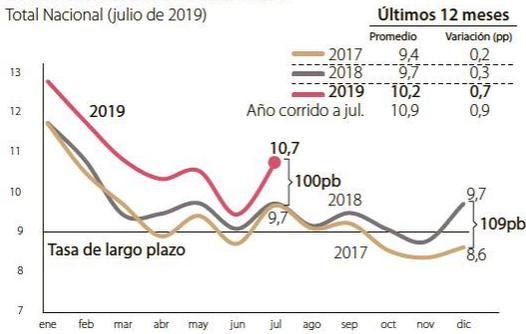


JUAN SEBASTIÁN JOYA Y ANDREA LÓPEZ

# estructurales

## EVOLUCIÓN TASA DE DESEMPEÑO

Total Nacional (julio de 2019)



Variación anual en julio: 100pb

les, para evitar desahorros innecesarios en casos de rápido reenganche al mercado laboral; ii) aplicar topes a los costos de despido, replicando lo implementado en la Reforma Laboral de España de 2012; iii) atar el ajuste del Salario Mínimo Legal (SML) a la Regla Universal, de manera que los incrementos reales no superen las ganancias en Productividad Laboral (PL); iv) implementar un SML diferencial para los jóvenes menores de 25 años en período de aprendizaje (equivalente al 75% de 1SML); v) instaurar un sistema de escrutinio de las incapaci-

dades médicas para evitar su falsificación; y vi) crear alternativas profesionales en la secundaria para promover la opción vocacional-técnica.

Nuestra propuesta de reforma laboral también incluye la eliminación de: i) 4% de cargas no salariales hoy destinadas a las Cajas de Compensación Familiar; y ii) los intereses de las cesantías (equivalentes a 1% del valor de la nómina), dado que sus inversiones en AFPs ya reconocen intereses reales que han venido promediando un 3% anual en 2005-2018. Nuestras estimaciones señalan que este tipo de re-

ducciones de 5pp en costos no salariales ayudaría a elevar la formalidad laboral en cerca de +1,2pp, al tiempo que reduciría el desempleo en -0,64pp.

### Impacto macroeconómico

Nuestro modelo de simulación econométrica incluye, además de los costos no salariales, variables de control como el crecimiento del PIB-real y el SML real. Lo anterior muestra que la tasa de desempleo está determinada por: i) el crecimiento económico observado un año atrás; ii) los desbordes del SML de la Regla Universal; y iii) los costos no salariales.

Nuestras estimaciones muestran cómo en el caso de la formalidad, si no se hubiera realizado la Reforma de 2012, el nivel de formalidad hubiera sido solo de 39,4% en la relación Cotizantes PILA/PEA en 2017 (vs. 42,4% observado). Mientras que, bajo el escenario propuesto por *Anif*, dicha formalidad habría alcanzado valores de 43,6% en 2017.

¡Ojalá que la Administración Duque entienda que detrás del deterioro laboral existen urgentes problemas de Costo Colombia que requieren ajustes legislativos y pronto!

LEA EL COMENTARIO COMPLETO EN WEB



## CONSEJOS PARA LÍDERES

MAURICIO RODRÍGUEZ  
@liderazgomr

*Un buen ejercicio para los líderes -en cualquier nivel- es escribir en un párrafo cómo quiere ser recordado por la próxima generación. Ese escrito le servirá de carta de navegación.*

# Adaptarse al trabajo

Las exigencias del mercado laboral han cambiado, la experiencia es un factor cada vez más valorado, por lo que se hace imperativa la necesidad de incorporar en la academia o como parte de ella un modelo de aprendizaje a través del cual los jóvenes puedan aprender más desde la práctica que a partir de la teoría únicamente.

El índice de matrículas virtuales ha aumentado en los últimos años cerrando 2017 con 169.231 estudiantes inscritos. La educación virtual ofrece una experiencia de aprendizaje confiable y flexible a las necesidades de los estudiantes.

Pero en Colombia hay mucho por hacer. En el país solo 22% de las personas entre 25 y 64 años cuentan con un título universitario, lo cual es un porcentaje muy inferior al promedio de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (Ocde), que es de 38% según se aclara en el estudio Education at a Glance 2018.

Se necesita una alianza entre universidad, empresa y Estado para convertir a los profesio-

nales graduados en candidatos atractivos para el sector laboral. En el campo de las carreras, hoy en día en Colombia las profesiones más demandadas son: Administración de Empresas; ingenierías como la Industrial, Mecánica, Electrónica y de Sistemas; Economía; y Contaduría Pública, principalmente. Con la implementación de un entorno digital también surge la necesidad de perfiles con conocimientos especializados en pruebas de automatización. Sin embargo, un estudio de McKinsey & Company de 2013, realizado en nueve países sobre la juventud, los proveedores de educación y los empleadores, demostró que mientras que 72% de las instituciones de educación superior considera que prepara bien a sus alumnos para la fuerza laboral, la mitad de los estudiantes no están seguros acerca de si su preparación académica mejorará su oportunidad de encontrar empleo.

En este contexto, las autoridades colombiana-

## LOS CAMBIOS LABORALES EXIGEN PROFESIONALES ADAPTABLES Y CON CONOCIMIENTOS DIGITALES

nas recién firmaron el nuevo decreto que regula a partir del 1 de agosto de 2019 la calidad de la educación superior en Colombia. Este decreto favorece la educación dual (acciones que incentivan la formación y el empleo), un sistema que también está contemplado en el nuevo decreto.

Se debe establecer una comunicación con el sector empresarial nacional ya sea privado o público y estudiar con ellos lo que la industria está demandando pues se está exigiendo una cantidad de profesionales que no se han formado. Con herramientas tecnológicas los profesores pueden monitorear el progreso de cada estudiante e intervenir cuando un alumno tiene dificultades con un tema. Mediante la plataforma el docente puede reforzar el conocimiento con caminos de aprendizaje personalizados que el alumno se apropie de su experiencia de aprendizaje o igualmente la plataforma inteligentemente puede recomendar contenido basado en el conocimiento previo del alumno sobre la materia.

Para concluir, podemos afirmar que actualmente la brecha educativa y la fuerza laboral en los países de América Latina está divorciada. Este es un tema que debe resolverse porque en los años por venir la gran oleada de la automatización afectará a muchas plazas de trabajo por falta de capacitación, de ahí la importancia que desde el área educativa hasta la formación dentro de las empresas requieran de esta visión para atender las necesidades del mercado derivado de la 4ª Revolución Industrial.

## TRIBUNA EMPRESARIAL

# El reto de la movilidad



LUIS ALEJANDRO CAMARGO SUÁN  
Gerente General  
ISA Intercolombia

Liderar transformaciones culturales desde las organizaciones en torno a prácticas ambientales y socialmente sostenibles es un reto cada vez más apremiante para las empresas, avocadas a generar condiciones para que sus trabajadores y grupos de interés, en general, hagan el cambio necesario hacia nuevas formas de uso y acceso a los bienes y servicios y se conecten con expectativas globales e iniciativas voluntarias que trasciendan las actividades empresariales.

Hoy la movilidad empresarial sostenible, como práctica que contribuye a la descarbonización de las ciudades y del planeta, es uno de esos ejemplos que interpelan a todas las empresas por el impacto que el desplazamiento de sus trabajadores genera en los entornos donde desarrollan sus actividades, con efectos negativos sobre el calentamiento global, la calidad del aire, la salud, la congestión y la calidad de vida en las ciudades.

Desde 2017 motivados por la eficiencia energética y un aprovechamiento más racional del espacio físico en nuestra sede princi-

pal en Medellín, compartida entre ISA y sus filiales, *XM Internexa*, e *ISA Intercolombia*, pusimos en marcha nuestro programa de movilidad empresarial sostenible (Pmes), al que denominamos 'En la movida', en el cual articulamos modalidades de transporte que ya existían, como el desplazamiento masivo en buses empresariales, con nuevas alternativas como carro compartido, caravanas de bicicletas eléctricas y convencionales, caminatas, vehículos eléctricos y teletrabajo.

### LOS IMPACTOS DE INICIATIVAS SOSTENIBLES SON TANGIBLES EN LOS ENTORNOS

El éxito de nuestro programa, ha radicado en el enfoque de transformación cultural y la positiva respuesta de los trabajadores, quienes de manera voluntaria deciden modificar sus hábitos y acogen prácticas colectivas que redundan en la disminución de emisiones de CO<sub>2</sub>, baja de su huella personal, disminución en tiempos promedio de desplazamiento, ahorro de dinero, impactos positivos en la salud por reducción de estrés y ejercicio físico y fortalecimiento de las relaciones en la organización.

Para alcanzar estos logros ha jugado un papel destacado el uso

de Appinmotion, aplicación digital descargable que permite la conectividad entre los usuarios y el registro y sistematización de los datos, los cuales permiten análisis relevante para tomar decisiones que fortalecen el programa y su capacidad de contribución a las metas de ecoeficiencia de la compañía.

Los impactos de este tipo de iniciativas en las empresas son tangibles. En nuestro caso, hemos logrado evitar la producción de 224 toneladas de CO<sub>2</sub>, ahorrar cerca de 300 horas en desplazamientos y prescindir de más de 21.500 galones de gasolina. En la medida que más empresas podamos dar ejemplo al crear programas que permitan involucrar a nuestros trabajadores para transformar los hábitos de desplazamiento, se logrará una mejora sustancial en la calidad de vida; respirando un aire más limpio, mejorando la condición física, los tiempos de desplazamiento y teniendo ciudades más amables.

Adicional a asegurar cumplimiento normativos de ciudad y compromisos voluntarios como el Pacto por la Calidad del Aire de la Secretaría de Medio Ambiente de Medellín, el programa nos anima a avanzar en la unión de esfuerzos con iniciativas globales como el Pacto Global y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.