 4-2), frecuencia de publicaciones entre los años 2020 y 2023 (Figura 4-3), y revistas más destacadas (Figura 4-4).

Características de los estudios seleccionados

Para el análisis bibliométrico, se revisaron un total de 54 artículos publicados entre 2020 y 2023, los cuales abordan la Gestión Administrativa y Financiera en Instituciones Públicas. En este primer hallazgo, se identificó la cantidad de publicaciones anuales asociadas al tema de la gestión administrativa y financiera en el sector público. Además, en la Figura 4.2 se presenta la frecuencia de publicaciones por año, abarcando el período de 1966 a 2024.

Figura 4.2. *Frecuencia de publicaciones por año 1966-2024*



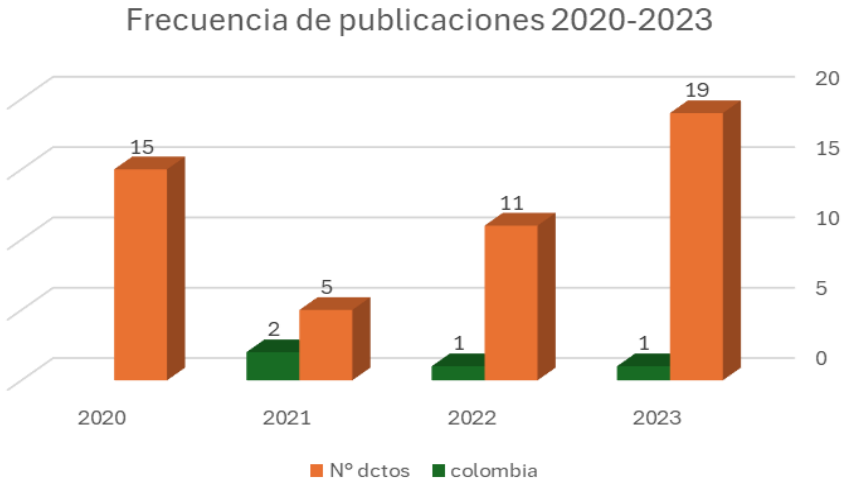
Fuente: Datos de Scopus (2024)

En cuanto a la participación de Colombia, se observó (ver figura 4.2) lo siguiente: en 2019, el país contribuyó con 2 artículos de los 38 publicados a nivel mundial; en 2020, se registraron 3 artículos de los 28 publicados a nivel global; en 2021, Colombia aportó 1 artículo de los 24 publicados ese año. Para los años 2022, 2023 y 2024, el país participó con 1 artículo de los 28, 39 y 27 publicados, respectivamente. Se puede notar un incremento paulatino en la producción científica sobre el tema durante las dos últimas décadas del siglo XXI, alcanzando su punto más alto en 2023, con 39 publicaciones. En

comparación, Colombia comenzó su contribución a partir de 2018, evidenciando un desarrollo gradual en la producción académica relacionada con este campo.

La Figura 4.3 ilustra la frecuencia de documentos producidos durante el período de estudio de esta investigación, centrado en la Gestión Administrativa y Financiera en Instituciones Públicas. En este sentido, se observa que, en 2020, se registraron un total de 15 publicaciones, de las cuales 2 correspondieron a Colombia. Este dato revela un notable interés global sobre el tema, aunque, a su vez, indica que la participación de Colombia sigue siendo relativamente limitada. Este fenómeno puede explicarse por diversos factores, entre los que se incluyen las limitaciones de recursos para la investigación en el contexto colombiano y las prioridades en cuanto a la producción académica en otras áreas más focalizadas dentro del campo público.

Figura 4.3. *Frecuencia de publicaciones* 2020-2023



Fuente: Datos de Scopus (2024)

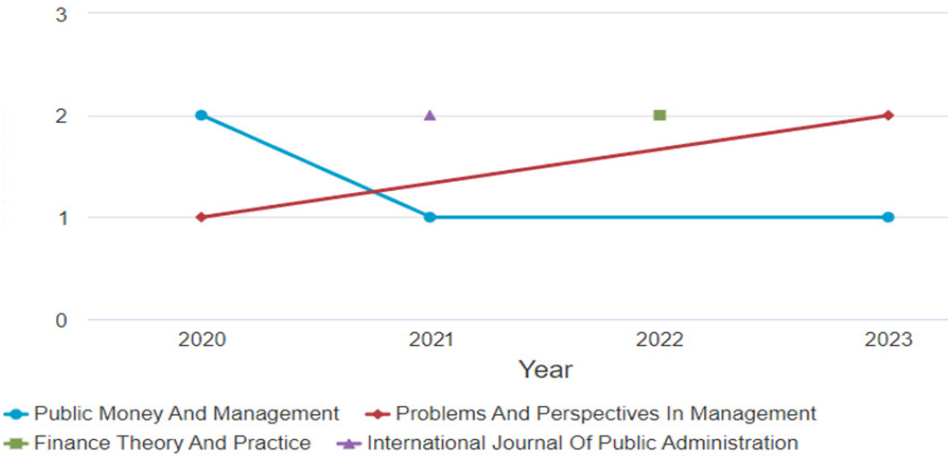
Por otro lado, en 2021, se produjo una disminución tanto en las publicaciones a nivel mundial como en las nacionales. Este descenso puede atribuirse, en parte, a los efectos de la pandemia. En términos globales, solo se publicaron 5 documentos sobre el tema, mientras que Colombia contribuyó con 1 artículo. Este patrón podría reflejar no solo la crisis sanitaria que afectó las dinámicas de investigación, sino también una posible reorientación de las agendas de investigación hacia otros temas urgentes relacionados con la

pandemia, como la salud pública y la economía. Sin embargo, en 2022, se observó una recuperación en la cantidad de publicaciones globales sobre la temática, alcanzando un total de 11 artículos. No obstante, Colombia volvió a contribuir solo con 1 artículo. Este repunte puede ser visto como un indicio de que, tras los efectos más críticos de la pandemia, las áreas relacionadas con la gestión administrativa y financiera en el sector público comenzaron a recibir nuevamente atención por parte de la comunidad académica, aunque con una presencia aún discreta por parte de los investigadores colombianos.

Finalmente, en 2023, se registró un aumento significativo en las publicaciones globales, con un total de 19 artículos, de los cuales 1 solo se centró en Colombia. Este crecimiento puede interpretarse como una respuesta a la creciente demanda de estudios sobre eficiencia en la administración pública y la gestión financiera, áreas críticas para la sostenibilidad del sector público, especialmente en tiempos de incertidumbre económica. No obstante, el bajo nivel de contribuciones colombianas sigue indicando una limitación en el reconocimiento de los estudios locales dentro del panorama global. Este patrón demuestra que, aunque el interés por la gestión administrativa y financiera en el sector público ha crecido a nivel global, persisten importantes brechas en lo que respecta a la producción académica de Colombia en este ámbito. En consecuencia, sería pertinente seguir incentivando la investigación en estas áreas dentro del contexto colombiano, promoviendo políticas que fomenten la colaboración internacional y el fortalecimiento de capacidades locales en la investigación aplicada a la gestión pública.

Por otro lado, la Figura 4.4 ilustra la evolución de las publicaciones en revistas clave relacionadas con la Gestión Administrativa y Financiera en Instituciones Públicas durante el período de 2020 a 2023. En ella se muestran cuatro revistas relevantes que han sido utilizadas en el análisis bibliométrico de esta investigación. La línea azul representa a la revista Public Money and Management, que en 2020 registró 2 publicaciones, lo que indica un notable interés por la temática en ese momento. Sin embargo, a partir de 2021, la producción de publicaciones de esta revista experimentó una disminución, manteniéndose en 1 artículo por año durante los años 2021, 2022 y 2023. Esta disminución podría interpretarse como una desaceleración en la atención prestada a la gestión administrativa y financiera en el sector público en los años posteriores a 2020, lo cual podría estar relacionado con un cambio en las prioridades de investigación o con factores externos, como la pandemia, que redirigieron recursos y atención a otras áreas más urgentes.

Figura 4.4. *Revistas más destacadas*



Fuente: Datos de Scopus (2024)

Por otro lado, la línea roja destaca el crecimiento progresivo de la revista Problems and Perspectives in Management. En 2020, esta revista publicó 1 artículo, pero en 2023, la producción aumentó a 2 artículos, lo que sugiere un creciente interés por los temas tratados en ella. Aunque el aumento es modesto, refleja una tendencia positiva en la investigación sobre gestión en el sector público, sugiriendo que la comunidad académica está comenzando a reconocer la relevancia y el impacto de los estudios en este campo. Además, en la figura 4-4 se observa que tanto la revista Finance Theory and Practice como la International Journal of Public Administration contribuyeron con una publicación cada una en los años 2022 y 2021, respectivamente. A pesar de que la cantidad de publicaciones es limitada, su inclusión en el análisis revela que el tema de la gestión administrativa y financiera en el sector público está empezando a ganar más atención. Este patrón sugiere que, aunque las publicaciones son pocas, el tema está tomando fuerza, lo que podría anticipar un incremento en la producción científica en los próximos años. Por otro lado, la Figura 4.3 refleja una tendencia creciente en el interés por la gestión administrativa y financiera en el sector público, con un aumento notable en las publicaciones globales en 2023, aunque la participación de Colombia sigue siendo modesta. Este patrón sugiere que, si bien el campo sigue en expansión, existen desafíos y brechas a nivel nacional que requieren una mayor implicación de los investigadores colombianos en el ámbito académico global.

Al realizar el análisis de los autores más influyentes, se identificaron que, de los 54 artículos seleccionados a través de la base de datos de Scopus, se realizaron un total de 242 citaciones durante el período de estudio. Se observa que cinco autores se destacan dentro de la categoría H-Índex, un sistema desarrollado por Jorge Hirsh para medir la calidad e impacto de las publicaciones científicas, evaluando tanto la cantidad de artículos publicados como la frecuencia con la que estos son citados por otros autores (Baiget, 2024). La Tabla 4.1 presenta los datos de los autores más influyentes, incluyendo su país de origen, el número de publicaciones producidas, el número total de citas recibidas por sus artículos, y su índice H, el cual es calculado automáticamente por la base de datos de Scopus.

Tabla 4.1 *Autores más influyentes*

Authors	País	TP	TC	H-Index
Li J.	China	1	27	22
Gómez-Villegas M.	Colombia	1	19	7
Jatmiko B.	Indonesia	1	18	3
Beer S.	Estados Unidos	1	17	5
Santoro F.	Reino Unido	2	13	5

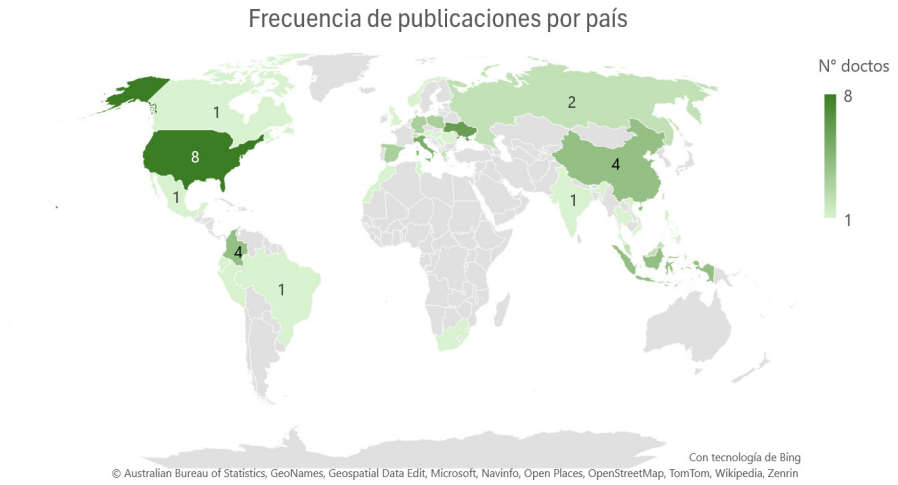
Fuente: *Base de datos Scopus* (2024). *Nota*: TP: *Total publicaciones*; TC: *Total citas*

De acuerdo con los datos, los autores con el mayor número de citas son Li, Zhou y Cheng (2022), quienes se destacan por su artículo que ha sido altamente citado, reflejando su impacto en el campo. Le sigue en importancia el autor colombiano Gómez Villegas (2020). También es relevante la participación del autor Santoro, (2022, 2023) quien contribuyó a dos publicaciones colectivas, aunque sus artículos han tenido una menor cantidad de citas que los de otros autores, su participación sigue siendo destacada. Asimismo, el autor Jatmiko (2021) también muestra un alto número de citas, destacándose en el análisis comparativo. Finalmente, el autor Beer et al. (2020) también tiene un impacto significativo, aunque el número de citas de su trabajo está por debajo de los otros mencionados.

Al respecto de las publicaciones por países, la Figura 4.5 muestra la distribución global de las publicaciones producidas en el área de la Gestión Adminis-

trativa y Financiera en Instituciones Públicas durante el período de estudio. Esta representación geográfica permite observar cómo se distribuyen las contribuciones científicas a nivel mundial.

Figura 4.5 *Distribución de publicaciones por país*



Fuente: Base de datos de Scopus (2024)

En cuanto a Suramérica, Colombia se destaca como el país con el mayor número de publicaciones relacionadas con los temas de Gestión Administrativa y Gestión Financiera, comparado con los demás países de la región. Es relevante observar que, en este contexto, Brasil solo ha registrado una publicación, lo que podría indicar una baja prioridad o escasa producción científica en estos campos dentro del ámbito académico brasileño. Este dato sugiere una posible carencia de investigación en temas de gestión pública y financiera en algunos países de la región, lo cual podría ser un área de oportunidad para fortalecer la investigación y la producción académica en estos campos.

A su vez, la Tabla 4.2 presenta información más detallada, destacando los países con las cifras más altas de artículos publicados. En términos absolutos, Estados Unidos lidera la lista con un total de 8 artículos, lo que equivale al 14.81% del total de 54 documentos consultados en la base de datos de Scopus. A continuación, se encuentran Ucrania con 6 artículos (11.11%) e Italia con 5 (9.26%). Por su parte, Colombia ocupa la quinta posición con 4 publicaciones, lo que representa el 7.41% del total.

Tabla 4.2. *Países con mayores cifras de artículos publicados*

País	N.º documentos
United States	8
Ukraine	6
Italy	5
China	4
Colombia	4
Indonesia	4
Germany	3
Poland	3
Spain	3

Fuente: *Base de datos de Scopus* (2024)

Resultado de la revisión sistemática de literatura

La gestión administrativa en el ámbito público se refiere al conjunto de actividades estratégicas, operativas y normativas mediante las cuales el Estado organiza y administra sus recursos institucionales —humanos, materiales, tecnológicos y normativos— para garantizar el cumplimiento de sus funciones misionales. A diferencia de la gestión privada, esta no se orienta a la maximización del beneficio económico, sino al logro de fines colectivos, bajo criterios de equidad, legalidad y eficacia institucional. Según González (2019), en el contexto colombiano, la gestión administrativa pública enfrenta el desafío de superar estructuras burocráticas rígidas e ineficientes, las cuales dificultan la adaptación del aparato estatal a los procesos de globalización e internacionalización. En este sentido, se propone la necesidad de implementar un modelo de gestión flexible y responsivo, que permita modernizar las estructuras administrativas del Estado en concordancia con las exigencias de una administración pública democrática, descentralizada y participativa. Esto implica reformar los marcos jurídico-administrativos para facilitar la innovación institucional, la intergubernamentalidad y la interoperabilidad en los sistemas públicos. Asimismo, desde una perspec-

tiva más operativa, Chavez, Lozano y Cajavilca Lagos (2024) señalan que la gestión del talento humano dentro del sector público constituye un eje esencial de la eficiencia institucional. En su estudio, destacan que el desarrollo de competencias, el liderazgo transformacional y la motivación del personal son factores clave para asegurar una administración pública orientada a resultados. La profesionalización del recurso humano, el diseño de sistemas de evaluación del desempeño y la promoción de ambientes laborales saludables son prácticas que contribuyen a fortalecer la capacidad del Estado para responder eficazmente a las demandas sociales.

Por otro lado, la gestión financiera en el sector público se define como el proceso técnico y político mediante el cual el Estado planifica, administra, ejecuta y controla sus recursos financieros, con el fin de cumplir con sus responsabilidades sociales, económicas y fiscales. Esta gestión se desarrolla a través de instrumentos como el presupuesto público, la contabilidad gubernamental, el control fiscal y la rendición de cuentas, y tiene como principios orientadores la eficiencia, la equidad, la transparencia y la sostenibilidad fiscal. Urrego y Muñoz (2018), en su análisis sobre la gestión financiera territorial en Colombia, señalan que la descentralización fiscal ha representado un avance importante en el fortalecimiento de las finanzas locales, al permitir que los municipios cuenten con mayor autonomía en la asignación y uso de los recursos. Sin embargo, también advierten que esta autonomía debe ir acompañada de capacidades técnicas e institucionales que garanticen una administración responsable y orientada a resultados. El fortalecimiento de los sistemas de información financiera, la capacitación del personal y el uso de indicadores para la evaluación del desempeño son condiciones indispensables para una gestión financiera efectiva en los territorios. Por su parte, Nava (2009) argumenta que el análisis financiero, a través del uso de indicadores como la liquidez, la solvencia, el endeudamiento y la eficiencia operativa, constituye una herramienta fundamental para la toma de decisiones en las entidades públicas. Este análisis permite no solo identificar la situación financiera de una entidad, sino también anticipar riesgos, optimizar la utilización de los recursos y establecer mecanismos de control más efectivos. En este sentido, el análisis financiero no debe entenderse únicamente como una función contable, sino como un instrumento de gestión estratégica en el marco de las finanzas públicas.

En línea con lo anterior, es posible indicar que la gestión administrativa pública se concibe como una función estratégica del Estado que articula pro-

cesos de planificación, organización, dirección y control, con el propósito de garantizar una administración eficiente, transparente y legítima, capaz de generar valor público y confianza ciudadana. Por otro lado, la gestión financiera pública es un componente esencial del sistema de gobernanza del Estado, ya que permite garantizar la asignación racional de los recursos, el cumplimiento de las obligaciones sociales y la promoción de una política fiscal responsable. La transparencia en la ejecución presupuestal, la integridad en el manejo de los recursos y la eficacia en la distribución del gasto son elementos clave para fortalecer la confianza ciudadana y la legitimidad del aparato estatal.

De manera adicional encontramos que los estudios académicos sobre la gestión administrativa y financiera en el sector público latinoamericano destacan la importancia del control interno como herramienta esencial para alcanzar los objetivos institucionales y garantizar la rendición de cuentas. Según Ordoñez et al. (2021), el control interno permite observar la eficiencia y eficacia de las operaciones, asegurando la confiabilidad de los registros y el cumplimiento de las normativas aplicables. Asimismo, las Normas de Control Interno para las Entidades del Sector Público en Ecuador definen al control interno como un proceso integral que contribuye a lograr los objetivos institucionales, protegiendo los recursos públicos y promoviendo la eficiencia y eficacia de las operaciones (Ecuador. Contraloría General del Estado, 2019).

En lo que respecta a la gestión financiera, las reformas del Estado en América Latina han buscado mejorar la eficiencia y eficacia en la prestación de servicios públicos mediante la implementación de mecanismos de gestión por resultados y la modernización de los sistemas de control fiscal. Ramírez Brouchoud (2009), analiza los procesos de reforma del Estado y la administración pública en la región, destacando los intentos de aplicación del modelo de Nueva Gestión Pública (New Public Management) y las dificultades enfrentadas en su implementación. Por su parte, Pantoja (2022), evalúa el papel del control fiscal territorial en Colombia, evidenciando su contribución en la lucha contra la corrupción y la mejora de la transparencia en la gestión pública. De esta manera se podría decir que estos estudios reflejan los esfuerzos continuos por fortalecer la gestión administrativa y financiera en el sector público de América Latina, enfrentando desafíos como la corrupción, la ineficiencia y la necesidad de adaptarse a modelos de gestión más modernos y transparentes.

Otro indicador de gran importancia dentro de la medición bibliométrica es el análisis de los documentos más influyentes, es decir, que se tienen en cuenta la cantidad de citaciones que ha recibido cada artículo en otras investigaciones, que a mayor cantidad representa el "nivel de calidad de la producción científica" (Castillo, 2019) y por ende para el autor. De este modo, la Tabla 4.3 presenta los documentos más relevantes en relación con los temas objeto de este estudio y que han sido extraídos de los 54 artículos obtenidos en Scopus, tomándose como referencia aquellas publicaciones que han recibido más de 10 citas. Así mismo, muestra el nombre del autor o autores, año y el nombre de la revista o medio donde fue publicado.

En este orden de ideas, se logró identificar que el artículo con mayor número de citaciones pertenece al de las autoras Li et al. (2022) el cual registra un total de 27 citas. El artículo está relacionado con el desarrollo de las TIC y su influencia en los diferentes procesos de gestión en las empresas industriales de China, pero para el caso de esta investigación guarda relación con las capacidades digitales en la gestión financiera y la gestión empresarial. Posteriormente, y guardando una relación entre artículo y autor, se destaca la producción científica de Gómez-Villegas et al. (2020) con un total de 20 citaciones. Este artículo, aborda las normatividades internacionales en los sistemas contables del sector público en aras de mejorar la gestión financiera mediante prácticas basadas en la transparencia y la rendición de cuentas para facilitar la presentación de informes financieros creíbles, de acceso abierto para las partes interesadas, por tanto, representa un alto grado de relevancia en materia de consulta y base de argumentación para la producción de otros trabajos investigativos.

Tabla 4.3. *Publicaciones con más citaciones*

Authors	Title	Year	Source title	Cited by
Li J.; Zhou J.; Cheng Y.	Conceptual Method and Empirical Practice of Building Digital Capability of Industrial Enterprises in the Digital Age	2022	IEEE Transactions on Engineering Management	27

Authors	Title	Year	Source title	Cited by
Gómez-Villegas M.; Brusca I.; Bergmann A.	IPSAS in Latin America: innovation, isomorphism or rhetoric?	2020	Public Money and Management	19
Jatmiko B.; Udin U.; Raharti R.; Laras T.; Ardhi K.F.	Strategies for MSMEs to Achieve Sustainable Competitive Advantage: The SWOT Analysis Method	2021	Journal of Asian Finance, Economics and Business	18
Beer S.; Kasper M.; Kirchler E.; Erard B.	Do Audits Deter or Provoke Future Tax Noncompliance? Evidence on Self-Employed Taxpayers	2020	CESifo Economic Studies	17
Shokhnyk I.; Kozmenko O.; Nowacki R.; Mershchi B.	Dependence of the state of public finances on their transparency and the level of corruption in a country	2021	Economics and Sociology	15
Dabbicco G.; Mattei G.	The reconciliation of budgeting with financial reporting: A comparative study of Italy and the UK	2021	Public Money and Management	14
Di Carlo D.	Understanding wage restraint in the German public sector: does the pattern still hold water?	2020	Industrial Relations Journal	11
Mnif Y.; Gafsi Y.	The determinants of the adoption of the International Public Sector Accounting Standards (IPSAS)	2020	Meditari Accountancy Research	11

Fuente Adaptado de Base de datos de Scopus (2024)

El tercer artículo más citado pertenece a Jatmiko et al. (2021) el cual ha sido citado 18 veces. Este estudio se centra en las estrategias que las pequeñas y medianas empresas (pymes) pueden implementar para alcanzar una ventaja competitiva sostenible. Aunque el enfoque principal del artículo no está directamente relacionado con el sector público, su uso del análisis FODA para las pymes ofrece lecciones importantes sobre cómo las instituciones públicas pueden aplicar métodos estratégicos en la gestión financiera para mejorar su competitividad.

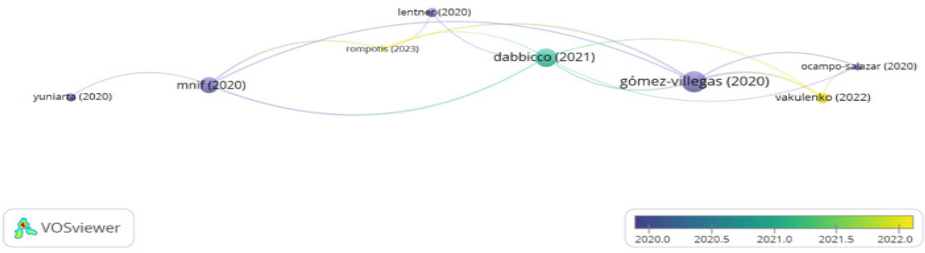
El siguiente artículo más citado es el de Beer et al. (2020). Este artículo ha recibido 12 citaciones. El trabajo investiga el impacto de las auditorías fiscales sobre el comportamiento de los contribuyentes autónomos, analizando si las auditorías realmente sirven como disuasivo frente al incumplimiento tributario o si, por el contrario, pueden generar reacciones contrarias, como el aumento de la evasión fiscal. A través de un análisis de datos empíricos, los autores exploran cómo las auditorías fiscales pueden influir en la actitud de los contribuyentes hacia el cumplimiento de las normas fiscales. Este estudio es particularmente relevante para la gestión financiera pública, ya que proporciona una visión crítica sobre la efectividad de las auditorías en la mejora de la recaudación fiscal y en la gestión de los recursos públicos.

Finalmente, el quinto artículo más citado es el trabajo de Shkolnyk, Kozmenko, Nowacki y Mershchii (2021). Este artículo ha recibido 15 citaciones y aborda la relación entre la transparencia de las finanzas públicas, el nivel de corrupción y el estado general de las finanzas públicas en los países. Los autores sugieren que una mayor transparencia puede reducir los niveles de corrupción y mejorar la estabilidad financiera de los gobiernos. Esta investigación es clave para aquellos países que buscan fortalecer sus sistemas financieros públicos mediante reformas que aumenten la transparencia y la rendición de cuentas, principios fundamentales en la gestión pública.

El acoplamiento bibliográfico es un método implementado por Michael Kessler en el año 1963 y es utilizado para identificar las redes de relación existentes entre dos o más artículos que comparten al menos una referencia en común, sin embargo, Boeris (como se citó en Osorio-Andrade et al., 2021) añade que las referencias compartidas de los documentos científicos guardan similitudes, es decir que más allá de usar las mismas fuentes de investigación éstas se relacionan por aspectos diversos como pueden ser conceptos, países de producción, autores, etc. En el caso de esta investigación, se pudo crear un mapeo

de correlación bibliográfica construida con la herramienta de VOSViwer con base en los 54 artículos filtrados a través de Scopus (ver Figura 4.6).

Figura 4.6. *Acoplamiento bibliográfico por autores*



Fuente: elaboración con software VOSviewer y datos Scopus del 2024

La Figura 4.6 corresponde al acoplamiento bibliográfico por documento, muestra tres clúster principales de autores interconectados por sus trabajos publicados en diferentes años. La conexión 1, que incluye a Dabbico et al. (2021), Lentner et al. (2020) y Rompotis (2023), indica una red de investigación emergente a partir de 2021, con los trabajos de Dabbico et al. (2021) actuando como un nodo clave que conecta a estos autores en torno a temas comunes. La conexión 2 agrupa a Gómez-Villegas (2020), Ocampo-Salazar (2020) y Vakulenko (2022), quienes comparten una base de trabajo más consolidada desde 2020 y continúan influyendo en las investigaciones hasta 2022, destacándose el artículo de Gómez-Villegas (2020) como un punto central. Finalmente, la conexión 3 incluye a Mnif et al. (2020) y Yuniarta et al. (2020), quienes están estrechamente relacionados a través de su trabajo en 2020, lo que sugiere que sus investigaciones han sido fundamentales en el desarrollo de temas de gestión pública en ese año.

En línea con lo anterior, el clúster 1, conformado por los autores Dabbico et al. (2021), Lentner et al. (2020), Rompotis (2023) abordan como las reformas contables y financieras se han convertido en mecanismos para mejorar la calidad de la información financiera y la toma de decisiones en el sector público. Teóricamente en este clúster, los autores exploran la gestión financiera pública, las reformas contables y su relación con la transparencia y la rendición de cuentas en el sector público (ver Figura 4.7). Para Dabbico y Mattei (2020) su publicación se enfoca en cómo los sistemas de presupuesto e infor-

mes financieros se integran y alinean en dos contextos nacionales diferentes (Italia y el Reino Unido), lo que resalta la importancia de la armonización contable en el sector público. Por su parte, la publicación de Lentner et al. (2020) se concentra en la aplicación de la contabilidad por devengo en el sector público de Hungría, en el marco de una reforma financiera pública. Este artículo está relacionado con el primero en términos de la transformación de la gestión financiera mediante la adopción de nuevas prácticas contables.

Figura 4.7. *Conexión teórica clúster 1*



Rompotis (2023) explora cómo las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (IPSAS) buscan mejorar la transparencia y la rendición de cuentas en la gestión pública, haciendo hincapié en sus diferencias con las Normas Internacionales de Información Financiera (IFRS), con un enfoque en la armonización de las prácticas contables a nivel internacional. Los tres artículos comparten una base teórica común en cuanto a la armonización contable en el sector público y cómo las reformas contables, como la contabilidad por devengo y las IPSAS, pueden mejorar la gestión financiera pública.

Los tres artículos mencionados utilizan enfoques basados en el análisis comparativo o empírico para estudiar la implementación de reformas contables en distintos contextos. Dabbico y Mattei (2020) utiliza un enfoque comparativo entre dos países (Italia y el Reino Unido) para examinar cómo la reconciliación entre el presupuesto y los informes financieros se lleva a cabo en

cada contexto, lo que proporciona una visión de cómo diferentes sistemas nacionales abordan la armonización contable. Por su parte, Lentner et al. (2020) adopta un enfoque empírico centrado en el estudio de caso de la implementación de la contabilidad por devengo en Hungría, proporcionando un análisis profundo sobre cómo las reformas contables se aplican en el sector público, mientras que Rompotis (2023) se enfoca en un análisis teórico y conceptual de las IPSAS en relación con las IFRS, discutiendo sus beneficios y diferencias para mejorar la transparencia y la gestión financiera pública. Los tres artículos, aunque con enfoques metodológicos ligeramente diferentes (comparativo, empírico y teórico), comparten la intención de analizar y comparar reformas contables en la gestión pública, buscando mejorar la transparencia y la eficacia de la gestión financiera.

En el Clúster 2 integrado por Gómez-Villegas (2020), Ocampo-Salazar (2020), Vakulenko (2022) los autores analizan como la adopción e implementación de reformas en los sistemas contables del sector público promueven la eficacia y eficiencia de la gestión pública enmarcada en los principios de la buena gobernanza. Específicamente estos tres artículos comparten el enfoque de mejorar la gestión pública a través de reformas que promuevan la transparencia, la rendición de cuentas y la eficiencia en el sector público y cómo estas reformas se ven influenciadas por los actores externos y las condiciones contextuales (ver Figura 4.8). Gómez (2020), se enfoca en cómo las IPSAS pueden mejorar la transparencia financiera en los gobiernos latinoamericanos, pero cuestiona si su adopción refleja un cambio estructural real o si es solo un cumplimiento superficial sin una verdadera transformación. Ocampo (2020), examina cómo las reformas contables a nivel local en Medellín están destinadas a mejorar la gestión pública y fomentar una mayor transparencia y eficiencia en el sector público, también, destaca el papel de las reformas contables como una herramienta para mejorar la gobernanza local. Por último, el artículo de Vakulenko (2022), analiza el papel de los donantes internacionales en facilitar o dificultar las reformas en contextos de crisis política, con el enfoque en cómo estos actores pueden promover cambios institucionales para mejorar la gobernanza y eficiencia pública. Los tres artículos se conectan al analizar cómo las reformas en la gestión pública pueden ser influenciadas por factores externos (como las IPSAS o los donantes internacionales) y cómo estos pueden promover la transparencia y la rendición de cuentas.

Figura 4.8. *Conexión teórica clúster 2*



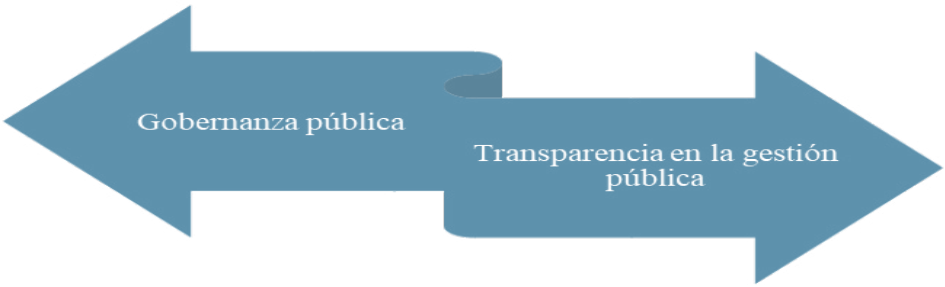
Desde el desarrollo metodológico, los tres artículos emplean enfoques cualitativos para explorar las reformas en la gestión pública. Gómez-Villegas (2020) utiliza un enfoque teórico comparativo, basándose en una revisión de literatura y análisis conceptual para examinar la adopción de IPSAS en América Latina y sus implicaciones. Ocampo (2020) adopta un enfoque empírico de caso de estudio, centrado en la experiencia local de Medellín, y utiliza un análisis de políticas y documentos para estudiar cómo las reformas contables han impactado en la transparencia y la gestión pública. Finalmente, Vakulenko (2022) se basa en un enfoque cualitativo centrado en estudios de caso de países en transición, analizando cómo los donantes internacionales afectan la reforma institucional mediante la revisión de proyectos financiados y entrevistas con actores clave.

El Clúster 3 representado por Mnif y Gafsi (2020) y Yuniarta y Gusti (2020) describen en términos generales cómo las prácticas de transparencia financiera en la gestión pública, ya sea a través de normas internacionales o en el contexto de gobiernos locales, están influenciadas por factores organizacionales y contextuales que afectan la rendición de cuentas y la eficiencia en la administración pública. De manera puntual, es posible decir que los artículos de Mnif et al. (2020), y Yuniarta y Gusti (2020), están orientados hacia la mejora de la transparencia y la eficacia en la gestión pública. Para Mnif y Gafsi (2020) las IPSAS tienen como objetivo mejorar la gestión financiera en el sector público mediante la implementación de normativas internacionales que aseguren una mayor transparencia en la contabilidad pública. En este caso, la perspectiva teórica y metodológica está orientada a analizar cómo estas normativas impactan las políticas de rendición de cuentas en el sector público. Por otro lado, la transparencia en los gobiernos locales también busca mejorar la gestión pública local, pero se enfoca en cómo los gobiernos

locales, particularmente en países en desarrollo, pueden adoptar prácticas de transparencia financiera mediante la adopción de nuevas tecnologías y políticas de divulgación de información. En ambos casos, el enfoque está en mejorar la gobernanza pública a través de prácticas de transparencia financiera, aunque se aborda desde diferentes perspectivas: una centrada en la contabilidad pública central (IPSAS) y la otra en la gobernanza local.

Los artículos ya mencionados, comparten una base teórica común en torno a la transparencia en la gestión pública y la gobernanza pública (ver Figura 4.9). El artículo sobre IPSAS se enfoca en cómo los gobiernos implementan las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (IPSAS) para mejorar la transparencia financiera y la rendición de cuentas en el sector público, sosteniendo que la efectividad de esta implementación depende de factores contextuales específicos, como el entorno político y social de cada país. De manera similar, el artículo sobre la transparencia en los gobiernos locales en la nueva gobernanza pública examina la importancia de la transparencia en la gestión pública local, subrayando cómo la capacidad financiera y la autonomía de los gobiernos locales impactan la adopción de prácticas de divulgación financiera. Ambos estudios destacan cómo los contextos políticos y las características organizacionales influyen en la capacidad de los gobiernos para garantizar la transparencia, aunque uno se centra en el ámbito del gobierno central y el otro en el local.

Figura 4.9. *conexión teórica clúster 3*



Desde una perspectiva metodológica, ambos artículos utilizan enfoques cuantitativos para analizar el impacto de las condiciones organizativas en la transparencia y la divulgación de la información financiera, por ejem-

plo, el artículo sobre IPSAS realiza un análisis teórico que se basa en una revisión crítica de la literatura existente sobre la divulgación contable en el sector público bajo las IPSAS. Este enfoque busca identificar cómo las variables contextuales, como la estructura política y económica de los países, influyen en la adopción de estas normativas. Por su parte, el artículo sobre transparencia en los gobiernos locales utiliza un análisis de regresión logística aplicado a datos de gobiernos locales en Indonesia, lo que permite identificar los factores que afectan la implementación de la divulgación de informes financieros en línea. Ambos estudios, aunque con diferentes enfoques metodológicos, utilizan datos cuantitativos o derivados de una revisión de literatura para identificar y analizar los factores que afectan la transparencia gubernamental.

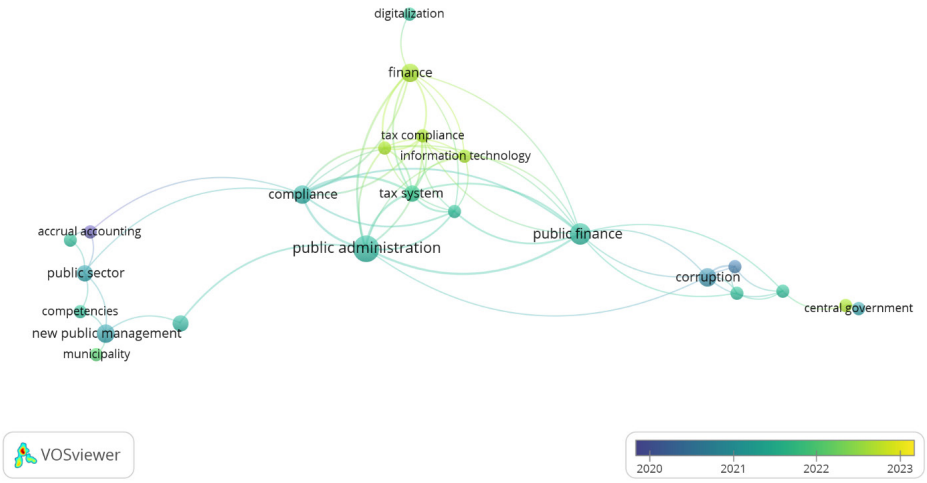
Tendencias o Keywords (co-ocurrencia)

Continuando con el análisis bibliográfico, la Figura 4.10 muestra un análisis de acoplamiento desde los Keywords o plabaras clave relacionado con temas de la gestión y finanzas públicas. Lo primero que se observa es una conexión fuerte entre términos clave "public finance", "tax system", "tax compliance", y "finance". Estos términos están indicando que los estudios más recientes están centrados en cómo las políticas fiscales, los sistemas impositivos y el cumplimiento tributario se entrelazan en la gestión pública. Este enfoque destaca el interés creciente por los temas de finanzas públicas como área de investigación central. Otro grupo está compuesto por los conceptos "public administration" y "new public management", estos reflejan una relación sólida entre la administración pública y las reformas en la gestión pública. El énfasis en "new public management" sugiere de acuerdo con la literatura revisada, un interés por las nuevas estrategias y enfoques para mejorar la eficiencia y efectividad del sector público, especialmente a través de la gestión orientada al desempeño y la transparencia.

Por otro lado, es posible resaltar el tema de la corrupción, que aparece de manera aislada pero conecta con términos como "central government", lo que sugiere que las investigaciones sobre corrupción están siendo estudiadas en relación con el gobierno central, probablemente enfocados en cuestiones de rendición de cuentas y transparencia. Este enfoque muestra cómo la corrupción sigue siendo un tema clave dentro de las reformas del sector público. Además, se observa un creciente interés por la digitalización en la gestión pública, como lo indica la aparición de términos como "digitaliza-

tion" y "information technology" en los últimos años (2021-2023). Esto refleja una creciente influencia de la tecnología en la gestión pública, con un énfasis en cómo la tecnología de la información está transformando la manera en que se gestionan los procesos administrativos y financieros en el sector público.

Figura 4.10 *Tendencias o Keywords (co-ocurrencia)*



Fuente: elaboración con software VOSviewer y datos Scopus del 2024

Un aspecto final es la relación con los términos "accrual accounting" (contabilidad por devengo) y "public sector" ya que muestra la importancia de esta técnica contable en la gestión pública, indicando que el sector público sigue adoptando esta metodología para mejorar la precisión y la transparencia financiera. Además, los términos "municipality" y "public sector" conectan, destacando el enfoque en finanzas públicas locales, un área crucial de la gestión pública a nivel municipal.

Conclusiones

La gestión administrativa y financiera en instituciones públicas ha cobrado una relevancia crítica en el contexto de la crisis económica y los desafíos postpandemia, especialmente en países como Colombia. Este estudio ha identificado la importancia de revisar la literatura sobre gestión administrativas y financieras del sector público entre 2020 y 2023, permitiendo así

entender que la eficiencia en el uso de recursos públicos y la transparencia son aspectos clave en la gobernanza pública. También, la necesidad de reformas en la gestión pública se ha intensificado debido a las restricciones económicas impuestas por la pandemia y los efectos de la crisis global, que afectaron el financiamiento y la asignación de recursos. Las reformas en la gestión administrativa deben ser concebidas como una estrategia integral que no solo busque mejorar la eficiencia operativa sino también garantizar la transparencia y la rendición de cuentas a la ciudadanía.

En el marco de la gestión financiera, la descentralización fiscal ha sido uno de los avances más significativos, permitiendo a los municipios contar con una mayor autonomía para la asignación de recursos. Sin embargo, es crucial que esta autonomía vaya acompañada de capacidades técnicas e institucionales que aseguren una administración pública responsable. A pesar de los esfuerzos por mejorar la eficiencia y la transparencia en la gestión pública, persisten desafíos como la corrupción y la falta de profesionalización del servicio civil, los cuales siguen afectando la gobernanza pública en Colombia y América Latina. Estos problemas subrayan la necesidad de fortalecer los sistemas de control y transparencia, y de implementar reformas estructurales que fomenten una gestión pública ética. Por otro lado, desde la gestión administrativa en el sector público, se hace preciso adaptarse a las exigencias contemporáneas, influenciada por los principios de la gobernanza. Las reformas de gestión pública deben promover no solo la eficiencia operativa sino también la mejora de la calidad de los servicios públicos, el desarrollo tecnológico, y la colaboración interinstitucional. Las tecnologías de la información y comunicación (TIC) juegan un papel fundamental en la modernización de los procesos administrativos, facilitando la interacción entre las instituciones públicas y los ciudadanos. Sin embargo, las estructuras burocráticas rígidas continúan siendo un obstáculo para la plena implementación de reformas en algunos contextos locales.

Aunque es posible pensar que van muy de la mano, en cuanto a las diferencias entre la gestión administrativa pública y privada, se observa que, mientras que la gestión en el sector privado está centrada en la optimización de recursos con fines de lucro, en el sector público la prioridad es la prestación de servicios públicos eficientes y transparentes. A pesar de esta diferencia fundamental, el sector público ha comenzado a adoptar prácticas de gestión inspiradas en el sector privado, como la evaluación de desempeño y la gestión estratégica. La rendición de cuentas en el sector público es aún más crí-

tica debido a la necesidad de justificar el uso de los recursos públicos ante los ciudadanos.

Desde el desarrollo del análisis bibliométrico realizado, en este estudio se encuentra una creciente producción académica sobre gestión pública y finanzas públicas, con un notable incremento de publicaciones a nivel global. Sin embargo, la producción científica colombiana sigue siendo limitada, lo que sugiere la necesidad de un mayor fomento a la investigación local y una colaboración más estrecha entre investigadores nacionales e internacionales. A pesar de estas limitaciones, el creciente interés por la gestión administrativa y financiera refleja la importancia de seguir investigando y desarrollando modelos de gobernanza y transparencia que promuevan una gestión pública eficiente, responsable y orientada a resultados.

Referencias

Abouddaka, I. Bassiri, M., Atibi, A., Tridane, M. y Belaaouad, S. (2021). The Engineering of E-governance and Technology in the Management of Secondary Schools: Case of the Nouaceur Delegation. Revista de Gestión de Tecnologías de la Información de Tecnologías, número especial, 229-237. Tomado de https://typeset.io/library/management-1plhs4cb/the-engineering-of-egovernance-and-technology-in-the-omz3g8ir.

Baiget, Tomàs (2024). Jorge E. Hirsch, su índice h y otros índices derivados [Jorge E. Hirsch, his h-index and other derived indices]. Infonomy, 2(1), e24006. https://doi.org/10.3145/infonomy.24.006

Bandy, G. (2011). The context of public financial management in Financial Management and Accounting in the Public Sector. 3rd edition.

Beer, S., Kasper, M., Kirchler, E., y Erard, B. (2020), Do audits deter or provoke future tax noncompliance? Evidence on self-employed taxpayers. Revista CESifo Economic Studies, *66*(3), 248-264. https://doi.org/10.1093/cesifo/ifz018.

Buchanan, J. (1967). Public Finance in Democratic Process: Fiscal Institutions and Individual Choice. University of North Carolina Press.

Castillo, A. (2019). Análisis bibliométrico de la producción de investigación realizada en la plataforma Sciencedirect aplicado a la revolución 4.0 en el período comprendido entre el año 2007 al 2017. |Tesis de grado para optar a título de Ingeniería Industrial|. Universidad ECCI

Chavez Ordinola, Liliana Tomaza, Lozano Levano, César, y Cajavilca Lagos, Wilder Oswaldo. (2025). Gestión del recurso humano en el sector público: una revisión sistemática. Revista InveCom, 5(1), e501101. Epub 02 de diciembre de 2024.https://doi.org/10.5281/zenodo.12734758

Dabbico, G., y Mattei, G. (2021). The reconciliation of budgeting with financial reporting: A comparative study of Italy and the UK. Public Money y Magement, 41(2), 127-137. https://doi.org/https://doi.org/10.80/09540962.2019.1708059

Del Campo Villares, M.; Ferreiro Seoane, F.; Jardon Ferreira, E. y Molina Picazo, M. (2023). Territorial diagnostics and citizen perception of municipal public management, towards an efficient reform of Local Administration. Revista Europea de Gobierno y Economía, 12 (1), 58-78. Tomado de https://typeset.io/library/documentos-en-espanol-2qerzcqw/diagnostico-territorial-y-percepcion-ciudadana-de-la-gestion-2rhokcjn

Ecuador. Contraloría General del Estado. (2019). Normas de Control Interno para las Entidades, Organismos del Sector Público y de las Personas Jurídicas de Derecho Privado que dispongan de recursos públicos. Quito, Ecuador. https://www.contraloria.gob.ec/WFDescarga.aspx?id=1487ytipo=mul

Galeano, M, E. (2012). Estrategias de investigación social cualitativa, el giro en la mirada. La carreta editores. Medellín, Colombia. ISBN 978-958-97449-5-6

García-Peñalvo, F. J. (2022). Desarrollo de estados de la cuestión robustos: Revisiones Sistemáticas de Literatura. Education in the Knowledge Society (EKS), 23, e28600. https://doi.org/10.14201/eks.28600

Gómez-Villegas, M., Brusca, I. y Bergmann, A. (2020). IPSAS en Latino América: ¿innovación, isomorfismo o retórica? Public Money and Management, 40 (7), 489-498.

González, B. J. I. (2019). Flexibilizar la gestión administrativa del Estado colombiano en tiempos de globalización. Estudios de Derecho, vol. 76, núm. 168, pp. 43-71. Universidad de Antioquia. DOI: https://doi.org/10.17533/udea.esde.v76n168a02

Graham. A. (2007). Financial Management in the Public-Sector [Section1, Chapter 1] in Canadian public-sector financial management. 3er edition.

Gusarova, L. (2020). Financial management in the public sector. doi:10.36871/EK.UP.P.R.2021.01.01.011https://www.researchgate.net/publication/349382079_FINANCIAL_MANAGEMENT_IN_THE_PUBLIC_SECTOR

Han, X. y Cheng, Y. (2023). Drivers of Bilateral Climate Finance Aid: The Roles of Paris Agreement Commitments, Public Governance, and Multilateral Institutions. Revista Enviromental and Resource Economics, 85. 733-821. Tomado de https://typeset.io/library/nuevos-documentos-sobre-ecuacion-final-255xk53k/drivers-of-bilateral-climate-finance-aid-the-roles-of-paris-hjjznn9i

Jatmiko, B., Udin, U., Raharti, R., Laras, T., y Ardhi, K.F. (2021). Strategies for MSMEs to achieve sustainable competitive advantage: the SWOT analysis method. Revista Journal of Asian Finance, Economics and Business, 8 (3), 505-515. https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no3.0505

Keynes, J. M. (1936). The General Theory of Employment, Interest, and Money. Palgrave Macmillan.

Li, J., Zhou, J., y Cheng, Y. (2022). Conceptual method and empirical practice of building digital capability of industrial enterprises in the digital age. Revista IEEE Transaction on engineering management, 69 (5). 1902-1916. Doi 10.1109/TEM.2019.2940702

Lentner, Cs., Molnár, P., y Nagy, V. (2020). Accrual accounting and public finance reforms in Hungary: the study of application in the public sector. Economic Annals-XXI, 183(5-6), 89-105. doi: https://doi.org/10.21003/ea.V183-09

Licea de Arenas, J., y Santillán-Rivero, E. G. (2002). Bibliometría ¿para qué? Biblioteca Universitaria, 5(1), 3-10. Tomado de https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28550102

Lusha, A.; Mziu, X., Brahimi. F. (2015). European Scientific Journal, edition vol.11, No.7 ISSN: 1857 – 7881 (Print) e - ISSN 1857- 7431. https://eujournal.org/index.php/esj/article/view/5315/5124

Marín, D., y Losada, L. (enero - marzo de 2015). Estructura Organizacional y relaciones interorganizacionales: análisis en Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud pública en Colombia. Estudios Gerenciales, 31(134), 88-99. Obtenido de https://www-sciencedirect-com.ezproxy.uniminuto.edu/science/article/pii/S0123592314001636

Miró, O., y Martín-Sánchez, F. J. (2012). Factor de impacto, índice-h y otras variables para objetivar la relevancia de un investigador [Impact factor, H-index and other variable to observe the relative importance of an investigator]. Revista clínica espanola, 212(1), 48–49. https://doi.org/10.1016/j.rce.2011.07.020

Mnif, Y., Gafsi, Y. (2020). A contingency theory perspective on the analysis of central government accounting disclosure under International Public Sector Accounting Standards (IPSAS). Revista Meditari Accountancy Research, 28(6), 1089-1117. Tomado de https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/medar-04-2019-0480/full/html

Moore, M. H. (1995). Creating Public Value: Strategic Management in Government. Harvard University Press.

Moyado, F. (2011). Gobernanza y calidad en la gestión pública. Estudios Gerenciales, 27(120), 205-223. Obtenido de https://www-sciencedirect-com.ezproxy.uniminuto.edu/science/article/pii/S0123592311701760

Nava Rosillón, Marbelis Alejandra. (2009). Análisis financiero: una herramienta clave para una gestión financiera eficiente. Revista Venezolana de Gerencia, 14(48), 606-628. Recuperado en 24 de abril de 2025, de https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttextypid=S1315-99842009000400009

North, D. (1990). Institutions, Institutional Change and Economic Performance. Cambridge University Press.

Ocampo-Salazar, C. (2020). New Development: Governmental accounting reforms in Latin America. The case of the municipality of Medellín, Colombia. Public Money and Management, 40 (7), 527-530.

Ordoñez, P. J., Cárdenas, M. J., Cuadrado, S. G. Y Zamora Z. G (2021). Gestión administrativa de las instituciones de educación superior: Universidad Católica de Cuenca-Ecuador. Revista de Ciencias Sociales (Ve), vol. XXVII, núm. 1. Universidad del Zulia https://www.redalyc.org/journal/280/28065533035/html/

Osorio-Andrade, C., Arango Pastrana, C. y Jiménez-Zarco, A. (2021). Comunicación en redes sociales en escenarios de pandemia o epidemia: un análisis bibliométrico. Revista Perspectiva Empresarial, 8 (2-2), 35-52. http://doi.org/10.16967/23898186.742

Pantoja-Barrios, S., (2022). La lucha contra la corrupción en el territorio: control fiscal territorial y percepciones y experiencias ciudadanas en

torno a la corrupción en Colombia. Desarrollo y Sociedad, (91), 11-76. https://doi.org/10.13043/DYS.91.1

Patriwi, M.E., Din, M. Masdar, R., Amir, A., Zhara, F., Kahar, A. y Meldawati, L. (2022). Utilization of information Technology to Increase Human Resources Capacity and Internal Control System on Local Government Financial Reporting Information. Universal Journal of Accounting and Finance, 10 (1), 191-199.

Pedraja Chaparro, F., Jiménez J. y Jiménez M. (2005). Los indicadores de gestión en el Sector Público. Revista de Economía y Estadística, Cuarta Época, Vol. 43, No. 2, pp. 109-129 https://revistas.unc.edu.ar/index.php/REyE/article/view/3820/5025

Peng, J. y Bao, L. (2023). Construction of enterprise business management analysis framework based on big data technology. Heliyon, 9 (e17144), 7-11. Tomado de https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844023043529?pes=vor

Queiroz, A. B., Callén, Y. F., y Cinca, C. S. (2005). Reflexiones en Torno a la Aplicación del Capital Intelectual en el Sector Público. Spanish Journal of Finance and Accounting / Revista Española de Financiación y Contabilidad, 34(124), 211–245. https://doi.org/10.1080/02102412.2005.10779547

Quintanilla, D. A. (s. f.). Retos de la contabilidad de gestión en el sector público [Informe de Investigación, Universidad Santo Tomás] Repositorio Institucional - Universidad Santo Tomás. https://doi.org/10.15332/dt.inv.2021.01997

Ramírez, A. y Calderón, V. (2020). Análisis de la Administración financiera en el Sector Público. Revista de investigación Sigma, 7(02), 17-22. https://doi.org/10.24133/sigma.v7i02.1850

Ramírez Brouchoud, M. F., (2009). Las reformas del Estado y la administración pública en América Latina y los intentos de aplicación del New Public Management. Estudios Políticos, (34), 115-141. https://www.redalyc.org/pdf/164/16429062006.pdf

Ramírez Cardona, C., Ramírez Salazar, M. y Ramírez Salazar, C. (2022). Fundamentos de Administración. Bogotá, D.C. ECOE Ediciones. Quinta edición.

Rodríguez Vásquez, ME, Vergara Varela, R., y Mariñez Navarro, F. (2024). Gestión pública para la emergencia: Santiago de Cali en la pandemia

covid 19. Intersticios Sociales, (27), 254-282. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=421777654009

Santoro, F., Mascagni, G., Mukama, D., Karangwa, J., y Hakizimana, N. (2022). Active ghosts: Nil-filing in Rwanda. Revista World Development, 152. 105806, 1-22. https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2021.105806

Santoro, F., y Okunogbe, O. (2023). Increasing tax collection in african countries: the role of information technology. Revista Journal of African Economies, 32, 57-83. https://doi.org/10.1093/jae/ejac036

Shkolnyk, I., Kozmenko, O., Nowacki, R., y Mershchii, B. (2020). Dependence of the states of public finances on their transparency and the level of corruption in a country. Revista Economics and Sociology, 13(4), 281-296. DOI: 10.14254/2071-789X.2020/13-4/18

Stiglitz, J. (2012). The Price of Inequality: How Today's Divided Society Endangers Our Future. W.W. Norton y Company.

Torres-Fonseca, A., y López-Hernández, D. (2014). Criterios para publicar artículos de revisión sistemática. Revista de Especialidades Médico-Quirúrgicas, 19(3), 393-399. https://www.redalyc.org/pdf/473/47332498021.pdf

Urrego, E., G. A. Y Muñoz, C., B. E. (2018). Gestión financiera desde lo territorial. Estudio de caso: municipios del Magdalena Medio, 2010 - 2016. Revista Venezolana de Gerencia, vol. 23, núm. 83, pp. 593-620. Universidad del Zulia https://www.redalyc.org/journal/290/29058775006/html/

Vakulenko, V. (2022). International donors as enablers of institutional change in turbulent times? Revista Journal of public budgeting, accounting and financial Management, 34(1), 162-185.

Velez, R. R., Meneses Echavez, J. F., y Floréz López, M. E. (2013). Una propuesta metodológica para la conducción de revisiones sistemáticas de la literatura en la investigación biomédica.(Methodology in conducting a systematic review of biomedical research). CES Movimiento Y Salud, 1(1), 61–73. Recuperado a partir de https://revistas.ces.edu.co/index.php/movimientoysalud/article/view/2620

Weber, M. (1922). Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology. University of California Press.

Yuniarta, G.A. (2020). Key elements of local goverment transparency in new public governance. Revista Problems and Perspective in Management, 18(4), 96-106.

Componente de Investigación Aplicada

ANÁLISIS DE LAS VENTAJAS DEL RÉGIMEN SIMPLE DE TRIBUTACIÓN FRENTE A RENTA ORDINARIA: CASO EL PALACIO DE LAS SUELAS

Analysis of the Advantages of the Simplified Tax Regime Compared to Ordinary Income Tax: The Case of El Palacio de las Suelas

Tania Marcela Vega Hoyos

https://orcid.org/0009-0008-0222-0089
tnavega2002@gmail.com

Egresada contaduría pública

Universidad Santiago de Cali

Juan Camilo Lasso Batero

https://orcid.org/0009-0006-6499-4501
juan.lasso01@usc.edu.co

Egresado contaduría pública

Universidad Santiago de Cali

Juan José García López

https://orcid.org/0009-0004-5236-4751
Juan.garcia35@usc.edu.co

Egresado contaduría pública
Universidad Santiago de Cali

Resumen

Este artículo presenta un análisis comparativo entre el Régimen Simple de Tributación y el régimen de Renta Ordinaria, tomando como caso de estudio la empresa El Palacio de las Suelas. El objetivo principal fue identificar cuál

Cita este capítulo

Vega Hoyos, T.M; Lasso Batero, J.C; García López, J.J. (2026). Análisis de las ventajas del régimen simple de tributación frente a renta ordinaria: caso el palacio de las suelas. En: *Tendencias de investigación en administración: del espíritu científico a la acción organizacional.* Londoño-Cardozo, J; Pineda-Henao, E.F. (Editores científicos) (pp. 135-167). Cali, Colombia: Editorial Universidad Santiago de Cali; 2026.

de estos regímenes se ajusta mejor a su realidad operativa, permitiéndole formalizar su actividad y cumplir con sus obligaciones fiscales de manera eficiente. Para ello, se utilizó una metodología cualitativa con enfoque exploratorio y documental, basada en el análisis de información financiera de la empresa y en una revisión amplia de fuentes académicas y oficiales, como bases de datos digitales (Dialnet, Scopus, ScienceDirect), repositorios universitarios y publicaciones de la DIAN. El estudio permitió conocer a fondo los beneficios y limitaciones de ambos regímenes. Por un lado, el Régimen Simple ofrece una gestión tributaria más ágil y menor carga administrativa, ideal para pequeños negocios. Por otro, el régimen ordinario brinda mayores posibilidades de deducir costos y planificar impuestos, lo cual resulta clave para empresas con operaciones más estructuradas. En el caso de El Palacio de las Suelas, se concluyó que permanecer en el régimen ordinario es la mejor opción, ya que permite aprovechar deducciones que reducen la carga fiscal, mantener un buen flujo de caja y conservar una gestión contable más detallada, aspectos fundamentales para su sostenibilidad. Este trabajo demuestra la importancia de elegir el régimen tributario con base en las necesidades y proyecciones reales de cada empresa.

Palabras clave: Persona Natural, Impuesto de Renta, Beneficios tributarios.

Introducción

Los tributos constituyen una de las principales fuentes de financiación del Estado, cuyo propósito esencial es dotar al aparato público de los recursos necesarios para cumplir con sus funciones constitucionales y garantizar el bienestar general. Mediante la recaudación de impuestos, el Estado colombiano puede realizar inversiones estratégicas en sectores fundamentales como la salud, la educación, la infraestructura, la seguridad y la protección social. Más allá de su naturaleza recaudatoria, los tributos cumplen también una función redistributiva, al permitir que los recursos generados por los contribuyentes sean redistribuidos en favor de los sectores más vulnerables de la población. En este sentido, los tributos operan como mecanismos de justicia social, contribuyendo a disminuir la desigualdad económica.

Dada esta necesidad la creación de un sistema tributario nacional resulta de vital importancia para garantizar la eficiencia, equidad y sostenibilidad del modelo fiscal de un país. Un sistema tributario bien estructurado permite organizar y coordinar de manera integral los diferentes tipos de impuestos, tasas y contribuciones, asegurando que estos sean recaudados de forma

transparente, coherente y acorde con la capacidad económica de los ciudadanos y las empresas, permitiendo que todos los contribuyentes con similares niveles de ingreso contribuyan de forma proporcional, y que aquellos con mayores capacidades económicas asuman una carga fiscal más elevada. Esto contribuye a una distribución más justa de la riqueza y a la generación de recursos suficientes para financiar las políticas públicas orientadas al desarrollo económico y social. Asimismo, un sistema tributario articulado promueve la descentralización fiscal, al establecer mecanismos claros de distribución de los ingresos entre la nación y las entidades territoriales, fortaleciendo así la autonomía financiera de departamentos y municipios y permitiéndoles atender las necesidades específicas de sus comunidades. Con la Constitución de 1991, se establecieron los principios fundamentales que deben regir la tributación en Colombia, como la equidad, la progresividad y la eficiencia, y se asignaron competencias específicas a los distintos niveles de gobierno en materia de recaudo, administración y control fiscal (Zorrilla Salgador, 2014).

En Colombia, el sistema tributario está compuesto por una variedad de tributos que se dividen principalmente en tres niveles: nacionales, municipales y departamentales. Cada uno de estos niveles está asociado con diferentes tipos de impuestos y contribuciones, y son gestionados por entidades específicas encargadas de su recaudo y control.

En primer lugar, los tributos nacionales son aquellos impuestos establecidos por el gobierno central, y su recaudación se destina a financiar el funcionamiento del Estado a nivel nacional. Entre los principales tributos nacionales se encuentran el impuesto sobre la renta, el IVA (Impuesto al Valor Agregado), el impuesto sobre la propiedad, los impuestos a la riqueza, y las contribuciones parafiscales que financian áreas como la salud, la educación y el empleo. La Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) es la entidad encargada de la administración y recaudación de estos tributos, y tiene la responsabilidad de vigilar el cumplimiento de las obligaciones fiscales por parte de los contribuyentes. La DIAN también gestiona la aduana y los impuestos relacionados con el comercio internacional, buscando asegurar la correcta recaudación y evitar el contrabando o la evasión fiscal.

En el ámbito municipal, los tributos son aquellos impuestos que se recaudan a nivel local para financiar los servicios públicos y el desarrollo de la infraestructura de los municipios. Entre los impuestos municipales más comunes se encuentran el impuesto predial, que grava la propiedad de bienes inmue-

bles, y el impuesto de industria y comercio (ICA), que afecta a las actividades comerciales, industriales y de servicios realizadas dentro del municipio. También se recaudan contribuciones de valorización, que son tributos destinados a financiar obras públicas que incrementan el valor de las propiedades en la zona beneficiada. La administración de estos impuestos corre a cargo de las Secretarías de Hacienda de cada municipio, las cuales tienen la responsabilidad de la gestión tributaria local, incluyendo la emisión de recibos, la fiscalización y la implementación de estrategias para incentivar el cumplimiento de los tributos (Castro Romero, 2022).

En el ámbito departamental, los tributos son establecidos y recaudados por los gobiernos de los departamentos o entidades territoriales. Los principales impuestos departamentales incluyen el impuesto sobre vehículos automotores, que grava la propiedad de vehículos, y los impuestos a la lotería, que se generan a partir de la venta de boletos de lotería. Además, los departamentos también pueden recaudar contribuciones de mejoramiento para obras de infraestructura y urbanismo. La Dirección de Impuestos de cada departamento es la encargada de la administración y recaudación de estos impuestos. Estas entidades buscan asegurar que los tributos departamentales sean utilizados adecuadamente para el financiamiento de proyectos que beneficien a las comunidades dentro de su jurisdicción.

La clasificación de los tributos en Colombia, por lo tanto, refleja la estructura jerárquica y descentralizada del sistema fiscal del país. Cada nivel de gobierno tiene potestad para establecer impuestos dentro de su ámbito de competencia, pero también debe garantizar que los recursos sean recaudados de manera eficiente y transparentemente, y sean utilizados para cumplir con los objetivos de desarrollo y bienestar social (Olarte-Bracho et al., 2019).

En este sentido, la DIAN juega un papel crucial en la recaudación y control de los tributos nacionales, asegurando que el gobierno central pueda financiar sus operaciones y mantener la estabilidad fiscal del país. Las Secretarías de Hacienda Municipales y Departamentales, por su parte, deben gestionar de manera eficiente los tributos locales y regionales, garantizando que las comunidades tengan acceso a los servicios públicos básicos y a una infraestructura adecuada para su desarrollo. La correcta distribución de los tributos a nivel nacional, municipal y departamental permite que el sistema fiscal colombiano sea una herramienta clave para el desarrollo económico y social del país, ayudando a financiar desde las políticas públicas nacionales hasta los proyectos de infraestructura local y regional.

Este sistema tributario colombiano, en conjunto con los tipos de regímenes tributarios que antes del año 2018 eran principalmente el Régimen Ordinario y el Régimen Especial. El Régimen Ordinario agrupaba a la mayoría de los contribuyentes, especialmente a las personas jurídicas y naturales con una estructura empresarial consolidada, obligadas a llevar contabilidad, presentar declaraciones tributarias complejas y cumplir con múltiples exigencias formales. Por su parte, el Régimen Especial estaba destinado a ciertas entidades sin ánimo de lucro que, por su naturaleza, podían acceder a beneficios tributarios, siempre que cumplieran con determinados requisitos legales y demostraran que reinvertían sus excedentes en su objeto social. A pesar de esta clasificación, el sistema mostraba serias limitaciones en su capacidad de integrar a los pequeños contribuyentes y a las microempresas, que se enfrentaban a obstáculos como la informalidad, la falta de recursos para contratar asesoría contable y la dificultad para cumplir con los procedimientos exigidos por el régimen ordinario (Saldarriaga Fonseca et al., 2021).

Ante esta realidad, el Estado colombiano reconoció la necesidad de implementar un mecanismo que facilitara la inclusión de estos actores económicos dentro de la legalidad tributaria. Fue así como, a través de la Ley 1943 de 2018, se creó el Régimen Simple de Tributación (RST), una figura que buscó simplificar el cumplimiento de las obligaciones fiscales, reducir los costos de formalización, e incentivar la transición de la informalidad a la legalidad. El RST fue concebido como una alternativa voluntaria al régimen ordinario, dirigida especialmente a microempresas, pequeñas empresas, comerciantes, profesionales independientes y emprendedores que, por diversas razones, se mantenían al margen del sistema tributario tradicional. Entre los principales problemas que este nuevo régimen pretendió solucionar se encuentran la complejidad del sistema anterior, el alto nivel de evasión entre los pequeños contribuyentes, y la carga administrativa desproporcionada para unidades económicas con baja capacidad operativa.

Este nuevo régimen permite la unificación de varios tributos en una sola declaración, la reducción de tarifas efectivas, la facilitación de pagos a través de anticipos bimestrales, y el uso de mecanismos digitales simplificados. Asimismo, busca fomentar la bancarización y el acceso a créditos, formalizando actividades económicas que anteriormente se desarrollaban al margen del sistema fiscal. En este sentido, el RST no solo representa una herramienta de simplificación tributaria, sino también una estrategia de inclusión económica, con impacto positivo en la equidad fiscal, la competitividad empresarial y la sostenibilidad de las finanzas públicas.

El Régimen Simple de Tributación se configura, por tanto, como una herramienta estratégica para promover la inclusión fiscal y fortalecer la base tributaria del país. permite cumplir con sus obligaciones fiscales de manera más sencilla y con menores costos operativos, lo cual se traduce en un incentivo tangible para el ingreso al sector formal. La declaración se realiza de forma anual, con anticipos bimestrales, y la contabilidad exigida es sustancialmente más simple que la requerida en el régimen tradicional, lo que facilita su adopción por parte de pequeños negocios con capacidades administrativas limitadas.

Aunque presenta ciertas limitaciones, como la imposibilidad de deducir algunos gastos y la obligación de liquidar y pagar el IVA, su implementación ha significado un avance en la reducción de las barreras de entrada al sistema tributario. El impacto del RST debe ser evaluado no solo desde la perspectiva recaudatoria, sino también desde su capacidad para dinamizar el tejido empresarial, formalizar la economía y generar condiciones más equitativas para la competencia en los mercados. En este contexto, resulta fundamental estudiar comparativamente los efectos del Régimen Ordinario y el Régimen Simple de tributación sobre distintos tipos de empresas, a fin de establecer cuál de ellos se ajusta mejor a las necesidades y capacidades de cada unidad productiva.

Puesto que el régimen Ordinario representa el esquema tributario tradicional, caracterizado por su complejidad y rigurosidad, siendo adecuado para empresas de mayor tamaño o con estructuras financieras y administrativas más robustas. Este régimen exige una contabilidad detallada, la presentación periódica de declaraciones de impuestos y la aplicación de deducciones y beneficios fiscales que requieren un conocimiento técnico especializado. Si bien el Régimen Ordinario permite una mayor planificación fiscal y la posibilidad de deducir múltiples gastos, también impone cargas significativas que resultan onerosas para las empresas pequeñas, las cuales frecuentemente carecen de los recursos humanos y tecnológicos necesarios para dar cumplimiento a todas sus obligaciones. Como resultado, muchas pymes se ven desmotivadas a formalizarse dentro de este régimen, perpetuando su condición de informalidad y limitando su acceso a beneficios como el crédito formal o la contratación con entidades públicas.

La finalidad de este trabajo es brindar herramientas analíticas y prácticas que permitan a los emprendedores y empresarios colombianos realizar una elección informada respecto a su régimen tributario, considerando no solo

los aspectos fiscales, sino también los efectos sobre la sostenibilidad y competitividad de sus negocios. En un país que busca consolidar una economía más formal, equitativa y dinámica, la comprensión profunda de los regímenes de tributación resulta fundamental. El estudio comparativo entre el Régimen Ordinario y el Régimen Simple de Tributación, con un enfoque particular en las pymes, contribuirá a generar recomendaciones útiles para la formulación de políticas públicas y para el fortalecimiento del entorno empresarial colombiano.

La evaluación del caso específico de la empresa "El Palacio de las Suelas" representa una oportunidad significativa para analizar de forma concreta los impactos de ambos regímenes tributarios en una empresa de tamaño pequeño, pero con potencial de crecimiento. Este análisis permitirá observar cómo incide la elección del régimen en aspectos como la carga fiscal, el flujo de caja, la capacidad de gestión administrativa y el acceso al financiamiento. A partir de este estudio de caso, se podrán extraer conclusiones relevantes sobre las ventajas y desventajas de cada régimen, proporcionando elementos objetivos que permitan orientar la toma de decisiones estratégicas por parte de los empresarios.

La importancia de este estudio radica en proporcionar a los emprendedores y empresarios colombianos las herramientas necesarias para tomar decisiones informadas sobre su régimen tributario. La correcta elección entre el Régimen Ordinario y el Régimen Simple de Tributación no solo afecta la carga fiscal de la empresa, sino también su capacidad de operar de manera eficiente y sostenible en el largo plazo. A medida que el país busca promover una economía más formalizada, entender las ventajas y desventajas de cada régimen es fundamental para fomentar un entorno empresarial próspero y competitivo.

Marco teórico

Diagnóstico de los Tributos en Colombia y Normativa vigentes para el Régimen: Renta Ordinaria

Los tributos son las presentaciones pecuniario en dinero que el estado exige, con un propósito fundamental para obtener financiamiento, habiendo existido históricamente desde la evolución de los humanos propuestas por gobernantes y reyes inicialmente fueron acogidas en mayor medida sobre la edad media, cogiendo relevancia como medios de financiación de los cos-

tos causados por guerras, especialmente en continentes más desarrollados como Norteamérica, Europa, África y Asia, los tributos cubrían la mayor parte de los aspectos en el desarrollo continuo y siendo denominado como principio, la necesidad de tratar los principios como derecho, reconociendo la posibilidad como una regla positivamente establecida puedan imponer una obligación jurídica (Lifante Vidal, 1999). El aborda en lo que respecta la lógica y la racionalidad del sistema normativo considerando el "principio" que parte en el sentido de un problema sin descartar su fundamental función, se pueda confirmar su existencia en consecuencia de lineamientos de justicia sin aplicabilidad derivadas de leyes sin fuerza normativa, el origen de los impuestos en Colombia se remonta en las comunidades indígenas las cuales han sido parte fundamental en la historia de Colombia estas quienes fomentaron esta cultura en el país, los cuales tenían que pagar una especie de tributo a los caciques de la época que exigían de lo que producían así contribuyeron a una cultura en un sistema de tributos basado en la contribución de los indígenas con tributos representados mayormente en alimentos y metales estos siendo un tipo de contrato destacado en aquella épocas de conquista (Neuque Rico y Peralta Borray, 2021).

las leyes adoptada por los gobiernos de José Manuel Marroquín desde 1897, hasta la actualidad siguen en plan de leyes y normativas a establecerse, el impuesto sobre la renta fue establecido de manera definitiva en Colombia bajo la ley 56 de 1918, este impuesto que conforme a la ganancias gravables obtenidas, este tributo sobre la renta originalmente tenía tarifas bajas progresivas con el tiempo en efecto introduciendo cambios la ley 64 de 1927 bajo el gobierno del ministro de hacienda Esteban Jaramillo se definió por primera vez el concepto de renta bruta y renta líquida, en las primeras estructuras fiscales de aquella época en Colombia, en este contexto tributario anterior corrobora que a partir de esta clasificación comprende con mayor precisión la situación financiera de una persona o entidad.

El Espectador (2019) menciona que "en los últimos 30 años el país ha tenido alrededor de 14 grandes reformas tributarias desde gobierno de César Gaviria Trujillo hasta el presente gobierno" Contado con la anterior reforma 2277 de 2022 para la igualdad y justicia social y otras disposiciones, si bien el régimen tributario en el país ha adoptado múltiples reformas y modificaciones aprobadas por el congreso que han aumentado notoriamente el recaudo en los últimos años el recaudo bruto acumulado a octubre de 2023 tuvo un crecimiento del 13,5% Real (DIAN, s. f.) En este crecimiento como su función principal de cubrir los gastos que demandan del presupuesto nacional,

la Hacienda Pública es el órgano el cual se encarga de conseguir los recursos monetarios para financiar las diversas fuentes en la sostenibilidad del desarrollo del país, las más grandes responsabilidades del gobierno es el pagar el gasto público social y proveer bienes públicos el sistema tributario exige que todos los contribuyentes tomen conciencia de las obligaciones tributarias como objetivo del cumplimiento de voluntario conforme a la ley, el impacto de la tributación y recaudación fiscal impulsa la inversión pública y privada atrayendo empresas e inversiones en el desarrollo económico inclusivo ayudando a reducir la desigualdad, actualmente los impuestos más importantes para la recaudación fiscal es el Impuesto al Valor Agregado y el impuesto sobre la renta.

Este último partiendo del régimen ordinario para gravar la totalidad de las rentas obtenidas por el contribuyente, deben tener una obligación tributaria constante en el tiempo esto genera una cultura tributaria en la sociedad, el Principio de Capacidad Contributiva del sistema tributario por lo cual establece los tributos a recaudarse de acuerdo con la capacidad de cada contribuyente, este principio se basa en buscar que se garanticen la equidad y la justicia en el sistema y la aplicación de este principio implica que los impuestos progresivos sean punto clave para lograr una distribución justa en la carga fiscal, encaminado por el principio de progresividad el cual en el sistema tributario colombiana hace énfasis en la capacidad contributiva de los ciudadanos por lo que son aquellos con mayores ingresos los que deben aportar una mayor contribución en sus recursos, mientras quienes tienen menos ingresos deben contribuir en una menor media, los impuestos se clasifican en directos e indirectos siendo los directos los que recaen sobre la renta y el patrimonio como el impuesto sobre la renta, en cambio los indirectos se aplican al consumo de bienes y servicios, entendiendo la estructura colombiana encabezada por la Rama Ejecutiva la cual es la responsable de implementar las leyes y políticas tributarias, siguiendo la estructura la Rama Legislativa siendo el congreso el responsable de aprobar y modificar las leyes, la responsable de interpretar y hacer cumplir las leyes tributarias es la Rama Judicial.

Al poder analizar los elementos de las obligaciones tributarias que recaen en sujeto activo que es a quien la ley establece para que administre y perciba los tributos en el caso sería el estado colombiano, a través de sus entidades territoriales, la facultad que se encarga que también percibe y exige el pago del tributo es la dirección de impuestos y aduanas nacionales (Dian), el sujeto pasivo se trata de las personas naturales y jurídicas obligadas al pago de

los tributos, siempre y cuando haya un hecho generador el cual es el evento o situación que causa la obligación tributaria, siendo el hecho de impugnación el que define específicamente cuándo y cómo se produce la obligación tributaria, por lo tanto la base gravable es el valor o cantidad sobre la cual se aplica la tarifa a determinar el monto del tributo.

Dentro del contexto tributario la persona natural en Colombia es aquel individuo de nacionalidad que posea una capacidad de adquirir derechos y contraer obligaciones, (Decreto 624 de 1989, Artículo 10). Estas obligaciones generadas de acuerdo con la actividad económica del contribuyente y de acuerdo a su residencia fiscal incluido que permanezca de manera continua o discontinuamente en el país por más de 183 días calendario, incluyendo días de entrada y salida del país, durante un periodo cualquiera de 365 días calendario consecutivos.

Una declaración del impuesto sobre la renta indica un proceso de ajuste encaminado a establecer la base gravable del contribuyente que posterior a calcular el impuesto al patrimonio, que luego se ve afectado por descuentos fiscales, los incentivos que pueden afectar la base gravable del impuesto a la renta tratan de los ingresos no constitutivos de renta, los cuales no se toman en cuenta para calcular la base gravable del impuesto sobre la renta, las deducciones son las que disminuyen la renta bruta lo que resulta menor base gravable y las rentas exentas que son ingresos que la ley colombiana declara exentos del impuesto sobre la renta, de acuerdo las responsabilidades en su actividad económica en el caso de estudio con nombre comercial "El Palacio de las Suelas" actividad, (4772). En el registro único tributario, (RUT). Siendo el contribuyente una persona natural, tiene un plazo conforme a las fechas límites establecidos en el calendario tributario desde la página oficial de la dirección de impuestos a aduanas, (DIAN), cumpliendo los plazos con antelación para así evitar una sanción por extemporaneidad, para efectos fiscales se deben declarar todos los ingresos, ordinarios y extraordinarios, gravados y no gravados, de fuente nacional al igual que exterior, susceptibles a incremento patrimonial (Peraza González, 2023). Un ejemplo de esto seria las personas naturales o sucesiones ilíquidas no residentes que deben declarar las rentas en el exterior mientras que las residentes únicamente declaran las rentas obtenidas en Colombia.

Diagnóstico de los Tributos en Colombia y Normativa vigentes para el: Régimen Simple de Tributación

El régimen simple de tributación, creado por la Ley 1943 de 2018, ha generado diversas reacciones desde su incorporación al ordenamiento jurídico, tanto por parte de los contribuyentes como de las entidades territoriales. Según Patiño (Ciado en Zamarreño Aramendia, 2015) el verdadero desafío radica en la capacidad de este régimen para promover la formalización de aquellos que operan en la informalidad, además de incentivar la creación de empleos formales que incrementen los ingresos tanto de las entidades territoriales como de la nació".

El principal objetivo del régimen simple de tributación es combatir de manera directa la evasión fiscal, simplificar la presentación de las declaraciones fiscales, reducir la carga tributaria y facilitar el cumplimiento de las obligaciones fiscales. Según Takano (2016) la evasión fiscal se ve favorecida por la complejidad en la declaración y liquidación de los diferentes impuestos.

Dado que el monotributo, que resultó ineficiente en la anterior reforma, fue sustituido por el nuevo régimen simple de tributación establecido por la Ley de Financiación, dicho régimen busca reducir las cargas formales y sustanciales impuestas a ciertos contribuyentes, facilitando el cumplimiento de sus obligaciones fiscales y promoviendo la formalización (Beltrán Patiño, 2022).

En el mismo sentido, Reyes Barbosa (2021 Citado en Beltrán Patiño, 2021), explica que este tipo de normativa está generalmente dirigida a pequeñas y medianas empresas. Dicho régimen oficializa a quienes desarrollan su actividad de manera informal, facilitando el cumplimiento de sus obligaciones fiscales y contribuyendo al incremento de la recaudación de impuestos estatales. Se basa en un sistema de tributación único, en el cual las empresas pagan un porcentaje sobre sus ingresos brutos como impuesto principal. El porcentaje varía según el nivel de ingresos y la actividad económica de la empresa (Feijoo Ortiz, 2022).

En primer lugar, se deben identificar las mipymes que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 906 del Libro Octavo de la Ley de Financiamiento, hoy Ley de Crecimiento Económico (Funcion Publica, 2015) Estos requisitos incluyen la obtención de ingresos brutos ordinarios o extraordinarios inferiores a 80.000 UVT, la residencia en Colombia y la inversión nacional en el capital de las empresas jurídicas. Todo esto debe considerarse al evaluar la pertenencia al Régimen Simple de Tributación en aspectos

económicos, financieros, tributarios, empresariales, comerciales, sociales, ambientales y tecnológicos (Moncada Rendón et al., 2020).

El artículo 907 del Estatuto Tributario establece el Impuesto del Régimen Simple, que incluye el impuesto sobre la renta, el impuesto nacional al consumo y el impuesto de industria y comercio consolidado. Este régimen ofrece beneficios tributarios de carácter nacional, aplicables a empresas pymes, personas naturales y personas jurídicas que cumplan con los requisitos para acogerse a él (Torres-Castaño et al., 2021). Entre los beneficios tributarios vigentes, destaca el Régimen Simple de Tributación, un sistema que simplifica el cumplimiento de las obligaciones fiscales al consolidar el pago de tres impuestos en una única declaración anual.

Este régimen ha tenido acogida entre los contribuyentes, pero es primordial que las futuras renovaciones, que seguramente se le aplicarán, no afecten las ventajas tributarias que en el momento lo hacen atractivo entre los contribuyentes. Los contribuyentes que previamente se inscriban al régimen sin tener el Rut actualizado aplica el proceso de anticipos de la Tabla 5.1, las personas naturales pertenecientes que no superen los (3.500) UVT en ingresos, deberán declarar únicamente una declaración anual que este consolidada y pago anual sin la necesidad de realizar pagos anticipados (Decreto 624 de 1989, Artículo 910) Detallada en el parágrafo 3, declaración y pago del impuesto (Gómez Ramírez, 2010).

Tabla 5.1. *Proceso de anticipos a presentar*

Si se inscribe en el registro único tributario	**Anticipos que debe presentar respecto de 2023**
1 de enero y 28 de febrero de 2023	Total 6 anticipos: Bimestres 1 al 6
1 de marzo y 30 de abril de 2023	Total 5 anticipos: Bimestres 2 al 16
1 de mayo y 30 de junio de 2023	Total 4 anticipos: Bimestre 3 al 6
1 de julio y 31 de agosto de 2023	Total 3 anticipos: Bimestral 4 al 6
1 de septiembre y 31 de octubre de 2023	Total 2 anticipos: Bimestral 5 al 6
1 de noviembre y 31 de diciembre 2023	Total 1 anticipo: Bimestre 6

Fuente: Tomado de Dian Micrositios (2023).

El sistema se enfoca en des complicar los procesos económicos en torno al pago de impuestos, con la finalidad de posibilitar la expansión de las pymes y posterior formalización. El Régimen Simple de Tributación fue presentado por primera vez a través de la Ley 1943 de 2018, más conocida como Ley de Financiamiento, en términos económicos generales. La propia ley de 1943 de 2018 fue derogada por la Corte Constitucional en octubre de 2019, lo que resulta en la necesidad de un nuevo marco normativo, entre el año 2019, por medio del Formulario 2593, (anticipos del RST) Único disponible durante este año, se recaudaron $ 72.881.443.000 (Congreso de Colombia, 1918).

La ley 2010 de 2019, también conocida como la Ley de Crecimiento Económico, reemplazó a la Ley 1943 y retomó las disposiciones del RST; sin embargo, se hicieron algunos cambios. En términos generales, con la ley 2010 de 2019, se estableció el marco normativo que define de manera definitiva el RST, ver Tabla 5.2.

Los sujetos del régimen son los contribuyentes que realicen actividades empresariales, industriales, comerciales o de servicios, cuyo ingreso bruto total no exceda de ochenta mil (80,000) unidades de valor tributario (UVT). Para la inscripción en el Registro Único Tributario, (RUT). Se puede optar Régimen Simple de Tributación se puede realizar su inscripción entre el 1° de enero y el último día hábil de febrero de cada año (RST, DIAN). Los impuestos que unifica son el impuesto a la renta; impuesto al valor agregado; impuesto de industria y comercio en su parte nacional y la sobretasa bomberil división administrativa. Las personas naturales inscritas que no superen las 3.500 UVT de ingreso, deberán presentar únicamente una declaración anual consolidada, según el (Decreto 1468 de 2019) reglamenta el RST, estableciendo las condiciones, requisitos y procedimientos para su aplicación. Este decreto especifica los formularios a utilizar, el 2593 este formulario permitirá transferir el impuesto sobre las ventas IVA y el Impuesto Nacional al Consumo por Expendio de comidas y bebidas, cuando sean obligados de estos impuestos y los plazos de pago y las tarifas aplicables según la categoría del contribuyente.

Tabla 5.2. *Tarifas de la base del anticipo anual en el Régimen Simple de Tributación*

Ingresos brutos anuales expresados en UVT	Tarifa simple consolidada Grupo 1	Tarifa simple consolidada Grupo 2	Tarifa simple consolidada Grupo 3	Tarifa simple consolidada Grupo 4
0-6.000UVT ($0-$228.024.000)	2.0%	1.8%	5.9%	3.4%
6.000-15.000UVT ($228.024.000-$570.060.000)	2.8%	2.2%	7.3%	3.8%
15.000-30.000UVT ($570.060.000-$1.140.120.000)	8.1%	3.9%	12.0%	5.5%
30.000-100.000UVT ($1.140.120.000-3.800.400.000)	11.6%	5.4%	14.5%	7.0%

Fuente: Dian, Tarifas RST 2022.

Ventajas del Régimen Simple de Tributación Vs Renta ordinaria

Simplificación de trámites administrativos: La eficiencia administrativa de RST es una de sus mayores ventajas, es un sistema de tributación igual para personas naturales y personas jurídicas, el RST combina múltiples impuestos en un único pago bimestral (Torres-Castaño et al., 2021). Lo que resulta en una reducción de las tareas administrativas y una mayor productividad para las empresas de tal modo que no tiene regímenes excepcionales de determinación, excusiones, ni tratamientos preferenciales (García García y Peña Rodríguez, 2023).

Facilita la formalización de empresa: El RST, tiene como objetivo facilitar la formalización de las pymes, un sector que históricamente ha sido informal en Colombia. RST, promueve la facilidad y el costo de cumplir con las regulaciones tributarias al alentar a las empresas informales a registrarse, lo que les brinda beneficios adicionales como préstamos bancarios y asistencia gubernamental (Cortés Delgado et al., 2022).

Mejora del flujo de caja: La aplicación del régimen ordinario puede crear tensiones en el flujo de caja a través de los pagos mensuales y anuales a las autoridades fiscales. Por otro lado, RST realiza pagos bimestrales, al introducir pagos menos frecuentes se logra un mecanismo de gestión más estable; tiende a mejorar la posición de liquidez. Esa estructura simplificada facilita a las empresas planificar y administrar el flujo de caja, característica especialmente atractiva financiera de las pequeñas y medianas empresas.

Incentivos fiscales: Las tasas son significativamente más bajas: en comparación con el régimen ordinario, esto puede significar un ahorro fiscal sustancial para las empresas. Al reunir varios impuestos en una única tasa, el RST permite con una declaración anual presenta y paga hasta 6 impuestos, también puede dar a los contribuyentes una mayor certeza sobre cuánto deben pagar en impuestos, lo que hace que sea más fácil para las empresas planificar sus finanzas ya que no presenta renta ni anticipo de renta.

Fomenta simplificación y reducción de la carga fiscal bajo el RST pueden mejorar la competitividad de las pymes. Con menores costos administrativos y fiscales, ya que no tendrá que practicar retenciones, y autorretenciones a título de renta con excepciones y no implementa sanción por extemporaneidad de la presentación bimestral del formulario 2593 Recibo electrónico simple.

Deducciones y exenciones fiscales: El régimen del impuesto regular incluye una amplia variedad de deducciones y exenciones fiscales, y no hay nada similar en relación con el RST. Las deducciones más comunes se pueden realizar por inversiones en otros en activos fijos, gastos utilizados para investigar y desarrollar, donaciones, y varios otros gastos operativos que pueden reducir la base tributaria imponible los descuentos tributarios Incentiva a la Bancarización con un descuento de 0,5% lo que es medio electrónico, al igual que descuentos al Gravamen al Movimiento Financiero 4x1000, al igual que no aplica retenciones en la fuente en el flujo de caja, y obteniendo menos costos asociados a la contratación de personal, ya que el contribuyente obtiene un 12% en descuento de pensiones procedencia de descuento aportes artículo 1.5.8.3.2 Compilación jurídica de la DIAN y deducciones en aportes según establecidos en el artículo 114-1 del Estatuto tributarios.

Reducción de la evasión fiscal: El diseño del RST, con su simplificación y tarifas accesibles, también contribuye a la reducción de la evasión fiscal, al facilitar el cumplimiento de las obligaciones fiscales y ofrecer un régimen más atractivo, como menos incentivos para evadir impuestos, ya que Sim-

plifica la manera en que paga el Impuesto y no presenta declaración anual de Industria y Comercio, el complementario de Avisos y Tableros y la Tasa Bomberil, lo que puede aumentar la recaudación fiscal en el largo plazo ya que no presenta periódicamente el IVA, bimestral o cuatrimestral si no, una sola anual, como también, no es responsable de transmisión de nómina electrónica, ni requiere procesos adicionales para pedir saldos a favor, y soportes de Costos y Gastos bajo excepciones.

Brinda apoyo a la creación de empleo: La reducción de la carga fiscal y administrativa puede permitir a las empresas destinar más recursos a la creación de empleo. Las pymes, al ver reducido su costo operativo, pueden invertir en la contratación de más personal, contribuyendo así a la generación de empleo y al desarrollo económico del país.

Adaptabilidad y flexibilidad: El RST representa un marco más adaptable y flexible que el régimen ordinario. El RST es elegible para las empresas si coinciden con los criterios de ingresos y actividades y presente una disposición para volver al marco tributario ordinario, que es una intervención significativa de tolerancia. Por ende, la mayoría de las empresas pasarían a este régimen mediante actualización de la inscripción al impuesto esta opción al prever una expansión en sus operaciones.

Fomento del crecimiento sostenible: Al reducir las barreras fiscales y administrativas, el RST facilita el crecimiento sostenible de las pymes. Estas empresas pueden concentrarse en estrategias de largo plazo, mejorando su sostenibilidad y contribuyendo al desarrollo económico del país de manera más efectiva.

Apoyo a la innovación y emprendimiento: El RST puede ser muy provechoso para los emprendedores y los startups, ya que estas dos últimas, generalmente, encuentran muchos obstáculos a su paso en las primeras etapas. En primer lugar, la simplificación y la reducción de impuestos les permitan enfocarse en las tareas más críticas, como la innovación y la mejora de un producto o servicio, en lugar de en asuntos tributarios fiscales.

Desventajas de pertenecer al Régimen Simple de Tributación

Su limitación en la deducción de costos y gastos no permiten las deducciones de los costos y gastos relacionados a su actividad económica, lo que puede interferir en la rentabilidad y la capacidad de la empresa.

Tiene una más alta carga impositiva para las empresas con más beneficios. El RST tiene tarifas progresivas, lo que significa que a medida que aumentan los ingresos, incrementa el porcentaje de impuesto a pagar (García Moreno y Casallas Rozo, 2022).

Restricciones en cuanto a los distintos sectores y actividades económicas el régimen simple, tiene limitantes que afecta a los tipos de actividades económicas que puedan ser de hecho, como quienes no pueden optar por el simple según, (Decreto 624 de 1989, Artículo 906 E.T.). Por tanto, algunos sectores como los servicios profesionales especializados no pueden acogerse al régimen simple.

El régimen simple tiene menos opciones de planificación fiscal contable tributaria que el régimen ordinario, lo cual hace que las empresas pueden tener menos margen para aplicar las estrategias de planificación del impuesto ya que con un rango entre el entre el 1,2% y 14,5% de tarifa en impuestos, el contribuyente podría planificar para ajustar la estructura fiscal a sus necesidades (Garzón Cuellar y Moreno Villegas, 2020).

Al observar la Tabla 5.3, se diferencian las tarifas que ha tenido el impuesto de renta en el régimen ordinario, en su última modificación en la ley 2277 de 2022 en su artículo 10, de esta ley enfocada en el aspecto del sistema de retención en la fuente siendo un mecanismo de recaudo anticipado del impuesto sobre la renta, se detalla las tarifas del impuesto de renta del 35%. Cuando así lo exija la normatividad vigente, deben presentar una declaración anual del impuesto sobre la renta y complementarios. modificado por el artículo 28 Ley 223 de 1995, la declaración bimestral del impuesto sobre las ventas para quienes tengan a su cargo la obligación de dicho impuesto. Para los contribuyentes del régimen simplificado se exige la declaración anual. lo que se comprueba un aumento en sus tarifas de tributación en las rentas obtenidas en el periodo, se observa que en los últimos periodos ha tenido un aumento notable en la base de este impuesto que esta ley introdujo.

Tabla 5.3 *Comparación de tarifa del impuesto de renta en régimen ordinario*

Año	Tarifa
2020	32%
2021	31%

Año	Tarifa
2022	35%
2023 y siguientes	35%

El régimen ordinario permite a las empresas implementar enfoques de planeación fiscal más avanzados. Este tipo de régimen ofrece herramientas que permiten rentabilizar el impuesto mediante el uso de deducibles, créditos fiscales y estímulos fiscales que no están contemplados en el régimen simple de tributación (Duncan, 2014). Las empresas pueden adaptar sus estrategias fiscales a sus necesidades específicas, lo que representa una ventaja estructural frente al régimen simple, cuyo marco es más rígido.

Cuando una empresa proyecta operaciones internacionales, el régimen ordinario ofrece el acceso a tratados para evitar la doble imposición. Estos tratados, firmados por Colombia con varios países, permiten reducir la carga tributaria sobre los ingresos provenientes del exterior. Esta posibilidad mejora el flujo de caja de las empresas y optimiza el retorno de sus inversiones globales. La disponibilidad de estos acuerdos internacionales no aplica para los contribuyentes del régimen simple, lo que limita sus proyecciones externas.

Otra diferencia importante es la posibilidad de acceder al crédito fiscal por retenciones en la fuente. En el régimen ordinario, estas retenciones se aplican como anticipos al impuesto sobre la renta, permitiendo una gestión fiscal más equilibrada. Las empresas pueden deducir estos montos del total a pagar, lo que reduce su carga efectiva. Esto no se encuentra disponible con el mismo alcance en el régimen simple, donde la liquidación es más homogénea.

El régimen ordinario permite una personalización más detallada del plan contable y fiscal de la empresa. Esto es útil para organizaciones con operaciones diversificadas o presencia significativa en el mercado. La posibilidad de diseñar un sistema contable propio permite una mejor trazabilidad de la información financiera y fortalece la gestión interna. En cambio, el régimen simple impone una estructura más uniforme y menos adaptable.

El entorno del régimen ordinario responde mejor a la estructura de grandes empresas. Estas organizaciones suelen contar con equipos especializados que pueden asumir los procesos administrativos que este régimen exige. Las deducciones y los créditos disponibles justifican el esfuerzo operativo,

lo cual lo hace una alternativa viable solo para empresas con capacidad de gestión robusta.

La proyección financiera de largo plazo también encuentra mayor espacio en el régimen ordinario. Las empresas pueden planificar sus obligaciones fiscales de manera coordinada con sus planes de inversión, expansión y desarrollo. Esta alineación entre planeación financiera y tributaria permite sostener decisiones estratégicas con información más precisa.

Además, el régimen ordinario permite a las empresas alinear sus prácticas con las normas fiscales internacionales. Este vínculo facilita la integración con mercados externos y fortalece la competitividad global de las compañías. La armonización de estándares favorece tanto la transparencia como el cumplimiento regulatorio en contextos transnacionales.

La gestión de pasivos fiscales también se optimiza en el régimen ordinario. Las empresas pueden ajustar sus políticas contables para reducir riesgos y mejorar su posición ante los entes de control. Esto contribuye a una estructura financiera más sólida y a una relación más predecible con la administración tributaria.

Desde una perspectiva corporativa, el régimen ordinario puede incentivar prácticas de responsabilidad social. Las empresas que adoptan políticas sostenibles pueden acceder a beneficios fiscales asociados, lo que refuerza el compromiso con el entorno social y ambiental. Esto no solo cumple con una función regulatoria, sino que también mejora la percepción pública de la empresa.

Otro factor clave es la posible reducción en los tiempos asociados con auditorías. Al contar con registros más detallados y organizados, las empresas disminuyen la probabilidad de inconsistencias que generen sanciones o revisiones extensas. Esto mejora la eficiencia operativa y refuerza la confianza en los procesos fiscales internos (Siigo, 2018). La comparación entre ambos regímenes puede verse de forma concreta en sus principales características y beneficios (ver Tabla 5.4).

Tabla 5.4. *Ventajas del régimen ordinario vs régimen simple de tributación*

Concepto	**Renta Ordinaria**	**Régimen Simple**
Impuestos incluidos	Renta, IVA, ICA, retenciones	Renta, IVA, ICA, sobretasa bomberil
Periodicidad de pago	Anual (renta), mensual (IVA, ICA)	Bimestral (todos)
Sujetos	Todas las empresas	Pymes con ingresos <80.000 UVT
Tramites	Complejos y numerosos	Agiles
Costos administrativos	Altos	Bajos

Metodología

El presente estudio aplica una metodología de enfoque cualitativo, de tipo descriptivo y documental, orientada al análisis comparativo entre el Régimen Simple de Tributación (RST) y el Régimen Ordinario en Colombia, específicamente aplicado al caso de la empresa El Palacio de las Suelas. El enfoque cualitativo permitió interpretar las disposiciones legales y las implicaciones fiscales desde una perspectiva analítica y contextual. El alcance descriptivo facilitó la caracterización detallada de ambos regímenes, sus ventajas, desventajas y requisitos normativos. Finalmente, el enfoque documental se fundamentó en la revisión y análisis de información secundaria previamente publicada, lo que enriqueció el marco teórico y comparativo del estudio.

Se adoptó un diseño descriptivo, dado que permite caracterizar, interpretar y contrastar los elementos legales, contables y financieros que componen cada régimen tributario sin alterar las variables analizadas. Asimismo, el enfoque documental sustenta el análisis en la revisión sistemática de fuentes secundarias confiables y pertinentes, permitiendo una construcción teórica sólida que respalda el diagnóstico de la situación fiscal de la empresa objeto de estudio.

Estas metodologías se justifican en la necesidad de comprender a profundidad las disposiciones normativas vigentes, sus implicaciones económicas y

la aplicabilidad práctica de ambos regímenes desde una perspectiva tributaria y empresarial.

La recopilación de información se llevó a cabo mediante un proceso de búsqueda y selección de documentos relevantes, abarcando el periodo comprendido entre 2015 y 2024. Para garantizar la validez y actualidad de los datos, se consultaron bases de datos académicas reconocidas como Scopus, ScienceDirect, Dialnet, Google Académico y los repositorios institucionales de la Universidad Santiago de Cali, así como fuentes oficiales como las publicaciones de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN). Adicionalmente, se revisaron leyes, decretos reglamentarios y resoluciones vigentes que regulan el RST y el Régimen Ordinario, tales como la Ley 1943 de 2018, la Ley 2010 de 2019, el Decreto 624 de 1989 y la Ley 2277 de 2022.

La estrategia metodológica se desarrolló en dos fases complementarias: En la primera fase, se realizó un análisis documental sobre el marco normativo e histórico de ambos regímenes. Este análisis incluyó la identificación de aspectos como la base gravable, las obligaciones fiscales, los beneficios tributarios, las tarifas aplicables y las deducciones permitidas. También se contextualizó el propósito de estos regímenes dentro del sistema tributario colombiano, particularmente en lo referente a la formalización de las micro, pequeñas y medianas empresas (mipymes).

En la segunda fase, se efectuó un estudio de caso aplicado a El Palacio de las Suelas, una empresa clasificada como persona natural con actividad comercial. Para esta etapa, se utilizaron datos primarios proporcionados por el contribuyente, incluyendo información financiera, estructura de costos, rentabilidad, proyecciones de crecimiento y prácticas contables. Esta información fue analizada y contrastada con los requisitos y beneficios que ofrece cada régimen tributario, a fin de determinar cuál se ajusta mejor a su realidad operativa. Los resultados fueron interpretados en función de indicadores como la carga tributaria neta, la capacidad de deducción, el impacto sobre el flujo de caja y las oportunidades de planeación fiscal.

Resultados y Discusión

El análisis detallado de la situación tributaria de la empresa El Palacio de las Suelas permite establecer con precisión las implicaciones económicas de pertenecer al régimen simple de tributación o al régimen ordinario. A partir del diagnóstico fiscal, contable y financiero se elaboró una comparación

integral de ambos regímenes, resaltando no solo sus características normativas, sino también sus efectos concretos sobre la base gravable, el flujo de caja y la carga tributaria final. Esta evaluación se enmarca dentro del contexto de una persona natural comerciante, sin responsabilidad frente al IVA, y sin personal contratado, cuyo negocio se centra en la comercialización de calzado.

Desde el punto de vista normativo, el régimen simple representa una herramienta diseñada para reducir la informalidad, facilitar el cumplimiento tributario y consolidar en una sola declaración varios tributos. En este sentido, permite a muchos contribuyentes optimizar sus obligaciones mediante pagos bimestrales y esquemas de declaración simplificados. Sin embargo, su diseño implica restricciones significativas, en especial en lo referente a la deducción de costos y gastos. Esto plantea un escenario desfavorable para empresas que, como El Palacio de las Suelas, manejan una estructura operativa con altos costos variables y gastos recurrentes. La imposibilidad de deducir estos valores en el régimen simple amplifica artificialmente la base gravable, generando una mayor carga fiscal efectiva, incluso con tarifas impositivas nominales más bajas.

En contraste, el régimen ordinario ofrece una estructura más compleja, pero también más flexible. Permite la deducción total de los costos relacionados con la operación del negocio, la compensación de pérdidas fiscales en ejercicios anteriores y el acceso a créditos fiscales por retenciones en la fuente. En empresas como El Palacio de las Suelas, que mantienen una trazabilidad contable clara y cuyos ingresos no superan los topes para acceder al régimen simple, la permanencia en el régimen ordinario posibilita una planificación fiscal más ajustada a su realidad financiera. Esta estrategia se traduce en una base gravable reducida, un flujo de caja más sólido y una menor presión tributaria.

Una primera aproximación al análisis comparativo de estos dos regímenes se presenta en la siguiente tabla, que resume sus principales características y diferencias sustanciales, facilitando una lectura transversal de sus implicaciones fiscales (ver Tabla 5.5).

Tabla 5.5. *Cuadro comparativo del Régimen simple de tributación vs el régimen ordinario.*

Características	Régimen simple de tributación (RST)	Régimen ordinario
Objetivo principal	Simplificación y formalización de pymes	Tributación detallada y completa
Sujetos	Pymes con ingresos ≤ 80.000 UVT	Todas las empresas, sin límite de ingresos
Impuestos incluidos	Renta, IVA, ICA, Sobretasa Bomberil	Renta, IVA, ICA, Retenciones, otros impuestos específicos
Periodicidad de pago	Bimestral	Mensual, trimestral, anual (según impuesto)
Trámites administrativos	Simplificados, unificación de varios impuestos en uno solo	Complejos, múltiples declaraciones y pagos
Deducciones y exenciones fiscales	Limitadas	Amplias, incluyendo inversiones, donaciones, I+D, etc.
Créditos fiscales	No aplican	Disponibles, incluyendo retenciones en la fuente
Acumulación de pérdidas fiscales	No permitido	Permitido, compensación en años posteriores
Tratados de doble imposición	No aplican	Aplican, reducción de doble tributación internacional
Flexibilidad en planeación fiscal	Limitada	Alta, estrategias avanzadas de optimización fiscal
Gestión de pasivos fiscales	Simplificada	Detallada y precisa, manejo avanzado

Características	Régimen simple de tributación (RST)	Régimen ordinario
Auditorías y revisiones	Menores tiempos de revisión debido a simplificación	Mayor detalle, pero registros más completos
Acceso a incentivos sectoriales	Limitado	Amplio, incentivos regionales y sectoriales disponibles
Responsabilidad corporativa	Incentivos limitados	Mayor incentivo para adopción de prácticas sostenibles
Credibilidad y transparencia	Mejorada, pero menos detallada	Alta, registros contables completos y detallados
Costo de cumplimiento	Menor	Mayor, debido a la complejidad y número de trámites
Planeación financiera	Simplificada	Detallada y de largo plazo
Inclusión sectorial	Amplia, diversas actividades económicas	General, pero con más beneficios específicos según el sector

Nota. Tabla Inspirado en caso de estudio El Palacio de las Suelas

El contenido de la tabla deja en evidencia que, aunque el régimen simple puede ser atractivo para empresas que busquen disminuir el costo administrativo y simplificar sus declaraciones, no proporciona las herramientas de deducción y planeación financiera requeridas por organizaciones que dependen de una gestión contable robusta. La ausencia de mecanismos como la acumulación de pérdidas fiscales o los créditos por retención impide optimizar la carga tributaria en el largo plazo. Para El Palacio de las Suelas, que ha demostrado mantener un control detallado de sus operaciones y posee una estructura operativa sin nómina fija, esta limitación es crítica.

El siguiente paso en el análisis consistió en verificar si el contribuyente cumplía con las condiciones normativas para acogerse al régimen simple, inclu-

yendo requisitos como nivel de ingresos, residencia fiscal y cumplimiento de obligaciones tributarias. Este ejercicio se detalla en la siguiente tabla (ver Tabla 5.6).

Tabla 5.6. *Verificación de cumplimiento de requisitos para RST*

Item	Condiciones	Si	No
1	Que la persona natural o jurídica en la que sus socios o accionistas practiquen actividades comerciales, nacionales o extranjeras, y que residan en Colombia.	X	
2	Que durante el año gravable anterior hayan obtenido ingresos brutos, ordinarios o extraordinarios, inferiores a 100.000 UVT el régimen simple de tributación, estará reglamentado que los ingresos del año anterior no superen estos límites.	X	
3	Si el contribuyente practica distintas actividades económicas empresariales, o sociedades los cuales estén inscritos al régimen, se evaluará la proporción en sus participaciones	NA	
4	Si el contribuyente tiene una participación superior al 10% en una o más sociedades que no estén incitas el régimen simple al igual que si el contribuyente pertenece al área administrativa de otra sociedad se evaluara los límites máximos de su participación	NA	
5	El contribuyente deberá estar a paz y salvo en sus obligaciones tributarias nacionales, departamental y municipal, al igual que sus obligaciones y contribuciones al Sistema de Seguridad Social Integral, también con su respectiva inscripción en el Registro Único Tributario (RUT) y con las exigencias de medios electrónicos de cumplimiento, firma electrónica y factura electrónica.	X	

A pesar de cumplir con los requisitos formales, la naturaleza de la operación comercial y el perfil financiero de El Palacio de las Suelas evidencian que el régimen simple no resulta funcional para su estructura. La ausencia de empleados, la condición de no responsable de IVA y el enfoque comercial minorista son factores que restan valor a los beneficios potenciales del régimen simple. Además, la empresa no accede a los descuentos asociados al uso de medios electrónicos ni a los beneficios por contratación de personal, reduciendo aún más su ventaja comparativa frente al régimen ordinario.

A partir de esta validación, se procedió a una simulación de la liquidación del impuesto de renta bajo ambos regímenes para el año gravable 2023. Los datos incluyen ingresos, costos, renta líquida, tarifas y el valor final del impuesto a pagar. La comparación permite visualizar con claridad el impacto real de cada régimen sobre la carga tributaria del contribuyente (ver Tabla 5.7).

Para la interpretación de la Tabla 5.7 debe precisarse que el caso corresponde a una persona natural comerciante. Por esta razón, el cálculo del impuesto en el régimen ordinario no se realiza con la tarifa general aplicable a sociedades, sino con la tabla progresiva correspondiente al impuesto de renta de personas naturales. En consecuencia, la renta líquida obtenida después de costos y gastos procedentes se expresa en UVT para identificar el rango tarifario aplicable.

Tabla 5.7. *Comparación en la liquidación de impuestos año* 2023

Concepto	Régimen Ordinario	Régimen Simple
Ingresos Año 2023	98.954.000	98.954.000
NOTA: *ingresos recibidos con tarjeta $39.581.600 y en efectivo*: $59.372.400		
Deducciones	0	0
Costos y gastos procedentes	67.740.727	0
Renta Líquida	31.213.273	98.954.000
Valor Renta en UVT	736 UVT	2.334 UVT
Tarifa aplicable según rango UVT	0% por encontrarse en el primer rango gravado de personas naturales	1,6% sobre ingresos brutos
Impuesto a Pagar	0	1.583.264

Descuentos		
Salarios del año y aporte pensional	0	0
Pagos con tarjeta 0,50%		197.908
Total, descuentos	0	197.908
Total, Impuesto a Pagar	**0**	**1.385.356**

Nota. En el régimen ordinario, el impuesto a pagar es cero porque la renta líquida gravable del caso equivale a 736 UVT, valor que se ubica dentro del rango de tarifa marginal del 0% para personas naturales. Este resultado no obedece a pérdidas fiscales acumuladas, exenciones ni beneficios especiales, sino al rango tarifario aplicable después de descontar los costos y gastos procedentes. Inspirada en Caso de Estudio Palacio de las Suelas.

El resultado más relevante es que, bajo el régimen ordinario, la posibilidad de reconocer costos y gastos procedentes reduce la renta líquida gravable a $31.213.273, equivalente a 736 UVT. Al tratarse de una persona natural comerciante, este valor se ubica en el rango tarifario con tarifa marginal del 0%, razón por la cual el impuesto a pagar en el régimen ordinario es cero. Este resultado no se explica por pérdidas fiscales acumuladas, exenciones o tratamientos preferenciales, sino por la combinación entre la depuración de la renta y el rango UVT aplicable al contribuyente. En contraste, el régimen simple toma como base los ingresos brutos, sin permitir la deducción de costos y gastos, lo cual genera una base gravable de $98.954.000 y un impuesto final de $1.385.356 después del descuento por pagos con tarjeta.

Adicionalmente, el análisis financiero del negocio revela que El Palacio de las Suelas posee una estructura basada en compras al contado, un alto grado de bancarización y una relación directa con proveedores que otorgan crédito. Esto garantiza un flujo de caja sano, que no se ve limitado por la frecuencia de pagos del régimen ordinario. El argumento de que el régimen simple facilita la liquidez pierde fuerza en este contexto. El negocio no se beneficia de la ventaja bimestral del régimen simple porque ya opera con liquidez suficiente para cumplir con sus obligaciones fiscales mensuales.

En cuanto a la rentabilidad, se estima que los productos comercializados por El Palacio de las Suelas generan un margen neto entre el 15% y el 20%. Esta rentabilidad se vería erosionada si se acogiera al régimen simple, dado que no podría descontar sus costos y debería asumir un impuesto calculado sobre el total de sus ingresos. La consecuencia inmediata sería una reducción

del margen de ganancia y una presión adicional sobre los recursos disponibles, comprometiendo la estabilidad del negocio.

Por el lado laboral, la empresa no cuenta con empleados formales. Esta condición impide aprovechar uno de los principales incentivos del régimen simple, que es el descuento en aportes a pensión por cada trabajador contratado. En este escenario, las ventajas fiscales del régimen simple asociadas al empleo formal se pierden completamente, dejando al contribuyente sin herramientas de optimización.

La operación diaria se gestiona de manera sencilla, con un flujo dividido entre efectivo y medios electrónicos, utilizando una sola cuenta bancaria. Esto permite un control eficiente de las entradas y salidas de dinero, lo cual es compatible con los requisitos del régimen ordinario en materia de trazabilidad contable. No existen complejidades adicionales que justifiquen un traslado hacia el régimen simple.

La proyección a tres años de El Palacio de las Suelas contempla una expansión importante: apertura de dos nuevos puntos de venta y la contratación de un equipo operativo más amplio. Bajo ese escenario, el régimen simple podría ganar relevancia como opción futura. Su estructura bimestral y su simplicidad operativa serían compatibles con una empresa con mayor volumen de transacciones y empleados a cargo. Sin embargo, en su estado actual, los beneficios ofrecidos por el régimen simple no superan las ventajas del régimen ordinario.

En general, los resultados obtenidos demuestran que la permanencia en el régimen ordinario ofrece una mayor eficiencia fiscal y contable para El Palacio de las Suelas. Aunque el régimen simple presenta ventajas para ciertos perfiles, sus restricciones resultan contraproducentes en casos donde la empresa necesita flexibilidad para deducir costos, gestionar su planeación tributaria y mantener un flujo de caja sólido. El análisis comparativo, reforzado por los datos financieros y el contexto operativo, valida que la mejor estrategia para esta empresa consiste en continuar bajo el régimen ordinario.

Conclusiones

De acuerdo con lo analizado, el Régimen Simple de Tributación representa para el Estado una herramienta eficiente en términos operativos y de fiscalización. Al eliminar la posibilidad de aplicar deducciones por costos y por

ingresos no constitutivos de renta, este régimen permite declaraciones más simples, las cuales no requieren auditorías complejas. La verificación se concentra en los ingresos reportados mediante factura electrónica, que ya se encuentra estandarizada y legalizada. Esta simplicidad técnica libera recursos institucionales, permitiendo a la DIAN focalizar su capacidad operativa en el control de los contribuyentes del régimen ordinario, en donde persisten mayores riesgos de evasión tributaria y una carga normativa más extensa.

Desde la perspectiva empresarial, el Régimen Simple promueve el emprendimiento y fomenta la creación de nuevas unidades económicas al ofrecer condiciones más favorables para quienes no cuentan con una infraestructura contable sofisticada. Para muchos negocios formales, este régimen representa una mejora inmediata en términos de flujo de caja, al eliminar la obligación de practicar retenciones y autorretenciones. Además, ofrece beneficios directos como la posibilidad de descontar del impuesto pagado el aporte al fondo de pensiones de los empleados, lo que se traduce en un incentivo concreto para generar empleo formal y fortalecer la seguridad social desde el sector privado.

Uno de los elementos más llamativos del régimen es el incentivo a la bancarización. Al aplicar un descuento del 0,5% sobre los ingresos percibidos a través de canales bancarios, se promueve el uso de medios electrónicos como parte del cumplimiento fiscal. Este mecanismo, además de incentivar al contribuyente, sirve al Estado como una herramienta eficaz de trazabilidad, control y cruce de información. En lugar de castigar el uso de plataformas bancarias con cargas como el gravamen a los movimientos financieros o las comisiones bancarias, este enfoque convierte los medios electrónicos en un instrumento de alivio tributario y transparencia.

La estructura simplificada del régimen, al consolidar tributos como renta, ICA y el impuesto al consumo en un único pago bimestral, no solo facilita el cumplimiento, sino que también reduce el tiempo y los recursos que se destinan a la gestión tributaria. Esta optimización favorece especialmente a empresas con ingresos superiores a los cien millones de pesos anuales, siempre que sus costos operativos sean reducidos o difíciles de documentar, y que su estructura empresarial no requiera una contabilidad detallada. Sin embargo, esta lógica no se sostiene en empresas con cargas operativas significativas o estructuras contables organizadas, como es el caso que se analizó.

En el caso específico de El Palacio de las Suelas, los beneficios generales del Régimen Simple se diluyen ante las particularidades de su modelo de negocio. La empresa, al no superar los cien millones de pesos en ingresos anuales, presenta una base operativa modesta, pero con una estructura de costos considerable. Al no poder deducir estos costos en el régimen simple, se genera una base gravable inflada que deriva en un mayor pago de impuestos. Además, la empresa no cuenta con empleados formales, lo que anula cualquier posibilidad de aprovechar beneficios por aportes pensionales. Tampoco actúa como agente de retención, por lo que no se ve afectada por las exenciones relacionadas con esa función. En este contexto, el régimen simple no ofrece ventajas reales, sino una carga impositiva innecesaria que impacta directamente sobre la rentabilidad neta del negocio.

El diagnóstico evidencia que, si bien el Régimen Simple puede facilitar el cumplimiento de algunas obligaciones fiscales y reducir la complejidad operativa en ciertas situaciones, no representa una alternativa viable para esta empresa en su estado actual. El régimen ordinario, por el contrario, permite deducir los costos operativos, acceder a beneficios fiscales por retenciones en la fuente, realizar una planeación tributaria a mediano plazo y conservar un flujo de caja más estable y acorde con su realidad financiera.

Aunque el régimen simple prevé declaraciones de renta sin obligación de pago en algunos casos y permite acogerse voluntariamente bajo ciertas condiciones, esta facilidad no se traduce en eficiencia fiscal para El Palacio de las Suelas. El modelo de negocio, centrado en la comercialización minorista sin personal a cargo y con una operativa contable clara, obtiene mejores resultados dentro del marco del régimen ordinario, tanto en términos de carga impositiva como de sostenibilidad a futuro.

El análisis concluye que la permanencia en el régimen ordinario resulta más beneficiosa para la empresa en este momento. No obstante, si El Palacio de las Suelas logra expandirse, aumentar su personal, diversificar sus canales de ingreso y superar ciertos umbrales financieros, el Régimen Simple podría, eventualmente, convertirse en una alternativa viable y eficiente, siempre que se ajusten sus condiciones estructurales y operativas para aprovechar los incentivos previstos por dicho esquema tributario.

Referencias

Beltrán Patiño, P. A. (2022). Análisis de la eficacia del régimen simple de tributación en el sector calzado del municipio de San José de Cúcuta. Estudio de caso. Revista de Derecho Fiscal, 21, Article 21. https://doi.org/10.18601/16926722.n21.05

Castro Romero, J. (2022). La libertad de las elecciones económicas frente a las finalidades recaudatorias del Estado. En E. Lozano Rodríguez, Narrativas tributarias (Primera Ed, Vol. 3, pp. 373-426). Universidad de los Andes.

Congreso de Colombia. (1918, noviembre 27). Ley 56 de 1918 "Por la cual se establece el impuesto sobre la renta." https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/30019421

Cortés Delgado, A. P., Díaz Rojas, K. B., y Rodríguez Cristancho, G. L. (2020). Análisis del Monotributo y el Régimen simple de tributación en Colombia, comparados con sistemas tributarios similares en Latinoamérica [Trabajo de grado, Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano]. http://hdl.handle.net/20.500.12010/7289

DIAN. (2024). Así vamos en el RST [Institucional]. RST. https://micrositios.dian.gov.co/regimen-simple-tributacion/asi-vamos-en-el-rst/

DIAN. (2020). Régimen Simple de Tributación. 2020. https://www.vue.gov.co/tramites-y-consultas/regimen-simple-de-tributacion

Duncan, D. (2014). Behavioral responses and the distributional effects of the Russian 'flat' tax. Journal of Policy Modeling, 36(2), 226-240. https://doi.org/10.1016/j.jpolmod.2014.01.011

El Espectador. (2019). Se inició oficialmente nuevo régimen simple de tributación. 2019. https://www.elespectador.com/economia/inicioofi cialmentenuevo-regimen-simple-de-tributacion-articulo-861765

Feijoo Ortiz, H. S. (2022). Ventajas y desventajas del régimen simple de tributación [Trabajo de Grado para optar al título de Contador público, Universidad Cooperativa de Colombia]. https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/38cef69d-f56e-400f-9c1b-6fc5ff2d8e43/content

Función Pública. (2015). Decreto 2420 de 2015 Normas de contabilidad, de información financiera y de aseguramiento de información. 2015, 15.

García García, A., y Peña Rodríguez, N. (2023). Ventajas y desventajas del Régimen Simple de Tributación (RST) de Acuerdo con la Ley 2277 de 2022 [Tesis de Especialización, Universidad Libre]. http://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/27635

García Moreno, A., y Casallas Rozo, C. D. (2022). Análisis comparativo entre el régimen de tributación simple, ordinario y especial: Beneficios y oportunidades de mejoramiento para personas jurídicas en Colombia [Corporación Universitaria Minuto de Dios]. https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/17101

Garzón Cuellar, C. A., y Moreno Villegas, A. L. (2020). Análisis del impuesto del régimen simple de tributación en Colombia [Trabajo de grado para optar al título de Contador Público, Universidad Cooperativa de Colombia]. https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/f0212947-e702-43fa-8572-3450641b55ff/content

Gómez Ramírez, N. M. (2010, diciembre 30). Impuestos Colombianos. Fundación Universitaria Konrad Lorenz. https://repositorio.konradlorenz.edu.co/handle/001/2910

Lifante Vidal, I. (1999). La teoría de Ronald Dworkin: La reconstrucción del Derecho a partir de casos. Jueces para la Democracia, 36, 41-46.

Moncada Rendón, J. C., Larmat González, R. L., y Moreno Betancourt, F. (2020). Tributación en micros, pequeñas y medianas empresas. Revista Venezolana de Gerencia, 25(4), 439-452.

Neuque Rico, D. J., y Peralta Borray, D. A. P. (2021). Percepción sobre la adopción del Régimen Simple de tributación en minimercados de la Localidad de Suba en Bogotá. Revista Visión Contable, (23), 40–64. https://doi.org/10.24142/rvc.n23a3.

Olarte-Bracho, J. L., Echeverría-Lozano, J. P., y Rodriguez-Molano, L. G. (2019). Análisis de régimen simple de tributación en Colombia. Reflexiones Contables, 2(1), 90-97. https://doi.org/10.22463/26655543.3000

Peraza González, S. Y. (2023). Ventajas y desventajas del régimen simple de tributación. Actualícese. https://actualicese.com/ventajas-y-desventajas-del-regimen-simple-de-tributacion-ag-2023-a-que-tipo-de-contribuyentes-beneficia/

Saldarriaga Fonseca, J. D., Parrado Herrera, G. Y., y Sierra Bohórquez, L. C. (2021). Desventajas y Ventajas del Régimen de Tributación Simple frente al Régimen Ordinario de Tributación en Colombia [Universidad Cooperativa de Colombia]. https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/36deb63b-d1c4-47ce-8799-bdfd292238f3/content

Siigo. (2018). Diferencias entre el régimen común y el régimen simplificado. Siigo.com. https://www.siigo.com

Takano, C. A. (2016). Tax Transparency and Simplified Systems. Revista del ICDT, 53(75).

Torres-Castaño, A. G., Fajardo-Calderón, C. L., y Alzate-Palacio, J. M. (2021). Beneficios tributarios de carácter nacional aplicados por las PYMES del Departamento del Quindío entre los años gravables 2015-2020. Libre empresa, 18(1).

Zamarreño Aramendia, G. (2015). Procedimiento de recaudación e inspección de los tributos (Edición 5). Nuevos negocios.

Zorrilla Salgador, J. P. (2014, junio 23). Historia del Impuesto Sobre la Renta [Blog]. Historia del Impuesto Sobre la Renta. https://elanalistaeconomicofinanciero.blogspot.com/2014/06/historia-del-impuesto-sobre-la-renta.html

RESPONSABILIDAD EXTENDIDA DEL PRODUCTOR: EL CASO DE LOS GESTORES DE RESIDUOS APROVECHABLES DE CALI

Extended Producer Responsibility: The Case of Recyclable Waste Managers in Cali

Hernán Ávila Dávalos

havilad@unal.edu.co
https://orcid.org/0000-0002-3290-5037

Profesor,

Universidad Nacional de Colombia, Sede Palmira

Alberto Martínez

amartinez@unal.edu.co
https://orcid.org/0000-0002-4495-0476

Profesor,

Universidad Nacional de Colombia, Sede Palmira

Raúl Antonio Díaz Pacheco

radiazpa@unal.edu.co
https://orcid.org/0000-0003-1758-8181

Profesor,

Universidad Nacional de Colombia, Sede Palmira

Resumen

El capítulo presenta los resultados parciales de una investigación realizada por el Grupo Sociedad, Economía y Política Pública (SEPP) de la Universidad

Cita este capítulo

Ávila Dávalos, H; Martínez, A; Díaz Pacheco, R.A. (2026). Responsabilidad Extendida del Productor: el caso de los gestores de residuos aprovechables de Cali. En: *Tendencias de investigación en administración: del espíritu científico a la acción organizacional.* Londoño-Cardozo, J; Pineda-Henao, E.F. (Editores científicos) (pp. 169-193). Cali, Colombia: Editorial Universidad Santiago de Cali; 2026.

Nacional de Colombia Sede Palmira, de octubre de 2023 a agosto de 2024. Basado en un estudio de caso descriptivo se analizó la gestión de los flujos de residuos aprovechables (GRA) desde la Responsabilidad Extendida del Productor (REP). La descripción, incluyó cuatro organizaciones dedicadas a esta actividad en la ciudad de Cali: Fundación Zaranda, Empresa 1, Bio Ámbar y Arac22. El objetivo del estudio fue analizar la contribución a la aplicación de los principios de la REP, especialmente lo contemplado en la Resolución 1407 del 26 de julio de 2018 por parte de las GRA. Teóricamente se abordó el concepto de REP desde cuatro perspectivas. 1) Lindhqvist et al., (2008)commissioned by Greenpeace International, investigates the possibility of implementing the principle of Extended Producer Responsibility (EPR, 2) Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), 3) European Comission, y 4) el Consejo Canadiense de Ministerios del Medio Ambiente.

El trabajo de campo y la aplicación de encuestas abarcó aspectos operativos, técnicos, administrativos, normativos y ambientales que facilitaron la identificación de las debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades cuyo análisis derivo en el diseño de lineamientos que les permitan a las asociaciones GRA contribuir al cumplimiento de la REP. Del análisis se concluyó que el 80% de las GRA involucradas cumplen con la publicación de los criterios y estándares de calidad relacionados con la elaboración de guías de instrucciones para el manejo y cuidado de la materia prima, utilizando las redes sociales y la nube para el manejo de la información. A nivel operativo diseñan procedimientos de trazabilidad del material reciclado; en cuanto a cobertura prestan servicios de reciclaje regularmente en las comunas 2, 4 y 19 de Cali y municipios como Dagua y Jamundí; realizando frecuentemente actividades de sensibilización sobre la adecuada clasificación de residuos por medio del Colectivo ANDI VSIÖN 3030, la página web y las redes sociales.

Palabras clave: Posconsumo, Residuos reutilizables, Cadena de Valor, Economía Circular, Gestores de reciclaje.

Introducción

Las preocupaciones medioambientales requieren asumir una orientación práctica que involucre las perspectivas de los diversos actores del proceso productivo, y en tal sentido, la responsabilidad extendida del productor (REP) como principio orientador de la política ambiental y de las mejoras en la totalidad del ciclo de vida de un producto. La REP pretende reducir el

consumo de recursos naturales y disminuir el volumen de residuos sólidos a través de programas de posconsumo mediante una labor ambiental orientada a entregar residuos a las empresas fabricantes con el fin de garantizar su recolección, tratamiento y disposición final adecuada que facilite pasar de una economía lineal a una circular.

La implementación de principios ambientales de la REP como: la adopción de cursos de acción con tecnologías y menores costos en sus diferentes componentes, el impulso a la innovación y el ecodiseño, posibilitan el paso de gestores de reciclaje a prestadores del servicio de aprovechamiento de residuos. En la actualidad las asociaciones GRA se clasifican en formalizadas y en proceso de formalización. Las organizaciones formalizadas cumplen con lo dispuesto en la normativa para ser reconocidas como prestadoras del servicio de aprovechamiento de residuos.

Para que los gestores no formalizados puedan pasar a ser prestadores del servicio de aprovechamiento de residuos deben cumplir con estándares formales, administrativos, operacionales y de infraestructura. Un acompañamiento adecuado de las entidades gubernamentales, de la empresa privada y de la academia facilita a los gestores no formalizados el cumplimiento de estos estándares y a su vez, promueve el desarrollo sostenible de esta actividad.

El capítulo se ha estructurado en cuatro partes: en la primera, se muestra el fundamento teórico relacionado con la REP que sustenta el estudio; en la segunda, se explica el enfoque metodológico que incluyó la revisión bibliográfica, el trabajo de campo, colección, tratamiento y análisis de la información de las cuatro asociaciones GRA participantes. En la tercera, se presentan los resultados y la discusión, mientras que en la cuarta se ilustra sobre las conclusiones y futuras líneas de investigación del tema tratado.

Fundamento teórico

El concepto de REP (*förlängt producentansvar*) fue oficialmente presentado en 1990 en el informe para el Ministerio de Medio Ambiente de Suiza, "Modelos para la responsabilidad extendida del productor" (Lindhqvist y Lidgren, 1990). Posteriormente, Lindhqvist et al. (2008) definieron la REP como "se trata de un principio político para promover mejoras ambientales en todo el ciclo de vida de los sistemas de los productos al extender las responsabilidades de los fabricantes del producto a varias fases del ciclo total de su vida útil, y especialmente a su recuperación, reciclaje y disposición final.

Un principio político es la base para elegir la combinación de instrumentos normativos a ser implementados en cada caso en particular, a través de instrumentos políticos administrativos, económicos e informativos. En Colombia este principio fue acogido en el año 2005 cuando aún no era un país miembro de la OCDE, siendo fundamental su adopción dado que reglamenta los programas posconsumo de residuos, otorgando toda la responsabilidad al productor. En el año 2018 con su aceptación como país integrante, se generaron compromisos asociados a la gestión de residuos, especialmente en lo concerniente al diseño de esquemas basados en la REP. A continuación, en la Figura 6.1 se muestran las definiciones de REP las cuales permiten la comprensión amplia del concepto que soporta el estudio.

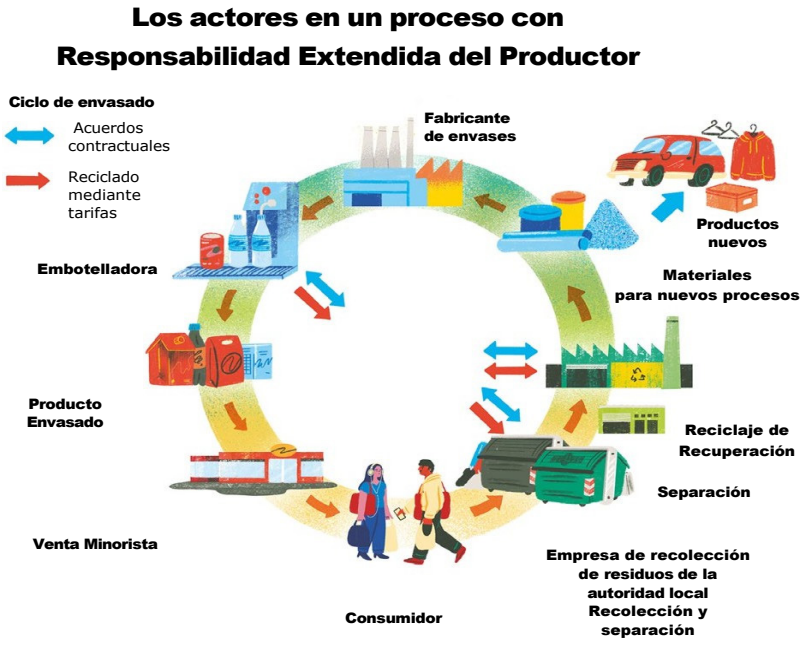
Figura 6.1. *Definiciones de responsabilidad extendida del productor*



Fuente adaptado de OCDE, 2006; *Lindhqvist et al.*, 2008; *Reunión del Consejo Canadiense de Ministerios del Medio Ambiente*, (2009); *European Commission – DG Environment*, 2019

De acuerdo con la OCDE (2014) tres conceptos que facilitan la compresión de la REP son la economía circular, las 3Rs y el principio quien contamina paga. La Economía Circular que tiene como objetivo cerrar los ciclos y extender la vida útil de los materiales a través de un uso mayor de materias primas secundarias. Las 3Rs (Reducir, Reutilizar, Reciclar); que conforman la jerarquización del manejo de residuos, promoviendo la priorización de la reducción de estos antes de su reúso o su reciclaje y, el principio quien contamina paga ("Polluter Pays Principle o PPP"), el cual hace referencia al costo por contaminación que deben asumir quienes lo hacen. Los tres conceptos mencionados previamente, son similares al de REP; pero involucran diversos tipos de contaminación y actores del proceso REP. La Figura 6.2 muestra los actores de un proceso REP.

Figura 6.2 *Los Actores en un Proceso con Responsabilidad Extendida del Productor*



Fuente Tomado de EXPRA, 2016.

La responsabilidad extendida del productor (REP) se estructura mediante diferentes formas de responsabilidad que configuran su aplicabilidad. Según Lindhqvist (1992), esta teoría contempla la obligación de los productores en la gestión de sus productos hasta el final del ciclo de vida, lo que

incluye distintas modalidades de responsabilidad. La responsabilidad legal comprende la obligación del productor respecto a los daños ambientales comprobados que su producto cause, establecida por la legislación vigente. Esta abarca todas las fases del ciclo de vida del producto, desde su fabricación hasta su disposición final. La responsabilidad económica implica que el productor asuma los costos relacionados con la recolección, el reciclaje y la disposición final de los productos, ya sea mediante aportes directos o tarifas. Testa (2018) sostiene que la combinación entre responsabilidad económica y física permite una inclusión adecuada de los costos del manejo del producto y otorga control del sistema a los actores responsables.

La responsabilidad física refiere a la participación directa del productor en el manejo de los productos o en sus efectos. Esta participación permite caracterizar los sistemas de gestión en los cuales el fabricante interviene. La responsabilidad de informar se centra en el suministro de datos sobre las propiedades ambientales de los productos, aspecto relevante para los recicladores. Esta responsabilidad también define los sujetos responsables de comunicar la información y el contenido que debe ser divulgado.

El productor asume obligaciones desde la etapa de producción hasta la de posconsumo. Esta posición le permite introducir modificaciones que contribuyan al cumplimiento de los objetivos de la REP, mediante innovaciones en los procesos de fabricación orientadas a reducir residuos o a facilitar la reutilización o el reciclaje de los productos. Lindhqvist (2000, p. 16) justifica esta responsabilidad con base en la experiencia acumulada en el tratamiento y reciclaje de residuos, y plantea que la transformación del sistema requiere cambios en los productos, además de ajustes en los procesos de disposición.

La normatividad define el marco legal que regula la REP en diferentes contextos. Comprenderla permite evaluar su alcance. Las externalidades comprenden los efectos indirectos de la producción y el consumo sobre terceros o el ambiente, no reflejados en el precio del producto. La REP busca que los productores asuman también estos impactos. Estas externalidades abarcan costos ambientales y sociales que afectan al conjunto de la sociedad.

La cadena de valor describe las etapas del ciclo de vida del producto, desde la producción hasta el manejo de los residuos. La REP incide en cada una de estas etapas, lo que la convierte en una herramienta clave para la formulación de políticas de gestión de residuos. En este contexto, los gestores de residuos aprovechables (GRA) desempeñan un papel estructural. Estos actores se en-

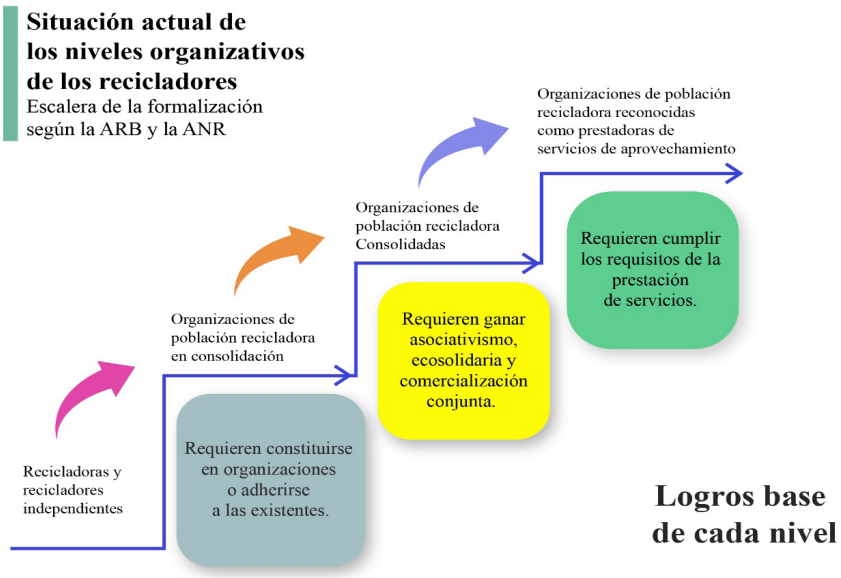
cargan de recolectar, clasificar, procesar y reciclar materiales en coordinación con los productores. La incorporación de los GRA en el ciclo de vida de los productos permite cerrar el circuito de gestión, contribuye a la formalización económica y laboral, y refuerza el desarrollo de la economía circular.

Los GRA pueden encontrarse formalizados o en proceso de formalización. El Decreto 596 de 2016 establece que la formalización de la población recicladora requiere cumplir requisitos administrativos, técnicos y operacionales para ser reconocida como prestadora del servicio público de aprovechamiento. Este proceso implica su acreditación individual, la inscripción en un censo sectorial y su integración a organizaciones de economía solidaria como la Asociación Nacional de Recicladores (ANR) o la Asociación de Recicladores de Bogotá (ARB). La formalización institucional solo es posible una vez alcanzado un nivel organizativo específico, tal como se representa en la Figura 6.3, correspondiente a la escalera de la formalización propuesta por Parra (2016, p. 580).

La consolidación de estas organizaciones se determina por su capacidad para asumir funciones gremiales y operativas. Las funciones gremiales comprenden la representación de sus miembros, mientras que las operativas abarcan la coordinación y administración de actividades como la recolección, el transporte, la preparación y la comercialización conjunta de los residuos recuperados. Si una organización solo desempeña funciones de representación, se considera en proceso de consolidación (Parra y Abizaid, 2021).

La economía circular establece un modelo basado en la eficiencia en el uso de materiales, agua y energía, tomando en cuenta la capacidad de recuperación de los ecosistemas y el flujo circular de recursos mediante tecnología, cooperación entre actores y modelos de negocio alineados con los principios del desarrollo sostenible. Su objetivo consiste en conservar el valor de los productos y materiales dentro de la economía durante el mayor tiempo posible, y reducir la generación de residuos. Esta transición implica abandonar el modelo lineal e incorporar prácticas orientadas a repensar, reutilizar, reparar, restaurar, remanufacturar, reducir, reproponer (acción de volver a proponer), reciclar y recuperar. En Colombia, este enfoque se formalizó con la Estrategia Nacional de Economía Circular, presentada en noviembre de 2018, que promueve la innovación en los sistemas de producción y consumo mediante el uso racional de recursos y la articulación de los actores de la cadena de valor.

Figura 6.3 *Escalera de la formalización*



Fuente: Tomado de Parra (2016, p.580)

En la práctica, la consolidación de las organizaciones vinculadas a la gestión de residuos se determina por su capacidad para cumplir dos funciones diferenciadas. La primera función corresponde a la representación y defensa gremial de sus integrantes ante actores institucionales y sociales. La segunda función es de carácter operativo y comprende la coordinación y administración de procesos como la recolección, el transporte, la preparación y la comercialización colectiva de los residuos reciclables recuperados por sus miembros. Cuando una organización desempeña únicamente la función gremial, sin asumir las tareas operativas, se clasifica como una organización en proceso de consolidación (Parra y Abizaid, 2021).

El modelo económico asociado a la economía circular se representa en la Figura 6.4. Este modelo se basa en sistemas de producción y consumo orientados a la eficiencia en el uso de materiales, agua y energía, considerando la capacidad de regeneración de los ecosistemas y el cierre de ciclos mediante flujos circulares de materiales. La economía circular incorpora la innovación tecnológica, la articulación entre actores y la adopción de modelos de negocio alineados con los principios del desarrollo sostenible. Su objetivo consiste en conservar el valor de los productos y materiales dentro del sis-

tema económico durante el mayor tiempo posible, al mismo tiempo que se busca una reducción en la generación de residuos.

Figura 6.4 *Aspectos que integran el modelo de Economía Circular*



Fuente: Tomado de Pilas Colombia (2021).

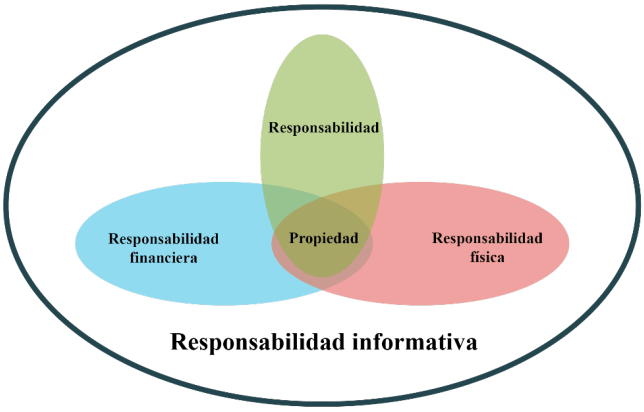
El modelo económico anteriormente descrito, exige pasar de la economía lineal a la economía circular, además, de reconocer que una economía productiva, eficiente y sostenible, requiere de esquemas que permitan repensar, reutilizar, reparar, restaurar, remanufacturar, reducir, reproponer, reciclar y recuperar los residuos y materiales. La estrategia del gobierno de Colombia que trata este tema se presentó en noviembre de 2018 y se denominó "Estrategia Nacional de Economía Circular".

El ministerio del Medio Ambiente pretende promover con la estrategia nacional de economía circular la innovación y la generación de valor en sistemas de producción y consumo a través de optimizar, compartir, intercambiar, reciclar y regenerar materiales, agua y energía. Todo lo anterior mientras se incentiva a empresas, consumidores y otros actores de las cadenas de valor para que desarrollen e implementen nuevos modelos de negocio y transforman los sistemas de producción y consumo existentes.

Para la realización del análisis de la información colectada que se presenta en la sección 3, se usó el modelo de (Lindhqvist, 2000), que se muestra en la Figura 6.5. Las tres responsabilidades que involucra la responsabilidad in-

formativa se relacionan con seis aspectos. 1) Incentivos para avanzar en el cambio en la elaboración de los productos, 2) la utilización de un sistema de producción limpia, 3) que el precio final del producto refleje los costos reales de su gestión ambiental, 4) que el producto y sus materiales puedan garantizar reusabilidad, 5) eficiencia administrativa en la organización, 6) administración del modelo, transparencia y control sobre el cumplimiento de metas. Los seis aspectos mencionados previamente hacen parte las responsabilidades del Modelo REP.

Figura 6.5 *Consejo Canadiense de Ministerios del Medio Ambiente*



Fuente: Tomado de Lindhqvist (2000).

Es pertinente anotar que cuanto más se acerque un programa REP a la responsabilidad individual de productor (RIP) más efectivo será, porque muestra el compromiso responsable de un productor individual sobre el desempeño ambiental de sus productos y de los sistemas asociados. Basados en el modelo REP propuesto por Lindhqvist (2000), se identificaron tanto las características para el análisis en la presente investigación, como el nivel de desarrollo del modelo REP planteado en la Resolución 1407 del 26 de julio de 2018.

Metodología

En este caso de estudio se utilizó una metodología descriptiva, lo que implicó la colección de información tanto bibliográfica como de campo que orientó el análisis de las GRA involucradas en la investigación.

En esta investigación participativa la unidad de análisis fueron cuatro GRA: Fundación Zaranda; Empresa 1; Bio Ámbar y Arac22; las cuales contaron sus

experiencias, lo que facilitó la identificación de las debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas (DOFA) y las estrategias que permitan dar soluciones a las problemáticas encontradas.

La investigación se realizó en tres fases: en la primera fase, se llevó a cabo la revisión bibliográfica de la legislación ambiental y otras fuentes relacionadas. En la segunda fase, se contó con la participación de los miembros de las asociaciones, quienes brindaron información concerniente con el funcionamiento de las áreas administrativa, operativa, organizacional y económica; para ello se consideró apropiado la utilización de una matriz DOFA para analizar cada área de estudio, con el fin de adelantar un diagnóstico situacional de las organizaciones orientado al apoyo a su proceso de formalización; estableciendo para ello estrategias que permitan optimizar el funcionamiento de las empresas. Además, se identificaron aspectos que contribuyen a la aplicación de la REP.

En la tercera fase se realizó un análisis de las asociaciones involucradas en el estudio; tomando en consideración las entrevistas personales con algunos de los gestores, para conocer detalles sobre aspectos relacionados con la contribución por parte de las organizaciones a la aplicación de la REP; para luego presentar los resultados.

Resultados discusión

Basados en la definición de las diferentes responsabilidades planteadas en la propuesta de Lindhqvist (2000) sobre REP y acorde con lo establecido en la Resolución 1407 del 26 de julio de 2018 que establece el marco normativo para la gestión ambiental de los residuos generados por envases y empaques fabricados en papel, cartón, plástico, vidrio y metal, así como considerando las instalaciones dedicadas al almacenamiento, aprovechamiento y/o valorización de residuos peligrosos mediante procesos como la recuperación, el reciclaje, la regeneración, el tratamiento y la disposición final, se planteó un análisis basado en la información recolectada, con el que se buscó evaluar el grado de implementación del principio REP por parte de las empresas GRA, reconociendo su importancia en la sostenibilidad del sistema.

De acuerdo con Garcés y Silva, (2009) es fundamental entender que un sistema REP, incorpora una serie de responsabilidades que distribuye las obligaciones compartidas entre diversos actores incluyendo al gobierno, municipios, empresas del sector tecnologías de la información, donantes, comercio

informal, recicladores, consumidores, las ONG y sociedad civil en general. Este modelo evita concentrar la carga la carga de la gestión de residuos en un solo grupo, promoviendo una participación equitativa y colaborativa en todo el ciclo de manejo de residuos.

La Figura 6.6 muestra la tipología clásica de responsabilidades según Lindhqvist, (1992) citado en (Lindhqvist et al., 2008).

Figura 6.6. *Tipología clásica de responsabilidades en el marco de la política* REP



Fuente: Tomado de Lindhqvist (1992).

A continuación, se presentan los análisis que documentan la contribución de las empresas tanto formalizadas como en proceso de formalización según la Resolución 1407 del 26 de julio de 2018 al cumplimiento de la REP, dicha resolución trata de la reglamentación de la gestión ambiental de los residuos de envases y empaques de papel, cartón, plástico y vidrio. La Tabla 6.1 Algunos criterios de la Resolución 1407 del 26 de julio de 2018 muestra algunos aspectos mencionados por los GRA que cumplen con lo establecido en la Resolución mencionada previamente.

Tabla 6.1 *Algunos criterios de la Resolución 1407 del 26 de julio de 2018*

a) Publicar los criterios y estándares de calidad para el aprovechamiento de los residuos de envases y empaques en plataformas digitales o un lugar visible dentro de sus instalaciones.	En cuanto a la publicación de los criterios y estándares de calidad; el 80% de los GRA elaboran guías de instrucciones para el manejo y cuidado que debe tener la materia prima en cada uno de los diferentes procesos por los cuales es sometida y usan para divulgar la información diversas opciones como la nube o red. Adicionalmente para asegurar la calidad estas empresas tienen un proceso de trazabilidad del material reciclado.
b) Reportar cobertura, capacidad de almacenamiento y la información solicitada para fines de cumplimiento a los planes de gestión ambiental de residuos de envases y empaque a los cuales se encuentren vinculados, en cuanto a los residuos de envases y empaques gestionados.	En cuanto a cobertura las empresas gestoras estudiadas prestan servicios de reciclaje regularmente en las comunas 2, 4 y 19 de Cali y otros municipios tales como Dagua y Jamundí. Las empresas en proceso en formalización no privadas consideran que el mayor crecimiento en su empresa se presentó en la cantidad de materia prima procesada. Las empresas gestoras tanto formalizadas como en proceso de formalización usan bodegas para almacenar el material reciclado y al aire libre para almacenar material como el aluminio.
c) Sensibilizar a los consumidores y demás actores relacionados, respecto a las diferentes maneras y posibilidades de recolección, clasificación y acondicionamiento para mejorar la eficiencia de la gestión de residuos de envases y empaques, cuando a ello haya lugar.	En cuanto a los procesos de sensibilización las empresas gestoras tanto formalizadas como en proceso de formalización realizan frecuentemente actividades de sensibilización sobre la adecuada clasificación de residuos; las cuales se llevan a cabo por medio del Colectivo ANDI VISIÖN 3030, la página web y las redes sociales. Algunos temas de sensibilización son: cumplimiento de Ley y Normas, selección de materiales no útiles, proceso de valoración por posterior selección y recolección de material.

d) Entregar los materiales preparados a las empresas transformadoras, ya sea para la producción de materia prima o de productos terminados, para las actividades debidamente autorizadas y legalmente constituidas, de acuerdo con los estándares establecidos por dichas empresas.	En cuanto a la entrega de los materiales a los clientes el tiempo empleado para el cartón reciclado esta entre uno y tres días, mientras que el metal es entregado entre seis y nueve días. Todas las empresas tienen personal capacitado para la manipulación de la materia prima y los productos ofrecidos en la actividad de cargue y descargue. Las entidades que han ofrecido las capacitaciones son el colectivo VISIÓN 3030 y el Servicio Nacional de Aprendizaje. Además, los gestores poseen experiencia, conocimiento de materiales.

Fuente: Adaptado de la Resolución 1407 (2018) y el trabajo de campo.

La asociación entre las prácticas declaradas por los gestores de residuos aprovechables (GRA) y los requisitos establecidos en la Resolución 1407 del 26 de julio de 2018 se analizó mediante un enfoque bidimensional. Este análisis permitió identificar aspectos clave de cumplimiento en relación con las obligaciones normativas. a) Publicar los criterios y estándares de calidad para el aprovechamiento de los residuos de envases y empaques en plataformas digitales o en un lugar visible dentro de sus instalaciones. El ochenta por ciento de los GRA elabora guías de instrucciones para el manejo de la materia prima según sus características específicas, utiliza redes digitales y servicios en la nube para divulgar dicha información y establece procesos de trazabilidad con el fin de garantizar la calidad del material reciclado.

b) Reportar la cobertura, la capacidad de almacenamiento y la información requerida para cumplir con los planes de gestión ambiental de residuos de envases y empaques a los cuales están vinculados. Las variables más relevantes identificadas para el cumplimiento de este punto son "Ampliar su portafolio de servicios" (Columna B1) y "Ampliación de rutas e inclusión de nuevos clientes potenciales" (Columna B2). En el primer caso, las asociaciones gestoras perciben una oportunidad concreta en la expansión hacia municipios cercanos, la incorporación de tecnologías y la participación en convocatorias públicas. En el segundo caso, la ampliación de rutas y el acceso a nuevos clientes se relaciona directamente con la expansión territorial, el respaldo institucional, el desarrollo tecnológico y el aprovechamiento de recursos como factor que reduce el impacto ambiental.

c) Sensibilizar a los consumidores y a otros actores sobre las distintas formas de recolección, clasificación y preparación que mejoran la eficiencia de la gestión de residuos de envases y empaques. El factor más asociado a este objetivo es la contribución de los GRA al cumplimiento de la REP por parte de las empresas productoras (Columna C), acción que favorece el crecimiento del mercado del reciclaje.

d) Entregar los materiales preparados a empresas transformadoras legalmente constituidas para la producción de materia prima o productos terminados. En este caso, la "Innovación tecnológica" (Columna D) constituye el elemento más influyente en el cumplimiento del requisito. Este factor se relaciona con otros como la expansión territorial, la diversificación de servicios, la participación en convocatorias, la disponibilidad de personal capacitado a raíz de flujos migratorios y el uso eficiente de recursos para mitigar impactos ambientales. La Tabla 6.2 presenta los resultados del análisis bidimensional mencionado.

Tabla 6.2 *Análisis Bidimensional del Aporte de las Asociaciones GRA a la REP*

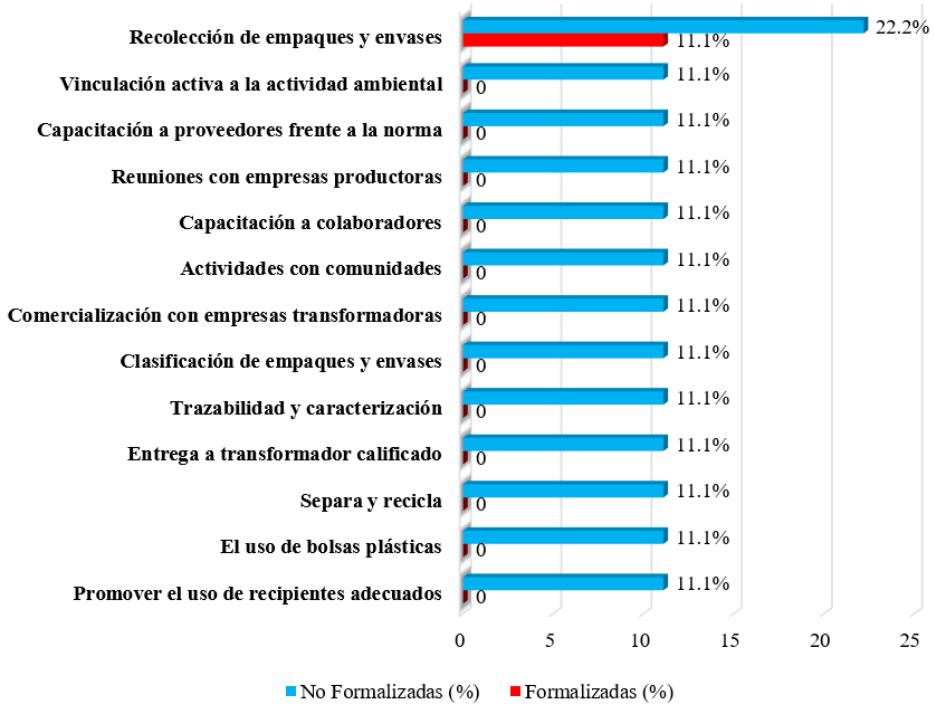
Correlaciones					
		Ayudar al cumplimiento de la REP a empresas productoras (C)	**Innovación tecnológica (D)**	**Ampliar su portafolio de servicios (B1)**	**Ampliación de rutas e inclusión de nuevos clientes potenciales (B2)**
Crecimiento del mercado de reciclaje	Correlación	0,514	0,409	0,42	0,343
	Sig.	0,06	0,146	0,135	0,23
Expansión a municipios cercanos	Correlación	0,224	,767**	,548*	,671**
	Sig.	0,442	0,001	0,043	0,009
Innovación tecnológica	Correlación	0,149	1	,548*	0,447
	Sig.	0,611		0,043	0,109
Apoyo gubernamental	Correlación	0,204	0,122	0,417	,612*
	Sig.	0,484	0,679	0,138	0,02
Ampliar su portafolio de servicios	Correlación	0	,548*	1	0,408
	Sig.	1	0,043		0,147

Correlaciones					
		Ayudar al cumplimiento de la REP a empresas productoras (C)	**Innovación tecnológica (D)**	**Ampliar su portafolio de servicios (B1)**	**Ampliación de rutas e inclusión de nuevos clientes potenciales (B2)**
Participación en convocatorias	Correlación	0,149	,689**	,548*	0,447
	Sig.	0,611	0,006	0,043	0,109
Ampliación de rutas e inclusión de nuevos clientes potenciales	Correlación	0,429	0,447	0,408	1
	Sig.	0,126	0,109	0,147	
Mayor cantidad de personal disponible a reclutar por inmigración	Correlación	0	,746**	0,354	0,192
	Sig.	1	0,002	0,215	0,51
La reutilización de recursos puede influir en la reducción de problemas para el medio ambiente.	Correlación	0,392	,585*	0,32	,784**
	Sig.	0,165	0,028	0,264	0,001

Responsabilidad extendida del productor (REP) y marco normativo

Al considerar el compromiso ambiental de los productores en su actividad productiva, se deben tener en cuenta las acciones que realizan las asociaciones GRA tanto formalizadas como en proceso de formalización y su contribución a la aplicación del principio REP; las cuales se detallan en la Figura 6.7.

Figura 6.7 *Acciones que se realizan en su empresa y contribuyen con la REP*



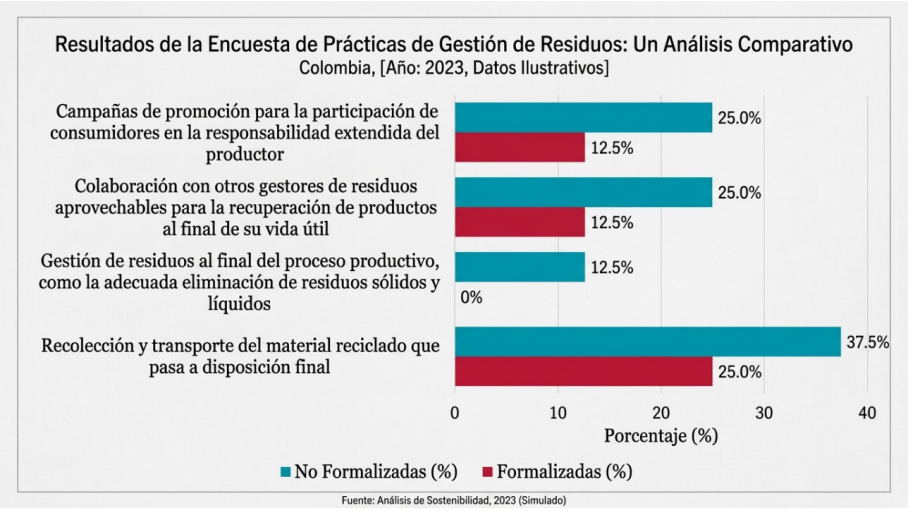
Para las asociaciones gestoras formalizadas, los aspectos más importantes con relación a la REP son la recolección de empaques y envases, la vinculación activa a la colectividad ambiental, la capacitación a proveedores frente a la norma, la separación y el reciclaje, así como el uso de bolsas plásticas y la promoción del uso de recipientes adecuados (11,1% en cada caso). Para las que se encuentran en proceso de formalización, el factor que más se destaca está dado por las acciones en materia de recolección de empaques y envases (22,2%). Le siguen con igual importancia (11,1% cada una) la "Entrega a transformador calificado", la "Trazabilidad y caracterización", la "Clasificación de empaques y envases", la "Comercialización con empresas transfor-

madoras", las "Actividades con comunidades" y la "Capacitación a colaboradores".

La Figura 6.8 muestra que las asociaciones GRA formalizadas indican que las actividades orientadas al cumplimiento de los principios de REP aplicadas en su empresa son la recolección y transporte del material reciclado que pasa a disposición final; mientras que para las empresas gestoras no formalizadas son la recolección y transporte del material reciclado que pasa a disposición final.

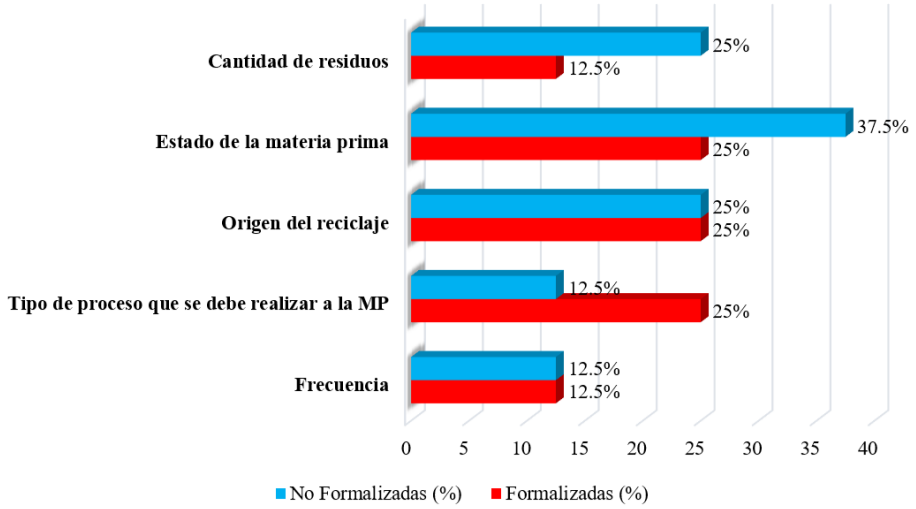
En lo relacionado con las obligaciones de los gestores de residuos de envases y empaques en cuanto al grado del cumplimiento normativo, están contempladas en la Resolución 1407 de 2018, que regula la gestión ambiental de los residuos de envases de papel, cartón, plástico, vidrio y metal.

Figura 6.8 *Actividades orientadas al cumplimiento de los principios de* REP *aplicadas en las asociaciones* GRA



La Figura 6.9 muestra que el criterio que las asociaciones gestoras no formalizadas usan para el aprovechamiento del material reciclado es el estado de la materia prima. Para las empresas gestoras formalizadas son el estado de la materia prima, origen del reciclaje y el tipo de proceso que se le debe realizar.

Figura 6.9. *Criterios para tener en cuenta para el aprovechamiento del material reciclado*



Beneficios asociados a la aplicación de la REP

La integración de la responsabilidad extendida del productor (REP) en los sistemas de gestión de residuos genera beneficios significativos para las organizaciones que la adoptan. Estas tienden a reducir su huella ambiental, disminuyen el volumen de residuos dispuestos en vertederos y rellenos sanitarios, y favorecen un uso más eficiente de los recursos naturales. Esta orientación se ajusta a los objetivos de calidad relacionados con la minimización de impactos ambientales, al mismo tiempo que impulsa el desarrollo de la industria del reciclaje y fomenta la innovación en el diseño y la producción.

En el plano normativo, la REP se encuentra regulada por marcos legales específicos que varían según el contexto territorial. Mantenerse actualizado frente a estos requerimientos permite actuar conforme a la legalidad y ajustar las prácticas organizativas a las exigencias ambientales establecidas por las autoridades competentes.

Desde la perspectiva reputacional, las asociaciones que asumen un compromiso firme con la sostenibilidad, la responsabilidad ambiental, la conservación de los recursos y el manejo adecuado de los productos al final de su ciclo de vida fortalecen la confianza del consumidor. Esta confianza facilita su posicionamiento en el mercado, la incorporación de políticas públicas concertadas y la participación de los distintos actores del ciclo de vida del

producto. Estas acciones refuerzan el consumo responsable como condición necesaria para el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Cobeneficios de la REP

Disminución de residuos dispuestos en vertederos, generación de nuevos empleos, fomento a la innovación de diseño y producción sostenible de productos, reducción de emisión de gases de efecto invernadero (GEI), uso eficiente de recursos naturales, impulso de alianzas público privadas, instauración de la industria del reciclaje, reducción de emisiones de metano y de la cantidad de vertederos y rellenos sanitarios, aumento de los ingresos de las empresas y de CO_2 en la producción industrial de los productos generadores de residuos, al reciclarse los ya lanzados al mercado Rosillo (2015); lo cual involucra componentes tanto técnicos como sociales en todo el proceso y unos desafíos al realizar la operación.

La Figura 6.10 refleja los desafíos comunes de la REP en la operación con personal reciclador, los cuales generan una postura que debe revisarse dada su insostenibilidad como economía informal de poco valor para el sostenimiento de la operación dentro de un sistema de gestión de residuos. Los desafíos 1 al 5 fueron propuestos por Talbott et al. (2022) y el desafío número 6 es propuesto por los autores de este capítulo.

Figura 6.10. *Desafíos comunes de las personas recicladoras*



Fuente: Adaptado de Talbott et al., (2022), La Responsabilidad Extendida del Productor y las personas recicladoras.

Conclusiones

Se concluye que el 80% de las asociaciones gestoras de reciclaje cumplen con la publicación de los criterios y estándares de calidad relacionados con la elaboración de guías de instrucciones para el manejo y cuidado de la materia prima y recurren a las redes sociales y la nube como manejo de la información; a nivel operativo diseñan procedimientos de trazabilidad del material reciclado.

En cuanto a cobertura las asociaciones gestoras estudiadas prestan servicios de reciclaje regularmente en las comunas 2, 4 y 19 de Cali y otros municipios tales como Dagua y Jamundí; además realizan frecuentemente actividades de sensibilización sobre la adecuada clasificación de residuos las cuales se llevan a cabo por medio del Colectivo ANDI VISIÓN 3030, la página web y las redes sociales.

Respecto a la entrega de los materiales a los clientes, el tiempo empleado para el cartón reciclado esta entre uno y tres días, mientras que el metal es entregado entre seis y nueve días; sumado a que todas las empresas tienen personal capacitado para la manipulación de la materia prima y los productos ofrecidos en la actividad de cargue y descargue. Las entidades que han ofrecido las capacitaciones son el colectivo VISIÓN 3030 y el Servicio Nacional de Aprendizaje; igualmente, los gestores poseen experiencia y conocimiento de materiales.

Con relación a las acciones llevadas a cabo por las empresas gestoras en cumplimiento de la REP se logró identificar algunas diferencias dependiendo de su carácter de formalizadas y no formalizadas. Para las primeras los aspectos más importantes son la recolección de empaques y envases, la vinculación activa a colectividad ambiental, la capacitación a proveedores frente a la norma, la separación y el reciclaje, así como el uso de bolsas plásticas y la promoción del uso de recipientes adecuados. Para las que se encuentran en proceso de formalización, el factor que más se destaca está dado por las acciones en materia de recolección de empaques y envases; le siguen con igual importancia la "Entrega al transformador calificado", la "Trazabilidad y caracterización", la "Clasificación de empaques y envases", la "Comercialización con empresas transformadoras", las "Actividades con comunidades" y la "Capacitación a colaboradores".

Dos limitaciones de esta investigación son el bajo número de asociaciones GRA que participaron y el carácter regional del estudio. Basado en las limi-

taciones comentadas previamente, proponemos dos futuras líneas de investigación. 1) replicar el estudio asegurando la participación de un mayor número de asociaciones GRA, 2) hacer un estudio que involucre asociaciones GRA de diferentes ciudades de Colombia de manera que se pueda comparar el cumplimiento de los principios de la REP por parte de estas asociaciones. Otras líneas de investigación futura son las identificaciones de las mejores estrategias de cumplimiento de la REP en diversos sectores mediante el uso de la inteligencia artificial y desarrollar investigaciones basados en ecuaciones estructurales para conocer las relaciones entre las múltiples variables que inciden en el cumplimiento de la REP en la gestión del reciclaje.

Referencias

Consejo Canadiense. (2009). Reunión del Consejo Canadiense de Ministerios del Medio Ambiente.

Colombia. Presidencia de la República (2016) Decreto 596. Abril 11. *Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1077de 2015 en lo relativo con el esquema de la actividad de aprovechamiento del servicio público de aseo y el régimen transitorio para la formalización de los recicladores de oficio, y se dictan otras disposiciones*. Bogotá. Diario Oficial No. 49.841. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=69038

Colombia. Ministerio del Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible. (2018) Resolución 1407 del 26 de julio. *Por la cual se reglamenta la gestión ambiental de los residuos de envases y empaques de papel, cartón, plástico, vidrio, metal y se toman otras determinaciones* . https://www.minambiente.gov.co/wp-content/uploads/2021/08/resolucion-1407-de-2018.pdf

European Commission – DG Environment. (2019). Development of Guidance on Extended Producer Responsibility (EPR). https://www.ecologic.eu/15139

Extended Producer Responsibility Alliance [EXPRA]. (2016). Extended Producer Responsibility at a glance. https://expra.eu/wp-content/uploads/2022/12/EXPRA-EPR-Paper_March_2016.pdf

Garcés, D., y Silva, U. (2009). Responsabilidad Extendida del Productor en la Gestión de Residuos Electrónicos, un modelo replicable en Chile. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://

www.residuoselectronicos.net/archivos/documentos/Jornada_derecho_REP_chile.pdf

Lindhqvist, T. (1992). Extended producer responsibility as a strategy to promote cleaner products.

Lindhqvist, T. (2000). Extended Producer Responsibility in Cleaner Production: Policy Principle to Promote Environmental Improvements of Product Systems [Tesis Doctoral, Lund University]. https://www.iiiee.lu.se/thomas-lindhqvist/publication/e43c538b-edb3-4912-9f7a-0b241e84262f

Lindhqvist, T., y Lidgren, K. (1990). "Modelos para la REP", en Ministerio de Medio Ambiente, "Del comienzo al fin: Un estudio de seis ejemplos del efecto de los productos en el medio ambiente, Ministerio de Medio Ambiente de Suecia, Estocolmo.

Lindhqvist, T., Manomaivibool, P., y Tojo, N. (2008). La responsabilidad extendida del productor en el contexto latinoamericano: La gestión de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos en Argentina. https://www.iiiee.lu.se/naoko-tojo/publication/e299e7e8-5ccb-4a46-8641-fdc6cc3af95e

Organisation for Economic Co-operation and Development [OCDE]. (2006). Informe anual de la OCDE 2006. https://www.oecd.org/en/publications/oecd-annual-report-2006_annrep-2006-en.html

Organisation for Economic Co-operation and Development [OCDE]. (2014). Estado actual de la responsabilidad extendida del productor (REP): Oportunidades y desafíos. En el Foro Global sobre Medio Ambiente: Promoción de la Gestión Sostenible de Materiales mediante la Responsabilidad Extendida del Productor (REP).

Parra, F., y Abizaid, O. (2021). La formalización de la población recicladora en Colombia como prestadora del servicio público de reciclaje. Logros, oportunidades, restricciones y amenazas. Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando, Nota técnica de WIEGO N.° 12. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.wiego.org/wp-content/uploads/2022/08/nota-tecnica-wiego-12-parra-abizaid.pdf

Pilas Colombia. (2021). Escuela Ambiental Pilosa. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.cvc.gov.co/sites/default/files/2021-08/Presentacion%20Pilas%20con%20el%20Ambiente.pdf

Rosillo, I. (2015). La Importância de legislar sobre la Responsabilidad Extendida del Productor.

Talbott, T. C., Chandran, P., Allen, C., Narayan, L., y Boampong, O. (2022). La Responsabilidad Extendida del Productor (REP) y las personas recicladoras. Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando, Nota estadística de WIEGO n. o15. https://www.wiego.org/es/research-library-publications/la-responsabilidad-extendida-del-productor-rep-y-las-personas-recicladoras/

Testa, M. E. (2018). La responsabilidad extendida del productor—REP - y el principio preventivo en la gestión de residuos. Argentina: Círculo de políticas ambientales. https://circulodepoliticasambientales.org/responsabilidad-extendida-del-productor-y-principio-preventivo-en-la-gestion-de-residuos/

DESAFÍOS DE LA COMUNICACIÓN EN EL MERCADEO POLÍTICO: COMUNICACIÓN ASERTIVA Y PERSUASIÓN

Communication Challenges in Political Marketing: Assertive Communication and Persuasion

Ximena Fernanda Velasco-Tafur

https://orcid.org/0009-0001-3302-7061
xfvelascot@usbcali.edu.co

Profesora e investigadora

Universidad de San Buenaventura.

Lina Marcela Padilla-Delgado

https://orcid.org/0000-0001-9999-097X
lmpadillad@usbcali.edu.co.

Profesora e investigadora

Universidad de San Buenaventura.

Giovanny Figueroa-Colorado

https://orcid.org/0009-0008-5413-2523
gfigueroac@usbcali.edu.co

Estudiante Mercadeo y Negocios Internacionales

Universidad de San Buenaventura.

Resumen

El presente documento explora las estrategias de mercadeo político en campañas electorales regionales del Valle del cauca mediante un análisis de discurso de entrevistas semiestructuradas con equipos de campaña. El objetivo

Cita este capítulo

Velasco-Tafur, X.F; Padilla-Delgado, L.M; Figueroa-Colorado, G. (2026). Desafíos de la comunicación en el mercadeo político: comunicación asertiva y persuasión . En: *Tendencias de investigación en administración: del espíritu científico a la acción organizacional.* Londoño-Cardozo, J; Pineda-Henao, E.F. (Editores científicos) (pp. 195-220). Cali, Colombia: Editorial Universidad Santiago de Cali; 2026.

es entender las técnicas comunicativas empleadas para atraer y consolidar el apoyo de los votantes. La metodología incluye entrevistas semiestructuradas que abordan motivaciones y estrategias de comunicación, analizadas mediante codificación temática y transcripción de discursos. Los resultados revelan tres estrategias principales: legitimación a través del servicio comunitario, identidad y formación política como base de la comunicación y un enfoque pragmático de la campaña enfocado en comunicación asertiva y persuasión. Se concluye que la combinación de experiencia previa, marketing tradicional y digital, persuasión efectiva y manejo estratégico de redes sociales son cruciales para el éxito en las campañas políticas. Las conclusiones resaltan la importancia de la coherencia entre el discurso político y las acciones, así como la necesidad de adaptar los mensajes a diferentes audiencias para obtener unos mejores resultados.

Palabras clave: Estrategias, comunicación, persuasión, asertividad, política, Valle del cauca.

Introducción

Actualmente el marketing político se ha posicionado como un componente esencial en la estrategia de posicionamiento de cualquier campaña electoral moderna, especial por la relevancia ante la percepción de los votantes. La evolución de las tecnologías de la información (TIC), junto con la globalización y el creciente poder de los medios de comunicación, ha transformado la manera en que se conciben y se ejecutan las campañas políticas (Sokolov y Vasilyeva, 2024). Este nuevo enfoque político ha posibilitado que los partidos y candidatos no solo alcancen un mayor número de votantes, sino que también generen un efecto más relevante en sus percepciones y decisiones. En este contexto, el marketing político tiene como objetivo definir un mensaje preciso y efectivo, concebido para resonar con las inquietudes y anhelos del electorado, simplificando de esta manera la difusión de propuestas orientadas a obtener el voto, el principal recurso no económico en el sector político (Lees-Marshment, 2019).

Sin embargo, esta creciente sofisticación en el marketing político no está exenta de desafíos y problemas. En Colombia, por ejemplo, se ha observado una disminución en la participación electoral en las últimas dos décadas, un fenómeno que pone de relieve la desconexión entre los electores y las campañas políticas tradicionales. Según datos de la Registraduría Nacional del Estado Civil (2022), en la segunda vuelta de las elecciones presidenciales

de 2022, de los 39.002.239 ciudadanos habilitados para votar, solo 22.687.910 acudieron a las urnas, lo que representa un 58,17% de participación. Aunque este número excede la mitad de los votantes, todavía existe una considerable cantidad de ciudadanos que no ejercieron su derecho a votar. Este problema puede estar vinculado con diversos elementos, tales como la implementación de estrategias de marketing político que engloban promesas no cumplibles, desinformación y un exceso de mensajes que acaban por saturar a los electores. Además, la separación emocional con los votantes, derivada de un excesivo enfoque en la imagen del aspirante, puede provocar que las campañas no consigan entender las auténticas inquietudes y requerimientos de la gente. Si bien son múltiples los factores que se ven inmersos en la toma de decisión, la pregunta que guía este estudio es ¿Cuáles son los desafíos de comunicación que tiene el mercadeo político en términos de asertividad y persuasión en una campaña electoral?

Ante estos desafíos, el objetivo del presente estudio es identificar los desafíos y estrategias para una campaña electoral que busca acoger público y futuros votantes. Este análisis se realizará mediante la recopilación de datos cualitativos a través de entrevistas equipos de campañas publicitarias de políticos de Santiago de Cali. De esta manera, se busca identificar las técnicas más efectivas para atraer a futuros votantes, evaluar la percepción e interés de la población ante temas políticos, y proponer recomendaciones para el desarrollo de futuras campañas políticas.

La justificación de este estudio radica en la necesidad de comprender y mejorar las prácticas de marketing político en un contexto electoral cada vez más complejo y dinámico (Elder et al., 2022). En tiempos en que la credibilidad de las instituciones políticas está en entredicho y el electorado muestra signos de apatía, es crucial desarrollar estrategias que no solo aumenten la participación electoral (Sarria et al., 2021), sino que también fortalezcan la confianza en el proceso democrático. Según Farfán (2020), el mercadeo político es considerado el nuevo estilo de ejercer la política en tiempos modernos, donde la globalización y el poder de los medios son impulsores de éxito. Este estudio pretende contribuir al conocimiento sobre cómo se puede utilizar el marketing político de manera ética y efectiva, evitando la manipulación y desinformación, y adaptándose a las nuevas tecnologías y tendencias sociales. En definitiva, este análisis busca ofrecer un marco para mejorar la calidad y el impacto de las campañas políticas, con miras a fortalecer la democracia y promover una participación ciudadana más activa y consciente.

Marco teórico

Teoría del análisis funcional

La teoría del análisis funcional ha probado ser un método frecuentemente empleado para analizar las discusiones electorales, facilitando un análisis exhaustivo de las tácticas de publicidad política utilizadas en medios convencionales como la radio, la televisión y la prensa (Valencia y Benoit, 2021; Benoit y Rill, 2013). De acuerdo con Borah (2016), los aspirantes generalmente emplean tres tácticas fundamentales para comunicar sus mensajes a los votantes: publicidad de enaltecimiento, publicidad de agresión y publicidad de protección. Los anuncios de alabanza se enfocan en resaltar las virtudes del candidato propio, enfatizando sus éxitos, atributos personales y propuestas políticas, con la finalidad de forjar una imagen positiva y atractiva que fomente la confianza y la simpatía de los votantes (Chari, 2018). En cambio, los anuncios de ataque intentan criticar las falencias, fallos o contradicciones de los adversarios, lo que puede ser útil para crear incertidumbres sobre la aptitud del adversario, aunque implica el peligro de una respuesta adversa si se considera demasiado agresiva o injusta (Shavit y Konrádova, 2025). Finalmente, los anuncios de defensa se emplean cuando un candidato requiere contrarrestar los ataques realizados por sus competidores, siendo esenciales para salvaguardar la reputación del candidato y prevenir que las críticas perjudiquen su reputación pública (Herrero y Benoit, 2009; Muñoz, 2023).

Estas tácticas mantienen una estrecha relación con los principios esenciales de la comunicación asertiva y la persuasión, elementos esenciales en el marketing político (Qasim, 2025). La comunicación asertiva, que requiere la habilidad para manifestar pensamientos y posturas de forma nítida, directa y respetuosa, es crucial en los anuncios de enaltecimiento y protección. Un aspirante que utiliza una comunicación asertiva tiene la capacidad de generar una percepción de confianza y liderazgo, aspectos cruciales para obtener el respaldo de los votantes. En cambio, la persuasión, cuyo propósito es persuadir a los votantes de que el candidato es la elección más acertada, se refleja en los anuncios de exaltación y ataque (Neihouser y Dubois, 2024). Mientras que los primeros persuaden al destacar las ventajas de votar por el candidato, los segundos buscan persuadir presentando a los oponentes como opciones menos deseables.

En el contexto de las campañas electorales, el marketing político sigue siendo una herramienta crucial, estas estrategias permiten a los candidatos presen-

tar sus propuestas de manera efectiva y captar la atención de un público diverso (Borrero, 2018). Al combinar comunicación asertiva y técnicas persuasivas, los candidatos no solo logran influir en las percepciones del electorado, sino que también pueden fomentar una mayor participación ciudadana e interés en la política (Banerjee, 2024). De este modo, la integración de la teoría del análisis funcional con enfoques de comunicación asertiva y persuasiva refuerza la capacidad del marketing político para moldear percepciones y comportamientos en el ámbito electoral, convirtiéndose en un recurso clave para las campañas políticas modernas (Cheek y Allen, 2024).

Teoría critica de la comunicación y la Comunicación Asertiva

Habermas (2006) sostiene que la comunicación es fundamental para el desarrollo de una praxis social y política, ya que representa un mecanismo para la formación de opiniones públicas razonadas y para la construcción de una legitimidad democrática mediante los procesos de deliberación. En este sentido es una práctica que implica un intercambio racional de argumentos en condiciones de igualdad permitiendo la búsqueda de la verdad y la legitimidad en las decisiones políticas. En este sentido la teoría critica busca iluminar en como los poderes económicos y mediáticos influyen en el discurso público y desbordan los ideales de participación igualitaria y deliberación racional. Lo que implica un modelo en el que los actores políticos y los ciudadanos puedan participar en procesos de comunicación racionales libres de distorsiones y externalidades de poder, promoviendo inclusividad, transparencia y formación de opiniones fundamentadas.

Por su parte, Bourdieu (1989) señala que la legitimación del mundo social y las relaciones de poder simbólico no resultan únicamente de acciones deliberadas de propaganda sino también de un uso de capital simbólico y de las categorías de percepción que se arraigan en las mismas estructuras sociales. En estes sentido, la producción y reproducción de ideologías, la construcción de consenso y las estrategias de dominación se analizan como procesos simbólicos que sirven a intereses políticos y económicos.

A pesar de ser un concepto relativamente reciente, la comunicación política emergió en los años 50, pero sus orígenes se remontan hasta los inicios de la humanidad, cuando la coexistencia social empezó a organizarse en torno a las relaciones de poder (Reyes et al., 2010, citado por Rivera y Suarez, 2017). De acuerdo con Maarek (2009), tanto el marketing como la comunicación

política surgieron en Estados Unidos como un proyecto mundial durante la campaña presidencial de Eisenhower en 1952. En esta etapa, Eisenhower fue precursor en confiar las labores de comunicación a expertos, empleando una agencia publicitaria y obteniendo consejo de un actor de cine para perfeccionar su dominio en televisión, factores que contribuyeron a su triunfo decisivo sobre Adlai Stevenson (Beccassino, 2003).

El mercadeo político, basado en los principios del marketing tradicional, se adapta al ámbito político para diseñar e implementar estrategias de comunicación persuasivas que influyan en la opinión y el comportamiento de los votantes (Banerjee, 2024). Este enfoque incluye el uso de publicidad, redes sociales, análisis de datos y segmentación del electorado para promover las propuestas de los candidatos y partidos políticos, buscando atraer votantes y asegurar el éxito electoral (Mummalaneni et al., 2024; Achache, 1994).

Los candidatos y partidos han adoptado diversas técnicas de marketing político para persuadir al electorado y ganar su apoyo. Una de las estrategias más comunes ha sido la organización de eventos y manifestaciones, donde los candidatos se reúnen con los votantes, presentan sus propuestas y generan entusiasmo para movilizar a sus seguidores (Shavit y Konradova, 2025; Sena, 2017).

Otra estrategia que ha cobrado relevancia es el marketing de contenidos, que consiste en la creación de materiales valiosos para los votantes, como infografías, videos explicativos, publicaciones en blogs y el uso del social media (Neihouser y Dubois, 2024). El objetivo es establecer una relación de confianza con el electorado y posicionar al candidato como un experto en su campo (Banarjee, 2024; Moragas y Goldfarb, 2004). Sin embargo, el uso intensivo del marketing político ha generado críticas, Katz y Lazarsfeld (2018) señalan que estas técnicas pueden ser engañosas y manipuladoras, ya que los candidatos pueden emplear estrategias persuasivas que distorsionen la realidad (Andrejevic et al., 2025). Además, algunos críticos argumentan que el marketing político puede crear una imagen superficial de los candidatos, centrada más en su apariencia y habilidades de comunicación que en su capacidad para gobernar (Katz y Lazarsfeld, 2018).

El marketing político ha experimentado una transformación significativa con la creciente influencia de las redes sociales. Según Ramírez (2019), plataformas como Facebook, Twitter e Instagram se han convertido en herramientas esenciales para que los candidatos y partidos políticos se comuni-

quen de manera directa y masiva con los votantes, promoviendo una mayor interacción y participación ciudadana (Neihouser y Dubois, 2024). Estas redes ofrecen una plataforma ideal para la difusión de mensajes personalizados y la creación de comunidades virtuales en torno a los candidatos (Mummalaneni et al., 2024).

Además de las redes sociales, la publicidad sigue siendo una estrategia fundamental en el mercadeo político (Glate et al., 2024). La comunicación efectiva y transparente es crucial para conectar con la sociedad y desempeñar un rol representativo. Las redes sociales, con su amplio alcance, se han consolidado como canales de comunicación esenciales en la sociedad actual. Según el Estudio Anual de Redes Sociales en España (2017), el 86% de los usuarios de Internet entre 16 y 65 años utiliza redes sociales, lo que resalta su importancia como herramienta de comunicación para los líderes políticos (Chávez et al., 2017).

Arboleda y Ramírez (2018) subrayan que tanto los candidatos como los partidos destinan recursos significativos a campañas de publicidad en medios convencionales y digitales. Estas campañas aspiran a obtener el reconocimiento de marca, comunicar mensajes fundamentales y crear una percepción favorable de los candidatos. Castells (2018) y Battista (2024) argumentan que la política se basa en la comunicación social, enfatizando la importancia primordial de los medios de comunicación de masas, como el principal medio de comunicación entre el sistema político y los ciudadanos. Sajid et al., (2024) y Herrera y Gómez (2021) señalan que el uso de herramientas de análisis de datos permite a los candidatos identificar patrones de comportamiento del electorado, segmentar audiencias y adaptar sus mensajes de manera más precisa. Esta técnica también se utiliza para monitorear la opinión pública y medir el impacto de las estrategias de marketing político, lo que refuerza su relevancia en las campañas electorales contemporáneas.

Desde la teoría crítica de la comunicación, la persuasión y el marketing político no pueden entenderse únicamente como técnicas instrumentales orientadas a captar votos, sino como prácticas discursivas atravesadas por relaciones de poder, procesos de legitimación y disputas por la construcción simbólica de la realidad social. En esta línea, Habermas permite comprender que la comunicación política debería orientarse hacia la deliberación racional, la transparencia y la formación de una opinión pública fundamentada; sin embargo, en los escenarios electorales contemporáneos, dicha comunicación puede verse tensionada por intereses estratégicos que buscan influir

en las percepciones del electorado más que promover un diálogo verdaderamente democrático. De manera complementaria, Bourdieu aporta una lectura crítica sobre cómo los actores políticos movilizan capital simbólico, categorías de percepción y estrategias de representación para construir credibilidad, autoridad y cercanía con los votantes. Así, la comunicación persuasiva y el marketing político operan como mecanismos mediante los cuales los candidatos configuran su imagen pública, apelan emocionalmente a las audiencias, segmentan sus mensajes y disputan legitimidad en el campo político. Esta articulación permite analizar las campañas no solo desde su eficacia comunicativa, sino también desde sus implicaciones éticas, simbólicas y democráticas, especialmente cuando la persuasión puede oscilar entre la comunicación asertiva, orientada a la confianza y la coherencia, y formas de manipulación que distorsionan la opinión pública.

Persuasión en la comunicación

La persuasión es un proceso de comunicación intencional en el que un individuo busca influir en las actitudes, creencias o comportamientos de otra persona o grupo. Este proceso involucra el uso de argumentos, evidencia, emociones, lógica u otras estrategias persuasivas con el objetivo de generar un cambio en la opinión o conducta del receptor, buscando la aceptación voluntaria de una idea, opinión o acción por parte de la audiencia (Abid y Roy, 2024; Moya, 1999).

Hasta hace unos cuantos años, se creía que los individuos en la sociedad adoptaban decisiones principalmente fundamentadas en la lógica. No obstante, estudios actuales han evidenciado que las emociones tienen un rol esencial en el proceso de decisión, particularmente en escenarios políticos (Abid y Roy, 2024). Un caso evidente de la influencia emocional en la persuasión política es la aplicación de la música en publicidades de televisión, que puede incrementar la fiabilidad de un mensaje (Rojas, 2024). Esto resalta la relevancia de generar emociones en la comunicación política persuasiva (Battista, 2024). Al emplear relatos y narrativas, se establece una conexión emocional con el público, creando empatía y facilitando que las personas establezcan una relación personal con el mensaje. De esta manera, la comunicación política efectiva es aquella que presenta narrativas coherentes que resuenan emocionalmente con los ciudadanos, alineándose con sus valores e identidad (Murillo, 2015).

Desde una perspectiva psicoanalítica, la mente subconsciente se ubica en el sistema límbico del cerebro, que es responsable de los recuerdos, la emoción, el instinto y la atención. Cuando un individuo recibe un estímulo agradable a través de los sentidos primarios (tacto, vista, gusto, olfato, oído), se produce un aumento en los niveles de dopamina, lo que expande la red neuronal del receptor, generando una sensación de bienestar y almacenando la experiencia en su subconsciente (Palie et al., 2024). Esto crea una conexión entre el emisor del mensaje y el receptor, fundamentada en la respuesta emocional.

Comprender estos aspectos es esencial para diseñar estrategias de marketing político efectivas, ya que permite conectar con un amplio espectro de votantes a través de mensajes que apelan a sus emociones y experiencias personales. Un tono de voz apacible pero firme, capaz de resonar con las vivencias de los votantes, es fundamental para generar una sensación de comprensión y confianza en el candidato (Motsaathebe, 2024).

Finalmente, Marañon (2015) señala que, en situaciones estresantes, como la toma de decisiones electorales, el cuerpo humano produce cortisol, una hormona relacionada con el estrés y la aflicción. Esta respuesta fisiológica puede influir en la decisión final de un votante, especialmente ante la presión de elegir al próximo líder. Por lo tanto, los candidatos deben ser sutiles al "entrar" en la mente de los votantes, buscando crear una sensación de plenitud y confianza que minimice el impacto del estrés en la decisión electoral.

Persuasión en la publicidad

Estas herramientas buscan perfeccionar los métodos y técnicas utilizados para moldear opiniones, tanto individuales como colectivas, con el objetivo de reforzar o sustituir las creencias preexistentes en los sistemas de valores de las personas (Cabyova y Javorik, 2024). Este fenómeno no es nuevo en la historia política; ha sido una práctica común a lo largo del tiempo, empleada no solo por líderes políticos, sino también por diversas organizaciones y entidades sociales, con diversos grados de éxito en su intento de influir en el comportamiento humano (Rodríguez, 1997).

Tanto en su esfera general como en su esfera social, la psicología se ha empleado como un instrumento esencial para simplificar los intentos de manipulación de las personas (Katz y Lazarsferld, 2018, Farfan, 2010). Se sostiene que la propaganda no podría ser eficaz sin el aporte de la psicología, particularmente en las sociedades occidentales, donde se persigue com-

prender cómo esta disciplina puede aportar a la propaganda. Esto abarca los procedimientos a implementar, las técnicas de supervisión, los métodos de exposición, la tecnología utilizada y la valoración de los resultados, entre otros elementos vinculados con los recursos técnicos de la propaganda. No obstante, este método suele enfocarse en los elementos técnicos de la propaganda, eludiendo de manera deliberada un examen de su valor moral o ético (Chenel, 2019).

Investigaciones sobre la publicidad política, particularmente en la televisión, han señalado una creciente incertidumbre en torno a los resultados y el desarrollo de los procesos electorales, así como un notable aumento en la importancia de la comunicación política. Este fenómeno se evidencia a través de los llamados "spots televisivos", que han adquirido un lugar destacado en la agenda de los partidos y sus campañas electorales (Kaid y Holtz-Bacha, 2019).

La investigación en el ámbito de la comunicación política durante las elecciones ha centrado su atención en examinar cómo los medios de comunicación cubren los procesos electorales. Este enfoque parte de la premisa de que una decisión bien informada debería basarse en la presentación equilibrada de argumentos tanto a favor como en contra de cada candidato, subrayando la importancia de la veracidad en la información presentada.

Metodología

Este análisis se sitúa en un enfoque cualitativo, que facilita la exploración y entendimiento detallado de las tácticas de marketing político aplicadas en campañas electorales. El estudio se fundamenta en el estudio del discurso, una técnica empleada para analizar cómo los discursos de los participantes representan y edifican la realidad social en la que se desenvuelven (Fairclough, 1992). En esta situación, se utilizó el análisis de discurso en las entrevistas efectuadas a equipos de campañas de publicidad política, lo que facilitó la identificación de los métodos y tácticas de comunicación utilizadas para captar el interés de los votantes y fortalecer su respaldo.

El principal instrumento de recolección de datos fue la entrevista semiestructurada, diseñada para obtener información detallada sobre las prácticas de mercadeo político desde la perspectiva de los equipos de campaña. La entrevista se estructuró en dos secciones, comenzando con preguntas de caracterización inicial y motivaciones, avanzando hacia preguntas de profun-

dización sobre las estrategias específicas utilizadas en las campañas desde la visión de la comunicación asertiva y la persuasión.

Antes de iniciar la entrevista, se solicitó el consentimiento informado de los participantes, conforme a las normativas establecidas por la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013. Los participantes autorizaron expresamente a la Universidad de San Buenaventura Cali y al equipo investigador a recolectar y tratar los datos personales suministrados en la entrevista, asegurando que la información sería utilizada únicamente con fines académicos.

El estudio del discurso, un enfoque cualitativo utilizado en la investigación científica facilita la exploración de cómo se generan y difunden significados mediante el lenguaje en diferentes situaciones. Este procedimiento se inició con la determinación precisa de las metas de la investigación. Luego, se lleva a cabo la transmisión de los discursos. A continuación, se realiza la codificación de la información, otorgando códigos a categorías temáticas de forma manual. Finalmente, se analizan los resultados y se elabora un informe, en el que se exponen las conclusiones y se debaten las consecuencias teóricas y prácticas de la investigación.

Resultados

Caracterización inicial y motivantes de la campaña

El análisis del discurso reveló tres códigos interpretativos empleados por los actores políticos para narrar su incursión en la política, así como sus motivaciones y experiencias desde las preguntas de caracterización, orientadas a comprender el perfil del participante y el inicio del proceso de comunicación de la campaña. En primer lugar, se identifica a la legitimación comunitaria en donde los participantes justifican su participación en la política mediante la referencia a su trabajo previo en actividades comunitarias y su compromiso con el bienestar colectivo. Este discurso se observa claramente en las frases como: “Siempre he querido hacer parte de algo que ayudara a mi comunidad y por qué no al país”.

Esta forma de legitimación sitúa al participante como un líder cercano a la comunidad que, impulsado por una intensa aspiración de generar transformaciones al entorno, encontrando en la política un medio para institucionalizar y ampliar su potencial de actuación. La utilización de expresiones como “abanderarme” y “cambio significativo” fortalece la percepción de una persona dedicada a la mejora social, reforzando una imagen de com-

promiso, vocación de servicio y orientada al bien común. En segundo lugar, se identificó una forma de legitimación asociada con la identidad y la formación política desde la niñez, en la que el interés por la política se construye como una vocación temprana. En este contexto, los actores vinculan su curiosidad infantil por la política con su desarrollo académico y profesional posterior. Por ejemplo:

Esto se evidencia en el testimonio de uno de los entrevistados, quien afirma: "Desde pequeño siempre me gustó la política y me interesaba por cómo funcionaba el gobierno".

Este tipo de narrativa refuerza una identidad política coherente y orgánica, sugiriendo que el involucramiento en la política no es circunstancial, sino parte integral de la trayectoria vital del individuo. Al conectar la infancia con la vida adulta, este discurso legitima la autoridad del actor en el ámbito político, presentándolo como alguien naturalmente inclinado y formado para este rol.

El tercer lugar, emerge una legitimación de carácter instrumental asociada a la oportunidad y crecimiento profesional, muestra una perspectiva más pragmática hacia la política, en la que la principal motivación reside en las posibilidades de desarrollo personal y profesional que brinda este sector. Un entrevistado, por ejemplo, expresa: "Lo principal que me motivó a estar en este mundo fue la experiencia que podía acumular, los salarios y las relaciones públicas" (BG, 2024). En contraste con otros discursos, aquí se percibe la política como un ámbito profesional competitivo, en el que el triunfo se evalúa en base a la experiencia acumulada y las redes de conexión establecidas. Este planteamiento resalta la política como un vehículo para lograr éxitos individuales más que como un objetivo propio, mostrando una visión instrumental y estratégica de la implicación política.

Estos hallazgos sugieren que los actores políticos construyen su legitimidad a través de distintas narrativas, cada una reflejando diferentes motivaciones y trayectorias. Mientras que algunos se presentan como líderes comunitarios comprometidos, otros enfatizan su desarrollo natural en la política desde la infancia, y otros más adoptan un enfoque pragmático centrado en las oportunidades de carrera. Esta diversidad en las narrativas discursivas no solo revela las múltiples facetas de la identidad política, sino que también destaca las distintas formas en que los actores buscan establecer su legitimidad y resonancia ante el electorado. La comprensión de estas estrategias

es crucial para entender cómo se construyen y comunican las identidades políticas en el contexto contemporáneo. Desde la teoría funcional, estas narrativas pueden interpretarse como estrategias de aclamación a partir de la movilización de recursos simbólicos.

Estrategias de comunicación asertiva y persuasión

En el contexto de las campañas políticas, el análisis del discurso revela que la credibilidad es un elemento fundamental para establecer una conexión sólida con los votantes. La credibilidad no solo se basa en la capacidad del candidato para cumplir promesas, sino también en su coherencia entre lo que dice y lo que hace, lo que se convierte en un factor decisivo para ganar la confianza del electorado. En este sentido, la credibilidad se construye a través de un discurso que refleje autenticidad y compromiso con las necesidades de la comunidad, lo cual es crucial para la persuasión efectiva.

Además, es crucial la personalización del mensaje para que conecte con distintos segmentos de la población. El estudio revela que los aspirantes a la victoria son aquellos que modifican su discurso en función del público al que se dirigen, identificando las diferencias en valores, expectativas y necesidades entre diferentes colectivos sociales. Esta capacidad de adaptación es particularmente relevante en un entorno político diverso, donde el mismo mensaje puede ser interpretado de maneras distintas por diferentes audiencias. Por ejemplo, un discurso dirigido a un público joven debe diferir significativamente en tono, contenido y medios de transmisión en comparación con uno dirigido a un grupo de votantes mayores. Este ajuste no solo aumenta la relevancia del mensaje, sino que también maximiza su impacto persuasivo.

La aplicación estratégica de las redes sociales también se destaca como un elemento crucial para el triunfo en las elecciones. Las redes sociales han revolucionado la forma en que los aspirantes se relacionan con los votantes, facilitándoles alcanzar a una audiencia más extensa y segmentada de forma eficaz. No obstante, el estudio muestra que la utilización de estas plataformas demanda un entendimiento detallado de su dinámica y una capacidad para gestionar tanto las oportunidades como los riesgos vinculados. Las plataformas de medios sociales facilitan a los aspirantes no solo la propagación rápida y amplia de sus mensajes, sino también la construcción de una imagen pública constante y próxima. No obstante, también pueden convertirse en un arma de doble filo, donde cualquier error o inconsistencia puede ser amplificado

de manera exponencial, afectando la credibilidad del candidato. Por tanto, el manejo cuidadoso y estratégico de las redes sociales es indispensable para mantener una imagen positiva y lograr el compromiso del electorado.

En el estudio se identifica que algunos candidatos priorizan la presentación de hechos concretos y resultados tangibles como su principal estrategia de campaña. Este enfoque se basa en la confianza generada a partir del reconocimiento de logros anteriores, lo cual refuerza la credibilidad del candidato entre los votantes. Por ejemplo, uno de los candidatos señaló: "mi campaña se basó únicamente en hechos y resultados", subrayando cómo este enfoque fue crucial para su éxito.

Por otro lado, otros aspirantes resaltan la utilización intensiva de las redes sociales como un recurso crucial en sus campañas. Plataformas en línea, como TikTok e Instagram, han revolucionado la manera de llevar a cabo las campañas políticas, facilitando su alcance a grupos específicos, como los estudiantes universitarios. Este método no solo facilita una mayor propagación del mensaje, sino que también proporciona un vínculo más directo y personalizado con los electores. Uno de los entrevistados comentó: "más del 95% de la población nacional cuenta con un teléfono inteligente y en su mayoría usa como mínimo una red social", resaltando la importancia del marketing digital en las campañas modernas.

La persuasión y el vínculo emocional también se destacan como componentes clave en el discurso de los aspirantes. La habilidad para ajustar el mensaje a diversos públicos y crear un vínculo auténtico con los electores es esencial para el triunfo en las campañas. A pesar de que la persuasión se considera un arte fundamental en la política, se subraya que debe ser practicada con sinceridad, concentrándose en expresar lo que los votantes quieren oír, sin incurrir en mentiras. Como indicó uno de los aspirantes: "esto es expresar lo que el consumidor quiere escuchar".

No obstante, estos métodos se topan con retos considerables, especialmente en lo que respecta a preservar la coherencia y la credibilidad. Se considera que la comunicación asertiva es un elemento crucial para persuadir a los votantes, pero también para forjar una imagen robusta y fiable del candidato. Es esencial la congruencia entre lo que se expresa, se reflexiona y se realiza para lograr una comunicación eficaz y convincente. Esto fue enfatizado por un candidato que sostuvo: "uno debe mantener una coherencia entre sus acciones, sus pensamientos y sus declaraciones".

Además, la habilidad para ajustar el discurso al entorno social y demográfico del público meta es otro reto esencial detectado en el estudio. La variedad de los votantes demanda un entendimiento detallado de sus diferencias y la habilidad para transmitir mensajes que impacten en cada grupo particular. Un aspirante manifestó la importancia de esta adaptación al indicar: "no es igual dirigirse a una comunidad de nivel 0 que a una población de nivel 6".

La influencia de las redes sociales en las campañas políticas actuales se manifiesta como un elemento de doble carácter. A pesar de que estas plataformas brindan posibilidades inéditas para la propagación del mensaje, también conllevan peligros, tales como la propagación negativa o la desinformación. Un aspirante admitió que las redes sociales tienen el potencial de incrementar la popularidad y promover la desinformación, lo que resalta la relevancia de un uso meticuloso y estratégico de estos medios.

El análisis de discurso revela que las estrategias de campaña política actuales dependen en gran medida de la capacidad de los candidatos para combinar hechos verificables con habilidades persuasivas adaptadas a audiencias diversas. La comunicación asertiva y el uso efectivo de las redes sociales son elementos fundamentales para el éxito en el ámbito político contemporáneo. La coherencia entre las palabras y los actos, junto con la habilidad para conectar emocionalmente con los votantes, son determinantes para construir una campaña política efectiva. A continuación, en la Tabla 7.1, se puede ver la relación entre las estrategias y tácticas de comunicación y persuasión implementadas y los diferentes desafíos que conllevan:

Tabla 7.1. *Estrategias, tácticas y desafíos del mercadeo político*

Categoría	Estrategias y tácticas	Desafíos	Relación con la teoría crítica de la comunicación y la teoría funcional
Comunicación persuasiva	Coherencia entre discurso y acciones a partir de mostrar hechos y datos que respaldan el discurso.	Mantener consistencia entre lo que se dice y lo que se hace.	Desde la teoría funcional, se relaciona con la aclamación, porque fortalece la imagen positiva del candidato mediante logros y evidencias. Desde la teoría crítica, permite analizar cómo se construye legitimidad y capital simbólico ante el electorado.
	Ajustar el discurso según las características del público objetivo: edad, contexto social y expectativas del electorado.	Entender profundamente las diferencias entre segmentos de la población y adaptar el mensaje en consecuencia.	La teoría funcional la interpreta como una aclamación estratégica, adaptada a las expectativas de cada audiencia. Desde la teoría crítica, muestra cómo el discurso político se ajusta a categorías sociales, culturales y simbólicas para persuadir.
	Aprovechar plataformas como TikTok e Instagram para llegar a públicos jóvenes y diversos.	Manejar los riesgos de viralización negativa y mantener control sobre la narrativa pública.	Desde la teoría funcional, las redes amplifican la aclamación, el ataque y la defensa en tiempo real. Desde la teoría crítica, son espacios de disputa simbólica por visibilidad, legitimidad y control de la opinión pública.

Categoría	Estrategias y tácticas	Desafíos	Relación con la teoría crítica de la comunicación y la teoría funcional
	Conectar emocionalmente con los votantes mediante una presencia genuina, cercana y atractiva.	Evitar que la autenticidad percibida se vea comprometida por errores públicos o inconsistencias.	Se vincula con la aclamación, al resaltar cercanía, empatía y autenticidad del candidato. Desde la teoría crítica, la emoción opera como recurso simbólico de identificación, aunque puede desplazar la deliberación racional.
	Organizar eventos que permitan la interacción directa con los votantes.	Asegurar una participación genuina y evitar la percepción de manipulación electoral.	Desde la teoría funcional, refuerza la aclamación y puede servir como defensa frente a dudas ciudadanas. Desde la teoría crítica, estos espacios favorecen la deliberación si promueven participación real y no solo espectáculo político.
	Adaptar las tácticas digitales conforme cambian las tendencias, las tecnologías y los comportamientos de los usuarios.	Estar al día con las últimas tendencias tecnológicas y comportamientos de los usuarios.	La teoría funcional permite entender esta adaptación como ajuste de la aclamación, el ataque y la defensa a nuevos formatos. Desde la teoría crítica, evidencia cómo las lógicas digitales condicionan la circulación del discurso político.
	Ser claro y directo, asegurando que el mensaje se entienda correctamente.	Lograr que el mensaje sea interpretado correctamente en contextos diversos y evitar malentendidos.	Desde la teoría funcional, la claridad fortalece la aclamación y también puede operar como defensa ante malentendidos. Desde la teoría crítica, contribuye a una opinión pública informada si no simplifica excesivamente el debate político.

Categoría	Estrategias y tácticas	Desafíos	Relación con la teoría crítica de la comunicación y la teoría funcional
Persuasión a través del discurso	Mostrar logros pasados como evidencia de capacidad y compromiso, con enfoque en resultados.	Presentar los datos de manera que sean fácilmente comprensibles y relevantes para el público objetivo.	Desde la teoría funcional, esta estrategia se relaciona con la aclamación, al destacar logros, experiencia y capacidad del candidato. Desde la teoría crítica, estos logros funcionan como recursos de legitimación y capital simbólico ante el electorado.
	Crear mensajes que resuenen con las preocupaciones y deseos emocionales de los votantes.	Balancear la emocionalidad con la racionalidad, evitando la percepción de manipulación emocional.	Desde la teoría funcional, fortalece la aclamación, porque construye una imagen cercana y sensible del candidato. Desde la teoría crítica, permite analizar cómo la emoción puede generar identificación, pero también influir estratégicamente en la opinión pública.
	Simplificar conceptos complejos para que sean entendidos por un público amplio.	Mantener la simplicidad sin sacrificar la precisión o profundidad del mensaje.	Desde la teoría funcional, la simplificación favorece la aclamación y la defensa, al hacer comprensibles propuestas o respuestas. Desde la teoría crítica, contribuye a la deliberación pública si informa sin reducir el debate político a mensajes superficiales.

Categoría	Estrategias y tácticas	Desafíos	Relación con la teoría crítica de la comunicación y la teoría funcional
	Hablar desde la perspectiva del votante, mostrando comprensión y empatía por sus problemas.	Crear una identificación auténtica sin parecer oportunista o condescendiente.	Desde la teoría funcional, esta táctica refuerza la aclamación, al proyectar cercanía, empatía y compromiso social. Desde la teoría crítica, evidencia cómo el discurso político construye identificación simbólica con las necesidades y percepciones del electorado.
	Preparar múltiples discursos para diferentes escenarios y audiencias.	Mantener la coherencia y credibilidad al cambiar de discurso según el contexto.	Desde la teoría funcional, permite adaptar la aclamación, el ataque o la defensa según la situación comunicativa. Desde la teoría crítica, muestra cómo el mensaje político se ajusta estratégicamente a públicos diversos, lo que exige cuidar la transparencia y la coherencia.
	Incorporar historias que ilustren puntos clave y hagan el discurso más memorable.	Seleccionar ejemplos representativos y que resuenen con la experiencia del público.	Desde la teoría funcional, las historias fortalecen la aclamación, al humanizar al candidato y hacer más recordables sus propuestas. Desde la teoría crítica, la narrativa opera como recurso simbólico para construir sentido, identidad y conexión emocional con los votantes.

Las estrategias identificadas muestran que la comunicación persuasiva en campañas políticas opera como un mecanismo de construcción de legitimidad, credibilidad y cercanía con el electorado. Desde la teoría funcional, estas tácticas pueden comprenderse a partir de las funciones de aclamación, ataque y defensa, mediante las cuales los actores políticos exaltan sus atributos, responden a cuestionamientos y diferencian su propuesta frente a otros competidores. Desde la teoría crítica de la comunicación, estas prácticas no solo deben evaluarse por su eficacia electoral, sino también por sus implicaciones simbólicas y democráticas, dado que el marketing político puede favorecer la deliberación pública cuando promueve mensajes claros, coherentes y fundamentados, pero también puede convertirse en una herramienta de manipulación cuando prioriza la imagen, la emocionalidad o la segmentación estratégica por encima del diálogo racional y transparente.

Conclusiones

La persuasión a través del discurso se consolida como una dimensión central en las campañas políticas, en tanto permite a los candidatos construir credibilidad, generar identificación emocional y adaptar sus mensajes a las expectativas de distintos públicos. Los hallazgos muestran que estrategias como la presentación de logros, la simplificación del mensaje, el uso de narrativas memorables y la empatía con las preocupaciones del votante fortalecen la capacidad del discurso para influir en la percepción ciudadana. Desde la teoría funcional, estas tácticas se relacionan principalmente con la aclamación, al resaltar atributos positivos, capacidades y compromisos del candidato, aunque también pueden articularse con la defensa cuando buscan aclarar cuestionamientos o sostener la coherencia del mensaje. A su vez, desde la teoría crítica de la comunicación, estas prácticas deben analizarse no solo por su eficacia persuasiva, sino también por su papel en la construcción simbólica de legitimidad, confianza y autoridad política. Por ello, el principal desafío de la persuasión discursiva consiste en mantener un equilibrio entre emoción, claridad y racionalidad, evitando que la comunicación política derive en manipulación, superficialidad o pérdida de credibilidad ante el electorado.

El interés por incorporarse a la política generalmente está motivado por el anhelo de asistir a las comunidades. En el estudio, se notó que existe una intensa motivación altruista entre aquellos que optan por involucrarse en

la política. Específicamente, uno de los entrevistados se inspiró en las necesidades de su institución educativa, mientras que otro aspiraba a aportar a la resolución de problemas en su localidad. Estos descubrimientos concuerdan con investigaciones anteriores que señalan que el anhelo de servir a los demás es un motivo importante para adentrarse en el sector político. Sin embargo, también se reconocieron motivaciones más intrincadas, que pueden abarcar anhelos de autoridad, reconocimiento o un anhelo profundo de llevar a cabo transformaciones.

La experiencia anterior en campañas políticas es clave para el triunfo en las elecciones. Los entrevistados que han participado en campañas evidenciaron un entendimiento avanzado del proceso político y una conexión más estrecha con los votantes. No obstante, se notó que la experiencia no siempre asegura el triunfo, dado que existen candidatos con una extensa carrera que no consiguen vencer en las elecciones. Esto resalta la relevancia de una mezcla balanceada de experiencia, tácticas eficaces y el estudio de elementos contextuales.

En cuanto a las estrategias de marketing, se encontró que una combinación de métodos tradicionales y digitales suele ser más efectiva. Mientras que algunos entrevistados se centraron en el marketing tradicional, otros utilizaron estrategias digitales para conectar con audiencias más jóvenes. La combinación de ambos enfoques puede ampliar el alcance de la campaña, pero el éxito también depende de factores adicionales como el carisma del candidato, el apoyo partidario y el contexto económico.

La persuasión y la comunicación asertiva son habilidades clave en la política. Los entrevistados destacaron la importancia de la persuasión para conectar con el electorado y la comunicación asertiva para transmitir honestidad y confianza. La capacidad de adaptar los discursos a diferentes audiencias también se reveló como esencial. Sin embargo, estas habilidades, aunque importantes, no son suficientes por sí solas para garantizar el éxito; el conocimiento de los temas, la capacidad de trabajar en equipo y el compromiso también juegan roles cruciales.

Finalmente, el uso de redes sociales en campañas políticas presenta opiniones divididas. Mientras que algunos consideran que las redes sociales son herramientas valiosas para alcanzar a un público amplio, otros las ven como potencialmente invasivas y estresantes. Este análisis sugiere que, aunque las redes sociales pueden ser efectivas, deben ser manejadas con cuidado para

evitar la difusión de información errónea. Además, las redes sociales no deben ser la única estrategia empleada; los eventos en persona y otras formas de comunicación siguen siendo importantes para una campaña integral.

Se sugiere explorar con mayor profundidad las diferencias en las motivaciones políticas entre candidatos de distintas regiones y contextos socioeconómicos para comprender mejor los factores que influyen en su decisión de participar en la política. Además, sería valioso investigar cómo la experiencia previa en campañas políticas puede ser formalizada en programas de formación para aspirantes a cargos públicos. También se recomienda analizar el impacto de la evolución de las plataformas de redes sociales en las estrategias de marketing político, así como el balance entre la eficacia del marketing tradicional versus el digital en diferentes demografías. Finalmente, un estudio sobre la efectividad de la comunicación asertiva en la persuasión política en diversos contextos culturales podría ofrecer una comprensión más integral de las dinámicas electorales actuales.

Referencias

Abid, A., y Roy, S. K. (2024). Social media marketing: Adoption, strategies, approaches, audience behavior, and content for political marketing. In The Impact of Digitalization on Current Marketing Strategies (pp. 117–130).

Andrejevic, M., O'Neill, C., y Mahoney, I. (2025). The scandal that shocked the world: Conspirituality and online scam ads. Journal of Information Technology and Politics.

Banerjee, S. (2024). Factors influencing political brand coolness and voting intention. Journal of Public Affairs, 24(4), e2957.

Battista, D. (2024). Fashionable politics: How Italian leaders transform into successful brands in contemporary communication. Journal of Liberty and International Affairs, 10(1), 111–126.

Benoit, W., y Rill, L. A. (2013). A Functional Analysis of 2008 General Election Debates. Argumentation and Advocacy, 50(1), 34-46. https://doi.org/10.1080/00028533.2013.11821808

Bourdieu, P. (1989). Social space and symbolic power. *Sociological Theory*, 7(1), 14–25. https://doi.org/10.2307/202060

Borrero Vargas, A., Gil Osorio, A., y Murillo Erazo, B. (2018). Mercadeo, nuevos mercados objetivo y gerencia de ventas en la apertura de siglo (Cap. 5, "Discusiones conceptuales para diseñar un plan estratégico de mercado y comunicación"). Universidad Santiago de Cali. Recuperado de https://libros.usc.edu.co/index.php/usc/catalog/view/66/60/803

Čábyová, Ľ., y Javořík, D. (2024). Disinformation in political advertising in the context of first-time voters' advertising literacy. Communication Today, 15(2), 52–66).

Cheek, R., y Allen, S. (2024). Biden's puppet and McConnell's protege: Manipulative political communication design in the 2023 Kentucky Governor's race. Proceedings of the 42nd ACM International Conference on Design of Communication (SIGDOC), 259–261.

Chenel, Á. P. (2010). Retórica del poder y persuasión política: Los retratos dobles de Carlos II y Mariana de Austria. Goya: Revista de arte, (331), 124-145.

Elder, E., Lees-Marshment, J., y Bendle, N. T. (2022). Marketing in a crisis: Lessons from the "COVID election" in New Zealand. European Journal of Marketing, 56(8), 2340-2368. https://doi.org/10.1108/EJM-12-2021-0982

Farfán, M. (2020). Influencia de la orientación hacia el marketing relacional de las organizaciones políticas, en la lealtad partidista del votante de la ciudad de Arequipa [Tesis de grado, Universidad Católica de San Pablo]. Recuperado de https://repositorio.ucsp.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/1cd4672d-ed01-42da-9fb4- 752431f1281d/content

Fairclough, N. (1992). Discourse and Text: Linguistic and Intertextual Analysis within Discourse Analysis. Discourse y Society, 3(2), 193-217. https://doi.org/10.1177/0957926592003002004

Glate, S. N., Dzansi, D. Y., y Onojaefe, D. P. (2024). Influence of online searches for campaign messages on voting behaviour in Ghana. Heliyon, 10(10), e31114. https://doi.org/10.47305/JLIA24101121b

Habermas, J. (2006). Political communication in media society: Does democracy still enjoy an epistemic dimension? The impact of normative theory on empirical research. *Communication Theory*, *16*(4), 411–426. https://doi.org/10.1111/j.1468-2885.2006.00280.x

Kaid, L. L., y Holtz-Bacha, C. (2019). The Sage Handbook of Political Advertising. SAGE Publications.

Katz, E., y Lazarsfeld, P. F. (2018). Personal Influence: The Part Played by People in the Flow of Mass Communications. Routledge.

Lees-Marshment, J. (2019). Introduction to political marketing. In Political Marketing: Principles and Applications (3rd ed.).

Marañón Lazcano, F. D. J. (2015). El spot como herramienta de persuasión política: Análisis del impacto de la publicidad política en la desafección política a través de la ruta central y periférica [Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Nuevo León].

Moya, M. (1999). Persuasión y cambio de actitudes. Psicología social, 153-170.

Motsaathebe, G. (2024). Political marketing, persuasion and oratorical whiz of former Bophuthatswana leader Lucas Mangope. In Marketing Communication in African Languages (pp. 121–133).

Muñoz Joven, L. A. (2023). Ética y moralidad en los medios de comunicación (Cap. 1, «El modelo de comunicación sistemáticamente distorsionada», pp. 33-34). Editorial Universidad Santiago de Cali. Recuperado de https://libros.usc.edu.co/index.php/usc/catalog/view/527/707/9813

Mummalaneni, S., Wang, R. J.-H., y Isaac, M. S. (2024). Email campaigns that suit the candidate: Leveraging automated text analysis to increase political donations. Journal of Interactive Marketing, 59(4), 385–399.

Murillo, L. F. S. (2015). El marketing político y sus consecuencias para la democracia. Comunicación y Sociedad, 11–38. https://doi.org/10.32870/CYS.V0I4.4091

Mummalaneni, S., Wang, R. J.-H., y Isaac, M. S. (2024). Email campaigns that suit the candidate: Leveraging automated text analysis to increase political donations. Journal of Interactive Marketing, 59(4), 385–399.

Neihouser, M., y Dubois, P. (2024). Exploring political branding in the hybrid media system: The case of LREM candidates during the 2017 general elections in France. French Politics, 22(4), 296–320.

Palie, M., Sacer, S., y Bratic, D. (2024). Impact of promotional activities on social networks on election results for the mayor of Zagreb in 2021. Ekonomski Pregled, 75(6), 477–493.

Qasim, S. (2025). Exploring the nexuses between political branding factors and brand preferences: Mediated moderation of trust and voter socialization. Fonseca Journal of Communication, (291), 82–104.

Registraduría Nacional del Estado Civil. (2022). Registraduría Nacional del Estado Civil - La Registraduría del Siglo XXI. Registraduría Nacional del Estado Civil. Recuperado el 23 de octubre de 2023, de https://www.registraduria.gov.co/En-la-segunda-vuelta-presidencial-del-2022-se-registro-la-abstencion-mas-baja.html

Rivera Aya, E. N., y Suárez Báez, L. C. (2017). Algunas percepciones y conductas de los electores sobre la comunicación política y el marketing político. Análisis, 49(91), 405-437. https://doi.org/10.15332/s0120-8454.2017.0091.07

Rojas, G. A. P. (2024). Political marketing versus propaganda: Dilemmas of political persuasion | Marketing político versus propaganda: Dilemas de la persuasión política. Salud, Ciencia y Tecnología - Serie de Conferencias, 3, 674.

Shavit, A., y Konrádová, M. (2025). The challenge for political personal branding - The democratic leader paradox. International Journal of Market Research.

Sena, K. (2017). Campaigning for Hearts and Minds: How Emotional Appeals in Political Ads Work. Lexington Books.

Sarria Durán, M. A., Lozano, L. M., Pérez, G., y Mondragón, C. (2021). Hablando de marketing: Importancia de las estrategias de trade marketing para el posicionamiento de marca de las empresas colombianas (Cap. 9). Editorial Universidad Santiago de Cali. Recuperado de https://libros.usc.edu.co/index.php/usc/catalog/view/419/589/7871

Sajid, M., Javed, J., y Warraich, N. F. (2024). The role of Facebook in shaping voting behavior of youth: Perspective of a developing country. SAGE Open, 14(2). https://doi.org/10.1177/21582440241252213

Sokolov, A. V., y Vasilyeva, D. (2024, April). Perception of political information in online communication on the social network VKontakte: Features of content consumption by student representatives. In Proceedings of the 2024 Communication Strategies in Digital Society Seminar (ComSDS). IEEE. https://doi.org/10.1109/ComSDS61892.2024.10502037

Vázquez Atochero, A. (2023). Ética y moralidad en los medios de comunicación: Estrategias comunicativas en la nueva política (p. 110). Editorial Universidad Santiago de Cali. Recuperado de https://libros.usc.edu.co/index.php/usc/catalog/view/527/707/9815

Valencia, U. C., y Benoit, W. (2021). Presidential Television Advertisements: Testing Functional Theory in Mexico and the United States. American Behavioral Scientist. https://doi.org/10.1177/0002764220978469

GENTRIFICACIÓN ALIMENTARIA Y RESILIENCIA ORGANIZACIONAL EN EL PARQUE DEL PERRO, CALI, COLOMBIA

Food Gentrification and Organizational Resilience in Parque del Perro, Cali, Colombia

Diego Hernán Varón Rojas

https://orcid.org/0000-0001-7167-094X
diegovaron721@yahoo.es

Universidad del Valle, Grupo Nuevo Pensamiento Administrativo

Brigette Taryn Cortes Ortíz

https://orcid.org/0000-0002-2804-6997
brigette.cortes@ustabuca.edu.co

Universidad Santo Tomás, Seccional Bucaramanga,
Grupo en Desarrollo Humano

Resumen

Este capítulo se propone comprender la interrelación entre gentrificación alimentaria y resiliencia organizacional en la ciudad de Cali, Colombia. Se seleccionó una zona gastronómica relevante, conocida como el parque del perro, ubicada en el barrio San Fernando. En este lugar se han presentado diversos conflictos generados por los dueños de estas organizaciones principalmente durante la pandemia, y el aumento de la resiliencia que se presentó con el estallido social. Finalmente se identifican diversos conflictos generados con el proyecto de peatonalización. El análisis se desarrolló a partir de la "etnografía inevitable", que combinó diferentes técnicas como la observación participante durante tres años, entrevistas a veintiséis

Cita este capítulo

Varón Rojas, D.H; Cortes Ortíz, B.T. (2026). Gentrificación alimentaria y resiliencia organizacional en el parque del Perro, Cali, Colombia. En: *Tendencias de investigación en administración: del espíritu científico a la acción organizacional.* Londoño-Cardozo, J; Pineda-Henao, E.F. (Editores científicos) (pp. 221-237). Cali, Colombia: Editorial Universidad Santiago de Cali; 2026.

narradores claves y la revisión de noticias sobre el proyecto emprendido por la alcaldía. Las disputas asociadas a estos cambios permiten comprender aspectos como la ampliación física de los negocios tradicionales, el surgimiento de nuevos establecimientos y la diversificación del consumo. Al mismo tiempo el parque es un espacio de resistencia, que asumen los vecinos con el apoyo de entidades de control, al enfrentar nuevos problemas: la movilidad, el ruido, la circulación de personas a diferentes horas y la disposición de basuras. Por último, en esta zona se presenta procesos de gentrificación producto de la amplia oferta culinaria, así como la estrategia de peatonalización fallida, emprendida durante el segundo período del alcalde Jorge Iván Ospina (2020-2023).

Palabras clave: barrio San Fernando, conflictos sociales, gentrificación alimentaria, peatonalización carrera 34, resiliencia organizacional.

Introducción

El barrio objeto de nuestro estudio fue construido a partir de la escritura pública N.º 2253, del 17 de diciembre de 1927 de la Notaría Segunda de Cali, con la cual se constituyó la Compañía Constructora Colombiana encargada del proyecto. El capital de esta empresa fue predominantemente norteamericano, de la Colombian Holding Corporation, que se creó con tres millones de capital autorizado y un millón de capital suscrito. Igualmente, se compraron los terrenos de San Fernando que don Joaquín Correa había vendido previamente a Industrias San Fernando S.A., así como el Concejo de Cali aprobó los planos. Las ochenta y cinco viviendas se construyeron con cimientos de concreto, muros de ladrillo, repello de cemento para interiores y exteriores, techumbre de madera, techos de tejas de barro cocido, cielo raso de madera, pisos de baldosines de cemento, corredor y patio de concreto.

Posterior a los años 30 del siglo XX, en el barrio se empezaron a construir el hospital, universidades, complejos deportivos, centros culturales, clubes, entre otras sedes de servicios que hicieron del sector, un lugar atractivo para habitar, debido a estas condiciones y los equipamientos sociales que esta zona ofrecía, se convierte con el pasar de los años en un lugar privilegiado de habitar de las clases media-alta y alta, convirtiendo este sector en el preferido para reuniones de diversas personas reconocidas en la ciudad.

Al barrio se trasladaron inmigrantes suizos, alemanes y españoles que llegaron, siendo parte del grupo de fundadores. En este lugar también se con-

figuraron importantes espacios de sociabilidad como fueron los inicios del Cine Club de Cali, una organización fundada por el escritor Andrés Caicedo, el profesor Ramiro Arbeláez y los directores Luis Ospina y Carlos Mayolo, que funcionó entre 1971 y 1977. También muchas empresas y colegios tuvieron sus inicios en este barrio, como Frutera Colombia, más conocida como Fruco o el Colegio Bolívar. Asimismo, todos estos factores lo convirtieron en un lugar abierto a la diversidad cultural y la vida cosmopolita (Pérez 2020). En ese sentido, la construcción del barrio implicó un primer fenómeno urbano, el desplazamiento de algunos pobladores del centro a la periferia que representó San Fernando en algún momento, y la valorización del suelo en ciertos sectores en la ciudad, principalmente los pertenecientes a clases sociales más privilegiadas (Sánchez 2018).

Durante décadas el barrio San Fernando fue el hogar de la elite caleña. Sin embargo, en los últimos treinta años esto ha empezado a cambiar debido al crecimiento de la ciudad y la definición de zonas gastronómicas. Con la expansión urbana, muchos vecinos migraron a otros sectores cada vez más distantes del centro. El sector ha cambiado su uso habitacional a uno más comercial, principalmente en manzanas cercanas a la calle quinta hasta la tercera oeste y por la carrera 34. Estas viviendas fueron quedando cercadas por un conjunto de bares, restaurantes y organizaciones usadas para el disfrute, la alimentación, el tiempo de ocio y la diversión.

Esta investigación es la continuación sobre el tema gastronómico estudiado de forma comparativa en dos zonas de Cali: San Antonio y el Parque del Ingenio (Varón y Reyes, 2025; Varón, 2026), en el que para ese momento se buscaba extenderlo a las otras 13 zonas de la ciudad. De acuerdo con Brany Prado, "cada una tiene su dinámica especial, pero por orden de importancia, el Parque del Perro es la de mayor actividad, seguida de Granada y El Peñón" (Acodrés, 2023). En todos los sitios gastronómicos no hay evidencia de gentrificación alimentaria. Por estas dos razones se tomó la decisión de concentrarse en el parque del perro. Este estudio tiene por objetivo comprender la relación de gentrificación alimentaria y resiliencia organizacional en la tercera ciudad más importante de Colombia, a partir de rastrear en un orden histórico, los conflictos evidenciados por el Covid-19, el paro nacional y la construcción de la zona peatonal, evitando las perspectivas coyunturales.

Para lograr el objetivo propuesto, este capítulo fue estructurado en cuatro partes. La presentación de la estrategia teórica de la investigación, rastrean-

do los conceptos de gentrificación alimentaria y resiliencia organizacional. En segundo lugar, se plantea la metodología conocida como "etnografía inevitable". En tercera instancia, se presentan los resultados producto de la observación, entrevistas y revisión documental. Finalmente se registran las conclusiones, resaltando la transformación articulada a las prácticas alimentarias después de pandemia y el estallido social: la ampliación física de los negocios tradicionales, así como el surgimiento de nuevos establecimientos, de acuerdo con la diversificación del consumo.

Marco teórico

El concepto de gentrificación fue acuñado en los años sesenta por Glass (1964), quien observó algunos cambios en el mercado inmobiliario en el centro de Londres. El fenómeno urbano evidenciaba que las clases medias se devolvían de los suburbios al centro de la ciudad, expulsando en cierta forma, a la clase trabajadora. Procesos similares estaban sucediendo en otras ciudades, por lo que este fenómeno urbano cuyas causas son acaloradamente debatidas en la literatura académica, ha sido ampliamente estudiadas en Estados Unidos y esto sugiere que este fenómeno urbano se experimenta de manera global (Williams, 2007; Atkinson 2012; Downey 2014).

Por otro lado, Smith (1979) sostiene que la gentrificación generalmente tiene causas económicas, que se avivan cuando los inversores observan una oportunidad para maximizar sus utilidades, el área establece un camino para la revitalización (Diappi y Bolchi 2008). En contraste con ello, Ley (1996) encuadra la gentrificación como una cuestión de demanda o un proceso liderado por el consumidor, impulsado por factores sociales. También plantea que la gentrificación ocurre cuando los gustos y deseos de los desarrolladores y el urbanismo de la ciudad, buscan satisfacer a los consumidores, lo que acelera las tendencias de gentrificación de algunos barrios. Illkucan y Ozlem (2005) sugieren que la gentrificación ocurre en una serie de "olas", y sus impulsores varían en consecuencia.

La gentrificación es un proceso polémico y complejo, que además del aumento de los alquileres de las viviendas, también está asociado con los cambios de uso del suelo (Caruso, Chrobok y Nevin, 2022), situación que eleva no sólo el precio del metro cuadrado, sino que incide en el aumento en la estratificación. Al convertirse en una zona comercial también afecta la subida de precios en los servicios públicos. El concepto de gentrificación se adecua a

las realidades latinoamericanas tratando de resolver problemas teórico-metodológicos, dado que muchas veces sus interpretaciones, sentidos y adaptaciones son contradictorias. Por lo tanto, para abordar esta problemática se disociará el concepto tradicional de gentrificación, en contraste con lo plantea Harvey (2008), asumiendo que la gentrificación es más una explotación de la renta de los inversores en un espacio definido, la llegada de agentes y consumidores con mayor poder adquisitivo, el desplazamiento directo de habitantes o la presión indirecta de ellos.

Las practicas alimentarias son centrales para la producción y reproducción de la distinción social, en particular, cuando se analiza la función distintiva de las del prestigio social asociado con los registros gastronómicos. Las interacciones de las personas con estos recursos contribuyen a la reconfiguración del espacio social y urbano, que constituye la construcción de una idea centrada en "consumidor-ciudadano" en relación con la comida (Johnston, Szabo y Rodney, 2011). En ese sentido, la difusión en las últimas décadas de una cultura gastronómica significa no sólo comer, sino que, implica políticas culturales y de identidad mucho más amplias y dinámicas (Johnston y Baumann 2015), lo que implica una distinción alimentaria (Argüelles, Anguelovski, y Sekulova, 2018). Este privilegio funciona en dos direcciones: a través de la creación de valor agregado en este caso en alimentos cada vez más elaborados, y los precios premium que se elevan en la medida que la zona procura cada vez más prestigio.

De acuerdo con Bourlessas, Cenere y Vanolo (2023), la comida es el centro de atención de la gentrificación, principalmente cuando se desplaza de un comercio minorista y familiar a otros de mayor nivel, entrecruzando geográficas culinarias, barriales y comerciales. Asimismo, los alimentos, junto con sus espacialidades, pueden producir una "atmósfera de desplazamiento" al permitir que los consumidores, para logren una mayor distinción desde una oferta cada vez más variada, ponen en evidencia las primeras etapas de la gentrificación, a partir de la consolidación del mercado gastronómico y el del suelo urbano como herramientas de esta gentrificación.

La palabra "gentrificación" combinada con "alimentaría" es un concepto relativamente nuevo dentro de los estudios culturales que permite relacionar los efectos gentrificadores del consumo de alimentos y el papel de los proyectos de empresariales impulsados por la alimentación. Especialmente ocurre en un contexto donde el gobierno local, también busca generar en

las zonas de crecimiento, el capital para impulsar el turismo y que termina produciendo la atmósfera de desplazamiento, al convertirse en sectores muy comerciales. Pasan a ser "paisajes alimentarios", acelerando los procesos de gentrificación (Anguelovski, 2016). Esta gramática socioespacial permite analizar las dinámicas de gentrificación alimentaria que se centran en gran medida, expandiéndose incluso más allá del sector alimentario, y en diversas escalas geográficas en procesos amplios de reestructuración urbana. González (2020) ha señalado su reciente redescubrimiento por parte de las clases medias, que encuentran en estos lugares su oportunidad para mostrar su capital cultural.

De otro lado, el concepto de la resiliencia ha sido utilizado en diferentes campos, sobre todo en los contenidos referentes al conflicto, en el campo de las ciencias físicas en cuanto al desarrollo de la triada de los seres humanos manifestada por el sentir, pensar y actuar con respecto a las adversidades que se le presentan. Lo anterior en cuanto al enfoque social y a la interacción de los individuos, pero si se podría decir que es nuevo el concepto, en la medida en que su enfoque se ha trabajado dentro de las ciencias de la administración, la economía y la dirección. En primera medida, el término resiliencia se deriva de la palabra latina *resilere*, que significa "saltar hacia atrás" y "retomar". La resiliencia se entiende como la capacidad de recuperarse, "regresar" del conflicto, del riesgo y el fracaso e incluso, que aspira a un cambio positivo. La "resiliencia ha de probarse durante períodos de crisis, los afectados deben manifestar su capacidad para afrontar tal situación, frente a estos escenarios la resiliencia permitirá la adaptación a cambios estresantes" (Chingay et al., 2022, p. 308).

Otras investigaciones manifiestan diferentes conceptos, por ejemplo, se menciona que "la resiliencia proviene del término latín *resilium* que significa volver atrás, volver de un salto, volver al estado inicial, rebotar" (Villalba, 2003, p. 4), y así sucesivamente, siguen surgiendo más definiciones, además de identificarse los conceptos bajo la disciplina que se utilice. Los dos conceptos enunciados con anterioridad, aunque su origen es un tanto diferente, los significados tienden a ser muy parecidos y así mismo se enunciaran sus diferencias con respecto al campo de aplicación, el cual se adaptará a diferentes prácticas; por ahora, no se ha logrado unificar el concepto, pero surge un común denominador en todas las definiciones o asuntos relacionados con la resiliencia, pues varios autores concuerdan en que, éste término surge de aspectos relacionados con supervivencia, recuperación, éxito, fortalecimiento, adversidad, fracaso, superación y riesgo.

Los primeros estudios provienen de niños sobrevivientes a la Segunda Guerra Mundial, como lo es el caso de Boris Cyrulnik (considerado como el padre de la resiliencia), el cual a sus escasos seis años edad y con sus padres muertos logro escapar de un campo de concentración nazi, para después reconstruir su vida, realizar sus estudios en medicina y psicoanálisis, siendo reconocido por sus diferentes publicaciones (Florentino, 2008, p. 97).

Posteriormente, se ha aplicado la resiliencia a otros estudios y a diferentes problemáticas mundiales, como el consumo de estupefacientes, las bandas criminales, el maltrato infantil, la trata de personas, problemas que suelen ser más contemporáneos; en las últimas décadas, los temas y su aplicación, han variado sumando a su lista la inestabilidad laboral, la irregularidad de los sistemas de salud de los países "tercermundistas", el analfabetismo, el compromiso educacional. En los últimos años, se ha incorporado al sector económico y la manera cómo las organizaciones se enfrentan al desastre provocado por la pandemia, en este sentido, es la manera como las organizaciones salen de sus estados de riesgo y cómo los pueden enfrentar en caso de que se presenten a futuro. Un estado del arte discute los diferentes enfoques y perspectivas de la resiliencia organizacional (Barrón y Sánchez, 2022).

En el ámbito económico, sea éste empresarial, administrativo, financiero, comercial, es muy amplio el campo para desarrollar el término resiliencia, en consecuencia, se pretende desde una resiliencia organizacional ubicar a todos los sectores que intervienen en el enfoque económico. En este sentido, este concepto se ha sentado con fuerza en los últimos años y es tomada como "la capacidad de adaptación empresarial ante un impacto que interrumpa o repercuta en una pérdida comercial y continuar brindando un óptimo nivel de servicio" (Caltabiano, 2021). La resiliencia organizacional, lo que va a permitir es la anticipación a los cambios, y en el evento en que se presenten, procura una mayor planificación para prepararse y generar estrategias de adaptación, que permita afrontar con mejores herramientas, los cambios del entorno, para poder sobrevivir y salir avante en el proceso.

En este sentido, el factor humano, los colaboradores, las personas que integran las organizaciones, deben tener educación para la resiliencia, con el fin de generar un sentido de pertenencia, donde no solo tengan presentes los valores enseñados en las organizaciones, sino también los propios y que éstos sean transmitidos, divulgados y sobre todo respetados y aceptados por todo el conglomerado organizacional. Con estas apreciaciones, con la unión

de fuerzas entre las organizaciones y el factor humano, la resiliencia organizacional, puede tener una buena recepción en las entidades, fortaleciéndolas a la hora de la crisis, como se evidenció en el análisis de los datos.

Metodología

La perspectiva metodológica para esta investigación se apoya en la propuesta de Rogelio Altez, especialista en Antropología e Historia del riesgo y los desastres. En ese sentido, Altez (2016) ha manifestado que vivió el desastre acontecido en Vargas, Venezuela, caracterizado por deslaves y corrimiento de tierra e inundaciones, generado en diciembre de 1999. Se convirtió junto a miles de sobrevivientes en un desplazado más. Desde esta experiencia propone su "etnografía inevitable", denominada a la metodología utilizada por investigadores que conviven en las zonas de estudio (Altez y Revet 2005; Varón y Reyes, 2025). Uno de los investigadores ha sido observador de los cambios acontecidos en los últimos tres años. Del crecimiento en la zona gastronómica elegida y el aumento de problemas. Muchos de los vecinos los conciben como una "tragedia", que causa la transformación del "barrio", sin poder hacer mucho, más allá de quejarse con las organizaciones de control. Y en efecto ha aumentado las problemáticas asociadas con la movilidad, uso indebido del espacio público, la inseguridad, la contaminación sonora, las malas prácticas de desechos, aumento de las ventas ambulantes, como las quejas más continuas. Para comprender el fenómeno, se escucharon a múltiples actores.

Entre septiembre de 2022 y septiembre de 2023, se entrevistaron a integrantes de 13 organizaciones, 3 tipos distintos. A) Restaurantes y bares. Fueron 22 entrevistados, responsables de establecimientos comerciales ubicados en el parque del perro. B) Organización Pública: Se entrevistaron a 2 trabajadores de la alcaldía de Cali. Como es una controversia actual, muchos de los directivos, se han abstenido de participar de entrevistas, porque hay investigaciones disciplinarias en curso. C) Organización privada. De la Junta de Acción Comunal (JAL) del barrio San Fernando, se entrevistó al presidente y vicepresidente (Varón, 2026). En total se realizaron 26 entrevistas, pertenecientes a 13 organizaciones distintas, tal como se muestra en la Tabla 8.1.

Tabla 8.1. *Entrevistas a actores organizados en el parque del Perro*

N.º	Organización	Entrevistados	Tiempo de servicios	Acciones durante el covid-19	Conflictos
1	BBC (Bogotá Bar Company)	Supervisor (1) y mesero (2)	20 años	Afectación grave	Por el ruido
2	Bengala y Bandolero	Propietario (3) y mesero (4)	2 meses	Apertura posterior	Ninguno
3	El Gringo American Kitchen	Administrador (5) y mesero (6)	4 años	Domicilios	Ninguno
4	Karens Pizza	Propietario (7) y mesero (8)	20 años	Afectación grave	Ninguno
5	Marvin American BBQ	Chef ejecutivo (9) y dueño (10)	2 años y medio	Afectación grave	Ninguno
6	Mister wings	Jefe de meseros (11) y mesero (12)	12 años	Afectación grave	Ninguno
7	Renata tacos	Administrador (13) y mesero (14)	10 meses	Apertura posterior	Uso del suelo
8	Severo Sinvergüenza	Propietarios (15 y 16)	1 año y 8 meses	Apertura posterior	Escandalo
9	Sushi Green	Propietario (17) y mesero (18)	8 años	Productos congelados	Ninguno
10	Tierra De Todos (TDT)	Propietarios (19 y 20)	5 años	Afectación grave	Ninguno
11	Turk house NYC	Propietario (21) y mesero 22)	1 año	Apertura posterior	Ninguno
12	Alcaldía de Cali	Comunicador (23)	4 años	Generación de políticas	Habitantes del barrio
		Arquitecto (24)	2 años		
13	Junta de acción comunal	Presidente (25) y expresidente (26)	2 años	Acatar órdenes	Alcaldía

Nota. Adaptado de la experiencia de trabajo de campo.

Para mantener la distancia conceptual y metodológica, el otro investigador se orientó a estudiar el fenómeno político del conflicto. De ser una zona habitacional ha pasado a tener una buena parte del barrio, a prestación de servicios. Asunto que requirió la revisión de datos históricos, y de noticias en los últimos años, para comprender la gentrificación alimentaria producto del crecimiento de la zona gastronómica y la expulsión de ciertos habitantes del sector. Aspecto que se relata en la siguiente parte.

Resiliencia organizacional: entre el covid-19 y el estallido social

Con el decreto 417 del 17 de marzo de 2020, el Presidente de Colombia del momento, declaró el Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional. Días antes, el Ministerio de Salud, había confirmado infectados por la cepa del covid-19, en diversas ciudades del país, incluyendo Cali. Como medida extraordinaria, el gobierno anunció la suspensión de clases, cierres de centros deportivos, lugares de congregación religiosa, y establecimientos gastronómicos, para evitar los crecientes contagios.

Para el 6 de julio de 2020, lideres del sector gastronómico lazaron un SOS al gobierno nacional, pidiendo la reapertura de sus establecimientos. Un mes antes, el alcalde había anunciado la posibilidad para restaurantes, gimnasios, centros deportivos y otros sectores económicos en la ciudad, pero el gobierno nacional lo había impedido. Con el lema "la gastronomía está en rojo", Brany Prado, director ejecutivo de la Asociación Colombiana de la Industria Gastronómica (Acodrés) expresó en medios de comunicación, que muchos locales estaban en quiebra, y los que no han cerrado, esperaban "la reapertura". Como una ciudad que vive de los servicios, el secretario de Desarrollo Económico de Cali de ese momento Argemiro Cortés, señaló que el 75% de la economía en la ciudad "recae en el comercio", justificando la razón de este llamado (El Tiempo julio 6 de 2020).

Otro elemento que demandó la capacidad de resiliencia como lo planteó Caltabiano (2021), entre los directivos de establecimientos gastronómicos, fue causado por el estallido social que empezó el 28 de abril, como descontento ante la reforma tributaria adelantada por el ex-Ministro de Hacienda, Alberto Carrasquilla. Aunque los "estallidos sociales" han tenido como epicentro varios países de América Latina, Cali fue una de las ciudades más golpeadas. Algunos analistas señalaron que el eje principal las viejas y nuevas demandas sociales obedecen al modelo económico y social que se ha postergado

una buena alimentación. "En ese sentido, dignidad, libertad y comida son las banderas comunes de estos movimientos sociales que se han tomado las calles de las ciudades y pueblos" (Rodríguez y Pérez 2022).

Organizaciones tradicionales como el Arca de Pascual, Carne y maduro, Primos, entre otras ubicadas en el parque del perro, no volvieron a abrir después de las restricciones del gobierno central. Como lo señaló un negociante, estos meses no fueron malos para todos. "Fue una ventaja. En las crisis algunas personas pierden mucho y otras avanzan. (Algunos)... empezaron a abandonar la zona del parque del perro. Eso nos permitió escoger la mejor ubicación dentro de los locales, a un buen precio" (entrevistas 15 y 16, octubre 10 de 2022). La reapertura tampoco fue la salvación. En la noche del 10 de septiembre de 2020, a varios dueños les destruyeron el mobiliario, así como dos estaciones del transporte público ubicadas sobre la calle quinta, por parte de "vándalos. Algunos fueron judicializados, sin embargo, esto marcó el inicio de las protestas que trajo el paro nacional, conocido coloquialmente como el "estallido social". Algunas acciones colectivas fueron las emprendidas por Acodres, quien realizó alianzas con el festival Petronio Álvarez, para incluir platos típicos de la gastronomía del pacífico en los restaurantes, impulsando de este modo, la economía y el turismo en Cali. También se organizó un taller de marimba y sanación los días 26 y 27 de septiembre de ese año.

Efectos sobre la contratación

Varios de los entrevistados narraron esta difícil experiencia: "Afectó bastante, ya que hubo un momento en que se debió congelar la mayor parte de contratos, pero a su vez ayudando a las personas. Sin embargo, logramos mantenernos con domicilios y cuando se retornó la normalidad, volvimos con el servicio físico" (entrevistas 5 y 6 septiembre 28 de 2022). Otro entrevistado señaló: "nos afectó mucho porque debíamos retirar a los empleados, pero teníamos que seguirles pagando, así las ventas no estuvieran en un buen nivel, por el confinamiento" (entrevistas 7 y 8 septiembre 15 de 2022). "La pandemia afectó a todos, creó un ambiente de supervivencia. Lo que generó la creación de nuevas ideas para el establecimiento o un renacimiento comercial" (entrevistas 9 y 10 septiembre 4 de 2022).

Los entrevistados que tenían en operación el establecimiento, manifestaron que, durante el cierre por la pandemia, la acción más recurrente fue enviar a los trabajadores a casa, generando una ola de desempleos. Luego de estos

primeros meses, la estrategia fue prestar el servicio por medio de domicilios, superando el 15,7% manifestado en el 2018. Los que ya tenían el servicio, decidieron mejorarlo dadas la crítica situación que había frente a la forma como los domiciliarios llevaban la comida (entrevistas 7 y 8 septiembre 11 de 2022).

La innovación para sobrevivir

Las acciones creativas también fueron aplicadas en los bares. Un propietario señaló su plan. "Se sostuvo un tiempo por los domicilios, sin embargo, el *browler* también fue una buena estrategia. Consiste en llenar un tarro grande de cerveza y las personas iban a llenarlo" (entrevistas 1 y 2 octubre 2 de 2022). Una acción desarrollada fue la venta de congelados. "Nuestro propósito durante la pandemia fue comercializar nuestros productos congelados, para poder tener la menor cantidad de pérdidas económicas y de personal" (entrevistas 17 y 18 septiembre 2 de 2022). Se calentaba y comía en casa.

Como si las medidas de distanciamiento social promovidas por el gobierno nacional fueran pocas, la contingencia causada por el estallido duró más de 60 días, lo que terminó por bajar los ánimos de los dueños de gastrobares del parque del perro. Lo caótico del asunto, radicó en la imposibilidad para conseguir comida y otras materias primas, debido a los bloqueos por toda la ciudad. Muchos centros de distribución habían sido saqueados, y otros cerrados, por el temor que les generaba a sus dueños. Subir el precio de los alimentos no era una decisión, porque sencillamente eran escasos, pero pasados estos meses, "los alimentos ya no volvieron a bajar (...) también por el paro, se incrementaron los precios de las materias primas. A pesar de esto, hemos sido capaces de adaptarnos a las necesidades y disposiciones de las personas involucradas" (Entrevista 9 y 10 septiembre 5 2022).

Cuando un restaurante conseguía vender algún plato, era muy grande la dificultad para llevar el domicilio a ciertas partes de la ciudad, por la falta de semaforización, violencia desbordada en las calles, falta de gasolina, cobros de peajes por mano privada, saqueos, entre otros. La crisis económica afectó a todos los sectores de la población, en particular de la clase media que quebró con sus negocios, restaurantes y comercio, como lo manifestaron los entrevistados desde marzo del 2020, que afectó las tasas de desempleo. "En el mes de enero de 2021 la tasa de desempleo en Cali y su Área Metropolitana llegó al 17,3%, para el momento la más alta desde registros oficiales (Castillo 2021).

Esta situación contrasta con lo planteado por Bourlessas et al., (2023), dado que la gentrificación alimentaria se fue generando de manera paulatina,

pero con mayor crecimiento en los años 90`s donde la comida pasó al ser centro de atención, desplazando las viviendas para convertirlas en centro de disfrute culinario, trasladando a los habitantes de los barrios en cierta forma, para desarrollar fines comerciales. No solo la innovación de platos y espacios fueron transformados como parte de la resiliencia, también el servicio incentivado por diversos restaurantes, les permitieron mantenerse en pie, durante la pandemia y el estallido social. De acuerdo a Caltabiano (2021) muchos empresarios y directivos desarrollaron la capacidad de adaptar su estrategia empresarial para continuar brindando un óptimo servicio. Lastimosamente otras organizaciones no pudieron resistir los meses de cierre.

Sanciones dentro del proceso de peatonalización

Mientras los dueños de los establecimientos gastronómicos buscaban superar la crisis, se agudizaban los conflictos por parte del proceso de peatonalización en el parque del perro. La alcaldía autorizó ubicar mesas y sillas para ampliar esta zona gastronómica. Tras quejas y reclamos, en el año 2021, el Distrito de Cali, solicitó retirar las mesas y sillas que los dueños de restaurante habían puesto sobre la carrera 34. Las constantes denuncias de los habitantes del barrio por el abuso del espacio público, altos niveles de contaminación auditiva, mal manejo de los desechos, entre otros, culminaron en comunicados formales ante los entes de control. Ejemplo de esto fue el operativo desarrollado entre el 4 y 5 de febrero del 2023, cuando el Departamento Administrativo de Planeación Distrital, junto con funcionarios de las secretarias de Movilidad y Seguridad, la Policía Metropolitana y miembros de la Junta de Acción Comunal (JAC) del barrio, verificaron la documentación en 20 locales (el País febrero 7 de 2023). Tres de estos fueron cerrados por no cumplir con el Registro de Cámara de Comercio para el expendio de licores (entrevistas 25 y 26 septiembre 2 de 2023).

Específicamente sobre el uso del suelo se evidenció en dos de las entrevistas. "Si hemos tenido problemas con los usos del suelo. Se ha generado muchos problemas con el dueño del local. La alcaldía tiene prohibida la venta del licor donde estamos. Esto ha afectado el 30 por ciento de las ventas" (entrevistas 13 y 14 octubre 8 de 2022). Por esta razón, esta organización se cambió de lugar, en el mismo en el parque, frente a Mr Wings. Por escándalos en vía pública, agresiones físicas y venganzas dentro del establecimiento de Severo Sinvergüenza, que fue sancionado en marzo de 2023. Este mismo año, 11 establecimientos tuvieron sanciones por disposición inadecuada de residuos,

debido a que en las bolsas de basura se identificaron las servilletas y demás desechos con los nombres de los establecimientos (entrevistas 25 y 26 septiembre 2 de 2023).

Conclusiones

En los procesos de gentrificación alimentaria se entrecruzan e interactúan prácticas alimenticias, y resiliencia en 7 de las 11 organizaciones estudiadas. Cuatro de las organizaciones fueron abiertas posterior a las medidas de distanciamiento social en el barrio San Fernando. Este fenómeno urbano, implica movilidades tanto en el sentido que atrae nuevos consumidores, empresas y capitales a un área específica, como también la manera como los habitantes son expulsados debido entre otros factores a las tensiones, y disputas vecinales que se originan a partir de las intervenciones que se hacen en el espacio y que inciden en el habitar de las personas.

En ese sentido, siguiendo a Harvey (2008), la concepción mercantilista del Estado que busca incentivar el desarrollo para aumentar el precio del suelo e incrementar el valor de las propiedades, actúa también como enlace que apoya y conecta las mejora los entornos urbanos, lo cual estimula de alguna manera los procesos de gentrificación que apuntan a sectores como el comercial con mayor poder adquisitivo, lo que permite elevar el metro cuadrado de esta zona.

La peatonalización del parque del perro terminó por afectar la convivencia, bastante crítica por las medidas de distanciamiento asumidas por el gobierno para combatir el covid-19 y posteriormente, por el estallido social, que generó las cifras de desempleo más drásticas en los últimos 25 años. Mientras la alcaldía hace esfuerzos por atraer a turistas y consumidores, comparando a la "sucursal del cielo" con ciudades europeas, algunos dueños optan por alejarse del ruido, prefiriendo "vender al mejor postor". Firmas inmobiliarias y dueños de cadenas de restaurantes permanecen expectantes ante la decisión.

Como todo proceso de gentrificación alimenticia, las consecuencias no se hacen esperar: los expulsados regresan, ya sea como trabajadores, como consumidores o como "vándalos" y habitantes de calle. La resistencia habita la ciudad de diversas formas, aspecto por demás, invita para generar nuevos interrogantes sobre viejos territorios, ahora más que nunca, en disputa. En agosto de 2024 se hizo observación por el lugar, y ya Severo Sinvergüenza no

ocupa su lugar. Esto demuestra que si bien, algunas organizaciones salieron "avantes" de los impactos en un entorno turbulento, los efectos inmediatos no pueden ser generalizados. Esto requiere asumir posiciones metodológicas que eviten realizar generalidades considerando exclusivamente aspectos coyunturales. Para el futuro, se requieren aumentar trabajos sobre el tema, en otras zonas gastronómicas como las de los barrios Alameda, San Antonio, Granada, entre otros, a fin de comprender con mayor densidad el fenómeno analizado. ¿Será que el neoliberalismo se extiende con la destrucción creativa?

Referencias

Altez, R. (2016). *Historia de la vulnerabilidad en Venezuela. Siglos* XVI-XIX. Madrid: CSIC-Universidad de Sevilla-Diputación de Sevilla.

Altez, R. y Revet, S. (2005). "Contar los muertos para contar la muerte: Discusión en torno al número de fallecidos en la tragedia de 1999 en el estado Vargas". *Revista Geográfica Venezolana*, vol. Especial, 21-43.

Anguelovski, I. (2016). "Healthy food stores, greenlining and food gentrification: contesting new forms of privilege, displacement and locally unwanted land uses in racially mixed neighborhoods". *International Journal of Urban and Regional Research*, 39(6), 1209–1230. https://doi.org/10.1111/1468-2427.12299

Argüelles, L., Anguelovski, I., y Sekulova, F. (2018). "How to survive: Artificial quality food schemes and new forms of rule for farmers in direct marketing strategies". *Journal of Rural Studies*, 62, 10–20. https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2018.06.005

Atkinson, R. (2012). "Gentrification." *International Encyclopaedia of Housing and Home*, edited by Susan Smith, 269–274. York: University of York Press.

Barrón, J. y Sánchez, M. (2022). Resiliencia organizacional: una revisión teórica de literatura. *Estudios gerenciales*, 38(163), 235-249.

Caruso, O., Chrobok, M. y Nevin, C. (2022). Gentrification and Food Retail Instability: A Census Tract Analysis of the Bronx, New York, 2008 and 2017, The Professional Geographer, 74:3, 485-502, DOI: 10.1080/00330124.2021.2000440

Caltaviano, G. (2021). Resiliencia organizacional: qué es, cómo funciona, cuáles son sus elementos y qué tan importante es en el marketing.

Chingay, S. et al. (2022). Resiliencia y competitividad empresarial: una revisión sistemática, periodo 2011-2021. Revista de las Ciencias Sociales (RCS), 28 (3), 306-317. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8526459

Daza, C. y Varón, D. (2022). "Estilos de vida en millennials (milénicos). Estudio en dos zonas gastronómicas de Cali (Colombia)". *Boletín de Antropología*, 37(63),186-208. https://doi.org/10.17533/udea.boan.v37n63a9

Diappi, L. y Bolchi, P. (2008). "Smith's Rent gap Theory and Local Real Estate Dynamics: a Multi-Agent Model". *Computers, Environment and Urban Systems* 32 (1): 6–18.

Downey, D. (2014). "Gentrification". *Encyclopaedia of Human Services and Diversity*, edited by L. Cousins, 587–588. Thousand Oaks, Ca: Sage.

Florentino, T. (2008). La Construcción de la Resiliencia en el Mejoramiento de la Calidad de Vida y la Salud. Suma Psicológica, 15(1), 95-113.

Glass, R. (1964). *Introduction to London: Aspects of Change*. London: MacGibbon y Kee.

González, S. (2020). Contested marketplaces: Retail spaces at the global urban margins. *Progress in Human Geography*. https://doi.org/10.1177/0309132519859444

Harvey, D. (2008). El neoliberalismo como destrucción creativa. *Apuntes del CENES*, 27(45).

Illkucan, A. y Sandikci O. (2005). "Gentrification and Consumption: An Exploratory Study". Advances in Consumer Research 32: 474–479.

Johnston, J., Szabo, M., y Rodney, A. (2011). "Good food, good people: Understanding the cultural repertoire of ethical eating". *Journal of Consumer Culture*, 11(3), 293–318. https://doi.org/10. 1177/1469540511417996

Johnston, J., y Baumann, S. (2015). *Foodies. Democracy and distinction in the gourmet foodscape*. Routledge.

Ley, D. (1996). The new Middle Class and the Remaking od the Central City. Oxford University Press.

Pérez, A. (2020). "En los años 50 San Fernando era el último barrio del sur de Cali". https://www.cali.gov.co/gobierno/publicaciones/155926/en-los-anos-50-san-fernando-era-el-ultimo-barrio-del-sur-de-cali/#:~:text=El%20tradicional%20barrio%20San%20Fernando,a%20la%2037%2C%20con%20viviendas

Rodríguez, J. y Pérez, G. (2022). "Estallido social: ¿nuevas o viejas agendas del movimiento social?" *Bitácora Urbano Territorial*, 32(III): 7-13 https://doi.org/10.15446/ bitacora.v32n3.104811

Sánchez, J. (2018.) "La configuración espacial de las clases alta y media en Cali: el caso de la urbanización Miraflores 1947-1950". *Territorios*, (38), 67-94. Doi: http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu. co/territorios/a.5398

Smith, N. (1979). "Toward a Theory of Gentrification a Back to the City Movement by Capital, not People". *Journal of American Planning Association* 45 (4): 538–548.

Varón, D. y Reyes, S. (2025). Desastres y sufrimiento: Temporada de huracanes en Colombia y Honduras. *Revista de Estudios Latinoamericanos sobre Reducción del Riesgo de Desastres REDER*, 9(1). https://doi.org/10.55467/reder.v9i1.172

Varón, D. (2026). Producción social de la ciudad a través de un distrito gastronómico en Cali – Colombia. *Revista de Antropología Social*, 35(2), 177-189.

Villalba, C. (2003). El concepto de resiliencia individual y familiar. Aplicaciones en la Intervención Social. Intervención Psicosocial, 12(3), 283-299.

Williams, P. (2007). "Class Constitution Through Spatial Reconstruction? A re-Evaluation of Gentrification in Australia, Britain and the United States". *Gentrification of the City*, edited by Smith Neil and Williams Peter, 113–146. London: Routledge

ANÁLISIS DE LA PERCEPCIÓN SOBRE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN ESTUDIANTES COLABORADORES DE LA ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN PSICOSOCIAL EN CONTEXTOS DE TRABAJO

Analysis of Perceptions of Psychosocial Risks Among Students Participating in the Specialization in Psychosocial Management in Work Contexts

Naimy Tatiana Rojas Barrera

naimy.rojas@uniminuto.edu.co
https://orcid.org/0009-0002-1111-5455

Profesor,
Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO

Adrian Marcel García Caicedo

agarciacaic@uniminuto.edu.co
https://orcid.org/0000-0002-7711-5004

Profesor,
Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO

Resumen

El proyecto de investigación titulado "Factores de Riesgo Psicosocial, Estrés y Síndrome de Burnout en Trabajadores de Diferentes Sectores Económicos que Trabajan en Modalidad de Teletrabajo en Colombia" se enfoca en analizar la percepción de los riesgos psicosociales entre los estudiantes colaboradores de la Especialización en Gestión Psicosocial en Contextos de Trabajo.

Cita este capítulo

Rojas Barrera, N.T; García Caicedo, A.M. (2026). Análisis de la percepción sobre los riesgos psicosociales en estudiantes colaboradores de la Especialización en Gestión Psicosocial en contextos de trabajo. En: *Tendencias de investigación en administración: del espíritu científico a la acción organizacional.* Londoño-Cardozo, J; Pineda-Henao, E.F. (Editores científicos) (pp. 239-263). Cali, Colombia: Editorial Universidad Santiago de Cali; 2026.

Esta investigación surge ante la falta de percepción y conocimiento sobre estos riesgos en diversos sectores laborales en Colombia. Utilizando una metodología mixta, se emplea el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI-GS) para evaluar el agotamiento, cinismo y eficacia profesional. La investigación se divide en cuatro fases: recolección de datos sociodemográficos, aplicación del MBI, intervención con los colaboradores y análisis de resultados.

Se identificaron niveles variados de Burnout entre los participantes, con factores de riesgo como la carga laboral y la falta de apoyo social. Este proyecto destaca la importancia de gestionar los riesgos psicosociales para mejorar la salud y productividad laboral en Colombia.

Palabras clave: Ambiente laboral, Burnout, Estrés, Inventario de agotamiento de Maslach, Psicología.

Introducción

El presente proyecto de investigación, titulado Factores de Riesgo Psicosocial, Estrés y Síndrome de Burnout en Trabajadores de Diferentes Sectores Económicos que Trabajan en Modalidad de Teletrabajo en Colombia, como lo indica Porras (2024) es un esfuerzo por dar claridad a sus fortalezas y luchas, se centra en analizar la percepción de riesgos psicosociales entre los estudiantes colaboradores de la Especialización en Gestión Psicosocial en Contextos Laborales. El proyecto pretende indagar sobre los niveles de burnout, cinismo y eficacia profesional que experimentan estos colaboradores. La investigación surge a partir de la evidencia que muestra la falta de conciencia y comprensión de los riesgos psicosociales en diversos sectores de Colombia. Su objetivo principal es evaluar cómo se perciben estos riesgos entre los estudiantes colaboradores que realizan una formación especializada en gestión psicosocial. Esta investigación de campo de finalidad aplicada, emplea un enfoque de métodos mixtos, combinando metodologías cuantitativas y cualitativas, por medio de alcance descriptivo, se utilizaron entrevistas estructuradas para el levantamiento de la información, como fue el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI-GS) para medir los niveles de burnout en tres dimensiones: agotamiento emocional, cinismo y eficacia profesional.

La investigación está estructurada en cuatro fases distintas, recopilación de datos sociodemográficos donde se recopiló información básica de los parti-

cipantes, como edad, género, área y tiempo de trabajo, para proporcionar contexto a los hallazgos, aplicación del Inventario de Burnout de Maslach donde se suministró el cuestionario MBI-GS para evaluar los niveles de burnout y factores relacionados entre los colaboradores, una intervención destinada a mejorar la conciencia y gestión de riesgos psicosociales en el trabajo basada en la retroalimentación de los participantes, y un análisis de resultados, con los datos recopilados se analizaron a través de herramientas estadísticas y cualitativas para identificar patrones y tendencias en cómo se perciben los riesgos psicosociales con base en los hallazgos, como lo indica Vargas y Londoño (2024) dejando de lado los algunos designios de la investigación organizacional, aquellos que implican el cambio del hombre por las maquinas.

Entre los hallazgos clave de la investigación se incluyen distintos niveles de agotamiento y cinismo entre los participantes, influenciados significativamente por el sector económico y la modalidad de teletrabajo. Entre los factores de riesgo psicosocial identificados se incluyen la intensidad de la carga de trabajo, la falta de apoyo social y las dificultades para lograr un equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Esta investigación se presenta en la siguiente estructura: resumen, introducción, marco teórico, metodología, resultados, discusión, conclusión y referencias bibliográficas, dentro de las que se sustentan el análisis de la percepción sobre los riesgos psicosociales de los estudiantes colaboradores de la Especialización en Gestión Psicosocial en Contextos de Trabajo.

Marco teórico

La importancia de un entorno laboral saludable y seguro, se destaca por su impacto positivo en la sociedad al aumentar el rendimiento laboral, la salud y la motivación de los empleados. Además, existe la necesidad de mejorar la percepción sobre los riesgos psicosociales en Colombia. Según Pinzón et al. (2011) el bienestar psicológico y la calidad de vida laboral se ven afectados por factores como el sentido de pertenencia y el tipo de contratación, especialmente en entornos hospitalarios y académicos, donde se observa una tendencia hacia trabajos mecanicistas y una pérdida de sensibilización debido a la alta demanda de pacientes y estudiantes. También se mencionan problemas como actitudes no éticas, estancamiento y comercialización de la investigación, además de una notable sobrecarga laboral en ambos grupos,

con la necesidad imperativa de trabajar más en períodos cada vez más cortos e intensos.

La percepción de los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, según Caicedo y Ordoñez (2024) se refiere a cómo las empresas pueden influir positiva o negativamente en la productividad de los empleados mediante el ambiente laboral que crean. Por lo tanto, se destaca la necesidad de que las organizaciones realicen evaluaciones periódicas de los factores de riesgos psicosociales y asuman la responsabilidad de promover un entorno libre de estrés y enfermedades que afecten la salud de los trabajadores.

Dentro de los riesgos psicosociales se encuentra el Burnout, el cual según Osorio et al. (2024) presenta que Burnout en trabajadores domésticos desde una aproximación en materia de legislación y la evaluación cuantitativa, indicando que el síndrome se define como una manifestación de estrés crónico que afecta a los trabajadores en el desarrollo de sus actividades laborales. En el contexto colombiano, las leyes 1788 de 2016 y 1595 de 2012 promueven y protegen los derechos de los trabajadores domésticos, reconociendo la necesidad de garantizar condiciones laborales dignas. Sin embargo, estos trabajadores enfrentan múltiples factores de riesgo en su jornada diaria que pueden desencadenar estrés, agotamiento emocional, fatiga y otras afecciones relacionadas. Su objetivo fue identificar la prevalencia del síndrome de burnout en trabajadores domésticos de Colombia. Para ello, adoptó una metodología cuantitativa de tipo descriptivo. Donde los resultados evidenciaron que, en la dimensión de realización personal, los indicadores del síndrome de burnout fueron bajos. Sin embargo, en las dimensiones de cansancio emocional y despersonalización, los niveles se ubicaron en una categoría media, lo que indica una alta probabilidad de desarrollar el síndrome en el tiempo.

Dichos hallazgos resaltan la importancia de diseñar estrategias de prevención y acompañamiento dirigidas a los trabajadores domésticos, con el fin de mitigar los riesgos asociados al burnout y mejorar su bienestar emocional y laboral.

Con relación al Burnout y su relación terapéutica, Torres (2018) expone que los profesionales de la salud y la asistencia social enfrentan, en comparación con otros trabajadores, una serie de factores que los exponen constantemente a niveles elevados de estrés. Entre estas circunstancias se encuentran la sobrecarga laboral, los turnos prolongados, la baja remuneración, el riesgo de infecciones, los dilemas éticos, la insuficiencia de recursos, un ambiente

laboral desfavorable y la responsabilidad emocional de atender el sufrimiento ajeno. Estas condiciones incrementan el riesgo de desarrollar problemas físicos y psicosociales, entre los cuales destaca el síndrome de burnout. Este trastorno, incluye tres dimensiones principales: agotamiento emocional, despersonalización y una sensación de baja realización personal. Es particularmente común entre profesionales que trabajan en estrecha relación con personas, como médicos, enfermeros, psicólogos y trabajadores sociales. El síndrome de burnout también se describe como una respuesta extrema y desadaptativa al estrés laboral crónico, caracterizada por sentimientos de fracaso profesional, agotamiento emocional y actitudes negativas hacia los demás. Este fenómeno podría estar vinculado o ser consecuencia de la relación terapéutica entre los profesionales de la salud y sus pacientes, afectando potencialmente el logro de los objetivos terapéuticos. En este contexto, resulta relevante explorar y describir estrategias preventivas y correctivas que puedan aplicarse para mitigar estos riesgos.

El análisis de la literatura especializada resalta las afecciones psicológicas más comunes relacionadas con el estrés laboral y el síndrome de burnout. Estas no solo constituyen quejas recurrentes entre el personal asistencial y sanitario, sino que también pueden deteriorar capacidades fundamentales de la personalidad. Asimismo, se destacan fundamentos filosóficos que subrayan la importancia de que los profesionales reflexionen sobre la relación que mantienen consigo mismos, sus pacientes y, en menor medida, con sus colegas y compañeros de trabajo. Este proceso de autoconocimiento resulta esencial para el manejo adecuado de las relaciones terapéuticas. Además, se analiza el papel de las instituciones educativas y de salud en la prevención y manejo del estrés laboral y el burnout. Se evidencia que disciplinas como el psicoanálisis, la psicología y la psiquiatría incluyen en su formación advertencias tempranas para identificar y gestionar factores de riesgo inherentes a la relación terapéutica. Sin embargo, parece que profesionales de otras áreas, como fisioterapeutas, terapeutas del lenguaje y terapeutas ocupacionales, no reciben una formación similar. Esta carencia podría explicar la falta de una cultura de autocuidado psicológico a nivel individual, grupal y gremial, lo cual es crucial para prevenir y abordar posibles afecciones psicológicas relacionadas con la práctica terapéutica.

El documento se estructura en tres apartados principales. El primero aborda los riesgos psicosociales característicos de las profesiones relacionadas con la salud y la asistencia social. El segundo se enfoca en el rol del autoco-

nocimiento en la gestión efectiva de la relación terapéutica. Finalmente, el tercer apartado analiza la responsabilidad y el alcance de las instituciones educativas y de salud en el manejo preventivo y correctivo del estrés laboral y el síndrome de burnout.

La OIT define los factores de riesgo psicosocial como las interacciones entre el ambiente laboral, el contenido del trabajo, la organización laboral y las características personales del trabajador, así como influencias externas que afectan la salud, el desempeño y la satisfacción laboral. Estas condiciones pueden provocar problemas de salud tanto físicos como mentales, justificando la implementación de herramientas de evaluación para mejorar la percepción y abordar estos riesgos en el entorno laboral (OIT, 2016, p. 3).

Según Martínez y Solarte (2017) la falta de conocimiento de algunas empresas respecto a los riesgos psicosociales laborales lleva a omitir responsabilidades importantes en la formación de los trabajadores. Se destaca la necesidad de reconocer estos riesgos mediante la sensibilización y capacitación de los empleados, integrando medidas preventivas que promuevan el autocuidado y la salud en el ámbito laboral. Además, se menciona en el Decreto 1443 de 2014 en Colombia, el cual establece disposiciones para implementar un sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, moviéndose de simples programas hacia sistemas más integrados que mejoran la eficiencia administrativa y fomentan la promoción y prevención de la salud en los lugares de trabajo.

Existen dos definiciones clave de salud provenientes de organismos internacionales. Según la OMS en 1948, la salud se define como un estado completo de bienestar físico, mental y social, no limitándose simplemente a la ausencia de enfermedades. Por otro lado, el Convenio N.º 155 de la OIT de 1981 amplía esta definición al contexto laboral, incluyendo elementos físicos y mentales que afectan la salud y están relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo. Ambas perspectivas subrayan la importancia de un enfoque integral de la salud, tanto en la vida cotidiana como en el entorno laboral, para asegurar condiciones óptimas de bienestar y seguridad para los trabajadores (Hernaiz, 2021, p. 12).

El trabajo es crucial para la socialización de las personas y el desarrollo de un ambiente comunicativo y familiar. Según datos del Ministerio de Trabajo citados por Jiménez et al. (2017), en Colombia los factores de riesgos psicosociales son prominentes, ocupando el segundo lugar de exposición

después de los riesgos ergonómicos. Se destaca un aumento en los casos de acoso laboral y un incremento significativo en la identificación de trastornos mentales relacionados con el trabajo, como ansiedad y depresión. De tal modo, que se enfatiza la responsabilidad de las empresas como sistemas biopsicosociales que deben proteger y asegurar el bienestar de sus empleados, promoviendo un entorno seguro que favorezca el desarrollo y fortalecimiento de habilidades. La falta de mejoras en las condiciones laborales que reduzcan los riesgos para la salud mental y física puede tener consecuencias severas en la vida de los trabajadores.

Muchas organizaciones descuidan evaluar aspectos cruciales de seguridad en el trabajo, como los riesgos psicosociales, a menudo debido a la falta de conocimiento. En el contexto normativo colombiano, el no cumplir con la evaluación de riesgos psicosociales puede acarrear consecuencias legales según la Resolución 2404 de 2019. Esta normativa establece directrices claras para la identificación, evaluación y control de estos riesgos, obligando a las empresas a realizar evaluaciones periódicas y mantener registros actualizados. La frecuencia de estas evaluaciones depende del nivel de riesgo detectado, siendo anuales para riesgos altos y cada dos años para riesgos medios o bajos. (Mandomedio, 2022).

La importancia de la compensación psicológica en el bienestar laboral y mental de los colaboradores, según un estudio de Coronel y Loor (2022). Se identifican niveles de riesgo percibidos en diferentes dimensiones laborales, donde la falta de tratamiento justo y el apoyo insuficiente en situaciones difíciles son áreas de preocupación. Se subraya la necesidad de que los jefes y supervisores se comprometan activamente en la mitigación de riesgos psicosociales, promoviendo la participación en capacitaciones y talleres relacionados. Además, se recomienda realizar actividades continuas de sensibilización para concienciar a todos los trabajadores sobre los riesgos psicosociales y sus repercusiones en la salud.

La necesidad de ampliar la investigación sobre riesgos psicosociales, particularmente en sectores comerciales, incorporando variables como ausentismo, rotación y satisfacción del cliente, permite un entendimiento más completo del riesgo para desarrollar estrategias efectivas. En la cual se enfatiza a la importancia de fortalecer la comunicación, sensibilización y percepción sobre riesgos psicosociales en toda la estructura organizacional. Además, se sugiere establecer medidas de rendimiento como la productividad y la ges-

tión de quejas y reclamos de los clientes para evaluar la efectividad de las acciones implementadas (Serrano, Vargas y Rueda, 2022, p. 70).

Para enfatizar la alta prevalencia de riesgos psicosociales entre los trabajadores en diversos entornos laborales. Se menciona la declaración de Osorio (2011), que subraya la importancia de que el Estado establezca leyes para abordar estos riesgos en el ámbito laboral. Se destaca la necesidad de acciones concretas a nivel organizacional para identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear los factores de riesgo psicosocial, que contribuyen al estrés laboral y afectan la salud de los trabajadores en Colombia.

Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo tienen un impacto significativo en la salud y la calidad de vida de los trabajadores en Colombia, según Martínez y Solarte (2017). Se enfatiza la importancia de diagnosticar estos riesgos como lo indican Caicedo y Ordoñez (2024) quienes refieren que es establecer programas de vigilancia epidemiológica para prevenir accidentes laborales y enfermedades relacionadas con el trabajo. Además, se menciona que los riesgos psicosociales pueden contribuir al desarrollo de problemas de salud mental como estrés, ansiedad, depresión y trastornos relacionados, así como efectos físicos como problemas cardiovasculares, trastornos del sueño y fatiga crónica, según Neffa (2015). Se identifican los determinantes estructurales de estos riesgos, como las condiciones de empleo, la organización del trabajo y las relaciones sociales laborales, que influyen en el bienestar psíquico, mental, social e incluso físico de los trabajadores.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), dos millones de personas mueren cada año debido a accidentes, enfermedades o lesiones relacionadas con el trabajo. Además, hay numerosos casos no fatales que causan ausentismo laboral y enfermedades ocupacionales, generando un impacto significativo en la salud y la productividad. Se destaca que un 8% de los trastornos depresivos globales están relacionados con riesgos laborales, subrayando la necesidad de abordar estos riesgos de manera integral para proteger la salud de los trabajadores y mitigar su impacto económico (Muñoz Rojas et al., 2018, p. 533).

La falta de percepción de los trabajadores hacia los riesgos psicosociales puede estar influenciada por diversos factores interrelacionados, según Rivas y Font (2021) el sobre involucramiento podría ser una explicación, donde los trabajadores continúan en empleos con desequilibrio entre esfuerzo y recompensa debido a su personalidad o patrones de comportamiento. Según el modelo de Siegrist, esta situación puede darse por dependencia en

un mercado laboral con pocas oportunidades, elección estratégica al considerar el trabajo como una inversión para futuras oportunidades, o sobre involucramiento, similar a una adicción al trabajo donde la persona no puede separarse del empleo debido a patrones de dependencia psicológica.

Según Neffa (2015), los trabajadores enfrentan la tarea de compensar errores y deficiencias en su trabajo según lo prescrito, y deben lidiar con riesgos y amenazas utilizando sus capacidades de adaptación y resistencia. Cuando los trabajadores perciben que no están preparados para enfrentar estos riesgos o experimentan miedo que podría impedirles realizar sus tareas, desarrollan estrategias individuales y colectivas propias de su oficio. Estas estrategias pueden incluir intentos de olvidar, no considerar o incluso negar la existencia de los riesgos laborales, como mecanismos para manejar la presión y mantener su remuneración dependiente del trabajo realizado.

Según el Banco Mundial (2016, Cómo se citó en Gómez y Calderón, 2017, p. 197), los problemas de salud mental representan una carga significativa a nivel global, siendo la depresión la principal causa de discapacidad que afecta a 350 millones de personas. Estos trastornos mentales continúan siendo estigmatizados y subestimados, a pesar de su impacto social considerable, exacerbado por la migración forzada y los conflictos mundiales. Tanto el Banco Mundial como la Organización Mundial de la Salud (OMS) han intensificado sus esfuerzos para abordar esta crisis, colocando la salud mental como una prioridad en sus agendas globales de desarrollo. Han promovido eventos para involucrar a ministros de finanzas, instituciones multilaterales y bilaterales, empresas, innovadores tecnológicos y la sociedad civil en inversiones destinadas a la salud mental y el apoyo psicosocial, destacando los beneficios esperados en términos de salud, sociales y económicos.

Según una encuesta de la EU-OSHA en Europa, aproximadamente la mitad de los trabajadores percibe el estrés como un problema frecuente en el lugar de trabajo. Las causas principales identificadas por los trabajadores incluyen la reorganización laboral, la inseguridad en el empleo, largas horas de trabajo, así como el acoso y la violencia laboral (Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2016).

El interés de abordar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, especialmente entre los conductores, quienes enfrentan significativos desafíos debido a su extenso tiempo en el trabajo. Se enfatiza la necesidad de recomendaciones que mejoren la interacción entre la familia y el trabajo, como

la capacitación en habilidades personales para resolver conflictos y fortalecer relaciones tanto en el ámbito laboral como familiar. Además, se sugiere fomentar actividades recreativas y momentos de unión familiar para fortalecer la cultura organizacional y mejorar la relación entre estos dos ámbitos. Estas acciones podrían beneficiar a los conductores, quienes experimentan largas jornadas laborales y limitados días de descanso (Suarez, Gómez, y Quiroga, 2023, p. 49).

La reducción de la afectación generada en los colaboradores por la exposición a los factores de riesgo psicosociales es uno de los propósitos de la satisfacción laboral como lo indican Ordoñez y Caicedo (2020), los aspectos intrínsecos y extrínsecos son de suma importancia para comprender el impacto que genera la satisfacción laboral en el clima organizacional propósitos claves en la salud de los trabajadores, fines específicos de la psicología organizacional.

Después de revisar el marco teórico relacionado con el análisis de la percepción sobre los riesgos psicosociales entre los estudiantes colaboradores de la Especialización en Gestión Psicosocial en Contextos de Trabajo, se destaca la complejidad y la relevancia de esta problemática, que impacta los entornos laborales de varias empresas en Colombia.

Metodología

La investigación es de tipo mixto, según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), es la que implica en combinar métodos cuantitativos y cualitativos para recolectar, analizar e integrar datos con el objetivo de obtener inferencias comprehensivas (metainferencias) y un mayor entendimiento del fenómeno estudiado. Se centra en la percepción sobre los riesgos psicosociales entre estudiantes colaboradores de la especialización en Gestión Psicosocial en Contextos de Trabajo en diversas áreas de Colombia. El estudio busca explorar cómo esta percepción, o la falta de ella, afecta la salud y el bienestar e identificando barreras y desafíos de riesgos psicosociales en el entorno laboral colombiano.

Chen (2006, citado en Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018, p. 612) define la investigación mixta como la integración sistemática de métodos cuantitativos y cualitativos en un solo estudio para obtener una comprensión más completa del fenómeno. Esta integración puede mantener las estructuras y procedimientos originales de ambos enfoques (forma pura de métodos mix-

tos) o adaptar, alterar o sintetizar estos métodos para abordar los objetivos de investigación y manejar los costos del estudio (forma modificada de métodos mixtos).

El diseño metodológico elegido es fenomenológico, como se menciona en Salas y Pérez (2016, p. 493), que busca explorar, describir y comprender las experiencias individuales relacionadas con un fenómeno específico. Utiliza el método comparativo constante para analizar la información recogida a través del cuestionario Escala Maslach Burnout Inventory (MBI) y la observación directa, identificando patrones y elementos comunes en las vivencias de los participantes.

Participantes

Los participantes del estudio son estudiantes colaboradores de la Especialización en Gestión Psicosocial en Contextos de Trabajo, provenientes de diversos sectores económicos. Según el Decreto 2663 (1950), el trabajo se define como toda actividad humana ejecutada conscientemente bajo un contrato de trabajo, independientemente de su naturaleza o duración. Estos estudiantes representan diferentes etapas de desarrollo en sus carreras laborales y han sido seleccionados mediante un muestreo no probabilístico de conveniencia. Se les aplica un cuestionario validado para analizar su percepción sobre los riesgos psicosociales en el ámbito laboral.

Técnicas e instrumentos

El estudio utilizará el cuestionario *Escala Maslach Burnout Inventory – General Survey* (MBI-GS), acompañado de la escala de Likert, para investigar el entorno laboral y evaluar el síndrome de Burnout o desgaste ocupacional. Desarrollado por Christina Maslach y Susan Jackson en 1981, este cuestionario fue inicialmente diseñado para trabajadores de servicios humanos en San Francisco, pero se ha adaptado para evaluar diversas ocupaciones,

incluyendo el campo educativo. La herramienta consta de 15 ítems con respuestas tipo Likert de 7 niveles y se divide en tres subescalas que evalúan el agotamiento, el cinismo y la eficacia profesional (Christina Maslach, 2016).

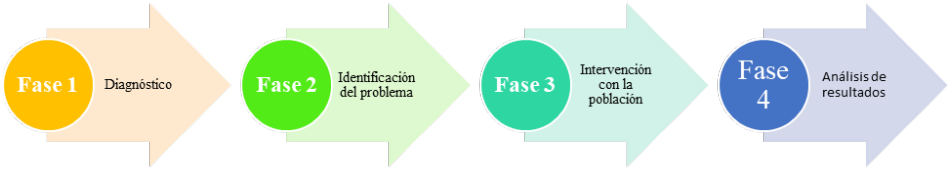
Es así, que por medio del análisis de la tabla de confiabilidad utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach reveló un valor de 0,75981556 para el cuestionario Maslach Burnout Inventory - General Survey (MBI-GS), indicando una alta confiabilidad en las respuestas obtenidas. Estos resultados refuerzan la

validez y consistencia del cuestionario, proporcionando mayor confianza en la precisión de los resultados del estudio.

Fases del trabajo de campo

Se presenta un análisis detallado del proceso de investigación centrado en la percepción de riesgos psicosociales entre estudiantes colaboradores de la Especialización en Gestión Psicosocial en Contextos de Trabajo. Se destaca la importancia de abordar la falta de percepción y conocimiento sobre estos riesgos en diversas áreas laborales en Colombia. La investigación se fundamenta en la influencia de las interpretaciones personales de los trabajadores sobre las situaciones laborales, según Duque, Azuero y García (2014) (Cómo se citó en Parra y Vargas, 2016, p. 10). El proyecto se estructura en cuatro fases, las cuales se pueden observar en la Figura 9.1.

Figura 9.1. *Fases del procedimiento*



Nota. Esta figura muestra las fases en la que se llevó a cabo dicho procedimiento con los colaboradores de la especialización.

Fase 1: Se enfoca en investigar cómo la falta de percepción sobre los riesgos psicosociales afecta la salud y el bienestar de los estudiantes colaboradores. Se busca identificar las barreras y desafíos a través de la interacción con colaboradores que laboran en distintos sectores en Colombia, con el objetivo de comprender mejor este fenómeno y sus implicaciones para diseñar estrategias adecuadas.

Fase 2: Se evaluó la situación actual de la preocupación por los riesgos psicosociales entre los colaboradores de la especialización en gestión psicosocial en contextos de trabajo. Se estableció una visión deseada para los colaboradores y se seleccionó un cuestionario específico con el propósito de mejorar su percepción sobre estos riesgos.

Fase 3: Los estudiantes colaboradores ofrecieron información valiosa que enriqueció la investigación, para mejorar la percepción de los riesgos psicosociales.

Fase 4: La intervención en la comunidad estudiantil de colaboradores produjo resultados efectivos y concretos al abordar la percepción sobre los riesgos psicosociales. Esta intervención fue efectiva en resaltar y mejorar la comprensión de estos riesgos, generando información específica para mejorar la percepción de los riesgos psicosociales en el contexto laboral colombiano.

Resultados

Resultado de la caracterización sociodemográfica

A continuación, se presenta los resultados obtenidos de la investigación en donde incluye la caracterización sociodemográfica de los participantes y el uso del cuestionario Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS). Este cuestionario evalúa tres dimensiones: agotamiento emocional, cinismo y eficacia profesional. La clasificación sociodemográfica se realizó como parte del análisis para extraer los resultados del estudio, el cual se centró en explorar la "relación entre la falta de percepción sobre los riesgos psicosociales y su impacto en la salud y el bienestar de los estudiantes colaboradores".

La Tabla 9.1 presenta la información relacionada con la caracterización de los colaboradores que en común tienen el hecho de ser estudiantes de un programa académico.

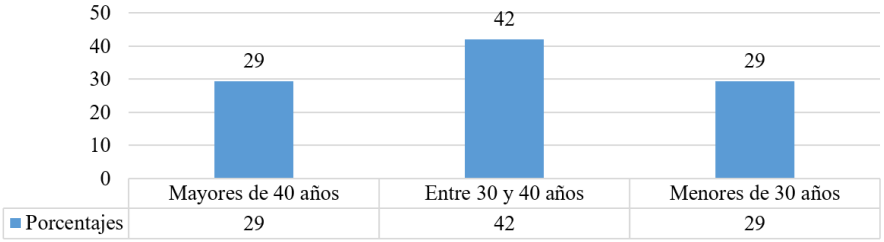
Tabla 9.1. *Ficha Sociodemográfica*

Ficha Sociodemográfica																				
Participantes		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	Total	%
Edad	Mayores de 40 años	1			1							1					1	1	5	29
	Entre 30 y 40 años		1	1				1	1					1	1	1			7	42
	Menores de 30 años					1	1			1	1		1						5	29
Total de participantes																			17	
Género	Femenino	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		1	16	94
	Masculino																1		1	6
Total de participantes																			17	
Área de Trabajo	Administrativa	1	1	1	1			1	1	1		1	1	1		1		1	12	71
	Operativa					1	1				1				1		1		5	29
Total de participantes																			17	
Tiempo de Trabajo	Más de 60 horas semanales				1	1													2	12
	Entre 40 y 60 horas semanales	1	1					1	1	1		1		1	1	1	1	1	11	65
	Menos de 40 horas semanales			1			1				1		1						4	23
Total de participantes																			17	

Nota. Tabla Sociodemográfica de los colaboradores de participantes en la investigación. Elaboración propia a partir de la aplicación del cuestionario sociodemográfico.

Asimismo, dentro de la categorización sociodemográfica construida por Maslach podemos evidenciar las distribuciones porcentuales de las categorías de edad, género, área de trabajo y tiempo de trabajo. En la Figura 9.2 se aprecia la distribución porcentual por edad de los participantes integrantes del estudio realizado.

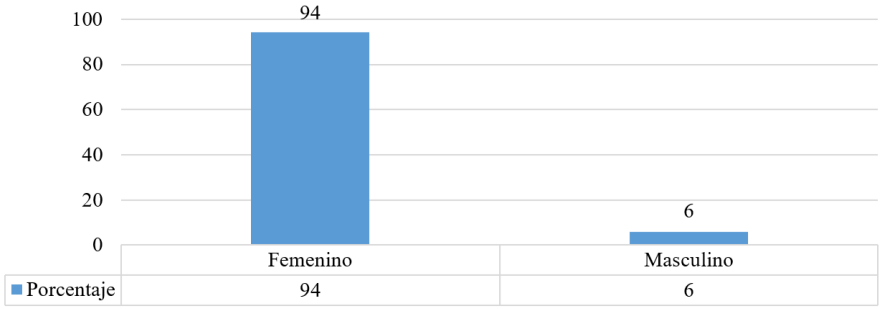
Figura 9.2. *Rango de Edad*



Nota. La figura presenta que el rango donde se presenta mayor concentración de integrantes es en el intervalo de entre 30 a 40 años.

En la Figura 9.3 se aprecia la distribución porcentual por género de los integrantes.

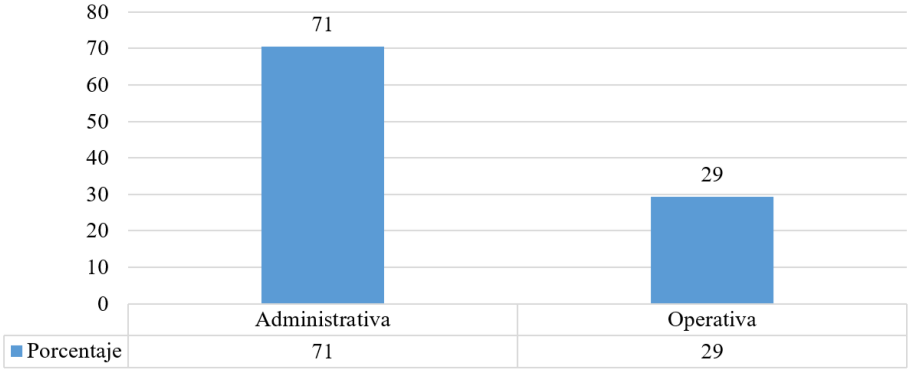
Figura 9.3. *Clasificación por Género*



Nota. La figura evidencia que, dentro de los integrantes del estudio, la mayor proporción porcentual corresponde al género femenino.

En la Figura 9.4 se distribuye porcentualmente los integrantes por área de trabajo.

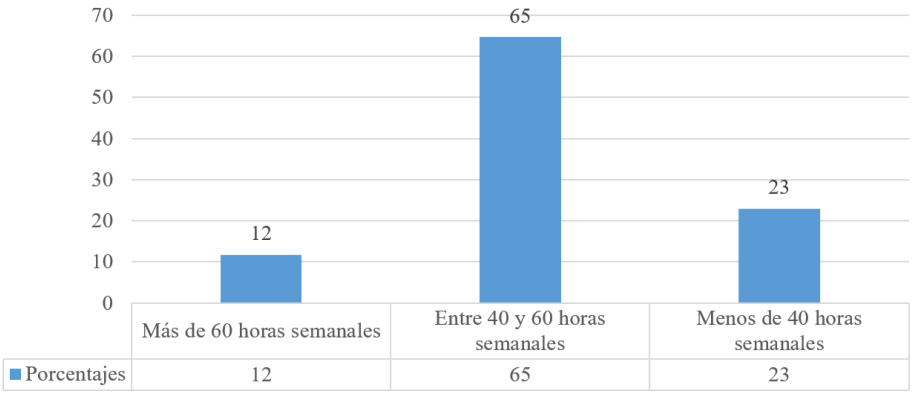
Figura 9.4. *Área de Trabajo*



Nota. La figura evidencia que la mayor proporción porcentual de integrante, se desempeñan o trabajan en áreas de función administrativa

En la Figura 9.5 en la correspondiente a la categoría tiempo de trabajo es la que permite comprender la falta de percepción sobre los riesgos psicosociales que tienen los colaboradores.

Figura 9.5. *Tiempo de Trabajo*



Nota. La figura presenta que la falta de percepción de los colaboradores sobre los riesgos psicosociales a los cuales podrían estar expuestos deriva del tiempo de trabajo.

En el estudio, se observó que el 65% de los participantes trabajan entre 40 y 60 horas semanales, lo cual representa a 11 colaboradores. Además, el 23% trabaja menos de 40 horas (4 colaboradores) y el 12% trabaja más de 60 horas (2 participantes). Estos resultados sugieren que algunos colaboradores expe-

rimentan inadaptación, tensión e incluso estrés en sus trabajos, lo cual tiene un impacto significativo en su salud física y psicológica. El exceso de trabajo y los horarios prolongados pueden ser perjudiciales para el bienestar general de los estudiantes colaboradores, afectando su percepción de los riesgos psicosociales en su entorno laboral.

Resultado del instrumento Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS)

Los resultados obtenidos al aplicar el cuestionario Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS) a estudiantes colaboradores de la Especialización en Gestión Psicosocial en Contextos de Trabajo, llamados también integrantes. Se enfoca en las tres subescalas del cuestionario, que evalúan agotamiento emocional, cinismo y eficacia profesional. Estas subescalas fueron analizadas para identificar las principales barreras y desafíos que enfrentan los estudiantes colaboradores en relación con el agotamiento y el cinismo en su entorno laboral. En la Tabla 9.2 se presentan las subescalas evaluadas a través del cuestionario.

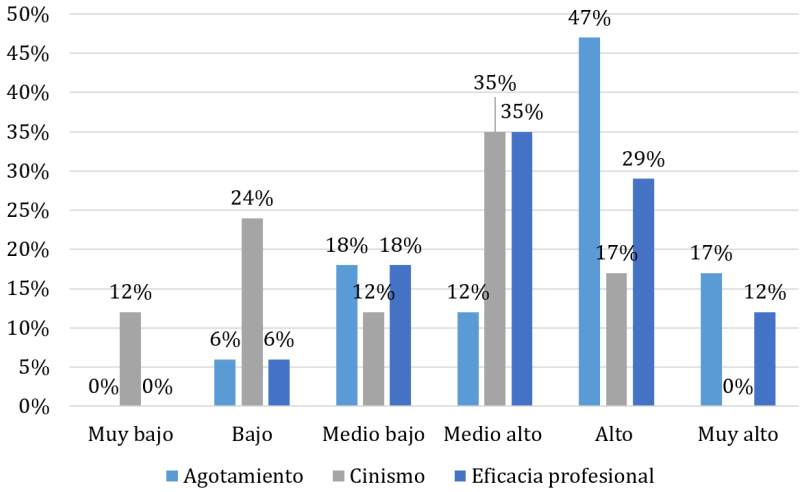
Tabla 9.2. *Valoración de subescalas del* MBI-GS

	Agotamiento		**Cinismo**		**Eficacia profesional**	
Muy bajo	de 0 a 1	0	0	2	de 1 a 15	0
Bajo	de 2 a 6	1	de 1 a 2	4	de 16 a 22	1
Medio bajo	de 7 a 10	3	de 3 a 4	2	de 23 a 27	3
Medio alto	de 11 a 14	2	de 5 a 9	6	de 28 a 30	6
Alto	de 15 a 22	8	de 10 a 16	3	de 31 a 34	5
Muy alto	de 23 a 30	3	de 17 a 24	0	de 35 a 36	2
	Total	17	**Total**	17	**Total**	17

Nota. Tabla de valoración del cuestionario de Maslach Burnout aplicado a los colaboradores de la investigación.

En la Figura 9.6 se representa la distribución porcentual de las subescalas evaluadas.

Figura 9.6. *Subescalas del Cuestionario de Maslach Burnout*



Nota. La figura presenta las subescalas del cuestionario de Maslach Burnout evidencia los resultados porcentuales que se evaluaron a los colaboradores de la investigación.

Los resultados de la subescala de agotamiento del síndrome de Burnout entre estudiantes colaboradores. Se encontró que el 47% está en un nivel alto de agotamiento, indicando signos iniciales de Burnout debido al agotamiento emocional y físico por las demandas laborales. Además, un 17% muestra un nivel muy alto de agotamiento, sugiriendo un deterioro más avanzado en su bienestar laboral. Otros porcentajes incluyen un 12% en nivel medio alto, un 18% en nivel medio bajo y un 6% con agotamiento bajo.

En la subescala de cinismo del síndrome de Burnout entre estudiantes colaboradores. Se reveló que el 17% muestra un nivel alto de cinismo, indicando posibles signos de Burnout caracterizados por actitudes de frialdad, distanciamiento, irritabilidad y falta de motivación hacia el trabajo. Además, un 35% está en nivel medio alto de cinismo, mientras que un 12% tiene un nivel medio bajo. Un 24% muestra un cinismo bajo y un 12% tiene un nivel muy bajo de cinismo en su entorno laboral.

Por último, en la subescala de eficacia profesional del síndrome de Burnout entre colaboradores. Se encontró que el 6% tiene un nivel bajo de eficacia profesional, lo cual sugiere signos de Burnout, caracterizado por sentimientos de incompetencia, autoconcepto negativo y bajo rendimiento laboral. En contraste, el 18% tiene un nivel medio bajo, el 35% un nivel medio

alto, el 29% un nivel alto y el 12% un nivel muy alto de eficacia profesional, indicando que estos colaboradores no muestran signos significativos de Burnout en esta dimensión.

En resumen, el análisis revela que existen importantes barreras y desafíos para los estudiantes colaboradores relacionados con el agotamiento, el cinismo y la eficacia profesional. Estos factores los llevan a mostrar indicios de Burnout, manifestados en baja autoestima, irritabilidad, angustia, desesperación, sentimientos de incompetencia laboral, así como conductas de aislamiento y apatía en el trabajo. Estos elementos contribuyen negativamente a su bienestar físico y emocional.

Recomendaciones para mejorar la gestión de riesgos psicosociales laborales

Para mejorar la percepción sobre los riesgos psicosociales en el trabajo en Colombia, es necesario establecer acciones específicas dentro de las organizaciones. Una de ellas es el desarrollo de programas de sensibilización que incluyan talleres y sesiones informativas con el objetivo de informar a los empleados sobre los riesgos psicosociales y su impacto en la salud. A través de estas actividades, los trabajadores pueden identificar fuentes de estrés y aprender técnicas básicas para su manejo.

También es importante incluir políticas de reconocimiento y recompensas por logros. Estas deben complementarse con medidas que permitan ajustar las condiciones laborales a las necesidades individuales, como esquemas de trabajo flexible. Estas acciones fortalecen el compromiso del trabajador y reducen la sobrecarga.

Se recomienda aplicar evaluaciones periódicas del entorno laboral. Instrumentos como el Maslach Burnout Inventory (MBI) pueden ayudar a identificar factores de riesgo. A la par, se deben establecer mecanismos de retroalimentación anónimos para recoger opiniones y sugerencias por parte de los trabajadores.

La formación en gestión del estrés es otra acción necesaria. Las capacitaciones deben incluir técnicas prácticas, como ejercicios de respiración, atención plena y pausas estructuradas durante la jornada. Estas herramientas deben estar disponibles para todos los niveles de la organización.

También se debe brindar acceso a apoyo psicológico. Esto puede lograrse mediante programas de asistencia al empleado que ofrezcan espacios de escucha, orientación profesional y recursos específicos en momentos de crisis. Estos servicios fortalecen la respuesta institucional frente a situaciones de tensión.

Además, es clave fortalecer el liderazgo organizacional. Los responsables de equipos deben recibir formación en comunicación directa, resolución de conflictos y atención a señales de malestar. Este enfoque favorece un ambiente de trabajo basado en el respeto y la claridad.

Por último, se sugiere integrar la salud mental en las estrategias institucionales. Para esto, se pueden organizar campañas que informen sobre la importancia del cuidado psicológico y fomenten el uso de los servicios disponibles. La salud mental debe ocupar un lugar definido en los planes de salud ocupacional.

Discusión

Basado en los resultados presentados, se observa una situación preocupante respecto al trabajo excesivo y las dimensiones del síndrome de Burnout en los estudiantes colaboradores. El 65% de ellos reporta trabajar entre 40 y 60 horas a la semana, lo cual indica una sobrecarga laboral. Esta condición puede generar inadaptación y estrés, con efectos sobre la salud física y mental. La evidencia respalda la relación entre jornadas extensas y deterioro del bienestar.

En cuanto al Burnout, la subescala de agotamiento muestra que el 47% de los colaboradores presenta niveles altos, y un 17% niveles muy altos. Esto refleja un riesgo considerable de desgaste emocional, con posibles consecuencias sobre la motivación y el rendimiento. La subescala de cinismo refuerza esta tendencia: un 17% manifiesta actitudes negativas hacia su trabajo, lo cual puede agravar el agotamiento y reducir la implicación con las tareas.

A pesar de estos indicadores, la subescala de eficacia profesional aporta un matiz diferente. La mayoría de los colaboradores se ubica en niveles medios a altos, lo que indica que muchos aún se perciben capaces y funcionales en su desempeño. Esta percepción de eficacia puede actuar como un factor protector frente al desgaste, aunque no anula los efectos del agotamiento y el cinismo.

Estos resultados evidencian la necesidad de actuar sobre las condiciones laborales de los estudiantes colaboradores. Es importante diseñar estrategias que regulen la carga de trabajo y que incluyan acciones para prevenir el agotamiento. También se requiere fortalecer la cultura institucional con enfoque en salud psicológica, garantizando espacios de apoyo y herramientas para afrontar el estrés. Estas medidas pueden contribuir a preservar la eficacia profesional y reducir el impacto negativo de los riesgos psicosociales.

Conclusiones

Los resultados de la investigación muestran que una parte importante de los estudiantes colaboradores enfrenta niveles elevados de agotamiento emocional y despersonalización, lo que señala una alta prevalencia del síndrome de Burnout en este grupo. Estos datos ponen en evidencia los riesgos psicosociales presentes en su entorno laboral, con efectos negativos sobre la salud física y el bienestar psicológico. La falta de interacción social y el aislamiento, frecuentes en contextos de trabajo remoto, aparecen como factores que agravan el agotamiento emocional y la actitud cínica hacia las tareas y los compañeros, en línea con las teorías de Maslach y Jackson.

La dificultad para separar los espacios laborales y personales, sobre todo en quienes trabajan desde casa, intensifica esta situación. Esta condición reduce el sentido de comunidad y debilita el apoyo social, lo que aumenta la carga emocional y la desconexión afectiva con el trabajo. Frente a este escenario, se hace necesaria la formulación de estrategias que fortalezcan la salud psicosocial de los colaboradores, enfocadas en el equilibrio entre las exigencias laborales y las necesidades personales. Incluir programas de manejo del estrés, desarrollo de resiliencia y políticas de trabajo flexible puede contribuir a reducir los efectos del agotamiento y crear condiciones laborales más sostenibles.

También se evidenció una baja percepción de realización personal en algunos colaboradores, asociada con la ausencia de reconocimiento y el escaso sentido de logro en sus funciones. Este hallazgo refuerza la necesidad de establecer iniciativas que promuevan la motivación, como programas de reconocimiento, espacios de participación y oportunidades de crecimiento profesional. Estas acciones pueden mejorar la autoestima laboral y consolidar un vínculo más positivo con el trabajo.

La investigación llevó además a una revisión conceptual del rol de los especialistas en gestión psicosocial. Se plantea la necesidad de diseñar inter-

venciones formativas orientadas al manejo del estrés, el fortalecimiento de habilidades de afrontamiento y la adaptación de condiciones que favorezcan un mejor ajuste entre vida laboral y vida personal. Esta perspectiva amplia la función tradicional de estos profesionales e impulsa un enfoque más proactivo y preventivo frente a los riesgos psicosociales en el contexto laboral de los estudiantes colaboradores.

Referencias

Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. (2016). Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo. Bilbao: Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo. Obtenido de https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-mental-health

Análisis de causas, efectos y consecuencias del riesgo psicosocial en asesores de ventas. (2022). Sociedad, Cultura Y Creatividad, 1(1), 64-71. https://doi.org/10.15765/wpscc.v1i1.3542

Caicedo, A. M. G., y Ordoñez, C. C. O. (2024). Responsabilidad social en la prevención de riesgos psicosociales en trabajadoras del servicio doméstico. European Public y Social Innovation Review, 9, 1-20. DOI: https://doi.org/10.31637/epsir-2024-928

Caicedo, A. M. G., y Ordoñez, C. C. O. (2024). Scientometric Review on Psychosocial Risk Factors, Stress, and Burnout Syndrome Among Workers in Different Economic Sectors Engaged in Teleworking Mode in Colombia. Revista De Gestão Social E Ambiental, 18(10), e08077. https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n10-065

Christina Maslach. (2016, Abril 11). Estadisticando. Obtenido de Estadisticando: https://estadisticando.blogspot.com/2016/04/escala-maslach-burnout-inventory-mbi.html

Coronel, T. C. C., y Loor, K. M. (2022). Factores de riesgo psicosocial que afectan al desempeño laboral en el área administrativa del Instituto Tecnológico Bolivariano de Guayaquil. Revista Científica Ciencia y Tecnología, 22(36). DOI: https://doi.org/10.47189/rcct.v22i36.544

Colombia. Presidencia de la República. (1950). Decreto 2663. Agosto 05. Código Sustantivo del Trabajo. Bogotá. Diario Oficial No. 27.407

Garrido Pinzón, Johanna, Blanch Ribas, Josep María, Uribe-Rodríguez, Ana Fernanda, Flórez Acevedo, Johana, & Pedrozo Sánchez, Magda Carolina. (2011). El Capitalismo Organizacional como factor de riesgo Psicosocial:: Efectos psicológicos colaterales de las nuevas condiciones de trabajo en hospitales y universidades de naturaleza pública. Resultados Santander, Colombia. Psicología desde el Caribe, (28), 166-196. Retrieved July 31, 2026, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-417X2011000200008&lng=en&tlng=es.

Vélez, M. A. G., & Calderón, P. A. (2017). Salud mental en el trabajo: entre el sufrimiento en el trabajo y la organización saludable. Katharsis: Revista de Ciencias Sociales, (23), 177-201. DOI: https://doi.org/10.25057/25005731.871

Hernaiz, E. S. (2021). Delimitación del concepto de riesgo psicosocial en el trabajo. Foro: Revista de Derecho, 7-26. DOI: https://doi.org/10.32719/26312484.2021.35.1

Jiménez, C. A., Orozco, M. M., & Caliz, N. E. (2017). Factores de riesgos psicosociales en auxiliares de enfermería de un hospital de la red pública en la ciudad de Bogotá, Colombia. Revista UDCA Actualidad & Divulgación Científica, 20(1), 23-32.

Mandomedio. (2022). Obtenido de Mandomedio: https://mandomedio.com/colombia/blog/articulos-blog/riesgo-psicosocial-que-pasa-si-se- incumple/

Polanco-Martínez, A. L., & García-Solarte, M. (2017). A conceptual review of psychosocial, labor risk factors and some instruments for measuring these factors in Colombia. DOI: https://doi.org/10.18041/libemp.2017.v14n1.27105

Maslach, C., Jackson, S. E., y Leiter, M. P. (1997). Maslach Burnout Inventory: Third edition. In C. P. Zalaquett y R. J. Wood (Eds.), Evaluating stress: A book of resources (pp. 191–218). Scarecrow Education.

Muñoz Rojas, Delvis, Orellano, Nataly, & Hernández Palma, Hugo. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. Psicogente, 21(40), 532-544. https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3090

Neffa, J. C. (2015). Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Universidad Nacional

de La Plata. Facultad de Ciencias Económicas. URI http://repositorio.unne.edu.ar/handle/123456789/9158

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2016). Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Obtenido de: https://www. Who. int/occupational_health/publications/pw3spf.

Ordoñez, C. C. O., y Caicedo, A. M. G. (2020). Utilización de método para determinar el nivel de satisfacción laboral del personal asistencial de la institución de salud nivel I en Guadalajara de Buga-Colombia para el año 2019. In Actas II Congreso Prevencionar 2019: desde la teoría a la práctica. Seguridad, salud, bienestar (p. 41). Seguridad y Bienestar Laboral SL. ISBN 978-84-09-16021-1

Osorio Escobar, M. P. (2011). El trabajo y los factores de riesgo psicosociales: Qué son y cómo se evalúan (Work and psychosocial risk factors: what are they and how are evaluated) (Trabalho e fatores psicossociais de risco: o que são e como são avaliados). CES Salud Pública, 2(1), 74–79. Recuperado a partir de https://revistas.ces.edu.co/index.php/ces_salud_publica/article/view/1450

Osorio, C. C., Pacheco, C. A., Velandia, Y. del C., y Bohórquez, L. C. (2024). Síndrome de burnout en empleados domésticos de Colombia. Revista Venezolana De Gerencia, 29(107), 1300-1317. https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.107.21

Parra Alvarado, Y. M., & Vargas Quintero, V. M. (2016). Percepción de riesgo psicosocial en los trabajadores del nuevo modelo de atención de la corporación nuestra IPS en la ciudad de Bogotá, año 2016.

Porras Bravo, L. (2024). Empleabilidad: Inserción, Condiciones Laborales y Empleadores de los Profesionales en Trabajo Social de Cali y el Valle del Cauca en los últimos 10 años. En: Chacón Gironza, L. S. (ed. científica). Condiciones Laborales de Trabajo Social: realidades y retos en el Valle del Cauca. (pp. 45-67). Cali, Colombia: Universidad Santiago de Cali. Doi: https://doi.org/10.35985/9786287604964.2

Rivas, J. G., y Font, J. L. (2021). Estudio normativo sobre factores de riesgo psicosociales en el trabajo: identificación, análisis y prevención. México: CISS: CIESS: CAJS: CAPRT.

Enríquez Salas, P., & Argota Pérez, G. (2016). Descripción interpretativa para la elaboración del perfil de tesis de investigación científica con enfoque cualimétrico (mixto). https://hdl.handle.net/20.500.12727/3907

Sampieri, R. H. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw Hill México. ISBN 978-1-4562-6096-5

Suarez Santamaría, M, Gómez Vera, J y Quiroga Nova, S. (2023). Evaluación de riesgos psicosociales intra, extralaboral y de estrés en los trabajadores de una organización en Santander. Universidad Cooperativa de Colombia, Facultad de Ciencias Sociales, Psicología, Bucaramanga. Disponible en: https://hdl.handle.net/20.500.12494/52095

Torres Campuzano, J. M. (2018). Correlación entre Síndrome de Burnout y relación terapéutica en profesionales de ayuda. En: Rosero Pérez, M. y Javier Ordóñez, E. (comp.). Experiencias significativas en la psicología de hoy. Clínica, educación y ciudad. (pp. 37-55). Cali, Colombia: Editorial Universidad Santiago de Cali. DOI: https://doi.org/10.35985/9789585522343.2

Vargas-García. L. M.; Londoño-Cardozo. J.(2024). Reconstrucciones racionales sobre la organización. Cali, Colombia: Editorial Universidad Santiago de Cali. ISBN (Digital): 978-628-7770-00-3

DISEÑO DE UN SISTEMA DE MEDICIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD PARA LAS MIPYMES DEL VALLE DEL CAUCA, QUE HAN APLICADO LA LEY 2101 DE 2021

Design of a productivity measurement system for MSMEs in the Valle del Cauca region that have implemented Law 2101 of 2021

Ana Lorelys Román Arboleda

https://orcid.org/0009-0002-4717-7885
analorelysromanarboleda@gmail.com

Contralora Distrital

Buenaventura, Valle del Cauca

Juan Manuel Valencia Velosa

https://orcid.org/0000-0002-8682-1787
juanvalencia00@usc.edu.co

Docente investigador
Universidad Santiago de Cali

Resumen

Este capítulo diseña un sistema de medición de la productividad para las mipymes del Valle del Cauca que han implementado la Ley 2101 de 2021, mediante la cual se reduce de forma gradual la jornada laboral semanal en Colombia de cuarenta y ocho a cuarenta y dos horas. El estudio parte del reconocimiento de una tensión central para la gestión empresarial: la reducción del tiempo de trabajo puede favorecer el bienestar, la calidad de vida y el equilibrio entre la vida laboral y familiar de los trabajadores, pero también genera inquietudes en los empresarios por sus posibles efectos sobre los costos

Cita este capítulo

Román Arboleda, A.L; Valencia Velosa, J.M. (2026). Diseño de un sistema de medición de la productividad para las mipymes del Valle del Cauca, que han aplicado la Ley 2101 de 2021. En: *Tendencias de investigación en administración: del espíritu científico a la acción organizacional.* Londoño-Cardozo, J; Pineda-Henao, E.F. (Editores científicos) (pp. 265-307). Cali, Colombia: Editorial Universidad Santiago de Cali; 2026.

laborales, la continuidad operativa y los niveles de productividad. Desde esta perspectiva, la productividad no se asume únicamente como un indicador técnico de eficiencia, sino como una dimensión organizacional que articula condiciones normativas, económicas, estratégicas, operativas y humanas.

La investigación se desarrolló desde un enfoque cualitativo y una metodología inductiva. En primer lugar, se caracterizó el entorno laboral colombiano a partir de sus dimensiones normativas y económicas, con el fin de comprender los antecedentes y alcances de la reducción de la jornada laboral. En segundo lugar, se identificaron los posibles impactos económicos y sociales derivados de la aplicación de la Ley 2101 de 2021. En tercer lugar, se revisaron sistemas y enfoques de medición de productividad empleados en distintos niveles de análisis. A partir de este proceso, se diseñó una propuesta de medición integral orientada a las mipymes vallecaucanas, compuesta por inductores externos de carácter macroeconómico y microeconómico, así como por inductores internos asociados con la gestión estratégica, la gestión de procesos y la gestión del talento humano.

Los resultados muestran que la reducción de la jornada laboral plantea retos importantes para las mipymes, especialmente en contextos donde existen bajos niveles de automatización, dependencia intensiva de mano de obra, limitaciones tecnológicas y restricciones financieras. Sin embargo, también evidencia oportunidades para revisar procesos, reorganizar cargas de trabajo, incorporar tecnologías, fortalecer capacidades internas y mejorar las condiciones de bienestar de los trabajadores. En este sentido, el sistema propuesto busca ofrecer a los empresarios una herramienta de análisis que permita tomar decisiones con base en información sobre factores externos e internos que inciden en el desempeño organizacional. Se concluye que la medición de la productividad debe superar una lectura centrada exclusivamente en el rendimiento laboral y considerar la relación entre eficiencia, sostenibilidad empresarial, organización del trabajo y calidad de vida laboral.

Palabras claves: productividad laboral, jornada laboral, calidad de vida, sistema de medición, inductores de productividad.

Introducción

La tendencia de reducir la jornada de trabajo en el mundo es un tema que se ha venido desarrollando en varios países, tales como Francia, Islandia, Bélgica, Noruega, Chile, entre otros. Esta medida busca generar un aumento

de calidad de vida para la población trabajadora, al proporcionarle mejores condiciones de salud física y mental, cuando se le genera un equilibrio entre los tiempos de trabajo y los tiempos de ocio, o dedicados a su familia (Aragonez Carrillo, 2023). Está dinámica tampoco ha sido ajena en Colombia, si se tiene en cuenta la implementación de la Ley 2101 de 2021 que tiene el propósito de buscar un equilibrio en las relaciones laborales al disminuir la jornada de cuarenta y ocho horas semanales a cuarenta y dos. Esta ley tiene como objetivo principal reducir la carga laboral de los trabajadores, garantizando así su bienestar en el entorno laboral.

No obstante, la discusión sobre productividad exige una lectura crítica, especialmente en un campo como la administración, donde los sistemas de medición pueden reproducir lógicas instrumentales centradas en la eficiencia, el control y la maximización del rendimiento. En este sentido, la productividad no debe entenderse como una exigencia orientada a obtener los mismos resultados mediante una mayor intensificación del trabajo en menos tiempo, sino como una categoría organizacional que permite analizar la relación entre recursos, procesos, capacidades, bienestar laboral y sostenibilidad empresarial. Esta precisión resulta relevante porque la reducción de la jornada laboral planteada por la Ley 2101 de 2021 no debería traducirse en mayor presión sobre los trabajadores, sino en una oportunidad para revisar procesos, redistribuir cargas, mejorar condiciones laborales e incorporar prácticas de gestión más coherentes con la calidad de vida y la dignidad del trabajo.

Empero, existe el temor de los empresarios por el aumento de costos laborales y la pérdida de productividad que podría generar con la implementación de la norma (Carcelén, 2000), debido a que la normatividad contempla mantener el mismo costo laboral para las empresas durante el proceso, afectando especialmente aquellas que distribuyen sus funciones en turnos de ocho horas como lo hacen las industrias.

En vista de que la norma comenzó a regir a partir del año 2023, en el cual, se tuvo una disminución del tiempo de trabajo de una hora, pasando de ocho a siete horas laborales diarias. Se observa que, en Colombia, por ahora no se conocen estudios al respecto, que permitan evidenciar el impacto de esta ley en la productividad laboral, ni la forma como los empresarios han abordado este reto. Por ello, el objetivo de la investigación es diseñar un sistema de medición de productividad para las pequeñas y medianas empresas vallecaucanas que han aplicado esta norma.

Desde esta orientación, el sistema de medición propuesto no se concibe como un mecanismo para trasladar al trabajador la responsabilidad por los efectos de la reducción de la jornada laboral, ni como una herramienta para justificar mayores exigencias individuales. Por el contrario, se entiende como un recurso de análisis organizacional que permite identificar factores externos e internos asociados con la productividad, con el fin de apoyar decisiones empresariales que articulen eficiencia, bienestar, sostenibilidad y reorganización del trabajo.

Este se realizó mediante una caracterización del entorno laboral colombiano en el contexto normativo y económico que permitió definir los lineamientos que anteceden a la reforma de reducción laboral. Después se determinó los efectos económicos y sociales que produciría esta normatividad en Colombia.

Posteriormente, se pasó a describir los sistemas medición de la productividad laboral que a nivel mundial se han utilizado para evaluar a las mipymes, la cual, sirvió de referencia para proponer el diseño del instrumento que analizará la incidencia que tiene esta norma en la productividad de estas empresas en el valle del cauca.

Marco Teórico

Productividad, medición y crítica al productivismo

La productividad ha sido una categoría central en la administración, la economía y la gestión empresarial, debido a su relación con la eficiencia, la competitividad y el uso de los recursos organizacionales. Sin embargo, su medición también puede adquirir un carácter problemático cuando se reduce a indicadores de rendimiento, volumen de producción o aprovechamiento del tiempo laboral. Desde una perspectiva crítica, el productivismo puede entenderse como una lógica que subordina la organización del trabajo a la maximización de resultados, sin considerar sus efectos sobre el bienestar, la salud, la autonomía y la experiencia subjetiva de los trabajadores. En este marco, medir la productividad no es un acto neutro, pues todo sistema de medición define qué se considera valioso, qué se controla, qué se premia y qué se invisibiliza dentro de la organización.

Por esta razón, el sistema propuesto en este capítulo no se orienta a intensificar el trabajo ni a compensar la reducción de la jornada mediante mayores exigencias individuales. Su propósito es ofrecer una herramienta de lectura

organizacional que permita identificar factores internos y externos que inciden en la productividad de las mipymes, incorporando dimensiones estratégicas, operativas y humanas. En consecuencia, la medición de la productividad debe articularse con criterios de bienestar laboral, reorganización de procesos, uso pertinente de tecnologías, fortalecimiento de capacidades y sostenibilidad empresarial. Esta perspectiva permite diferenciar una medición instrumental, centrada en el control del trabajador, de una medición organizacional integral, orientada a mejorar la gestión sin desconocer la centralidad del talento humano.

Antecedentes empíricos sobre reducción de jornada laboral, productividad y bienestar

La reducción de la jornada laboral constituye un fenómeno que ha sido analizado desde dos frentes principales: los beneficios generados para los trabajadores y los posibles efectos económicos, operativos y productivos para las empresas. En este sentido, diferentes estudios internacionales y nacionales permiten contextualizar la discusión sobre la Ley 2101 de 2021, especialmente en lo relacionado con productividad, costos de adaptación, reorganización del trabajo, equilibrio entre vida laboral y familiar, y condiciones de bienestar laboral.

En primera instancia se destaca el trabajo de Otaegui Morales (2022) quien realizó un análisis entre el equilibrio de lo laboral con el aspecto familiar en el proceso de reducción de los tiempos de trabajo en Chile. Es un estudio de tipo descriptivo y cualitativo que evaluó los beneficios que ha generado la disminución del tiempo laboral en Chile, frente a los beneficios que recibe los trabajadores y sus familias, al disminuir en 40 horas el tiempo de trabajo. Argumentando que, con esta medida se logra mayor productividad y mejor calidad de vida para los empleados. Por un lado, se concluye como una oportunidad para que las empresas se organicen y trabajen en función de resultados mientras que, desde el contexto del empleado, les permite aprovechar este tiempo con sus familias, propiciando una mayor motivación que se traducirá en una mayor productividad. Esta investigación se constituye en un buen referente para el presente trabajo, si se tiene en cuenta que el autor analiza las dos perspectivas que se producen desde la norma.

También se resalta el trabajo de Tampier Tapia (2023) quien hizo un trabajo descriptivo que expuso los elementos teóricos desde el contexto económico,

el impacto que generó la disminución del tiempo de trabajo en Chile al exponer diversas variables como los efectos en el corto y largo plazo para las empresas y las diferentes dimensiones que surgen de la relación entre trabajadores y las empresas. Allí se concluye que, el impacto económico para las empresas es representativo, dado que en el corto plazo se deben asumir mayores costos, tanto en la compensación de la productividad como en los costos que se gestan para formar a los trabajadores en el proceso de adaptación. Es un documento de referencia significativo para el presente trabajo, puesto que se expone las diferentes variables microeconómicas que pueden influir en las empresas al implementar la norma.

De igual manera, se destaca el artículo de Rosdücher y Seifert (2006) quienes hicieron un análisis sobre como la disminución del tiempo de trabajo en Alemania ha impactado su política de empleo. Es un artículo de tipo cualitativo donde sus resultados evidencian la contribución de los sindicatos de las empresas alemanas por reducir las horas de trabajo de cuarenta a treinta y cinco horas semanales con el propósito de ayudar a reducir el desempleo. En este caso, la intención de esta medida era enfrentar las fluctuaciones de desempleo que generaba la industria automotriz, por ello, se propuso medidas para impulsar el empleo al reducir la jornada laboral. Se concluye que con esta política se aumentó el empleo y se mejoró la productividad, dado que las empresas fortalecieron sus modelos de trabajo beneficiando su productividad. Este trabajo, se constituye en un buen referente para identificar estrategias que permitan administrar los tiempos laborales.

Adicionalmente, en el artículo de Tejero (2023) quien realizó una reflexión sobre los proyectos piloto de la disminución del tiempo de trabajo en España, al utilizar una metodología cualitativa, manifestó que hay tendencia creciente de la disminución de las horas laborales a nivel mundial, gracias a los avances tecnológicos y los nuevos modelos de producción, lo que ha permitido ampliar el panorama de los empresarios en la gestión de sus recursos humanos, además de utilizarse por parte de los gobiernos para la definición de programas que contribuyan en la generación de empleos. En efecto, se concluye que con el tiempo España y otros países van a ir revelando los resultados de esta dinámica, la cual tiene un importante impacto de tipo económico y social. En el ámbito del presente trabajo, es un referente relevante a considerar por la experiencia que se ha suscitado en España al adelantar esta reforma.

En un documento con enfoque cuantitativo como el de Domínguez, Ullibarri y Zabaleta, (2012) se realizó una modelación econométrica entre los sectores comercial e industrial, donde se determinó el impacto que generó la disminución del tiempo de trabajo en cada uno. Allí se tuvo en cuenta dos variables: una de ellas son las horas de las productividades de cada sector y otra el costo de adecuar el talento humano para que se adapte a la nueva jornada. Se pudo concluir que aquellos sectores donde no hay baja productividad y sus costos de adecuación al trabajador son menores, el impacto es positivo, dado que los nuevos trabajadores que asumen el tiempo reducido son más productivos, debido a que no tiene el efecto del cansancio acumulado, además de que no requieran mucho tiempo para adaptarse a los empleos. Esta investigación sirve de referencia empírica para explicar posibles hipótesis sobre el impacto en la disminución del tiempo de trabajo.

En el contexto local se destaca el trabajo de Aragonés Carrillo (2023) quien hizo un análisis reciente de la reforma laboral que reduce la jornada de trabajo en Colombia. Es una investigación predictiva donde se hace un relato inicial del nacimiento de la Ley y las ventajas que tiene para que los trabajadores mantengan una equidad entre el empleo y lo familiar. De igual manera determinaron aspectos que deben realizar las empresas para enfrentar esta nueva dinámica con el objeto de evitar la reducción de su productividad. Este es un estudio relevante para el presente trabajo como referente bibliográfico que toca diferentes tópicos legales, administrativos y psicosociales, los cuales son importante para hacer un análisis integral.

Materiales y métodos

Tipo de estudio

Este trabajo es inductivo, porque se desconocen estudios sobre la influencia de la disminución de tiempos de trabajo en Colombia, debido a su reciente implementación, lo que requiere revisar diseños de sistemas de medición de productividad de otros países que sean aplicables a las mipymes vallecaucanas.

Enfoque de la investigación

Este trabajo tiene un enfoque cualitativo que es una metodología que busca explorar la complejidad y la riqueza de las experiencias humanas a través de la observación detallada, la interpretación y la descripción narrativa (Hernández Sampieri y Fernández Collado, 2013).

Esta revisión se realizó sobre artículos publicados por medio de bases de datos indexadas de acceso abierto en el ámbito académico, tales como Redalyc, Dialnet, Google académico, repositorios de universidades reconocidas, entre otros, donde se identificaron aquellos que describieron las experiencias vividas en otros países, las cuales facilitan su elaboración.

El diseño del sistema de medición incorporó una precaución conceptual: evitar que la productividad fuera entendida solo como incremento del rendimiento individual. Por ello, los inductores propuestos no se limitan a variables asociadas con producción por trabajador o cumplimiento de metas, sino que incluyen dimensiones macroeconómicas, microeconómicas, estratégicas, de procesos y de talento humano. Esta decisión metodológica busca que la medición permita comprender el desempeño de la organización en su conjunto y no trasladar al trabajador la responsabilidad exclusiva por los efectos derivados de la reducción de la jornada laboral.

Fuentes de recolección de información

Este trabajo se centró en fuentes secundarias que son una herramienta fundamental en la investigación académica. Estas fuentes consisten en documentos que analizan, interpretan, evalúan o comentan información proveniente de fuentes primarias. Son un recurso invaluable para los investigadores, ya que les permiten profundizar en un tema específico al ofrecer un análisis y una perspectiva crítica sobre la información original (Hernández Sampieri y Fernández Collado, 2013).

Entre las fuentes que consideraron, se encuentran la Cámara de Comercio, el DANE, La Superintendencia de Sociedades, la Asociación Nacional de Industriales (ANDI), el Ministerio de Industria y Comercio, entre otros.

Desarrollo

Caracterización del entorno laboral colombiano

En el siguiente acápite se caracterizó el entorno laboral colombiano en el contexto normativo y económico, de tal manera que se pueda lograr una mejor comprensión de la dinámica de la jornada laboral en el país.

Entorno normativo laboral colombiano

Una de las leyes laborales más importantes en Colombia es el Código Sustantivo del Trabajo que se reguló con el Decreto Ley 2663 de 1950, el cual regula

el contrato de trabajo, la jornada laboral, el salario mínimo, las prestaciones sociales, la terminación del contrato laboral, entre otros, la cual se profundiza con la Ley 50 de 1990. Además, existen leyes complementarias que regulan temas específicos como la seguridad social (Ley 100 de 1993), la salud ocupacional (Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1443 de 2014) y la sindicalización de los trabajadores (Ley 27 de 1976).

Además, las leyes laborales en Colombia cuentan con la creación de mecanismos de resolución de conflictos laborales, como la conciliación, la mediación y el arbitraje, con el objetivo de garantizar una solución efectiva y rápida a las controversias que puedan surgir entre empleadores y empleados (Castaño, 2012). Todas estas regulaciones se han acogido a los convenios establecidos por la Organización Internacional del Trabajo, donde los países pueden mejorar las condiciones laborales de sus trabajadores y promover un desarrollo sostenible e inclusivo (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

La importancia de los convenios con la OIT radica en que establecen normas laborales internacionales que protegen a los trabajadores. Al adherirse a estos convenios, los países se comprometen a respetar y garantizar estos derechos en sus legislaciones y prácticas laborales. Además, los convenios de la OIT fomentan la creación de empleo decente y productivo. Al establecer estándares mínimos, los países pueden mejorar la calidad de vida de sus ciudadanos y disminuir la desigualdad (Arellano Ortiz, 2019).

Como se puede ver, todos estos principios no solo buscan mejorar las relaciones entre el empleador y el empleado, sino que permita generar mejores condiciones laborales que garantice la calidad de vida de sus ciudadanos. Uno de ellos ha sido la reducción de la jornada laboral. Los factores legales han desempeñado un papel crucial en la disminución del tiempo de trabajo a nivel mundial. A nivel histórico, las leyes laborales han evolucionado para garantizar la protección de los trabajadores y promover la equidad en el trabajo y lo personal (Carcelén, 2000).

En primer lugar, un aspecto que ha llevado a la disminución del tiempo de trabajo a nivel mundial son las leyes que regulan el tiempo de trabajo. Estas leyes establecen el número máximo de horas que un trabajador puede estar en su puesto laboral, así como los períodos de descanso obligatorios. Por ejemplo, en muchos países europeos se ha implementado la jornada laboral de 40 horas semanales o menos, con el objetivo de proteger la salud física y mental de los empleados (Aragonez Carrillo, 2023).

Otro factor legal importante es la legislación sobre el trabajo infantil y el trabajo forzado. La implementación de leyes que prohíben la explotación laboral de menores y la imposición de horarios laborales abusivos han llevado a una disminución de los tiempos de trabajo en sectores vulnerables de la población (Rosdücher y Seifert, 2006).

La ley de reducción de la jornada laboral en Colombia obedece a un proceso de evolución y adaptación a los requerimientos cambiantes de la sociedad y el mercado laboral. Históricamente, se han dado diversas iniciativas y propuestas para limitar la cantidad de horas de trabajo diarias y semanales, con el fin de proteger a los trabajadores, así como equilibrar lo laboral con lo personal (Mendivil, 2022).

Uno de los antecedentes más relevantes en este sentido fue la ratificación por parte de Colombia del Convenio 47 de la OIT en 1962 que determinó la limitación de la jornada de trabajo a 8 horas diarias y 48 horas semanales. Este convenio sentó las bases para futuras regulaciones internas en el país en materia de jornada laboral (Castañeda Sanchez y Chia Navarro, 2023).

Además, a lo largo de la historia laboral de Colombia, se han presentado movimientos sindicales y sociales que han abogado por la disminución del tiempo de trabajo como medida para promover una distribución más equitativa del trabajo. Estas demandas han sido recogidas por diferentes sectores políticos y han influido en la configuración de la normativa laboral vigente.

Tanto así que en el año 2021 se aprobó la Ley 2101 de 2021 en Colombia, donde su propósito es buscar el equilibrio entre la productividad laboral y el bienestar de los trabajadores. Esta ley tiene como objetivo principal disminuir la duración de la jornada laboral semanal de 48 a 42 horas, con el fin de mejorar la calidad de vida de los empleados y fomentar un balance entre el trabajo y la vida personal (Aragonez Carrillo, 2023).

La disminución de los tiempos de trabajo busca, además, aumentar la productividad en el trabajo al promover la eficiencia de las tareas realizadas en menos tiempo. Se espera que al disminuir las horas laborales, los trabajadores puedan aprovechar mejor su tiempo de descanso y recreación, lo que a su vez se traducirá en una mayor motivación, creatividad y compromiso en sus labores diarias (Castañeda Sanchez y Chia Navarro, 2023).

Además, la Ley 2101 de 2021 también busca disminuir los niveles de estrés y fatiga laboral. Al permitirles tener más tiempo libre, se espera que los em-

pleados puedan dedicarse a actividades que les permitan desconectarse del trabajo, reducir la ansiedad y mejorar su bienestar general (Mendivil, Polo y Sierra, 2022).

En la Tabla 10.1 se puede observar que la propuesta de esta ley busca realizar esta medida de manera gradual, donde se intenta que las empresas se preparen desde el contexto productivo para los próximos 4 años, dado que el Congreso de la República plantea que esta estrategia de un modelo de salario emocional, el cual, es un concepto cada vez más importante en el ámbito laboral actual. Se refiere a la satisfacción, motivación y bienestar que experimenta un empleado más allá de su salario monetario. Es decir, el salario emocional comprende aquellos beneficios intangibles que una empresa ofrece a sus trabajadores para mejorar su calidad de vida laboral y personal (Hernández & Castro, 2014).

Tabla 10.1. *Tiempo de gradual de implementación de la norma*

Desde	Hasta	Jornada máxima legal
15 de julio de 2023	14 de julio de 2024	47 horas semanales
15 de julio de 2024	14 de julio de 2025	46 horas semanales
15 de julio de 2025	14 de julio de 2026	44 horas semanales
15 de julio de 2025	En adelante	42 horas semanales

Nota: Tiempo de implementación. Extraído del Congreso de la República (2021)

Entorno laboral colombiano desde el contexto económico

En el presente acápite se busca hacer un análisis del entorno laboral colombiano desde el contexto económico, de tal manera, que se pueda caracterizar la productividad laboral, el cual servirá de referencia para determinar la existencia de criterios claros que explique la relación de este indicador con la jornada laboral.

Este análisis se realizó con base al último estudio de productividad efectuado por el Departamento Nacional de Planeación DNP (2020), quien hizo un análisis general de esta variable sobre las empresas colombianas.

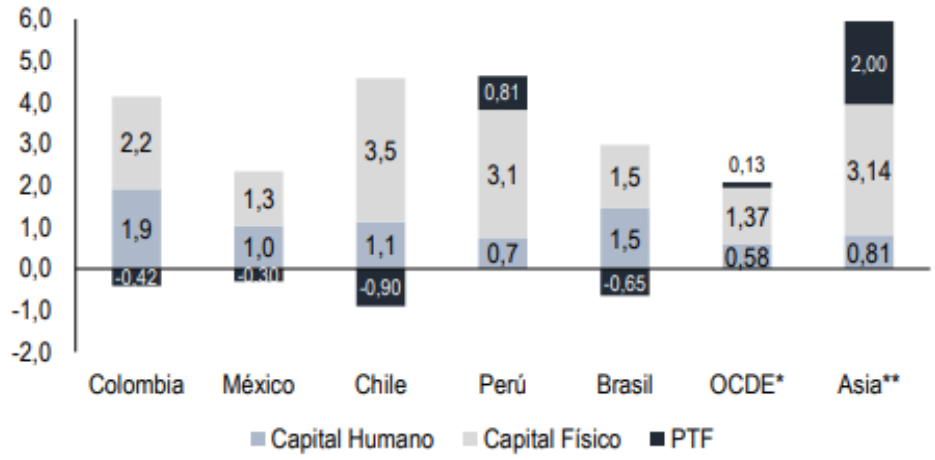
En primera instancia es necesario precisar que la productividad se mide con el indicador PTF (Productividad total de los factores) que es un indicador cla-

ve para evaluar el crecimiento económico de un país, ya que una mayor productividad significa que se está produciendo más con los mismos recursos, lo que conlleva a un aumento en la rentabilidad y competitividad de las empresas. En términos simples, una mejora en la PTF impulsa el desarrollo económico al permitir un uso más eficiente de los recursos disponibles (Banco de la República, 2023).

En este aspecto, se observa que Colombia en el periodo 2000-2019 presenta un estancamiento de su productividad (PTF) en -0,42%, de los cuales se revela que un trabajador colombiano tiene una productividad cuatro veces menor que la de un empleado de Estados Unidos (Departamento Nacional de Planeación, 2020).

En la Figura 10.1 se comparan las cifras de productividad de algunos países a nivel mundial, además de Colombia y algunos países latinoamericanos. Allí se puede apreciar este indicador discriminado en la productividad de capital físico y de capital humano. Además, se evidencia que el estancamiento de la productividad ha sido una tendencia de los países Latinoamericanos, donde Chile es el que más ha sido impactado con un -0,9%; mientras que Perú es el país que mejores resultados ha reportado con un crecimiento de 0,81%.

Figura 10.1. *Comparación de la productividad colombiana frente a los principales países del mundo en el periodo 2000-2019*



Nota: la figura muestra un análisis comparativo de la PTF en el mundo. Extraído de Departamento Nacional de Planeación (2020)

En lo que respecta a la productividad del capital humano, se observa que Colombia en el periodo 2010-2019 es el que mejores resultados de crecimiento presentó con 1,9%, encontrándose por encima de los países latinoamericanos, los de la OCDE y el continente asiático. Estos resultados demuestran que el capital humano ha tenido una alta relevancia de la productividad total del país.

Lo anterior es necesario complementarlo con la síntesis del estudio del DNP, donde pudieron establecer que la productividad del país se concentra en pocos sectores de la economía (minería y servicios) y en pocas regiones (Bogotá, Antioquia, Valle del Cauca, Caldas y Santander) (Departamento Nacional de Planeación, 2020).

Adicionalmente, se determinó que los principales componentes que han influido negativamente en la productividad de las empresas son por factores internos tales como: las decisiones y bajos resultados de los empresarios, la poca adquisición de la tecnología, la reducida innovación, el bajo presupuesto en investigación y desarrollo y los reducidos estándares de calidad. Mientras que los factores externos están relacionados con la alta carga normativa y económica para formalizar las empresas y los reducidos niveles de competidores (Departamento Nacional de Planeación, 2020).

Lo anterior, es importante reseñarlo en el presente análisis que se relaciona con la reducción de la jornada laboral, dado que estas problemáticas explican de alguna manera, por qué el capital humano ha sido más representativo en el periodo 2000-2019 frente al capital físico en Colombia. En este lapso de tiempo se observa como las empresas colombianas al tener unas bajas inversiones en recursos tecnológicos (capital físico) han dejado de lado la automatización de sus procesos productivos por el trabajo manual (capital humano). Hecho que puede explicar el temor de muchos empresarios nacionales sobre los efectos de la reforma de reducción de jornada laboral, en lo que respecta a la reducción de su productividad.

Sin embargo, este temor empresarial debe ser analizado con cautela, dado que puede conducir a una interpretación productivista de la reforma. Si la reducción de la jornada se entiende solo como pérdida de horas disponibles, la respuesta organizacional puede orientarse a intensificar el trabajo, acelerar ritmos de producción o exigir mayores resultados individuales en menor tiempo. En contraste, una lectura administrativa integral permite considerar que el problema no se agota en la cantidad de horas trabajadas, sino que

involucra la calidad de los procesos, el nivel de automatización, la capacidad gerencial, la organización de las tareas, la formación del talento humano y las condiciones de bienestar que sostienen el desempeño.

En el caso del otro temor existente sobre el aumento de sus costos productivos, al tener que asumir los mismos costos laborales de cuarenta y ocho horas, cuando solo se van a trabajar cuarenta y dos horas semanales, se observa que gran parte de esta incertidumbre se puede solucionar con el fortalecimiento de los recursos tecnológicos, el mejoramiento del desempeño gerencial y las inversiones en investigación y desarrollo que fueron unos de los factores más críticos mencionados en el estudio del Departamento Nacional de Planeación.

Identificar los impactos económicos y sociales de reducir la jornada laboral

El presente análisis, identificó los impactos económicos y sociales que produciría la reducción de horas laborales en Colombia.

Impactos económicos que se pueden producir con la reducción de la jornada laboral

La disminución del tiempo de trabajo es un tema que ha ido ganando interés en varios países en las últimas décadas. En primera instancia es necesario precisar que las teorías neoliberales plantean que un tiempo de trabajo más largo incrementa la productividad a largo plazo, ya que les proporciona novedosas habilidades y conocimientos. Desde esta perspectiva, una jornada laboral más extensa puede ser beneficiosa tanto para los trabajadores, que aumentan su capital humano, como para las empresas, que ven incrementada su productividad (Varian, 2005).

En esta misma línea teórica se afirma que la duración óptima de la jornada laboral se determina en función de la oferta y la demanda de trabajo. Según esta teoría, el equilibrio entre estas variables se alcanza cuando el salario real es igual al producto marginal del trabajo. En este sentido, una jornada laboral más corta podría aumentar el salario real, pero también podría reducir la cantidad de empleo disponible en el mercado (Domínguez et al., 2012).

Estas argumentaciones teóricas son precisas considerarlas por el hecho de que este el sustento que tienen algunos empresarios y expertos para defender la idea de no disminuir el tiempo de trabajo en las organizaciones por el efecto que tienen sobre su productividad y el empleo. Desde una lectura crítica, estas argumentaciones deben complementarse con una reflexión sobre los límites del productivismo. Evaluar la reducción de la jornada laboral

únicamente en función de su efecto sobre el costo o sobre las horas disponibles puede reforzar una comprensión instrumental del trabajo, en la cual el tiempo del trabajador se interpreta como un recurso que debe maximizarse sin considerar sus implicaciones humanas, sociales y organizacionales. Por ello, el análisis de los impactos económicos y sociales debe incorporar también la salud, la motivación, la vida familiar, la estabilidad laboral y la sostenibilidad del desempeño como dimensiones relevantes para comprender la productividad.

En este sentido, se tiene la idea de que uno de los efectos económicos más evidentes de la disminución del tiempo de trabajo es el incremento en los costos laborales para las empresas. Al disminuir las horas trabajadas por los empleados, las empresas pueden enfrentarse a mayores costos laborales por unidad producida, lo que a su vez puede resultar en una disminución de su competitividad en el mercado global. Esto podría llevar a una reducción en la contratación de nuevos empleados o incluso a despidos para compensar los costos adicionales (Estevao, 2008).

Lo anterior determina unos efectos sobre los costos en las empresas con la disminución del tiempo de trabajo, el cual produce un incremento proporcional de salarios por hora. Si los empleados continúan percibiendo un salario mensual similar al que recibían antes de la reducción de la jornada, pero trabajando menos horas, el costo por hora trabajada se incrementará (Calmfors y Hoel, 2008).

De igual manera, la reducción de la jornada laboral podría implicar la contratación de más personal para cubrir las horas que anteriormente eran realizadas por los trabajadores que redujeron su jornada. Esto supondría un aumento en los costos de reclutamiento, formación y mantenimiento de nuevos empleados (Estevao, 2008).

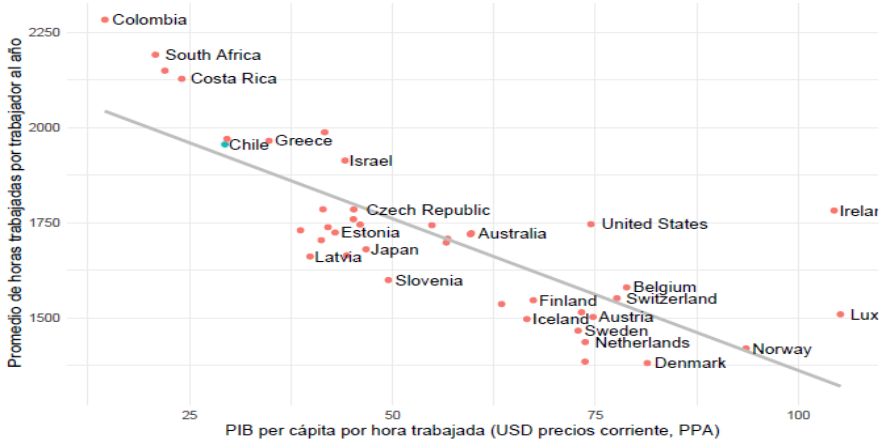
Por otro lado, la reducción de la jornada laboral también puede tener efectos positivos en la economía de un país. Al fomentar un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal, los trabajadores pueden ser más productivos, lo que a su vez podría aumentar la eficiencia de las empresas. Además, al tener más tiempo libre, los empleados podrían destinar más recursos a actividades de ocio, lo que impulsaría sectores como el turismo, la cultura y el entretenimiento (Yañez, 2015).

Otro impacto económico por considerar es el efecto en los salarios de los trabajadores. Si bien una reducción de la jornada laboral podría implicar una

disminución en el salario base de los empleados, los beneficios a largo plazo en términos de bienestar y calidad de vida podrían compensar esta pérdida (Sanchez , 2013).

No obstante, a pesar de las diferentes corrientes teóricas mencionadas, los resultados económicos de los países que han implementado la medida de reducción de jornada laboral, evidencian un comportamiento inversamente proporcional entre las horas trabajadas y el PIB per cápita por hora trabajada que es el ingreso promedio en horas que recibe el ciudadano de un país en el término de un año, ver Figura 10.2.

Figura 10.2 *Comparación de horas trabajadas vs productividad (PIB per cápita por año)*



Nota: la figura muestra la relación entre productividad y horas trabajadas a nivel mundial. Extraído de Otaegui (2022)

La Figura 10.2 muestra un análisis correlacional realizado por Otaegui (2022) con cifras de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) del año 2021, donde evidencia que entre menos horas trabajadas en los países, existe un mayor valor del PIB per cápita por hora. Incluso en la gráfica se puede hacer un comparativo entre países como Noruega, Dinamarca y Holanda quienes trabajan con menos de 1.500 horas al año y logran un PIB per cápita mayor por hora trabajada, mientras que el caso de México, Colombia y Costa rica que lo hacen con más de 2000 horas promedio al año, tienen un PIB per cápita menor por hora.

De igual manera, al observar la gráfica se puede hacer un paneo por países latinoamericanos, tales como Chile, quien ha aplicado la medida desde el año 2005 al reducir su jornada de cuarenta y ocho a cuarenta y cinco horas semanales, encontrándose el mismo comportamiento de los países europeos mencionados anteriormente.

Estos resultados económicos, evidencian que en términos generales la reducción de la jornada laboral en el largo plazo, no tiene un impacto significativo sobre los niveles de productividad laboral en los países, dado que en la medida en que va pasando el tiempo, las empresas se van preparando para esta dinámica, además de que los gobiernos tienen que ir ajustando sus regulaciones para lograr este propósito.

En el caso de Colombia, las empresas deben de ir superando las variables internas mencionadas que influyen sobre su productividad (las decisiones y bajos resultados de los empresarios, la poca adquisición de la tecnología, la reducida innovación, el bajo presupuesto en investigación y desarrollo y los reducidos estándares de calidad), además de que el gobierno facilite sus aspectos externos (la alta carga normativa y económica para formalizar las empresas y los reducidos niveles de competidores).

Impactos sociales que produce la reducción de la jornada laboral

La reducción de la jornada laboral es un tema que ha cobrado relevancia en los últimos años debido a los impactos sociales que puede generar en la sociedad. Al disminuir la cantidad de horas trabajadas por semana, se pueden observar diversos efectos tanto positivos en la vida de las personas y en la dinámica laboral en general.

Uno de los principales impactos sociales de la reducción de la jornada laboral es el beneficio para la conciliación entre la vida laboral y personal. Al tener más tiempo libre, los trabajadores pueden dedicar más horas a actividades de ocio, descanso y tiempo en familia, lo que contribuye a mejorar su bienestar y calidad de vida. Asimismo, una jornada laboral más corta puede ayudar a reducir el estrés y la fatiga laboral, promoviendo la salud mental y física de los empleados (Segurado y Agulló, 2002).

El anterior planteamiento subyace de los lineamientos conceptuales expuestos por la teoría de Desarrollo Humano y la Calidad de Vida Laboral, los cuales son fundamentales en el ámbito organizacional que buscan mejorar la satis-

facción de los empleados dentro de su entorno laboral. La Teoría de Desarrollo Humano se centra en el crecimiento personal y profesional de los individuos, mientras que la Calidad de Vida Laboral se enfoca en crear condiciones favorables y saludables en el ambiente de trabajo (Dolan et al., 2003).

El desarrollo humano en el contexto laboral implica la posibilidad de que los trabajadores mejoren sus habilidades, crezcan en sus roles y encuentren sentido y propósito en sus actividades diarias. Las organizaciones que promueven el desarrollo humano de sus empleados suelen experimentar una mayor motivación, compromiso y productividad por parte de estos (Hersey et al., 1998).

Así mismo, la Calidad de Vida Laboral se refiere a la percepción que tienen los empleados sobre diversos aspectos de su entorno laboral, como el ambiente físico, las relaciones interpersonales, la carga de trabajo, el equilibrio entre la vida laboral y personal, entre otros. Brindar a los trabajadores un ambiente laboral seguro, saludable y estimulante contribuye no solo a su bienestar individual, sino también al rendimiento general de la organización (González et al., 1996).

Por otro lado, la reducción de la jornada laboral puede contribuir a mejorar la salud mental de los trabajadores. El exceso de trabajo y el estrés laboral son factores que pueden provocar ansiedad, depresión y problemas de salud mental. Al reducir la cantidad de horas que se pasan en el trabajo, se brinda a los empleados la oportunidad de dedicar más tiempo a actividades de ocio, descanso y autocuidado, lo que puede resultar en una mejora significativa en su bienestar emocional (Chacón , 2023).

Otro aspecto social a rescatar se produce en los beneficios que se generan en las personas que trabajan en la informalidad. El empleo informal se refiere a aquellas actividades laborales que se desarrollan al margen de la regulación y protección laboral, caracterizadas por la falta de seguridad social y la precariedad en las condiciones de trabajo (Fernández, 2018).

Uno de los efectos que puede producir la reducción de la jornada laboral en el empleo informal es la formalización de empleos. Al disminuir la cantidad de horas de trabajo en los empleos formales, puede generarse una mayor demanda de trabajadores, lo que a su vez podría incentivar a los empleadores a formalizar sus contratos laborales, ofreciendo mayor estabilidad y protección a los trabajadores (Castañeda Sanchez y Chia Navarro, 2023).

Otro efecto importante por considerar es la redistribución del empleo. Con una reducción de la jornada laboral, se podría distribuir de manera más equitativa el trabajo disponible entre la población, lo que podría beneficiar a aquellos trabajadores que actualmente se encuentran en empleos informales y que buscan oportunidades en el sector formal (Otaegui Morales, 2022).

Sistemas de medición de la productividad

Antes de presentar los sistemas de medición de la productividad, es necesario precisar que todo indicador expresa una forma de comprender la organización. Medir no consiste solo en registrar datos, sino en seleccionar dimensiones consideradas relevantes para la toma de decisiones. Por esta razón, un sistema de medición puede aportar información útil para la gestión, pero también puede reproducir lógicas instrumentales si se limita a controlar el rendimiento del trabajador, acelerar ritmos de trabajo o asociar la productividad exclusivamente con la reducción de tiempos y costos. En consecuencia, los sistemas de medición requieren criterios que integren eficiencia, bienestar, sostenibilidad y calidad de los procesos.

En el presente capítulo, se busca realizar una descripción de los principales métodos que se han utilizado para medir la productividad laboral, la cual, se constituye en el fundamento en los criterios que se tuvieron en cuenta para definir un instrumento de medición destinado a evaluar la productividad de las mipymes vallecaucanas.

En primera instancia, se debe manifestar que la productividad es un indicador clave para medir la eficacia de una empresa, ya que una mayor productividad suele estar relacionada con mayores niveles de competitividad, rentabilidad y crecimiento. Por el contrario, una baja productividad puede llevar a costos más altos, márgenes de beneficio reducidos y una menor capacidad para competir en el mercado (Porter, 2004).

Existen diversas formas de aumentar la productividad en una organización, como la mejora de los procesos de trabajo, la capacitación del personal, la implementación de nuevas tecnologías y la optimización de los recursos disponibles. Asimismo, la motivación de los empleados, un buen clima laboral y una adecuada planificación estratégica son factores clave que pueden influir positivamente en la productividad de una empresa (Vidal, 2016).

La medición de la productividad es un aspecto fundamental en la gestión de cualquier empresa u organización, el cual juega un papel clave en el segui-

miento y la mejora del rendimiento de una empresa, permitiendo identificar áreas de oportunidad y tomar decisiones informadas (Jaimes y Rojas, 2015).

En el entorno mundial existen diversos sistemas de medición de la productividad desde el ámbito económico que pueden ser utilizados según las necesidades y características específicas de cada industria o empresa. Desde el contexto general existen dos métodos cuantitativos para calcular la productividad, siendo el más común es el que se refiere a la cantidad de producto obtenido o vendido sobre el número de horas de trabajo en un determinado período de tiempo, independientemente de que esté ubicado en una unidad de producción, en un sector de actividad económica o dentro de País (Instituto Nacional de Estadística y Geografía de México, 2015). Conforme a estos métodos se puede proceder con el manejo de estos dos índices.

$$Productividad\ laboral\ =.\frac{Producción}{Horas\ trabajadas}$$

$$Productividad\ laboral\ =.\frac{Ventas}{Horas\ trabajadas}$$

Esta medida también se puede realizar en función del número de trabajadores, tal como se muestra a continuación:

$$Productividad\ laboral\ =.\frac{Producción}{N.°\ de\ trabajadores}$$

$$Productividad\ laboral\ =\ .\frac{Ventas}{N.°\ de\ trabajadores}$$

Existen otros indicadores económicos muy utilizados en el análisis de la productividad total de los factores, que tiene en cuenta la relación entre la producción obtenida y los insumos utilizados.

La productividad total de los factores (PTF) es un concepto fundamental en el campo de la economía y la gestión empresarial que se refiere a la eficiencia con la que se utilizan los insumos en el proceso productivo para generar una determinada cantidad de producción. En otras palabras, la PTF mide la capacidad de una economía o una empresa para producir más con los mismos recursos o la misma cantidad con menos recursos (DANE, 2023).

Uno de los aspectos clave de la PTF es que va más allá de simplemente aumentar la cantidad de insumos utilizados en la producción. En lugar de ello, se enfoca en cómo mejorar la eficiencia y la tecnología aplicada en el proceso productivo para lograr una mayor producción con los mismos recursos disponibles. Esto implica la innovación, la mejora de los procesos de producción y la capacitación de los trabajadores, entre otros factores (DANE, 2023).

La PTF es importante porque puede ser un impulsor significativo del crecimiento económico a largo plazo. Cuando una economía o una empresa logra aumentar su productividad total de los factores, puede experimentar un aumento en la producción y, por ende, en la rentabilidad. Esto a su vez puede llevar a mayores niveles de empleo, inversiones y desarrollo económico en general (Banco de la República, 2022).

Otro de los índices para analizar sectores y grupos de empresas es el Índice Global de Productividad Laboral de la Economía que es una herramienta utilizada para medir la eficiencia con la que se utiliza el trabajo en un país o región. En términos simples, este índice busca cuantificar la cantidad de producción que se genera por cada hora de trabajo realizada. A través de este indicador, es posible evaluar la eficacia de la mano de obra en un determinado lugar y compararla con otros países o períodos de tiempo (Varian, 2005).

Para calcular el Índice Global de Productividad Laboral de la Economía, se toma en cuenta la producción total (por ejemplo, el PIB) y se divide entre el total de horas trabajadas en un período específico. Esto proporciona una medida del rendimiento laboral promedio en la economía. Un incremento en este índice generalmente se interpreta como un aumento en la eficiencia y la capacidad productiva de un país (Instituto Nacional de Estadística y Geografía de México, 2015).

Es importante destacar que la productividad laboral no solo depende de la cantidad de trabajo realizado, sino también de otros factores como la calidad de la fuerza laboral, la tecnología utilizada, la infraestructura disponible, las políticas gubernamentales y el ambiente empresarial, entre otros. Por lo tanto, para mejorar el Índice Global de Productividad Laboral de la Economía, es fundamental abordar estos aspectos de manera integral (Varian, 2005).

Diseño del instrumento de medición

En el siguiente acápite se formuló la propuesta con base al diseño del instrumento de medición destinado a medir la productividad laboral de las mipymes del Valle del Cauca. El instrumento propuesto se diseñó desde una perspectiva integral de la productividad. Por esta razón, no se limita a medir el rendimiento individual del trabajador ni busca convertir la reducción de la jornada laboral en un problema que deba resolverse mediante mayor presión sobre el personal. El instrumento organiza inductores externos e internos que permiten comprender la productividad como resultado de condiciones macroeconómicas, dinámicas sectoriales, decisiones estratégicas, gestión de procesos, disponibilidad tecnológica y prácticas de talento humano. Esta orientación busca evitar una lectura instrumental de la medición y promover su uso como herramienta para la toma de decisiones organizacionales equilibradas.

Caracterización de las mipymes vallecaucanas

Para establecer el concepto de mipymes en Colombia, se requiere identificar los criterios que determinan el tamaño empresarial. Las micro, pequeñas y medianas empresas se clasifican conforme a lo dispuesto en el Decreto 957 de 2019, según se expone en la Tabla 10.2. Esta clasificación se basa en el nivel de ingresos de las empresas, diferenciadas por sectores económicos relevantes como el manufacturero, el de servicios y el comercial. El cálculo se realiza con base en la Unidad de Valor Tributario (UVT), indicador definido por la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) para cuantificar las obligaciones tributarias en el país (DIAN, 2022). El valor actual de la UVT corresponde a $47.065, según la Resolución 000187 de 2023, con actualización anual conforme a lo estipulado por la entidad.

Tabla 10.2 *Criterios de clasificación de las empresas en Colombia*

Sector	Microempresa	Pequeña Empresa	Mediana Empresa
Manufacturero	Inferior o igual a 23.563 UVT.	Superior a 23.563 UVT e inferior o igual a 204.995 UVT.	Superior a 204.995 UVT e inferior o igual a 1.736.565 UVT.

Sector	Microempresa	Pequeña Empresa	Mediana Empresa
Servicios	Inferior o igual a 32.988 UVT.	Superior a 32.988 UVT e inferior o igual a 131.951 UVT.	Superior a 131.951 UVT e inferior o igual a 483.034 UVT.
Comercio	Inferior o igual a 44.769 UVT.	Superior a 44.769 UVT e inferior o igual a 431.196 UVT.	Superior a 431.196 UVT e inferior o igual a 2.160.692 UVT.

Nota. La tabla muestra la clasificación de empresas en Colombia. Adaptado del Decreto 957 de 2019.

Una vez establecidos los criterios de clasificación, se presenta una caracterización general de las mipymes en el Valle del Cauca. Para el año 2023, estas superaron las 113.000 unidades, conforme a los datos expuestos en la Tabla 10.3. Dicha tabla muestra que el 89,8% de las empresas en el departamento corresponden a microempresas, el 7,6% a pequeñas y el 2% a medianas. Las microempresas registraron un crecimiento del 2,6%, mientras que las pequeñas y medianas presentaron variaciones negativas de -4,6% y -2,8%, respectivamente. Estos datos confirman el peso de este grupo empresarial en la estructura productiva regional.

En relación con la distribución sectorial, el sector servicios concentra el 52,2% del total de empresas, seguido por el sector comercial con 36,6% y el sector manufacturero con 11,2%. En términos de dinámica empresarial, el sector servicios mostró crecimiento, mientras que el industrial reflejó una tendencia negativa.

Tabla 10.3 *Número de empresas por tamaño en el Valle del Cauca*

Tamaño	2019	2020	2021	2022	2023	Var. (%)	Part. (%)
Micro	96.375	85.786	93.180	99.614	102.160	2,6	89,8
Pequeña	8.926	8.714	8.939	9.048	8.634	-4,6	7,6
Mediana	2.392	2.351	2.370	2.384	2.318	-2,8	2
Grande	720	697	696	698	683	-2,1	0,6

Tamaño	2019	2020	2021	2022	2023	Var. (%)	Part. (%)
Total	108.413	97.548	105.185	111.744	113.795	1,8	100

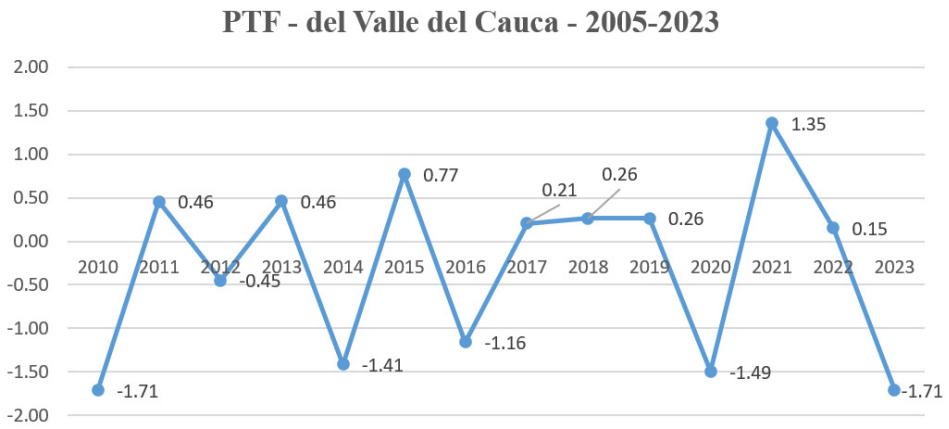
Nota. La tabla muestra las empresas por tamaño en el Valle del Cauca. Adaptado de la Cámara de Comercio de Cali (2024)

Factores que determinan la productividad de las mipymes vallecaucanas

El análisis presenta las variables que inciden en la productividad de las mipymes del Valle del Cauca, con base en la información contenida en las bases de datos del DANE. El indicador utilizado es la Productividad Total de los Factores (PTF), calculado para el total de empresas del departamento. Aunque el indicador no está segmentado exclusivamente para mipymes, se emplea como referencia debido a que estas representan el 99,5% del universo empresarial. Por tanto, sus resultados tienen un peso significativo en el comportamiento del índice.

La Figura 10.3 muestra una reducción en la productividad de las empresas del Valle del Cauca durante los dos años más recientes. En 2021, el índice se ubicó en 1,35, mientras que en el último registro se situó en -1,71.

Figura 10.3 *Productividad Total de los Factores de las empresas vallecaucanas* 2010-2023



Nota. La figura muestra la PTF de las empresas vallecaucanas. Fuente: Tomado de DANE (2024)

La PTF evalúa la generación de bienes y servicios a partir de tres componentes: el valor agregado, los servicios laborales y los servicios de capital. El valor agregado corresponde a la diferencia entre el valor de los bienes y servicios producidos y el valor de los insumos requeridos para su producción. Los servicios laborales se definen como el valor asignado al trabajo aportado por los empleados en un periodo determinado. Los servicios de capital incluyen los recursos invertidos y financiados, así como la administración de activos financieros relacionados con los proyectos empresariales. Estos elementos permiten cuantificar el aporte del capital al proceso productivo.

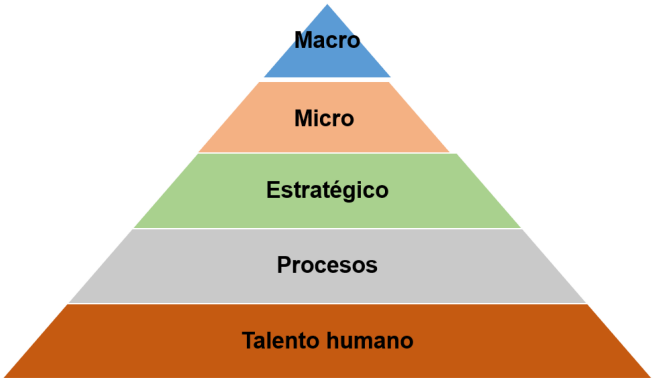
Propuesta del sistema de medición de la productividad a las mipymes vallecaucanas

Ante la preocupación manifestada por los empresarios del Valle del Cauca respecto a la reducción gradual de la jornada laboral de 48 a 42 horas, estipulada en la Ley 2101 de 2021, se formula un sistema integral de medición de la productividad. El objetivo consiste en ofrecer a las mipymes una herramienta práctica que permita evaluar de manera objetiva el desempeño productivo y facilitar la toma de decisiones operativas y estratégicas.

La productividad empresarial está sujeta a múltiples influencias. Deming (1989) establece que los factores económicos, políticos, sociales, tecnológicos, legales, ambientales, internacionales y sectoriales condicionan el entorno en el cual se toman las decisiones estratégicas. David (2017), por su parte, señala que el direccionamiento estratégico, los procesos internos y el rendimiento del talento humano constituyen variables clave en la gestión de la productividad. En consecuencia, la propuesta parte de un enfoque estructurado que permite integrar estas dimensiones.

La Figura 10.4 ilustra la estructura del modelo de análisis propuesto, el cual contempla cinco niveles: macroentorno, microentorno, gestión estratégica, gestión de procesos y talento humano.

Figura 10.4 *Pirámide del análisis de la productividad de las empresas*



Nota: la figura muestra el foco de análisis de la productividad.

El nivel macro considera las condiciones generales del entorno que afectan a la empresa: economía, política, legislación, relaciones internacionales y medio ambiente. El nivel micro se refiere a la competencia sectorial y a los factores propios del mercado en el cual se inserta la organización. En el plano interno, el modelo incorpora tres niveles adicionales: gestión estratégica, procesos y talento humano, cuyas interacciones configuran la base operativa de las mipymes.

La Tabla 10.4 presenta el indicador macro propuesto: la Productividad Total de los Factores (PTF), medida por el DANE. Este índice incorpora tres componentes: valor agregado bruto, servicios laborales y servicios de capital. La PTF permite estimar la eficiencia general del sistema productivo, evaluando el rendimiento económico agregado de las empresas frente a sus insumos y recursos.

Tabla 10.4 *Indicador propuesto para medir la productividad desde* lo *Macro*

Indicador	Variables	Índices que la afectan	Fórmula	Fuente
PTF (Productividad Total de los Factores)	Valor Agregado Bruto (VAB)	Crecimiento económico, Tasa de interés, tasa de cambio, Tasa de inflación.	Este valor es calculado por la entidad. PTF = Variación porcentual de VAB + SL + SC	Macrodatos del DANE
	Servicios laborales (SL)	Tasa de inflación, Tasa de desempleo		
	Servicios de capital (SC)	Tasa de interés, Tasa de cambio.		

Nota: la *tabla muestra el indicador para medir la productividad macro*.

El indicador macro proporciona una visión general de la productividad sectorial y territorial. A partir de los datos del DANE, las mipymes pueden analizar su comportamiento en relación con los principales sectores económicos y adoptar ajustes según las variaciones del valor agregado, la eficiencia laboral y la estructura de capital.

En el nivel micro, la propuesta incluye dos indicadores: la Productividad Laboral por Hora (PLH) y la Productividad Laboral por Trabajador (PLT), ver Tabla 10.5. Ambos permiten cuantificar la producción y las ventas en relación con los recursos humanos utilizados.

Tabla 10.5. *Indicador propuesto para medir la productividad desde* lo *Micro*

Indicador	Variables	Índices que la afectan	Fórmula	Fuentes
PLH (Productividad Laboral en Horas)	Producción	Oferta de insumos, materias primas y mano de obra calificada.	Producción / Horas trabajadas	Información del sector. (Gremios, Cámaras de Comercio, SuperSociedades, Fenalco, ANDI, etc.).
	Ventas	Demanda, competencia, productos sustitutos.	Ventas / Horas trabajadas	

Indicador	Variables	Índices que la afectan	Fórmula	Fuentes
PLT (Productividad Laboral en Número de trabajadores)	Producción	Oferta de insumos, materias primas y mano de obra calificada.	Producción / No trabajadores	Información del sector. (Gremios, Cámaras de Comercio, Super Sociedades, Fenalco, ANDI, etc.).
	Ventas	Demanda, competencia, productos sustitutos.	Ventas / No trabajadores	

Nota. La tabla muestra el indicador para medir la productividad micro.

Estos indicadores brindan información sobre la eficiencia del uso del tiempo y del personal en sectores específicos. La comparación entre producción y ventas frente a horas trabajadas o número de trabajadores facilita el análisis de brechas operativas en el corto plazo.

La productividad también depende de las decisiones estratégicas. La Tabla 10.6 introduce dos indicadores financieros clásicos: el Retorno sobre Activos (ROA) y el Retorno sobre Patrimonio (ROE). Ambos permiten evaluar el resultado de la gestión directiva frente a la asignación de recursos y el uso del capital.

Tabla 10.6. *Indicador propuesto para medir la productividad de la gestión estratégica*

Indicador	Variables	Índices que la afectan	Fórmula	Fuentes
Tasa de retorno del activo (ROA)	Utilidad Neta	Ingresos, costos y gastos operativos y financieros. Los impuestos.	Utilidad neta / Activos totales	La utilidad se consulta del estado de resultados. Los activos se consultan en el estado de situación financiera.
	Activos	Estrategias de inversión y financiación. Estructura de capital del negocio.		

Indicador	Variables	Índices que la afectan	Fórmula	Fuentes
Tasa de retorno patrimonial (ROE)	Utilidad Neta	Ingresos, costos y gastos operativos y financieros. Los impuestos.	Utilidad neta. Patrimonio total	La utilidad se consulta del estado de resultados. El patrimonio se consulta en el estado de situación financiera.
	Patrimonio	Estructura de capital del negocio.		

Nota. La tabla muestra el indicador para medir la productividad en la gestión estratégica.

Estos indicadores sirven como referencia para el análisis de la rentabilidad de las decisiones tomadas por la alta dirección. Al relacionar utilidades con activos y patrimonio, se obtiene una visión precisa del impacto financiero del direccionamiento estratégico.

En cuanto a la gestión de procesos, la Tabla 10.7 presenta un conjunto de indicadores enfocados en la operación interna. Se incluyen métricas para evaluar mantenimiento, consumo de materiales, tiempos de entrega, uso de mano de obra, desempeño de proveedores y satisfacción del cliente.

Tabla 10.7 *Indicador propuesto para medir la productividad de la gestión de procesos*

Indicador	Variables	Índices que la afectan	Fórmula	Fuentes
Tasa de disminución de tiempo muerto del equipo y maquinaria	Mantenimiento	Tiempos de alistamiento	Horas de equipo y maquinaria sin uso	Registro de mantenimiento de maquinarias y equipos
	Detección de fallas		Horas totales de uso de maquinaria y equipo	

Indicador	Variables	Índices que la afectan	Fórmula	Fuentes
Reducción del consumo de materiales	Procesos de innovación	Innovación por cambio de insumos.	Variación anual de materiales =Año 2 – Año 1 x100 Año 1	Estado de costos de producción
		mejoramiento de métodos		
	Proceso actual	Reducción de desperdicios		
		Reducción de rechazos de calidad		
Reducción de tiempos de entrega	Servicio al cliente	Reducción de los tiempos del producto en proceso.	Tiempo de entrega promedio al cliente	Registro de entrega de pedidos
		Reducción en la logística de entrega de materiales hasta llevarlos a producción.	Tiempo de entrega según política	Políticas de servicio al cliente establecidos por la empresa
		Reducción de los tiempos en producto terminado.		
Reducción de mano de obra por unidad de producto	Mano de obra	Costo laboral del trabajador	Aumento de la producción física por hora	Registro de nómina de producción
		Número de trabajadores en el proceso	persona ocupada	Estado de costos de producción
Efectividad en la entrega de los proveedores	Calidad	Reducción del tiempo de entrega	Tiempo de entrega promedio del proveedor	Registro de calificación de proveedores
		Aumento de la frecuencia de entrega	Tiempo de entrega según acuerdo con el proveedor	Contrato de acuerdo con proveedor

Indicador	Variables	Índices que la afectan	Fórmula	Fuentes
Índice de satisfacción al cliente	Satisfacción al cliente	Incremento del Índice de calidad	No de Clientes satisfechos	Registro de calificación de clientes
		Reducción del plazo de entrega	No de Clientes totales	
		Reducción de quejas y reclamos		

Nota. La tabla muestra el indicador para medir la productividad en la gestión de procesos. Fuente: adaptado a partir de indicadores del Instituto Nacional de Formación Técnica y Profesional de México (1999).

Estos indicadores permiten identificar ineficiencias en la cadena de valor. La información obtenida puede aplicarse en empresas comerciales, industriales y de servicios, adaptando los indicadores según el modelo operativo de cada tipo de organización. En el caso del sector manufacturero, donde los procesos logísticos son más extensos, estos indicadores resultan clave para racionalizar costos y tiempos.

La gestión del talento humano también requiere medición sistemática. La Tabla 10.8 propone indicadores asociados al cumplimiento de metas, rotación, formación y ausentismo laboral. Estos factores inciden directamente en la estabilidad y rendimiento del equipo de trabajo.

No obstante, la gestión del talento humano no debe interpretarse únicamente como una dimensión de rendimiento medible. En las mipymes, las capacidades, motivaciones, condiciones de trabajo, estabilidad, formación y bienestar de los trabajadores inciden de manera directa en la productividad organizacional. Por ello, cualquier medición que ignore estas dimensiones corre el riesgo de reducir el trabajo humano a una variable de eficiencia. En contraste, una medición integral permite reconocer que la productividad depende también de la calidad del vínculo entre organización y trabajador, de la forma en que se distribuyen las cargas y de las condiciones que hacen sostenible el desempeño en el tiempo.

Tabla 10.8 *Indicador propuesto para medir la productividad de la gestión del talento humano*

Indicador	**Variables**	Índices que la afectan	**Fórmula**	**Fuentes**
Tiempo promedio para alcanzar las metas	Eficacia laboral	- Las metas del proceso o el cargo - Recursos que se disponen para el empleado - Competencias del empleado	Días promedio en que logra el objetivo o meta.	- Manual de funciones - Registro de evaluación de desempeño
Índice de rotación de personal	Permanencia de los colaboradores	- Motivación - Satisfacción - Liderazgo - Formación y desarrollo - Clima organizacional	Número de empleados retirados. Número total de empleados	Informe de recursos humanos
Tiempo promedio de capacitación y entrenamiento	Formación y desarrollo del personal	- Competencias - Participación - Trabajo en equipo/ cohesión	Días promedio de capacitación y entrenamiento del personal	Informe de recursos humanos
Nivel de ausentismo laboral	Incapacidad laboral	- Accidentes laborales - Estrés laboral - Enfermedad laboral	Número de empleados ausentados. Número total de empleados	Registro de incapacidades.

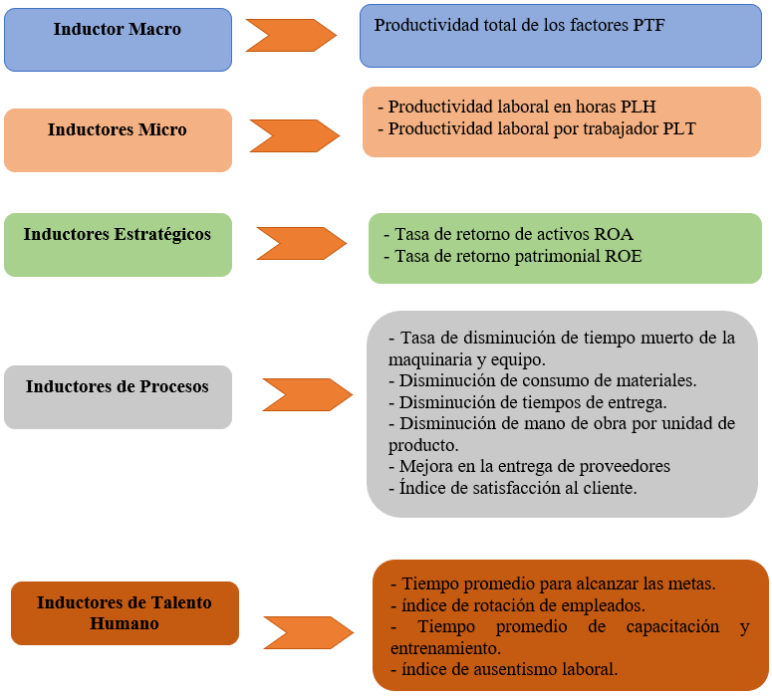
Nota. La tabla muestra el indicador para medir la productividad en la gestión de talento humano.

El tiempo necesario para alcanzar metas permite estimar la eficiencia laboral. La rotación de personal, el nivel de capacitación y el ausentismo se relacionan con costos ocultos que impactan negativamente en la productividad. El monitoreo continuo de estas variables ofrece un panorama claro del estado del recurso humano.

En este punto, el monitoreo debe comprenderse como una herramienta de diagnóstico y no como un dispositivo de presión. Indicadores como cumplimiento de metas, rotación, capacitación y ausentismo permiten identificar necesidades de gestión, pero su interpretación debe evitar responsabilizar de manera aislada al trabajador por problemas que pueden derivarse de condiciones organizacionales, estilos de liderazgo, falta de recursos, deficiencias de planeación o sobrecarga laboral. De esta manera, el sistema de medición conserva su utilidad administrativa sin reproducir una lógica instrumental centrada exclusivamente en el control del desempeño.

Todos los indicadores propuestos se integran en un tablero de control, cuyo objetivo es facilitar la toma de decisiones estratégicas en las mipymes. La Figura 10.5 sintetiza esta estructura, organizada en niveles de análisis que reflejan una secuencia lógica para el diseño de planes de mejora.

Figura 10.5. *Propuesta del tablero de control de productividad a las mipymes vallecaucanas*



Nota: La figura muestra el mapa de control de indicadores de productividad propuestos a las mipymes vallecaucanas.

La Figura 10.5 propone una secuencia de mejora que inicia con los inductores del talento humano. A partir de estos, se fortalecen los procesos internos, lo que permite una gestión más efectiva de las decisiones estratégicas. Estos tres niveles internos, una vez integrados, refuerzan la posición de la empresa frente al entorno sectorial (micro) y macroeconómico (macro). Así, el modelo busca que las empresas cuenten con un marco práctico, alineado con sus realidades operativas, que promueva una gestión productiva más precisa y sostenible.

Discusión

Los resultados de la investigación muestran que Colombia se ha acogido a lineamientos internacionales en materia laboral mediante normas orientadas a mejorar las condiciones de los trabajadores en aspectos como salarios, prestaciones sociales, seguridad social, tiempo de trabajo y calidad de vida. En los últimos años, esta orientación se ha expresado en la búsqueda de un mayor equilibrio entre la vida familiar y el tiempo dedicado al trabajo, especialmente a partir de la reducción gradual de la jornada laboral de cuarenta y ocho a cuarenta y dos horas semanales. Esta transformación normativa constituye un cambio relevante para el entorno empresarial colombiano, debido a que modifica la forma en que las organizaciones planifican sus procesos, distribuyen sus cargas laborales y evalúan su productividad.

No obstante, esta situación ha generado preocupación entre los empresarios colombianos, quienes advierten posibles efectos sobre los costos laborales, la producción y la continuidad operativa de las empresas. Para algunos sectores empresariales, la reducción de la jornada laboral puede representar una disminución del tiempo disponible para producir, lo que exige establecer mecanismos que permitan monitorear la productividad con base en cifras reales y criterios de medición consistentes. Esta preocupación se relaciona con lo planteado por Domínguez et al. (2012), quienes señalan que, en el corto plazo, este tipo de medidas puede generar impactos en los costos empresariales, debido al tiempo requerido para reorganizar procesos, adaptar el talento humano y recuperar niveles de desempeño. Sin embargo, otros autores, como Dolan et al. (2003), sostienen que la reducción de la jornada puede producir efectos positivos en las organizaciones, al favorecer la salud física y emocional de los trabajadores, fortalecer su motivación y contribuir al logro de mejores resultados.

En este sentido, la reducción de la jornada laboral debe ser comprendida desde una perspectiva que integre sus efectos económicos y sociales. Entre los beneficios asociados se encuentran la posible generación de empleo formal, la reorganización de procesos, el fortalecimiento de la productividad, la incorporación de tecnologías para automatizar actividades productivas y la posibilidad de que los trabajadores dispongan de más tiempo para sus familias, su descanso y su vida personal. Estos efectos también pueden incidir en sectores como el comercio y el turismo, en la medida en que el tiempo libre genera nuevas dinámicas de consumo, recreación y participación social.

La Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2016) ha señalado que la reducción del tiempo de trabajo en diversos países se ha asociado con una disminución de enfermedades físicas y mentales en las empresas, así como con mejoras en productividad en algunos contextos donde se ha implementado esta medida. En esta misma línea, Otaegui (2022) evidenció que, en países de la OCDE, una menor cantidad de horas trabajadas puede relacionarse con un mayor valor del PIB per cápita por hora. Aunque estos análisis provienen principalmente de países europeos y norteamericanos, donde existe una mayor presencia de automatización, desarrollo tecnológico y formalización productiva, también permiten reconocer que la reducción de la jornada laboral puede generar resultados favorables cuando se acompaña de procesos de adaptación organizacional, innovación tecnológica y reorganización del trabajo. Experiencias de países latinoamericanos como Chile permiten ampliar esta discusión y mostrar que la implementación de este tipo de reformas requiere tiempo, seguimiento y capacidad institucional.

En el caso colombiano, la productividad presenta comportamientos positivos si se compara con algunos países latinoamericanos, aunque persisten condiciones estructurales que limitan su crecimiento, entre ellas la alta participación del trabajo manual, los bajos niveles de automatización y la informalidad en los procesos empresariales. En el caso de las mipymes vallecaucanas, se observa que, durante los últimos trece años, los componentes más relevantes de la productividad han sido el valor agregado bruto, con un promedio de 3,22; los servicios de capital, con 1,79; y los servicios laborales, con 1,71. Estos datos permiten reconocer que la productividad no depende únicamente del esfuerzo laboral, sino también de la articulación entre capital, tecnología, procesos, estructura empresarial y capacidades organizacionales.

No obstante, para el objeto de esta investigación, se propone un sistema de medición integral que no se limite a evaluar variables macroeconómicas, sino que permita analizar componentes internos de la organización y apoyar la toma de decisiones empresariales. En este sentido, se destaca el indicador de Productividad Total de los Factores establecido por el DANE (2024), el cual permite medir a nivel macro la productividad de los sectores. De acuerdo con Botero García (2018), este indicador constituye un referente útil para comparar empresas de una misma industria. Sin embargo, las mipymes requieren también instrumentos que permitan evaluar aspectos internos de gestión, dada su elevada informalidad en procesos, registros, planeación y control. En esta línea, resultan relevantes metodologías como la propuesta por el Instituto Nacional de Formación Técnica y Profesional de México (1999), así como los aportes de Harrington (2015) sobre mejoramiento de procesos.

En consecuencia, la herramienta formulada en este capítulo permite medir la productividad de las mipymes vallecaucanas mediante la consideración de factores externos e internos de la organización. Para ello, incorpora inductores macroeconómicos, microeconómicos, estratégicos, de procesos y de talento humano, los cuales pueden adaptarse a empresas de distintos sectores económicos. Su principal limitación radica en que el empresario debe ajustarla según sus necesidades específicas de medición, debido a que las condiciones de productividad no son iguales en una empresa manufacturera, comercial o de servicios. Esta flexibilidad constituye una fortaleza metodológica, pero también exige que la aplicación del instrumento se realice con criterio técnico, conocimiento del contexto empresarial y claridad sobre los objetivos de medición.

La propuesta de medición desarrollada en este capítulo debe leerse con cautela crítica. Un sistema de indicadores puede aportar información útil para la toma de decisiones, pero también puede convertirse en un dispositivo de control si se utiliza para aumentar exigencias, acelerar ritmos de trabajo o responsabilizar de manera individual a los trabajadores por problemas que tienen origen organizacional, tecnológico, financiero o estratégico. En el caso de las mipymes del Valle del Cauca, este riesgo es mayor debido a las restricciones de recursos, la baja formalización de procesos y la dependencia de mano de obra en actividades operativas. Por ello, la medición de la productividad debe servir para identificar cuellos de botella, rediseñar procesos, fortalecer capacidades empresariales y mejorar condiciones labora-

les, no para legitimar formas de presión que contradigan el sentido social de la reducción de la jornada laboral.

Desde esta perspectiva, la medición de la productividad no debe reproducir una lógica productivista centrada de manera exclusiva en el rendimiento, el control y la maximización del tiempo de trabajo. Por el contrario, debe permitir que las empresas comprendan las condiciones que favorecen o limitan su desempeño, sin desconocer el bienestar del talento humano como dimensión central de la sostenibilidad organizacional. La reducción de la jornada laboral plantea un reto administrativo que no puede resolverse mediante la intensificación del trabajo, sino mediante la revisión de procesos, la incorporación de tecnología, la capacitación del personal, la redistribución de cargas y el fortalecimiento de prácticas de gestión orientadas al equilibrio entre productividad y calidad de vida laboral.

Conclusiones

En el primer resultado se caracterizó el entorno laboral colombiano a partir de los principales elementos normativos y económicos que inciden en la implementación de la Ley 2101 de 2021. Se identificó que Colombia ha avanzado en la adopción de lineamientos internacionales orientados a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, mediante disposiciones relacionadas con salarios, prestaciones sociales, seguridad social y tiempo de trabajo. En este marco, la reducción gradual de la jornada laboral de cuarenta y ocho a cuarenta y dos horas semanales constituye una medida que busca favorecer el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal, al tiempo que plantea nuevos retos para la organización del trabajo en las empresas.

En el segundo resultado se identificaron los impactos económicos y sociales que puede generar la disminución del tiempo de trabajo. Desde el punto de vista económico, la reducción de la jornada laboral puede representar preocupaciones para los empresarios, en especial por sus posibles efectos sobre los costos, la producción y la continuidad operativa. Estos efectos pueden ser más sensibles en empresas con baja automatización, procesos poco formalizados y alta dependencia del trabajo manual. No obstante, también se reconoce que la medida puede impulsar procesos de reorganización interna, incorporación de tecnologías, revisión de cargas laborales y fortalecimiento de la productividad desde una perspectiva más integral. Desde el punto de vista social, la reducción del tiempo de trabajo puede favorecer la calidad de

vida de los trabajadores, el tiempo compartido con sus familias, el descanso, la motivación y la disminución del estrés y la fatiga laboral.

Este resultado también permite advertir que la reducción de la jornada laboral no debe evaluarse solo desde una lógica de pérdida de horas productivas. Si la respuesta empresarial se limita a exigir mayores resultados en menor tiempo, la medición de la productividad puede terminar reproduciendo lógicas instrumentales contrarias al espíritu de la Ley 2101 de 2021. Por ello, el análisis de los impactos económicos y sociales debe considerar que el bienestar, la salud, la motivación y la calidad de vida laboral no son variables externas a la productividad, sino condiciones que inciden en la sostenibilidad del desempeño organizacional.

En el tercer resultado se revisaron sistemas de medición de la productividad que permiten comprender la necesidad de articular indicadores de carácter externo e interno. Se destaca que la Productividad Total de los Factores constituye un referente útil para analizar el comportamiento productivo de los sectores y comparar empresas de una misma industria. Sin embargo, para las mipymes vallecaucanas resulta necesario complementar este tipo de medición con instrumentos que permitan examinar dimensiones internas de gestión, debido a que estas organizaciones suelen presentar limitaciones en sus procesos de planeación, control, formalización, sistematización de información y seguimiento del desempeño. En este sentido, la medición de la productividad requiere integrar variables macroeconómicas, microeconómicas, estratégicas, operativas y de talento humano.

En el cuarto resultado se diseñó una propuesta de medición de la productividad para las mipymes del Valle del Cauca que han aplicado la Ley 2101 de 2021. Esta propuesta incorpora inductores macro, micro, estratégicos, de procesos y de talento humano, con el fin de ofrecer una herramienta adaptable a diferentes sectores económicos. Su utilidad radica en que permite a los empresarios identificar factores que inciden en la productividad, reconocer cuellos de botella, revisar procesos, organizar información y tomar decisiones con mayor fundamento. No obstante, el instrumento debe ajustarse a las características de cada empresa, puesto que las condiciones de medición no son iguales en organizaciones manufactureras, comerciales o de servicios.

Finalmente, el capítulo reconoce que la medición de la productividad puede reproducir lógicas instrumentales cuando se orienta solo por criterios de eficiencia, control y rendimiento. Por esta razón, el sistema propuesto busca dis-

tanciarse de una visión productivista de la gestión y plantea una lectura integral del desempeño organizacional. La productividad, en el contexto de la Ley 2101 de 2021, debe comprenderse como una oportunidad para reorganizar el trabajo, mejorar procesos, incorporar tecnologías, fortalecer la gestión estratégica y proteger el bienestar laboral. Así, la reducción de la jornada no debe asumirse como una amenaza que deba compensarse mediante mayor presión sobre el trabajador, sino como un reto administrativo que exige capacidades de planeación, innovación organizacional y gestión humana.

Referencias

Aragonez Carrillo, M. (2023). *Reducción de la Jornada Laboral en Colombia*. Bogotá, Colombia: Universidad Libre. Trabajo de Especialización en Derecho Laboral y Seguridad Social. Obtenido de https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/23802/Reduccion%20de%20la%20Jornada%20Laboral%20en%20Colombia.pdf?sequence=4yisAllowed=y

Arellano Ortiz, P. (2019). La importancia de la Primera Conferencia Regional Americana del Trabajo realizada en Chile en 1936. *Revista de estudios histórico-jurídicos*, (41), 157-176. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0716-54552019000100157yscript=sci_arttext

Colombia. Banco de la República. (2022). *Boletín de indicadores económicos*. Bogotá: Banrepublica. Obtenido de https://www.banrep.gov.co/sites/default/files/paginas/bie.pdf

Colombia. Banco de la República. (2023). *Boletín de Indicadores económicos*. Bogotá, Colombia: Departamento Técnico y de Información Económica del Banco de la República. Obtenido de https://www.banrep.gov.co/economia/pli/bie.pdf

Calmfors, L., y Hoel, M. (2008). Work sharing and overtime. *Scandinavian Journal of Economics* 90, 45-62.

Cámara de Comercio de Cali. (2024). Ritmo Empresarial. Santiago de Cali: Estudios económicos de la Cámara de Comercio de Cali. Obtenido de https://www.ccc.org.co/inc/uploads/2024/02/Ritmo-Empresarial-56-VF.pdf

Carcelén, J. (2000). El trabajo a turnos y su problemática. *Fundación Comfemetal*, 56-87.

Castañeda Sánchez, A., y Chia Navarro, J. (2023). *Impacto en la reducción de la jornada laboral semanal en Colombia, desde una perspectiva socioeconómica*. Bogotá, Colombia: Universidad Libre. [Trabajo de Especialización en Derecho Laboral y Seguridad Social]. Obtenido de https://hdl.handle.net/10901/25954

Castaño, H. (2012). *El mercado laboral Colombiano: Tendencias a largo plazo, en El Mercado del Trabajo en Colombia: Hechos, Tendencias e instituciones*. Bogotá, Colombia: Banco de la República. Obtenido de Disponible en: www.banrep.gov.co/docum/Lectura_

Chacón , P. (29 de abril de 2023). *Estrés laboral: colombianos son quienes más lo padecen en América Latina. Bogotá, Colombia*: Infobae. Obtenido de https://www.infobae.com/colombia/2023/04/29/estres-laboral-colombianos-son-quienes-mas-lo-padecen-en-america-latina/#:~:text=Cerca%20al%20D%C3%ADa%20Mundial%20de,un%2056%25%20en%20Am%C3%A9rica%20Latina.

Colombia. Congreso de la República. (2021). Ley 2101 del 15 de julio . *Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones*. Bogotá, Diario Oficial N.° 51.736. Función Pública. Obtenido de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=166506

Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (28 de febrero de 2023). *Indicadores del mercado laboral*. Bogotá, Colombia: Gran encuesta integrada de hogares. Obtenido de https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/CP_empleo_ene_23.pdf

Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2024). *Productividad Total de los Factores PTF por Departamento*. Santafé de Bogotá: Sistema Estadístico Nacional. Obtenido de https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/cuentas-nacionales/productividad

David, F. (2017). *La Gerencia Estratégica*. Santafé de Bogotá: Legis Editores.

Deming, W. E. (1989). *Calidad, productividad y competitividad: La salida de la crisis*. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos.

Departamento Nacional de Planeación [DNP]. (2020). *Revisión de la productividad en las empresas en Colombia*. Bogotá, Colombia: DNP, Gobierno

nacional de Colombia. Obtenido de https://www.dnp.gov.co/LaEntidad_/misiones/mision-internacionalizacion/Documents/Notas_politica_Espanol/Revision_de_la_productividad_en_las_empresas_en_Colombia.pdf

Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales [DIAN]. (24 de febrero de 2022). https://www.dian.gov.co. Obtenido de https://www.dian.gov.co/dian/entidad/Organigrama/Impuestos%20y%20Aduanas%20de%20Popay%C3%A1n.pdf

Estevao, M. (2008). The35-hour work week in France: Straightjacket or welfarei mprovement? *EconomicPolicy*, 23 (55), 418-463.

Fernández, C. (Noviembre de 2018). *Informalidad empresarial en Colombia*. (F. C. 76, Ed.) Bogotá, Colombia. Obtenido de https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/3698/WP_2018_No_76.pdf?sequence=1yisAllowed=y

Hernández , J., y Castro, E. (2014). *Administración de la compensación. Sueldos, Salarios, Incentivos y Prestaciones*. Bogotá, Colombia: Grupo Editorial Patria.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía de México. (2015). *Cálculo de los índices de productividad laboral y del costo unitario de la mano de obra : año base 2013* : metodología / Instituto Nacional de Estadística y Geografía.--. México: Sistema de Cuentas Nacionales de México. Obtenido de https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825188894.pdf

Instituto Nacional de Formación Técnica y Profesional de México. (1999). Metodología de medición y mejoramiento de la productividad empresarial. Guía para su aplicación. México: Departamento de normas y productividad empresarial. Obtenido de https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/edit/docref/metodologia_simapro_rep_dom.pdf

Jaimes Carrillo, L., y Rojas López, M. D. (2015). Una mirada a la productividad laboral para las pymes de confecciones. *Iteckne* Vol. 12 Número 2. ISSN 1692 - 1798, p. 177-187.

Mendivil Castañeda, F., Polo Ospino, M., y Sierra Gonzales, L. (2022). *La reducción de las jornadas laborales en Colombia*. Bogotá, Colombia: Universidad Simón Bolívar. [Trabajo de Especialización en Dere-

cho Laboral]. Obtenido de http://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/10887

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2016). *Mejore su negocio: el recurso humano y la productividad*. Ginebra, Suiza: OIT. Naciones Unidas. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf

Otaegui Morales, A. (2022). *Equilibrio entre la vida familiar y el trabajo: el protagonista ausente de la discusión sobre la reducción de jornada laboral*. Santiago, Chile: Universidad de Chile. Trabajo de grado de Especialización en Economía y Negocios. Obtenido de https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/195752/Tesis%20-%20Alvaro%20Otaegui.pdf?sequence=-1yisAllowed=y

Porter, M. E. (2004). *Estrategia competitiva. Técnicas para el análisis de los sectores industriales y de la competencia*. México: CECSA. Trigesima cuarta edición.

Rosdücher, J., y Seifert, H. (2006). *Reducción de la jornada laboral en Alemania Occidental y su repercusión para la política de empleo*. Ekonomiaz: Revista vasca de economía, (34), 56-67. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=274379

Sanchez , R. (2013). Do reductions of standard hours affect employmen ttransitions?: Evidence from Chile. *LabourEconomics*, 20, 24-37.

Segurado, A., y Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema* 14(1), 828-836.

Tampier Tapia, B. (2023). *Efectos previsibles de la reducción de la jornada laboral en Chile de 45 a 40 horas semanales: Un análisis tridimensional.* Santiago, Chile: Universidad de Chile. Tesis de Especialización en Economía y Negocios. Obtenido de https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/195795/Tesis%20-%20Brian%20Tampier.pdf?sequence=1yisAllowed=y

Tejero, H. (2023). Los proyectos piloto de reducción de jornada como herramientas políticas. Pensamiento al margen. *Revista Digital de Ideas Políticas*. Número 18, 180-188. Obtenido de https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/133445/1/14%20Los%20proyectos%20piloto%20

de%20reducci%C3%B3n%20de%20jornada%20como%20herramientas%20pol%C3%ADticas..pdf

Varian, H. (2005). *Análisis macroeconómico*. Bogotá: Prentice. Quinta edición.

Vidal, E. (2016). *Diagnóstico organizacional*. Bogotá: ECOE Ediciones.

Yañez, J. (2015). El control del tiempo de trabajo: El establecimiento de la jornada laboral. *Revista de derecho* (Valparaıso), (45), 403-422.

PORTAFOLIOS DE INVERSIÓN CON ENFOQUE SUSTENTABLE: UN ANÁLISIS INTEGRAL DEL RIESGO Y RENDIMIENTO CLIMÁTICO

Sustainability-Focused Investment Portfolios: A Comprehensive Analysis of Climate Risk and Return

Miguel Eduardo Ura Gutiérrez

https://orcid.org/ 0000-0002-4744-0850
uragutierrez@comunidad.unam.mx

Doctor en Ciencias de la Administración
Universidad Nacional Autónoma de México

Ricardo Cristhian Morales Pelagio

https://orcid.org/0000-0003-3020-3362
pelagioricardo@hotmail.com

Profesor e Investigador
Facultad de Contaduría y Administración
Universidad Nacional Autónoma de México

María Angélica Cruz Reyes

https://orcid.org/0000-0001-5614-0959
macruzr@ipn.mx

Profesora e Investigadora,
Escuela Superior de Comercio y Administración-Tepepan
Instituto Politécnico Nacional

Cita este capítulo

Ura Gutiérrez, M.E; Morales Pelagio, R.C; Cruz Reyes, M.A. (2026). Portafolios de inversión con enfoque sustentable: un análisis integral del riesgo y rendimiento climático. En: *Tendencias de investigación en administración: del espíritu científico a la acción organizacional.* Londoño-Cardozo, J; Pineda-Henao, E.F. (Editores científicos) (pp. 309-330). Cali, Colombia: Editorial Universidad Santiago de Cali; 2026.

Resumen

El objetivo del trabajo se enfocó en analizar la relación del rendimiento de portafolios de inversión conformados con riesgos de mercado y otros estructurados con riesgos derivados por el cambio climático. El método es de alcance correlacional, se basó en analizar los rendimientos esperados con la varianza de acuerdo con el modelo de selección de carteras de Markowitz, posteriormente se comparó la capitalización de los activos de capital al integrar los riesgos medioambientales, se consideraron las principales empresas del sector tecnología del SyP Global 1200 por el periodo 2012 a 2018; una de las limitaciones que se encontró fue la falta de información de datos ambientales. Los resultados dan evidencia que los rendimientos esperados de portafolios al considerar un margen de riesgo financiero si son afectados cuando se agregan los riesgos de cambio climático. La originalidad del trabajo es integrar a la teoría de la selección de carteras las variables e información de emisiones de gases de invernadero para reflejar tanto el desempeño financiero como el medioambiental de las empresas emisoras públicas.

Palabras clave: portafolios de inversión, rendimientos esperados, riesgo de cambio climático, empresas de tecnología.

Introducción

A partir de la teoría de selección de portafolios de Markowitz (1952), se ha reconocido que la optimización de una inversión radica no sólo en la maximización del rendimiento esperado, sino también en la minimización de la varianza (riesgo) de la misma; el planteamiento de la propuesta representa la base de la frontera eficiente de inversión, en la cual se encuentran los portafolios óptimos que se pueden construir con un determinado conjunto de activos de capital. Este reconocimiento de optimización de portafolios se extiende al desarrollo de modelos financieros que estiman el rendimiento con función al riesgo, tales como el modelo de valuación de activos de capital (CAPM, por sus siglas en inglés) y el modelo de valuación por arbitraje (APM, por sus siglas en inglés), propuestos por Sharpe (1964) y por Ross (1976), respectivamente. Estos modelos asumen que aun con la minimización de la varianza a través de la diversificación de la inversión del capital, existen riesgos que estarán presentes en cualquier activo en el que se invierta el capital, los cuales representan riesgos sistemáticos o de mercado no diversificables; Entre los factores que propician los riesgos se encuentran las

crisis económicas, la geopolítica, los político-sociales, catástrofes naturales o cualquier otro evento que afecte los sistemas económico y financieros.

Los riesgos sistemáticos tienen repercusiones negativas en los ámbitos sociales, ambientales y económicos que incrementan el riesgo a las empresas, a los inversionistas y mercados; por tanto, es indispensable reconocer, que los riesgos no diversificables afectan el desempeño de las empresas, el contexto y el mercado, es decir, el conocimiento del entorno de las organizaciones se convierte en fundamental para anticipar, reaccionar y cambiar ante los factores externos tales como los ocasionados por el cambio climático, la desigualdad social o el estancamiento económico o decrecimiento (Fazio, 2019). En las empresas emisoras públicas, las consecuencias de no adaptarse ante el entorno se refleja tanto en el desempeño financiero de las empresas, como en las señales que dan a los mercados financieros, impactando directamente en el precio de sus títulos valor o en el desempeño de los portafolios de inversión (Fang et al., 2019)

Este trabajo plantea que el diseño de portafolios de inversión y construcción de la frontera eficiente de Markowitz (1952) optimiza el rendimiento de portafolios considerando el riesgo a partir de la información de sostenibilidad. Bender, Brigdes y Shah (2019). Crossref explicaron que la teoría de portafolios soporta el supuesto de que un mercado es sostenible cuando la información refleja los indicadores de mitigación, adaptación y reducción del cambio climático, de esta manera se presupone que existe una relación entre la información de sostenibilidad de las empresas y las finanzas. El planteamiento de los mismos autores se manifiesta en la necesidad de cambiar paradigmas, donde los inversionistas realicen el proceso de decisión con base en inversiones diversificadas e información de sostenibilidad; a partir de esto, es preciso, el reconocimiento de que la insostenibilidad de las empresas se refleja en el riesgo y desempeño financiero, en tal sentido, la diversificación se debe basar en primer lugar en identificar el conjunto de oportunidades de inversión basadas en probabilidades de intensidad de carbono esperada anterior a un conjunto de oportunidades de inversión basadas en probabilidades de rendimiento esperado, esta conversión traduce la información de sostenibilidad o insostenibilidad en desempeño y riesgo financiero y apoya a los inversionistas en planificar estrategias de inversión resilientes (Bender et al., 2019)

El objetivo del trabajo es analizar la relación del rendimiento de portafolios conformados con riesgos de mercado y otras estructuradas con riesgos

ocasionados por el cambio climático para exponer que se pueden optimizar portafolios de inversión a partir de la información de sostenibilidad, específicamente por la gestión ambiental o relacionada con el clima, tal como las emisiones de tCO_2e de las empresas, e integrarlas a una frontera eficiente para la toma de decisiones de inversión. Por lo que la hipótesis es:

H_1: Existe una relación directa del desempeño ambiental con el desempeño financiero por lo que al integrar el riesgo medioambiental en un portafolio de inversiones el rendimiento esperado es menor que en una cartera que solo considera un margen de riesgo basado en la tasa descontada.

Para este trabajo se revisaron estudios previos en cuanto al desempeño financiero relacionado con el riesgo del cambio climático y desempeño ambiental. Posteriormente, se identificaron las variables financieras y medio ambientales de las diez empresas de mayor capitalización de mercado del sector tecnología que cotizan en bolsa a nivel global y se seleccionaron diez portafolios de inversión bajo la metodología de Markowitz (1952) y diez portafolios climáticos bajo la metodología de Bender et al. (2019). En seguida, se compararon los portafolios para convertir el desempeño y riesgo de intensidad de carbono en desempeño y riesgo financiero. En la parte final se muestran los resultados y conclusiones de este trabajo de investigación.

Marco Teórico

La relación que existe entre desempeño ambiental, el desempeño financiero, y el riesgo de cambio climático de la última década, se encontró que una vez analizadas las variables, tratan de explicar su comportamiento con base en modelos macroeconómico, mismos que vinculan los escenarios con los impactos del cambio climático y con el crecimiento económico, principalmente en países desarrollados, cuya base es con la propuesta de Stern (2007). Por otro lado, Diaz-Rainey et al. (2017), un sentido microeconómico, enfatizan la escasez de investigaciones sobre los impactos del cambio climático en el desempeño o rendimiento de las empresas en las principales revistas financieras; esta investigación considera la segunda postura.

Cabe señalar que las investigaciones pioneras al respecto de los impactos por el cambio climático relacionan las calificaciones ambientales de las empresas con la oportunidad de que las empresas obtengan beneficios adicionales o exploran oportunidades de ingresos en el mercado real y el mercado financiero por sus actividades bajas en carbono (Berman et al., 1999;

Freeman, 2010; Hillman y Keim, 2001). Además, Delmas y Nairn-Birch (2011) argumentaron que las empresas con estándares ambientales más altos regularmente tienen mejor desempeño financiero que las empresas más sucias, lo que aboga a la existencia de una relación positiva entre las empresas y el medio ambiente. Delmas y Nairn-Birch (2011) agregan también, que el cambio climático y sus consecuencias pueden ser oportunidades de ingresos para las empresas que desean involucrarse o diversificarse en brindar soluciones para un uso más eficiente de energía, agua y otros activos ambientales, es decir involucrarse en prácticas ambientales genera oportunidades de ingresos con costos relativamente menores a los costos de no hacer frente al cambio climático.

En este sentido, Jo et al. (2015) analizaron la relación de las prácticas ambientales con el desempeño financiero, y concluyeron que la responsabilidad ambiental corporativa tiene un impacto en el desempeño operativo en el sector de servicios financieros. Este estudio expresa que el rendimiento sobre los activos tiene un impacto positivo por la reducción de los costos ambientales en el corto plazo. Jo et al. (2015) igualmente revelan que las empresas que se buscan obtener calificaciones ambientales a través de buenas prácticas para obtener un diferencial de rendimiento solo les permite mejorar su reputación.

En otras investigaciones, se encuentra la relación de rendimiento de fondos e índices bursátiles y su relación con el clima. Por ejemplo, Ibikunle y Steffen (2017) comparan el desempeño de fondos de inversión verdes o de "conciencia ambiental, versus fondos tradicionales y fondos con componentes fósiles y de recursos naturales, en resumen, sus resultados sugieren que no existe una diferencia significativa de rendimiento respecto a los fondos tradicionales, por lo menos en el corto plazo.

Por su parte, LaPlante et al. (2017) analizaron el rendimiento de los índices de conciencia ambiental en el sector materiales durante el periodo 2011 a 2016, donde encontraron que cuatro de los cinco índices superaban al índice SyP 500 con una menor intensidad de carbono y un mejor rendimiento de mercado. En lo referente al desempeño de rendimiento de portafolios, Utz et al. (2015, 2014) compararon empresas calificadas como socialmente responsables con índices de conciencia ambiental y entre sus hallazgos encontraron que las empresas con calificación sólida en responsabilidad social tienen mejor desempeño que el índice; por su parte, Ibikunle y Steffen (2017) estu-

diaron el rendimiento de las acciones con calificaciones ambiental, social y gobernanza (ESG por sus siglas en inglés) cuya muestra fueron las empresas que cotizan en Europa durante el periodo de 2012 a 2015 confirmando la existencia de primas de valor pagadas por el mercado.

Además de los índices y fondos bursátiles con perfiles ambientales, algunos estudios explican el desempeño de los portafolios de inversión mediante el uso de la variable de intensidad de carbono. Henriques y Sodorsky (2018) observaron tres portafolios del sector de energías limpias con otros portafolios del sector de alto consumo en carbono, entre los resultados encontraron que las empresas de energías limpias obtuvieron un mejor desempeño derivadas de sus procesos bajos en carbono, por otra parte Fang et al. (2019). Utilizó la intensidad de carbono basada en ingresos para analizar el desempeño de los sectores energía, servicios públicos y materiales, sus hallazgos identificaron un alto riesgo ajustado al rendimiento en los sectores energía y materiales, pero señala que es complicado medir el riesgo climático a través de tiempo, los dos trabajos anteriores fueron utilizados por Bender et al. (2019). Quienes propusieron una metodología basada en intensidad de carbono para generar portafolios de inversión, sin un sector en específico, y usando diferentes variables medioambientales como restricciones en el diseño de portafolios de inversión; los hallazgos de Bender et al. (2019). Confirmaron que el valor en el tiempo es fundamental para comprender que el desempeño de las empresas en materia de impacto ambiental es en el corto plazo y, muestra la manera en que el riesgo se debe ajustar para reconocerlo en diferentes escenarios ambientales.

En contraposición Trinks et al. (2018) han argumentado que los trabajos sobre desempeño de portafolios que involucran combustibles fósiles solo son una campaña de desinversión. Ya que desinvertir en combustibles fósiles es igual a vender participaciones en empresas de carbono, petróleo o gas que impone un costo al inversionista en potencial de rentabilidad y reducción de la diversificación; con el mismo enfoque de Trinks, en cuanto a la diversificación, Anderson et al. (2016) apoyaron a la teoría de Markowitz, quienes sugirieron que las restricciones en los portafolios de inversión reduce las oportunidades de inversión y por lo tanto el rendimiento, refiriéndose a la desinversión en empresas de combustibles fósiles, Anderson et al. (2016) hallaron además que la huella de carbono en empresas de combustibles fósiles se puede disminuir hasta 50% a lo largo plazo y que el desempeño de los sectores que tienen alta exposición al carbono en los últimos años son con-

secuencia de movimientos económicos recientes, y no de una preferencia por sectores de bajo niveles de carbono, sin embargo, es necesario diseñar una red de análisis de emisiones que permita describir el efecto de la desinversión en los sectores de combustibles fósiles a largo plazo.

Para esta investigación se añadió el riesgo, que en portafolios de inversión se ajusta a partir de la información ambiental de las empresas bajo un criterio estandarizado que se observa en la revisión de la literatura. En primer lugar, la información ambiental de las empresas comúnmente se explica por las emisiones de carbono que genera una empresa, pues describen los estadios y principales dinámicas ambientales o, el estatus y tendencia de emisiones creadas por las empresas en el territorio en el que actúan (Quiroga Martínez, 2009).

Al total de emisiones, directas e indirectas también se les conoce como huella de carbono y se mide en masa de dióxido de carbono equivalente o CO_2e. la huella de carbono es la metodología más aceptada para medir el desempeño ambiental de las empresas, pues permite explicar las emisiones generadas directamente por la empresa y las emisiones adquiridas por la misma (Tabla 11.1), la huella de carbono entonces se define como el ritmo de emisión de un determinado contaminante durante una actividad concreta, o un proceso de producción industrial

Tabla 11.1 *Indicadores medioambientales de la empresa*

Dato	Unidad de medida	Descripción
Emisiones de carbono o huella de carbono	Scope 1 - Toneladas de CO_2 equivalentes (tCo^2e)	Emisiones de gases de efecto invernadero generadas por la quema de combustibles fósiles y procesos de producción que son propiedad o están controlados por la empresa.
	Scope 2 - Toneladas de CO_2 equivalentes (tCo^2e)	Emisiones de gases de efecto invernadero por consumo de electricidad, calor o vapor adquiridos por la empresa.

Nota. Adaptado de A Corporate Accounting and Reporting Standard (p. 25), por Greenhouse Gas Protocol(2004) https://ghgprotocol.org/corporate-standard

Actualmente, la huella de carbono tiene distintas vías de uso, una de éstas, se utiliza para la construcción de índices bursátiles con perfiles medioambientales. Estos se diseñan bajo la metodología de huella de carbono o intensidad de carbono basada en ingresos o, huella de carbono o intensidad de carbono basada en inversión (Tabla 11.2) que corresponden a la suma ponderada de contribución de emisiones por cada constituyente del índice a razón de los ingresos totales o valor de capitalización de mercado, este cálculo es similar a la razón financiera de valor de la acción por ingresos o valor de la acción entre capitalización de mercado. El enfoque basado en los ingresos puede ser más adecuado para para administrar riesgos de inversión que surgen de un supuesto de creación de portafolios, mientras que la huella de inversión proporciona una estimación de sentido común de lo que un inversionista responsable desea del mercado, pues sigue el valor de la acción (Truecost, 2018).

Tabla 11.2. *Criterios para calcular huella de carbono por inversión e ingresos*

Variable	Base para cálculo	Objetivo
Huella de carbono por inversión	Capitalización de mercado	Mide la responsabilidad medioambiental del inversionista
Huella de carbono por ingresos	Ingresos obtenidos	Diseño de carteras medioambientales que mitigan riesgos de inversión basados en carbón.

Nota. Adaptado de Implementing the Recommendations of the Task Force on Climate-related Financial Disclosures (2021)

La evidencia empírica de los trabajos mencionados ha permitido relacionar el rendimiento de mercado de un portafolio con un índice de referencia; en síntesis, para determinar el valor en riesgo del cambio climático es necesario definir en qué nivel está presente la huella de carbono en un portafolio. Para ello, existen dos metodologías para medir la intensidad de carbono de un índice bursátil, la primera incluye la huella de carbono basada en ingresos que mide la responsabilidad del inversionista y la segunda la huella de carbono basada en inversiones, cuyo fin es apoyar la generación de portafolios de inversión sostenibles al seguir las decisiones del inversionista responsable.

Esta investigación tiene un enfoque integral entre la teoría Markowitz (1952) y la metodología de Bender et al. (2019) que ha funcionado como un modelo para construir portafolios de inversión bajo una perspectiva diferente. La inserción o sustitución de la variable de precios de los activos por variables ambientales puede permitir analizar el desempeño de portafolios de inversión bajo la perspectiva de un inversionista medioambientalmente responsable (Bender, 2018), esto se traduce en que la información ambiental de las empresas, al estar presente en el mercado se espera que el riesgo y rendimiento de las inversiones justifique el valor esperado de la empresa ante el riesgo del cambio climático en portafolios de inversión. Esta investigación se suma a que solo unos pocos estudios encuentran que el desempeño ambiental tiene un efecto negativo o nulo en la rentabilidad.

La teoría de selección de portafolios de Markowitz (1952) se basó en el análisis del binomio riesgo–rendimiento, en el cual uno de los principios básicos es la maximización de los rendimientos esperados con el menor de riesgo posible, es decir, el modelo de portafolios de inversión se basa en la correlación del riesgo de los activos de capital para generar una probabilidad de beneficios máximos. Sin embargo, dado que el rendimiento futuro de los activos es incierto, la incertidumbre se presenta como la probabilidad de riesgo de los activos y por lo tanto apoya en la determinación de los rendimientos esperados. Esto representa que el precio de los activos (títulos valor) es la variable independiente del análisis de portafolios de inversión.

A tal efecto, la teoría Markowitz (1952) ha funcionado como un modelo para construir portafolios de inversión bajo una perspectiva diferente. La inserción o sustitución de la variable de precios de los activos por variables ambientales permite analizar el desempeño de portafolios de inversión bajo la perspectiva de un inversionista medioambientalmente responsable (Bender et al., 2019). Esto se traduce en que la información ambiental de las empresas, como las emisiones de carbono, al estar presente en el mercado se espera que el riesgo y rendimiento de las inversiones justifique el valor esperado de la empresa ante el riesgo del cambio climático en portafolios de inversión. Cabe señalar que la información ambiental de las empresas comúnmente se explica por las emisiones de carbono que genera una empresa, pues describen los estadios y principales dinámicas ambientales o, el estatus y tendencia de emisiones creadas por las empresas en el territorio en el que actúan (Quiroga Martínez, 2009).

Metodología

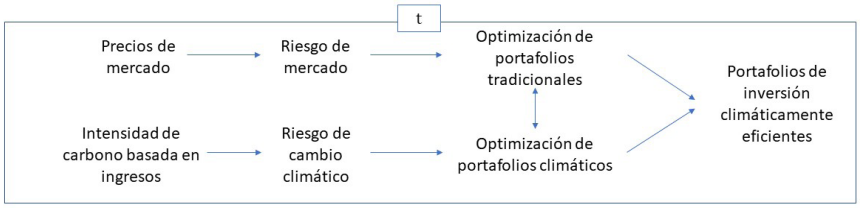
El presente estudio tiene un alcance correlacional y analiza la relación entre el riesgo y el rendimiento de los portafolios de inversión en función de variables de cambio climático. En particular, se consideran dos dimensiones clave:

1. Intensidad de carbono de los activos financieros.

2. Optimización de portafolios climáticos, minimizando el riesgo asociado a la intensidad de carbono.

Para ello, se combinó el modelo de la frontera eficiente de portafolios de Markowitz (1952) con el enfoque de portafolios climáticos de Bender et al. (2019) Figura 11.1.

Figura 11.1 *Modelo integrado de portafolios tradicionales y climáticos*



Nota. Modelo de integración propuesto a partir de la adaptación de la teoría de selección de cartera de Markowitz (1952) y las estrategias de inversión climática de Bender et al. (2019).

La muestra para el estudio se seleccionó de acuerdo con el interés de la propia investigación a partir de las diez empresas de mayor capitalización de mercado del sector tecnología del SyP Global 1200, tal índice está construido como un compuesto a su vez de siete índices principales, muchos de los cuales son líderes aceptados en sus regiones, entre ellos se encuentra: el SyP 500 (EE. UU.); SyP Europe 350; SyP TOPIX 150 (Japón); SyP/TSX 60 (Canadá); SyP/ASX All Australian 50; SyP Asia 50 y SyP latín América 40, cabe puntualizar que la importancia del SyP Global 1200 es por la capacidad para generar 7,495,523,590 tCO2e,. Por la parte del sector tecnología, en los últimos años aporta el 30% de los ingresos en comparación con el mercado, es el mayor exponente en rendimientos en comparación con los demás sectores del mismo índice con un 8%. Finalmente, la información de precios de acciones de las

empresas para la construcción de los portafolios de inversión eficientes se extrajo de la plataforma *Capital* IQ de enero 2012 a enero 2018.

El período de análisis se caracteriza por el estancamiento financiero secular o crecimiento lento a largo plazo. En este período, los principales factores son: el lento crecimiento de la productividad, el bajo impacto de los avances tecnológicos, la ralentización de la innovación, el envejecimiento de la población y la desigualdad de ingresos, entre otros elementos (Parodi Trece, 2018). Consideramos que el impacto ambiental es también un importante factor de análisis a considerar en este período

Una vez recolectada la información, primero se diseñaron diez portafolios de inversión tradicionales basadas en el precio de las acciones para calcular el máximo rendimiento de mercado esperado en función del mínimo riesgo esperado y con la restricción de no ventas en corto, para la optimización de portafolios de inversión de Markowitz (1952), por la función:

Donde:

w= vector de ponderaciones óptima

r = vector de rendimientos esperados

ƛ = Aversión al riesgo

Σ = Matriz de Covarianzas

A continuación, se construyeron diez portafolios de intensidad de carbono basada en ingresos (CO2e/ingresos) siguiendo el trabajo de Bender, Brigdes y Shah (2019); para este trabajo, se consideró únicamente la variable de intensidad de carbono basada en ingresos y se optimizaron los portafolios maximizando la exposición en empresas con baja intensidad de carbono en función del mínimo riesgo de intensidad de carbono basada en ingresos, y la restricción de no ventas en corto, es decir:

Donde:

w= vector de ponderaciones óptima de intensidad de carbono

X = vector de rendimientos esperados de intensidad de carbono

ƛ = Aversión al riesgo de intensidad de carbono

Σ = Matriz de Covarianzas de intensidad de carbono

Siguiendo a Bender et al. (2019) se reformuló la ecuación para controlar un nivel de error de seguimiento para adaptar el marco de riesgo climático y sujeta los objetivos a restricciones de métricas medio ambientales; la función objetivo final y sus restricciones se fijan en:

Donde:

w= vector de ponderaciones óptima de intensidad de carbono

X = vector de exposición a la intensidad de carbono

En la última etapa del método, se trasladaron las ponderaciones del portafolio tradicional al climático y viceversa con el fin de identificar los efectos de desempeño y riesgo de mercado/climático por una parte y en el otro para visualizar el grado de intensidad de carbono para los portafolios tradicionales con el fin de comparar los resultados.

Resultados

La Tabla 11.3, presenta la relación rendimiento-riesgo, de acuerdo con una cartera de inversión con riesgo de mercado, así como los resultados de los activos con baja intensidad de carbono con función al mínimo riesgo de intensidad de carbono esperado.

Tabla 11.3. *Riesgo vs rendimiento esperado: portafolios tradicionales vs. climáticos*

Riesgo y rendimiento de mercado esperado de los portafolios tradicionales											
	Portafolio de MVG	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Riesgo	0.17	0.17	0.17	0.17	0.18	0.19	0.21	0.24	0.29	0.38	0.50
Rendimiento	0.19	0.18	0.20	0.22	0.25	0.28	0.31	0.35	0.39	0.44	0.49
Riesgo y rendimiento de mercado esperado de los portafolios climáticos											
	Portafolio de MVG	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Riesgo	0.17	0.19	0.18	0.17	0.17	0.17	0.17	0.17	0.19	0.22	0.50
Rendimiento	0.19	0.20	0.19	0.19	0.19	0.18	0.18	0.21	0.26	0.31	0.49

Diferencias entre portafolios climáticos y tradicionales											
	Portafolio de MVG	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Riesgo	0.00	0.02	0.01	0.00*	0.01	0.02*	0.04*	0.07*	0.10*	0.15*	0.00
Rendimiento	0.00	0.02	0.06	0.03	0.06	0.09	0.13	0.14	0.13	0.12	0.00

Nota. Comparativa de la frontera eficiente entre portafolios tradicionales y climáticos basada en indicadores de desempeño medioambiental. MVG = *Mínima Varianza Global. Los valores con * indican diferencias negativas, lo que representa una disminución en el riesgo o rendimiento del portafolio climático respecto al tradicional.*

De acuerdo con los resultados, se confirmó el supuesto de la teoría de portafolios de Markowitz en cuanto a la diversificación de activos para la optimización del conjunto de portafolios en una línea de oportunidades de inversión con una mínima varianza global y una frontera eficiente, por la parte de optimizar los portafolios climáticos maximizando la exposición en activos con baja intensidad de carbono en función del mínimo riesgo de intensidad de carbono esperado, también, los resultados se alinearon a la propuesta del trabajo de Bender, Brigdes y Shah (2019).

En seguida, en la Tabla 11.4, se pueden observar los resultados de los rendimientos y riesgos de intensidad de carbono esperados de los portafolios climáticos y los portafolios de inversión tradicionales.

Tabla 11.4. *Riesgo, rendimiento e intensidad de carbono en portafolios tradicionales y climáticos*

Riesgo y rendimiento de intensidad de CO_2e esperado de los portafolios tradicionales											
	Portafolio de MVG	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Riesgo	0.002	0.00	0.00	0.07	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.02
Rendimiento	0.12*	0.05*	0.11	0.09*	0.07*	0.04*	0.00*	0.03	0.07	0.11	0.16
Riesgo y rendimiento de intensidad de CO_2e esperado de los portafolios climáticos											
	Portafolio de MVG	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Riesgo	0.00	0.05	0.02	0.09	0.01	0.00	0.00	0.00	0.01	0.03	0.02
Rendimiento	0.07*	0.48*	0.41*	0.33*	0.26*	0.19*	0.12*	0.05*	0.01	0.08	0.16

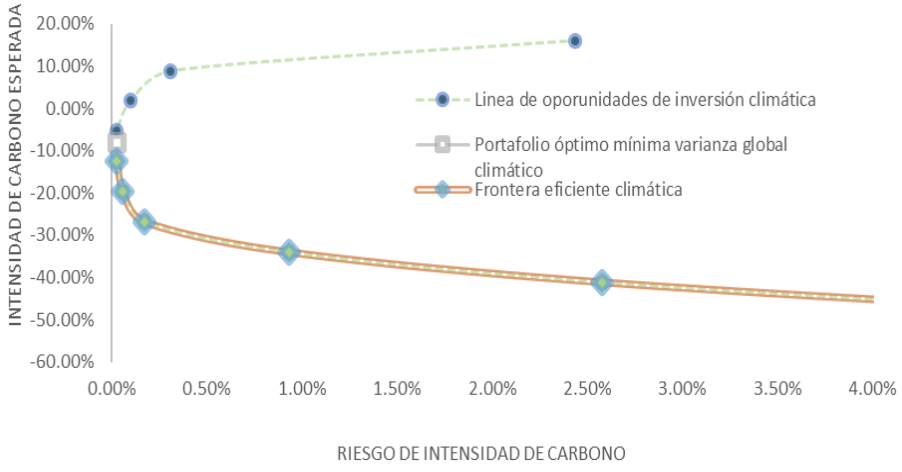
Diferencias entre portafolios climáticos vs tradicionales											
	Portafolio de MVG	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Riesgo	0.00	0.05	0.02	0.02	0.00	0.01	0.01	0.01	0.00	0.02	0.00
Rendimiento	0.19*	0.43*	0.08*	0.42*	0.29*	0.23*	0.12*	0.02*	0.06*	0.03*	0.00

*Nota: Análisis comparativo de la intensidad de carbono entre carteras convencionales y climáticas. MVG = Mínima Varianza Global. Los valores con * indican diferencias negativas, señalando una reducción en la métrica correspondiente (riesgo, rendimiento o intensidad) al transitar hacia portafolios climáticos.*

Finalmente, los resultados se graficaron para mostrar el modelo de portafolios climáticos, tradicionales y el rendimiento de los portafolios tradicionales y los portafolios climáticos en el mismo plano.

La Figura 11.2 muestra que la frontera eficiente climática que se generó del modelo de portafolios climáticos de Bender, Brigdes and Shah (2019) está en el plano inferior del área de la gráfica, esto responde a que la línea eficiente de portafolios climáticos es aquella que pronostica una tendencia de descarbonización en el tiempo y que el portafolio de mínima varianza global marca el inicio de la frontera eficiente climática.

Figura 11.2. *Frontera eficiente climática*

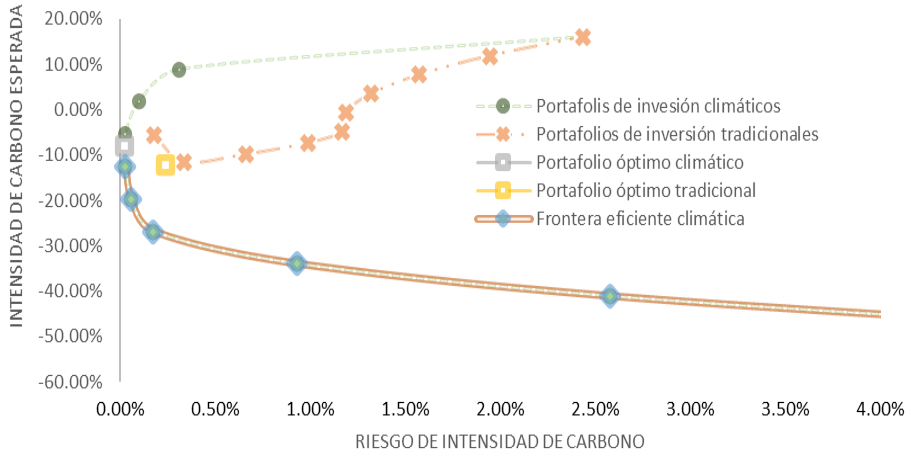


Nota. El gráfico ilustra la frontera eficiente climática y la línea de oportunidades de inversión basadas en indicadores de intensidad de carbono. El eje horizontal representa el riesgo de intensidad de carbono y el eje vertical la intensidad de carbono esperada.

La siguiente gráfica, muestra el resultado de la transición de los portafolios tradicionales al modelo de portafolios climáticos, se encontró que ninguno de los portafolios tradicionales se acerca a la línea de oportunidades de inversión de portafolios climáticos. Los resultados de la transición de los portafolios tradicionales al modelo de portafolios climáticos demostraron que el proceso de transición del modelo tradicional al climático funciona para identificar los niveles de intensidad de carbono de cada uno de los portafolios tradicionales medidos por riesgo esperado de intensidad de carbono y desempeño ambiental esperado.

La Figura 11.3 muestra que el portafolio óptimo tradicional tiene un nivel esperado de carbono del -12%, es decir un nivel de descarbonización mayor en comparación con el portafolio optimo climático con -7.89% (ver Tabla 11.2):

Figura 11.3. *Integración de portafolios tradicionales en modelos climáticos*

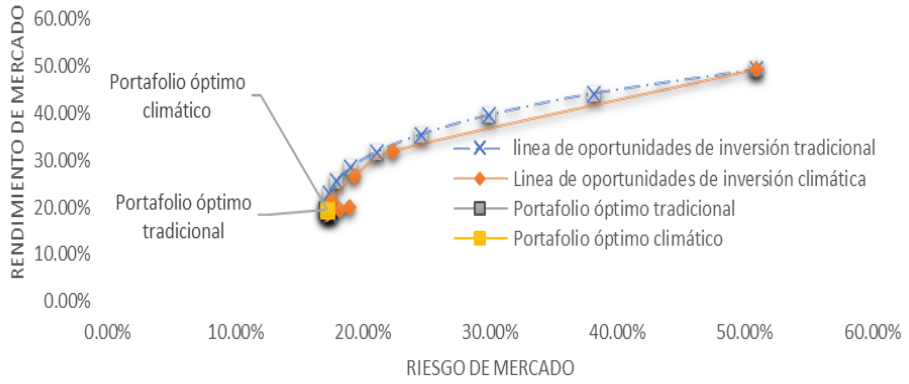


Nota. Comparación de la frontera eficiente y los portafolios óptimos bajo métricas de intensidad de carbono. La gráfica muestra el desplazamiento del portafolio óptimo y la eficiencia del modelo climático frente al tradicional en términos de riesgo y reducción de emisiones.

Sin embargo el riesgo esperado de intensidad de carbono si es representativo en 200 puntos base en comparación con riesgo nulo del portafolio óptimo climático (0,24% vs. 0,02%), se observó también que en esta transición los portafolios óptimos de mínima varianza tradicional y climática no pertenecen al mismo plano cartesiano. Caso contrario sucedido en la transición de

los portafolios climáticos al modelo de portafolios de inversión tradicional, los portafolios óptimos de mínima varianza global climático y mínima varianza global tradicional si se encontraron en el mismo eje de intersección (ver Figura 11.4 Portafolios climáticos incorporados al modelo de portafolios tradicionales).

Figura 11.4 *Portafolios climáticos incorporados al modelo de portafolios tradicionales*



Nota. Comparativa de las líneas de oportunidades de inversión y portafolios óptimos en el plano de riesgo-rendimiento de mercado. Se observa la convergencia y las sutiles diferencias entre el modelo tradicional y el modelo que incorpora indicadores climáticos.

La Figura 11.4 Portafolios climáticos incorporados al modelo de portafolios tradicionales muestra además que la transición del portafolio de mínima varianza global óptimo climático al modelo de portafolios tradicionales representó un 0.18% más de riesgo de mercado en comparación con el portafolio optimo tradicional, sin embargo el rendimiento de mercado no representó una diferencia relevante; se observa también que el resto de la línea de oportunidades de inversión climáticas se desplaza ligeramente hacia el plano inferior del plano, esto responde a la eficiencia de la frontera eficiente considerando las variables climáticas; es decir el desempeño y riesgo de mercado de la frontera eficiente climática es ligeramente menor en comparación con la frontera eficiente tradicional.

Discusión

Uno de los principios de la teoría de portafolios de Markowitz (1952) señala que la diversificación puede optimizar el rendimiento ajustado al riesgo, lo-

grando una frontera eficiente que maximiza el rendimiento por unidad de riesgo. esto es que al combinar activos, los inversionistas pueden reducir el riesgo sin sacrificar rendimiento. El supuesto detrás de este argumento es que una correcta diversificación se alinea con la curva de la mínima varianza global (MVG), la cual representa la mejor combinación de activos para un rendimiento dado con el menor riesgo posible. Los resultados de este trabajo confirman este supuesto.

Los portafolios tradicionales y climáticos muestran un comportamiento alineado con la diversificación en el sentido eficiente de Markowitz (1952). Sin embargo, los portafolios climáticos, optimizados para minimizar la intensidad de carbono, demuestran una mayor estabilidad en términos de riesgo a lo largo de diferentes niveles de rendimiento. Esto sugiere que la teoría de Markowitz sigue siendo válida para los portafolios que integran variables ambientales, como la intensidad de carbono, traducida en una frontera eficiente climática que optimiza tanto el rendimiento financiero como la sostenibilidad. En particular, los portafolios climáticos presentan un riesgo relativamente bajo en comparación con los tradicionales, lo que demuestra una gestión más eficiente del riesgo sin comprometer el rendimiento.

El marco de referencia en el campo de las finanzas climáticas sostiene que la integración de factores ambientales en las decisiones de inversión puede reducir el riesgo de exposición a cambios regulatorios, eventos climáticos extremos y otras externalidades ambientales negativas. En trabajos previos, como los de Bender, Bridges y Shah (2019) Se ha postulado que los portafolios que consideran la intensidad de carbono y otros riesgos ambientales tienden a ser más resilientes a largo plazo y ofrecen una mejor relación riesgo-rendimiento, especialmente en un contexto de creciente preocupación por el cambio climático.

Nuestros resultados muestran que los portafolios climáticos logran una reducción en el riesgo de intensidad de carbono en comparación con los portafolios tradicionales. Este hallazgo valida los supuestos teóricos sobre la importancia de integrar variables climáticas en las decisiones de inversión de Fang et al. (2019) y Bender et al. (2019). Por ejemplo, el portafolio de mínima varianza global de nuestros resultados de la tabla 11-4 muestran un riesgo de carbono casi nulo, lo que contrasta con el portafolio tradicional, que presenta un mayor riesgo de CO_2e esperado. Estos resultados confirman que los portafolios climáticos pueden ofrecer no solo una ventaja en términos de

sostenibilidad, sino también una reducción efectiva del riesgo relacionado con el cambio climático.

Además, la frontera eficiente climática se desplaza a una posición más baja en el gráfico en comparación con la frontera eficiente tradicional, lo que indica que la diversificación hacia activos de baja intensidad de carbono reduce el riesgo global del portafolio, reforzando las conclusiones de Bender et al. (2019).

Paralelamente, Ibikunle y Steffen (2017) señalaron que la sostenibilidad no solo es una cuestión ética o de regulación, sino que también tiene un impacto directo en la creación de valor a largo plazo para los inversionistas. Portafolios alineados con estrategias de descarbonización y con baja exposición a riesgos climáticos tienen una mayor probabilidad de ser resilientes frente a cambios normativos y de mercado, manteniendo un rendimiento estable a largo plazo.

Mostramos también que los portafolios tradicionales, al intentar alinearse con las métricas de descarbonización no logran acercarse a la línea de oportunidades de inversión climáticas; esto demuestra que los modelos tradicionales no son capaces de adaptarse fácilmente a las exigencias de un mercado cada vez más orientado hacia la sostenibilidad. En contraste, los portafolios climáticos ofrecen una mejor posición en términos de descarbonización y, aunque el rendimiento de los portafolios tradicionales puede parecer competitivo en el corto plazo, los riesgos ambientales asociados con la falta de una transición hacia un modelo sostenible pueden erosionar dicho valor con el tiempo generando riesgos de transición; estos resultados se acercan a los de LaPlante y Watson (2017) y Utz y Wimmer (2014).

Esta discusión señala que la relación entre el marco teórico y los resultados empíricos entorno a las teorías clásicas de diversificación y optimización de portafolios, como las propuestas por Markowitz, siguen siendo aplicables en un contexto de finanzas climáticas. Sin embargo, la integración de factores ambientales, como la intensidad de carbono, añade una nueva capa de complejidad que permite optimizar mejor los portafolios en términos de riesgo y sostenibilidad a largo plazo (Bender et al., 2019) Los resultados suman a la hipótesis de Trinks et al. (2018), y Henrique y Sodorsky (2018) donde los portafolios alineados al cambio climático no solo son una respuesta a las exigencias regulatorias y sociales, sino también una estrategia financieramente sólida para mitigar riesgos y maximizar rendimientos en un mundo cada vez más enfocado en la descarbonización y la sostenibilidad aunque ello implique movimientos de capitales hacia otros sectores.

Conclusiones

Esta investigación muestra que la integración de criterios de sostenibilidad y métricas ambientales o climáticas en las decisiones de inversión deben tomarse en consideración en la optimización de portafolios. Es evidente que reconocer factores como la intensidad de carbono en los portafolios permite optimizar la relación del riesgo – rendimiento sin sacrificar significativamente el desempeño, especialmente en el contexto de incertidumbre por efectos del cambio climático.

Uno de los hallazgos clave es que la frontera eficiente climática, aunque similar a la frontera eficiente tradicional, refleja una dualidad en la que los inversionistas deben equilibrar sus objetivos financieros con las amenazas del cambio climático. Al integrar los riesgos climáticos, es posible mantener un perfil de riesgo aceptable a pesar de mostrar una ligera reducción en el rendimiento en comparación con los portafolios tradicionales. Este fenómeno sugiere que, aunque a corto plazo pueda haber una ligera disminución en el desempeño de los portafolios, a largo plazo las inversiones sostenibles pueden redefinir las dinámicas del mercado financiero, creando una nueva frontera eficiente que optimiza tanto los resultados financieros como los ambientales.

El análisis muestra que, si bien los inversionistas convencionales pueden obtener rendimientos superiores a los de los portafolios climáticos, estos últimos ofrecen una mayor resiliencia frente al cambio climático. Al sacrificar parte de su rentabilidad, es posible que los inversionistas alineados con criterios de sostenibilidad apoyen a las empresas responsables con el medio ambiente, permitiéndoles reducir su costo de capital y acelerar su transición hacia un modelo de negocio más sostenible. Este argumento permitiría crear un incentivo a las empresas a mejorar su desempeño ambiental, lo que refuerza el ciclo de inversión en sostenibilidad y contribuye a la descarbonización de las carteras de inversión.

En términos teóricos, este trabajo contribuye a una comprensión más profunda de cómo los factores ambientales, como la contaminación y el cambio climático afectan el comportamiento de los inversionistas y, por ende, la valoración y el desempeño de los portafolios de inversión. La literatura revisada sugiere que el impacto del cambio climático sobre las decisiones de inversión es complejo y está condicionado por el gusto y comportamiento de los inversionistas. En este contexto, las ineficiencias del mercado en cuanto a la información sobre soste-

nibilidad podrían, en última instancia, afectar negativamente los rendimientos esperados de los inversionistas convencionales a largo plazo.

Con miras al futuro, el reto consiste en identificar de manera más precisa los efectos específicos del deterioro del capital debido al cambio climático y otras externalidades, y cómo estos factores influyen tanto en el desempeño de las empresas como en la construcción de portafolios. Estos elementos serán claves para guiar las decisiones de inversión en la transición hacia una economía baja en carbono, promoviendo un mejor equilibrio entre los objetivos financieros y los compromisos ambientales, tanto desde una perspectiva académica como empírica.

En conclusión, consideramos que la integración de factores ambientales o climáticos en la optimización de portafolios no solo ofrece una nueva perspectiva para mitigar riesgos y maximizar rendimientos, sino que también representa una vía efectiva para apoyar la transición hacia un futuro más sostenible. Este enfoque multidimensional en las decisiones de inversión redefine los parámetros de optimización y abre la posibilidad a nuevas oportunidades en la construcción de portafolios resilientes ante los desafíos globales del cambio climático.

Referencias

Andersson, M., Bolton, P., y Samama, F. (2016). Hedging climate risk. *Financial Analysts Journal*, 72(3), 13–32.

Bender, J., Bridges, T. A., y Shah, K. (2019). Reinventing climate investing: Building equity portfolios for climate risk mitigation and adaptation. *Journal of Sustainable Finance y Investment*, 9(3), 191–213. https://doi.org/10.1080/20430795.2019.1579512

Berman, S. L., Wicks, A. C., Kotha, S., y Jones, T. M. (1999). Does Stakeholder Orientation Matter? The Relationship between Stakeholder Management Models and Firm Financial Performance. *The Academy of Management Journal*, 42(5), 488–506. https://doi.org/10.2307/256972

Delmas, M. A., y Nairn-Birch, N. S. (2011). *Is the tail wagging the dog? An empirical analysis of corporate carbon footprints and financial performance*. https://escholarship.org/uc/item/3k89n5b7

Diaz-Rainey, I., Robertson, B., y Wilson, C. (2017). Stranded research? Leading finance journals are silent on climate change. *Climatic Change*, 143(1), 243–260. https://doi.org/10.1007/s10584-017-1985-1

Fang, M., Tan, K. S., y Wirjanto, T. S. (2019). Sustainable portfolio management under climate change. *Journal of Sustainable Finance y Investment*, 9(1), 45–67. https://doi.org/10.1080/20430795.2018.1522583

Fazio, H. (2019). *Cambio climático, economía y desigualdad: Los límites del crecimiento en el siglo* XXI. Eudeba.

Freeman, R. E. (2010). Strategic Management: A *Stakeholder Approach*. *Cambridge University Press*. https://doi.org/10.1017/CBO9781139192675

Henriques, I., y Sadorsky, P. (2018). Investor implications of divesting from fossil fuels. *Global Finance Journal*, 38(C), 30–44.

Hillman, A. J., y Keim, G. D. (2001). Shareholder Value, Stakeholder Management, and Social Issues: What's the Bottom Line? *Strategic Management Journal*, 22(2), 125–139.

Ibikunle, G., y Steffen, T. (2017). European Green Mutual Fund Performance: A Comparative Analysis with their Conventional and Black Peers. *Journal of Business Ethics*, 145(2), 337–355.

Jo, H., Kim, H., y Park, K. (2015). Corporate Environmental Responsibility and Firm Performance in the Financial Services Sector. *Journal of Business Ethics*, 131(2), 257–284.

LaPlante, A., y Watson, C. (2017). Managing carbon risk: A look at environmentally conscious indices. Global Risk Institute Report.

Markowitz, H. (1952). Portfolio Selection. *The Journal of Finance*, 7(1), 77–91. https://doi.org/10.2307/2975974

Parodi Trece, C. (2018). *La gran desaceleración económica mundial* 2011-2015. Repositorio de la Universidad del Pacífico - UP. http://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/2060

Quiroga Martínez, R. (2009). *Guía metodológica para desarrollar indicadores ambientales y de desarrollo sostenible en países de América Latina y el Caribe*. Naciones Unidas, CEPAL.

Ross, S. A. (1976). The arbitrage theory of capital asset pricing. *Journal of Economic Theory*, 13(3), 341–360. https://doi.org/10.1016/0022-0531(76)90046-6

Sharpe, W. F. (1964). Capital Asset Prices: A Theory of Market Equilibrium under Conditions of Risk. *The Journal of Finance*, 19(3), 425–442. https://doi.org/10.2307/2977928

SyP Trucost. (s/f). *Carbon Metrics—Temas de Inversión SyP Dow Jones Indices*. Recuperado el 19 de septiembre de 2024, de https://www.spglobal.com/spdji/es/landing/investment-themes/carbon-metrics/

Stern, N. (2007). The Economics of Climate Change: The Stern Review. *Cambridge University Press*. https://doi.org/10.1017/CBO9780511817434

Trinks, A., Scholtens, B., Mulder, M., y Dam, L. (2018). Fossil Fuel Divestment and Portfolio Performance. *Ecological Economics*, 146, 740–748. https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2017.11.036

Utz, S., y Wimmer, M. (2014). Are they any good at all? A financial and ethical analysis of socially responsible mutual funds. *Journal of Asset Management*, 15(1), 72–82. https://doi.org/10.1057/jam.2014.8

Utz, S., Wimmer, M., y Steuer, R. E. (2015). Tri-criterion modeling for constructing more-sustainable mutual funds. *European Journal of Operational Research*, 246(1), 331–338.

ACERCA DE LOS EDITORES CIENTÍFICOS

About the Scientific Editors

José David Londoño-Cardozo
Autor y compilador

Filiación Institucional: Universidad del Valle
✉ jodlondonoca@unal.edu.co
ⓘ https://orcid.org/0000-0002-5739-1191

Administrador de empresas, magíster en Administración de la Universidad Nacional de Colombia y estudiante del Doctorado en Ingeniería con énfasis en Ingeniería Industrial de la Universidad del Valle. Es profesor de la Universidad del Valle e investigador del Grupo de Estudios Neoinstitucionales (GEN) de la Universidad Nacional de Colombia. Su trayectoria académica se ha orientado al estudio de la teoría administrativa, los estudios organizacionales, la epistemología de la administración y la investigación teórica, articulados con temas de responsabilidad social organizacional, transformación digital, inteligencia artificial y aprendizaje organizacional. Ha publicado libros, capítulos y artículos científicos en editoriales y revistas nacionales e internacionales, además de participar como editor científico de diversas obras académicas. Asimismo, ha liderado procesos de investigación formativa mediante semilleros de investigación en UNIMINUTO, la Universidad Nacional de Colombia y la Universidad Santiago de Cali, promoviendo la formación de estudiantes investigadores y la producción científica colaborativa. En esta obra participa como editor científico y autor de varios capítulos dedicados a la fundamentación teórica de la administración y los estudios organizacionales.

Elkin Fabriany Pineda-Henao
Autor y compilador

Filiación Institucional: Universidad Santiago de Cali
✉ elkinpineda00@usc.edu.co
ⓘ https://orcid.org/0000-0002-0168-1739

Administrador de Empresas y Magíster en Administración por la Universidad Nacional de Colombia, Licenciado en Filosofía y Magíster en Filosofía

por la Universidad del Valle, y Doctor en Ciencias de la Administración por la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Es profesor y Coordinador del Centro de Estudios e Investigaciones en Desarrollo Regional – CEIDER de la Universidad Santiago de Cali. Además, ha sido profesor de la Universidad del Valle, de la Universidad Nacional de Colombia, del Magisterio e instructor del SENA. Es investigador del Grupo de Estudios Neoinstitucionales (GEN, UNAL), del grupo Filosofía y Teoría en Administración (UNAL), del grupo Episteme: Filosofía y Ciencia (Univalle), y del Grupo de Investigación en Sostenibilidad Empresarial, Social y Ambiental (GISESA, USC). Su trabajo académico se caracteriza por un abordaje filosófico de la administración y las organizaciones, en problemas relacionados con epistemología, ontología, ética y filosofía política de la administración, transhumanismo y posthumanismo en las organizaciones, y las corrientes críticas en el pensamiento administrativo y organizacional. Sus investigaciones han contribuido al análisis del estatus epistemológico y la discusión crítica de la disciplina y la práctica administrativa, y la construcción de fundamentos conceptuales para el desarrollo científico y crítico de este campo de estudios. Es autor de diversos libros, capítulos y artículos científicos publicados por diversas instituciones, editoriales y revistas nacionales e internacionales. En esta obra participa como editor científico y autor, aportando a la reflexión sobre los fundamentos teóricos, críticos y filosóficos de la administración y los estudios organizacionales.

ACERCA DE LOS AUTORES

About autor

Mateo S. Ortega

Administrador de Empresas de la Universidad Nacional de Colombia y magíster en Prospectiva e Innovación de la Universidad del Valle. Es profesor de la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO. Es investigador del Grupo de Estudios Neoinstitucionales (GEN) de la Universidad Nacional de Colombia. Ha sido profesor de cursos de extensión de la Universidad Santiago de Cali. Ha sido ejecutivo del sector privado en la Cámara de Comercio de Palmira. Ha servido como asesor de prospectiva en el Consejo Privado de Competitividad. Sus intereses de investigación son: competitividad, innovación, prospectiva y desarrollo empresarial.

José Alfredo Galicia Monroy

Contador público, especialista en materia fiscal, maestro en Auditoría y doctor en Ciencias de la Administración por la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Su trayectoria profesional se ha desarrollado en las áreas de control interno, auditoría interna, administración integral de riesgos y gobierno corporativo, con experiencia en instituciones aseguradoras, afianzadoras y reaseguradoras. Ha liderado procesos de fortalecimiento del Sistema de Control Interno (SCI) y del Sistema de Gobierno Corporativo (SGC), promoviendo una gestión basada en la ética, la innovación y el cumplimiento regulatorio. Asimismo, se desempeña como profesor y asesor de tesis en la Universidad Evangélica de El Salvador, donde contribuye a la formación de profesionales e investigadores en el campo de las ciencias administrativas.

Giovanny Enrique Valencia Zúñiga

Administrador de empresas por la Universidad del Valle. Su trayectoria profesional se ha desarrollado en los campos de la consultoría, la auditoría interna, la gestión de riesgos y el análisis de procesos, desempeñándose actualmente como consultor en PwC, donde participa en proyectos de evaluación de riesgos, controles internos y fortalecimiento de procesos organizacionales. Sus intereses académicos se orientan a la innovación, la estrategia empresarial y

el análisis organizacional. Es coautor del artículo Imitation as an Innovation Strategy: Evidence from the Colombian Chocolate and Confectionery Sector, publicado en la Revista Universidad y Empresa, investigación derivada de su trabajo de grado, en la que analiza la imitación como estrategia de innovación en el sector colombiano de chocolates y confitería.

Angela Victoria Arenas Duque

Administradora de empresas por la Universidad del Valle, tiene una certificación en manejo de power BI. Cuenta con diez años de experiencia en procesos administrativos, auditoria, análisis financiero coordinación logística, desempeñándose en sectores de construcción, farmacéutico y de servicios de asistencia integral y valor agregado. Ha participado en procesos de control interno, análisis de la información, gestión y planeación presupuestal y la coordinación de programas formativos de desarrollo organizacional. Se destaca por su capacidad de liderazgo, pensamiento analítico, orientación a resultados y compromiso con el mejoramiento continuo. Sus intereses académicos se orientan a la gestión organizacional, la mejora de procesos, la planeación estratégica y desarrollo del talento humano. Es coautora del artículo Imitation as an Innovation Strategy: Evidence from the Colombian Chocolate and Confectionery Sector, publicado en la Revista Universidad y Empresa, investigación derivada de su trabajo de grado, en la que analiza la imitación como estrategia de innovación en el sector colombiano de chocolates y confitería.

Deysy Lisette Rodríguez Araujo

Psicóloga, especialista en Gerencia del Talento Humano y magíster en Calidad y Gestión Integral. Es docente e investigadora de la Fundación Universidad de América, donde se desempeña como docente-líder de Posgrados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Su trayectoria académica y profesional se ha orientado al estudio de la gestión del talento humano, la psicología de las organizaciones y del trabajo, la cultura organizacional, los sistemas de gestión de la calidad y los riesgos psicosociales. Ha ocupado cargos de liderazgo académico en instituciones de educación superior y ha desarrollado actividades de docencia, investigación y consultoría en programas de pregrado y posgrado. Es autora de artículos científicos sobre riesgos psicosociales, cultura organizacional y gestión de la calidad, contribuyendo al fortalecimiento de la investigación en comportamiento organizacional y gestión del talento humano.

Mery González Delgado

Enfermera por la Universidad Nacional de Colombia, especialista en Gerencia en Salud Pública y Gerencia en Salud Ocupacional por la Universidad del Rosario, magíster en Salud Pública con énfasis en Bioestadística y Sistemas de Información por el Instituto Nacional de Salud Pública de México y doctora en Educación por la Universidad Cuauhtémoc. Es docente e investigadora de la Corporación Universitaria Minuto de Dios (UNIMINUTO) y líder de la Red Iberoamericana de Conocimiento en Seguridad del Paciente. Su trayectoria académica y profesional se ha orientado al estudio de la salud pública, la epidemiología, la seguridad del paciente, la salud ocupacional y la gestión del riesgo en organizaciones de salud. Ha dirigido trabajos de investigación en programas de especialización y maestría, y es autora de libros y artículos científicos sobre seguridad del paciente, riesgos psicosociales, accidentes de trabajo, riesgo reproductivo y salud del talento humano, contribuyendo al fortalecimiento de la investigación y la formación de profesionales en el campo de la salud.

Lina Marcela Rincón Aguirre

Contadora pública por la Universidad del Quindío, especialista en Epistemologías del sur por la CLACSO y especialista en gestión pública, Magister en ciencias económico-administrativas por la UAQ México, estudiante de doctorado en políticas públicas del CIDE México. Es profesora de la Universidad del Valle e investigadora del Grupo de investigación GICAEF de la Corporación universitaria Minuto de Dios. Su trayectoria académica se ha orientado al estudio en dos líneas, el primero la formación en investigación, los procesos de enseñanza aprendizaje para la investigación, por otro lado, la gestión pública, la política social, el género. Ha publicado capítulos de libros y artículos científicos. Asimismo, ha liderado procesos de investigación mediante el acompañamiento de procesos y proyectos, la formación de semilleros de investigación en UNIMINUTO, promoviendo la formación de estudiantes investigadores y la construcción de una cultura de investigación y producción científica colaborativa.

Viviana Astrid Montaño Murcia

Estudiante en el programa de administración de empresas de la Corporación Universitaria Minuto de Dios e integrante del semillero de investigación Gestión y Organizaciones de la misma institución. Es técnica en Secre-

tariado Auxiliar Contable por el CCED, técnica en programación y análisis de sistemas por el Politécnico Central. Además, cuenta con formación complementaria en habilidades de negocios, Comunicación efectiva para el líder actual, habilidades para la concertación. Actualmente se desempeña como asistente administrativa en la Vicaría para el Servicio al Desarrollo Humano Integral en la Arquidiócesis de Cali. Su trayectoria académica y profesional le ha permitido fortalecer competencias en la gestión e implementación de procesos administrativos, contables y organizacionales dentro de la pastoral social arquidiocesana, contribuyendo al fortalecimiento de su acción social. Sus intereses académicos se orientan hacia la gerencia de proyectos sociales y en el marco investigativo hacia problemáticas sociales.

Leidy Vanessa Díaz Cardona

Administradora financiera por la Corporación Universitaria Minuto de Dios (UNIMINUTO), tecnóloga en Gestión Contable y Financiera y técnica en Nómina y Prestaciones Sociales por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). Actualmente cursa el programa de Derecho en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD). Se desempeña como auxiliar contable integral en Servicio Polca S.A.S., donde desarrolla actividades relacionadas con la gestión contable, financiera y administrativa. Su trayectoria profesional se ha orientado al análisis financiero, la gestión contable, el cumplimiento tributario y el fortalecimiento de los procesos organizacionales. Sus intereses académicos se centran en la gestión financiera, la planeación estratégica, el desarrollo organizacional y la investigación aplicada como herramienta para promover la sostenibilidad, la innovación y la competitividad empresarial.

Tania Marcela Vega Hoyos

Contadora Pública egresada de la Universidad Santiago de Cali, con diplomado en Actualización Tributaria y Tarjeta Profesional vigente. Cuenta con experiencia en contabilidad, auditoría y revisoría fiscal, desempeñándose a lo largo de su trayectoria en diferentes cargos, desde funciones técnicas hasta roles profesionales dentro del área contable. Actualmente es gerente de su empresa, El Palacio de las Suelas, y se desempeña como contadora independiente, brindando asesoría y acompañamiento contable, tributario y financiero a más de cinco empresas, lo que le permitió consolidar una visión integral de la gestión empresarial y del ejercicio de la profesión contable.

Juan Camilo Lasso Batero

Contador público egresado de la Universidad Santiago de Cali. Durante su etapa formativa se desempeñó como monitor académico y formó parte del Plan Canguro, iniciativa vinculada a los Núcleos de Apoyo Fiscal (NAF), donde desarrolló competencias en asesoría fiscal, atención a la ciudadanía y proyección social. Su trayectoria investigativa se ha enfocado en el control interno, la gestión de inventarios, la normativa NIIF y la competitividad empresarial, participando en proyectos orientados a la optimización de procesos contables y financieros en las organizaciones.

Juan José García López

Contador público egresado de la Universidad Santiago de Cali, con diplomado en Actualización Tributaria Su enfoque profesional y académico comprende la contabilidad financiera, el análisis de regímenes tributarios y la implementación de sistemas de control para la optimización de recursos corporativos, habiendo colaborado en diversas investigaciones sobre el impacto de la normatividad fiscal en las organizaciones.

Hernán Ávila Dávalos

Profesor Tiempo completo de la Universidad Nacional de Colombia, Sede Palmira; integrante del grupo de investigación Sociedad, Economía y Política Pública, SEPP. Magíster en Ciencias de la Organización M.Sc, Especialista en Finanzas. Sus áreas de interés incluyen: Teoría Organizacional, Teoría avanzada de gestión, Gestión Pública, Gestión del Conocimiento y Gestión del Talento Humano. Ha sido director y evaluador de Trabajos de Grado de Maestría, ponente en eventos nacionales e internacionales. Es autor de capítulos y artículos científicos publicados en revistas nacionales e internacionales.

Alberto Martínez

Profesor Asociado de la Universidad Nacional de Colombia, Sede Palmira; líder del grupo de investigación Sociedad, Economía y Política Pública, SEPP y miembro del grupo Sociedad, Economía y Productividad, SEPRO. El profesor Martínez es Doctor en Salud Pública, M.Sc. en Ciencias Económicas con énfasis en Teoría y Política Económica, Especialista en Gerencia Social y Antropólogo. Ha sido director del Área Socieconómica y actual director del Departamento de Ciencias Sociales de la misma Universidad. Sus áreas de interés incluyen: análisis de políticas públicas, logística y cadena de suministros y,

organización y management. Ha sido par evaluador de MinCiencias y autor de un libro sobre pobreza urbana y vulnerabilidad social, así como de algunos artículos en temas económicos y de salud pública. Ha sido ponente en el ámbito nacional e internacional sobre estos temas, así como director y evaluador de trabajos de grado de Maestría y Doctorado. Ha sido consultor en las áreas socioeconómicas y políticas públicas.

Raúl Antonio Díaz Pacheco

Ingeniero Mecánico egresado de la Universidad Autónoma de Occidente, Especialista en Administración Total de la Calidad y la Productividad y Magíster en Ingeniería Industrial - énfasis en Logística y Producción-, ambos de la Universidad del Valle. Doctor en Cadenas de Suministro y Dirección de Operaciones de la Universidad Politécnica de Cataluña. Se ha desempeñado como consultor en temas de Planeación Estratégica y Evaluación Organizacional para la Calidad; conformación de equipos de alto desempeño y mejoramiento de procesos. Ha participado en proyectos de investigación como: Mejoramiento de la gestión integral del reciclaje del Tetra brick, identificación de las competencias de empleo verde en los egresados de la Universidad Nacional de Colombia, sede Palmira. También, ha dirigido trabajos de grado en los temas de gestión de inventarios, gestión del transporte, gestión de procesos lean y de mejoramiento continuo. Además, ha sido consultor en temas de logística, operaciones y organización empresarial y lean manufacturing en empresas de producción y de servicios.

Ana Lorelys Román Arboleda

Especialista en Auditoría y Control Fiscal por la Universidad Antonio Nariño, magíster en Dirección Empresarial y profesional en Finanzas y Negocios Internacionales por la Universidad Santiago de Cali. Su trayectoria profesional se ha desarrollado en los campos del control fiscal, la auditoría, la gestión pública y el desarrollo empresarial. Se desempeñó como coordinadora del Centro de Desarrollo Empresarial e Innovación Valle INN para Buenaventura y Dagua, liderando estrategias de emprendimiento, innovación y competitividad regional desde la Gobernación del Valle del Cauca. Asimismo, cuenta con experiencia en procesos de auditoría y control en el sector público, desempeñándose como auditora de la Secretaría de Salud Departamental. Actualmente ejerce como Contralora Distrital de Buenaventura para el período 2026–2029, promoviendo el fortalecimiento del control fis-

cal, la transparencia institucional y la gestión pública orientada al servicio de la ciudadanía.

Ximena Fernanda Velasco-Tafur

Administradora de empresas, especialista y magíster en Administración de Empresas (MBA) con énfasis en Negocios Internacionales. Cuenta con más de 27 años de experiencia en dirección empresarial y gestión estratégica de cadenas de abastecimiento, logística, comercio internacional y planeación organizacional. Actualmente es profesora asociada de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de San Buenaventura e integrante del Centro de Estudios en Turismo (CETUR), donde desarrolla actividades de docencia e investigación en administración, turismo, competitividad y sostenibilidad. Es autora de libros y artículos científicos sobre administración, negociación, negocios internacionales y desarrollo territorial. Asimismo, ejerce como edil del corregimiento de Pance (Comuna 53 de Cali), promoviendo iniciativas de gobernanza local, desarrollo territorial y articulación entre la academia, el sector público y la comunidad.

Lina Marcela Padilla-Delgado

Administradora de negocios, especialista en Mercadeo, magíster en Publicidad Integrada, Creatividad y Estrategia, y Doctora en Administración de Negocios de la Universidad de San Buenaventura. Es profesora asociada de la Facultad de Ciencias Económicas, directora del Grupo de Investigación en Economía, Gestión, Territorio y Desarrollo Sostenible, e integrante del Centro de Estudios en Turismo (CETUR). Su trayectoria académica y profesional integra más de una década de experiencia en investigación, consultoría y gestión en los sectores público y privado. Sus líneas de trabajo se orientan al mercadeo, el turismo, el desarrollo territorial, la experiencia de marca, la investigación formativa y la formulación de proyectos. Es autora de artículos científicos y libros especializados, contribuyendo al desarrollo del conocimiento en administración, marketing y desarrollo sostenible.

Giovanny Figueroa-Colorado

Estudiante del programa de Mercadeo y Negocios Internacionales de la Universidad de San Buenaventura Cali y gestor administrativo del SENA. Su trayectoria se ha orientado al marketing digital, la gestión comercial, la in-

vestigación de mercados y el desarrollo de estrategias de comunicación para organizaciones de distintos sectores. Ha adquirido experiencia en la planificación y ejecución de campañas digitales, la gestión de marcas, el análisis de métricas, las ventas y la coordinación comercial, integrando herramientas de marketing y negocios internacionales. Sus intereses académicos se centran en el mercadeo estratégico, el branding, la transformación digital y la investigación de mercados, fortaleciendo su formación mediante la articulación entre la práctica empresarial y la investigación aplicada.

Diego Hernán Varón Rojas

Gestor empresarial, antropólogo, magíster en Administración de Empresas (MBA) y doctor en Humanidades, en la línea de Estudios Sociales de las Organizaciones. Es profesor de la Universidad del Valle e investigador del Grupo Nuevo Pensamiento Administrativo. Su trayectoria académica se caracteriza por una aproximación interdisciplinaria al estudio de las organizaciones, integrando la antropología, las humanidades y la teoría organizacional para comprender fenómenos relacionados con la cultura organizacional, el trabajo, el poder, el conflicto, la responsabilidad social empresarial y la construcción de sentido en las organizaciones. Ha sido consultor de organizaciones públicas y privadas, profesor en diversas universidades colombianas y profesor visitante de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras. Es autor y compilador de libros y artículos científicos sobre estudios organizacionales, cultura, antropología del trabajo y pensamiento administrativo, consolidando una perspectiva crítica para el análisis de las organizaciones contemporáneas.

Brigette Taryn Cortes Ortíz

Socióloga, magíster en Hábitat y candidata a doctora en Ciencias sociales. Investigadora junior según Min Ciencias e integrante del grupo de investigación en desarrollo humano categorizado por MinCiencias en A. Profesora Asistente en la Universidad Santo Tomás Seccional Bucaramanga con experiencia en diversos temas; historia empresarial, género, hábitat, políticas públicas, resiliencia, entre otros. Más de veinte años de docencia universitaria tanto en universidades públicas como privadas. Autora de artículos en revistas indexadas y capítulos de libro.

Naimy Tatiana Rojas Barrera

Psicóloga y especialista en Gestión Psicosocial en Contextos de Trabajo por la Corporación Universitaria Minuto de Dios (UNIMINUTO). Ha fortalecido su formación en gerencia del talento humano, programación neurolingüística, gestión del talento humano, diseño digital, neurociencia e inteligencia emocional. Actualmente se desempeña como profesional psicosocial en la Asociación de Mujeres Productoras y Emprendedoras de la Amazonia (ASOMUPREA), donde lidera procesos de acompañamiento psicosocial a niños, niñas, familias y comunidades en el marco de la estrategia De Cero a Siempre, en convenio con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF). Su experiencia profesional se centra en la intervención psicosocial, el fortalecimiento familiar y comunitario, la promoción de entornos protectores y la implementación de estrategias para la garantía de los derechos de la primera infancia.

Adrian Marcel García Caicedo

Técnico - nivel superior en Coordinación Logística del Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA, con Pregrado en Ingeniería Industrial de la Universidad Nacional Abierta Y A Distancia; Magister en Dirección Estratégica con Especialidad en Gerencia de la Universidad Internacional Iberoamericana, Magister en Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad Europea del Atlántico y Doctorando en Psicología Empresarial de la Universidad Americana de Europa; docente con experiencia en enseñanza virtual, presencial y distancia en la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO, Corporación Unificada de Educación Superior - CUN y experiencia disciplinar en Seguridad y Salud en el Trabajo, Administración de Empresas, Ingeniería Industrial, Gerencia de Proyectos y Riesgos psicosociales. Autor de artículos y capítulos de libro, entre otras producciones adicionales. Asesor de tesis de pregrado (nivel profesional) y jurado de maestrías, pregrados y publicaciones científicas y académicas.

Juan Manuel Valencia Velosa

Administrador de empresas, magíster en Administración por la Universidad del Valle y candidato a doctor en Administración de Negocios por la Universidad de San Buenaventura Cali. Es docente e investigador del Programa de Administración de Empresas de la Universidad Santiago

de Cali y profesor de la Universidad del Valle. Su trayectoria académica se ha orientado al estudio de la gestión del conocimiento, la innovación, la administración pública, la gestión del talento humano y el fortalecimiento organizacional. Anteriormente se desempeñó como profesor de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), de la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte y de la Corporación Universitaria Comfacauca. Ha publicado capítulos de libro y artículos científicos sobre gestión del conocimiento, innovación y organizaciones, contribuyendo al fortalecimiento de la investigación y la formación en administración.

Miguel Eduardo Ura Gutiérrez

Licenciado en Administración de Empresas, maestro en Finanzas y doctor en Ciencias de la Administración por la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Su trayectoria académica y profesional se ha orientado al estudio de las finanzas, los mercados financieros, la sustentabilidad y la administración estratégica, integrando la investigación con la práctica en los sectores bancario y financiero. Ha desempeñado funciones en instituciones como BBVA, SURA y Old Mutual, especializándose en planeación financiera, estrategias de inversión, administración patrimonial y gestión de riesgos. Asimismo, ha participado como profesor e investigador en la Universidad Nacional Autónoma de México y como docente universitario en la Universidad Evangélica de El Salvador. Sus intereses académicos se centran en las finanzas corporativas, la sostenibilidad, la administración y el análisis de los mercados financieros, contribuyendo a la formación de profesionales y al desarrollo de investigación en estas áreas.

Ricardo Cristhian Morales Pelagio

Licenciado en Economía, licenciado en Comercio Internacional, maestro en Economía y Negocios, maestro en Finanzas y doctor en Ciencias de la Administración por la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Es profesor-investigador de tiempo completo de la División de Investigación de la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM y profesor del Instituto de Investigaciones en Matemáticas Aplicadas y en Sistemas (IIMAS) de la misma universidad. Su trayectoria académica se ha orientado al estudio de las finanzas corporativas, la valuación financiera, el análisis de inversiones, las finanzas sostenibles y las finanzas del comportamiento.

Ha desarrollado actividades de investigación, docencia y consultoría en instituciones académicas y del sector financiero, además de participar como autor de libros, capítulos y artículos científicos publicados en revistas especializadas. Es integrante del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII) del CONAHCYT y miembro del Comité Científico de la revista Contaduría y Administración.

María Angélica Cruz Reyes

Contadora pública por el Instituto Politécnico Nacional (IPN), magíster en Finanzas y doctora en Ciencias de la Administración por la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Es profesora titular e investigadora del Instituto Politécnico Nacional, donde desarrolla actividades de docencia, investigación y formación de posgrado. Su trabajo académico se ha orientado al estudio de las finanzas corporativas, la valuación financiera sostenible, la economía circular, la innovación, la administración del riesgo y el desarrollo sostenible. Es autora del libro Generación de valor sustentable. Repensar la valuación empresarial y de diversos capítulos de libro y artículos científicos publicados en revistas especializadas. Ha dirigido tesis de licenciatura, especialización, maestría y doctorado, y participa activamente en redes académicas nacionales e internacionales de investigación. Su trayectoria ha sido reconocida con el Premio Nacional de Investigación en Administración de ANFECA, la Medalla Alfonso Caso y su incorporación al Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII) del CONAHCYT.

PARES EVALUADORES

Peer reviewers

Wilfred Fabian Rivera Martinez
Centro de Desarrollo Tecnológico Creatic. Popayán, Colombia
Investigador Asociado (I)
https://orcid.org/0000-0003-2888-7929

Adriana Orejuela Upegui
Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte. Cali, Colombia
Investigador Junior (IJ)
https://orcid.org/0000-0002-2544-3567

Angie Milena Cárdenas Silva
Fundación Hospital Infantil Los Ángeles. Pasto, Colombia
Investigador Junior (IJ)
https://orcid.org/0000-0002-6190-8341

Rodrigo Andrés Sarria Villa
Universidad del Cauca. Popayán, Colombia
Investigador Junior (IJ)
https://orcid.org/0000-0003-1295-7865

Anibal Vicente Arteaga Noriega
Corporación Universitaria Remington. Medellín, Colombia
Investigador Senior (IS)
https://orcid.org/0000-0002-6612-1169

Pedro Antonio Calero Saa
Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte. Cali, Colombia
Investigador Asociado (I)
https://orcid.org/0000-0002-9978-7944

Distribución y Comercialización /
Distribution and Marketing:

Universidad Santiago de Cali
Publicaciones / Editorial USC
Bloque 7 - Piso 5
Calle 5 No. 62 - 00
Tel: (57+) (2+) 518 3000
Ext. 323 - 324 - 414
editor@usc.edu.co
publica@usc.edu.co
Cali, Valle del Cauca
Colombia

Diagramación / ***Design & Layout by:***
Diego Pablo Guerra Gonzalez
diagramacioneditorialusc@usc.edu.co
Tel: (57+) (2+) 518 3000 Ext. 9131

Este libro se diagramó utilizando fuentes tipográficas Literata en sus respectivas variaciones a 11 puntos en el contenido y Fira Sans, para los capitulares 17 puntos.

Impreso en el mes de Noviembre.
Se imprimieron 50 ejemplares en la
Editorial Diké S.A.S
Tel: (+57) 301 242 7399
Bogotá - Colombia
2026

Fue publicado por la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Santiago de Cali.

La administración es una disciplina que se piensa a sí misma mientras actúa sobre la realidad de las organizaciones. Este libro colectivo recoge esa doble condición y la convierte en un recorrido que va desde la pregunta por el espíritu científico hasta la solución de problemas concretos que enfrentan empresas, comunidades y entidades públicas en Colombia y América Latina. Es el resultado del trabajo conjunto del Grupo de Estudios Neoinstitucionales (GEN) de la Universidad Nacional de Colombia y del Grupo de Investigación Sostenibilidad Empresarial, Social y Ambiental (GISESA) de la Universidad Santiago de Cali, en el marco de la Red de Profesores Investigadores de Palmira (REPIPA), una comunidad académica que desde 2017 ha construido una agenda investigativa desde y para el territorio.

La obra se organiza en tres componentes que dialogan entre sí. El componente crítico invita a repensar la formación de los jóvenes investigadores y el modo de vida que exige la producción de conocimiento en las ciencias administrativas. El componente teórico examina la imitación organizacional como vía hacia la competitividad, el estrés laboral en los profesionales de la salud y la relación entre gestión administrativa y financiera en el sector público. El componente aplicado reúne estudios empíricos sobre el régimen simple de tributación, la responsabilidad extendida del productor en asociaciones de recicladores, el mercadeo político, la gentrificación alimentaria, los riesgos psicosociales, la productividad de las mipymes vallecaucanas frente a la reducción de la jornada laboral y los portafolios de inversión con enfoque sustentable.

Leer este libro es acercarse a la pluralidad de enfoques, métodos y preguntas que hoy movilizan la investigación administrativa. Estudiantes, docentes, investigadores, directivos y responsables de política pública encontrarán en sus páginas herramientas conceptuales, evidencia situada y propuestas aplicables que enriquecen la comprensión de las organizaciones y amplían las posibilidades de transformarlas. Se trata, en suma, de una invitación a reconocer que el rigor científico y la acción organizacional no son caminos separados, sino dimensiones complementarias de una misma vocación por comprender y mejorar la vida colectiva.

VIGILADA MINEDUCACIÓN
USC UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI
EDITORIAL

ISBN: 978-628-7914-22-3
9 786287 914223