

CAPÍTULO 2

ANÁLISIS SECTORIAL SOCIOECONÓMICO

2.1 Situación social y económica de Norte de Santander

De acuerdo con el censo del DANE de 2005, la población del departamento de Norte de Santander fue de 1 208 520 ciudadanos con un crecimiento por encima del promedio nacional equivalente a un 3,8 % acumulativo anual entre 1951 y 2005, y su capital, el área metropolitana de San José de Cúcuta, con 743 222 habitantes que residen en 179 046 viviendas.

Estas viviendas en un 98,9 % cuentan con energía eléctrica, el 89,7 % con alcantarillado, el 96,3 % con acueducto, el 32,7 % con gas natural y el 50,3 % con teléfono. Hogares que en un 18,73 % presentan necesidades básicas insatisfechas (NBI) debido a que corresponden a viviendas inadecuadas con carencia de servicios básicos y hacinamiento crítico (DANE, 2005).

En San José de Cúcuta el 24,9 % de las viviendas se encuentran en estrato uno, el 42,1 % en estrato dos, el 21,2 % en estrato tres, el 9,8 % en estrato cuatro, el 1,9 % en estrato cinco y el 0,1 % del total en estrato socioeconómico seis. Para el DANE (2015) es importante resaltar que el 5,9 % de los hogares realizan actividades económicas desde las propias viviendas, cifra que hace percibir la informalidad de estos negocios o famiempresas.

En materia educativa, la población menor de 24 años en un 62,5 % asiste a un establecimiento educativo, de los cuales el 4 % tienen nivel de preescolar, el 37,5 % en

básica primaria, el 32,7 % en nivel de secundaria, el 6,7 % nivel de media técnica, el 0,1 % normalistas, el 11,1 % en educación superior y posgrado y el 7,9 % no tienen ningún nivel educativo (DANE, 2005).

Los anteriores indicadores señalan que la población del departamento es vulnerable y de baja capacidad de pago, su tasa de desempleo alcanzó en 2014 un 16,2 % (DANE, 2015). Situación a la que se agrega la alta participación de la economía informal del 34 % de los hogares que dependen de diversos oficios no formales que no aseguran un presupuesto familiar para atender las necesidades básicas de la canasta familiar.

En materia económica la estructura evidencia una marcada vocación comercial a causa de la ubicación del departamento en zona de frontera nororiental de la República de Colombia que limita con la República Bolivariana de Venezuela. La participación de empresas de los diferentes sectores en el total de comercios registrados formalmente en la Cámara de Comercio de San José de Cúcuta en un 56,9 % están dedicadas a esta actividad mercantil, frente a un 9,4 % de participación de la industria manufacturera, el 31,5 % son empresas de servicios y el 2,2 % están dedicadas a la agricultura y minería (DANE, 2005). Estructura económica que en 2011 alcanzó un PIB de USD 5.638.129.424 equivalente al 1,7 % del PIB total nacional en ese año (DANE, 2006). Esa vocación comercial de la localidad mitiga el proceso de industrialización requerido por la región a fin de agilizar la meta de minimizar importación y maximizar las exportaciones fijada por el Gobierno nacional en sus planes de desarrollo; propósito que requiere una formación en operaciones de comercio exterior y cultura exportadora.

De acuerdo con el documento Informe de Coyuntura Económica Regional del DANE de 2011, la categorización de las mipymes según la cantidad de empleados y activos totales es la siguiente:

Tabla 3. Tipos de empresas según empleados y activos

Tipo de empresa	Empleados	Activos totales (SMLMV)
Microempresa	1 – 10	Menos de 501
Pequeña empresa	11 – 50	501 – 5000
Mediana empresa	51 – 200	5001 – 30 000
Gran empresa	Más de 200	Mayor a 30 000

Fuente: DANE (2011).

Según la clasificación anterior, el 96,4 % del comercio en el departamento son microempresas, el 3 % son pequeñas empresas, el 0,5 % son medianas empresas y el 0,1 % son grandes empresas. Esta participación es con base en el total de empresas registradas de 23 946 establecimientos de acuerdo con el “Informe de Gestión” de la Cámara de Comercio de Cúcuta de 2012.

Dentro de este marco, la Ley 590 de 2000 tiene por objeto impulsar el desarrollo de la microempresa, así como las mipymes colombianas, entre otras disposiciones legales. En su artículo 2 define a las mipymes como empresas micro de orden familiar, en las que también se deben incluir las empresas familiarmente constituidas llamadas “famiempresas” y las medianas empresas también familiares, como una unidad económica explotada, que la desarrollan personas naturales o jurídicas para actividades organizacionales de los diferentes gremios como comerciales, de servicios, agrícolas, industriales de manera citadina o rural.

Cabe señalar que los fabricantes de confecciones locales identificados como mipymes que tienen vinculados entre 11 y 200 empleados son más intensivos en mano de obra que en tecnología, en esta materia, es importante resaltar que la tecnología asociada al sector es baja (Zárate y Carvajal, 2014). Ahora bien, el tamaño de las micro, pequeña y mediana empresa (mimipymes) según sectores económicos presenta la siguiente clasificación:

Tabla 4. Tamaño empresarial según sectores económicos

Sector	Micro	Pequeña	Mediana
Manufacturero	Inferior o igual a 23 563 UVT	Superior a 23 563 UVT e inferior o igual a 204 995 UVT	Superior a 204 995 uvt e inferior o igual a 1 736 565 UVT
Servicios	Inferior o igual a 32 988 UVT	Superior a 32 988 UVT e inferior o igual a 131 951 UVT	Superior a 131 951 uvt e inferior o igual a 483 034 UVT
Comercio	Inferior o igual a 44 769 UVT	Superior a 44 769 e inferior o igual a 431 196 UVT	Superior a 431 196 uvt e inferior o igual a 2 160 692 UVT

Fuente: Decreto 957 del 2019. Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

Es importante señalar que algunas mimipymes del sector servicios pertenecen a la “economía naranja”, concepto definido como un tipo de empresa que está comprometida con el desarrollo centrado en la diversidad cultural y la creatividad, que se convierten en pilares fundamentales para el impulso y evolución social y económico de la nación, partiendo del desarrollo local (Ministerio del Comercio, Industria y Turismo, 2019).

Otro autor como Buitrago (citado por Cruz, 2019) define la economía naranja como el conjunto de actividades que consecuentemente logran que los ideales se conviertan en servicios y productos modificados por la cultura, cuyo principio define la propiedad intelectual que la constituye. La denominada economía naranja consistirá en la cultura económica y la innovación empresarial, donde esta encrucijada conceptual se encuentra con las culturas convencionales de la industria; y con el apoyo del área creativa en el manejo de empresarial ejecutados como negocios.

La economía naranja aporta resultados significativos en Colombia como aquellas acciones realizadas desde el campo de la cultura y creativo que están sujetas a derechos de autor, las cuales forman parte de la economía naranja a nivel nacional (Cruz, 2019). Los resultados reflejan que la economía naranja en 2018 aportó 28,4 billones de pesos al valor agregado de la economía nacional, lo que representa 3,2 % del total para el país, según el DANE (citado por Cruz, 2019).

De acuerdo con el “Informe de Gestión” de la Cámara de Comercio de Cúcuta en 2018 aparecen 31 597 empresas registradas; de las cuales el 95,4 % son microempresas, un 3,7 % son pequeñas empresas, un 0,6 % son medianas empresas y un 0,3 % corresponden a grandes empresas. Significa que el 4,3 % son mipymes, es decir, un total de 1359 pequeñas y medianas empresas registradas. De esta categoría se estiman en economía naranja un total de 41 empresas que desarrollan actividades creativas, artísticas y culturales en la localidad.

De acuerdo con Mestre (2011), esta categoría de empresa presenta ventajas y desventajas como:

Ventajas de las mipymes.

- Flexibilidad (mayor comunicación entre empleador y empleado)
- Vinculación con el personal
- Mercados intermediarios

Desventajas de las mipymes.

- Formación en pequeños negocios
- Baja capacidad económica
- Formación de personal deficiente

Consecuentemente, se percibe una falta de cultura empresarial, además de, insuficiente innovación, bajo nivel competitivo y deficiente capacidad de reacción ante las amenazas del entorno; situación que denota una posición riesgosa ante los mercados, el cual es el caso de las mipymes de locales de la confección. También se suma a las anteriores debilidades el alto nivel de informalidad que en Colombia es del 48,4 % según el DANE (2016), indicador que afecta considerablemente la economía del país, así como su situación social.

Frente a lo anterior, hay que destacar que las mipymes informales de la confección de Cúcuta no están aprovechando los beneficios en el pago de parafiscales, ni del impuesto de industria y comercio, como tampoco del registro mercantil contemplado en la ley para los primeros siete años y adicionalmente no pueden acceder a los incentivos por concepción de empleos formales como son los descuentos tributarios en el impuesto de renta y complementarios.

Adicionalmente, las compañías informales no pueden aprovechar los programas de microcréditos con tasas de interés favorables, apalancamiento del capital de trabajo y periodos de gracia; no cuentan con apoyo técnico, ni cuentan con mecanismos de capacitación y de ayuda técnica en áreas del conocimiento como investigación de mercados, gestión de la calidad, contabilidad y finanzas, entre otros, factores que son claves para alcanzar el fortalecimiento de las mipymes en todas sus dimensiones, hacia su entorno y hacia su medio ambiente interno.

A título ilustrado, los empresarios mipymes, gremios, instituciones educativas, medios de comunicación y autoridades regionales y locales deben articular esfuerzos para transformarlas en empresas productivas y competitivas, con acciones centradas en el desarrollo sostenible, la innovación y la generación de conocimiento, como factores claves que dinamizan la situación social, económica y ambiental que estimulan la formalidad y la cultura exportadora del país, de las regiones y de las localidades. Lo que genera un escenario caracterizado por el mejor aprovechamiento de los beneficios tributarios, aspecto que representa un vital factor en la contribución a la tesorería nacional, departamental y municipal que conlleva a la cultura del pago oportuno de los compromisos con el Estado.

En otras palabras, los análisis señalan una deficiente productividad y baja dinámica económica en la región como así lo denotan los indicadores de comercio exterior que muestran una baja cultura exportadora, centrada en el pasado, en su importante socio comercial como la República Bolivariana de Venezuela con un comercio bilateral en 2011 entre ambas naciones de 639 925 miles de dólares, pero que actualmente los resultados señalan una caída considerable dado los cambios ocurridos en el país vecino como salvaguarda de la balanza de pagos en lo económico y cambios ideológicos en lo político.

Al respecto, las exportaciones colombianas entre 2010-2015 disminuyeron en un 3,3 % acumulativo anual, en 2010 se exportaron 39 820 millones de dólares FOB y en 2016 Colombia exportó usd 33 603 millones, siendo la participación de la aduana de Cúcuta apenas del 1,02 %, cuyos destinos principales fueron Estados Unidos un 38,1 %, Asociación Latinoamericana de Integración (ALADI) un 17,3 %, Unión Europea un 15,6 %, Comunidad Andina de Naciones un 6,1 %, Venezuela el 3,1 % y otros destinos el 19,8 % (DANE, 2010). Las importaciones totales realizadas a través de la aduana de Cúcuta alcanzaron un monto de USD CIF 70,2 miles en 2015 equivalente al 0,13 % del total importado por el país ese año de usd 54 060 millones. Importaciones cuyos orígenes fueron Estados Unidos con la mayor participación en un 24,9 %, ALADI un 22,5 %, Unión Europea con 13,7 %, Comunidad Andina de Naciones con el 4,1 %, y otros países con el 34,8 %.

Una estrategia para la internacionalización de las mipymes locales es atraer inversión extranjera directa. Para Krugman y Obstfeld (citado por Frontons, 2015), el propósito general de la inversión extranjera directa es formar empresas multinacio-

nales para expandir el control sobre los aspectos relevantes de la economía, siendo una estrategia que estimula el comercio exterior con otras naciones.

En este sentido, cabe señalar que el mecanismo de internacionalización de las mipymes de la economía naranja es motivado por las zonas económicas especiales de exportación (ZEEE), considerada una estrategia de desarrollo para alcanzar altos niveles de productividad y competitividad a través de la captación de inversionistas nacionales y extranjeros atraídos por ventajas competitivas como exención de aranceles e impuestos; alivios en la carga laboral, adecuada infraestructura, incentivos fiscales y una administración aduanera eficaz, entre otros, mediante un proceso de relocalización definido por la Ley 677 de 2001 de Colombia como la creación de las zonas económicas especiales de exportación de empresas con denominación social diferente, con la intención de desarrollar actividades que se efectúen en otras partes del territorio nacional.

Consecuentemente, las ZEEE requieren de un conjunto particular de regulaciones específicas para un territorio fronterizo determinado a través de normas estatales que permitan la importación de equipos y bienes primarios sin impuestos, poder de desgravación fiscal, libre circulación de capitales, entrega gratuita de beneficios recibidos, entre otros. También es posible tener una legislación laboral más flexible y una infraestructura de vanguardia ofrecida por el Estado (Fabeiro, 2015).

Las anteriores precisiones representan ventajas competitivas como una oportunidad que requieren de inversiones de parte de las mipymes interesadas. De acuerdo con el Decreto 752 de 2014 con el que se crea el reglamento parcial de la Ley 677 de 2001, según su artículo 1 sobre parámetros de acceso, la inversión a partir del 31 de diciembre de 2015 será de 75.000 UVT, lo que equivale aproximadamente a USD 793.000 (ProColombia, 2016).

De acuerdo con el anterior requisito –y considerando que las mipymes de servicios poseen activos entre 32 986 UVT y 483 034 UVT–, muchas de ellas tienen la capacidad de aprovechar las oportunidades ofrecidas por las ZEEE para internacionalizarse. Dentro de este marco, las fortalezas financieras de las mipymes exportadoras locales de la confección están identificadas como aceptable liquidez que señala una baja capacidad para atender compromisos a corto plazo e insuficiente rentabilidad y alguna generación de valor de acuerdo con el indicador valor económico agregado a pesar de tener altos costos ponderados de capital (Zárate y Carvajal, 2014).

Frente a las principales debilidades financieras del sector e identificadas como la subutilización de la capacidad instalada, dado que se encuentran en un nivel promedio del 70 % de la capacidad productiva, lo cual tiene incidencia en los resultados financieros afectados por mayores costos de producción (Zárate y Carvajal, 2014), estas empresas no están aprovechando las economías de escala al subutilizar su capacidad productiva, lo que se refleja en una deficiente competitividad.

A las debilidades anteriores se suman el insuficiente capital de trabajo dado que es superior la necesidad operativa de fondos (NOF) al nivel de capital de trabajo contable; la lenta rotación de inventarios a causa de altas existencias de materias primas y productos terminados y la lenta rotación de la cartera que afecta la tesorería de estas mipymes exportadoras (Zárate y Carvajal, 2014). Situación que involucra costos innecesarios y nocivos que perjudican las expectativas financieras de los empresarios.

Por otra parte, una evidente oportunidad es el Tratado de Libre Comercio (TLC) con EE. UU., teniendo en consideración de la exención de aranceles e impuestos al valor agregado, lo cual permite precios más competitivos (Zárate y Carvajal, 2014). Factor que contribuye a lograr una presencia significativa en mercados internacionales de parte de las mipymes locales; hay que destacar que Estados Unidos es el socio comercial más importante y principal de Colombia y representa la economía más grande del mundo.

En materia de comercio exterior, las mipymes, ante el transcurso de la internacionalización evolucionan a partir del crecimiento del conocimiento de los mercados internacionales y del patrimonio que las compañías comprometen en las acciones del mercado (Galán *et al.*, 2014). A lo anterior, los autores enunciados indican que hay factores explicativos del proceso de internacionalización de las mipymes a nivel gerencial que repercute en los niveles de calidad y compromiso con aspecto del área de exportación.

Cabe señalar que la gran mayoría de las mipymes logran realizar este trabajo basándose en los principios de la teoría de la internacionalización por etapas, es decir, de forma paulatina, pero otras se desarrollan mediante acuerdos entre asociaciones empresariales o coaliciones indispensables entre estas, que empujan y en cierta medida permiten mejorar los problemas referentes a la restricción de recursos característico de las mipymes (Galán *et al.*, 2014).

Según Restrepo y Vanegas (2010), existe un acuerdo entre las mipymes emprendedoras de la industria textil sobre los factores que influyen mayormente en sus ingresos.

2.1.1 La revaluación

La orientación al mercado, la innovación y la internacionalización, son una ventaja competitiva y de desarrollo económico para las mipymes. Factores clave para su crecimiento. Para Guevara y Valencia (2013) la comercialización de los productos a nivel internacional está estrechamente relacionada con variables como: eficiencia operativa, competencia del sector a nivel internacional, tasa de cambio, trámites de internacionalización, innovación tecnológica, programas de promoción de las exportaciones, apoyos financieros, habilidades gerenciales y capacidad instalada.

Son variables que impulsan la internacionalización de las mipymes, por lo que el riesgo, la volatilidad monetaria y el costo de capital juegan un rol decisivo para estas (Pérez, 2020).

En este sentido, las mipymes del sector manufacturero de las confecciones, ubicadas en la ciudad de Cúcuta, cuyo proceso productivo consiste en la transformación de materias básicas como telas y otros insumos en productos terminados como prendas de vestir, pertenecen a un sector que, según un informe del DANE (2014), entre los meses de julio y septiembre de 2014 la tasa de trabajo informal fue de 71,2%, cercana a la cifra registrada en 2013 cuando se ubicó en 74,4%. Lo que la posiciona como la ciudad con la tasa más alta del país. Según estas mismas cifras, solo 250 514 personas laboran en el sector informal de un total de 351 952, pero no aportan al sistema de salud.

Según el DANE (citado por Dinero, 2016) las mipymes proporcionan el 67% del empleo y 28% del PIB de la región. Además, según el Registro Único Empresarial y Social (RUES), el 94,7% de los comercios inscritos son microempresas y el 4,9% son mipymes, las que alcanzaron un total en 2016 de 2 518 181 matrículas activas que corresponden a mipymes. Datos que evidencian la importancia de este grupo empresarial en el crecimiento económico y social del país.

Se deben resaltar los beneficios tributarios y agilización de trámites para las pequeñas, medianas y microempresas que quieran formalizarse y aprovechar el apoyo estatal que el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) ha identificado, tales como:

- La agilización de trámites y reducción de costos en la creación de mipymes, brindando asistencia y acompañamiento por parte de las cámaras de comercio.
- Mejorar las legislaciones relativas a las mipymes mediante legislación sencilla y fácilmente aplicable.
- Fomento de las buenas relaciones entre las mipymes y las administraciones públicas, en específico las relacionadas con aspectos tributarios, a través del desarrollo de tecnologías modernas.
- Esquematización y aplicación de métodos de fiscalización y financiación que propicien el desarrollo de las mipymes.
- Mejoramiento y fortalecimiento de la adaptación tecnológica de las mipymes, mediante procesos para la implementación de las TIC en las relaciones con las administraciones tributarias.

Dentro de este marco de beneficios, es importante mencionar la Ley 1429 de 2010 en su capítulo II, artículo 5. Los eventos que marcan el progreso del pago fiscal y todas las demás áreas se aplican por un corto periodo de tiempo, en la operación de las principales actividades económicas desde que entró en vigencia esta ley, a fin

de realizar la contribución a los fondos de compensación familiar, Sena, regímenes de salud y la siguiente integración al FOSYGA. Además, en su artículo 4 dicta lo siguiente: en los dos primeros años de la actividad comercial el aporte es de 0 %, a partir del tercer año es de 25 %, en el cuarto año es de 50 %, en el quinto año es de 75 % del total y para el sexto año es del 100 % del total de los aportes realizados de las exportaciones administrativas, que forman parte de la actividad económica.

Con motivo de la pandemia ocasionada por el COVID-19, el Gobierno nacional ofreció las siguientes ayudas a los empresarios conforme lo señala El Empleo (2020). Para las empresas con más de 60 meses o menos de facturación, tienen a su disposición una línea crediticia de “aceleración empresarial”, la cual aporta hasta 200 millones de pesos para empresas con plazos de hasta 3 años de gracia en el pago. Otros mecanismos con los que cuenta las mimipymes con hasta 96 meses de facturación son los proporcionados por el Ministerio de Comercio, mediante instituciones como Bancoldex e INNPULSA con líneas de crédito para apoyar la innovación en relación con los efectos de la pandemia, orientado a prestar apoyo a estos sectores en particular (Superintendencia Financiera, 2020).

Cabe señalar que estos mecanismos cuentan con hasta \$6000 millones para que puedan cubrir costos asociados al capital de trabajo a través de intermediarios u otras entidades financieras. En ese sentido, las mimipymes ubicadas en Bogotá cuentan con una línea que ofrece soluciones de crédito exclusivamente para pago de personal, alquiler, gastos de operatividad y de funcionamiento. Con plazos que varían entre los dos años para el caso de las microempresas y de hasta tres para mipymes (Superintendencia Financiera, 2020).

En varias ciudades del país existen otros canales que facilitan la adquisición de créditos para la creación de una microempresa o de mipymes como Barranquilla, Norte de Santander y Cúcuta. Donde las soluciones de crédito se deben gestionar mediante las alcaldías correspondientes.

En ese sentido, tomando en consideración que sectores como el turismo, la aviación y los espectáculos en vivo, así como los distribuidores de estos sectores industriales, son los más azotados por efectos de la pandemia del COVID-19. Existe una línea de crédito a través de Bancóldex que brinda apoyo de hasta \$250 000 millones para fortalecer estos sectores empresariales. Esta línea de crédito de Colombia Responde ofrece plazos de hasta 3 años y 6 meses de gracia, que permite un monto máximo de \$3000 millones para mipymes y de hasta \$5000 millones para grandes empresas (Superintendencia Financiera, 2020).

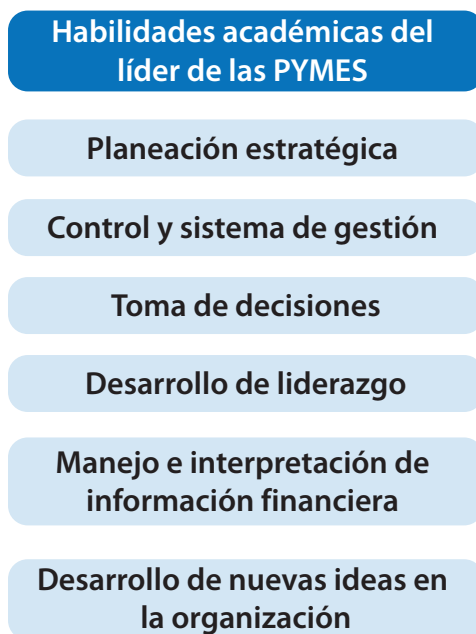
Otro campo es el del sector de emprendimiento agropecuario, en micro y mipymes agropecuarios, los cuales deben cumplir con una línea de crédito del Banco Agrario INNPULSA que ofrece cifras de 70 millones de pesos con plazos para pagar que va desde 1 a 3 años de gracia (Superintendencia Financiera, 2020).

La línea de crédito anterior cubre emprendedores y empresarios agrícolas, pertenecientes a la cadena de valor relacionada con la seguridad alimentaria. Los mismos deben contar con entre 2 y 8 años de haber sido creados y participado y superado el programa Aldea, así como relación comercial con el Banco Agrario. Cabe señalar que aplica para aquellos que tengan deudas y obligaciones especiales con el sistema financiero. Las instituciones financieras deben brindar condiciones como: no aplicar el cobro de interés sobre interés, tasas de interés congeladas, y no realizar reporte a las centrales de riesgo de crédito por tratarse de empresas acogidas por programas de beneficios. Información que es detallada en la página de la Superintendencia Financiera (2020) donde se detallan plazos, cuotas y líneas de créditos disponibles, así como requisitos.

2.1.2 La productividad y competitividad como competencias del líder en las mipymes

Según las competencias, a nivel de Latinoamérica no distan de lo obtenido para el caso colombiano, en dicho sentido, se puede afirmar que comparten estas competencias y son replicables en el contexto regional.

Por otra parte, dentro de la variable de competencias, a nivel de Latinoamérica se presentan carencias que pueden evidenciar que están presentes en Colombia como en el resto de la región. La primera de ellas es la escasa articulación entre lo requerido por estas unidades y lo ofrecido por el medio (universidades) en materia de formación de profesionales con nuevas habilidades blandas y duras, que puedan enfrentar los desafíos reactivos que se presentan en la actual globalización. Lo segundo, se refiere al campo de investigación, donde los profesionales, líderes o empresarios, tienen poco nivel en herramientas que permiten el desarrollo de actividades de ciencia, tecnología e innovación, pues resulta de vital importancia poder contar con dichas herramientas, ejemplo de ello son los conocimientos en materia de propiedad intelectual y transferencia tecnológica. Dentro de dichas competencias los líderes deben destacar por su habilidad de generación de nuevas ideas o gestión de la innovación para marcar una ruta o visión empresarial competitiva.

Figura 1. Competencias del líder de la pyme

Fuente: Struss y Fernández (s.f.).

Para la competitividad, el talento humano es factor decisivo, tanto sus habilidades como competencias y estrategias empleadas, sin embargo, en la literatura se logra evidenciar 5 unidades: estrategia, cadena de valor, teoría de los recursos, prospecto y exploración de oportunidades. Por lo que hace que las evaluaciones del uso de los recursos y las actividades de la cadena de valor sean adaptables a las mipymes de cualquier sector, lo que conlleva a comprender la integridad empresarial como elemento primordial en la capacidad productiva, especialización y colaboración al interior de las empresas consideradas competitivas.

Para Mejía y Jiménez (2020), la competitividad evaluada desde cada etapa en la cadena de valor integra el desarrollo de actividades primarias que tienen relación con la creación física del producto o servicio y actividades de apoyo que pueden ser consideradas actividades secundarias, que son las que permiten llevar a cabo dichas actividades primarias al integrar estos dos grupos, y conllevan a generar ventajas competitivas que permiten lograr visualizar un estado de madurez organizacional en términos de competitividad.

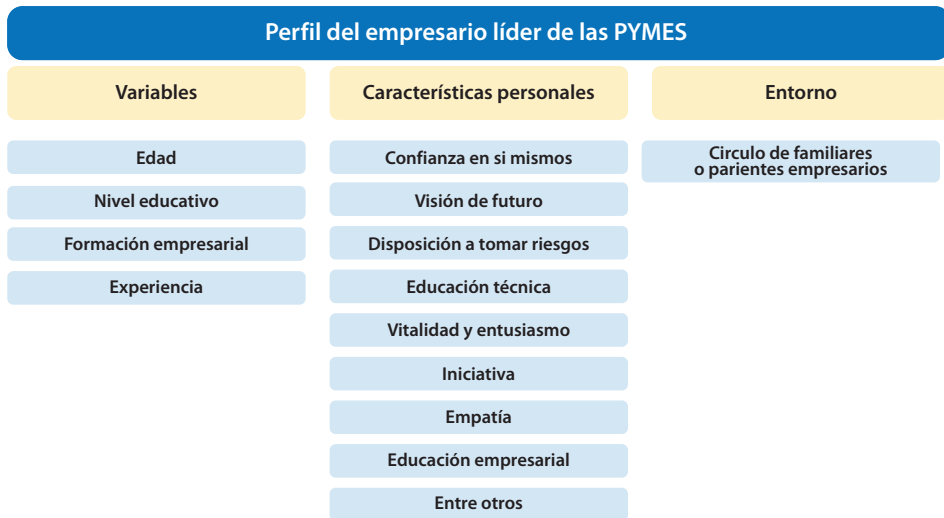
Por otra parte, Mejía y Jiménez (2020) establecen que la productividad en Latinoamérica a nivel de una de sus variables como la mano de obra, presenta resultados graduales en algunos países, mientras que en otros una tendencia más lenta, esto debido a un problema dual de acumulación de capital de orden bajo e inversión entre los diversos sectores.

2.2 Relación entre los emprendedores y su liderazgo en las mipymes

Para Franco-Ángel (2019) el perfil del empresario se define a partir de variables como la edad, el nivel educativo, la formación empresarial antes de crear la empresa actual, la experiencia previa en creación de otras empresas y en el sector económico al que pertenece la empresa actual. Cuentan de igual forma las características y habilidades, así como la presencia de padres y parientes empresarios. En un estudio realizado en el 2019, donde se caracterizó a los emprendedores y líderes de las mipymes, se determinó que los empresarios, en general, son mayores de 36 años (82 %) y tienen un nivel de educación alto (71 %); más de la mitad recibió formación empresarial antes de crear la empresa actual (57 %), y más de una tercera parte de ellos posee experiencia previa en la industria a la que pertenece su empresa (46 %). Por otra parte, en lo que refiere a las características personales, los empresarios consideran como las más relevantes para el éxito de su empresa la confianza en sí mismos (15 %), seguida de la visión de futuro (13 %), la disposición a tomar riesgos (7,8 %), la educación técnica (7,5 %) y la vitalidad y entusiasmo (7,5 %). Para complementar, Adomako *et al.*, (2016) indican que las diferencias en el desempeño de las mipymes están relacionadas con las características de la personalidad de los empresarios.

También, a partir de los resultados de Franco-Ángel (2019) se determinó que los empresarios fueron motivados por su círculo familiar cercano, pues el 48 % afirma que sus padres fueron empresarios, y la mitad de estos tiene parientes empresarios diferentes a sus padres (50 %). Así, la mayoría manifiesta que recibieron apoyo de sus familias en los procesos de emprendimiento o en el proceso empresarial (85 %), por otra parte, más de la mitad afirma haber recibido el apoyo de sus amigos en dicho proceso (57 %).

Figura 2. Características de los emprendedores de las mipymes



Fuente: Struss y Fernández (s.f.).

Los resultados obtenidos en los estudios presentados por Franco-Ángel (2019) y Serrato (2018) sugieren que los empresarios de las mipymes deben conceder mayor importancia a la construcción de la reputación y del prestigio de la empresa en el mercado, y lograr el apoyo y la aceptación por parte de la comunidad, en aras de lograr un mayor dinamismo.

2.3 Liderazgo en las mipymes

Los estilos de liderazgo, dentro de los proyectos, pueden ser un factor de éxito o fracaso para los gerentes de proyecto, ya que en los proyectos exitosos la motivación del equipo de trabajo y la construcción de relaciones son considerados como ejes estratégicos para la consecución de los objetivos. De acuerdo con ello, se deduce que los estilos de liderazgo implementados por los gerentes de proyectos influyen directamente al equipo del proyecto (OJOKUKU *et al.*, 2012). La importancia del buen liderazgo se enfoca en potencializar las capacidades de los integrantes de los equipos de trabajo y formar a sus colaboradores.

Además de ello, el líder de proyectos es la persona que debe contar con capacidades de dirigir a su equipo de trabajo, de tal manera que el desarrollo de los objetivos y las actividades se presente de la mejor manera posible, pues el impacto de formar colaboradores bajo lineamientos de las buenas prácticas sería más significativo. Lo anterior aplicado a cualquier organización donde se pueda percibir a simple vista que el ambiente laboral, donde exista más respeto que un temor hacia un superior, afecta de cierta forma a los colaboradores.

La figura 3 indica y describe la estrecha relación de conceptos entre las metodologías existentes para la gerencia de proyectos, así como los tipos de liderazgo y las competencias personales de los gerentes de proyectos para abordar las diferentes áreas de conocimiento y lograr alcanzar los objetivos. El mayor de estos es la madurez organizacional y de proyectos (García y Escobar, 2019).

La cultura y estructura organizacional, los estilos de liderazgo, los sistemas de gestión y la propia evolución de la madurez de la organización es gestada bajo parámetro de los proyectos internos desarrollados por las empresas. Estos proyectos influyen positiva y negativamente en la forma de ser gestionados, algunos logran el éxito y otros el fracaso, dependiendo de variables y factores humanos. La cultura y los estilos de dirección se van desarrollando y van formando como parte de la misma organización. La cultura se manifiesta en la misión, visión, valores, principios corporativos, modelo gerencial estratégico implementado, objetivos, políticas y procedimientos, tanto en sistemas de motivación, visión de liderazgo y perspectivas de equipos de trabajo.

Asimismo, la ética del trabajo se convierte en ética empresarial, forma parte de los factores del ambiente organizacional, así como las comunicaciones y los tipos de

comunicar dentro de la organización. Son factores que permiten una fluidez entre las personas. Todo ello es clave para el gerente de proyectos, quien dedica gran parte de su tiempo no solo en dirigir y ejecutar una supervisión, sino en comunicarse de manera asertiva con su equipo de trabajo, con las partes interesadas, con los clientes y con todos los involucrados. Por lo tanto, la construcción de relaciones a partir de la buena comunicación y un liderazgo íntegro y participativo permite ser un factor clave en la consecución del éxito y cumplimiento de los objetivos.

Figura 3. Tipos de liderazgo

Tipos de liderazgo			
Teoría Joan Payeras	Teoría Daniel Goleman	Teoría de Jordi Vila	Competencia de Liderazgo en los Gerentes de PYMES
Orientativo	Autoritario	Natural	Crear un ambiente en el equipo que promocióne el alto desempeño.
Coach	Coach	Autocrático	Construir y mantener relaciones afectivas.
Afiliativo	Conciliador	Carismático	Motivar y guiar a los miembros del equipo de la organización
Participativo	Democrático	Democrático	Toma responsabilidad por la entrega de la organización
Impositivo	Ejemplarizante	Laissez-Fire	Usa habilidades para influenciar cuando es requerido
Laissez - Fire	Coercitivo	Transformacional	

Fuente: Struss y Fernández (s.f.).

El éxito de las organizaciones tiene estrecha relación con los estilos de liderazgo y los estilos y medios de comunicación, sobre todo, aquellos empleados por los ejecutivos de dirección o alta gerencia. Un proyecto puede considerarse exitoso si alcanza sus objetivos y logra superar las expectativas de los interesados, resultado como elementos clave para el proyecto, los intereses y la influencia que puedan ser positivas o negativas. Es allí donde el gerente de proyectos debe participar, identificando, comprendiendo y resolviendo los conflictos de interés que existan, y crear estrategias para el levantamiento y superación de dichas situaciones. Esto es una tarea para el gerente de proyecto, quien deberá gestionar las expectativas de las personas, de las partes interesadas y trabajar con ellas con la finalidad de buscar y dar cumplimiento a los objetivos que compartan.

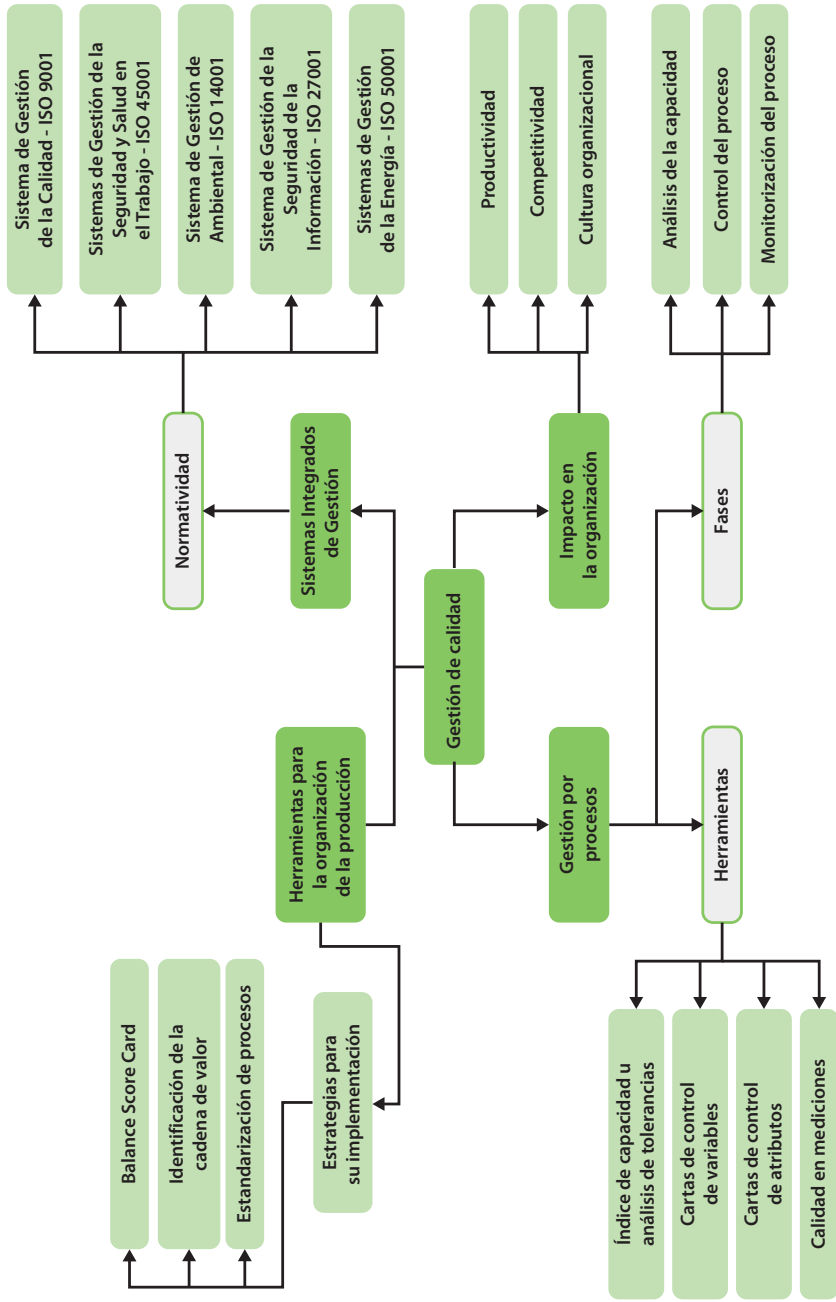
El éxito del proyecto no solo reposa sobre los hombros del gerente de proyectos, sino en todo el equipo y la funcionalidad del mismo. El gerente de proyecto debe tener la capacidad de gestionar, identificar y solucionar los problemas interpersonales y organizacionales, puesto que es responsabilidad del mismo cumplir con las necesidades y expectativas del cliente y de la dirección determinar el trabajo necesario para ejecutar las ideas.

2.4 Gestión por procesos

La gestión por procesos en las mipymes se considera un diferenciador de la competitividad organizacional. Por lo que, la productividad y competitividad (24,3 %), el manejo de materias primas (23,0 %), la tecnología y el nivel de capacitación (21,6 %), el escalamiento de procesos productivos (13,5 %), y la estructura deficiente de la cadena productiva (12,2 %), son las 5 principales debilidades sectoriales para las mipymes al momento de hacer frente a los retos mundiales. Esto evidencia la necesidad de búsqueda de metodologías para incrementar la productividad de las mipymes ante problemáticas como la competitividad (Vélez, 2006).

Para generar una contextualización de la situación actual de las mipymes en Colombia, se tiene que, en el tejido empresarial colombiano, las mipymes representan el 96,4 % de los establecimientos, un aproximado del 63 % del empleo a nivel nacional y el 45 % de la producción manufacturera, y el 40 % de los salarios y el 37 % del valor agregado. Esto es más de 650 000 empresarios cotizando seguridad social (Vélez, 2006). Por otra parte, dentro de los factores que afectan los negocios del país son: burocracia ineficiente (21 %), infraestructura inadecuada (20 %), inflación (12 %), fuerza de trabajo no adecuada (6 %), y las regulaciones del trabajo (6 %). De acuerdo con la dinámica empresarial del país, las mipymes están ocupando un lugar importante en procesos de negociación por factores como el cumplimiento (75,0 %), calidad (74,1 %), gestión administrativa (31,0 %), volumen (22,8 %), entre otras (World Economic Forum, 2008).

Figura 4. Gestión de la calidad y su relación con la gestión por procesos



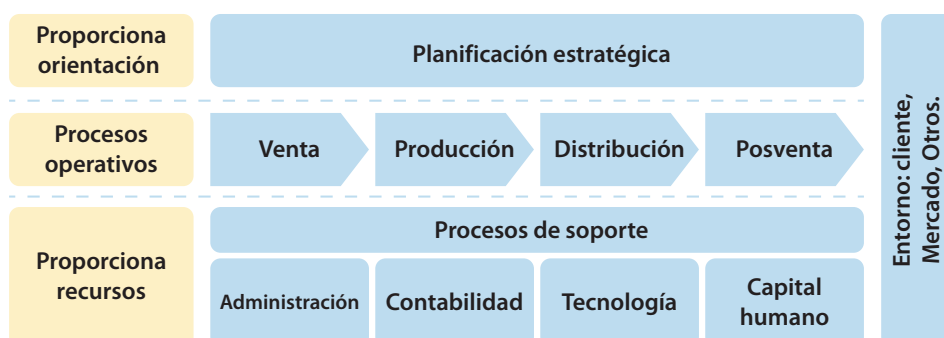
Fuente: Patiño y Bautista (s.f.).

Actualmente, debido al entorno dinámico y cambiante ocasionado por los clientes o consumidores finales, las mipymes están siendo presionadas en factores como: mayor calidad del producto (97 %), precios bajos (93 %) y modificaciones sobre las fechas de entrega (91 %), donde también destaca la exigencia de mayor grado de personalización del producto (90 %). Los retos anteriormente mencionados dan a comprender que los clientes son menos tolerantes a fallos e incidencias. Por otra parte, como retos competitivos internos en la organización se presentan factores como: fiabilidad y longitud de los plazos de entrega (95 %), complejidad del producto (93 %), dificultades en la previsión de la demanda (92 %) y dificultades en la gestión de la información (92 %). Lo cual indica que se deben efectuar esfuerzos para lograr alcanzar el cumplimiento de las metas (Gutiérrez, 2011).

Lo anterior, debido a que las mipymes son una categoría empresarial formada por un amplio y heterogéneo grupo de firmas de diferentes grados de maduración, y que se encuentran en todos los sectores productivos y presentan una creciente importancia en todos los países de Latinoamérica. Por lo tanto, una forma de hacerlas más competitivas es incorporarlas progresivamente al contexto de los sistemas de manufactura esbelta (Cardozo *et al.*, 2011).

Como solución a ello, resulta la gestión por procesos, que consiste en identificar objetivos para diseñar y desarrollar acciones que integren un conjunto de medidas de control, administrativas y de supervisión con el fin de orientar las actividades hacia los objetivos y metas organizacionales, siempre tomando en cuenta las necesidades de los clientes y alineados con sus expectativas (Chang, 2016). De forma ilustrativa, la figura 5 expone la interrelación de los elementos que conforman una visión general de los procesos en la organización.

Figura 5. Procesos de la organización (cadena de valor)



Fuente: elaboración propia a partir de Infante y Díaz (2020); Gómez y Guevara (2020); Torcatt (2020).

2.5 Gestión de la calidad

Un elemento fundamental en la armonización y sostenimiento de diversos países ha sido el desarrollo sostenible y sustentable de las micro, pequeñas y medianas empresas. Estas compañías nacen y existen teniendo como objetivo ser rentables. Para el caso de Ecuador, de cada 10 plazas de trabajo 8 son generadas por el sector privado, lo que conlleva a reflexionar que estas empresas forman parte de las principales generadoras de empleo. Esto ha hecho que el mercado donde se desarrollan se vuelva más exigente en todos los aspectos (Arce y Flórez, 2019; Solís-Granada *et al.*, 2019).

Los mercados se han vuelto altamente competitivos y debido a su rápido crecimiento están constantemente en cambio. Pasan de ser simples a complejos, de estables a dinámicos, no importa el tamaño de la empresa u organización que lo conforme. Por ello es necesario que las mipymes logren adoptar estrategias para contrastar las exigencias de la supervivencia en el mercado (Bailón *et al.*, 2012; Huertas, 2019).

Hoy día el concepto de globalización ha abierto las puertas a nuevas oportunidades de crecimiento económico para algunas naciones, pero para otras se ha convertido en una amenaza porque ha traído consigo grandes retos competitivos, como las certificaciones de gestión de calidad (Caballero y Ortiz, 2013; Henao, 2017). La relación entre la calidad y los recursos de una organización son determinantes para la competitividad y el desarrollo de un país en la economía actual (Ríos, 2014; Ruiz *et al.*, 2015).

A nivel de América del Sur, las experiencias de países como Brasil o Argentina, que cuentan con industrias que han hecho el esfuerzo de certificarse y que han caído ante la competencia, muestran que la obtención de la certificación iso 9001 no implica necesariamente una mejora de la competitividad (Botello, 2016; Callejes *et al.*, 2017). Algunos estudios sugieren una relación entre la calidad y el uso de indicadores no financieros, ya que pueden permitir a la organización medir para gestionar aquellos factores que facilitan el desarrollo de una cultura organizativa orientada a la calidad, a la vez identificar las necesidades de inversión, los orígenes de gastos y los costos de implementación. Lo que puede brindar un panorama global del músculo financiero y su utilización de manera eficaz (Botello, 2016; Marín, 2013; Murillo, 2016).

Otros estudios añaden que es más difícil para las pequeñas empresas obtener resultados positivos al aplicar la calidad, ya que los limitados recursos no permiten la inversión que debe hacerse para obtener la certificación, específicamente a nivel interno (Betlloch *et al.*, 2019; Callejes *et al.*, 2017; Del Castillo *et al.*, 2018).

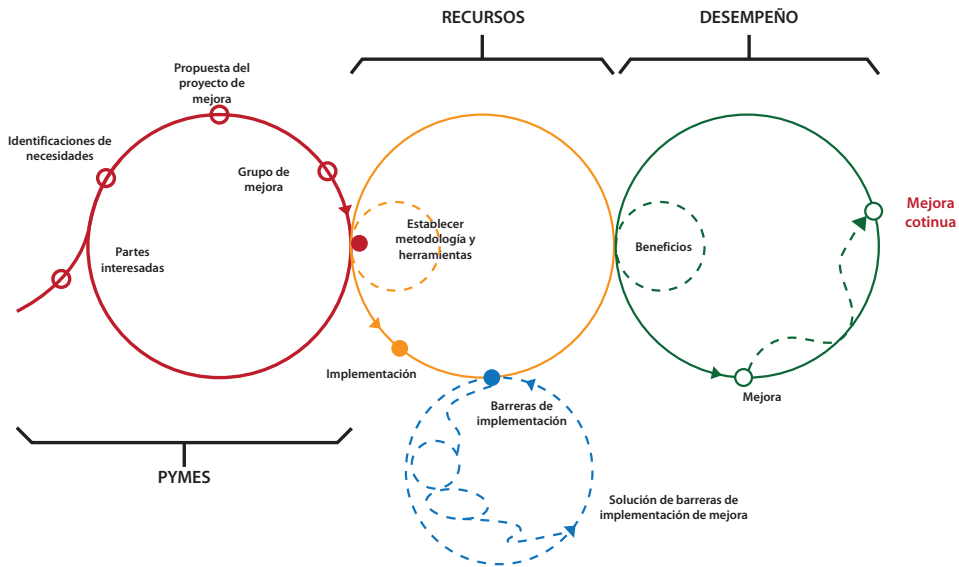
Por su parte, Colombia cuenta con pequeñas y medianas empresas que han implementado sistemas de gestión de calidad que cumplen con los requisitos establecidos

en la versión 2008 de la norma ISO 9001, la cual se enfoca directamente en el proceso, el cliente y el producto, y no en la definición de estrategias que prolonguen o mantengan a la organización compitiendo en el mercado (Castka, 2018). En otras palabras, la certificación no garantiza la continuidad del negocio como tal si no está relacionada con la planificación estratégica que permite a la empresa competir y satisfacer al cliente (Castro y Rodríguez, 2017).

Por ello, se considera importante que las organizaciones obtengan la certificación bajo alguna norma o estándar reconocido para que se posicionen en el mercado y tengan un mejor reconocimiento y exigencia, ya que el aval de una entidad competente puede garantizar un alto nivel de satisfacción del cliente (Álvarez, 2013). Hay estimaciones que muestran que la certificación de calidad tiene un impacto positivo bastante significativo en la internacionalización de una empresa, y algunos estudios afirman que la aplicación de la certificación de calidad aumenta hasta en un 20 % la probabilidad de que la empresa se internacionalice y pueda crecer a nivel mundial (Burgos, 2017; Kafruni y Castro, 2018; Montoya, 2009). Algunas investigaciones permiten concluir y añadir que la certificación del sistema de gestión de calidad en las organizaciones ha favorecido en general la mejora continua de sus procesos, la satisfacción de los clientes, la mejora de la cultura organizativa, y las mejoras en la planificación estratégica en cuanto al producto o servicio prestado (Hernández, 2012; Sáenz y Serrano, 2011).

La calidad es un principio indispensable para las organizaciones industriales, tiene el potencial de mejorar la competitividad y la productividad de las empresas públicas o privadas. La ingeniería de la calidad ha evolucionado a lo largo de la historia y se ha utilizado desde el siglo XX como motor de la economía de los países que hoy en día lideran la economía mundial. La gestión de la calidad se ha aplicado a través de diferentes modelos, por medio del control estadístico de la calidad (1930) para orientarse hacia el aseguramiento de la calidad (1950) y finalmente a su fase más reciente, la gestión de la calidad total (1980), modelo bajo el cual nacieron los sistemas de gestión de la calidad, siendo la norma ISO 9001 una de las más implementadas en las organizaciones incluyendo a Colombia.

Figura 6. Modelo general para implementación de mejora continua en las organizaciones mipymes



Fuente: Ramírez *et al.* (2019).

En la figura se puede observar el modelo gerencial de mejora continua a través de círculos y cuya finalidad es representar un ciclo. Se utiliza el color rojo (indicando que aún no existe madurez), amarillo (avance en la mejora) y verde (representa madurez en el ciclo de mejora continua). Según Ramírez *et al.* (2019) adoptar la metodología de la figura 6 logrará orientar a las organizaciones a tener una visión por tener prácticas futuras de mejora continua.

En Colombia la calidad se ha implementado como una estrategia, liderada por la empresa privada, que a lo largo de las décadas se ha organizado en gremios, como el cafetero, para mejorar su participación en el mercado nacional e internacional. Por otro lado, se requiere un mayor compromiso en el diseño e implementación de las políticas públicas establecidas por los gobiernos de turno, donde se generan proyectos de mejoramiento como estrategia económica. Hoy día, el sector servicios sigue evolucionando y creciendo de manera exponencial, donde al principal reto al que se enfrenta el sector es a la calidad en los servicios, además de ello, la satisfacción del cliente.

Lo anterior se convierte en factores de éxito o fracaso para las empresas, pues resultan factores muy volátiles o sensibles debido a la dinámica del sector, a cambios organizacionales, del consumidor, entre otros, puesto que el cliente confía en la calidad de los servicios que reciben o adquieren, por ello, la calidad en el servicio es el aspecto más esperado y determinante para lograr atraer, retener y fidelizar

a los clientes (Franco y Perrián, 2020). Prestar un servicio de calidad desempeña un papel fundamental en la industria de los servicios, ejemplo claro de ello es la educación, hotelería, servicios profesionales, servicios de comunicación, entre otros (Guevara, 2015).

2.6 Gestión de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE)

Las organizaciones exitosas cuentan con una visión y sentido más amplio, que va más allá de los intereses de los accionistas y la mera satisfacción de los propietarios y empleados, pues buscan contribuir de manera única y distintiva agregando valor. Por lo general, para determinar la visión u orientación que se le quiere dar a la empresa, desde la alta dirección, se define la idea principal que motiva el futuro de la organización, se identifican los aspectos estratégicos que requieren un mayor esfuerzo para alcanzar el objetivo principal. Los objetivos en una organización constituyen de forma específica en la disminución de la brecha entre la visión y la misión, para tal caso, existen dos tipos de objetivos: financieros y estratégicos. Estos últimos son aquellos que se relacionan con la competitividad de la empresa, el análisis del mercado, la reputación, el liderazgo y la participación en el mercado. En dicha categoría podría incluirse los temas relacionados con RSE (Espitia, 2015; Moreno, 2020; Poveda y Horta, 2016; Preciado *et al.*, 2019).

De ahí que se sugiere la RSE como una estrategia que bien ejecutada, y una vez consolidada y establecida por la empresa en sus planes de acción, podrá evidenciar beneficios propios, no solo para la organización, sino para el medio en el que se encuentra. Para ello deben diseñarse mecanismos de medición, como son los indicadores, y apoyarse en un Balanced Scorecard, donde dentro del mapa estratégico se considere la RSE como un pilar de apoyo en consecución de los objetivos organizacionales. El uso de indicadores permite medir de manera objetiva la madurez alcanzada y proponer mejoras, considerando el papel estratégico de la RSE en el desarrollo económico y social.

La visión de RSE denominada “inversión social estratégica” permite realzar el contexto competitivo, alinear las metas sociales, económicas y expectativas de un negocio a largo plazo. Esta planeación estratégica permite visualizar los programas de RSE desde un punto de vista estratégico, donde se puede administrar, y así lograr evidenciar un compromiso auténtico de la empresa en los *stakeholders*. En definitiva, se debe comprender la RSE como un compromiso que es parte de la estrategia del negocio (Espitia, 2015; Lagunes, 2015; Mireles, 2019).

En ese orden de ideas, la RSE se considera como un compromiso dentro de la estrategia del negocio y una exigencia hoy en día por parte del mercado, pues las empresas que son reconocidas por implementar programas de RSE tienen una participación positiva en la mente del consumidor. No obstante, las empresas no

solo deben centrarse en el ámbito ambiental, sino también involucrar y beneficiar a la comunidad, ya sea desde una perspectiva laboral o a través del mejoramiento de la calidad de vida de la sociedad o incluso desde una dimensión cultural (López *et al.*, 2019).

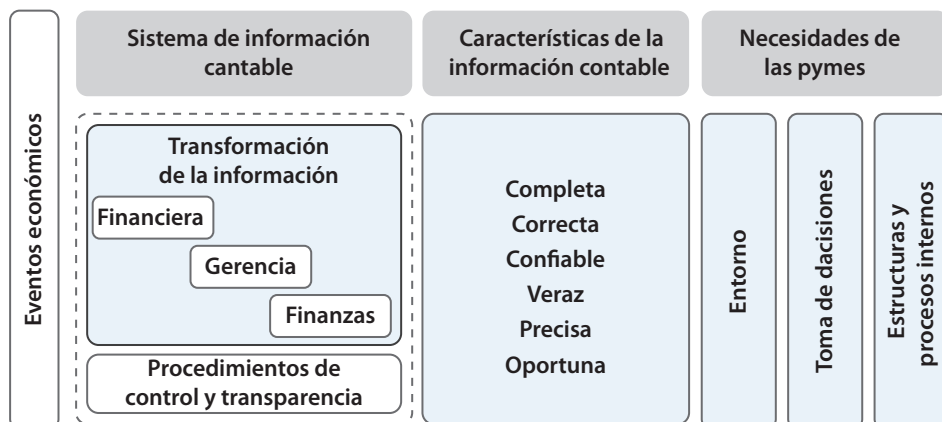
En la actualidad, la población denominada *millennial* se ha convertido en los consumidores más importantes, conscientes e influyentes, pues empiezan a tener más protagonismo en el campo laboral y empresarial, convirtiéndolos así, a corto plazo, en los principales tomadores de decisión de compra. La RSE se ha convertido para ellos en una estrategia cuyo éxito dependen en su mayoría de estos nuevos consumidores (Matus, 2017).

2.7 Gestión financiera

La gerencia financiera es un componente de los líderes de las organizaciones considerada como fundamental y un pilar para la gestión y toma de decisiones, pues desde allí se logra obtener estrategias para la administración eficiente de los recursos económicos. A partir de análisis financiero se evalúa la situación real y el desempeño económico y financiero de la organización, esto permite percibir dónde hay existencia de necesidad de inversión, o dónde hay un flujo indebido de recursos.

Las mipymes al igual que todo tipo de empresas presentan necesidades relacionadas con la toma de decisiones. Deben enfrentar factores críticos para tomar decisiones según su modelo gerencial, algunos de ellos se deben a la carencia de los procesos definidos que contribuyen a optimizar las decisiones y, por otra parte, por la ausencia de información relevante, oportuna y de calidad. Esto se logra evidenciar en la figura 7, donde se presenta la forma como se conciben los elementos que intervienen en el sistema de información financiera y contable para responder a las necesidades de las mipymes que participan en un entorno competitivo (Piedrahita y Paz, 2010; Sánchez-Serna y Giraldo-Ávila, 2009).

De acuerdo con ello, la globalización de los mercados, el mayor número de competidores y una variación en las necesidades y exigencias de los clientes, motiva cambios para los cuales las organizaciones deben estar preparadas (Pérez, 2008). Las exigencias implícitas en estos cambios hacen indispensable que las unidades empresariales busquen estrategias y herramientas idóneas que les permitan gestionar sus recursos financieros de manera adecuada. Por tal motivo se considera importante identificar los aspectos que se deben tener en cuenta en la gerencia financiera, para que sea eficiente, y con ello incentivar a las mipymes a que tengan una cultura de planificación y gestión en esta área (González, 2014).

Figura 7. Sistema de información financiera para la toma de decisiones

Fuente: Sánchez-Serna y Giraldo-Ávila (2009).

Las decisiones de financiamiento apuntan a cuáles son las combinaciones óptimas de fuentes para financiar las inversiones o proyectos de la empresa (Belén, 2017). Para ello, surgen cuestionamientos a partir de la gerencia financiera para poder tomar decisiones basadas en evidencias y datos: ¿Cuál es el índice de endeudamiento o la capacidad de pago de la empresa? ¿Cuál ha sido el desarrollo financiero en los últimos meses? Preguntas como las anteriores nos permiten obtener un panorama más amplio del músculo financiero de la empresa y las posibilidades para invertir o distribuir recursos financieros (Arrubla, 2016; Morales, 2011).

Dentro de los factores determinantes de la estructura financiera de las mipymes se consideran: el tamaño de la empresa, debido a que puede estar relacionada con el nivel de deuda de la misma, la estructura de los activos, la capacidad para generar recursos, la rentabilidad, el riesgo operativo y el crecimiento (Palacín y Ramírez, 2011). Las mipymes deben dominar las estrategias de financiamiento con la finalidad de proveerse de fondos y poder financiar sus operaciones y proyectos, esto con la finalidad de fortalecer su músculo financiero y poder brindar uso inteligente a través de inversiones que permitan el principio básico financiero, el cual es incrementar la rentabilidad de la organización. Esto es, lograr diseñar e implementar una mezcla óptima de las fuentes de financiamiento con los cuales respaldar la operación cotidiana de la empresa y apoyar la ejecución de los planes de acción. Esta estrategia puede buscar dos fuentes de financiamiento, a corto y largo plazo (Rincón, Cherema y Burgos, 2011).

2.8 Nuevos retos y transformación digital

A partir de la revisión de la literatura se evidencia que implementar nuevos conceptos en las mipymes genera grandes cambios, por lo que la Cuarta Revolución Industrial es en definitiva un paso hacia la modernización debido al surgimiento de las nuevas exigencias de los consumidores y necesidades a satisfacer. Hoy en día la tecnología y la transferencia tecnológica tienen una participación importante y crucial para brindar soluciones de mejora a las problemáticas de las empresas y de la economía regional y del país, puesto que la implementación de estas nuevas tecnologías ayudará a impulsar el sector de mayor participación económica como son las mipymes, en probabilidad ayudando a consolidar la economía, como una economía de escala y prometedora, a partir de una gran inversión en recursos y capital humano en áreas especializadas.

La implementación de las tecnologías de la Industria 4.0 no solo permite el desarrollo de la economía, sino también aumenta la productividad y brinda un adelanto como factor determinante en innovación de los procesos de dichas empresas. De ahí que se pueda analizar este fenómeno en 3 dimensiones con la finalidad de ubicar al lector en un contexto más comprensible.

La primera dimensión es la economía. Se comprende que los primeros beneficiados de la implementación de las tecnologías 4.0 en las organizaciones son los propietarios y dueños o gerentes de las empresas, en este caso, las mipymes, al aumentar su productividad, esto es, disminución de otros factores que reducen los términos de utilidades netas en la organización. En otras palabras, y de manera más cualitativa, se podría encontrar productos con una cadena de valor con costos mínimos en mano de obra, distribución, producción, energía, entre otros.

En este sentido, las empresas que logren la adaptabilidad y sean consecuentes con su plan de inversión lograrán a un corto plazo una ventaja competitiva y un factor diferenciador. No obstante, esto es negativo para aquellas empresas que no cuentan con un capital para destinar a dichas inversiones de tecnología. De ahí la importancia de los planes de gobierno, la relación entre Estado-universidad-empresa.

Esto nos dirige a la dimensión política. Como se evidencia en la literatura, los efectos de la economía de las mipymes se interpreta como una economía de universo muy particular para una nación, esto es que, sabiendo que las mipymes generan empleo, movimientos de economía y demás, se deben considerar como un grupo de interés para los gobiernos de turno. Además, el diseño de estrategias y planes para desarrollar la adaptabilidad al ritmo acelerado en el que nos encontramos debe estar enfocado a preparar y capacitar al capital humano, sobre todo en aquellos países con una economía emergente. El apoyo de los gobiernos, tanto regional como nacional, es decir, del Estado es fundamental para impulsar al país al desarrollo y adaptabilidad de las necesidades de la Cuarta Revolución Industrial, así como

algunos ejemplos de países industrializados como Alemania, EE. UU. y China, considerados como líderes en innovación y desarrollo, además de ello, pioneros en la Industria 4.0. Por lo tanto, se deben replicar y aterrizar a nuestro país dichas estrategias, planes de desarrollo y políticas que propicien o generen escenarios donde las organizaciones puedan tener la libertad de participar y enfocarse en proyectos de transferencia tecnológica, innovación e investigación.

La última dimensión a tratar es la social. Esta dimensión es una de las más complejas de abordar, pues muchos autores, investigadores, incluso políticos y divulgadores en tecnología presentan sus puntos de vista, por ello, y de acuerdo con la literatura, se considera que el impacto social de la Industria 4.0 en términos de empleo genera ciertas especulaciones, donde se generan dudas como el desempleo o el trabajo colaborativo (López *et al.*, 2018; Paesano y Fratini, 2021; Castellano y Escott, 2020; Guerrero y Mendoza, 2019). Es evidente que existe una desigualdad en las economías de Latinoamérica con respecto a las de Europa, EE. UU. y Asia, sin embargo, los cambios y los impactos generados por la Industria 4.0 son imparables para el mundo globalizado.

Algunas reflexiones por parte de varios autores apuntan a tratar esta dimensión de manera convergente, es decir, que las tecnologías de la Industria 4.0 presentan más beneficios para las personas que complicaciones, pues a partir de ello se generan diversas aplicaciones para el mejoramiento de la calidad de vida de personas con capacidades diferentes o reducidas, a la vez, que la inclusión de la robótica es de manera colaborativa y no invasiva, es decir, genera nuevos empleos especializados en dichas áreas (Ispizua, 2018; Pardo, 2021; Orellana, 2020).

La dimensión social es aquella que hace referencia directamente a las personas y el cómo deben asumir o asimilar los cambios que provienen por parte de la implementación de estas nuevas tecnologías. Como ya se mencionó, visto esto, se puede prever que el futuro del empleo estará hecho de trabajos que aún no existen en organizaciones innovadoras y bajo condiciones laborales que todavía se desconocen, a pesar de ello, se mantiene una visión optimista, pues la adaptabilidad es una característica inherente en el ser humano.

