

## Sostenibilidad social en las MiPymes en Colombia: avances recientes

Diciembre 4 de 2024

### Equipo de Investigaciones

#### Presidente

José Ignacio López G.

#### Vicepresidente

Luz Magdalena Salas B.

#### Jefe de estudios macroeconómicos

Andrea Ríos S.

#### Jefe de estudios sectoriales

Fabián Suárez N.

#### Investigadores

Laura Llano C.  
María Camila Carvajal P.  
María Camila Oliveros M.  
Laura Castaño O.  
María Carolina Gutiérrez A.  
María Paula Campos G.  
Thomas Martínez R.

- La sostenibilidad social en las MiPymes es clave para mejorar la calidad de vida y promover el desarrollo inclusivo, gestionando relaciones con empleados, comunidades y otros grupos de interés.
- En promedio, el 54% de las MiPymes en Colombia tiene planes sociales definidos, destacándose las medianas empresas con un 58,3%. Los programas más implementados son los de entrenamiento profesional (43%).
- Las empresas lideradas por mujeres sobresalen, con un 62% que implementa políticas sociales frente al 51% de las lideradas por hombres, destacando cualidades como la escucha activa y el enfoque en el bienestar comunitario.
- Aunque hay avances en la incorporación de políticas sociales en las MiPymes, persisten brechas significativas, especialmente en las microempresas, lo que subraya la necesidad de extender estas prácticas a todo el ecosistema empresarial.

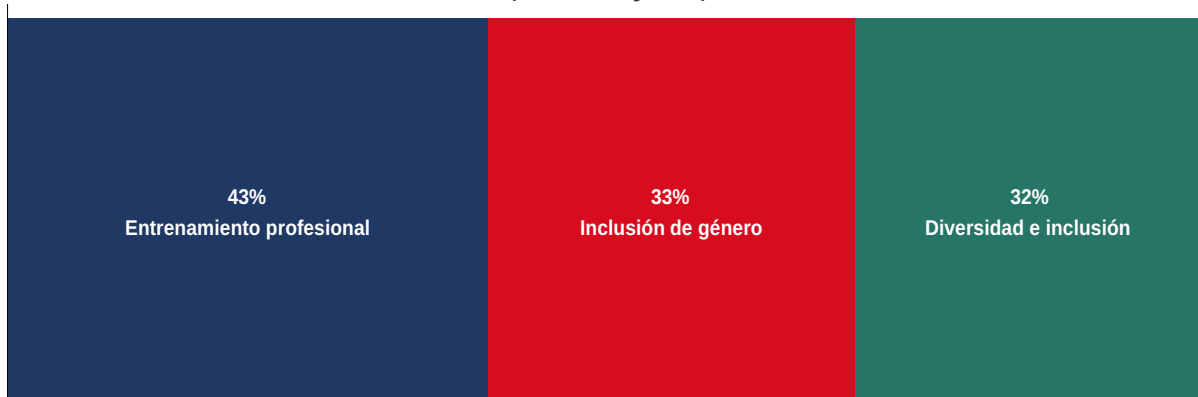
Con el comentario económico del 27 de noviembre inició una serie de publicaciones en las que se analizan los tres criterios estructurales de la sostenibilidad (ambiental, social y gobernanza) en la principal estructura productiva del país: las MiPymes (micro, pequeñas y medianas empresas). En esa primera publicación se abordó la sostenibilidad ambiental, lo que da paso a que este comentario económico centre su atención en el aspecto social. El componente social busca mejorar la calidad de vida a través de la promoción de un desarrollo inclusivo. Desde la óptica empresarial, resulta fundamental entender cómo las empresas gestionan la relación con y entre sus empleados, comunidades, proveedores y demás grupos de interés. Además, es clave conocer cómo abordan problemáticas como la equidad de género, la inclusión y los derechos humanos, entre otras.

La importancia de esta dimensión para las empresas radica en los beneficios que derivan de la adopción de prácticas socialmente sostenibles. Por un lado, fomentar el bienestar y las habilidades de los empleados repercute positivamente en la productividad y competitividad de las empresas, ya que incrementa la satisfacción y el compromiso del personal. Esto se traduce en una mayor retención de talento calificado y, por ende, en mejores resultados. Asimismo, la gestión efectiva de riesgos sociales vinculados a desigualdades, condiciones

laborales inadecuadas o falta de inclusión puede prevenir conflictos y disputas legales, que suelen tener altos costos económicos y reputacionales.

Otro aspecto relevante es la contribución al desarrollo de las comunidades donde operan, mediante programas orientados al cierre de brechas sociales y económicas. Estas acciones permiten a las empresas promover la integración regional, beneficiándose de entornos más competitivos y con mayor capacidad de consumo. La combinación de estos beneficios facilita el acceso a nuevos mercados y cadenas de valor que, además de ser más competitivos, cuentan con regulaciones y consumos más responsables.

**Gráfico 1. Acciones para mejorar el desempeño social (% de MiPymes)**



Nota: la pregunta es de respuesta múltiple, por lo cual la suma de las acciones no necesariamente suma 100%.  
Fuente: elaboración ANIF con base en Encuesta MiPyme ANIF 2022-2023.

Al evaluar cómo se encuentran las MiPymes en Colombia en cuanto a la adopción de prácticas socialmente sostenibles, se observa que, en promedio, el 54% de las empresas cuenta con un plan o una estrategia definida para abordar los temas sociales. Las empresas medianas lideran este esfuerzo, con un 58,3% indicando que posee un plan, seguidas por las pequeñas (52%) y las microempresas (42%) (ANIF, 2024). Al desagregar por tipo de políticas o programas se encuentra que los relacionados con el entrenamiento profesional de los empleados son los más implementados (en promedio, el 43% de las MiPymes cuenta con estos), Gráfico 1. En cuanto a programas de inclusión de género, el 33% de las empresas indica tener políticas en este frente, porcentaje similar al observado para programas de diversidad e inclusión de poblaciones vulnerables (32%).

Un análisis más detallado muestra que el liderazgo femenino en las empresas colombianas tiene un desempeño sobresaliente en este ámbito. En promedio, el 62% de las empresas lideradas por mujeres (frente al 51% lideradas por hombres)

cuenta con al menos una política social y el 53% (frente al 40%) tiene un plan concreto para abordar estos temas. Este comportamiento se relaciona con cualidades de este tipo de liderazgo, como la escucha activa y el énfasis en el bienestar de las comunidades.

En términos sectoriales, las empresas del sector servicios destacan frente al resto: el 57% cuenta con al menos una acción social (frente al 49% en otros sectores) y el 46% tiene estrategias concretas (frente al 38%). Esto podría explicarse por la relación más directa que tienen los empleados del sector servicios con los clientes.

Si bien estos resultados indican avances en la incorporación del criterio social, aún queda un camino importante para extender la adopción de estas políticas y programas al universo completo de las MiPymes en el país. Difundir la importancia y los beneficios de este criterio de sostenibilidad, así como acompañar a las empresas en su implementación, es una tarea que debe cobrar relevancia dentro de las estrategias de fortalecimiento empresarial en el país.