Resultados Instrumento 1. Entrevista Semiestructurada al Sector Empresarial de la Ciudad de Neiva

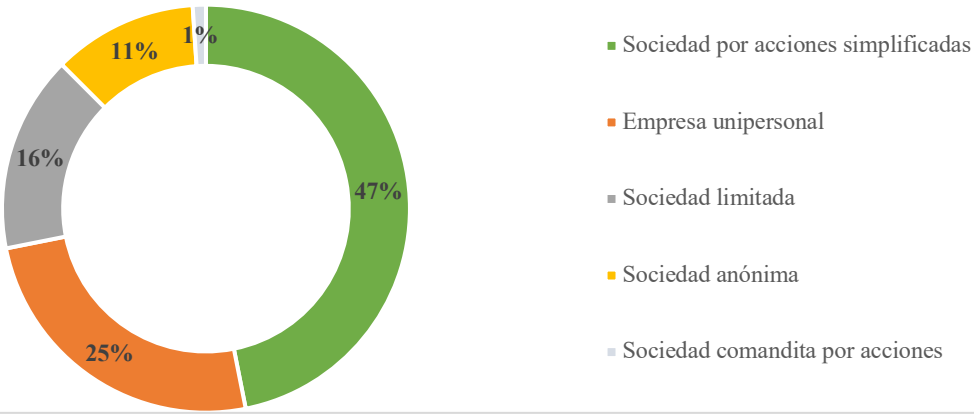
En esta sección se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del "Instrumento 1: Entrevista Semiestructurada al Sector Empresarial de la Ciudad de Neiva 2022" a las empresas contactadas para este estudio. Se evaluó el comportamiento del tejido empresarial durante la reactivación económica, así como la percepción de estos frente a las posibles acciones en caso de una nueva situación de COVID-19.

Se estableció contacto con cincuenta y un (51) empresas de los sectores económicos más relevantes en el municipio de Neiva, según el mapeo de actores empresariales. La aplicación del instrumento tuvo lugar entre octubre y noviembre de 2023 y se llevó a cabo con los siguientes sectores agregados: Salud y ciencias de la salud (26%), Comercio y venta al por menor (18%), Industria manufacturera (11%), Construcción y desarrollo inmobiliario (11%), Educación y formación (5%), Transporte y logística (5%) y Tecnología de la información (3%).

Tras el contacto y la aplicación de la entrevista, se llevó a cabo un análisis detallado de las opiniones expresadas por cada empresario. El objetivo fue obtener una herramienta que facilite al gobierno nacional y local la formulación de políticas y programas de desarrollo, con miras a continuar avanzando en el proceso crecimiento socioeconómico.

Es importante señalar que el primer componente del instrumento se centra en la información de contacto de cada empresa entrevistada para este estudio, por lo que dichos detalles forman parte de la reserva de publicación y manejo de información.

Grafico 1. Tipo de organización jurídica



Fuente: Elaboración propia con base a resultados Instrumento1_entrevista, Neiva.

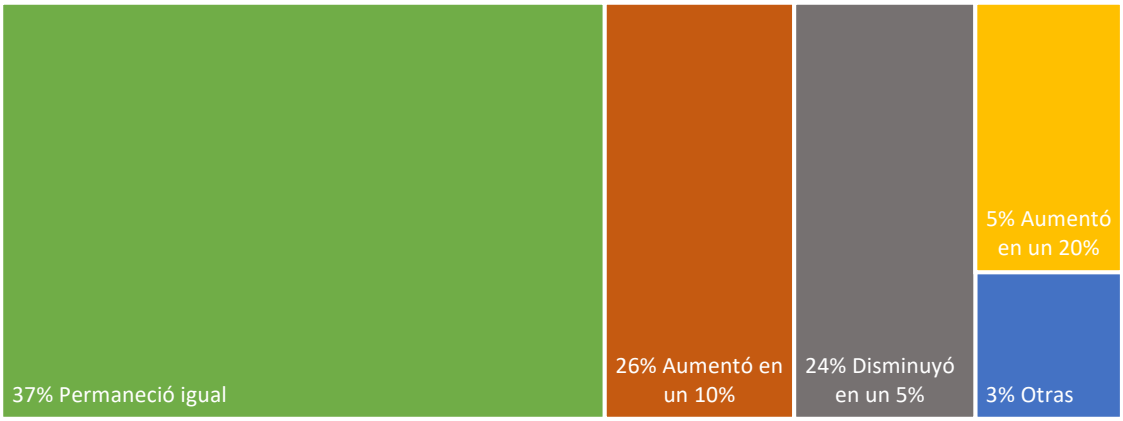
Del análisis de la muestra de empresas encuestadas, se destaca la diversidad en la estructura legal y tamaño de las mismas. En términos de forma jurídica, se observa que el 45% de las empresas son sociedades por acciones simplificadas, lo que sugiere una preferencia significativa por esta modalidad. Además, se identifica un 24% de empresas unipersonales, un 15% de sociedades limitadas, y un 11% de sociedades anónimas. Se observa también la

presencia de un 1% de sociedades comandita por acciones, y el restante corresponde a empresas asociativas de trabajo.

En relación con el tamaño de las empresas, se evidencia que el 41% de la muestra se clasifica como microempresas, caracterizadas por tener hasta 10 trabajadores. Un 28% corresponde a pequeñas empresas, con una plantilla que no supera los 50 trabajadores. Las empresas medianas constituyen el 22% de la muestra, con hasta 250 trabajadores, mientras que el 7% se considera grande, con más de 250 trabajadores.

Esta diversidad en la estructura legal y tamaño de las empresas encuestadas proporciona un panorama completo de la representatividad de diferentes tipos de negocios en el estudio. Este enfoque amplio facilita la obtención de información relevante para comprender de manera integral el comportamiento del mercado laboral durante la reactivación económica desde un enfoque empresarial.

Gráfico 2. ¿Cuál ha sifo la evolución del número de empleados en su empresa durante el tercer trimestre de 2021 y último trimestre de 2022?



Fuente: Elaboración propia con base a resultados Instrumento1_entrevista, Neiva.

La información relativa a la variación en el número de empleados en las empresas durante el tercer trimestre de 2021 y el último trimestre de 2022 ofrece una visión comprehensiva de la dinámica laboral en el contexto de la reactivación económica. A continuación, se desglosan los aspectos clave del análisis: En primer lugar, el 37% de las empresas informa que el tamaño de su fuerza laboral permaneció inalterado. Este porcentaje sugiere una estabilidad laboral considerable durante el periodo en cuestión, indicando que una parte significativa de las empresas no se vio afectada por reducciones en su personal. Esta situación puede interpretarse positivamente, señalando una resiliencia en la estabilidad laboral.

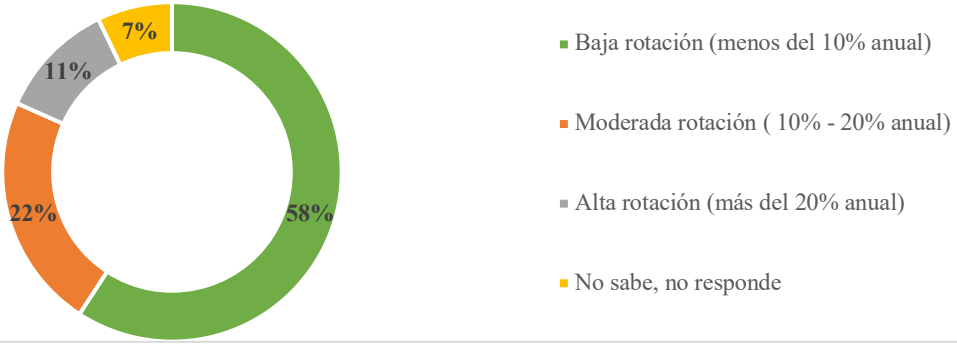
En segundo lugar, el 26% de las empresas experimentó un aumento del 10% en su número de empleados. Este incremento refleja un crecimiento moderado en la contratación, posiblemente impulsado por una demanda creciente de productos o servicios. Asimismo, podría indicar la necesidad de expandir operaciones para aprovechar las oportunidades de mercado generadas por la reactivación económica.

En contraste, el 24% de las empresas experimentó una disminución del 5% en su personal. Aunque representa una reducción, el porcentaje no es abrumador, sugiriendo cierta estabilidad en el empleo. Las posibles razones incluyen ajustes en la estructura organizativa, cambios en la demanda del mercado o la adaptación a nuevas condiciones económicas.

Un aumento del 5% en el personal se registró en el 20% de las empresas, indicando un crecimiento adicional, aunque más moderado que el grupo que experimentó un aumento del 10%. Este aumento puede atribuirse a estrategias de expansión gradual, mostrando una respuesta adaptativa al entorno económico.

Aunque en menor medida (1%), el hecho de que algunas empresas experimentaran un aumento significativo del 30% en su personal es destacable. Este dato sugiere un crecimiento excepcional en ciertos sectores o la expansión significativa de empresas específicas durante el periodo de reactivación.

Grafico 3. ¿Cómo describiria la rotación de empleados en su empresa?



Fuente: Elaboración propia con base a resultados Instrumento1_entrevista, Neiva.

En cuanto a la rotación de empleados durante el periodo analizado se evidencia que el 58% de las empresas destaca por mantener una baja rotación, con menos del 10% de su fuerza laboral experimentando cambios anuales. Esta baja rotación sugiere una estabilidad laboral destacada, lo cual se alinea de manera coherente con la tendencia de muchas empresas de mantener su personal inalterado o experimentar aumentos moderados.

Por otro lado, el 22% de las empresas informa de una rotación moderada, situándose en el rango del 10 al 20% anual. Esta cifra se ajusta a la dinámica de empresas que han experimentado aumentos o disminuciones moderadas en el número de empleados, indicando una adaptabilidad en la plantilla laboral. Se observa aquí una correlación entre el análisis de la evolución del empleo y la moderada rotación, sugiriendo que ciertos cambios en la plantilla pueden contribuir a niveles saludables de rotación.

El 11% presenta una alta rotación, superando el 20% anual. Este grupo refleja una dinámica laboral más fluida, donde un número considerable de empleados ingresan y salen de la empresa en un periodo relativamente corto. La relación con el análisis de la evolución del empleo es evidente, ya que una alta rotación podría estar vinculada a cambios frecuentes en

el número de empleados, ya sea por crecimiento acelerado o por desafíos en la retención de talento humano.

En síntesis, estos resultados muestran que la estabilidad o variación en el número de empleados se refleja en los niveles de rotación. Las empresas con cambios mínimos en su plantilla tienden a tener baja rotación, mientras que aquellas con variaciones más notables pueden experimentar niveles moderados o altos de rotación. Este análisis conjunto enriquece la comprensión de las dinámicas laborales y puede ser fundamental para la formulación de estrategias de gestión de recursos humanos para garantizar una reactivación económica.

Gráfico 4. ¿En un escenario de confinamiento estricto qué decisión tendría que tomar sobre su planta de personal?

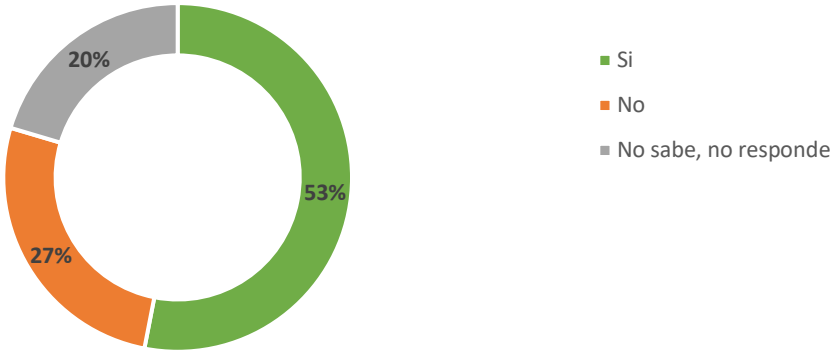


Fuente: Elaboración propia con base a resultados Instrumento1_entrevista, Neiva.

La información sobre la decisión que las empresas entrevistadas tomarían en un escenario de confinamiento estricto proporciona una visión crucial sobre la gestión de personal en circunstancias desafiantes. El 54% de las empresas optaría por mantener su planta de personal igual, indicando una preferencia por la estabilidad laboral incluso en un entorno de confinamiento estricto. Esta decisión se alinea con la observación anterior de que una considerable proporción de empresas experimenta baja rotación y cambios mínimos en su fuerza laboral. La elección de mantener la planta igual refleja posiblemente una estrategia para preservar la cohesión del equipo y la continuidad operativa en momentos difíciles.

En contraste, el 45% de las empresas consideraría disminuir su planta de personal durante un confinamiento estricto. Esta opción podría estar guiada por la necesidad de ajustar la capacidad operativa a una menor demanda durante situaciones de restricción, mostrando una respuesta pragmática a las condiciones económicas adversas. Esta decisión también podría estar vinculada con empresas que han experimentado niveles moderados o altos de rotación, indicando posiblemente la necesidad de ajustes en su composición laboral.

Gráfico 5. ¿Su negocio tiene la capacidad financiera y productiva para soportar nuevamente este tipo de medidas restrictivas?

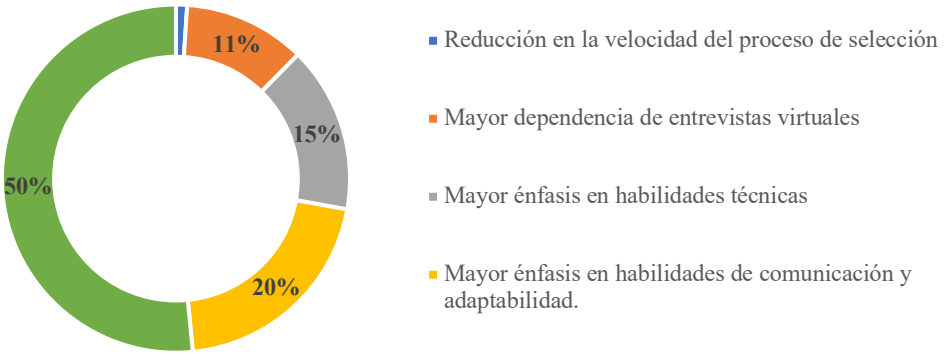


Fuente: Elaboración propia con base a resultados Instrumento1_entrevista, Neiva.

De la mano con lo anterior, el 52% de las empresas indica que no tiene la capacidad financiera y productiva para soportar nuevamente este tipo de medidas restrictivas. Este grupo podría estar influyendo en la decisión del 45% que consideraría disminuir su planta de personal durante un confinamiento estricto. La falta de capacidad financiera podría ser un factor determinante en la necesidad de ajustar la capacidad operativa a una menor demanda y en la respuesta pragmática a condiciones económicas adversas.

Contrastando con este escenario, el 26% de las empresas afirma tener la capacidad financiera y productiva para afrontar nuevamente medidas restrictivas. Este grupo, al representar una proporción menor, podría influir en la decisión de mantener la planta de personal igual, reflejando una confianza en su estabilidad financiera y en la posibilidad de mantener la cohesión del equipo. s esencial resaltar que el 20% de las empresas responde "No sabe, no responde" en relación con su capacidad financiera y productiva. Esta incertidumbre o falta de información podría introducir un elemento de cautela en las decisiones empresariales.

Gráfico 6. ¿Cómo ajustaría su estrategia de selección y contratación de personal en el contexto de una nueva situación emergencia?



Fuente: Elaboración propia con base a resultados Instrumento1_entrevista, Neiva.

Explorando las percepciones sobre cómo adaptar la estrategia de selección y contratación de personal en un escenario de emergencia, se destaca una variedad de enfoques estratégicos entre las empresas encuestadas. Un notable 50% indica que pondría un mayor énfasis en habilidades de comunicación y adaptabilidad. Este enfoque refleja el reconocimiento de la importancia de las habilidades blandas en situaciones cambiantes y la necesidad de empleados que puedan comunicarse efectivamente y adaptarse a circunstancias imprevistas.

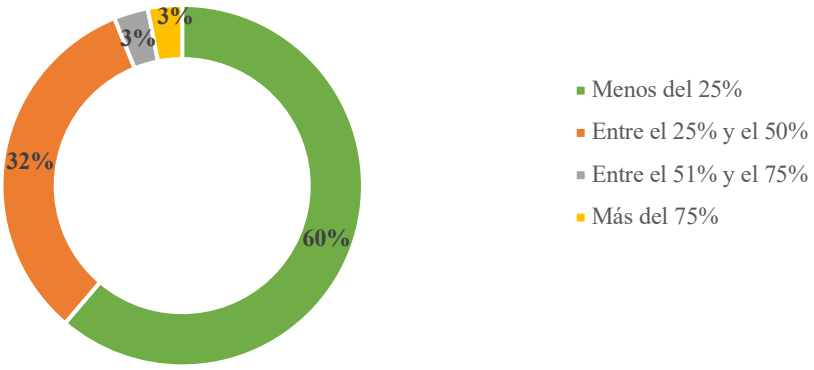
Por otro lado, el 20% de las empresas optaría por poner un mayor énfasis en habilidades técnicas. Esta decisión sugiere una priorización de las competencias específicas del puesto, indicando posiblemente la importancia de contar con empleados altamente calificados y especializados en sus roles.

La opción de una mayor dependencia de entrevistas virtuales es respaldada por el 15% de las empresas. Este enfoque refleja la adaptación a la tendencia creciente de procesos de selección en línea, posiblemente como una medida para garantizar la continuidad de la contratación en situaciones de emergencia y para minimizar la interrupción en la adquisición de talento.

Por último, el 11% de las empresas consideraría una reducción en la velocidad del proceso de selección. Esta elección podría indicar una mayor cautela y diligencia en la evaluación de candidatos, posiblemente para garantizar la elección de profesionales que se ajusten adecuadamente a las necesidades y desafíos de la nueva situación de emergencia.

La priorización de habilidades de comunicación y adaptabilidad resalta la importancia del factor humano, mientras que el reconocimiento de habilidades técnicas y la implementación de entrevistas virtuales indican la relevancia de la tecnología en estos procesos. La opción de reducir la velocidad del proceso refleja una búsqueda de precisión y alineación en la selección de talento en momentos críticos.

Gráfico 7. ¿Qué porcentaje de su presupuesto destinado a capacitación y desarrollo de empleados asignaría para la formación en competencias digitales?



Fuente: Elaboración propia con base a resultados Instrumento1_entrevista, Neiva.

En el contexto de la gestión estratégica del personal, se presenta una visión clara sobre la asignación presupuestaria para la capacitación y desarrollo de empleados, específicamente enfocada en la formación en competencias digitales. Estos datos se alinean con las tendencias previas y las decisiones estratégicas de las empresas en respuesta a situaciones de emergencia.

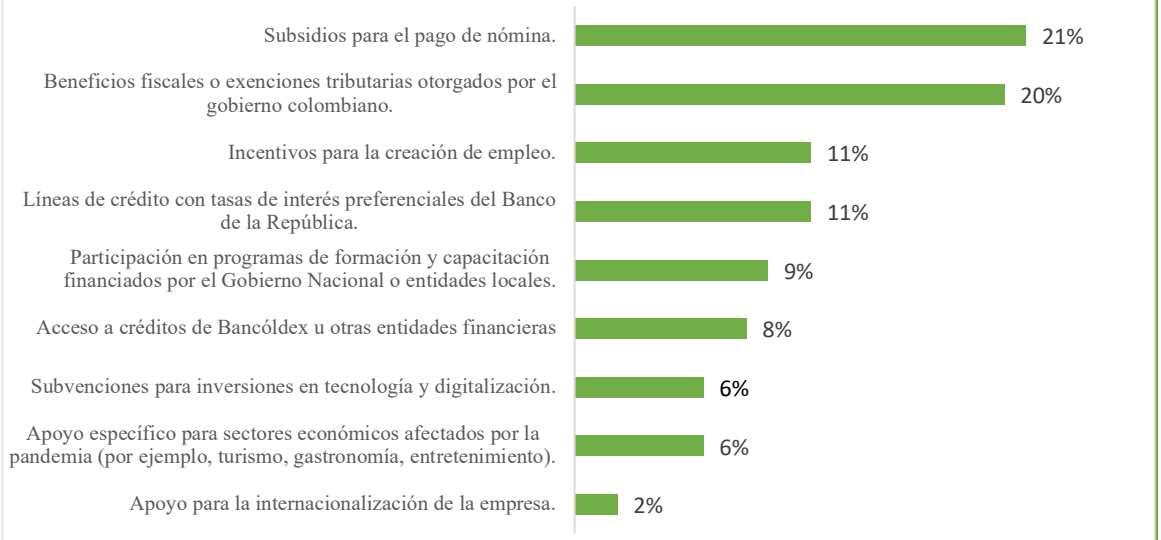
Un significativo 60% de las empresas asignaría menos del 25% de su presupuesto para la capacitación y desarrollo a la formación en competencias digitales. Esta cifra refleja posiblemente una distribución de recursos en línea con las estrategias previamente identificadas, donde la mayoría de las empresas prioriza habilidades de comunicación, adaptabilidad, y en menor medida, habilidades técnicas. La asignación más baja para competencias digitales podría indicar que, aunque se valora la tecnología, la formación digital no es la prioridad principal en el conjunto de habilidades a desarrollar.

Por otro lado, el 32% de las empresas consideraría asignar entre el 25% y el 50% de su presupuesto para la capacitación en competencias digitales. Esta elección sugiere un reconocimiento de la creciente importancia de las habilidades digitales en el entorno laboral actual y futuro, y un compromiso significativo con la actualización y mejora de las capacidades digitales de sus empleados.

En una perspectiva más orientada hacia la digitalización, un 3% de las empresas asignaría entre el 51% y el 75% de su presupuesto a la formación en competencias digitales. Este porcentaje más alto indica una clara priorización de la adquisición de habilidades digitales como parte fundamental del desarrollo de su fuerza laboral, reflejando una estrategia proactiva hacia la transformación digital.

Finalmente, otro 3% de las empresas asignaría más del 75% de su presupuesto para la formación en competencias digitales. Esta decisión extrema refleja una dedicación máxima a la adquisición de habilidades digitales, posiblemente indicando una anticipación a la rápida evolución del panorama digital y la necesidad de estar a la vanguardia en términos de competencias tecnológicas.

Gráfico 8. En caso de una nueva situación de COVID-19, ¿Qué tipo de apoyo gubernamental o programas de financiamiento buscaría para su empresa?



Fuente: Elaboración propia con base a resultados Instrumento1_entrevista, Neiva.

Ante la posibilidad de enfrentar una nueva situación de COVID-19, las empresas expresan claramente sus preferencias en cuanto al tipo de apoyo gubernamental o programas de financiamiento que buscarían. Estas respuestas reflejan la diversidad de necesidades y desafíos que las empresas anticipan en un escenario de crisis, y revelan las áreas clave en las que esperan respaldo gubernamental. El 72% buscaría subsidios para el pago de nómina. Este dato demuestra la importancia crítica que se asigna al respaldo financiero directo para cubrir los costos laborales, lo cual se alinea con las decisiones estratégicas de muchas empresas de

reducir la velocidad del proceso de selección y mantener la estabilidad laboral en un escenario de confinamiento estricto.

Por su parte, el 39% buscaría incentivos para la creación de empleo. Esta preferencia refleja la importancia atribuida a la estabilidad laboral y sugiere que las empresas buscan apoyo para mantener y, posiblemente, aumentar sus fuerzas laborales.

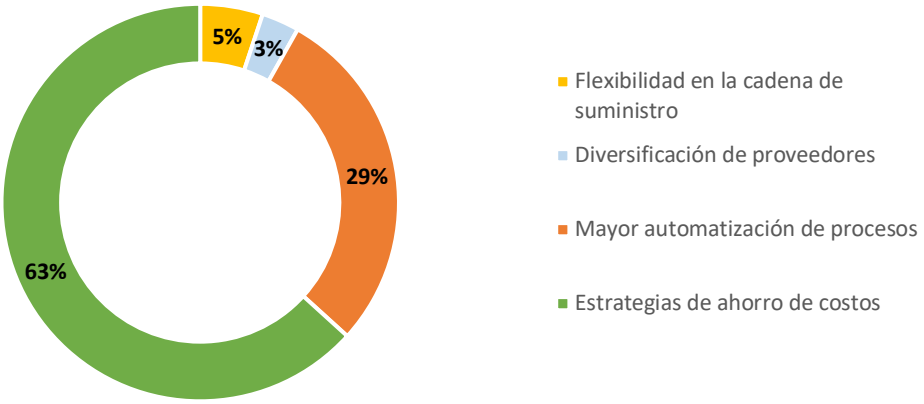
El 23% de las empresas buscaría apoyo específico para sectores económicos afectados por la pandemia, como turismo, gastronomía y entretenimiento. Esta elección resalta la necesidad de medidas focalizadas para industrias particularmente afectadas por las restricciones y cambios en el comportamiento del consumidor. De igual manera, el 23% buscaría subvenciones para inversiones en tecnología y digitalización. Esta preferencia señala la importancia de fortalecer la infraestructura tecnológica y digital, reconociendo la relevancia de estas capacidades en la resiliencia empresarial.

Una proporción significativa, el 20%, buscaría beneficios fiscales o exenciones tributarias otorgadas por el gobierno colombiano. Esta preferencia destaca la relevancia de alivios tributarios como una forma efectiva de respaldo durante periodos críticos.

Un 11% de las empresas buscaría líneas de crédito con tasas de interés preferenciales ofrecidas por el Banco de la República. Esta opción refleja la importancia de acceder a financiamiento con condiciones favorables como una medida para mitigar los impactos económicos adversos. A su vez, el 10% de las empresas buscaría apoyo para la internacionalización de la empresa. Esta preferencia indica una mirada hacia oportunidades en mercados internacionales como parte de la estrategia de recuperación.

El restante expresa interés en participar en programas de formación y capacitación financiados por el Gobierno Nacional o entidades locales y en buscar acceso a créditos, ya sea a través de Bancóldex u otras entidades financieras. Esta elección sugiere la necesidad de recursos adicionales para sostener operaciones y enfrentar desafíos financieros.

Gráfico 9. ¿Cuál sería su estrategia principal para mantener la continuidad de las operaciones en su empresa?

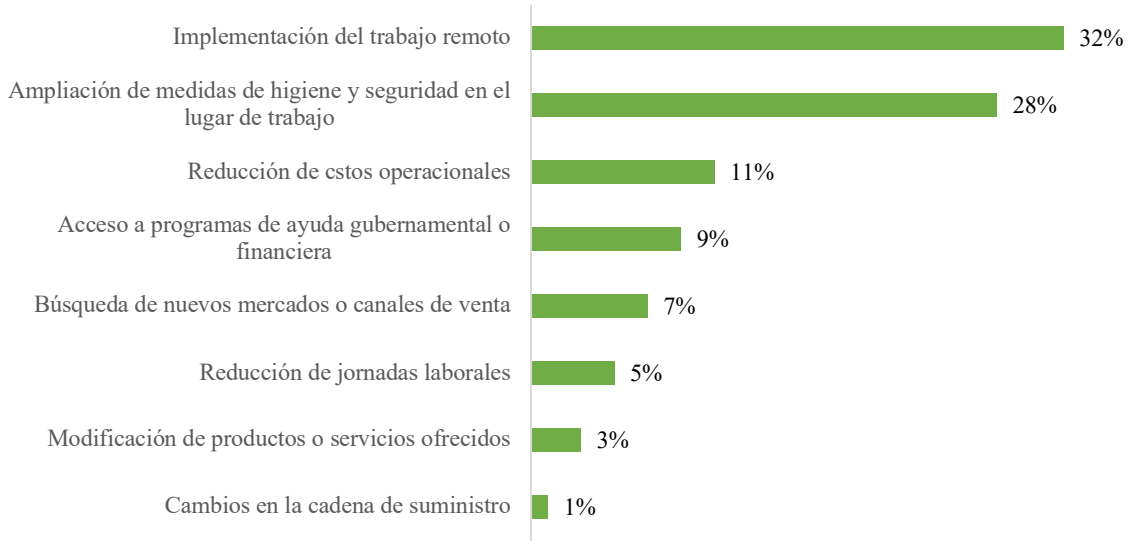


Fuente: Elaboración propia con base a resultados Instrumento1_entrevista, Neiva.

Enfrentando el desafío de mantener la continuidad operativa, las empresas revelan una clara preferencia por estrategias de ahorro de costos, con un 62% señalando esta opción como su principal enfoque. Esta estrategia sugiere una respuesta proactiva para optimizar recursos y preservar la estabilidad financiera en tiempos de incertidumbre. La adopción de medidas específicas para reducir gastos puede implicar ajustes en diversos aspectos operativos, desde la gestión eficiente de insumos hasta la revisión y optimización de procesos internos.

Además, el 28% de las empresas prioriza la mayor automatización de procesos como su estrategia principal. Esta elección refleja el reconocimiento de la tecnología como una herramienta fundamental para mejorar la eficiencia operativa y mitigar posibles interrupciones. La inversión en automatización puede aumentar la resiliencia de las empresas al minimizar la dependencia de la mano de obra manual y facilitar la adaptación a condiciones cambiantes del entorno empresarial. En conjunto, estas preferencias resaltan la importancia de la eficiencia financiera y la adopción de tecnología como elementos clave en la estrategia para mantener la continuidad de las operaciones empresariales.

Gráfico 10. ¿Cuáles serían las principales medidas que usted tomaría para adaptarse a una situación de emergencia sanitaria?



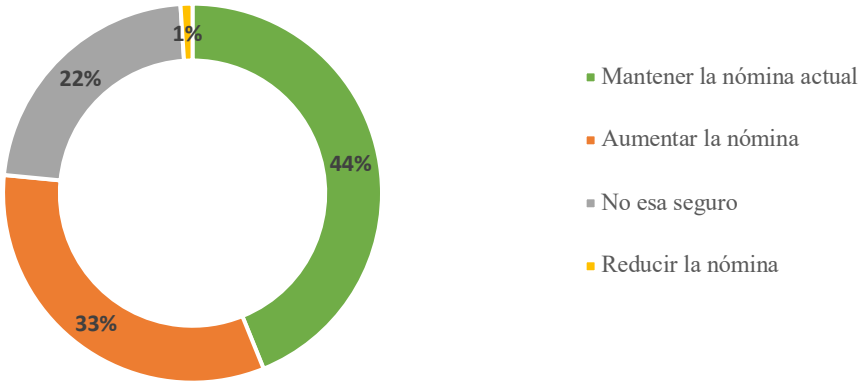
Fuente: Elaboración propia con base a resultados Instrumento1_entrevista, Neiva.

En respuesta a una situación de emergencia sanitaria, las empresas consideran una variedad de medidas estratégicas para adaptarse a las condiciones cambiantes. La opción más destacada, con un 32%, es la implementación del trabajo remoto para empleados. Esta estrategia refleja la creciente importancia de la flexibilidad laboral y la tecnología en la continuidad operativa, permitiendo a las empresas mantener la productividad mientras priorizan la salud y seguridad de su fuerza laboral.

En segundo lugar, con un 28%, se encuentra la ampliación de medidas de higiene y seguridad en el lugar de trabajo. Este enfoque subraya la prioridad asignada a la protección de los empleados y la creación de entornos laborales seguros. La inversión en medidas preventivas no solo responde a las preocupaciones inmediatas de salud, sino que también contribuye a la construcción de una cultura organizacional centrada en el bienestar de los colaboradores.

Las estrategias restantes, como la reducción de costos operativos, el acceso a programas de ayuda gubernamental, la exploración de nuevos mercados y canales de venta, la reducción de jornadas laborales o días de trabajo, la modificación de productos o servicios, y los cambios en la cadena de suministros, reflejan la diversidad de enfoques que las empresas pueden adoptar para enfrentar los desafíos derivados de una emergencia sanitaria. Estas decisiones tácticas y estratégicas se interconectan para formar un conjunto integral de medidas que buscan garantizar la adaptabilidad y sostenibilidad empresarial en un contexto de incertidumbre.

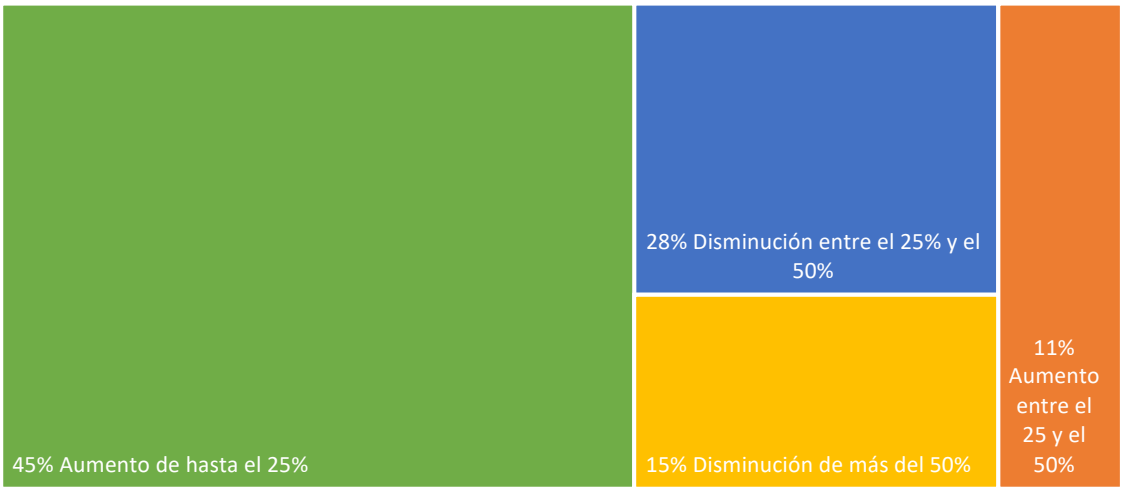
Gráfico 11. ¿Cuáles son los planes de contratación de su empresa para el próximo año?



Fuente: Elaboración propia con base a resultados Instrumento1_entrevista, Neiva.

En la proyección para el próximo año, las empresas revelan planes de contratación que reflejan una postura cautelosa y adaptativa. Un significativo 43% tiene la intención de mantener la nómina actual, indicando una estrategia de estabilidad en medio de la incertidumbre. Por otro lado, un alentador 32% tiene planes de aumentar la nómina, posiblemente en línea con las oportunidades de crecimiento y diversificación identificadas, así como las estrategias de adaptación a la nueva normalidad. Sin embargo, un 22% muestra indecisión sobre sus planes de contratación, reflejando la prudencia empresarial en un entorno marcado por la volatilidad y las variables desconocidas. Estas decisiones sobre la fuerza laboral se entrelazan con las estrategias previamente señaladas, desde la implementación del trabajo remoto hasta la diversificación de productos, resaltando la complejidad y la necesidad de flexibilidad en la toma de decisiones en un contexto empresarial de reactivación económica.

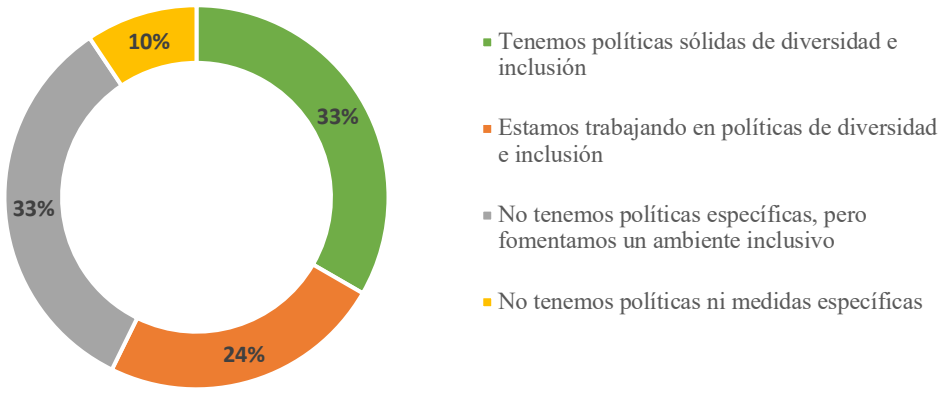
Gráfico 12. ¿Cuál ha sido el comportamiento de los ingresos de su empresa durante el primer semestre del 2023 comparados con el año anterior?



Fuente: Elaboración propia con base a resultados Instrumento1_entrevista, Neiva.

En un entorno empresarial de reactivación económica, las empresas informan sobre el comportamiento de sus ingresos durante el primer semestre del 2023 en comparación con el año anterior. Un 28% experimentó una disminución significativa, situándose entre el 25% y el 50%, indicando posiblemente la persistencia de desafíos económicos. Además, un 15% enfrentó una disminución aún más marcada, superando el 50%, reflejando impactos económicos más severos. Contrarrestando estas cifras, un 11% logró un aumento sustancial en sus ingresos, ubicándose entre el 25% y el 50%, lo cual puede sugerir adaptabilidad y posiblemente la implementación efectiva de estrategias de crecimiento identificadas anteriormente. Estas variaciones en los ingresos, en consonancia con las estrategias de adaptación, oportunidades de crecimiento y planes de contratación, delinean la compleja y dinámica realidad empresarial en la actualidad.

Gráfico 13. ¿Qué medidas tiene su empresa implementadas para promover la diversidad e inclusión en el lugar de trabajo?

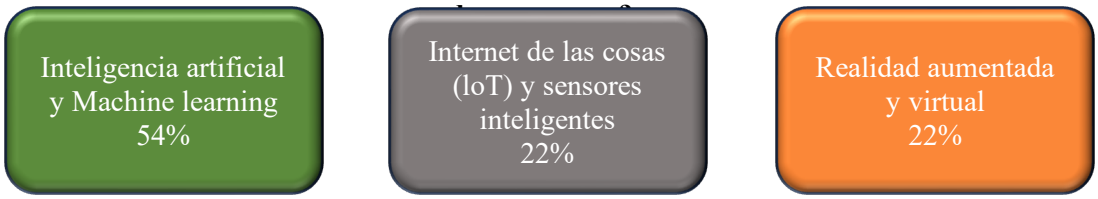


Fuente: Elaboración propia con base a resultados Instrumento1_entrevista, Neiva.

En línea con las estrategias de adaptación y crecimiento, las empresas también enfrentan el

desafío de promover la diversidad e inclusión en el lugar de trabajo. En este sentido, un significativo 39% indica que aunque no cuenta con políticas específicas, fomenta un ambiente inclusivo, reflejando posiblemente un reconocimiento de la importancia de la diversidad, pero con oportunidades para la formalización de políticas. Por otro lado, el 28% está actualmente trabajando en políticas de diversidad e inclusión, señalando un esfuerzo en curso para mejorar la equidad en el ámbito laboral. Contraparte a estas cifras, un alentador 20% afirma contar con políticas sólidas en esta área, evidenciando un compromiso establecido con la promoción de la diversidad y la inclusión. Sin embargo, el 11% reconoce no tener políticas ni medidas específicas, lo cual podría indicar una oportunidad para el desarrollo de estrategias más concretas en este aspecto. Estas decisiones en torno a la diversidad e inclusión se entrelazan con las estrategias empresariales generales, destacando la importancia de un enfoque integral que abarque desde la gestión financiera hasta la construcción de entornos de trabajo equitativos.

Gráfico 14. ¿Cuál de las siguientes tendencias tecnológicas considera más relevante para el futuro



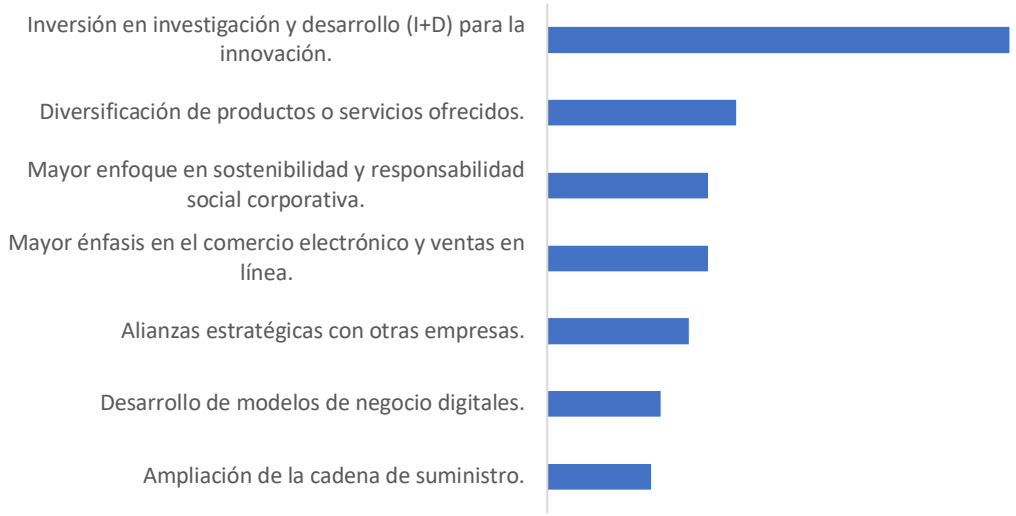
Fuente: Elaboración propia con base a resultados Instrumento1_entrevista, Neiva.

En un panorama empresarial caracterizado por estrategias de adaptación, crecimiento y promoción de la diversidad e inclusión, las empresas también se enfrentan al imperativo de abrazar tendencias tecnológicas. El 54%, considera que la inteligencia artificial y el machine learning son elementos esenciales para el futuro de sus operaciones. Este enfoque destaca el reconocimiento de la importancia de la automatización y la capacidad de aprendizaje de las máquinas en la optimización de procesos y la toma de decisiones. A su vez, el 22% de las empresas muestra interés tanto en el Internet de las cosas (IoT) y sensores inteligentes como en la realidad aumentada y virtual, indicando un reconocimiento amplio de las oportunidades que presentan estas tecnologías emergentes en la mejora de la eficiencia y la experiencia del usuario. Estas decisiones estratégicas en torno a la adopción de tecnologías avanzadas se entrelazan con las demás estrategias empresariales, delineando un enfoque integral hacia la resiliencia y la preparación para el futuro.

Las empresas también anticipan cambios significativos en áreas clave de la organización. La mayoría, un 41%, considera que la experiencia del cliente y el marketing serán las más impactadas por las tendencias actuales. Este enfoque subraya la creciente importancia del enfoque centrado en el cliente y las estrategias de marketing adaptativas en un entorno empresarial en constante evolución. Además, el 28% señala que la gestión del talento y los recursos humanos será una de las áreas más afectadas, reflejando la atención puesta en la fuerza laboral en un contexto de cambio y transformación. Mientras tanto, el 22% destaca la importancia de la estrategia y planificación empresarial, y el 7% menciona las operaciones y

logística como áreas impactadas, indicando una visión integral de los ajustes necesarios para mantener la relevancia y la competitividad en el futuro. Estas percepciones sobre las áreas de impacto revelan una comprensión profunda de la interconexión de diversas funciones en una organización y la necesidad de adaptarse de manera integral a las dinámicas cambiantes del entorno empresarial.

Gráfica 15. ¿Qué oportunidades de crecimiento o diversificación presentó su empresa en el contexto post-COVID-19 comprendido entre el tercer trimestre de 2021 y el último trimestre de 2022?



Fuente: Elaboración propia con base a resultados Instrumento1_entrevista, Neiva.

Análogamente, las empresas han identificado oportunidades clave para crecimiento y diversificación. Un 29% destaca la importancia de enfocarse en sostenibilidad y responsabilidad social, mientras que un 21% prioriza el desarrollo de modelos de negocio digitales. La ampliación de la cadena de suministro y la diversificación de productos o servicios, ambos con un 20%, subrayan la necesidad de flexibilidad en un entorno cambiante. El énfasis en el comercio electrónico y las ventas en línea (17%) refleja la respuesta proactiva a cambios en los hábitos de consumo. Las alianzas estratégicas (15%) y la inversión en investigación y desarrollo (8%) complementan estas estrategias, alineándose con las tendencias tecnológicas y cambios en la experiencia del cliente. En resumen, estas decisiones estratégicas demuestran la adaptabilidad empresarial en la reactivación económica, apuntando hacia un futuro sostenible y competitivo.