

PENSAMIENTO GERENCIAL

UNIVERSIDAD DE SUCRE

REVISTA DIGITAL

Num 10 - Vol. 1 - 2022



Universidad de Sucre



2346-3384

ISSN

Derechos Reservados

Queda prohibida la reproducción total o parcial del contenido de esta revista, por cualquier medio, sin la autorización previa y escrita de la Universidad de Sucre.

Las ideas expresadas en los artículos son responsabilidad exclusiva de sus autores y no comprometen a la institución editora.

Esta publicación está protegida por las normas internacionales sobre propiedad intelectual.

ISSN: 2346-3384

© Universidad de Sucre
Pensamiento Gerencial – Revista Digital
Sincelejo, Colombia

Para fines académicos o de investigación, se permite la citación parcial del contenido, siempre y cuando se indique la fuente y no se altere el sentido original del documento.

Resumen

La presente edición reúne cinco artículos académicos que abordan problemáticas clave del entorno empresarial, económico y organizacional en América Latina, con énfasis en Colombia y Ecuador. Cada uno de ellos analiza, desde distintos enfoques teóricos y metodológicos, factores determinantes del desarrollo económico y de la gestión empresarial sostenible.

El primer artículo examina el crecimiento económico del Ecuador durante el periodo 1950–2019, utilizando el modelo de Solow-Swan y la función de producción Cobb-Douglas. Se identifican quiebres estructurales y se estima el impacto del capital y la fuerza laboral en el producto interno bruto, destacando la importancia del progreso tecnológico para el desarrollo sostenido.

El segundo artículo explora el desarrollo empresarial regional y sus limitantes estructurales, como el acceso al financiamiento, la infraestructura y el entorno normativo. A través de un análisis documental desde una perspectiva hermenéutica, se resalta la necesidad de fortalecer el ecosistema empresarial con apoyo estatal y articulación territorial.

En el tercer artículo se analiza cómo la gestión del talento humano por competencias puede mejorar el rendimiento laboral, especialmente en el sector salud. Se argumenta que el desarrollo de competencias individuales, unido a estrategias organizacionales claras, impacta positivamente la productividad y la proyección profesional del personal.

El cuarto artículo estudia el efecto de la motivación laboral en las organizaciones empresariales de Sincelejo. Se concluye que la implementación adecuada de sistemas de recompensas, tanto extrínsecos como intrínsecos, puede potenciar significativamente el compromiso, la eficiencia y la satisfacción laboral.

Finalmente, el quinto artículo aborda la sostenibilidad ambiental como una estrategia de gestión en las empresas verdes en Colombia. Se propone que la sostenibilidad no solo responde a exigencias ecológicas, sino que también representa una ventaja competitiva en el contexto de la economía verde.

Índice general

Artículo 1: ANÁLISIS DEL CRECIMIENTO ECONÓMICO DEL ECUADOR DURANTE EL PERIODO 1950 – 2019	2
Artículo 2: DESARROLLO EMPRESARIAL REGIONAL: LIMITANTES Y EXPECTATIVAS	11
Artículo 3: MEJORA DEL RENDIMIENTO LABORAL MEDIANTE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIAS: CASO SERVICIOS EN SALUD	21
Artículo 4: LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES: UN PERFIL PARA LA CIUDAD DE SINCELEJO	33
Artículo 5: LA SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL COMO ESTRATEGIA DE GESTIÓN EN LAS EM- PRESAS VERDES EN COLOMBIA	45

A green decorative shape, resembling a stylized leaf or a torn corner, is positioned on the right side of the page. It has a white, irregularly shaped cutout on its left side.

ARTÍCULO 1

ANALYSIS OF ECUADOR'S ECONOMIC GROWTH DURING THE PERIOD 1950-2019

Autor(es):

Xavier Enrique Soledispa Rodríguez¹
 Carlos Artemidoro Zea Barahona²
 Gino Iván Ayón Ponce³
 Mercedes Leonor Chilán Regalado⁴
 Ing. Miguel Ángel Jaime Baque⁵
 John Arturo Buelvas Parra⁶

RESUMEN

La economía del Ecuador ha sido vulnerable a las externalidades y a los fenómenos naturales en el transcurso de toda su historia como republica del ecuador, los mismos que han provocado efectos adversos en la economía. El presente trabajo tiene como finalidad analizar el crecimiento económico en los periodos de 1950 al 2019, para lo cual se aplicará herramientas estadísticas que permitirán el estudio del crecimiento económico del Ecuador, aplicando el modelo de Solow - Swan, en base al comportamiento del PIB Real. Como resultado se obtuvo que en cada década estudiada el PIB se ha visto afectado de manera positiva como negativa por distintos factores, ocasionando diferentes tipos de fluctuaciones, por cambios estructurales o políticos, provocando puntos de quiebres en distintos años de acuerdo con las variables analizadas. Bajo los supuestos del modelo Cobb – Douglas, el cual da la facilidad de estimar la tasa de crecimiento del capital y del trabajo a favor de la economía, el capital al aumento 1 punto porcentual influyendo positivamente al crecimiento de la producción en un 0.55, mientras que, al crecer la fuerza laboral, el crecimiento de la producción aumenta en un 0,44 aproximadamente, respaldado con un R2 de 0,7516. Esto se debe en primera instancia al hecho de que en los últimos años la población económicamente activa crece y no existe oportunidades laborales para todos, lo que hace que no se aproveche de mejor manera la fuerza laboral y no se alcancen niveles óptimos de producción en la economía ecuatoriana.

Palabras clave: Capital, trabajo, producción, Solow, Modelo.

ABSTRACT

The economy of Ecuador has been vulnerable to externalities and natural phenomena throughout its history as a republic of Ecuador, the same ones that have caused adverse effects on the economy. The purpose of this paper is to analyze economic growth in the periods from 1950 to 2019, for which statistical tools will be applied that will allow the study of economic growth in Ecuador, applying the Solow - Swan model, based on the behavior of Real GDP. . As a result, it was

¹ Universidad Estatal del Sur de Manabí. Ecuador. xavier.soledispa@unesum.edu.ec. <https://orcid.org/0000-0001-8754-9159>

² Universidad Estatal del Sur de Manabí. Ecuador. carlos.zea@unesum.edu.ec. <https://orcid.org/0000-0001-9544-4306>

³ Universidad Estatal del Sur de Manabí. Ecuador. gino.ayon@unesum.edu.ec. <https://orcid.org/0000-0001-6960-3676>

⁴ Universidad Estatal del Sur de Manabí. Ecuador. mercedes.chr24@gmail.com. <https://orcid.org/0000-0001-7394-6524>

⁵ Universidad Estatal del Sur de Manabí. Ecuador. miguel.jaime@unesum.edu.ec. <https://orcid.org/0000-0001-6117-837X>

⁶ Universidad de Sucre.- Colombia. John.buelvas@unisucru.edu.co. <https://orcid.org/0000-0003-1894-3712>

obtained that in each decade studied, the GDP has been affected positively or negatively by different factors, causing different types of fluctuations, due to structural or political changes, causing breaking points in different years according to the variables analyzed. Under the assumptions of the Cobb - Douglas model, which makes it easy to estimate the growth rate of capital and labor in favor of the economy, capital increases by 1 percentage point, positively influencing production growth by 0.55, while that as the labor force grows, output growth increases by about 0.44, supported by an R2 of 0.7516. This is due in the first instance to the fact that in recent years the economically active population has grown and there are no job opportunities for everyone, which means that the labor force is not used better and optimal levels of production are not reached in the Ecuadorian economy.

Keywords: Economic Growth, State, Economic Theory.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el Ecuador al igual que el resto de países se ha visto afectado factores económicos como políticos, el cual ha provocado efectos adversos en la economía. Entre ellos están la disminución de recursos para las asignaciones presupuestarias en áreas tales como: salud, educación, vivienda, entre otros. Estos escenarios han provocado el cierre de negocios, despido masivo de empleados, concesión de periodos de gracia por parte de la Banca Privada y Publica debido al incumplimiento de deudas por parte de los clientes, viéndose en la necesidad de reprogramar deudas ya establecidos antes de la pandemia (Alarcón, 2020; Escuela Politécnica Nacional (EPN), 2020).

Uno de los modelos que tuvo su relevancia dentro del crecimiento económico, está el propuesto por Solow y Swan en la década de los cincuenta, quien tuvo como pilar fundamental la acumulación del capital, la creación de empresas y el manejo de la producción en serie y escala. Además, dicho modelo toma como insumo el capital humano, el cual determina la generación de conocimiento, cuyo propósito trae como resultado rendimientos crecientes a escala (Cano et al., 2004).

El presente trabajo tiene como interés responder la siguiente inquietud: ¿cómo se ha comportará la economía en los diferentes escenarios desde 1950 hasta 2020? El cual tiene como finalidad modelar el crecimiento económico en los periodos mencionados, para lo cual se aplicará herramientas estadísticas que permitirán el estudio del crecimiento económico del Ecuador, aplicando un análisis del modelo de Solow – Swan adaptado a la realidad nacional, destacando a su vez las limitaciones existentes del modelo debido a la antigüedad con la cual él cuenta.

Marco Teórico

Modelo de Solow

Dentro de la literatura económica, existe tratamiento específico sobre el crecimiento económico y la desigualdad que, pese a que en ciertas naciones exista un crecimiento sostenido en el tiempo, la reducción de la pobreza se correlaciona de forma negativa. De acuerdo con Sánchez (2006), en América Latina las condiciones

de desigualdad han sido bastante evidentes, lo cual hace que exista exclusión de la población para beneficiarse del tan ansiado crecimiento económico. Por lo tanto, los gobiernos están obligados en centrarse en aspectos fundamentales tales como el capital humano y social que les permita superar la pobreza, a través de la redistribución equitativa de la pobreza para reducir las brechas existentes.

Uno de los modelos que tuvo su relevancia dentro del crecimiento económico, está el propuesto por Solow y Swan en la década de los cincuenta, quien tuvo como pilar fundamental la acumulación del capital, la creación de empresas y el manejo de la producción en serie y escala. Además, dicho modelo toma como insumo el capital humano, el cual determina la generación de conocimiento, cuyo propósito trae como resultado rendimientos crecientes a escala (Cano et al., 2004).

El modelo de Solow presenta dos versiones. La primera está conformada por el progreso tecnológico, el cual sirve para fundamentar la explicación del “residuo de Solow”, con el fin de que el capital crezca continuamente. A medida que el producto per cápita está en estado estacionario, dependerá única y exclusivamente de la tasa de ahorro que produce la Economía, la misma que determina el stock de capital y la función óptima de producción en base a la tecnología.

Debido a que existen diferencias entre las economías entre países, la convergencia se establecerá cuando la economía que presente rendimientos decrecientes del capital, con niveles debajo de capital per cápita, se nivele con el incremento de la productividad marginal de la inversión, capital y otros rendimientos, llegando a tener un equilibrio con las otras economías en el largo plazo. Dentro de los supuestos que el modelo de Solow indica, se mencionan los siguientes (Cano et al., 2004).

- La producción de un solo bien en la economía,
- El total ahorrado será invertido, lo cual no existe una función de inversión,
- El ahorro es una parte de los ingresos,
- El equilibrio consiste en el ahorro es igual a la inversión, siendo ésta última la tasa de crecimiento del stock del capital, y
- La función de producción depende de dos factores: capital y trabajo.

En base a lo indicado por Rincón et al. (2015) el modelo de Solow parte de la función Cobb-Douglas, tal como se muestra a continuación:

$$Y_t = A_t K_t^\alpha L^{1-\alpha}$$

Donde:

- Y= producción,
- K = capital
- L = trabajo
- A = nivel de tecnología

Dentro de las variables consideradas por el modelo de Solow, la tasa de ahorro, el crecimiento poblacional y el progreso tecnológico son exógenas, las cuales crecen a una tasa n y g , respectivamente. En cuanto al capital y el trabajo, crecen marginalmente.

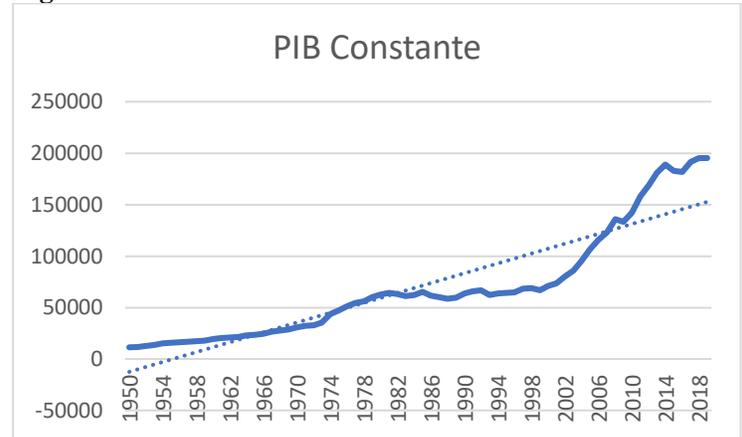
De acuerdo con Enríquez (2016), los autores de dicho modelo intentaron demostrar que, en competencia perfecta, tanto el ahorro como la inversión tienen una proporción fija, en base al supuesto de que la función de producción tiene rendimientos constantes a escalas y decrecientes para cada factor de producción. El crecimiento económico en este modelo garantiza el pleno empleo y en estabilidad, en el que se puede sustituir capital por trabajo hasta que la economía converja en un estado estacionario.

De acuerdo con los supuestos planteados, cada economía crece a una tasa “ n ”, la cual mantiene estable, contribuyendo a un equilibrio entre demanda y oferta. Al momento de incorporar la tecnología, como un factor exógeno, servirá para fundamentar el crecimiento de las tasas del producto y renta per cápita a largo plazo, con lo que facilitará a la acumulación de capital y crezca a través del tiempo.

Crecimiento Económico del Ecuador

El PIB es la suma de los valores de todos los bienes y servicios producidos en una Economía durante un lapso de tiempo, el cual es de un año. Se divide en dos: el PIB Nominal y Real. El primero consiste en la suma total de la producción de la Economía a precios corrientes, mientras que el PIB real es la suma de todos los valores finales a precio de año base, dentro de un tiempo y espacio definido (Cervantes, 2015).

Figura 1: PIB Real desde 1950 -2019



Fuente: <https://datos.bancomundial.org/indicador/NY.GDP.MKTP.KD.ZG?locations=EC>

Elaborado por: Autores

La figura 1, muestra el PIB real de la economía ecuatoriana, cuyos montos representan el valor total de la producción de la economía a precio constante durante el periodo seleccionado, de acuerdo con lo observado en el gráfico 1, se analiza los diferentes factores que influyeron en sus fluctuaciones en cada década.

Concluida la Segunda Guerra Mundial, en la década de los 50, el Ecuador se convierte en el principal productor y exportador de banano, con ello el Estado orienta el gasto e inversión pública a la construcción de carreteras, ferrocarriles que lograron la integración nacional. Así también, se construyeron puertos; especialmente el Puerto de Guayaquil, centralizando la actividad exportadora. Sin embargo, en los años 60, Ecuador vivió un proceso de inestabilidad política tras la sucesión de varios presidentes constitucionales; la balanza comercial presentó déficit, debido al crecimiento de las importaciones y al declive de las exportaciones de banano (Acosta, 2006). Por el contrario, en la década de los 70 la situación del país cambió, la extracción y exportación de petróleo revitalizó la economía; especialmente cuando los países árabes bloquean su exportación de petróleo a algunos países industrializados, provocando un reajuste en el precio del crudo en el mercado internacional, -el crudo de Oriente pasó de 3,83 dólares por barril en 1973 a 13,14 dólares en 1974-. Sin embargo, el endeudamiento externo creció, ya que contaba con los ingresos del petróleo como garantía de pago (Acosta, 2006). En la década del petróleo -años 70-, el Banco Central del Ecuador controló el mercado oficial, con una paridad fijada en 25 sucres por dólar, además un mercado libre en el que el tipo de cambio fluctuaba en respuesta a la oferta

y demanda (Oleas, 2013). A partir del gobierno de Osvaldo Hurtado en 1981, se aplica una política recesiva, enfocada a reducir las variables consumo e inversión para garantizar la acumulación de capitales. Sin embargo, también aplica la “sucretización”, mecanismo con el cual el Estado asume el pago en dólares de la deuda privada y los empresarios pagan la deuda al Banco Central en sucres- generando pérdidas al Estado –la deuda privada tenía un valor aproximado de 650 mil millones de sucres convirtiéndose en mil millones de dólares-(Maldonado, 2016). Por otra parte, “En 1980, el 8.9% del presupuesto general del Estado se destinaba al pago de la deuda externa. En 1987 la proporción subió al 27.3%” (Acosta, 2006). El ajuste recesivo de la década provocó en 1988 un déficit presupuestario, sin embargo, la reducción de las importaciones -22.9% medidas en dólares- a la par del incremento de las exportaciones de petróleo constituyó una balanza comercial positiva que alcanzó 619 millones de dólares (Maldonado, 2016). (Karla Lissette, 2020)

A finales de la década de los noventa también se observa una variación negativa en el PIB real.

De acuerdo a lo expuesto por (Proaño Solis, 2011) A finales de esta década, Ecuador vivió una crisis financiera generalizada, unida a una crisis fiscal, una inflación acentuada y una recesión de la economía, agudizada por una errática política económica por parte del gobierno de recién depuesto presidente Mahuad. generalmente se señala esta crisis como resultado de causa internas y externas, tales como, la inestabilidad política de los últimos años, la guerra con el Perú, el impacto del fenómeno de El Niño, las crisis internacionales y la suspensión de las líneas de créditos a las economías emergentes, entre las cuales se encuentra el Ecuador.

Luego de la crisis ocurrida en los periodos 1998-1999 el país entra en un proceso de dolarización en el año 2000, en los primeros años debido al cambio macroeconómico el sector industrial mostró una baja producción, con el pasar de los años se entró en una etapa de crecimiento sostenido (Duran, Duran, Quimis, & Vera, 2009). Si bien se trataba de mantener un crecimiento estable en los años, las fluctuaciones fueron parte de las tasas anuales de crecimiento, el PIB logró un incremento promedio de 4,5% durante esta década, a pesar de que el sector industrial ha presentado una producción considerada para el país, ha manifestado un dinamismo inferior al promedio de la economía (CEPAL, 2016).

En la segunda década siglo XXI de la disminución del precio del petróleo, un mermando ingresos fiscales del país y a finales del 2019 una posible pandemia, hizo que

el país incurriera en endeudamiento externo para cubrir gasto corriente, cuyo escenario provocó que las finanzas públicas estén en un escenario bastante preocupante. Debido a estos acontecimientos, se pusieron de manifiesto las debilidades estructurales del país, el cual lo exponen a situaciones vulnerables dificultando su recuperación en estas circunstancias económicas como tal. Desde el enfoque social, se incrementan los niveles de pobreza y desigualdad, más aún los niveles de desempleo y protección social, limitando al Estado Central en la asignación de recursos en estas áreas (OECD, 2020).

En este sentido, Paredes y Castellano (2019), realizaron una breve descripción del crecimiento económico en economías desarrolladas y subdesarrolladas. Su finalidad es centrar el análisis de los principales referentes para calcular del índice de competitividad en América Latina, en concreto de Ecuador, Perú y Colombia.

Marco Metodológico

Para propósito del presente artículo, se empleará el modelo de Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) en un grupo de modelos uniecuacionales, a través del análisis de quiebres estructurales. La especificación econométrica de la ecuación en niveles, se conforman de la siguiente manera:

$$\begin{aligned} \ln Y &= \ln AK^\alpha L^{1-\alpha} \\ \ln Y &= \ln A + \ln K^\alpha + \ln L^{1-\alpha} \\ \ln Y &= \ln A + \alpha \ln K + (1 - \alpha) \ln L + \varpi_t \varpi_t \sim N(0, \sigma^2) \\ \beta_0 &= \ln A, \beta_1 = \alpha; \beta_2 = 1 - \alpha; \beta_0, \beta_1, \beta_2 > 0; \beta_1 + \beta_2 = 1 \end{aligned}$$

A nivel per cápita, los modelos econométricos quedan planteados de la siguiente manera:

$$\begin{aligned} \ln y_t &= \beta_0 + \alpha \ln k_t + \mu_t \\ \beta_0 &= \ln A, \beta_1 = \alpha, \beta_0, \beta_1, > 0 \mu_t \sim N(0, \sigma^2) \\ d \ln y &= \beta_0 + \beta_1 d \ln k_t + v_t \\ \beta_0 &= d \ln A, \beta_1 = \alpha, \beta_0, \beta_1, > 0 v_t \sim N(0, \sigma^2) \end{aligned}$$

Dentro del modelo de ecuación planteado, los términos de perturbación aleatoria cumplen con el supuesto de media cero, varianza constante e independencia en el tiempo. En este estudio se utilizarán series anuales para el periodo 1950 – 2019 (t=1, 2, ...,70). Las variables y series se describen en la tabla 3. La fuente de datos primarios es la Penn World Tables 9.0 (PWT). En la misma se efectuaron transformaciones sobre las series originales, en la que se construyeron variables y series del producto real agregado por trabajador ocupado q, y el stock de capital bruto por trabajador ocupado k. De igual forma, se realizaron transformaciones a las series, expresadas en

logaritmo natural, y en tasa de crecimiento, la cual se aproxima como la primera diferencia en el logaritmo.

Previo al análisis y considerando que las variables son series de tiempo, se determinó a través de Eviews 10 el orden de integración de las variables, a través de los tests de Dickey – Fuller Aumentada (DFA), Phillips Perron (PP) y Kwiatkowski-Phillips-Schmidt-Shin (KPSS). Las variables $\ln Y, \ln K, \ln L, \ln y, \ln k$ no rechazan la hipótesis nula de raíz unitaria de acuerdo con los tests DFA y PP. Sin embargo, al momento de establecer las primeras diferencias de todas las series resultaron estacionarias en la mayor parte de las especificaciones de cada uno de los tests, con niveles de significancia del 1% y 5%. Por lo tanto, se concluye que:

$$\ln Y \sim I(1), \ln K \sim I(1), \ln L \sim I(1), \ln y \sim I(1) \text{ y } \ln k \sim I(1).$$

Tabla 1: Descripción de las variables y series empleadas

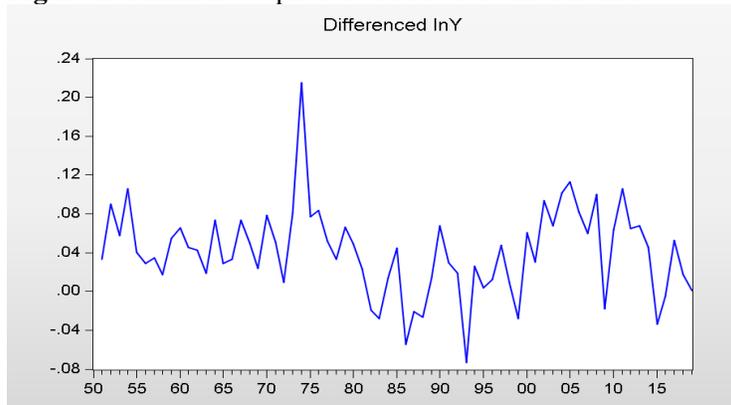
Nombre de la Variable	Símbolo	Descripción
Producto agregado	Y	PIB real por el lado del gasto
Capital	K	Stock de capital bruto
Trabajo	L	Número de personas empleadas/ocupadas
Producto agregado per cápita	y	PIB real per cápita
Capital per cápita	k	Stock de capital bruto per cápita.

Fuente: PWT 9.0

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Se procede a realizar un análisis de quiebre estructural de cada una de las variables seleccionadas para la modelación en niveles, las cuales se muestran a continuación:

Figura 2: Análisis de quiebre estructural variable: $\ln Y$

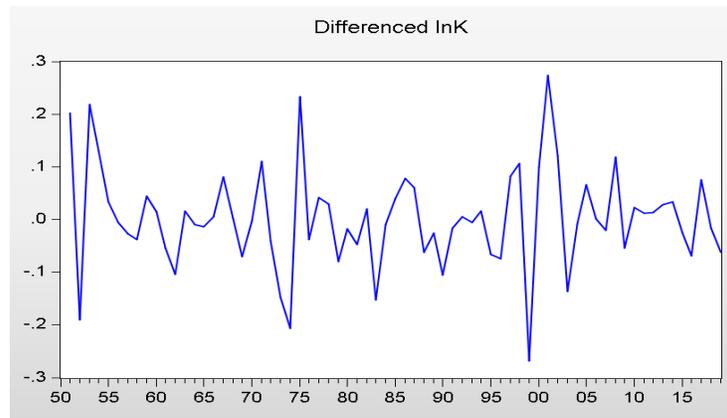


Fuente: Elaboración propia

Para efectos del análisis del logaritmo natural de Y, se observa que existe un quiebre estructural en los años 1974, 1986, 1993, 2000, 2009 y 2014.

En base al análisis de la tendencia y quiebre de la serie $\ln K$, el gráfico muestra las siguientes observaciones (Figura 3):

Figura 3: Análisis de quiebre estructural variable: $\ln K$

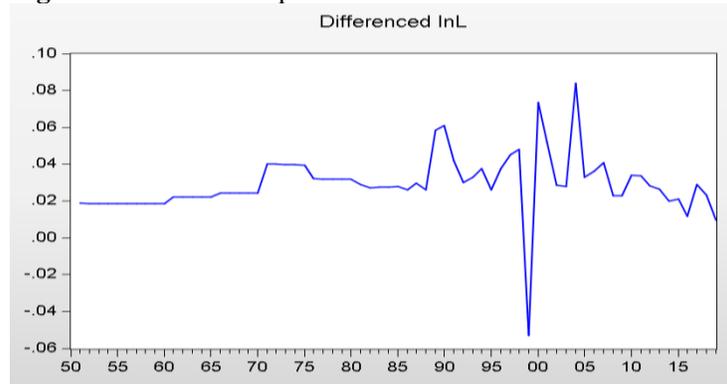


Fuente; Elaboración propia

De acuerdo con la figura 3, se observa que existen tres quiebres estructurales: el primer quiebre data del año 1959, el segundo se evidencia en el año 1974, y el tercer quiebre se evidencia en el año 2000 para la serie correspondiente a $\ln K$.

En lo referente a la variable $\ln L$, el gráfico se muestra a continuación (Figura 4):

Figura 4: Análisis de quiebre estructural variable: $\ln L$



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con la figura 4, se observa que existe un quiebre estructural en el año 2000 para la variable referente a $\ln L$. En base a los resultados anteriores, se procede a la modelación considerando la inclusión de variables dummy en el que se incluya la tendencia por los quiebres estructurales presentados en los años que se evidencia aquello. Para la estimación del modelo de Cobb – Douglas, se realizó la prueba de Chow, el cual sirvió para determinar la presencia de quiebres estructurales

dentro de la serie de datos, a través de las siguientes hipótesis:

H_0 : no existe puntos de quiebres específicos

H_1 : existen puntos de quiebres específicos

De acuerdo con los resultados de la figura 5, se puede determinar a un nivel de significancia del 5% el rechazo de la hipótesis nula de ausencia de cambio estructural en el modelo, lo cual se confirma que los años 1974, 1986, 1993, 2000, 2009 y 2014, son los periodos en los que se observan quiebres estructurales en la serie $\ln y$.

Figura 4: Test de Chow sobre quiebres estructurales

Chow Breakpoint Test: 1974 1986 1993 2000 2009 2014
 Null Hypothesis: No breaks at specified breakpoints
 Varying regressors: All equation variables
 Equation Sample: 1950 2019

F-statistic	59.85716	Prob. F(18,49)	0.0000
Log likelihood ratio	219.4491	Prob. Chi-Square(18)	0.0000
Wald Statistic	1077.429	Prob. Chi-Square(18)	0.0000

Fuente: Elaboración propia con base a Eviews

Para la modelación respectiva, se procedió a determinar las siguientes variables dummy para los quiebres estructurales de la siguiente manera: f1= quiebre 1974; f2= quiebre 1986; f3= quiebre 1993; f4= quiebre 2000; f5= quiebre 2009; f6= quiebre 2014.

Tabla 2: Resultados Función Cobb – Douglas periodo 1950 - 2019

Variables	Coefficientes	Error típico	Estadístico t	Probabilidad
$\ln A$	5,759015437	0,306881099	18,76627613	5,02955E-27
$\ln k$	0,448199009	0,037518509	11,94607742	1,28718E-17
$\ln L$	0,551800991	0,076750899	14,05828072	8,4994E-21
f1	-0,053996966	0,028894852	-1,868740051	0,066462518
f2	-0,234162423	0,033299825	-7,031941651	2,04214E-09
f3	-0,408620908	0,051056372	-8,00332825	4,34103E-11
f4	-0,6368098	0,053573096	-11,88674619	1,59414E-17
f5	-0,665802716	0,059528447	-11,1846143	2,07038E-16
f6	-0,699135719	0,064929258	-10,76765296	9,75942E-16

Nota: f1= quiebre 1974; f2= quiebre 1986; f3= quiebre 1993; f4= quiebre 2000; f5= quiebre 2009; f6= quiebre 2014

Fuente: Elaboración propia con base a Eviews

La tabla 4 muestra los resultados de las estimaciones de la función Cobb- Douglas con seis restricciones. La variable $\ln A$ comprende el término constante que incluyó la tecnología, los logaritmos de K y L , y seis variables dummy para los años 1974, 1986, 1993, 2000, 2009 y 2014. La inclusión de las dummy se centra en la presencia de quiebre estructural de aquellos años, debido a varias

circunstancias presentadas en la economía ecuatoriana. Los coeficientes β_1 y β_2 son las elasticidades de producción con respecto al capital y trabajo, los cuales son significativos individualmente al 5%. En base a la literatura econométrica, los modelos estimados pueden dar como resultados valores espurios. Sin embargo, se pueden estimar con las series originales si las mismas tienen igual orden de integración. Para el presente estudio, con las estimaciones realizadas, se comprueba que existen rendimientos constantes a escala, $\beta_1 + \beta_2 = 1$, cuyos resultados sugieren que, manteniendo constante el capital, ante un incremento del 1% en el insumo trabajo, provoca en promedio un aumento del 55.18%. De manera similar, si se mantiene constante el trabajo, ante un incremento del 1% en el insumo capital, provoca en promedio un aumento del 44.82%.

Las variables dummy de los años 1974 al 2014 resultaron estadísticamente significativas, con signos negativos en todas ellas. Durante el año 1986, el Ecuador tuvo una desaceleración derivada de la caída del precio del petróleo, mientras que en el año 2000 hubo cambio de moneda pasando del sucre al dólar. En lo que respecta al 2009, el país se vio afectado referente a la crisis mundial suscitada en Estados Unidos por los bancos locales de dicho país. Finalmente, se vio afectada la economía por la caída de los precios de las materias primas, en especial el petróleo, más aún que el 30% de las exportaciones son parte de la matriz productiva.

CONCLUSIONES

De acuerdo con la información recopilada se pudo observar que en cada década el PIB se ha visto afectado de manera positiva como negativa por diferentes factores, ocasionado varios tipos de fluctuaciones, ya sea por cambios estructurales o políticos, lo que provocó puntos de quiebres en distintos años de acuerdo a las variables analizadas.

Se pudo analizar el comportamiento de la economía ecuatoriana bajo los supuestos del modelo Cobb – Douglas, el cual da la facilidad de estimar la tasa de crecimiento del capital y del trabajo a favor de la economía. En cuanto a los resultados, se obtuvo que, el capital al aumentar 1 punto porcentual influye positivamente al crecimiento de la producción en un 0.55, mientras que, al crecer la fuerza laboral, el crecimiento de la producción aumenta en un 0,44 aproximadamente,

respaldado con un R2 de 0,7516. Esto se debe en primera instancia al hecho de que en los últimos años la población económicamente activa crece y no existe oportunidades laborales para todos, lo que hace que no se aproveche de mejor manera la fuerza laboral y no se alcancen niveles óptimos de producción en la economía ecuatoriana.

Es importante que, de acuerdo con estos estudios, se abra la posibilidad de que se estudie el comportamiento de otras variables que también influyen en el desarrollo de la economía, expandiendo el horizonte de tiempo tanto de análisis como de predicción, para que, de esta manera, se aporte a la comunidad con un diagnóstico claro y sustentado científicamente, y sirva para encontrar soluciones ante problemáticas existentes en la actualidad.

BIBLIOGRAFÍA

Alarcón, J. (2020). Ecuador: El Teletrabajo según la Ley orgánica de apoyo humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del covid-19. Acuerdo MDT-2020-181. Obtenido de ECIIA: <https://ecija.com/sala-de-prensa/ecuador-el-teletrabajo-segun-la-ley-organica-de-apoyo-humanitario-para-combatir-la-crisis-sanitaria-derivada-del-covid-19-acuerdo-mdt-2020-181/>

Banco Central del Ecuador (BCE). (2020). Boletín de Cuentas Nacionales Trimestrales. Obtenido de Banco Central del Ecuador: <https://contenido.bce.fin.ec/home1/estadisticas/cntrimestral/CNTrimestral.jsp>

BCE. (2020). 20 años de la dolarización de la economía ecuatoriana: Análisis del Sector Monetario y Financiero. Obtenido de Banco Central del Ecuador: <https://www.bce.fin.ec/micrositio20dolarizacion/sector-monetario-financiero.html>

Cervantes, M. (2015). Macroeconomía Abierta. Obtenido de Facultad de Economía Universidad Autónoma de México: http://www.economia.unam.mx/miguelc/recursos/macro_presentaciones/01_macro_contanal.pdf

Enríquez, I. (mayo de 2016). Las teorías del crecimiento económico: notas críticas para incursionar en un debate inconcluso. Revista Latinoamericana de Desarrollo Económico, 73-125. Recuperado el 20 de septiembre de 2019, de http://www.scielo.org.bo/pdf/rlde/n25/n25_a04.pdf

Escuela Politécnica Nacional (EPN). (2020). Conoce las ventajas y desventajas del Teletrabajo, un estudio realizado por la EPN nos permite conocer mejor el desempeño del trabajo a distancia. Obtenido de Escuela Politécnica Nacional (EPN): <https://www.epn.edu.ec/conoce-las-ventajas-y-desventajas-del-teletrabajo-un-estudio-realizado-por-la-epn-nos-permite-conocer-mejor-el-desempeno-del-trabajo-a-distancia/>

FMI. (2020). World Economic Outlook. Obtenido de Fondo Monetario Internacional: <https://www.imf.org/en/Publications/WEO>

Karla Lissette, F. (Enero de 2020). file:///C:/Users/User/Downloads/295-Texto%20del%20art%C3%ADculo-495-1-10-20200205.pdf. Obtenido de file:///C:/Users/User/Downloads/295-Texto%20del%20art%C3%ADculo-495-1-10-20200205.pdf.

Montalvo, J. (Abril de 2017). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-22532017000100210.

OCDE. (2020). COVID-19 in Latin American and the Caribbean: Regional socio - economic implications and policy priorities. Obtenido de OCDE: <http://www.latameconomy.org/Covid-19/>

OECD. (2020). Impacto Macroeconómico del COVID-19 en Ecuador: desafíos y respuestas. Obtenido de OECD: <https://www.oecd.org/dev/Impacto-macroeconomico-COVID-19-Ecuador.pdf>

Paredes Cruz, R. E., Castellano Montiel, A. G., y Rivera Piñaloza, D. V. (2019). Análisis de la competitividad en el crecimiento económico: caso ecuator: Revista Pensamiento Gerencial, 7(7), 37–48. Recuperado a partir de <https://revistas.unisucre.edu.co/index.php/rpg/article/view/802>

Proaño Solis, J. (2011). https://rraae.cedia.edu.ec/Record/UG_d178f3d1bc8e32f553f692ad27cb52d4.

Rincón, I., Arango-Buelvas, L., & Torres, R. (2015). Análisis a las teorías económicas de Solow y el modelo IS - LM: Entre Hayek y Keynes. Panorama Económico, 22, 109-116. Recuperado el 12 de septiembre de 2019, de file:///C:/Users/TEMP.LAPTOP-3BIVSF1D.000.001.002/Downloads/Dialnet-

AnalisisALasTeoriasEconomicasDeSolowYElModeloIS
LM-5671119.pdf

Sánchez, A. (junio de 2006). Problemas del desarrollo.
Scielo Analytics, 37(145). Recuperado el 21 de mayo de
2019, de Scielo:

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0301-70362006000200002

ARTÍCULO 2

REGIONAL BUSINESS DEVELOPMENT: CONSTRAINTS AND EXPECTATIONS

Autor(es):

Leonardo Fabio Suárez García¹Melina García Medina²Luis ángel Serpa Mercado³Aylin Patricia Pertuz Martínez⁴John Arturo Buelvas Parra⁵

RESUMEN

El desarrollo empresarial se configura a través de una serie de procesos y elementos interrelacionados, cuyas ventajas competitivas se asocian a la calidad de los bienes y servicios ofertados, las capacidades de su capital humano, la infraestructura y localidad donde desarrolla sus actividades. En este sentido, el ensayo que se presenta tiene como propósito analizar el desarrollo empresarial regional desde una perspectiva general, partiendo de una revisión documental de fuentes primarias y secundarias obtenidas de bases de datos indexadas y bibliotecas virtuales. Para el análisis documental se utilizó la hermenéutica analógica como método de análisis y comprensión de la información seleccionada de los diversos documentos que referencia la temática. Se esboza a nivel planetario el proceso de globalización y su impacto en todas las esferas empresariales, contextos y personas, seguidamente se conceptualiza ampliamente el desarrollo empresarial, su factores limitantes e impulsores y por últimos se propones las conclusiones del estudio luego del análisis de la información; de las cuales las más relevante es para que exista desarrollo empresarial las condiciones del entorno y el contexto donde se conciben estas organizaciones debe ser favorable y para ello es importante el apoyo gubernamental, el acceso a financiamiento, mercados internos y externos para colocar sus bienes y servicios.

Palabras clave: Desarrollo Empresarial, Emprendimiento, Factores Limitantes, Expectativas.

ABSTRACT

Business development is configured through a series of interrelated processes and elements, whose competitive advantages are associated with the quality of the goods and services offered, the capabilities of its human capital, the infrastructure and the locality where it develops its activities. In this sense, the purpose of this essay is to analyze regional business development from a general perspective, based on a documentary review of primary and secondary sources obtained from indexed databases and virtual libraries. For the documentary analysis, analogical hermeneutics was used as a method of analysis and understanding of the information selected from the various documents that refer to the subject. The process of globalization and its impact on all business spheres, contexts and people is outlined at a planetary level, followed by a

¹ Administrador de empresas con énfasis en finanzas, universidad de sucre, especialista en gerencia de proyectos, corporación universitaria Remington, leosuaresgarcia84@gmail.com

² Profesional en negocios internacionales. Universidad Santo tomas Medellín, melinagarcia21@gmail.com

³ Economista, universidad de sucre, especialista en gerencia de proyectos, universidad de sucre, lserpamercado@gmail.com

⁴ Doctora en Ciencias Sociales. Docente de carrera Universidad de Sucre. aylin.pertuz@unisucre.edu.co, <https://orcid.org/0000-0002-2414-336X>

⁵ Doctor en Ciencias Sociales. Docente de carrera Universidad de Sucre. John.buelvas@unisucre.edu.co <https://orcid.org/0000-0003-1894-3712>

broad conceptualization of business development, its limiting and driving factors, and finally the conclusions of the study are proposed after the analysis of the information, of which the most relevant is that for business development to exist, the conditions of the environment and the context where these organizations are conceived must be favorable and for this, governmental support, access to financing, internal and external markets to place their goods and services are important.

Keywords: Entrepreneurial Development, Entrepreneurship, Limiting Factors, Expectations.

concepto integrador con el que se puede lograr un impacto positivo en las organizaciones mediante el reconocimiento de las capacidades del capital humano. (Delfín & Acosta, 2016, pág. 187)

INTRODUCCIÓN

A mediados del siglo pasado los procesos de transformación en las esferas económicas y social a nivel planetario derivadas de la segunda revolución industrial y el creciente flujo de información asociada a la incorporación de nuevas tecnologías, comunicaciones en tiempo real, movimientos financieros y automatización de procesos hacen que la gestión organizacional se vea inmersa en la vorágine de la globalización. Bajo esta perspectiva, (Lanceros, 2006, pág. 7) refiere que la “globalización se ha denominado a ese conjunto de múltiples procesos que estratifica los movimientos que configura un mundo de distintas velocidades; un mundo en el que es un valor poder elegir la movilidad”.

En este mismo orden de ideas, (Arango, 2016, pág. 35) plantea que “la globalización es entendida como la interconexión económica de los países, es uno de los efectos del denominado modelo de liberalización económica”. No obstante, la globalización al igual que otros procesos de integración ha tenido un desarrollo diferenciado de acuerdo con el área de influencia y la posición económica, política y social de la organización, la región geográfica del país donde se ubica y su impacto geopolítico. Bajo la premisa descrita, en las dos últimas décadas las formas de comunicación y comercialización mundial han cambiado; esto se puede evidenciar tanto en países desarrollados como en países no desarrollados, evidentemente al amparo de un desarrollo tecnológico en los sistemas de información, el establecimiento de un nuevo orden mundial y la reconfiguración de las variables que otorgaban jerarquía de dominio, poder o influencia que se han creado a imagen y semejanza de los centros de poder mundial y cuya orientación gira en torno a los intereses de los más poderosos.

Por otro lado, el desarrollo empresarial está ligado a un conjunto de variables y fenómenos sociales, económicos, psicológicos, culturales; sumado a una serie de etapas que configuran a las organizaciones empresariales, entre las que se mencionan: motivación, idea de negocio, oportunidad, recursos, mantenimiento, crecimiento, entre otras. En este sentido, Flor Delfín y María Acosta argumentan que:

el desarrollo empresarial articula diferentes elementos con los que el empresario puede llevar a una organización hacia el logro de sus objetivos. Elementos como crecimiento económico, cultura empresarial, liderazgo, gestión del conocimiento e innovación. Es un

Así mismo, el desarrollo empresarial está ligado a la productividad de sus colaboradores, calidad y ventajas competitivas de su oferta e impactos en el sector donde tiene presencia. Adicionalmente, la eficiencia, eficacia y efectividad a lo largo y ancho de toda su cadena de producción y comercialización de los bienes y servicios ofertados garantizan su sostenibilidad.

Es por ello, que el presente ensayo tiene como propósito interpretar el desarrollo empresarial regional desde una perspectiva general, enmarcando el análisis en el paradigma interpretativo con enfoque cualitativo. Así mismo, se utiliza la hermenéutica analógica como método de interpretación y análisis de documentos primarios y secundarios obtenidos en diferentes bases de datos indexadas y bibliografías disponibles en bibliotecas virtuales. Para (Gadamer, 1996) la hermenéutica es el arte del entendimiento, afirma que para que puedan existir la comprensión, la solidaridad y la unidad entre los hombres es necesario escuchar; el dialogo inagotable y la verdad que se comunica.

Con base en las afirmaciones anteriores, se seleccionaron documentos científicos de especial relevancia para este análisis y partir de supuestos que refieren la comunidad científica respecto al desarrollo empresarial, sus expectativas, sus limitaciones y otros elementos significativos que contribuyen a la comprensión de este fenómeno a nivel regional de forma generalizada; sus elementos distintivos, concepciones paradigmáticas, conceptualizaciones, entre otros elementos que permitan dar cuenta de manera holística de la categoría de estudio desarrollo empresarial.

MARCO TEÓRICO

El desarrollo empresarial regional es un fenómeno complejo que integra múltiples perspectivas teóricas proveniente de la economía, la administración, la sociología, entre otros. Desde la visión clásica autores como Schumpeter (1934) destacan el papel central de la innovación y el empresario como motor de cambio económico impulsando ciclos de crecimiento y renovación productiva complementariamente. La teoría de la localización industrial de Weber (1909) explica cómo los factores de los costos de transporte y la

disponibilidad de recursos determinan la ubicación y concentración de las empresas configurando núcleos de actividad económica.

En la evolución contemporánea surgen enfoques que resaltan la importancia de la cooperación territorial. Los distritos industriales (Becattini, 1979) y los sistemas regionales de innovación (Cooke, 1992) desarrollan la relevancia de la interacción entre empresas universidades y gobiernos para fomentar entornos innovadores. En este contexto la ventaja competitiva de las naciones (Porter, 1990) enfatiza cómo las condiciones locales y la rivalidad empresarial fortalecen la competitividad regional. Desde una perspectiva organizacional la teoría de recursos y capacidades (Penrose, 1959; Barney, 1991) centran la atención en la gestión estratégica de activos internos para sustentar el crecimiento empresarial sostenido.

Por otra parte, los enfoques sociológicos e institucionales como la teoría institucional (North, 1990) y la teoría de redes sociales (Granovetter, 1985) destacan la influencia de normas políticas y relaciones interempresariales en la configuración de ecosistemas.

La siguiente tabla muestra las teorías que abordan el fenómeno:

Tabla 1.
Enfoques y teorías del Desarrollo empresarial regional

Enfoque Teórico	Autores Representativos	Postulados
Economía Clásica y Empresarial	Schumpeter (1934)	El empresario como innovador impulsa ciclos de desarrollo económico.
Localización Industrial	Alfred Weber (1929)	La localización depende de costos de transporte, trabajo y aglomeración.
Distritos Industriales	Marshall (revisado Becattini, 1979)	por Redes de PYMES interconectadas potencian la competitividad colectiva.
Sistemas Regionales de Innovación	Cooke (1992)	La interacción entre empresas, academia y gobierno fomenta la innovación.
Ventaja Competitiva	Porter (1990)	Factores locales y rivalidad fortalecen la competitividad nacional y regional.
Teoría del Empresarismo	Gartner (1985)	Se enfoca en los procesos de creación y consolidación de nuevas empresas.
Recursos y Capacidades	Penrose (1959); Barney (1991)	El desarrollo empresarial depende de gestionar y aprovechar recursos internos.
Teoría Institucional	North (1990)	Instituciones formales e informales moldean el entorno de negocios.
Teoría de Redes Sociales	Granovetter (1985)	Las relaciones sociales afectan el acceso a recursos y mercados.

Fuente: elaboración propia con base en los distintos autores

MARCO METODOLÓGICO

La presente revisión se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, el cual se orienta a comprender y describir fenómenos complejos desde una perspectiva interpretativa. Este enfoque permite examinar el desarrollo empresarial regional considerando múltiples dimensiones teóricas y prácticas derivadas de la literatura especializada. El tipo de investigación fue descriptivo ya

que tiene como propósito caracterizar y detallar los elementos que constituyen el desarrollo empresarial en contextos regionales. Este tipo de estudio no pretende establecer relaciones de causa efecto ni realizar predicciones, solo es una visión general y ordenada del estado del conocimiento acerca del tema. El diseño fue documental sustentado en la recopilación, revisión e interpretación de información obtenida de diversas fuentes. Las fuentes de información fueron secundarias; la selección de estas fuentes se realizó bajo criterios de pertinencia, actualidad y relevancia para garantizar la calidad de la información. Se utilizó la hermenéutica analógica como método de interpretación y análisis de documentos.

RESULTADOS

Exegesis Del Desarrollo Empresarial

La literatura consultada acerca del desarrollo empresarial, correspondiente a los años iniciales del siglo XXI, permite afirmar que es significativamente complejo establecer una definición concreta que incorpore todos los elementos que dicha definición implica. No es difícil de comprender la afirmación anterior, puesto que el abordaje del desarrollo empresarial en las distintas concepciones se aborda desde enfoques diferentes, contextos variados, alcances y por supuesto el punto de vista del autor que lo propone. No obstante, a continuación, se detallan un conjunto de afirmaciones que permiten ilustrar el desarrollo empresarial y sus complejidades.

Partiendo de la premisa anterior, Correa Rodríguez, González Pérez y Acosta Molina (2001) citados por (Blázquez, Dorta, & Verona, 2006, pág. 168) afirman que “el crecimiento empresarial no cuenta con una teoría general ni con una definición conceptual generalmente aceptada, pues dicho concepto se ciñe a distintos enfoques y opiniones sobre su extensión, parámetros de medida y factores determinantes”.

Por su parte, (Mora, Durán, & Zambrano, 2016) referencian que el desarrollo empresarial es una estrategia de gestión con fines de lucro que busca viabilidad y beneficios económicos para sus socios. En esa misma línea, (Pizzi & Brunet, 2013, pág. 54) argumentan que “el surgimiento de nuevas empresas puede agruparse fundamentalmente bajo tres perspectivas diferentes, en función de la importancia atribuida al empresario

emprendedor, al proceso mismo de emprender o a las relaciones diversas que es necesario establecer para emprender”. Así mismo, (Fernández, 2012) propone que el desarrollo empresarial, tiene la facilidad de generar riqueza por medio de la identificación, explotación y desarrollo de nuevas y mejoradas actividades de producción.

Por otro lado, la Comisión de las Comunidades Europeas (2003, como se citó en Acevedo, 2016, pág. 9), refiere que el desarrollo empresarial “es el proceso para crear y desarrollar una actividad económica, combinando la toma de riesgos, la creatividad y/o la innovación con una gestión sólida, en una organización nueva o en una existente”. En este contexto, para (Cappellin, 1992) el desarrollo empresarial se encuentra ligado estrechamente al papel de los empresarios autóctonos, las nuevas y pequeñas empresas y a su flexibilidad para adaptarse al entorno.

Finalmente, (Varela & Bedoya, 2006) argumentan que todo desarrollo empresarial implica un proceso cimentado en tres grandes pilares: la ejecución de la idea de negocios, la noción de cambio y la mejora continua. Del anterior análisis y en concordancia con las afirmaciones de Martínez (2006, como se citó en González J., 2022) se puede decir que el desarrollo empresarial representa el conjunto de acciones para el cambio de una empresa que tiene por finalidad el crecimiento y la mejora de su desempeño, sea aumentando su presencia en el mercado o su competitividad.

Factores Limitantes Del Desarrollo Empresarial

De acuerdo con la revisión documental realizada, se afirma que unos factores son más relevantes que otros en el desarrollo empresarial, esto asociado a la realidad del país donde se establezca la organización o el emprendimiento. Teniendo en cuenta que existen diferencias en el desarrollo económico, tecnológico, cultural y social dichos factores tendrán un significativo impacto en mayor o menor medida en el emprendimiento. Para la (London Business School, 2005) existen una serie de factores limitantes que de manera generalizada impactan el desarrollo empresarial: el tamaño de los mercados internos, las altas cargas impositivas, acceso a financiamientos, déficit en capacidades de investigación y desarrollo, insuficiente apoyo gubernamental, entre otros.

Por su parte, Adriana Giraldo, Giovanni Bedoya y Carlos Vargas refieren que los elementos que limitan el desarrollo empresarial:

pueden ser muy variados, entre los principales se destacan: falta de planeación del negocio a través de un adecuado plan de empresa, cuantiosas sanciones por operar desde la informalidad, carencia de ventajas competitivas y comparativas por sus bajas inversiones en innovación tecnológica, e insuficientes infraestructuras para investigación y desarrollo. (Giraldo, Bedoya, & Vargas, 2009, pág. 104)

En este mismo orden e ideas, Ahn y York (2011, como se citó en Franco & Urbano, 2016, pág. 114) “evidencian la influencia en el desempeño empresarial de variables tales como: inflación, regulaciones gubernamentales, impuestos estatales y carencia de asistencia por parte del Gobierno”. Asimismo, los autores Yngrid Velásquez y Carlos Rodríguez refieren un conjunto de elementos que afectan el desarrollo empresarial en Venezuela y para ello citan a (Conindustria, 2012) argumentando que el empresariado del vecino país:

presenta diversos problemas que limitan su desarrollo y crecimiento, y muchas de ellas están sobreviviendo para enfrentar las crisis por las cuales atraviesan, en el mejor de los casos, ya que son muchas las empresas que han tenido que cerrar sus puertas. Entre los problemas que se presentan están la incertidumbre política, la carencia de materias primas, la falta de divisas, la baja demanda de productos, el racionamiento eléctrico, el control de precios, los conflictos laborales, la competencia de productos importados, la limitación en maquinarias y equipos, la falta de mano de obra, la falta de financiamiento y la falta de acceso al mercado exportador. (Velasquez & Rodríguez, 2014, pág. 705)

En concordancia con lo referido, (Pinkas, 2006) plantea que las empresas atraviesan distintas etapas de desarrollo y en cada una de ellas enfrenta situaciones difíciles; esas crisis tienen su raíz en desajustes entre la empresa y su entorno, derivados de la evolución de factores económicos, sociales, políticos, tecnológicos o jurídicos.

Adicionalmente, según (Sepulveda & Gutierrez, 2016, pág. 35) otros factores limitantes del desarrollo empresarial son: “bajo perfil del emprendedor, insuficiente planeación estratégica y de mercado, alta competencia, deficiente planificación financiera y baja generación de valor agregado”.

Dado los diversos criterios y puntos de vistas, se afirma que las limitantes del desarrollo empresarial son variadas y se asocian a los contextos donde se desarrollan las organizaciones, partiendo de las particularidades de cada emprendimiento, de la región donde se ubica y la

capacidad de gestión de todos los elementos que la conforman.

Factores Impulsores Del Desarrollo Empresarial

Es de resaltar que el desarrollo empresarial es un fenómeno impulsado por las ventajas competitivas, su rentabilidad y calidad de los bienes y servicios ofrecidos. En este contexto, (Blázquez, Dorta, & Verona, 2006) refieren una serie de factores internos y externos que condicionan el crecimiento empresarial; en los factores internos se menciona el tamaño y la edad de la organización, la motivación del capital humano, la estructura de la propiedad y la gestión del conocimiento. Así mismo, entre los factores externos menciona los proveedores, competidores, clientes, la demanda, acceso a financiamiento, tecnología y apoyo gubernamental.

En esta misma línea, (Rodiero, Calvo, & Fernaández, 2012) plantean que en el desarrollo empresarial influyen diversos factores que contribuyen a su crecimiento, entre los que se encuentran: el entorno, las infraestructuras de apoyo, las redes de contacto, la tecnología utilizada y el equipo gestor. En este mismo orden, (Cardona, Castiblanco, & Díaz, 2013) afirman que la innovación es fundamental para el desarrollo empresarial por sus efectos deseable en los diversos mercados; a ello se le suma características del entorno, avances tecnológicos del país y la competitividad de este. Igualmente, (González, Manrique, & González, 2010) plantean que la visión empresarial gerencial es de vital importancia en el éxito de las organizaciones y el desarrollo de los emprendimientos.

Por otro lado, (Sánchez, 2009, pág. 236) enfatiza que “el factor humano es lo más importante de la organización y bajo esta dimensión, la construcción de un capital intelectual es la base para la generación de nuevos conocimientos, por medio de la constante innovación” y lograr organizaciones inteligentes que potencien el desarrollo y crecimiento de la empresa. En esta misma línea (Vilchez, Paz, & Franco, 2018, págs. 73-74) plantean que las organizaciones inteligentes

son aquellas capaces de aprender permitiendo así expandir sus posibilidades de crecimiento, no son organizaciones que sólo se conforman con adaptarse y sobrevivir, sino que son capaces de desarrollar la creatividad y expandir sus horizontes a la innovación en aras de alcanzar un modelo de negocio sostenible y exitoso.

Por su parte, los autores (Romero, Hernández, Gutierrez, & Portillo, 2017) proponen un esquema muy interesante donde ponen de manifiesto una serie de factores internos y externos, sumado a un conjunto de dimensiones que potencian el desarrollo empresarial; entre los que menciona: comportamiento y habilidades de los individuos, las leyes, financiamientos, recursos tecnológicos, entre otros. En cuanto a las dimensiones proponen: Experiencia, edad, oportunidades de negocio, mercados, regulaciones gubernamentales e innovación.

Igualmente, (Saldarriaga, Guzmán, & Concha, 2019) verbalizan que la innovación es de gran importancia para el desarrollo empresarial, incluso es fundamental para el éxito de la organización. En este contexto, (Malaver, 1999) afirmó que la investigación es un pilar fundamental para el desarrollo de organizaciones exitosas, haciendo hincapié en las capacidades gerenciales para incrementar la productividad al más alto nivel.

Continuando con los factores que impulsan el desarrollo empresarial, (Zuñiga, Castillo, & Castillo, 2018) dicen que la creatividad e innovación son elementos claves del desarrollo empresarial y que no se pueden dejar a un lado en las empresas, puesto que contribuyen al crecimiento y posicionamiento de las marcas. Asimismo, (Narváz, Fernández, & Senior, 2008) proponen la asociatividad empresarial como mecanismo impulsor del desarrollo empresarial, lo que permite la configuración de entornos competitivos e innovadores aprovechando las ventajas competitivas, las tradiciones empresariales y las relaciones comerciales de los socios.

También es importante resaltar, lo que proponen (Salinas & Osorio, 2012) que para promover emprendimiento e iniciativas empresariales se deben flexibilizar y simplificar procedimientos administrativos de legalización, implementar medidas de apoyo financiero e implantar la exención para las cargas impositivas.

Finalmente, (Burbano, 2017) propone que la dirección estratégica es principal soporte de aquello que dirigen una organización empresarial y que el rumbo lo marca su filosofía corporativa compuesta por sus objetivos misionales y la organización del trabajo. Es importante rescatar que para impulsar el desarrollo empresarial se debe adecuar la arquitectura jurídica y el andamiaje legal que facilite la creación, el sostenimiento y la expansión de las empresas en todos sus niveles, no es coincidencia que la literatura consultada refiera estos aspectos como vitales, además de la capacidad de innovar y gestionar el capital humano es aras de crear ventajas competitivas en los bienes y servicios que ofrecen las empresas

DISCUSIÓN

La interpretación del desarrollo empresarial regional gracias a la revisión documental y el enfoque interpretativo permite comprender que este fenómeno no responde a una única definición ni a un conjunto homogéneo de factores, sino que se construye como una categoría dinámica y de contexto. El desarrollo empresarial está condicionado tanto por elementos internos tales como la capacidad de gestión, innovación, recursos Humanos y estructura organizativa, cómo por factores del entorno ya sea infraestructura, política públicas, acceso a mercados y financiamiento, los cuales actúan de manera sinérgica o restringiendo sobre el fenómeno según las condiciones particulares de cada región.

Los autores integran diversas perspectivas que enriquecen la interpretación como Schumpeter, Porter, Cooke, North, Granovetter, lo cual permite una lectura compleja y coherente, en especial, cuando se consideran las desigualdades que existen entre las regiones en cuanto a capacidades institucionales, tecnológicas y económicas. En cuanto a los factores limitantes se coincide con la literatura especializada al identificar elementos como la informalidad, la escasa inversión en investigación y desarrollo, la debilidad institucional, la alta carga tributaria y la inestabilidad macroeconómica los cuales son obstáculos recurrentes. Estos factores no solo afectan la creación de nuevas empresas, sino que también comprometen la sostenibilidad y expansión de las existentes especialmente en regiones que son periféricas, con menor apoyo estatal o escasa integración a mercados globales.

Por el contrario, los factores que impulsan el fenómeno como la innovación, la asociatividad empresarial, el liderazgo estratégico y el capital humano, son reconocidos como elementos clave para la consolidación de las empresas. La literatura revisada muestra que aquellas organizaciones que logran integrar prácticas innovadoras, por ejemplo, tienen mejores posibilidades de adaptarse al cambio y obtener ventajas competitivas sostenibles. Factor fundamental lo constituye el reconocimiento del papel activo que deben jugar las políticas públicas y el diseño institucional en la configuración de un entorno empresarial apropiado, lo

cual es congruente con los postulados del enfoque institucional.

El desarrollo empresarial regional debe abordarse como un proceso integral que exige una articulación entre actores públicos y privados y la adopción de estrategias diferenciadas según las particularidades de las regiones.

CONCLUSIONES

Para concluir y dar alcance al propósito del ensayo el cual consistió en analizar de manera integral el desarrollo empresarial regional, sus limitantes y expectativas; es que no existe una definición única y sui generis de desarrollo empresarial, que dicha definición esta signada por la postura de los autores que la emiten, el enfoque en el que se orienta la organización empresarial, el contexto del que hace parte y los mercados que interviene. Adicionalmente, se evidencia que la bibliografía consultada en un alto porcentaje refiere la invocación como pilar fundamental del desarrollo empresarial, la capacidad de gestión de los directores y la calidad de sus bienes y servicios como ventaja competitiva y diferenciadora de sus competidores.

No se puede negar que para que exista desarrollo empresarial las condiciones del entorno y el contexto donde se conciben estas organizaciones debe ser favorable y para ello es importante el apoyo gubernamental, el acceso a financiamiento, mercados internos y externos para colocar sus bienes y servicios, beneficios arancelarios y baja carga impositiva, de tal manera que no se asfixie al empresariado y pueda competir en igualdad de condiciones con empresas de otros contextos, esto porque de acuerdo con la región donde se ubique el emprendimiento estará condicionado por su entorno y las condiciones de la región.

Por último, pero no menos importante son las expectativas que surgen frente al fenómeno del desarrollo empresarial en la región, en la que destaca el apoyo de las instituciones del estado, dado los ingentes esfuerzo que realizan los empresarios para competir con organizaciones de otras regiones que al ser favorecidas por sus gobiernos, pueden ser competitivas y aumentar sus ventajas respecto a empresas de regiones menos favorecidas y con altas cargas impositivas, altos niveles de corrupción en los países donde se ubican y condiciones adversas asociadas a la inadecuada infraestructura tecnológica, logística y la cadena de suministros.

BIBLIOGRAFÍA

- Acevedo, H. (2016). Desarrollo empresarial en Colombia. Tesis de Maestría. Medellín, Colombia: Universidad EAFIT.
- Arango, A. C. (2016). Globalización y Desarrollo económico, Colombia como caso de estudio. Eafit Journal of International Law. Volumen 7, 02, 33-67.
- Blázquez, F., Dorta, J., & Verona, M. (2006). Concepto, perspectivas y medida del crecimiento empresarial. Cuadernos de Administración, vol. 19, 165-195.
- Blázquez, F., Dorta, J., & Verona, M. (2006). Factores del crecimiento empresarial. Especial referencia a las pequeñas y medianas empresas. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, vol. 16, núm. 28, 43-56.
- Becattini, G. (1979). Dal “settore” industriale al “distretto” industriale: Alcune considerazioni sull’unità d’indagine dell’economia industriale. Rivista di Economia e Politica Industriale, 5(1), 7-21.
- Burbano, Á. (2017). Importancia de la dirección estratégica para el desarrollo empresarial. Revista Científica Dominio de las Ciencias, 19-28.
- Cappellin, R. (1992). Los nuevos centros de gravedad del desarrollo regional en la Europa de los noventa. Revista de Estudios Regionales N° 33, 15-62.
- Cardona, M., Castiblanco, S., & Díaz, H. (2013). Innovación empresarial: Una mirada desde la competitividad el desarrollo local y la transformación productiva para la internacionalización en Colombia. Semestre Económico, vol. 16, núm. 34, 149-167.
- Cooke, P. (1992). Regional Innovation Systems: Competitive Regulation in the New Europe. Geoforum, 23, 365-382.
- Díaz, N. (2015) La creación de valor compartido: estrategia de sostenibilidad y desarrollo empresarial. Cultura Latinoamericana Volumen 22, Número 2.
- Delfín, F., & Acosta, M. (2016). Importancia y análisis del desarrollo empresarial. Pensamiento y Gestión N° 40, 185-202.
- Fernández, J. (2012). Crecimiento, Desarrollo y Función Empresarial. Tesis Doctoral. Sevilla, España: Universidad de Sevilla.
- Franco, M., & Urbano, D. (2016). Factores determinantes del dinamismo de las pequeñas y medianas empresas en Colombia. Revista de Ciencias Sociales (Ve), vol. XXII, núm. 1, 110-125.
- Gadamer, H. G. (1996). Verdad y método, vol. I 6° Ed. Salamanca: Sígueme .
- Gartner, W.B. (1985). A conceptual framework for describing the phenomenon of new venture creation. Academy of Management Review, 10(4), 696-706
- Giraldo, A., Bedoya, G., & Vargas, C. (2009). Principales limitaciones del empresarismo que afectan el desarrollo económico y social del país. Revista Escuela de Administración de Negocios, núm. 66, 99-112.
- González, J. (09 de marzo de 2022). Researchgate.net. Obtido de https://www.researchgate.net/publication/311159853_Aproximaciones_conceptuales_al_desarrollo_empresarial
- González, J., Manrique, O., & González, O. (2010). La visión gerencial como factor de competitividad. Revista Escuela de Administración de Negocios, núm. 69, 42-59.
- Granovetter, M. S. (1985). Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness. American Journal of Sociology, 91(3), 481-510.
- Lanceros, P. (2006). All that is solid: Políticas de la Globalización. Em A. y. Ortiz-Osés, La interpretación del mundo. Cuestiones para el tercer milenio (p. 7). Barcelona, España: Anthropos Editorial.
- London Business School. (2005). Global Entrepreneurship Monitor Perú 2004-2005. 14-76. Lima: Esan.
- Malaver, F. (1999). La investigación en gestión empresarial. Academia. Revista Latinoamericana de Administración, núm. 23, 62-77.
- Mora, L., Durán, M., & Zambrano, J. (2016). Consideraciones actuales sobre gestión empresarial. Revista científica Dominio de las Ciencias Vol. 2, núm. 4, 511-520.
- Narváez, M., Fernández, G., & Senior, A. (2008). El desarrollo local sobre la base de la asociatividad empresarial: una propuesta estratégica. Opción, vol. 24, núm. 57, 7492.
- North, D. C. (1990). Institutions, Institutional Change and Economic Performance. Cambridge: Cambridge University Press

- Penrose, E. T. (1959). *The Theory of the Growth of the Firm*. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Pérez, C. (2012) La formación en administración en Colombia: una contribución histórica del desarrollo empresarial Univ. Empresa, Bogotá (Colombia) (18): 117-145.
- Pinkas, F. (2006). ¿Por qué fracasan las empresas? reatrincheramiento, reflatamiento y recuperación en entornos depresivos. Cuadernos Latinoamericanos de Administración, vol. II, núm. 2, 53-68.
- Pizzi, A., & Brunet, I. (2013). Creación de empresas, modelos de innovación y pymes. Cuadernos del CEDES, Año 30. N° 83, 53-74.
- Porter, M.E. (1990). *The Competitive Advantage of Nations*. New York: Free Press.
- Rodiero, D., Calvo, N., & Fernáñez, S. (2012). La gestión empresarial como factor clave de desarrollo de las spin-offs universitarias. Análisis organizativo y financiero. Cuadernos de Gestión, vol. 12, núm. 1, 59-81.
- Romero, J., Hernández, L., Gutierrez, J., & Portillo, R. (2017). Factores contextuales que influyen en el emprendimiento de empresas familiares en Venezuela. Opción, vol. 33, núm. 83, 492-515.
- Ruiz, Z. (2012) Modelo de asociatividad para generar desarrollo empresarial. Revista Ensayos. Año 5, N° 5. Julio-Diciembre de 2012. 231.
- Saldarriaga, M., Guzmán, M., & Concha, E. (2019). Innovación empresarial: Factor de competitividad y calidad de vida en Popayán, Colombia. Revista Venezolana de Gerencia, vol. 2, 151-164.
- Salinas, F., & Osorio, L. (2012). Emprendimiento y Economía Social, oportunidades y efectos en una sociedad en transformación. CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, núm. 75, 128-151.
- Sánchez, G. (2009). El desarrollo organizacional: Una estrategia de cambio para las instituciones documentales. Anales de Documentación, núm. 12, 235-254.
- Schumpeter, J. A. (1934). *The Theory of Economic Development: An Inquiry into Profits, Capital, Credit, Interest, and the Business Cycle*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Sepulveda, C., & Gutierrez, R. (2016). Sostenibilidad de los emprendimientos: Un análisis de los factores determinantes. Revista Venezolana de Gerencia, vol. 21, N°73, 33-49.
- Varela, R., & Bedoya, O. (2006). Modelo conceptual de desarrollo empresarial basado en competencias. Revista Estudios Gerenciales. Vol. 22, 100, 21-48.
- Velasquez, Y., & Rodríguez, C. (2014). Percepción de la gerencia sobre los factores que afectan la productividad en la PYME del sector metalúrgico y minero de Venezuela. Interciencia, vol. 39, núm. 10, 704-711.
- Vilchez, R., Paz, A., & Franco, F. (2018). Resiliencia como arquitecta de organizaciones inteligentes: La adversidad como oportunidad. En G. Ziritt, M. Acurero, & K. Baldovino, *Diálogo de saberes desde las Ciencias Económicas, Administrativas y Contables II* Vol. 2 (pp. 67-80). Maracaibo, Venezuela: Fondo Editorial UNERMB.
- Weber, A. (1929). *Theory of the Location of Industries*. Chicago: University of Chicago Press.
- Zuñiga, E., Castillo, J., & Castillo, N. (2018). Creatividad e innovación: Motores de desarrollo empresarial. Lámpsakos N° 19, 55-65.



ARTÍCULO 3

IMPROVING WORK PERFORMANCE THROUGH COMPETENCY-BASED HUMAN TALENT MANAGEMENT: THE CASE OF HEALTH SERVICES

Autor(es):

Anabel Montes Sierra¹.

Andrea Viloría Mendoza².

León Arango Buelvas³

RESUMEN

El talento humano de una organización constituye un valioso y apreciable activo, motivo por el cual una buena gestión de dicho talento se debe identificar para fortalecer el capital humano a través de las estrategias que utilice para estimular el rendimiento laboral en beneficio de la organización, viendo a los empleados como asociados o parte integral de ella, para que a través de sus capacidades y fortalezas desarrollen las estrategias para conseguir los objetivos planteados.

Resulta indispensable a nivel de las empresas evaluar y analizar el desempeño laboral de sus empleados para identificar en que aspectos negativos se deben realizar cambios, para así mejorar los resultados en cada uno de sus objetivos; en este sentido, en el presente artículo se hace un análisis de la gestión del talento humano por competencias como una herramienta de mejora en el rendimiento laboral de las organizaciones, con énfasis en el sector salud, la cual evidencia una fuerte relación entre el desarrollo de la competencias individuales y su impacto en la productividad junto al logro de objetivos organizacionales, los cuales son medidores del rendimiento mismo, a su vez su claro impacto en el crecimiento y proyección de los trabajadores.

Palabras clave: Gestión del Talento Humano, Competencias, Rendimiento y Sector salud.

ABSTRACT

An organization's human talent constitutes a valuable and valuable asset, which is why proper talent management must identify and strengthen human capital through strategies used to stimulate job performance for the benefit of the organization. Employees are viewed as partners or integral parts of the organization, enabling them to use their capabilities and strengths to develop strategies to achieve the objectives set.

It is essential for companies to evaluate and analyze the job performance of their employees to identify the negative aspects that require changes, thereby improving the results of each of their objectives. In this sense, this article analyzes competency-based human talent management as a tool for improving the job performance of organizations, with an emphasis on the healthcare sector. This demonstrates a strong relationship between the development of individual competencies and their impact on productivity, along with the achievement of organizational objectives. These competencies are indicators of performance, and in turn, have a clear impact on the growth and development of employees.

Keywords: Human Talent Management, Competencies, Performance, and Healthcare Sector.

¹ Administradora de Empresas, CUN; Especialista en Gerencia del Talento Humano, Universidad de Sucre. ana.b_05@hotmail.com

² Psicóloga, CECAR; Especialista en Gerencia del talento Humano, Universidad de Sucre. andre.viloriaa@gmail.com

³ Economista, Magister en Ciencias Económicas, Doctor en Ciencias Económicas, Líder del grupo de Investigación OIKOS del Programa de Economía, Docente Universidad de Sucre. León.arango@unisucre.edu.co ORCID: 0000-0001-8198-1872

INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano cumple un papel importante en la acción del capital humano favoreciendo al cumplimiento de metas en las organizaciones, integrándolos al desarrollo de métodos y competencias estratégicas para el trabajo en equipo; por ello se deben reforzar aquellas acciones que se encaminen al apoyo mutuo y constante, compensando sus debilidades y fortalezas individuales para el logro de objetivos comunes, permitiendo que esas competencias individuales lleven a la organización a la mejora continua.

La clave del éxito empresarial viene ligada de la cultura organizacional, está determinada a su vez por la diversidad del capital humano y de aquí se parte para proponer la gestión del talento humano por competencias como un mecanismo de mejora para las organizaciones y como a su vez esta gestión permite un mayor rendimiento laboral en los contextos empresariales cada vez más demandantes.

La prestación de servicios cada vez más eficientes y con personal comprometido e identificado con su organización es una meta que se debe tener desde la administración del talento humano y enfocarlo al sector salud resulta vital, debido a que es un área de suma complejidad y responsabilidad puesto que su materia de trabajo es la integridad humana. Revisar como desde la gestión de las competencias se puede humanizar y mejorar la calidad de los servicios de la red de salud es un aporte que resulta valioso permitiendo reducir la importancia del manejo de las competencias como estrategia para el aumento del rendimiento, empoderando a los empleados en cada uno de los procesos para que a su vez estos tengan oportunidad de crecimiento personal, profesional y espiritual que lleve a dejar una huella imborrable dentro de las organizaciones.

MARCO TEÓRICO

Una Mirada A Los Servicios De Salud En Colombia

La prestación del servicio de salud en el país está contemplada en la Ley 1122 de 2007, teniendo como objetivo garantizar el acceso y la calidad de los servicios de salud lo que implica optimizar el uso de los

recursos, promover la atención focalizada en el usuario y alcanzar la sostenibilidad financiera de las Instituciones Prestadoras de Servicios de salud públicas. En ese sentido y debido a las peculiares características del sector salud, la administración de su talento humano es un tema que por hoy cobra más importancia y fuerza en términos de calidad y eficiencia (Velasco, 2013).

Para el Departamento para la Prosperidad Social (2015), todo lo que represente la prestación de servicios en salud resulta complejo, puesto que impone un alto grado de responsabilidad y posee múltiples capacidades que comprenden desde lo interpersonal hasta lo técnico y especializado. Por ello, los profesionales en el área de salud suponen el recurso más valioso comprendiendo entre el 40% y el 90% de los presupuestos de los servicios de salud, a tal punto que el capital humano se ha considerado una valiosa inversión y en consecuencia se hace necesario mantenerlos motivados y comprometidos (Hernández, 2011).

Estigarrribia, Lagunas & Apip (2015), sostienen que el personal idóneo en una institución de salud debe estar altamente calificado para el cargo asignado, por lo que las capacitaciones y orientaciones dan excelentes efectos en obtener conocimientos; el tiempo y los cambios de estilo de vida ha contribuido en los avances y actualizaciones en la áreas laborales de cada institución de salud: El avance de la tecnología ha sido de gran provecho para el uso y la agilidad de los procesos administrativos ya que estos medios agilizan los procesos internos, teniendo en cuenta que el personal de salud labora entre 8 y 24 horas seguidas.

Actualmente en Colombia el sistema de salud está compuesto por un amplio sector público y un creciente sector privado, estos están avanzando continuamente en la modernización tecnológica en la prestación de sus servicios, pero conservan su dirección administrativa clásica en cuanto a recursos intangibles se trata, a esto se le suma que escasamente se tiene en cuenta las competencias de los empleados, pues estos escasamente participan en los procesos de mejora o se les tiene en cuenta en las toma de decisiones, por lo que estas falencias terminan afectando la satisfacción, la compensación y el reconocimiento de personal, por lo que se genera un ambiente laboral desfavorable construyendo graves obstáculos para la calidad en la prestación de servicios a los usuarios y consecución de los objetivos. Para Herrera, Zapata y Álvarez (2014), este país cuenta con documentos, el potencial, la práctica y la capacidad para conseguir un cambio profundo por el bien de la sociedad y la actividad científica y médica.

El Rendimiento En Las Organizaciones

Para irrumpir en contexto, para la RAE (2015), el rendimiento se centra en la relación entre el producto o resultado y los medios utilizados. Es decir, como se utilizan los recursos disponibles en pro de las actividades asignadas, permitiendo dinámicas de excelencia y eficiencia en los procesos de intervención para el alcance de objetivos y realización o cumplimiento de tareas.

Motowidlo (2003), manifiesta que el rendimiento laboral es el valor total que la organización proyecta sobre el trabajador en un tiempo determinado bajo la observación de sus episodios; este valor puede ser positivo o negativo en una relación directa con su buen o mal rendimiento basado en su contribución a la eficiencia de su organización.

Se puede afirmar que el rendimiento laboral en las instituciones de salud de Colombia es deficiente para lograr los objetivos y es el resultado de la incompatibilidad entre las metas personales y los objetivos del equipo en su desempeño laboral, en cuanto al cumplimiento de las normas, eficacia, eficiencia y efectividad. Burgos (2018) afirma que, en cuanto a la motivación de los equipos de trabajo en las instituciones de salud de Colombia, estos demuestran una motivación moderada al logro, poder y afiliación para alcanzar las metas organizacionales.

Según Chiavenato (2000), el rendimiento laboral constituye un parte primordial para el desarrollo de la organización, el cual es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados y constituye la estrategia individual para lograr los objetivos. En la misma línea de pensamiento, Bohórquez (2004) argumenta el desempeño laboral como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado.

Según Kochan (2012), la clave de éxito y la efectividad empresarial es el rendimiento laboral particular de un trabajador; de esta premisa nace la necesidad de incrementarlo a nivel organizacional.

Considerando lo anterior se puede afirmar que el objetivo primordial del rendimiento está vinculado directamente con la óptima utilización de las facultades que integran a los trabajadores; conciliar entre la satisfacción y la productividad se hace indispensable para alcanzar metas económicas a través de sus proyecciones personales y

esto beneficia directamente a la empresa puesto que a mayor funcionamiento y productividad mejores resultados generales (Ochoa, 2014).

En la actualidad, resulta evidente que el trabajo ocupa parte fundamental de la vida de millones de personas en todo el planeta. La mayoría de los trabajadores pasan más horas de la semana en los lugares de trabajo que en sus hogares o fuera de ellos, disfrutando del tiempo libre con la familia o amigos, y se convierte en un factor primordial a la hora de analizar la estructura de la vida de los seres humanos en la edad adulta (Gill, 1999).

La importancia de la evaluación de rendimiento laboral radica en que permite que el empleado y el supervisor identifiquen y discutan las áreas en las que se puede mejorar el desempeño. Asimismo, puede ser una oportunidad importante para reforzar o aclarar las expectativas del puesto de trabajo o área en funcionamiento. Para Valencia-Naranjo, Erazo-Álvarez & Narváez-Zurita (2019), el mayor de los errores de las empresas es que la medición es realizada con base en la cantidad producida, mas no en la calidad del producto final; esto puede conllevar a dificultar el cumplimiento de los objetivos propuestos por la empresa y, por ende, no pueda llegar a la meta fijada.

Philip Crosby (1961), describe en su estudio “la teoría de cero defectos” la participación del recurso humano en las actividades en las que particularmente los errores son provenientes de este factor de proceso. En tal sentido, es necesario garantizar la gestión del desempeño laboral para alcanzar un nivel de calidad en las funciones realizadas por empleados y equipos de trabajo (Wayne y Robert 2005); esto con el objetivo de que las personas puedan desarrollarse atendiendo a las exigencias y retos que presente la empresa, atendiendo a estos últimos de manera eficiente en el alcance de objetivos y metas y en consecuencia se garantice el éxito organizacional (Palmar y Valero, 2014). El desempeño laboral constituye la evaluación del rendimiento laboral, cual es indispensable a la hora de alcanzar logros u objetivos en las organizaciones (Silvera (2013).

Rojas (2015) apunta a que la forma más efectiva de medir el desempeño de un empleado es por medio de una evaluación que analice profundamente, atendiendo al concepto de las competencias para entender mejor su rendimiento en una organización. En este punto cabe resaltar a Salazar (2013), que indica que dentro de las empresas de éxito cada vez utilizan diseños más subjetivos a la hora de evaluar empleados, esto en busca

de reconocer o reforzar positivamente a quien a organización considere.

En consecuencia, la mayoría de las empresas independientemente a su razón de ser, utilizan sistemas para medir el rendimiento de los trabajadores (Aguinis y Gottfredson, 2011). Un ejemplo claro de esto es la encuesta realizada en 278 organizaciones de las cuales dos tercios eran de carácter multinacional, en el que se reveló que más de un 90% de las mismas ya poseían una forma de gestión del rendimiento (Cascio, 2006). Las evaluaciones de estos sistemas tienen como objetivos la motivación de los empleados a través de retroalimentaciones recibidas por resultados atendiendo a reconocimientos o recompensas y la facilitación del logro de las metas corporativas mediante los rediseños de puestos o planes de trabajo para la optimización de procesos y toma de decisiones (Díaz, 2014).

Desde la gerencia de los Recursos Humanos, McGregor (1994) sostiene que las valoraciones de desempeño son aquellas que nos dan el dato sobre la base por la cual podemos tomar disposiciones sobre ascensos y recompensas monetarias, las valoraciones brindan a los empleados y empleadores la oportunidad de conocer o analizar la actuación relacionada con el empleo. La gente en su mayoría quiere y demanda retroalimentación constante sobre el desempeño en su puesto de trabajo. Esto permite elaborar un método para la corrección de las deficiencias identificadas en la evaluación y así reforzar lo que los empleados están haciendo bien. Definitivamente, la valoración puede y debe ser el eje principal del proceso de programación de carrera de una organización, pues brinda la oportunidad de reevaluar el plan de carrera de un individuo en función de sus fortalezas y debilidades mostradas en la organización.

Normalmente el proceso de diseño de los puestos de trabajo está ligado directamente al área de talento humano, puesto que para aprovechar el potencial productivo de un empleado este debe ser ubicado de manera adecuada atendiendo a sus capacidades y habilidades (Gama, 1985). Mientras que para Pulakos y O'leary (2011), el rendimiento de manera más simplista puede tener un impacto sobre la eficiencia de procesos organizacionales, los cuales pueden ser observables mediante los índices de ausentismo o renuncias y la satisfacción de clientes y empleados.

Jones (2013), afirma que el trabajador posee una necesidad de satisfacción para con su trabajo, donde una vez las empresas retoman la realización y el

reconocimiento entre otras, proporcionan motivación para el empleado y con ello su rendimiento mejora.

Es por eso que la forma en cómo se percibe el rendimiento y su resultado debe basarse en un equilibrio entre la calidad y la cantidad a la hora de revisar resultados finales; cabe resaltar que la insatisfacción laboral mantiene una influencia negativa en el rendimiento del trabajador.

Gestión Del Talento Humano Por Competencias: Herramienta De Mejora

Las organizaciones son sistemas que simbolizan un conjunto de factores que desarrolla acciones para alcanzar metas definidas y, aparte de recursos, exigen habilidades. Hamel y Prahalad (1994), objetan que la experiencia gerencial futura más importante será identificar, desarrollar y aprender las competencias claves que permitan la evolución y liderazgo de las organizaciones. Las capacidades deben ser definidas, fortalecidas y divulgadas en toda la empresa como piedra angular de la habilidad; la dirección debe ser de alianza con ellas y proceder en consecuencia. Las capacidades básicas brindan dirección a muchos mercados potenciales; también, es un determinante importante del agrado y el beneficio de los usuarios. Para las tres características reconocidas por Hamel y Prahalad (disposición, satisfacción del cliente y dificultad para imitar a otros), es necesario considerar si las competencias se pueden concertar con otras destrezas que cree una ventaja, puede suceder que la competencia en sí misma no cumpla con los criterios anteriores, pero cuando se combina con otras competencias, se convierte en un componente importante que establece la particularidad de la empresa.

Resulta indispensable tener claro la conceptualización y abordaje de la administración y gestión del talento humano. Según Chambers (1998), la administración del talento humano está encargada de capacitar, desarrollar, motivar y conservar a los empleados dentro de la organización; dicho de otra forma, el esfuerzo humano resulta vital para el funcionamiento de cualquier organización. Si el factor humano tiene disposición, motivación y esfuerzo, la organización marchará; en caso contrario, se detendrá. Las organizaciones deben prestar primordial atención a su personal y la gestión del mismo a través de procesos administrativos (Vallejo, 2015).

Ibáñez (2011), afirma que el talento humano es dirigido a partir de todo lo que implique determinación de actividades para alcanzar metas mediante todo lo que concierna al capital humano y sus relaciones. Para Eslava (2004), gestionar el talento humano enfoca estratégicamente la dirección con el objetivo de crear o aumentar el valor de la organización mediante acciones focalizadas en el conocimiento, habilidades y capacidades para mantenerse activos y competitivos a futuro.

El avance de los tipos de dirección de Recursos Humanos en los últimos años se ha distinguido principalmente por el cambio en la adquisición del personal para las empresas, que dejó de verse como un gasto para la empresa para pasar a verse como un recurso más de ésta, y por la introducción de un punto de vista estratégico en todas sus acciones. Esta nueva perspectiva presume la aparición de un estereotipo en la dirección estratégica de la empresa en la que el personal desempeña el papel protagónico en la obtención de los objetivos propuestos en la empresa, donde la gestión por competencias está tomando la posición de un patrón de gestión esencial para perfeccionar el valor de ese capital, ya que aprueba tramitar los recursos humanos con mayor nivel de discernimiento y análisis, colocando la tarea del día a día con el aprendizaje permanente y los objetivos de cada persona con los objetivos de la empresa, logrando así, concebirse como el instrumento para edificar una nueva tendencia a valorar al individuo y el conocimiento que este posee. Jiménez, (1999).

Chiavenato (1995), expresa que la gerencia de recursos humanos es un mercado impresionante de conocimiento que domina en las empresas, razón por la cual se depende del conocimiento que tenga cada persona; es posible para muchos administradores disminuir precio, reducir salarios o beneficios de los empleados sin piedad. Sin embargo, la capacidad de los colaboradores se torna cada día más eficiente demostrando sus capacidades de sus distintas competencias en el área laboral. Las personas ya no son un desafío sino una ventaja hacia aquellas empresas que saben manipular; el hombre ya no es el recurso organizacional más significativo sino el socio importante del negocio.

El Impacto de las capacitaciones y la gestión por competencias, componen dos aspectos fundamentales para la gestión de los Recursos Humanos y requieren por ello los cuidados de parte de las empresas, informadores, asesores, capacitadores y otros expertos, implicados todos en la intención de conseguir que las empresas logren y conserven ocupaciones que reconozcan las condiciones

versátiles de las organizaciones de hoy por hoy, García (2003).

Regir los recursos humanos favorece conductas y prácticas paralelo a las necesidades de aprendizaje de las personas y de la empresa, como el compromiso de todos (en especial de sus líderes), la creatividad, el empuje, el trabajo en equipo, las relaciones de confianza, excelente comunicación, etc. Por ejemplo, la escogencia del personal deberá tener en cuenta los niveles y tipos de conocimientos, destrezas y cualidades necesarios, Pérez López (2002).

En la actualidad el conocimiento se abre paso como un recurso indispensable para la medición de logros sociales, marcando quien va avanzando y quien se va quedando atrás, se da inicio a una cultura en la que el conocimiento toma un valor que se ve reflejado en la forma estratégica en que se sostiene la sociedad en el marco de encontrar nuevas formas de uso para su beneficio (Rivero, 2002).

Existen unas competencias individuales las cuales son los grupos de características y conocimientos personales que permiten a los individuos la capacidad para desempeñar funciones eferentes a su ocupación de manera satisfactoria. LLo part (1997).

Mertens (1996), explica que las empresas dentro de su estructura interna poseen un elemento importante y de sumo valor al que determinamos como competencias del factor humano, las cuales se pueden desarrollar por las personas en su búsqueda por el cumplimiento de metas u objetivos.

El significado de competencia está tomando un alto grado de importancia, siendo de los más actuales en el campo empresarial. Su iniciación se le debe primordialmente a David McClelland, profesor de Psicología de Harvard, que en 1973 la puntualizó como las características de una persona que permiten su rendimiento y eficiencia en el trabajo. Admitiendo que no se está frente a una moda, es interesante preguntarse cómo algo que en un inicio fue creado para la escogencia en el servicio público se implementa actualmente en distintos campos. A final de los años ochenta, Prahalad y Hamel publicaban en la Harvard Business Review unos artículos en los que buscaban el concepto de core competence (competencias claves de la organización), concerniente a las destrezas y capacidades corporativas que favorecen a la satisfacción del cliente, las cuales son complicadas de plagiar por la competencia y esto les facilita el camino para abrirse a nuevos mercados (Santos Fernández, 2001).

Según Barroso (2009), las competencias son de carácter visible y se refleja en las acciones de los trabajadores, desde el punto de cumplir con las responsabilidades a través de sus cualidades o atributos personales, relacionándose directamente con el desempeño de los grupos en las diferentes áreas organizacionales.

Mulder (2007), expone que en las actividades diarias las competencias se ven reflejadas mediante acciones basadas en la responsabilidad, toma de decisiones, prestación de servicios, acciones dentro del entorno laboral, conocimientos y experiencias orientadas a sumar esfuerzos para el logro de objetivos o metas.

Todo indica una reorientación de los diversos principios de la gestión del talento humano, pues la apuesta va a unas prácticas que valoran el conocimiento, las actitudes e intereses de nuestros empleados, manejando un enfoque que hace posible la identificación y desarrollo de estas competencias personales para su uso desde la estrategia organizacional (Mamolar, 2001).

En este punto se aborda la gestión del talento humano por competencias, la cual nos permite conocer y aprovechar cada una de las capacidades de las personas que conforman los equipos de trabajo, generando una fluidez y eficiencia en la dirección y manejo del capital humano para permitir la asignación de funciones su desarrollo integral. Alles (2017), nos postula que las personas poseen unas características en su personalidad que derivan en comportamientos que facilitan el éxito en su desempeño laboral, por lo que la diversificación de los cargos o puestos de trabajo tendrá relación directa en las características de la empresa o el mercado. En este mismo sentido, Pérez-Capdevila (2012), refieren al conjunto de características que posee una persona para desarrollar actividades de manera efectiva, y como estas no son necesariamente suficientes para las buenas ejecuciones, si no que se deben avalar estas características para su seguimiento y control.

Hay que mencionar que las competencias aplicadas a la gestión del talento humano han proporcionado respuestas a problemáticas internas con respuestas efectivas desde las competencias individuales, las cuales son reforzadas a su vez mediante entrenamiento y capacitación, permiten la promoción y recompensación del personal (Zapata, 2001).

En relación a las competencias y su gestión Larumbe-Andueza (2014), indica que el modelo de gestión del talento humano se concentra en lo que las personas hacen en su trabajo, entendiendo por “hacen” no la dimensión

estrictamente funcional ni la revisión de un resultado, sino también la observación de un conjunto de conductas visibles relacionados con el desempeño. La gestión por competencias se centra en cómo se ha de alcanzar el objetivo, incluye la consideración de la conducta personal. Esta observación no es subjetiva, sino se basa en el monitoreo del cumplimiento de las competencias previamente definidas en el mapa de la organización. Para Santos (2001), la gestión por competencia es un referente al establecimiento de directrices y pautas para la asignación de actividades que orienten al logro de objetivos.

Las competencias se han vuelto tan importantes en los procesos organizacionales que empiezan a determinar muchos aspectos relacionados a los principios de la gestión del talento humano hasta el punto que todo se ve orientado a rediseñar u orientar estos principios hacia ellas; un ejemplo claro de esto es el modelo diseñado por Restrepo, Ladino y Orozco (2008), en el cual plantean un reclutamiento y selección por competencias para niveles directivos de una organización, con el fin de tomar nuevos y más eficientes funcionarios que permitan el progreso empresarial mediante sus capacidades y motivación como ventaja competitiva orientadas al éxito. Por su parte Argüelles (2011), nos propone el diseño de un modelo para la creación de competencias por medio del e-Learning y su sistema de aprendizaje autónomo, el cual resalta que no solo la capacitación y formación son necesarios en el desarrollo corporativo, si no que se debe apostar a un capital humano con capacidades de adaptación a los cambios y exigencias del entorno de la empresa.

En este punto se puede afirmar que el término de competencias desde el marco de la gestión surgió como una respuesta a las problemáticas de crecimiento y optimización de las organizaciones. En esta misma línea de pensamiento González-Maura (2002), define a las competencias laborales como un comando psicológico que fusiona estructura y funcionamiento de elementos motivacionales, intelectuales y de recursos. Cabe resaltar que para que las competencias se desarrollen y sean apropiadas culturalmente dentro de la organización, es decir formen parte de las personas de la empresa, deben existir condiciones idóneas y formar parte de una estructura organizacional completa y ordenada (INTECAP, 2003).

La implementación de un modelo por gestión de competencias permitirá un cambio cultural en cuanto a la forma en como la empresa percibe el conocimiento permitiendo visualizar la importancia de aumentar la

inteligencia directiva para la adaptabilidad de la empresa (Delgado, 2001). Además, preparará a las empresas para nuevos retos, atendiendo a los desafíos que traen los tiempos cada vez más competitivos, impulsará las competencias individuales de cada trabajador al ritmo de las exigencias organizacionales, esto si se garantiza el desarrollo del personal (De Sousa, 2001).

Fernández (2005), sostiene que la Gestión por Competencias es una excelente estrategia para la gestión del talento humano por lo que se ha convertido en parte de los procesos de crecimiento empresarial. En la misma línea de pensamiento Ernst y Young (1998), sostienen que las competencias deben incluirse en el conjunto de elementos claves de una organización, con su aporte específica a la planificación operativa, la filosofía de servicio, el sistema de calidad, la invención, la distribución del trabajo y la gestión de los Recursos Humanos. En relación con esto, las competitividades de gestión de recursos humanos ofrecen una nueva edificación para las empresas que incluye, novedosas proposiciones de medición y control, métodos que compensen en función de los resultados, operaciones de la organización, equipo y personas, entre otros.

Camejo (2008), cita a Roger (1991) el cual contempla que la competencia organizacional se basa no solo en los conocidos elementos de pertenencia, seguridad y revisión, sino además en los diferentes principios de interdependencia, flexibilidad y conectividad. Estas competencias contienen formas de implicar e inspirar al hombre alentar a los grupos y sociedades a progresar e instruirse. Esto nos permite deducir que la tarea de planear el futuro de las organizaciones y su trabajo formal está impulsada por la inseguridad y la aparición de sorpresas en el mundo competitivo.

La gestión del talento humano, mediante una dirección estratégica de las competitividades, con sus deducciones, fomentan una nueva forma de pensar y desplegar a las personas en función de las metas empresariales y de los empleados. Lo que significa que crear estos puestos estratégicos en el área gerencial y unirlos con la estrategia del negocio, crea una unidad de recursos humanos que enfatice que su gente se convierte en el activo clave de la empresa, y que estos a la vez sean los que contribuyan con sus habilidades al logro de la misión, la visión y las metas empresariales con pensamiento para un futuro de globalización y competencia (Wright y Deyer, 2000).

En consecuencia, la gestión por competencias pretende garantizar que la persona asignada para una actividad sea la más adecuada para la misma, y que a su vez pueda desarrollarse con mayor eficiencia dentro de sus funciones y entorno, permitiendo mayores beneficios para la organización en el marco de clima y ambiente laboral, así como mejora de los resultados y disminución de costes en términos de retiros.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

El presente artículo aborda con solidez la relación entre la gestión del talento humano por competencias y la mejora del rendimiento laboral, especialmente en el sector salud colombiano. A partir del enfoque teórico y normativo que enmarca la administración del talento humano en este sector, los autores articulan una serie de argumentos que sustentan la necesidad de modernizar las prácticas tradicionales mediante modelos de gestión por competencias.

Uno de los principales hallazgos del artículo es que las instituciones de salud, pese a los avances tecnológicos en la prestación de servicios, siguen arrastrando una cultura administrativa que desatiende los factores intangibles como la motivación, la satisfacción y el reconocimiento del personal. Esta desconexión entre las capacidades individuales y los procesos organizacionales impacta negativamente en la calidad del servicio y el clima laboral, tal como lo señala Herrera et al. (2014) y se refuerza con el análisis de Chiavenato (2000) sobre la importancia del rendimiento como motor de la eficiencia organizacional.

El análisis también identifica que el rendimiento laboral, más allá de la mera productividad cuantitativa, debe entenderse desde una perspectiva integral que considere factores emocionales, relacionales y de adaptación, en línea con Crosby (1961), Rojas (2015) y Pulakos y O'Leary (2011). En este sentido, el desempeño se concibe como una consecuencia directa de la alineación entre las competencias individuales y los objetivos estratégicos organizacionales.

Desde la óptica de la gestión por competencias, el artículo destaca que no se trata únicamente de medir conocimientos técnicos, sino de identificar comportamientos observables, habilidades transferibles y actitudes que impulsen el compromiso del personal con los fines institucionales. Esto es respaldado por autores como Hamel y Prahalad (1994) y Alles (2017), quienes consideran que las competencias permiten dotar de

sentido estratégico a los procesos de talento humano, estableciendo vínculos directos entre el desarrollo personal y el éxito organizacional.

En el caso particular del sector salud, la presión asistencial, las jornadas extendidas y la constante toma de decisiones bajo presión demandan un modelo de gestión que no solo evalúe el rendimiento sino que lo potencie, promoviendo ambientes donde los profesionales de la salud se sientan valorados, capacitados y respaldados. Tal como lo indican Estigarribia et al. (2015) y Burgos (2018), la gestión por competencias es una vía para lograrlo, al permitir identificar fortalezas específicas en los equipos de trabajo y usarlas como base para el rediseño de funciones y procesos.

Otro punto importante que emerge en la discusión es la necesidad de que las instituciones reconozcan al talento humano como un activo estratégico, más que como un costo operativo. Esta visión está en consonancia con la perspectiva de autores como Ibáñez (2011) y Jiménez (1999), quienes recalcan que las organizaciones exitosas son aquellas que integran la dimensión humana al núcleo de sus decisiones corporativas.

El análisis permite afirmar que la gestión del talento humano por competencias no solo mejora el rendimiento laboral, sino que transforma la cultura organizacional, genera sentido de pertenencia y responde a los desafíos crecientes del entorno, particularmente en sectores sensibles como el de la salud. El artículo demuestra que la implementación sistemática de este enfoque puede ser una herramienta poderosa para alinear el bienestar del personal con la excelencia en la prestación de servicios.

CONCLUSIONES

Las reflexiones más notorias de este escrito se encaminan al análisis de las conceptualizaciones de talento humano, la gestión por competencias y el rendimiento laboral desde el sector salud, donde pudimos evidenciar como los diferentes estudios apuntan a que la gestión del talento humano basado en competencias puede mejorar significativamente el rendimiento laboral de las organizaciones, debido a que trabajar desde las competencias individuales del personal puede permitirnos tener un mejor diseño de los puestos de trabajo, un mejor desarrollo interno, un aumento en la

motivación, la obtención de resultados de manera más fluida y una cultura organizacional orientada al cumplimiento de metas.

El rendimiento laboral medido desde la productividad individual de los trabajadores está directamente influenciado por factores internos y externos que afectan el desarrollo de los mismos, efectuar actividades para las cuales tenemos habilidades u competencias intrínsecas puede facilitar la ejecución de las mismas y encaminarnos al empoderamiento en los procesos que desarrollamos.

El sector salud trabaja con la vida, la integridad y la esperanza de pacientes que esperan atención y tratamiento por parte del personal que se mantiene activo en este sector; para los trabajadores no es sencillo atender a diario situaciones diversas y complejas en jornadas laborales que exigen un ritmo y exigencia constantemente demandante, un reto para las administraciones en salud. Colombia cuenta con un sector salud creciente tanto en el régimen privado como en el público, donde a diario se suman nuevos retos por diversos factores por lo que desarrollar al personal de este sector para afrontarlos resulta indispensable, así que no solo tener personal calificado y certificado es la preocupante; en este orden de ideas, tener personal idóneo en cada cargo es la misión a la que están llamados los gerentes del talento humano.

Potencializar las competencias individuales para fortalecer la estructura organizacional es de suma importancia a través de estrategias que permitan el desarrollo y el crecimiento del personal generará mayor rendimiento en las empresas y esto impactará positivamente en la prestación en los servicios de salud, ofreciendo a los usuarios finales: humanidad, gentileza, seguridad, pero sobre todo serenidad en el transcurso de su recuperación total.

BIBLIOGRAFÍA

Aguinis, H.; Joo, H. y Gottfredson, R. K. (2011). Why we hate performance management – and why we should love it. *Business Horizons*, 54, 503-507.

Alles, M. (2017). Dirección estratégica de Recursos Humanos. Gestión por

competencias. [Strategic Human Resources Management. Competencybased Management]. Recuperado de <https://n9.cl/gfz6h>

Argüelles, Denise (2011). Un modelo para la formación del talento humano en la organización en el siglo XXI. Revista Escuela de Administración de Negocios, núm. 71, (Pp. 148-161). Extraído de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20623157010>

Barroso (2009). Competencias gerenciales y desempeño laboral en empresas aseguradoras, CICAG: Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales, Volumen 12 Edición No 2 Marzo – Agosto 2015.

Barroso, M. (2009). Meditaciones gerenciales. Venezuela. Editorial Galac.

Burgos, M. (2018). Motivación y rendimiento laboral en instituciones del sector salud de Colombia. Consensus (Santiago)- Revista interdisciplinaria de investigación, 2. (2). <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/20-Texto%20del%20art%C3%ADculo-87-1-10-20190220.pdf>

Camejo, A. (2008). El modelo de gestión por competencias y la evaluación del desempeño en la gerencia de los recursos humanos. Entelequia. Revista Interdisciplinaria, 8, 97-115.

Cascio, W. F. (2006). Global performance management systems. In I. Bjorkman & G. Stahl (eds.), Handbook of research in international human resources management (pp. 176-196).

Chambers, E. (1998). La guerra por los talentos. No. 3, pp. 44-57.

Chiavenato, I. (2001). Administración de Recursos Humanos. [Human resources management]. 5 edición. Mc Graw Hill.

Chiavenato, (1995) Idalberto, Manual de reengenharia: um guia para reinventar e humanizar a sua empresa com ajuda das pessoas, São Paulo, Makron Book, 1995, p. 91.

De Sousa, M. (2001) Análisis de necesidades de entrenamiento basado en el modelo de competencias. Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez. Caracas.

Delgado M, Domingo J. Modelos de Gestión por Competencias

[Documento en línea]
<http://www.gestiondelconocimiento.com>

Departamento para la Prosperidad Social. (2015) “Plan Estratégico. Bogotá, 2015”. Obtenido de: http://apps.dps.gov.co/documentos/11062_Plan_estrat%C3%A9gico_sectorial_2015.pdf

Díaz, m.j. (2010). Predicción del rendimiento laboral. Madrid, España: universidad complutense de Madrid. Tesis doctoral.

Gil, J. (2007). La evaluación de competencias laborales. Journal Educación XXI (10), 83 -106.

Ernst & Young (1998). Innovación en la gestión empresarial. Fascículo N° 6. Gestión por competencia, Cuadernos Cinco Días, Madrid.

Eslava, Edgar (2004), Gestión del Talento Humano en las organizaciones. Recursos humanos blog. Recuperado en: <https://bit.ly/2tukrdY>

Estigarribia, A. C., Lagunas, L. F., & Apip, P. M. (2015). Capacitación del personal de salud, evidencia para lograr el ideal. Horizonte de Enfermería, 26(1), 29-37.

Fernández (2005). Gestión por competencias: Un modelo estratégico para la dirección de recursos humanos. Primera edición, Madrid.

Gama Bernal, Elba. (1985) Antecedentes en sus bases para el análisis de puestos. México: Ediciones Garay.

García, C (2003). La Gestión por competencias y el impacto de la capacitación.

González-Maura, V. (2002) ¿Que significa ser un profesional competente?

Revista Iberoamericana de Educación.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232005000300002.

Ibáñez Machicao, Mario (2011). Gestión del talento humano en la empresa, Editorial San Marcos E.I.R.L., Primera Edición, Lima-Perú, pp. 319

INTECAP (2003). Instituto Técnico de Capacitación y Productividad. (2003). Gestión por Competencia Laboral. (2ª ed.). Guatemala: autor.

Hamel, Gary y C.K. PRAHALAD, Competing for the future, Boston, Mass., Harvard Business School Press,1994.

Hernández, H. (2011). “La gestión empresarial, un enfoque del siglo XX, desde las teorías administrativas científica, funcional, burocrática y de relaciones humanas”, Revista Escenarios. Vol. 9, No. 1, pp. 38-51.

Herrera, JA, Zapata, LMG y Álvarez, MH (2014). El sistema general de seguridad social en salud y la formación de su talento humano. *Colombia Médica*, 45 (2), 52-54.

Hurtado, J. (2008). Guía para la comprensión Holística de la ciencia, Unidad III, Capitulo 3, PP.

45 a 65 [Recuperado de <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0092769/cap03.pdf>

Jiménez, A.; Sarrión, M. (2000). «Creando valor a través de la Gestión por Competencias». En: *Capital Humano*. n° 135, págs. 116-119.

Jones, George (2013). *Administración contemporánea*, Editorial McGraw-Hill, México, pp. 209

Kochan, T.; Finegold, D. & Osterman, P. (2012). Companies should take the lead in creating collaborative programs to train workers. *Harvard Business Review*, 90(12), 82-90.

Larumbe-Andueza, C. (2014). *Gestión por competencias*. [Competency-based management].

Levy Leboyer (1997). *Las competencias laborales: ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones?*, Miriam Escobar Valencia. *estud.gerenc.* vol.21 no.96 Cali July/Sept. 2005

Ley 1122 del 09 de enero (2007). *Sistema General de Seguridad Social en Salud*. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1122-de-2007.pdf>

Llopart, P. X. (1997): *La gestión de los recursos humanos en base a competencias*, Tesis Doctoral, Departamento de Economía y Organización de Empresas. UAB. Barcelona.

McGregor, D. (1994). *El lado humano de las organizaciones*. McGraw. Hill. Colombia.

Mamolar, P. (2001a). «Las competencias desde la perspectiva de los individuos (I)». En: *Capital Humano*. n° 149, págs. 21.

Mertens, L., (1996). *Competencia laboral: sistemas, surgimientos y modelos*.

[Labor competence: systems, emergence and models]. Montevideo:

CINTERFORD.

Motowidlo (2003). *Evaluación Del Rendimiento Laboral: una propuesta teorico-metodologica*. [tesis especialización]. Universidad de Antioquia. 2016.

https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/7939/1/NaranjoAlejandro_2016_EvaluacionRendimientoPropuesta.pdf

Mudler, M. (2007). *Competencia: la esencia y la utilización del concepto en la formación profesional inicial y permanente*. *Revista Europea de Formación Empresarial (Universidad de Wageningen)*, 40, 5 - 24.

Ochoa, K. (2014). *Motivación y productividad laboral*. Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar Facultad de Humanidades, Quetzaltenango - Guatemala. Recuperado el 18 de Abril de 2020, de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Ochoa-Katleen.pdf>

Palmar Rafael y Valero Jhoan (2014), *Competencias y desempeño laboral de los gerentes*. *Públicos*, vol. 17, núm. 39, enero-abril, 2014, pp. 159-188. Universidad Autónoma del Estado de México. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.Pdf>

Pérez-Capdevila, J. (2012). *Competencias laborales: Remozamiento del concepto, método para evaluarlas, medirlas y caracterizar a las personas*. 15(1); 1-19.

Pérez, J.L. (1997). «Qué son las competencias». En: *Estudios Empresariales*. n° 95, págs. 10-15.

Pulakos, E. D.; Arad, S.; Donovan, M. A. & Plamondon, K. E. (2000). *Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance*. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 612-624.

RAE (2015). Recuperado el 20 de febrero de 2022.

<https://dle.rae.es/rendimiento>

Restrepo, luz., Ladino, Ana., y Orozco, Diana. (2008). *Modelo de reclutamiento y selección de Talento Humano por competencias para niveles directivo de la organización*. *Scientia Et Technica*, Vol. XIV, No. 39, (Pp. 286-291).

Rivero Rodrigo, S. (2002). *La gestión del conocimiento: Claves y pautas para comprender e implantar*. Bizkaia: SOCINTEC.

Rojas, J., Mauricio, D. (2012) Sistema experto para el control de los procesos de monitoreo, control y evaluación de desempeño de los órganos de control institucional del Perú. Revista. Revista de Investigación de Sistemas e Informática. Vol. 9, Núm. 1

Salazar, Rodolfo (2013). Acerca de las escalas de valoración de rendimiento laboral

<http://www.monografias.com/trabajos13/renla/renla.shtml#ixzz43CRHVWSs>.

Santos Fernández, G. (2001). «Competencias: ¿Qué hay de nuevo?». En: Capital Humano. n° 149, págs. 90-91.

Santos, J. (2001). El desarrollo de un modelo de gestión por competencias basado en directorios sectoriales. Boletín de Estudios Económicos, 174, 537 - 574.

Silvera C. Vilma (2013). La inteligencia emocional y desempeño laboral, Editorial UTP, Panamá, pp. 422

Valencia-Naranjo, Erazo-Álvarez & Narváez-Zurita (2019), Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 2020, 5(10), Julio-Diciembre, ISSN: 2542-3088

https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/7939/1/NaranjoAlejandro_2016_EvaluacionRendimientoPropuesta.pdf

Vallejo (2015). Libro Gestión del talento humano. Luz Maribel Vallejo Chávez. 2015

<http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n33/n33a07.pdf>

Velasco (2013). “La salud de la mano de la ingeniería industrial”. Revista Contacto universidad de los Andes. <https://revistacontacto.uniandes.edu.co/index.php/la-salud-dela-mano-de-la-ingenieria-industrial>.

Wayne, M, Robert Noe (2005), Administración de recursos humanos. México: Pearson.

Wright y Dyeer (2000). The 2000 resource planning society state of the art 8 practice. People in the e-business. The Human Resource Planning Society, USA.

Zapata, R. (2001). Identificación y medición de Competencias en la Organización, Seminario presentado en CORPOTRAINING, Santiago, Chile(67-80). Maracaibo, Venezuela: Fondo Editorial UNERMB.

Weber, A. (1929). Theory of the Location of Industries. Chicago: University of Chicago Press.

Zuñiga, E., Castillo, J., & Castillo, N. (2018). Creatividad e innovación: Motores de desarrollo empresarial. Lámpsakos N° 19, 55-65.

ARTÍCULO 4

WORK MOTIVATION IN BUSINESS ORGANIZATIONS: A PROFILE FOR THE CITY OF SINCELEJO

Autor(es):

Rina Marcela Bertel Zúñiga¹

Eva Margot Dávila Miranda²

León Arango Buelvas³

RESUMEN

El presente artículo tiene como objetivo analizar el efecto de la motivación laboral en el desempeño del colaborador y, por ende, en el logro de los objetivos corporativos y de los mismos trabajadores. La metodología utilizada para llevar a cabo la selección de la información tuvo como criterio de búsqueda el reconocimiento de autores y la fundamentación teórica de la temática sobre la motivación laboral. En su desarrollo se analiza y detalla las formas de recompensa y reforzadores presentes en las organizaciones y el modo en la que se manifiestan en el desempeño de los trabajadores. Como resultado del análisis situacional se observa que a nivel nacional existen falencias en el sistema de recompensas empleado en algunas organizaciones y por esto, están llamados a reconocer al personal como seres valiosos. Los indicios conducen a concluir a considerar al talento humano como la base de la organización y fuente de desarrollo de la misma y por ende deben ser motivados de manera extrínseca e intrínseca, pues esto permitirá que el rendimiento aumente en gran proporción.

Palabras clave: Desempeño laboral, Recompensas, Metas, Organizaciones, Talento humano.

ABSTRACT

The purpose of this article is to analyze the impact of work motivation on employee performance and, consequently, on the achievement of corporate and employee objectives. The methodology used to select the information was based on author recognition and the theoretical foundation of the topic of work motivation. The article analyzes and details the forms of rewards and reinforcers present in organizations and how they manifest themselves in employee performance. As a result of the situational analysis, it is observed that there are shortcomings in the reward system used in some organizations nationwide, and therefore, they are called upon to recognize their employees as valuable individuals. The evidence leads to the conclusion that human talent is considered the foundation of the organization and a source of its development. Therefore, they must be motivated extrinsically and intrinsically, as this will allow performance to increase significantly.

Keywords: Work performance, Rewards, Goals, Organizations, Human talent.

¹ Psicóloga, CECAR. Especialista en Gerencia del Talento Humano, Universidad de Sucre. Email: rinabertel@outlook.com

² Administradora en salud, Universidad de Cartagena. Especialista en Gerencia del Talento Humano, Universidad de Sucre. Email: davilae26@hotmail.com

³ Economista, Magister en Ciencias Económicas, Doctor en Ciencias Económicas, Líder del grupo de Investigación OIKOS del programa de Economía, Docente Universidad de Sucre. ORCID: 0000-0001-8198-1872

INTRODUCCIÓN

El presente artículo está centrado en analizar el papel de la motivación en la productividad, es decir, como los altos grados de motivación contribuyen al logro de los objetivos de las organizaciones empresariales de la ciudad de Sincelejo y, por el contrario, un bajo nivel de motivación repercute de manera negativa en la obtención de los mismo. El planteamiento de esta inferencia es fundamental ante la necesidad de cuestionar el manejo que le dan las organizaciones a los sistemas de recompensas y el impacto que estos han tenido en el colaborador.

Se parte de la premisa de que el uso de recompensas dentro de las organizaciones es un elemento importante, el cual tiene un gran efecto sobre la actitud y la conducta del colaborador. Dada la limitación de investigaciones relacionadas para la ciudad, existe el desconocimiento referente al gran aporte de la motivación en el desempeño de los trabajadores. Asimismo, conocer el lazo existente entre estas dos variables y enfocar grandes esfuerzos en ellas permitirá brindar servicios óptimos, logrando de esta forma estimular, en gran porcentaje, el avance y consolidación de la empresa.

Peña (2015) considera que todas las organizaciones tienen un elemento en común que las hace fuertes y les permite evolucionar y conseguir sus objetivos, refiriéndose de esta forma a los trabajadores, quienes ejecutan un conjunto de acciones de manera unida, hacia una misma dirección. El óptimo desarrollo y funcionamiento de una empresa se encuentra determinado por el talento humano que la conforma, entendiéndolo como la base para el funcionamiento de los demás recursos que forman la entidad, razón por la cual es lo más esencial.

MARCO TEÓRICO

Papel De La Motivación Laboral En La Actualidad

La gestión del talento humano se ha convertido en un aspecto sumamente importante dentro de las diferentes organizaciones, tanto así, que este pasó de ser un gasto para convertirse en un activo empresarial. Para lograr la capitalización de este importante activo

dentro de las empresas, se hace necesario alinear las expectativas de realización personal y profesional de los trabajadores con la plataforma estratégica de las empresas, en pro de lograr una sinergia que permita el desarrollo simultaneo de las partes. Por esta razón, surge la necesidad de invertir en gran medida en la motivación de los mismos, con el fin de mantener a los trabajadores en un ambiente y nivel de satisfacción óptimo para su adecuado rendimiento y por ende el de la empresa en general, razón por la cual resulta indispensable generar estrategias de retención y atracción del personal y como derivación de esto, responder con las demandas y necesidades del mundo dinámico (Revuelto, 2018).

Así mismo, es posible afirmar que por ser un factor indispensable para el éxito de una organización es necesario estudiar a profundidad cuales son los reforzadores más eficaces para estimular el mejor rendimiento de los colaboradores. Igualmente, es necesario que en las empresas de la ciudad de Sincelejo se maneje el término de motivación en toda su amplitud, dejando a un lado el concepto de sueldo como única manera de recompensar y reconocer la importante labor de los colaboradores, y que se tomen en cuenta aspectos internos de cada trabajador, tales como sus necesidades de autorrealización, por ello, es importante indagar los estímulos motivacionales empleados en estas empresas y el reflejo de estas en el desempeño de los trabajadores; para ello es de gran importancia tener claro que aquello que puede o no estimular a una persona está relacionados con las necesidades individuales de la misma.

Diversas investigaciones, como lo plantea Carrion (2017), han demostrado que es inevitable la correlación entre las variables Motivación, Rendimiento y Resultados de los trabajadores, es decir, están directamente relacionadas y su interacción es coadyuvante en el logro de los objetivos empresariales y personales de los trabajadores. Y en la medida que estén presente la motivación y satisfacción, se potencializan las habilidades y competencias laborales.

Se hace necesario analizar la motivación laboral en las organizaciones de la ciudad de Sincelejo para el nivel de rendimiento en los trabajadores, identificando las variables motivadoras que están impactando los resultados en los diferentes puestos de trabajo y por ende, el rendimiento de los mismos, pues, según lo expuesto por Ramírez (2021) en su estudio de motivación laboral en distintas empresas colombianas se logra interpretar que existen carencias en los modelos de gestión humana aplicados. Cada organización está obligada a revisar y cuestionar el estado de satisfacción de sus empleados

frente a la motivación que se les brinda, y para ello es imprescindible contar con la suficiente información en la que se demuestre el rol de la motivación laboral en la competitividad.

De la misma manera, Serrano (2016) expresa que se evidencian en la actualidad empresas en las que sus colaboradores no son motivados, reflejando de esta manera lentitud e ineficiencia en la prestación del servicio, así como personas con dificultades a nivel conductual (frustración, ira, apatía); esto se puede ver reflejado en la investigación realizada por Caicedo, Ordoñez, López, Feris, Falla (2021) en el área de servicio al cliente en cinema procinal del centro comercial Mayorca, Sabaneta- Antioquia, en la que se identificó que los colaboradores no muestran deseos de continuar laborando en la empresa ya que el sueldo no cumple con sus expectativas. Castañeda y Julca (2016) expresan que el correcto diseño e implementación de un sistema de recompensas generarían un gran cambio en la motivación del colaborador, y a raíz de esto, mejores resultados referentes al cumplimiento de metas.

Motivación laboral

Delgado (1999) citado en Peña y Villón (2018) define la motivación como todas aquellas actividades que realiza una persona con el fin de lograr un objetivo propuesto y en la que se brinda solución a una necesidad. Por su parte, la motivación según Chiavenato (2000) citado por estos mismos autores, guarda coherencia con la conducta humana, entendiendo que el comportamiento es influenciado por factores de carácter interno y externos, logrando de esta forma que por medio del deseo el individuo lleve a cabo conductas encaminadas a cumplir una meta en específico.

Así mismo, Herzberg (1959) citado por Madero (2019) clasifica la motivación en dos factores: un primer factor llamado “higiénico” está conformado por el clima laboral en el que se desenvuelve el trabajador, sueldo, beneficios sociales de la empresa y las políticas que rigen a la misma; un segundo factor denominado “motivacional” el cual comprende los logros, la realización de una tarea de gran relevancia, reconocimientos, entre otros. La motivación laboral surge de la necesidad de autorrealización, tales como la búsqueda de mejores condiciones laborales y cumplimiento de necesidades personales (Peña y Villón, 2018).

La motivación juega un papel importante en la retención del personal y en la manera en la que estos realizaran sus

funciones, por lo cual también influye en el éxito de la organización (Reuelto, 2018). Del mismo modo, la motivación puede ser externa pues esta puede responder a un estímulo que viene de afuera e interna ya que puede ser el mismo empleado quien genere voluntad así mismo (Koch y Bustamante, 2016 citados por Rivera, Hernández, Forgiony, Bonilla y Rozo, 2018).

Por otro lado, Sotelo, Almaguer y Quintero (2016) citados por Rivera y otros sostienen que el entendimiento de la conducta de los empleados está determinado por las estrategias de fortalecimiento de la motivación con la que cuentan en la organización. Por su parte, Rivera (2020) postula el sistema de recompensas como una forma de respaldo con la que los trabajadores cuentan ante situaciones en las que existe una alta demanda de estrés; por esta razón, expresa que el grado de motivación se refleja en la actitud que presentan los colaboradores frente a estas situaciones. Igualmente, Sum (2015) corrobora que la motivación es un gran predictor de la conducta de los colaboradores frente a sus tareas diarias.

Así mismo, Prieto (2004) citado por Díaz, Díaz y Morales (2014) expone un nuevo paradigma referente a la retención de un trabajador pues afirma que el sentido de pertenencia del colaborador hacia la organización en la que labora o el abandono de la misma, va más allá del pago de un salario alto, pues existen razones a nivel emocional que son más representativas para el personal. Más aun, García (2012) citado por Herrera, Naranjo, Betancur, Hurtado (2017) sostiene que promover la autonomía y asignar responsabilidades en los trabajadores genera en ellos una alta motivación, direccionando de esta forma el actuar al cumplimiento de los objetivos, y resalta la relevancia que tiene la gestión humana en la dirección de las acciones hacia la misión, visión y valores corporativos.

Por su lado, García y Forero (2014) consideran que, para identificar la motivación de una persona, se debe tomar en consideración sus emociones frente al ambiente y las propiedades que lo componen, y para ello es necesario analizar su comportamiento. Por esta razón, los colaboradores deben ser vistos como eje clave para la empresa y sentirse como tal, para así lograr que se desarrolle en este un sentido de pertenencia, y poder cumplir con las expectativas personales de autorrealización y organizacionales. Cepeda y Valencia (2019) postulan que la motivación está compuesta por la percepción que tiene el trabajador respecto al ambiente en el que se desenvuelve y la relación de esta en la organización, razón por la cual, la entrega y compromiso que este posea depende en gran medida de las condiciones

laborales que se le brindan y el valor y estímulos psicológicos que se le ofrecen dentro de la organización. Igualmente, Furnham (2011) citado por Zabala (2014) propone que el trabajo da origen a diferentes actividades, estímulos, relaciones sociales, tiempo y autorrealización.

Para lograr que un empleado realice grandes aportes a una empresa, es necesario conocer que tan motivado se encuentra, pues la relación existente entre estas dos variables es directamente proporcional, por lo tanto, la adecuada administración de los recursos y las estrategias de reforzamiento más eficientes permitirán que el trabajador se encuentre mayormente estimulado a lograr los objetivos planteados (Marín y Placencia, 2017). Para ello, es imprescindible saber que le motiva al trabajador, pues las necesidades de los mismo van cambiando a medida que pasa el tiempo y que sus deseos son resueltos (García, 2012).

Nolazco, Bustamante, Moreno y Carhuancho (2020) confirman que los trabajadores demuestran un alto grado de motivación cuando la organización actúa en pro de su bienestar y en la conservación del mismo, e igualmente mencionan que la falta de incentivos, reconocimiento y autonomía en los trabajadores genera insatisfacción, lo cual se refleja en su desempeño. Por otro lado, Montealegre y Ocampo (2020) plantean tres elementos esenciales que les permiten a las personas darle valor al trabajo: el contexto laboral (salario, promociones, estabilidad), competencias profesionales (habilidades, conocimiento, actitudes y aptitudes) y motivación y satisfacción laboral (sentido de pertenencia, compromiso, trabajo colaborativo, entre otras).

Callata y Fuentes (2018) señalan de manera puntual la correlación existente entre la motivación laboral y la manera en la que los maestros se desenvuelven en sus deberes del trabajo. Con base a las conclusiones obtenidas, se puede considerar que los maestros con mayor desempeño fueron aquellos que han tenido reconocimientos y mayor crecimiento a nivel laboral y personal dentro de la institución, y gracias a ello, manifiestan estar más satisfechos con su trabajo.

En Colombia, según Ramírez (2021) existen empresas con alto nivel de rentabilidad y consolidación y otras en las que se reflejan ineficiencias en su productividad, entre las cuales existen grandes diferencias en la motivación del talento humano que la conforman, pues aquellas organizaciones en las que la productividad es alta y cuentan con un gran posicionamiento se logra evidenciar un enorme compromiso con sus trabajadores que cuentan con programas que permiten la autorrealización y

crecimiento tanto personal como laboral de los mismos y de sus familias; como ejemplo de ello se encuentra la empresa Ecopetrol. No obstante, Gran Tierra Energy no cuenta con los programas motivadores necesarios para aumentar el grado de estimulación de sus colaboradores, por lo tanto, ocupa el último lugar en el ranking de empresas más grandes de Colombia en el sector de hidrocarburos.

Igualmente, Burgos (2018) en su estudio de la motivación y rendimiento laboral en instituciones del sector salud de Colombia, concluye que existe una motivación moderada direccionada al logro de las metas propuestas entre los equipos de trabajo que conforman cada institución; demostrando de esta forma que entre más sean motivados a nivel profesional y personal los trabajadores, mayor será su desempeño. Más aun, Ramírez (2008) citado por Torres, Arce e Ibargüen (2019) afirma que la motivación está estrechamente conectada con las necesidades del ser humano pues cuando una persona presenta una necesidad, ya sea de afecto, autoestima, estabilidad o seguridad gestiona los medios para llegar al cumplimiento de la meta, es decir, satisfacción de la misma. También, es importante tener en cuenta la conclusión extraída por Arboleda y Cardona (2018) quienes expresan que los trabajadores presentan un alto grado de insatisfacción en todo aquello relacionado con recompensas y reconocimiento, lo cual demuestra que dichos reforzadores juegan un papel fundamental en la motivación de los colaboradores.

De manera más puntual, en un estudio realizado por Pérez, Cautiva, Mendoza, Toro y Bohórquez (2021) en una empresa de cosméticos de la ciudad de Sincelejo se logra determinar que la motivación laboral forma parte de los elementos más importantes para mantener un clima laboral sano, más específicamente la motivación intrínseca pues en esta organización la postura e ideas de los trabajadores es tomada en cuenta y sus necesidades son escuchadas. Finalmente, Betancur, Bracamonte, Colon y Villalba (2013) en su investigación titulada “Procesos de dirección en el hotel Marsella de la ciudad de Sincelejo” expresan que para los trabajadores tanto hombre como mujeres del hotel es de suma importancia satisfacer las necesidades de autorrealización y estabilidad laboral (motivación intrínseca y extrínseca).

Rendimiento laboral

Para la Organización Internacional del Trabajo (2003), se considera un trabajo decente y productivo, aquel que

conjuga variables como: equidad, seguridad, igualdad y dignidad humana, es decir, aquel que dignifica y exalta a la persona en su condición humana y le permite su propio desarrollo en concordancia con una vida productiva.

Rentería y Malvezzi (2018) hablan del proceso de transformación de una sociedad del salario y empleo estable, hacia una proyección de la multi- ocupación, diversas modalidades de empleo, independencia en el trabajo, así como formas de asociación, que propenden por una mayor satisfacción en el desempeño laboral, que permite evolucionar en la vida laboral.

Seguidamente, Monroy y Flores (2009) destacan la estrecha relación entre la educación y desarrollo humano, siendo el ser humano distinguido como un gran capital y directamente relacionado con el crecimiento del capital monetario, esto es, a mayor desarrollo del capital intelectual, mayor desarrollo económico y por ende el crecimiento de la productividad laboral.

Es evidente la relación directamente proporcional que existe entre el rendimiento laboral y la parte emocional de los trabajadores. Para Buqueras y Cagigas (2017) la productividad de los trabajadores se asocia con el grado de felicidad y realización familiar y personal de los mismos, considerando incluso que la baja tasa de natalidad y alta tasa divorcios en Europa, se asocia con las extensas jornadas de trabajo que no dejan espacio a la interacción familiar.

Entre los factores motivacionales más relevantes, se cita la correlación entre la vida familiar y la vida laboral, para lo cual Cervantes (2005), destaca la gestión del tiempo como una variable de éxito, que contribuye de manera determinante en el rendimiento de los trabajadores, genera ventajas competitivas y estimula el reconocimiento por los empleados.

Por su parte, Espinosa y Toscano (2020), referencian formas de valorar las variables que componen un trabajo, dentro de las cuales se encuentran aquellas que van más allá de las recompensas económicas como, por ejemplo: buen clima laboral, horarios flexibles, constante actualización por medio de capacitaciones y beneficios sociales. En pocas palabras, el bienestar laboral, haciendo mención al “salario emocional” por encima del salario monetario.

Por otro lado, Gabini (2017) sostiene que la evolución de las condiciones laborales al interior de las organizaciones, han posicionado a los trabajadores como un activo intangible supremamente valioso que ha conllevado a un cambio profundo de paradigmas en lo referente a la

psicología laboral, que apunta al desarrollo personal de los trabajadores y la satisfacción de sus necesidades. Burgos (2018), menciona la cohesión, uniformidad, el liderazgo y la comunicación como temas fundamentales en los que deberá reforzarse a los trabajadores del sector salud, durante los procesos de capacitación para el logro de los objetivos institucionales y la satisfacción de los trabajadores. Concluyeron que al no existir cohesión entre las metas personales de los trabajadores y las de las organizaciones, se afecta de manera significativa la productividad de las instituciones.

Terán (2017) plantean el “Salario Emocional” como la herramienta más usada por los empresarios en el proceso de retención del talento humano, toda vez que este permite integrar al trabajador en su ámbito familiar y el goce de beneficios para desarrollarse como miembros de familia y trabajadores, resaltando que en la actualidad para los trabajadores lo más importante no es la remuneración económica, sino el reconocimiento y la realización como persona. Santamaría, Hernández y Niebles (2020) en su investigación señalan la importancia de la gestión estratégica del talento humano, ya que armoniza los objetivos de la empresa con los de los trabajadores, logrando la consecución de ambos y por ende desarrollo compartido, exalta la buena gestión administrativa con el progreso del personal.

Por otra parte, Monsalve, Riaño y Luzardo (2021) destacan la incidencia de las buenas prácticas de alto rendimiento con el compromiso organizacional, en el cual se exalta como se puede retribuir en los usuarios de las Cajas de compensación Familiar, la prestación de servicios con mayor responsabilidad.

Igualmente, Gómez y Padilla (2016) en un estudio realizado en ciudad de Sincelejo Sucre, revelaron que existe en la ciudad bajo nivel de calidad del empleo, asociados a variables como ingreso, jornada laboral, tipo de contratación y acceso a seguridad social, ubicándola entre las últimas dentro de las ciudades capitales de Colombia, afectando esto directamente el capital humano en las empresas.

Por otro lado, Baitul (2012), citado por Sánchez (2013), destaca atributos importantes asociados al componente bienestar y confort de los trabajadores, en lo referente a los elementos externos e internos que tocan de manera directa su quehacer diario; entre las más destacadas resalta las asociadas a la plataforma estratégica y ambientes físicos que rodean los entornos laborales, así como la forma como se gestiona la conducta humana en los sitios de trabajo. También Jokinen y Heiskanen

(2013), citados por Cruz (2018) resaltan los factores que de una u otra forma intervienen en los resultados como determinantes del grado de sinergia existente entre la entidad y el talento humano, traducido esto en una equitativa relación obrero- patronal, impulsando una cohesión entre las necesidades de las organizaciones y las personales.

Por su parte, Chernatony, Harris y Riley (2000) afirman que la productividad se cuantifica y cualifica para que sea realmente efectiva, es decir, no solo se mide la totalidad de acciones realizadas, sino también la efectividad de las mismas, procurando que dicha ejecución corresponda a las necesidades reales demandadas por el mercado objetivo. Considerando que dichos resultados en gran medida obedecen al grado de motivación, habilidades, experticia y valor agregado que el talento humano le imparte a sus quehaceres, consideran que un aspecto trascendental en tal sentido, corresponde a la emoción que cada trabajador le impone a sus tareas.

Respecto a la relación causal existente entre el ocupación y las tensiones que estas generan, Delgado, Calvanapón y Cárdenas (2020) concluyeron que de hecho si existe una reciprocidad entre estas dos variables, asociando las causas a medios externos y la influencia de los mismos en los medios para ejecutar las actividades, así mismo, el uso de medios cada día más avanzados le genera tensión a los trabajadores ya que deben estar prestos al cambio constante para no quedarse rezagados de los mismos. Agregan que estas tensiones impactan de manera directa los resultados esperados e incluso pueden conducir a la realización de tareas de manera errada al tratar de estar a la altura de las exigencias. Sumado a esto, el impacto directo en las emociones y estados de ánimo que afectan la interacción con los clientes.

Brunet (2011), citado por Rojas, Martínez, Niebles (2020) plantea que los ambientes de trabajo determinan la conducta de los trabajadores y por ende genera un contexto positivo o negativo en las organizaciones, lo que de una u otra forma afecta la productividad de las mismas.

Chiang, Núñez. y Huerta (2007) citados por Rojas (2013), consideran que, a razón de la permanencia prolongada en una organización, los individuos desarrollan un conocimiento general de las mismas y se convierten en un activo muy valioso al ser referencias humanas de la historia de la empresa, proporcionando datos valiosos en el logro de mejores resultados organizacionales. Así mismo la autora cita a (Schneider, 1975) quien equipara la memoria histórica organizacional con rutas a seguir para llegar a las metas trazadas a través de conductas

ejemplo que permiten tomar decisiones en uno u otro sentido para el logro de los resultados esperados. Entre las conclusiones más desatacadas en este estudio se hace mención a que los colaboradores no se sienten satisfechos con sus puestos de trabajo, sumado a esto consideran que existe una inequidad en el acceso a los estímulos existentes.

Por otra parte, cabe resaltar que en un estudio realizado por Hernández y Pulgarín (2017), concluyen que existe una notable diferencia entre el rendimiento de capital en los trabajadores profesionales y los no profesionales, siendo los primeros los más favorecidos a la hora de obtener dividendos por el trabajo realizado, no obstante, a esto el mercado laboral no es tan amplio y genera frustraciones por cuanto no ofrece muchas posibilidades de realización en materia laboral y profesional.

Martínez, Oviedo y Luna (2015) mencionan la importancia y la relación causal que existe entre los contextos de trabajo, bienestar general de los trabajadores y el rendimiento laboral de los mismos, manifestados en diferentes sentidos, los cuales demandan ajustes no solo de las organizaciones sino también de las normas que regulan las relaciones laborales en Colombia.

Gómez y Padilla (2016) concluyeron que, en la capital de Sucre, se evidencia una “baja calidad del empleo” esto asociado a variables como, informalidad, ingresos, formas de vinculación, horarios y acceso a beneficios de seguridad social y prestaciones, factores estos que afectan de manera significativa el ambiente laboral y por ende los resultados en las organizaciones.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

El análisis de la motivación laboral en las organizaciones empresariales de Sincelejo pone de manifiesto una realidad común a múltiples contextos organizacionales de Colombia: el desbalance persistente entre las exigencias del entorno laboral y los mecanismos reales de estimulación que las empresas emplean. A partir de la revisión de fuentes como Ramírez (2021) y Burgos (2018), se evidencia que muchas organizaciones aún conciben el salario como el principal, o incluso único, medio de motivación, desconociendo los componentes emocionales, psicológicos y sociales que hoy configuran el bienestar laboral.

A lo largo del estudio, se constata que el desempeño de los trabajadores está estrechamente vinculado a la satisfacción de sus necesidades de autorrealización,

reconocimiento y estabilidad, dimensiones ampliamente abordadas por Herzberg (1959) y Maslow (1991), y respaldadas por investigaciones recientes como la de Betancur et al. (2013), quienes resaltan la importancia de integrar motivadores intrínsecos y extrínsecos. Es así como, en contextos donde el trabajador percibe que sus logros son valorados y sus condiciones laborales respetadas, se desencadena una respuesta positiva en términos de compromiso, productividad y permanencia.

La literatura consultada también indica que los modelos de gestión humana en muchas empresas locales aún están desarticulados del paradigma contemporáneo que reconoce al trabajador como un activo intangible (Gabini, 2018; Montealegre y Ocampo, 2020). Este desfase conceptual incide negativamente en la creación de ambientes laborales estimulantes. Por ejemplo, el caso estudiado por Pérez et al. (2021) en una empresa de cosméticos en Sincelejo demuestra que cuando se habilitan espacios para la escucha activa del trabajador y se fortalece la motivación intrínseca, se obtienen mejoras tangibles en el clima laboral.

Además, se resalta una contradicción entre la formalización del discurso motivacional y su implementación real. Muchos empleadores expresan interés por la motivación, pero las políticas organizacionales no lo reflejan estructuralmente. Esto coincide con lo planteado por Arboleda y Cardona (2018), quienes identifican una marcada insatisfacción respecto a las recompensas y reconocimientos, aun en organizaciones que aspiran a fomentar culturas de alto rendimiento.

La ciudad de Sincelejo, según Gómez y Padilla (2016), presenta un bajo índice de calidad del empleo, determinado por altos niveles de informalidad, contratación precaria y deficiente acceso a beneficios sociales. En este escenario, la motivación laboral se convierte en una estrategia crítica para revertir los efectos negativos de estas condiciones estructurales. La revisión del estudio de Callata y Fuentes (2018), aplicado al sector educativo, es concluyente al demostrar que los trabajadores más motivados coinciden con quienes han recibido mayores oportunidades de desarrollo profesional.

Finalmente, es preciso enfatizar que el estímulo emocional, también llamado “salario emocional” (Terán, 2017; Espinosa y Toscano, 2020), ha adquirido una relevancia cada vez mayor. Reconocer el valor del trabajador no solo desde la compensación económica, sino desde el reconocimiento simbólico, la autonomía y

la integración laboral-familiar, es una condición clave para el fortalecimiento organizacional. Como lo menciona Chernatony, Harris y Riley (2000), la productividad no se reduce al cumplimiento de tareas, sino que involucra la calidad emocional con la que éstas se ejecutan.

Se afirma entonces que, el análisis de la motivación laboral en las empresas de Sincelejo revela que el potencial de desarrollo del capital humano está condicionado por la calidad del vínculo organización–colaborador. La reconfiguración del sistema de recompensas, la atención a las necesidades psicológicas y la inversión sostenida en bienestar laboral, emergen como estrategias imprescindibles para lograr un entorno organizacional productivo, humano y sostenible.

CONCLUSIONES

Para identificar los aspectos más relevantes en la relación motivación y rendimiento laboral los aportes de la psicología laboral y diversos estudios realizados en la materia, permiten esbozar de manera clara como estas dos variables tienen una relación causal que determinan los resultados en las organizaciones. Este proceso de compilación de diferentes autores a lo largo de la historia y en diversas culturas, permite analizar, como el grado de estimulación y recompensa inciden en la realización satisfactoria de las labores en diferentes ámbitos y equipos de trabajo. En este sentido se logra clarificar que en la medida que los trabajadores vean resueltas sus necesidades, responden con mayor efectividad a los retos que el ambiente les plantea, ya que crean un vínculo con su entorno y un equilibrio entre sus vida personal y laboral.

En la actualidad, ha tomado mayor relevancia el estímulo al sentir de las personas dentro de las organizaciones, poniendo la pasión por el trabajo, a la par de las retribuciones materiales y monetarias, esto es, el trabajador necesita una armonía entre la remuneración y la necesidad de realización.

Al adentrarse en una exhaustiva revisión en el marco del mercado laboral y los factores motivantes que impactan el rendimiento de los trabajadores en las organizaciones, es interesante descubrir las diferentes variables de

intervienen como reforzadores motivacionales en la consecución de los mejores resultados posibles.

Inicialmente, se puede destacar la condición multi-dimensional del ser humano el cual al tener dicha categoría requiere desarrollarse de manera integral para sentirse completo y realizado como ser, partiendo desde lo más básico e inherente a él hasta lo más complejo. Se esboza la existencia una serie de carencias humanas que de manera sistemática se conjugan y dan paso a una superioridad en el proceso de construcción de una completa realización humana.

A lo largo de la historia mucho se ha dicho y estudiado sobre el comportamiento humano en diversos entornos, es así como Skinner (1971) destaca que el proceso de aprendizaje de un ser humano está ligado a la contribución de premio/voluntad y enfatiza que ante una persuasión adecuada la reacción del ser es casi que instintiva, hace un interesante aporte sobre la contribución que debe hacer el sujeto sobre el medio, para lograr las respuestas deseadas.

Es claro que la motivación es determinante en el rendimiento laboral, ya que al estar sujeta la conducta a las necesidades humanas y dados unos estímulos externos e internos, se produce en los trabajadores los factores que inciden en el rendimiento laboral de los mismos.

El bienestar es una prioridad en la realización de los trabajadores ya que responde a un condicionante para lograr objetivos trazados y dar respuesta a necesidades existentes, así mismo, en la medida que se obtiene reconocimiento y recompensa por la labor realizada, se potencia el descubrimiento de habilidades que de manera significativa construyen grandes aportes a las organizaciones a través del talento humano.

Para el completo perfil de Sincelejo, por la baja calidad del empleo, existen leves indicios de motivación laboral intrínseca que al potencializarlos conllevan a mantener un clima laboral sano, a la autorrealización y estabilidad laboral de los trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

Arboleda, G; Cardona, J. (2018). Percepción de la satisfacción con la labor desempeñada y factores de motivación del personal de las instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) del valle de Aburrá, 2011. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 17. (35).

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/545/54557477017/54557477017.pdf>

Betancurt, L; Bracamonte, M; Colon; M; Villalba, E. (2013). Proceso de dirección en el Hotel MARSELLA de la ciudad de Sincelejo. *Revista Pensamiento Gerencial*. (1).

<https://www.recia.edu.co/index.php/rpg/article/view/85/94>

Buqueras, I; Cagigas, J. (2017) “Dejemos de perder el tiempo” Libro. Editorial Almuzara. https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=LIP9DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT2&dq=dejemos+de+perder+el+tiempo&ots=NLePCOo0AI&sig=_zL0IJ3QsSM49qTmROzgNcADy4I#v=onepage&q=dejemos%20de%20perder%20el%20tiempo&f=false

Burgos, M. (2018). Motivación y rendimiento laboral en instituciones del sector salud de Colombia. *Consensus (Santiago)-Revista interdisciplinaria de investigación*, 2. (2). <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/20-Texto%20del%20art%C3%ADculo-87-1-10-20190220.pdf>

Caicedo, A; Ordoñez, A; López, E; Feris, H; Falla, M. (2021). Proyecto de práctica II – investigación aplicada programas de compensación y su impacto en la motivación laboral del equipo de servicio al cliente en cinemas Procinal de Mayorca, Sabaneta antioquia [Proyecto académico]. INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO.

<https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2972/PROGRAMAS%20DE%20COMPENSACION%20Y%20SU%20IMPACTO%20EN%20LA%20MOTIVACION%20LABORAL%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Callata, Z; Fuentes, J. (2018). Motivación laboral y desempeño docente en la facultad de Educación de la UNA-PUNO. *Revista de investigaciones de la escuela de posgrado*, 7. (2).

Carrion, D. (2017). Motivación laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la RED de salud Lima Este Metropolitana, 2017. [Tesis de maestría]. Escuela de posgrado universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11202/Carrion_MKD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Castañeda, B; Julca, V. (2016). Aplicación de un programa de motivación laboral para mejorar la productividad de los trabajadores del área de ventas en la distribuidora casther y asociados S.A.C. para el año 2016 [tesis pregrado]. Universidad privada Antenor Orrego. http://200.62.226.186/bitstream/20.500.12759/1965/1/RE_ADMI_EDGAR.CASTA%c3%91EDA_LUCIANO.JULCA_APLICACION.MOTIVACION.LABORAL_DATOS_T046_45447228T.PDF

Cepeda, K; Valencia, J. (2019). Estudio documental de la influencia de la cultura organizacional en la motivación laboral, en empresas colombianas [tesis de esp]. Universidad Santiago de Cali. Estudio documental.pdf (usc.edu.co)

Cervantes, M. (2005). Las ventajas de la empresa flexible. *Universia Business Review*. (5). <https://www.redalyc.org/pdf/433/43300511.pdf>

Chernatony, L; Harris, F; Riley, F. (2000). Valor añadido: su naturaleza, funciones y sostenibilidad. *Revista europea de marketing*. https://idus.us.es/handle/M_TD-PROV26

Cruz, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento y gestión*. (45). <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n45/2145-941X-pege-45-58.pdf>

Díaz, J; Díaz, M; Morales, S. (2014). Motivación laboral en trabajadores de empresas formales de la ciudad de Bogotá. *Revista Iberoamericana de Psicología; ciencia y tecnología*, 7. (1). <https://reviberopsicologia.iberu.edu.co/article/view/rip.7106/447>

Delgado, S; Calvanapón, F; Cardenas, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, 14. (02). http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2661-67422020000200011

Gabini, S. (2018). Potenciales predictores del rendimiento laboral: Una exploración empírica [Tesis doctoral]. Universidad Nacional de La Plata. http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/65394/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García, M; Forero, C. (2014). *Psicología de las organizaciones y del trabajo*. Editorial Buenaventuriana. <http://104.207.147.154:8080/bitstream/54000/1304/1/Or>

[ejuelapsicolog%C3%ADa%20organizacional.pdf#page=329](http://www.redalyc.org/pdf/433/43300511.pdf#page=329)

García, V. (2012). Motivación labora, estudio descriptivo de algunas variables [Tesis pregrado]. Universidad de Valladolid. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/1144/TFG-B.60.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gómez, C; Padilla, M. (2016). Calidad del empleo en el municipio de Sincelejo-Sucre, 2012-2014 [Tesis pregrado]. Universidad de Sucre. <https://repositorio.unisucre.edu.co/bitstream/handle/001/616/T331.2%20G633.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). México D.F.: Mexicana. [file:///C:/Users/usuario/Downloads/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/usuario/Downloads/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed%20(1).pdf)

Hernández, V; Pulgarin, K. (2017). Mercado laboral para los profesionales en Sucre, 2008 y 2014 [Tesis pregrado]. Universidad de Sucre. <https://repositorio.unisucre.edu.co/bitstream/handle/001/618/T331.12%20H%20557.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Herrera, L; Naranjo, P; Betancur, L; Hurtado, L. (2017). Factores que determinan la Motivación Laboral en empleados del Sector Público del municipio de Medellín y municipio de La Estrella. *Revista CIES*, 8. (01). 109-344-3-PB.pdf

Madero, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29. <http://www.scielo.org.mx/pdf/au/v29/2007-9621-au-29-e2153.pdf>

Marín, H; Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico* (Lima), 17. (4). <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v17n4/a08v17n4.pdf>

Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Editorial Diaz De Santos, SAS. https://books.google.com.co/books?id=8wPdJ2Jzqg0C&pg=PA21&dq=una+teor%C3%ADa+sobre+la+motivaci%C3%B3n+humana&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjJup23_uT3AhW9mWoFHd34B_sQ6AF6BAgJEA#v=onepage&q=una%20teor%C3%ADa%20sobre%20la%20motivaci%C3%B3n%20humana&f=false

Martínez, L; Oviedo, O; Luna, C. (2015). Impacto de las condiciones de trabajo en calidad de vida laboral: Caso del sector manufacturero de la Región Caribe colombiana. *Dyna*, 82. (194). Impacto de las condiciones de trabajo en calidad de vida laboral: Caso del sector manufacturero de la Región Caribe colombiana (scielo.org.co)

Monroy, G; Flores, R. (2009). Perspectiva de la teoría del capital humano acerca de la relación entre educación y desarrollo económico. *Tiempo de educar*, 10(20), 273-306.

Monsalve, C; Riaño, F; Luzardo, M. (2021). Prácticas de alto rendimiento y su incidencia en el compromiso organizacional. Un estudio en colaboradores de una caja de compensación familiar en Colombia. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (90).

Montealegre, R; Ocampo, J. (2020). Psicología cultural: arte, educación y trabajo. ASCOFAPSIC. https://pure.urosario.edu.co/ws/portalfiles/portal/36442285/PSICOLOGIA_CULTURAL._ARTE_EDUCACION_TRABAJO.pdf#page=239

Montoya, J; Zuluaga, A. (2020). Motivación laboral en los empleados de planta de la empresa Listos S.A en la ciudad de Pereira en el año 2020 [tesis de especialización]. Universidad Católica de Pereira. <https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/6176/4/DMEGHO26.pdf>

Nolazco, F; Bustamante, E; Moreno, R; Carhuancho, I. (2021). Motivación laboral en una empresa de servicios de Lima, Perú. *INNOVA Research Journal*, 6. (1). <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4462/1/1455Texto%20del%20art%0c3%adculo-7963-1-10-20210112.pdf>

OIT. (2003). Trabajo decente Concepto e indicadores. *Revista Internacional del Trabajo*, 122. (2). <https://www.ilo.org/public/spanish/revue/sommaire/122-2.htm>

Palmar, C. (2015). Aportes de la Psicología Social de las Organizaciones para la comprensión de la Identidad Organizacional [Tesis pregrado]. Universidad Santo Tomas. <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/3211/2016ivanpalmar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Peña, C. (2015). La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales [Tesis pregrado]. Universidad Pontificia Comillas ICAI- ICADE.

<https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/4152/TFG001138.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Peña, H; Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3. (7). <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/181-Art%C3%ADculo%20Original-3828-2591-10-20210621.pdf>

Pérez, K; Cautiva, L; Mendoza, J; Toro, G; Bohórquez, J. (2021). Determinantes Del Clima Organizacional De Las Sedes De La Empresa Cosméticos Jhonvery S.A.S En La Ciudad De Sincelejo Del Departamento De Sucre, En Los Años 2019 Y 2020 [Producto final diplomado]. <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/43587/kdperezd.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ramírez, Y. (2021). La motivación laboral y su relación con la productividad en la industria de hidrocarburos en Colombia [tesis especialización]. Fundación Universidad Americana. <http://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8727/1/535624-2021-2-GTH.pdf>

Rentería, E; Malvezzi, S. (2018). Psicologías organizacionales y de los trabajos - POTs. Preguntas desde las realidades actuales del mundo del trabajo en América Latina. *PSICOLOGÍA DESDE EL CARIBE*. <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/view/11756/214421443441>

Revuelto, L. (2018). Un enfoque estratégico de la motivación laboral y la satisfacción laboral. *Revista Perspectiva Empresarial*, 5. (2). <https://revistas.ceipa.edu.co/index.php/perspectiva-empresarial/article/view/168/128>

Rivero, D; Hernández, J; Forgiony, J; Bonilla, M; Rozo, A. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Revista espacios*, 39. (16). <http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2168/Impacto%20de%20la%20motivaci%0c3%b3n%20laboral%20en%20el%20clima%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rivera, M. (2020). Revisión sistemática de literatura en motivación sistemática en Colombia. [Tesis pregrado]. Universidad cooperativa de Colombia. https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/28621/1/2020-Rivera-revisi%C3%B3n_motivaci%C3%B3n_laboral.pdf

Rojas, C; Martínez, P; Niebles, W. (2020). Factores del clima laboral predominantes en organizaciones de salud privada del Municipio Montería (Colombia). Revista espacios, 41. (32). <http://es.revistaespacios.com/a20v41n32/a20v41n32p03.pdf>

Rojas, C; Martínez. (2013). Satisfacción laboral y el clima organizacional de las principales universidades sucreñas. Desarrollo Gerencial, 5-2. (2). <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/desarrollogerencial/article/view/491/479>

Sánchez, D. (2013). Influencia de la Calidad de Vida Laboral en los Individuos y las Organizaciones. Universidad de La Sabana, Facultad de Psicología. <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/9788/Dayana%20Lorena%20S%C3%A1nchez%20Ortiz%20%28TESIS%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Santamaría, A.; Hernández, H; Niebles, W. (2020). Gestión estratégica de talento humano: su influencia sobre la satisfacción laboral en el sector hotelero de la costa caribe colombiana. Revista ESPACIOS, 41. (38). <https://www.revistaespacios.com/a20v41n38/20413815.html>

Serrano, K. (2016). Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabayllo [Tesis maestría]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos Universidad del Perú. Decana de América. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/4841/Serrano_mk.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Sum, M. (2015). "Motivación y desempeño laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)"

[Tesis pregrado]. UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR. UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR FACULTAD DE HUMANIDADES LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL "MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL - PDF Free Download (docplayer.es)

Skinner, B. (1971). Ciencia y conducta humana: una psicología científica. Editorial Fontanella. <http://chamilo.cut.edu.mx:8080/chamilo/courses/FUND>

AMEN TOSEPISTEMOLOGICOSDELAPSI2/document/3._ciencia_conducta_humana_skinner.pdf

Terán, J. (2017). Trabajo de investigación: salario emocional y su relación con el rendimiento laboral. [Tesis de pregrado]. Universidad Católica San Pablo http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15473/2/TER%C3%81N_RUELAS_JUA_TRA.pdf

Torres, D; Arce, L; Ibargüen, H. (2020). El aporte de los beneficios sociales a la motivación laboral en los hoteles Pymes: Caso Villavicencio, Colombia. Económicas CUC, 41. (1). <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/6277/EI%20aporte%20de%20los%20beneficios%20sociales%20a%20la%20motivaci%C3%B3n%20laboral%20en%20los%20hoteles%20Pymes%20Caso%20Villavicencio%20Colombia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Zabala, O. (2014). Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas [tesis de maestría]. Instituto Politécnico Nacional. file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/INSTITUTO_PO LITECNICO_NACIONAL_UNIDAD_PR.pdf



ARTÍCULO 5

ENVIRONMENTAL SUSTAINABILITY AS A MANAGEMENT STRATEGY IN GREEN COMPANIES IN COLOMBIA

Autor(es):

Ximena Morales Acosta.¹,
Camilo Vélez Paternina.²,
Blas Manuel Viñas Cárcamo.³
Aylin Patricia Pertuz Martínez⁴
John Arturo Buelvas Parra⁵

RESUMEN

Entre las crisis que se presentan en la actualidad como la crisis económica y la crisis industrial, se encuentra la crisis medioambiental, siendo resultado de un modelo de desarrollo no sostenible debido a un mal uso de recursos sociales y naturales. Dentro de las amenazas de esa crisis medioambiental, la que resulta más peligrosa y compleja es el cambio climático con el aumento de la temperatura del planeta debido al uso de combustibles fósiles, reforestación, uso irresponsable del suelo, con lo que se aumenta la emisión de gas invernadero.

Esta amenaza ha hecho necesario que se tomen medidas, incluyendo a las empresas ante el riesgo de no poder mantener sus actividades económicas. Sin embargo, esta crisis vino de la mano de una gran oportunidad para cambiar los modelos de negocios y la gestión de las empresas con el fin de sustituir sus modelos productivos por otros sostenibles con un uso eficiente de la energía y de recursos naturales, introduciendo en la gestión empresarial, el desarrollo de la eco-innovación, comprometiéndose con la “economía verde” con lo cual obtener una ventaja estratégica y competitiva al ser reconocidas como líderes en su sector.

En el presente artículo se analiza el “fenómeno” de las empresas verdes y se aborda el tema de la gestión estratégica, así mismo, se hace referencia a la gestión estratégica adoptada en ese tipo de empresas en donde la estrategia se basa en la sostenibilidad ambiental. El enfoque del estudio fue cualitativo, de tipo descriptivo, empleando fuentes secundarias como artículos, trabajos de grado, entre otros documentos.

Entre los resultados, se muestra el interés cada vez mayor del Estado colombiano de sustituir las empresas tradicionales por empresas verdes y entre las conclusiones, que si es posible el desarrollo de las empresas con la implementación de la sostenibilidad como gestión estratégica en las empresas verdes en Colombia.

Palabras clave: Empresas verdes, gestión estratégica, economía verde.

¹ Ingeniera Agroindustrial. Candidata a Magister en Administración de Empresas. anemix92@hotmail.com

² Ingeniero Químico y Civil. Candidato a Magister en Administración de Empresas. anemix92@hotmail.com

³ Contador Público. Candidato a Magister en Administración de Empresas. b.lacho.1@hotmail.com

⁴ Doctora en Ciencias Sociales. Docente de carrera de la Universidad de Sucre. Aylin.pertuz@unisucree.edu.co. <https://orcid.org/0000-0002-2414-336X>

⁵ Doctor en Ciencias Sociales. Docente de carrera de la Universidad de Sucre. John.buelvas@unisucree.edu.co <https://orcid.org/0000-0003-1894-3712>

ABSTRACT

Among the crises currently facing the world—such as the economic and industrial crises, there is also the environmental crisis, which is the result of an unsustainable development model due to the misuse of both social and natural resources. Among the threats posed by this environmental crisis, the most dangerous and complex is climate change, characterized by the rise in global temperatures caused by the use of fossil fuels, deforestation, and irresponsible land use, which increase greenhouse gas emissions.

This threat has made it necessary to take action, including by companies, which are at risk of being unable to maintain their economic activities. However, this crisis has also brought with it a significant opportunity to transform business models and management practices, aiming to replace traditional production systems with sustainable ones that use energy and natural resources efficiently. This includes integrating eco-innovation into business management and committing to the principles of the “green economy,” thereby gaining a strategic and competitive advantage by being recognized as leaders in their sector.

This article analyzes the phenomenon of green businesses and addresses the issue of strategic management, with a particular focus on how these companies adopt strategies based on environmental sustainability. The study used a qualitative, descriptive approach, relying on secondary sources such as academic articles, theses, and other documents

Keywords: Green companies, strategic management, green economy.

INTRODUCCIÓN

El continuo deterioro del medio ambiente y las prácticas poco escrupulosas llevadas a cabo no solo por empresas, sino también por parte de la sociedad en general, han traído consigo consecuencias como el cambio climático, perjudicando a todo el planeta, a lo cual Colombia no ha sido ajena. Es por este motivo, por lo que en la actualidad se considera el cuidado de la naturaleza como una responsabilidad conjunta, sin embargo, se entiende que los principales responsables de cuidar el medio ambiente son las empresas en la medida que el desarrollo ha venido muchas veces acompañado de la destrucción de los recursos naturales y la contaminación ambiental. El uso o empleo de estos recursos, no se tenía como algo limitado por cuando no se advertía de las limitaciones de los mismos al considerarlos como inagotables y a la vez, a partir de los procesos productivos, se generaban residuos contaminantes.

Con el fin de solucionar esta problemática, se han adelantado cambios significativos dentro de las empresas en cuanto a su forma de operar y manejar sus procesos, empezando con la compra de materia prima hasta el reciclaje de sus productos al finalizar el ciclo de uso.

Autores como García, et al. (2021), señalan como una de las causas del calentamiento global, la emisión de gases como el dióxido de carbono, lo cual provoca que se caliente el planeta al ser un tipo de gas que atrapa el calor, generándose así trastornos climáticos como son las sequías, desastres meteorológicos e inundaciones. Esto implica la necesidad de reducir la contaminación disminuyendo a la vez la emisión de gases y sustituyéndolos por otras fuentes de energía que resulten limpias y renovables.

Para esta lucha contra el deterioro del planeta y el calentamiento global, se ha fortalecido el fomento y promoción de las empresas verdes, es decir, un tipo de empresas que no afectan al medio ambiente por cuanto emplean los recursos naturales de forma eficiente y racional al tomar medidas como la sustitución del consumo de energía fósil y el mal uso de los recursos naturales al sustituirlos por otros medios alternativos que no contaminan.

Si bien la regulación sobre el tema ambiental era débil antes de 1993, a partir de la Ley 99 del año en mención, se inició la regulación a través del Sistema Nacional Ambiental con el cual se establecieron las instituciones gubernamentales que son consideradas como responsables del desarrollo de políticas públicas en materia ambiental, estando en cabeza el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible. (Martínez, 2020)

Asimismo, la normativa que se presenta en la actualidad y las políticas públicas relacionadas con la gestión ambiental territorial, son importantes en cuanto a las acciones productivas con el fin de reducir o mitigar los impactos ambientales, por lo que las actividades llevadas a cabo por las empresas tienen gran incidencia a la hora de alcanzar los objetivos para la conservación de la naturaleza (Camacho, 2020)

Ahora bien, la búsqueda del desarrollo y del éxito empresarial, no tiene por qué estar reñido con la protección y defensa por parte de las empresas, sino que es posible que se creen propuestas de valor para cualquier servicio o producto que contando con criterios de sostenibilidad ambiental y que, a su vez, se genere un valor mayor para la marca con un impacto mucho menor en el entorno.

MARCO TEÓRICO

Los ejes conceptuales que se abordan en este artículo corresponden a la crisis ambiental y cambio climático, las empresas verdes y sostenibilidad y la gestión estratégica sostenible. El concepto de crisis ambiental se refiere a los desequilibrios generados por la acción humana sobre el entorno natural, especialmente por la explotación desmedida de los recursos naturales, la contaminación y la deforestación. El cambio climático se entiende como la variación global del clima atribuido directa o indirectamente a la actividad humana, principalmente por la emisión de gases de efecto invernadero. Las empresas verdes son aquellas que integran en su modelo de negocio prácticas orientadas a la sostenibilidad ambiental, económica y social. Este tipo de organizaciones buscan reducir su huella ecológica, fomentar la eficiencia energética y promover la innovación ambiental. Por su parte la gestión estratégica sostenible implica la incorporación de criterios ambientales y sociales en la formulación, implementación y evaluación de la estrategia empresarial.

En la siguiente tabla se presentan los enfoques, autores y tesis central de lo antes expuesto:

Tabla 1.
Teorías que aportan al estudio

Autor(es)	Teoría	Año	Conceptualización
Ulrich Beck	Sociedad del riesgo	1998	Riesgos globales del desarrollo industrial
IPCC (Panel Intergubernamental)	Cambio climático antropogénico	2021	Efecto invernadero, emisiones, aumento de temperatura
PNUMA	Economía verde	2011	Desarrollo sostenible, eficiencia ecológica
Michael Porter & Mark Kramer	Valor compartido	2011	Integración de valor económico y social
John Elkington	Triple Bottom Line	1997	Personas, planeta, beneficios
Stuart Hart & Mark Milstein	Creación de valor sostenible	2003	Innovación limpia, ventaja competitiva ambiental

Nota: elaboración de los autores con base en la revisión bibliográfica

METODOLOGÍA

Para el desarrollo de este artículo de enfoque cualitativo, que según señalan Hernández, et al. (2014), se trata de un enfoque que tiene planteamientos más abiertos y no se fundamenta en la estadística, se empleó el tipo de investigación descriptiva, que según Arias (2006), se trata de un tipo de investigación el cual consiste en la caracterización de un hecho, de un fenómeno o bien de un grupo, para establecer su estructura o su comportamiento. Las fuentes fueron secundarias. La investigación se encuentra centrada en Colombia hacia el año 2022 y los trabajos de grado, artículos científicos y otros documentos, se constituyeron en las fuentes secundarias para la revisión sistemática de la literatura científica y académica. Este tipo de revisión integra un proceso que permite recopilar información que proporciona un resumen sobre un tema en concreto. (Urrutia y Bonfil, 2010).

Concepto De Empresas Verdes

Arenas, et al. (2010) ponen de manifiesto la existencia de una nueva concepción acerca de los modelos empresariales consistente en la idea de involucrar en la sostenibilidad ambiental a las empresas a través de un cambio de paradigma según la cual el concepto tradicional de empresa debe transformarse más allá de la búsqueda de beneficios. Estos autores afirman que no existe un consenso generalizado sobre la definición de empresa verde, pero defienden que consiste en un nuevo modelo empresarial cuya base es la sostenibilidad

ambiental, implicando así una serie de cambios profundos en las actividades desarrolladas por la empresa.

A pesar de no existir un consenso sobre el concepto de empresas verdes, el Centro de Innovación y Desarrollo de la Industria Ecológica y Sostenible (2012, como se citó en Ruiz, 2016) brinda un concepto según el cual una empresa verde es toda iniciativa empresarial que contribuye a la reducción de gases de efecto invernadero, descarboniza la economía, reduce el consumo de agua, energía y de materias primas mediante el uso de estrategias eco-eficientes, reduce o evita en la medida de lo posible la contaminación o contribuye a su reducción a partir del reciclaje o reutilización de residuos para minimizar su impacto en su ciclo de vida. Asimismo, pone en el mercado productos con ecodiseño, hace aprovechamiento sostenible del territorio, conserva y restablece la biodiversidad.

Para Quadri (2013), las empresas verdes son aquellas que producen bienes y servicios que se encuentran asociados a la sustentabilidad de una economía de mercado. Es decir, son empresas que mitigan o evitan impactos ambientales o que valorizan los ecosistemas y los recursos naturales a modo de incentivo para su conservación, además de caracterizarse por una producción dual de bienes públicos y privados.

Normatividad Ambiental En Colombia

Con el Decreto 2811 de 18 de diciembre de 1974, se creó el Código de Recursos Naturales en Colombia, con el que se produjo un avance respecto a los principios de gestión y regulación ambiental, aunque por aquel entonces no había suficiente desarrollo institucional para poder implementar de forma efectiva una política ambiental (Muñoz, 2011)

A partir de la Constitución de 1991, se constitucionaliza el derecho a un ambiente sano (art. 79) con el reconocimiento al derecho de todas las personas a gozar de un ambiente sano, por lo que la ley debe garantizar la participación ciudadana cuando se presenten decisiones que los puedan afectar, estableciendo además al Estado la obligación de proteger el medio ambiente y fomentar la educación para tal fin. (Const. 1991, art. 79)

Martínez (2020), señala que, a partir de la Constitución de 1991, se creó la Ley 99 de 1993 (Ley ambiental) como respuesta a los compromisos internacionales que adquirió Colombia en la Cumbre de la Tierra para enfrentar el problema medioambiental. El gobierno expidió en 2011

el Decreto 3570 con el que se modificaron los objetivos y estructura del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, integrando al sector ambiente los órganos sectoriales de asesoría y coordinación y los fondos especiales, entre otros.

Molina y Rivas (2017) señalan que el 2011, el restablecimiento de un Ministerio más fortalecido y la creación de la ANLA (Autoridad Nacional de Licencias Ambientales), fueron pasos importantes que se dieron para la recuperación del equilibrio del sistema. Posteriormente, se creó el Decreto 1076 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Ambiente) para simplificar la normativa ambiental en un solo documento.

Respecto a las empresas verdes, también cuentan con una normativa por cuanto son cada vez más las empresas que buscan contar con sistemas de gestión eficaces y respetuosos con el medio ambiente. Las denominadas “empresas verdes” empezaron a hacer uso de diversos estándares que describen las condiciones con las que deben contar estos tipos de sistemas de gestión y también los requisitos que sean necesarios para implementarlos. Es decir, la norma ISO 14000 y la norma ISO 50000.

Son dos las razones que explican el incremento de la preocupación por el medio ambiente: i) la convicción de la propia organización y 2) la presión ejercida por la sociedad o la legislación vigente. Por este motivo las empresas implantan sistemas de gestión ambientales con el fin de establecer objetivos con los cuales se mejore el entorno y faciliten su cumplimiento (normas ISO 140001 y ISO 50001).

Acerca de estas normativas, algunos plantean posibles diferencias en las prácticas que se establecen entre los dos textos en cuanto a la gestión del medio ambiente y la energía, por lo que con muchas las empresas que han dudado acerca de cuál normativa aplicar, especialmente cuando se trata de empresas que su actividad implica la preservación del medio y la sostenibilidad y un trato directo con los recursos naturales.

Diferencias Entre ISO 14001 e ISO 50001

La norma ISO 14001 de Sistema de Gestión Medio Ambiental fija estándares para un manejo ambiental en cualquier empresa, sea privada, pública o mixta. Con esta normativa se exige en primer lugar a las empresas el respeto por las leyes ambientales tanto a nivel local como regional y nacional para a continuación detallar procesos, metas y actividades para hacer efectivo el propósito. Por

otra parte, la norma ISO 50001 de Sistema de Gestión de la Energía está basada en las normas ISO 14001 e ISO 9001 y se encuentra orientada a fijar estándares acerca del uso de la energía, es decir, efectividad, seguridad, desempeño, eficiencia y consumo. La idea de esta normativa es que las empresas reduzcan el uso de la energía y la emisión de gases de efecto invernadero (Norma ISO, s.f).

Entre ambas normas existe una serie de diferencias: mientras la ISO 50001 se encuentra basada principalmente en el ahorro de recursos energéticos y en el costo, la ISO 14001 busca identificar los impactos que tienen las organizaciones en el medio ambiente para intentar reducirlos y de minimizar los recursos de energía, agua y materias primas, entre otros. La ISO 50001 ofrece a la organización la capacidad para poder decidir si debe informar al exterior la política energética que adelanta, documentando el motivo por el cual se toma dicha decisión. Otra diferencia es que la ISO 50001 establece los requisitos respecto a la forma de adquirir la energía mientras que la ISO 14001 no lo especifica. La ISO 50001 exige que la empresa seleccione los criterios para elegir una fuente u otra en atención a los costos y el rendimiento. En cuanto al ámbito de aplicación de la norma ISO 50001, sólo se incluye el consumo de energía, el uso de esta y la eficiencia energética mientras que la ISO 14001 es más amplia e incluye otros aspectos (Normas ISO, s.f)

Cómo Convertirse En Una Empresa Verde

Para ser una empresa verde, además de respetar la normativa y ceñirse a determinados comportamientos, existen también una serie de gestos que forman parte de ese proceso de transformación hacia un negocio socialmente responsable: no utilizar más agua de la que se necesite, imprimir menos documentos, reciclar y separar los residuos producidos, reducir el consumo de energía, apagar la luz sino hay empleados en las oficinas, emplear energía solar, utilizar sistemas de reciclaje de agua y recolección de agua de lluvia, instalar zonas verdes, utilizar transporte con vehículos eléctricos, ofrecer trasporte a empleados para evitar que usen todos sus propios vehículos y utilizar bombillas de bajo consumo. (Ecoembes, 2019).

Así, para ser considerada dentro de la denominación de empresa verde, se requiere que cumpla una o varias de estas condiciones: uso de desechos de reciclaje, sin obsolescencia programada, impacto ambiental positivo, sustitución de sustancias que resulten peligrosas o

materiales peligrosos, filosofía de responsabilidad empresarial en el pago de salarios, uso sostenible de recursos como energía y agua en la producción, generación de un dividendo económico, comunicabilidad entre atributos sociales o ambientales y se tenga en cuenta la cadena de valor hacia el proveedor de los insumos (Portafolio, 2018).

La Estrategia Como Visión Empresarial

Una de las tareas consideradas como fundamentales de la gerencia de una empresa, es la formulación y la acción estratégica en la medida que, mediante esta, las empresas pueden afrontar la competitividad que exige los cambios del mundo globalizado actual con probabilidad de éxito. La estrategia se configura como una combinación consciente e intencional tanto de recursos como de capacidades con las cuales alcanzar determinado fin, por lo cual cumple un triple papel en la toma de decisiones empresariales, sirve de medio de coordinación y comunicación a quienes integran la organización y, finalmente, se convierte en propósito estratégico en largo plazo. Ahora bien, debe permitir que las organizaciones sean competitivas facilitando que construyan ventajas competitivas sostenibles. (Calderón, et al., 2011)

Calderón, et al. (2011) señalan que la forma en la cual se ha concebido la gestión de las empresas se ha visto influida por los avances que ha habido de las teorías organizacionales y administrativas, además las circunstancias productivas y de mercados. De esta forma, es comprensible que, al comienzo del desarrollo industrial, momento en el cual el mayor problema era la eficiencia interna y la productividad, las teorías se limitaban a lo aportado por Taylor y Fayol acerca de la gestión concentrada en el proceso administrativo clásico y la organización interna del trabajo.

Bernard 1938 Ah ya al final destacó la relevancia de los procesos de gestión y la estructura organizativa en el funcionamiento empresarial. En la misma línea Edith Penrose (1959) reconocida como una de las precursoras de la teoría moderna de la empresa, planteó que el crecimiento empresarial está estrechamente relacionado con la capacidad de gestión interna. La estrategia empresarial se configura a partir del aprovechamiento de los recursos y capacidades, es decir, fortalezas y debilidades, en interacción con el entorno externo, amenazas y oportunidades. De este modo, el desarrollo de la empresa depende no solo de factores

externos, sino, esencialmente, de la forma en que se gestiona y expande sus competencias internas.

En los años sesenta y setenta, los esfuerzos de la gerencia se encontraban orientados a encontrar las mejores prácticas internas con las que fuese más fácil el éxito para las empresas. Fue con Chandler (1962), Ansoff (1965) y Andrews (1971) con los que toma cuerpo el concepto de estrategia, siendo el primero quien la consideró como la base para determinar los objetivos y metas de una empresa a largo plazo y así adoptar los recursos que resulten necesarios para alcanzar dichos objetivos. En el caso de Ansoff (1965), cataloga la estrategia como el hilo conductor que existe entre la empresa y las actividades con las cuales se generan productos, mientras. Andrews (1971) describe a la estrategia como el patrón de políticas, de planes y de metas para alcanzar los objetivos de manera que se pueda identificar el lugar en el que se encuentra la empresa y el tipo de empresa que es o va a ser. Este autor también precisó dos elementos interrelacionados en relación con la estrategia pero que se encuentran claramente diferenciados, la formulación y la ejecución.

Con la teoría de la empresa que se basa en recursos y capacidades (Barney, 1991, Amit y Shoemaker, 1993, Peteraf, 1993), aparece una nueva visión de la estrategia que no se trata solo de una combinación de recursos con los que se puede afrontar las imperfecciones del mercado, sino que se convierte en una integración de capacidades y recursos para lograr los objetivos y que permiten establecer el tipo de empresa que se quiere ser. Se trata, por lo tanto, de una nueva perspectiva de gestión estratégica que no es de carácter pasivo o simple adaptación a las condiciones externas, sino que se trata de una perspectiva activa y dinámica que da un cierto carácter discrecional a la gerencia que le permita proponer un futuro deseado y que así asigne los recursos para lograrlo.

Porter (1996), brinda también una definición de estrategia señalando que se trata de la creación de una posición que resulta única y valiosa que se encuentra integrada por un conjunto distinto de actividades que se encaminan a sostener dicha posición. Manifiesta que la estrategia tiene una serie de características, es así como establece una dirección y concentra los esfuerzos de esta para alcanzar un objetivo organizacional común, por lo que se genera un sentido de apropiación por cuanto el equipo organizacional percibe, por medio de la estrategia, un medio que resulta consistente entender su organización.

Acerca del concepto de estrategia, se puede hacer referencia a algunas escuelas de pensamiento: La Escuela de Diseño (Selznick, 1957 y Andrews, 1965) concibe a la estrategia como un proceso de concepción e interpreta la creación de la estrategia como un proceso informal de diseño que esencialmente es referido a su concepción. Para definir el rumbo de la organización el elemento clave es el director y el cambio organizacional se considera adecuado cuando es ocasional y de carácter radical o disruptivo.

La Escuela de Planificación (Ansoff, 1965) concibe la estrategia como un proceso formal. Esta escuela formalizó la perspectiva de la escuela de diseño y consideró como un proceso más independiente y sistemático de planificación formal, la creación de estrategia. El planificador es el elemento clave para que se defina el rumbo de la organización.

Otra escuela para destacar es la Escuela Ambiental (Hannan y Freeman, 1977). Según los teóricos de esta escuela, las organizaciones creen que la formación de la estrategia se trata de un proceso reactivo, de manera que la iniciativa se debe buscar en un contexto externo y no dentro de la institución. De esta manera, estos autores procuran comprender las presiones que son impuestas sobre una organización, entendiendo que, para definir el rumbo de la organización, el elemento clave es el entorno.

Concepto Y Principales Funciones De La Gestión Empresarial

Acerca de gestión empresarial, esta se puede definir como la medida y estrategias que se llevan a cabo en una empresa para que ésta sea viable económicamente. Este tipo de gestión tiene en cuenta muchos factores, como el financiero, productivo y logístico, siendo una de las principales virtudes de un hombre que se dedica a los negocios. De igual manera, comprende las distintas competencias necesarias para que se cubran los distintos extremos de una actividad comercial determinada en el contexto de una economía de mercado. (Suárez, 2018)

Para Bañeras (2014), en el ámbito empresarial, la gestión representa una herramienta clave para el desarrollo económico coma tanto a nivel organizacional como sectorial y nacional. Sostiene el autor que la gestión empresarial permite reducir la improvisación en los procesos, estableciendo como primer objetivo la ejecución de actividades debidamente planificadas. Esto implica tener claridad sobre cómo actuar tanto en condiciones normales y óptimas de funcionamiento como

ante posibles desviaciones respecto a los requisitos previamente establecidos.

Acerca de las principales funciones de la gestión empresarial, son las siguientes:

La planeación, la cual es una función que define las metas de la organización, establece una estrategia global y desarrolla una jerarquía detallada de planes; la organización que es la forma de diseñar la estructura de un negocio o de la empresa e incluye la determinación de las tareas a realizar, quién las debe realizar, cómo se agrupan las tareas, quien reporta quién y dónde se toman las decisiones; la dirección, conducción y liderazgo se constituye en elemento importante de la gestión empresarial porque es responsabilidad de los administradores dirigir y coordinar las actividades de las personas; el control se concibe como el monitoreo del desempeño del negocio o de la organización comparando los resultados con las metas fijadas y los respectivos presupuestos (Suárez, 2016).

La Sostenibilidad Como Eje De La Gestión Estratégica En Las Empresas Verdes En Colombia

González (2011) explica que la firma del Tratado de Ámsterdam en el año 1997, impulsó en gran manera la política social en el proceso de construcción europea y tres años después se sentaron en Lisboa las bases para la renovación social y económica de la Unión Europea, teniendo como objetivo principal el crecimiento de la economía, pero de una manera más sostenible y con la creación de mejores empleos y mayor cohesión social.

Esta misma autora señala que en 2001 la Comisión Europea presentó el Libro Verde de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) para fomentar en Europa un marco para la responsabilidad social de las empresas. Con este libro se trata de trasladar a un nuevo escenario socioeconómico a las empresas en el que muestra una mayor importancia el desarrollo sostenible. Para la Unión Europea, es necesario que las empresas incorporen las preocupaciones medioambientales y sociales en su gestión para la protección del medio ambiente, el respeto a los derechos humanos y el incremento de los niveles de desarrollo social. Debido al éxito de la RSE, se ha implantado en la cultura empresarial como una estrategia institucional para la toma de decisiones.

Según Pinzón (2018), cuando se habla de sostenibilidad, también se habla de la responsabilidad que tiene el ser humano para garantizar el mantenimiento y convivencia del entorno en el que habita, por lo que se trata más bien del papel que tiene el ser humano no como dueño de un espacio sino como parte de él a partir de un cambio de paradigma hacia uno en el que se manifiesta un equilibrio

entre el progreso social, la inclusión económica y el bienestar del medio ambiente. Por este motivo, este autor explica que la sostenibilidad empresarial implica que el ser humano lleve a cabo actuaciones comprometidas que traigan consigo resultados beneficiosos, generando impactos positivos sobre el medio ambiente. A su vez, que el hecho de posicionar a la empresa como garante de los derechos del ecosistema, implica beneficios económicos y socio culturales.

Pinzón (2018) señala que es importante entender el nacimiento del concepto de sostenibilidad para entender su relación con la empresa. Explica que, con el Informe Brundtland en 1987, se consolida la definición de sostenibilidad, si bien en 1972 con la Primera Conferencia Mundial sobre el Medio Ambiente, se debate por primera vez sobre el medio ambiente y el desarrollo, marcando el inicio del concepto de sostenibilidad y el camino para mitigar los efectos producidos por el cambio climático. Ese mismo año nació el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) que incentiva a los países a generar políticas para la protección del medio ambiente y el fomento del desarrollo sostenible.

En el año 1976, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), propone unas líneas para articular las políticas empresariales con las gubernamentales para fortalecer la confianza entre la sociedad y el sector privado. En 1985, con el Convenio de Viena, las partes interesadas se comprometieron a proteger la salud humana y el medio ambiente de los efectos producidos por la modificación de la capa de ozono (Gil-Lafuente y Paula, 2011).

Ahora bien, según Pinzón (2018) no fue sino en el informe Brundtland donde fue utilizado el término de desarrollo sostenible por primera vez, siendo definido como la satisfacción de las necesidades del presente sin comprometer las necesidades de las futuras generaciones (Naciones Unidas, s.f). En 1992 se celebró la Cumbre de la Tierra y en 2002 la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Sostenible que buscaban generar acciones para que se generase el desarrollo sostenible.

Palacio (2021) explica que las empresas sostenibles están en auge, siendo aquellas que tienen la capacidad de prolongar su producción en el tiempo, pero por debajo de su límite de renovación, lo que significa que no le piden al medio ambiente más de lo que puede dar. Lo que hace sostenible a una empresa es el impacto que tiene su producción sobre el medio ambiente, por lo que una empresa se hace sostenible por medio de sus prácticas, sus

proveedores y de sus objetivos, puesto que no es posible que una empresa sea sostenible si cuenta con objetivos que resulten demasiado ambiciosos porque debe invitar a consumir de manera responsable los recursos, alejándose de los tradicionales modelos de reducción de costos.

No es requisito para ser una empresa verde el dedicarse al sector del medio ambiente porque sin excepción, todas las empresas se pueden convertir en un tipo de negocio sostenible con el que se fomente la reducción de emisión de gases, se cuide el entorno y los recursos naturales. Así, todas las empresas pueden optimizar su actividad y convertirse en empresas socialmente responsables, a la vez que genera beneficios como la reducción de costos y la optimización de recursos con productos competitivos y de valor agregado socio-ambiental. (Ecoembes, 2019)

Para Sáenz (s.f), la conciencia social frente a los problemas medioambientales ha aumentado significativamente, especialmente a partir del debate sobre el calentamiento global. Tras la crisis económica del 2008, se impulsó una recuperación centrada no solo en el crecimiento sino en la calidad del desarrollo económico. Este giro estratégico dio lugar, entre otras iniciativas, a la definición del concepto de “economía verde” por parte de las Naciones Unidas, dentro del marco del Nuevo Acuerdo Verde Global que incluyó paquetes de Incentivos orientados a promover prácticas sostenibles. Según explica esa autora, hasta ese momento eran pocas las empresas dedicadas a producir bienes y servicios medioambientales, destacando el hecho que, en la actualidad, son cada vez más las empresas, que si bien no tienen un negocio necesariamente vinculad al medioambiente, han empezado a cambiar la perspectiva acerca de los temas medioambientales.

Por su parte, Pérez, et al. (2015, como se citó en Rueda y Uribe, 2012), pone de manifiesto la existencia de cuatro teorías sobre la responsabilidad social empresarial (RSE):

- Instrumentales: Teoría que entiende la RSE como un medio para conseguir y aumentar las utilidades de la empresa.
- Políticas: Se refieren al poder social que tiene la empresa y el deber que tiene de actuar de manera responsable en el campo político.
- Integrativas: Las empresas deben integrar las demandas y para eso la RSE constituye una estrategia, estructura y procesos.
- Éticas: Debe ser una obligación ética de las empresas el adquirir responsabilidades sociales en favor de los

derechos universales, además del bien común y el desarrollo sostenible.

Para González (2011), las Empresas Socialmente Responsables poseen una gran variedad de acciones. Son tres los campos que contempla el desarrollo sostenible:

- Entorno Social: Dentro de este entorno, el primer campo en el que posiblemente puede influir la RSE es en el ámbito laboral puesto que la empresa debe tener en cuenta la satisfacción y bienestar de sus trabajadores buscando la igualdad de oportunidades, independientemente del género, ofrecer flexibilidad laboral, fomentar la formación y desarrollo profesional, entre otros aspectos. En cuanto a la comunidad en la que se encuentra la empresa, con el desempeño de la RSE se trata de responder a las necesidades de dicha comunidad con una serie de programas como voluntariado, donaciones, apoyo a la educación local y buena vecindad.

- Entorno económico: Mercado al cual dirige sus acciones la empresa, es decir, es el marco general en el que la empresa desarrolla su actividad. Se deberá tener en cuenta los derechos de los consumidores con acciones como la implicación responsable de los proveedores, establecer precios justos y otorgar información transparente de su actividad.

- Entorno Medioambiental: La empresa puede tener influencia en el cuidado del medio ambiente si va más allá de su obligación de cumplir con la legislación que se encuentra vigente y debe tener presente aspectos sobre gestión de residuos, reciclaje de todos sus desechos, transporte de mercancías, consumo responsable de energía y características de los envases y embalajes

Estrategias Verdes En Colombia

Ochoa y Vasco (2019) señalan que algunas empresas del sector retail en Medellín, han ideado una forma de contribuir con el medio ambiente en sus campañas de sostenibilidad ambiental con la creación de estrategias que implican beneficios, riesgos, costos y, además, oportunidades para la empresa. Dentro de estas estrategias, se pueden mencionar las siguientes: Post Consumo, como mecanismo ambiental a largo plazo que se orienta a los residuos de consumo masivo que son generados en los hogares comercio en instituciones con el fin de que sean manejados de manera adecuada con la promoción de su recuperación y/o reciclaje. Las bolsas ecológicas que son hechas principalmente para las compras y que tienen diversos métodos de uso

sustituyendo a las bolsas tradicionales de plástico. De igual manera, la gestión integral de residuos que se encarga de llevar a cabo una clasificación de los residuos materiales y líquidos que son producto de materias primas y desechos humanos.

Ochoa y Vasco (2019) también explican que en la actualidad en Colombia son producidas alrededor de 11.6 millones de toneladas de residuos por año de las que solo un 17% se recicla y un 4% no son dispuestos en zonas que hayan sido autorizadas para tal fin. Por motivos como estos, es que los dueños de las empresas tienen cada vez más la intención de aplicar políticas y estrategias ambientales para proteger al medio ambiente (Peter y Krishna, 2012)

Por otra parte, Palacios Vargas y Aguilar (2018) analizan los efectos de la implementación de los impuestos verdes en Colombia y su contribución al desarrollo ambiental sostenible. Su estudio destaca la creciente importancia de la protección del medio ambiente y evidencia los avances del país en estos aspectos. En particular, señalan que Colombia ha promovido políticas fiscales orientadas a incentivar prácticas sostenibles, como la reducción o exención de impuestos para industrias cuyos productos o servicios, siendo esenciales para el desarrollo social, no generan impactos negativos sobre el entorno. Estas medidas buscan presionar e incentivar a las empresas a adoptar modelos más responsables con el medio ambiente.

Para Leguizamón (2018), la problemática ambiental no es propia de Colombia, sino que es algo que se presenta alrededor de todo el mundo, siendo Colombia una gran opción para implementar impuestos verdes y “catapultarlos”, pero es necesario tener mejor estructuración.

Ruiz (2016) pone de manifiesto que las empresas en la actualidad han optado por valorar los recursos naturales, especialmente en el sector de la agricultura, siendo estas empresas la que mejor acogida tienen en el mercado verde. Esta autora también hace referencia a la estrategia de estas empresas al poner en marcha un marketing ecológico con cuatro herramientas controlables por las empresas que son el producto, precio, distribución y promoción. Así por ejemplo, en el producto, si el producto cumple con un comportamiento medioambiental durante todo su ciclo de vida, las materias primas permiten obtener productos limpios, envases no perjudiciales para el medio ambiente y posibilidades de reutilización.

En cuanto al precio, las empresas que fabrican esos productos ecológicos tienen la necesidad de aumentar el costo al ser realizados por prácticas de sostenibilidad social. Aquí es donde el marketing tiene un reto importante por cuanto a promocionar las marcas o productos de bienes que son respetuosos con el medio por sus cualidades ambientales para superar el hecho de tener un precio mayor.

Sobre la promoción, Ruiz (2016) explica que se debe implementar una labor de educación con el fin de estimular el comportamiento del consumidor con el fin de que elija los productos ecológicos. En cuanto a la distribución, es importante tener en cuenta que participa en todas las fases de la vida del producto, es decir, creación, uso y residuo. La distribución se configura como el instrumento del marketing que relaciona la producción con el consumo y cuyo objeto es que se transporten los productos del productor al consumidor.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

La sostenibilidad ambiental ha dejado de ser un enfoque idealista o accesorio para convertirse en una necesidad estratégica en el ámbito empresarial, especialmente frente a la crisis ecológica global que amenaza el bienestar social, económico y ambiental. En Colombia, esta transición ha encontrado un escenario fértil, aunque con retos importantes. El estudio muestra que, aunque históricamente la legislación ambiental del país fue débil, a partir de la Constitución de 1991 y la Ley 99 de 1993 se establecieron marcos normativos más robustos que han promovido el surgimiento y consolidación de las llamadas “empresas verdes”.

El análisis teórico evidencia que adoptar la sostenibilidad como eje estratégico no es solo una respuesta reactiva a la legislación ambiental o a las demandas sociales, sino también una oportunidad para innovar y mejorar la competitividad. Siguiendo autores como Porter y Kramer (2011), se puede afirmar que integrar la sostenibilidad en la estrategia organizacional genera valor compartido: beneficios económicos, reputacionales y ambientales. Las normas ISO 14001 e ISO 50001, por ejemplo, han facilitado la adopción de prácticas responsables en la gestión energética y medioambiental, lo que demuestra que las empresas pueden crecer reduciendo su huella ecológica.

El cambio de paradigma también se observa en la evolución del concepto de gestión estratégica. Mientras que en décadas anteriores la estrategia se enfocaba en eficiencia interna o respuesta a presiones del mercado, hoy se concibe como una visión activa, prospectiva y socialmente comprometida. La sostenibilidad ya no es un simple indicador adicional, sino parte integral del propósito organizacional.

Asimismo, el artículo resalta el rol activo del Estado como facilitador del cambio, tanto a través de normativas como de incentivos fiscales. Sin embargo, la implementación efectiva por parte del sector privado aún presenta vacíos, especialmente en pequeñas y medianas empresas, que suelen enfrentar barreras económicas, culturales y tecnológicas para adoptar este nuevo modelo.

En cuanto a la realidad colombiana, se observa un avance progresivo en la inclusión del discurso ambiental en las estrategias organizacionales, especialmente en sectores como el agrícola, el retail y los servicios. No obstante, es indispensable que este discurso se materialice en prácticas estructurales sostenidas y no en acciones simbólicas o superficiales. En este sentido, el marketing ecológico, aunque útil, debe ser coherente con los procesos internos y no limitarse a un lavado de imagen (greenwashing).

El reto mayor es lograr que las empresas no solo se adapten a las regulaciones, sino que abracen un enfoque de largo plazo que articule la responsabilidad social, el respeto ambiental y la sostenibilidad financiera. Solo así podrán convertirse en verdaderas protagonistas del cambio hacia una economía verde, resiliente y justa.

CONCLUSIONES

La sostenibilidad ambiental ha dejado de ser una opción y se ha convertido en un elemento estratégico fundamental para las empresas en Colombia. A lo largo del artículo se evidenció cómo el concepto de empresa verde ha evolucionado y se ha integrado de manera creciente en las dinámicas organizacionales, no como un cumplimiento forzado de la normativa, sino como una respuesta consciente a las exigencias del contexto ambiental, económico y social. Las empresas que adoptan la sostenibilidad como eje de su gestión estratégica no

solo contribuyen a la mitigación del cambio climático, sino que también fortalecen su competitividad, reputación y capacidad de generar valor compartido.

Uno de los hallazgos más relevantes es que las empresas verdes no se definen exclusivamente por su sector de actividad, sino por el modo en que integran prácticas sostenibles en todos sus procesos. Esta integración abarca desde la producción limpia y el uso racional de los recursos, hasta la implementación de estándares internacionales como ISO 14001 e ISO 50001. Dichas herramientas han permitido a las organizaciones estructurar políticas ambientales sólidas que favorecen tanto la eficiencia operativa como la percepción social positiva.

El papel del Estado colombiano ha sido clave en la promoción de este nuevo paradigma. La normativa ambiental, junto con políticas de incentivos fiscales y fortalecimiento institucional, ha facilitado el avance de modelos empresariales más responsables. Sin embargo, aún persisten barreras estructurales, especialmente en las pequeñas y medianas empresas, que requieren mayor apoyo técnico y financiero para adoptar prácticas sostenibles de forma efectiva y permanente.

Finalmente, es imprescindible que el enfoque de sostenibilidad no se quede en el plano declarativo, sino que se traduzca en transformaciones profundas dentro de las organizaciones. Para lograrlo, se requiere el compromiso genuino de los líderes empresariales, la alineación de los objetivos estratégicos con los principios de desarrollo sostenible, y la participación activa de los distintos actores sociales. Solo así se podrá consolidar un tejido empresarial verdaderamente verde, capaz de aportar a la construcción de un futuro más justo, resiliente y sostenible para todos.

BIBLIOGRAFÍA

Amit, R. y Schoemaker, P. J. H. (1993) Strategic assets and organizational rent. *Strategic Management Journal*, 14, 33-46

Andrews, K. (1965) *Business Policy: Text and Cases*

Andrews, K. (1971). *The concepts of corporate strategy*. Homewood, IL: Dow Jones-Irwin.

Ansoff, H. (1965). *Corporate strategy*. New York: McGraw-Hill.

Arenas, D., Fosse, J. y Huc, E. (2010) El giro hacia la empresa verde. Estudio sobre el proceso de transformación de las empresas hacia la sostenibilidad. http://itemsweb.esade.es/wi/research/iis/publicaciones/Giro_EmpVerde_Link-CAST.pdf

Bañeras, J. (2014) La importancia de la calidad en la Gestión Empresarial. <http://www.imfformacion.com/blog/corporativo/calidad/la-importancia-de-la-calidad-en-la-gestion-empresarial>

Barnard, C. I. (1938). *The functions of the executive*. Cambridge, MA.: Harvard University Press

Beck, U. (1998). *La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad*. Paidós.

Calderón, G., Naranjo, J. y Álvarez, C. (2011) *Gestión Empresarial en Colombia: un aporte desde la Administración*. Editorial Universidad Nacional de Colombia. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/53929>

Camacho, E. (2020) *Análisis del impacto socio ambiental de la política de mercados y negocios verdes en Colombia (2016-2020)*. Universidad Santo Tomás Abierta y a Distancia. Bogotá. <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/31626/2020edgarhernancamachorodriguez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

CECODES Desarrollo sostenible. (2016). CECODES. <https://www.cecodes.org.co/site/las-empresas-mas-sosteniblescolombia/#prettyPhoto>

Chandler, A. (1962). Cambridge, MA: MIT Press.

Ecoembes (2019) *Qué son las empresas verdes?*. <https://ecoembesdudasreciclaje.es/que-son-las-empresas-verdes/>

Elkington, J. (1997). *Cannibals with Forks: The Triple Bottom Line of 21st Century Business*. Capstone

González, C. (2011) *Empresas Socialmente Responsables y mercado verde internacional*. *Economía Informa* núm. 366. <https://ciberinnova.edu.co:10004/archivos/plantilla-ovas1-slide/documents-UCN-Canvas/impacto-ambiental/Unidad%201/2.%20Mercados%20verdes%20internacionales.pdf>

Hannan, M. y Freeman, J. (1984) Structural Inertia and Organizational Change. *American Sociological Review*, Vol. 49.

- Hart, S., & Milstein, M. (2003). Creating Sustainable Value. *Academy of Management Executive*, 17(2), 56-67.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014) Metodología de la investigación. 6ta edición. Mc Graw Hill. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- IPCC (2021). Sixth Assessment Report – Climate Change 2021. Intergovernmental Panel on Climate Change.
- Leguizamón, D. A. (2018). Tributación para la sostenibilidad medio ambiental, un paralelo entre Colombia (ley 1819 de 2016) y dos países de américa latina pertenecientes a la ocde. Bogotá D.C.
- Martínez, J. (2020). Avances en investigación científica. Tomo I: Educación y humanidades. Primera edición. Universidad Autónoma de Nariño. https://aunarcali.edu.co/web/administrator/modelos/informacion_institucionales/documento%20editorial/libro_1_tomo1_educacion_humanidades.pdf
- Martínez, Y. (2020) Responsabilidad Ambiental Empresarial y acceso al incentivo de inversión en control, conservación y mejoramiento del medio ambiente por parte del sector arrocero en Colombia. [Trabajo de grado de Maestría-]. Universidad Externado de Colombia. Bogotá. https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/4319/JJA-spa-2020-Responsabilidad_ambiental_empresarial_y_acceso_al_incentivo_de_inversion_en_control_conservacion_y_mejoramiento.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Molina, D., y Rivas, E. (2017). Manual Políticas y costos Ambientales. <http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/11349/6174/2/MolinaVergelDanielOctavioAnexo-1.pdf>
- Muñoz, G. (2011). Análisis de la política ambiental colombiana en la década 2000- 2010. *Semestre Económico*, 14(30), 121–134. <https://doi.org/10.22395/seec.v14n30a6>
- Naciones Unidas (s.f.). Naciones Unidas. <http://www.un.org/es/ga/president/65/issues/sustdev.shtml>
- Normas ISO (s.f). ¿Implementar ISO 50001 o ISO 14001? <https://www.normas-iso.com/iso-50001-vs-iso-14001/>
- Ochoa, K. y Vasco, M. (2019) Estrategias verdes: Beneficios, oportunidades, costos y riesgos en la implementación en las empresas del sector retail en la ciudad de Medellín. <https://dspace.tdea.edu.co/bitstream/handle/tda/551/ESTRATEGIAS%20VERDES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Palacio, D. (2021) Empresas sostenibles: un desafío 2021. <https://www.somoselemental.com/empresas-sostenibles-colombia/>
- Palacios, L., Vargas, P., y Aguilar, O. (2018). Contribución de los impuestos verdes en la sostenibilidad. Villavicencio.
- Penrose, E.T. (1959) *The theory of the growth of the firm*. New York: Wiley. Versión en castellano: *La teoría del crecimiento de la empresa*. Madrid: Editorial Aguilar, 1962.
- Pérez, L., Garzón, M. e Ibarra, A. (2016). Empresa verde: diagnóstico de la necesidad de un modelo. *Dimensión Empresarial*, 14(1), 57- 77
- Peter, J. y Krishna, M. (2012). Green Practices: Perception of Malaysian SME
- Peteraf, M. A. (1993) The cornerstones of competitive advantage: A resource based view. *Strategic Management Journal*, 14 ,17 9 -19 2
- Pinzón, C. (2018) Emprendimiento verde como generador de sostenibilidad en la pequeña empresa de Bogotá del subsector de cosméticos. [Tesis Maestría] Universidad de Manizales. Manizales. https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/3388/Pinz%C3%B3n_Mu%C3%B1oz_Carlos_Andr%C3%A9s_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- PNUMA (2011). *Hacia una economía verde: Guía para el desarrollo sostenible y la erradicación de la pobreza*. <http://www.unep.org/greeneconomy>
- Portafolio (2018) Las empresas “verdes” se multiplican en el país. <https://www.portafolio.co/negocios/empresas/las-empresas-verdes-crecen-en-colombia-513125>
- Porter, M. (1996) ¿Qué es la estrategia?. <https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-03/Unidad1/ESTRATEGIA%20MPORTER%202011.pdf>

Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2011). Creating Shared Value. *Harvard Business Review*, 89(1/2), 62–77.

Quadri, G. (2013) Empresas verdes y el gobierno. *El economista*.

<https://www.eleconomista.com.mx/opinion/Empresas-verdes-y-el-gobierno-20130829-0010.html>

Rueda, G., y Uribe, M. (2010). Nuevo modelo económico: Empresa, Mercados y Culturas. La manera como la contabilidad 57-77 76. *Dimensión Empresarial / Vol.14 No. 1/ Enero - Junio de 2016*, págs. puede informar la responsabilidad empresarial: Bases conceptuales para un trabajo empírico. XVI Congreso AECA. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.

Ruiz, P. (2016) Importancia de las empresas del mercado verde en Colombia. Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá D.C.

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16782/RUIZMOYANOPAOLAANDREA2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sáenz, G. (s.f). ¿Cuánto falta para hablar de futuro verde de las empresas?

<https://www.enelgreenpower.com/es/learning-hub/debates/futuro-empresas-verdes>

Selznick, P. (1957) *Leadership in Administration: A Sociological Interpretation*. Harper y Row, New York, 62, 67-68.

Suárez, M. (2018). Gestión empresarial. Un paradigma del siglo XXI. *FIPCAEC*, 3, 8, 44 – 64.

Urrutia y Bonfil. (2010). Declaración PRISMA: una propuesta para mejorar la publicación de revisiones sistemáticas y meta análisis.

