

Tercer Trimestre de 2019

MERCADO LABORAL

No. 6 - Septiembre 2019



Bitácora **Económica**

BITÁCORA ECONÓMICA
No. 6 – Septiembre 2019 – Barranquilla

**ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE LAS MICRO,
PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS ©**

Dirección General
ROSMERY QUINTERO CASTRO

Editor en Jefe
EDGAR QUIÑONEZ RIZO

Analistas
EDGARDO MONTES RODRÍGUEZ
JONATHAN FERREIRA GARCÍA

Asesores temáticos
OSIRIS MERIÑO GARCÍA

Directora de Arte
CAROLINA CASTRO VILORIA

Difusión
COORDINACIÓN DE COMUNICACIONES

ISSN: 2619 – 1695

estudioeconomicos@acopiatlantico.com
www.acopi.org.co



Reservados todos los derechos. No se permite la reproducción total o parcial de esta obra, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio (electrónico, mecánico, fotocopia, grabación u otros) sin autorización previa y por escrito de los titulares del copyright. La infracción de dichos derechos puede constituir un delito contra la propiedad intelectual.

Contenido

Notas de dirección.

Pág. 01

ENTREVISTA MIPYME:
Alicia Arango Olmos - Ministra de Trabajo.

Pág. 03

Análisis del mercado laboral en Colombia.

Pág. 09

Una Mirada hacia las políticas de empleo en Colombia.

Pág. 11

Perspectivas del Mercado Laboral:
Entrevista a César Merchán Hernández
Subdirector de Empleo y Seguridad Social. DNP.

Pág. 17

Perspectivas del Mercado Laboral:
Entrevista a Miguel Pérez García
Presidente ACOSET

Pág. 21

Encuesta de Desempeño Empresarial

Pág. 23



NOTAS DE DIRECCIÓN

Por: **ROSMERY QUINTERO CASTRO**
Presidente Ejecutiva Nacional de ACOPI

El mercado laboral ha cambiado, las nuevas tendencias tecnológicas y la imperante cuarta revolución industrial marcan las pautas para que surjan competencias laborales distintas a las existentes, por lo cual las empresas y trabajadores deberán decodificar estos nuevos procesos para lograr una adecuada articulación.

Pese a algunas señales de recuperación en la economía colombiana, el país presenta un deterioro en el mercado laboral, puesto que persiste una alta tasa de

desempleo (10,3%) e informalidad (47,5%).

Por un lado, tenemos una excesiva regulación en materia laboral que complejiza los costos laborales, los trabajadores solo perciben un salario, sin tener en cuenta todos los costos No Salariales que le implican a su patrono generar ese empleo. Si bien es cierto, que existen beneficios para las empresas, estos siguen siendo muy bajos en comparación con otros países.

Por otro lado, intentamos proteger algunos grupos poblacionales, lo que se ter-

mina convirtiéndose en un fenómeno que viven muchas empresas del país desde las Micro hasta las grandes, y es la Estabilidad Laboral Reforzada.

En Colombia no es fácil desvincular a un trabajador, no basta con tener la causa justa, puesto que la demostración de ésta genera pérdida en tiempo y costo para los empresarios, además las leyes aún no permiten que este proceso sea ágil de resolver. No obstante, el ministerio expidió la circular 049 que intenta darle solución a esta problemática que atraviesan las empresas y se desencadena en altos costos laborales y pérdida de la productividad.



En este sentido, es hora de hacer una Reforma Laboral con énfasis en Flexibilización Laboral, y apuntar a una articulación de las empresas a la Revolución 4.0. Estamos en mora en la adopción de tecnologías disruptivas, hay países que ya las han implementado.

De igual forma, tenemos un sistema de educación que no está alineado a las tendencias que exige esta revolución, por lo que se debe cambiar la estructura de for-

mación que realmente se requieren en los niveles técnico, tecnólogo, y universitario acorde a las necesidades de las empresas y aplicar certificaciones por competencias, para así evitar aumentar la brecha de capital humano.

Desde ACOPI hemos venido elaborando una serie de propuestas que se enmarquen en la próxima reforma laboral que prepara el Ministerio de Trabajo, debido a que consideramos fundamental mejorar las condiciones de nuestro empresariado, puesto que las rigideces del mercado y la cascada de proyectos en materia laboral que se vienen ejecutando en el legislativo (14) pueden de una u otra manera inestabilizar las condiciones del mercado e incluso agudizar la situación actual.

Finalmente, le hacemos un llamado al Ministerio de Educación para articule la oferta de programas y la formación de habilidades blandas del nuevo capital humano a las necesidades del mercado, somos conocedores del trabajo que se viene realizando en el marco del sistema de cualificaciones, por lo cual, esperamos que se impartan una serie de políticas públicas que logren disminuir el gap de capital humano existente.

Hasta la Próxima Edición.



ALICIA ARANGO **OLMOS**

Ministra de Trabajo

MERCADO LABORAL EN COLOMBIA

¿Qué programas y proyectos desde el Ministerio de Trabajo se están desarrollando actualmente referentes al Mercado Laboral en Colombia?

Alicia Arango. Las acciones institucionales lideradas desde el Ministerio del Trabajo comprenden estrategias orientadas al fortalecimiento de la empleabilidad de grupos especialmente vulnerables frente al desempleo, y la implementación de mecanismos para facilitar la interacción entre la oferta y la demanda de trabajo.

“ En este sentido, el Ministerio ha impulsado diferentes políticas activas de empleo, buscando promover la inclusión laboral de la población mediante intervenciones efectivas y focalizadas que mitiguen las barreras de acceso y permanencia al empleo formal, entre las cuales destacamos:

- Servicio Público de Empleo (SPE), como principal herramienta para la democratización del empleo y el acceso a todas las vacantes desde una bolsa única.
- Estado Joven, cuyo objetivo es facilitar los procesos de transición de los jóvenes estudiantes del ciclo de aprendizaje al mercado laboral, a través de incentivos para la realización de sus prácticas laborales en el sector público.
- TransFórmate, es un programa de formación técnica laboral y/o validación de la educación media, dirigido a jóvenes víctimas del conflicto armado entre los 16 y 28 años que se encuentran en etapa de reparación.
- Programa de Rutas Integrales de Empleo Rural y Urbano para las Víctimas del Conflicto Armado- PRIEV, que de manera concreta busca la “restitución de capacidades de las víctimas para el empleo y autoempleo”, mediante la formación para el trabajo, la promoción del enganche laboral y el apoyo al emprendimiento o empresarismo.

- Programa Educándonos para la Paz (2016-2018) – Formándonos para el futuro (2019), orientado a la formación para el trabajo y vinculación laboral formal de la población víctima del conflicto en Colombia.

El Gobierno prepara una reforma Laboral, ¿cuáles cree que serían los focos necesarios para una reforma óptima?

Alicia Arango. El gobierno ya ha logrado un avance importante en la eliminación de barreras para el acceso a la protección social de los trabajadores con ingresos inferiores a un salario mínimo mensual, a través del Piso de Protección Social creado por el artículo 193 del Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2018-2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”, en cuya reglamentación se viene trabajando.

Este mecanismo permitirá a las personas que tengan una relación contractual laboral o por prestación de servicios, por tiempo parcial, que perciban un ingreso mensual inferior a un salario mínimo mensual legal vigente, acceder a un esquema de protección social, conformado por:

- I) Régimen Subsidiado en Salud.
- II) Servicio Social Complementario de

Beneficios Económicos Periódicos – BEPS, como mecanismo de protección en la vejez.

III) Seguro Inclusivo, que amparará al trabajador de los riesgos derivados de la actividad laboral y de las enfermedades cubiertas por BEPS. Para financiar este modelo, el empleador o el contratante asumirán el aporte, que será equivalente al 15% del ingreso mensual del trabajador o contratista.

¿Qué posición tiene el Ministerio de Trabajo frente a la flexibilización laboral en lo referente al horario flexible?

Alicia Arango. Es necesario que el país abra el debate a la flexibilidad laboral, sobre todo en la creación y reglamentación de un mecanismo de cotización y pago flexible de la seguridad social, diseñado especialmente para atender aquellos casos, en los que la modalidad de contratación se hace en condiciones especiales, como los contratos por un evento, como es caso del sector hotelero, o el caso de pagos por actividad, como la recolección de un producto agropecuario un día durante cuatro horas, o la contratación por un fin de semana o por una semana en temporada turística alta.

Frente al trabajo por horas o jornada parcial, es preciso recordar que, el artículo 197 del Código Sustantivo del Trabajo,

señala que los trabajadores tienen derecho a las prestaciones y garantías que les correspondan, cualquiera que sea la duración de la jornada, por lo anterior, si se configura un contrato de trabajo, el trabajador tendrá derecho al pago de las prestaciones sociales y demás derechos laborales consagrados en la ley, en forma proporcional al salario devengado. Sin embargo, aunque normativamente existe la modalidad de jornada incompleta, el pago de seguridad social bajo estas condiciones debe ser parte del debate al que me refiero.

“ Cabe destacar de nuevo que, reconociendo este desafío, el Gobierno introdujo en el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2018-2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”, el artículo 193, que contempla el Piso de Protección Social para Personas con Ingresos Inferiores a un Salario Mínimo, regulación sobre la cual se viene avanzando en la construcción de un marco reglamentario que facilitará su implementación.

Adicionalmente, el art. 205 del PND abre el espacio a la regulación del ejercicio de actividades a través de plataformas colaborativas.

Actualmente, se están evaluando varias medidas y modelos, conforme a la obligación establecida en este artículo. Para esto es necesario trabajar en la definición de lo que el país entenderá como economía colaborativa y sus características esenciales.

El objetivo de un proyecto de estas características es facilitar la cotización de un grupo importante de ciudadanos que tienen en estas plataformas una fuente de ingresos.

¿Están trabajando en el corto plazo en aspectos de mejora regulatoria, estabilidad laboral reforzada, formas de contratación, y ajustes a las políticas activas del empleo?

Alicia Arango. Frente al tema de políticas activas de empleo, en el marco del PND 2018-2022, el Ministerio del Trabajo ha avanzado en la reglamentación del artículo 195 del PND, “Inclusión Laboral”.

Así mismo, se viene desarrollando el proyecto de decreto para reglamentar el artículo 196 del PND, que promueve la generación de empleo en las entidades públicas para la población joven egresada de programas técnicos, tecnológicos y de pregrado, que no cuentan con experiencia laboral acreditada.

Frente a la estabilidad laboral reforzada, el Ministerio de Trabajo se ha enfocado en dar claridad sobre los criterios para la terminación laboral de personas en condiciones como la de discapacidad o de debilidad manifiesta por condiciones de salud, cuando medie justa causa.

Frente a las evaluaciones de política para la promoción del empleo, ¿cuáles han sido los resultados y las lecciones aprendidas?

Alicia Arango. La falta de pertinencia de la formación y la educación es uno de los principales problemas que aqueja al sector productivo. La escasez de talento humano debidamente cualificado se convierte en un obstáculo para aumentar su productividad y competitividad en el mercado. Actualmente, Colombia se ubica en la posición 60 de un total de 140 países que fueron tomados en cuenta en el índice de competitividad 2018-2019 que anualmente publica el Foro Económico Mundial en Davos - Suiza, cayendo 3 posiciones con respecto al año anterior.

Además de ser un elemento indeseable para la competitividad, la falta de pertinencia se convierte en una dificultad adicional para la fuerza de trabajo que busca empleo, pues las competencias que adquieren en sus procesos formati-

vos son inadecuadas, obsoletas o diametralmente opuestas ante las necesidades de un mercado laboral cambiante y dinámico.

La existencia de estas brechas tiene también una repercusión sobre la tasa de desempleo que a nivel nacional se ha mantenido en una tendencia al alza, como lo fue para el mes de julio de 2019, ubicándose en 10.7%, 1 p.p por encima de la cifra observada en el mismo mes de 2018. Así como en una alta informalidad que, a pesar de que el país ha demostrado avances significativos en los últimos diez años, se mantiene por encima del 60%. La falta de competencias y de pertinencia de la formación es un obstáculo para acceder a un empleo formal.

Para dar respuesta efectiva a estos retos, el Ministerio del Trabajo formuló, por primera vez, una Política de Empleo con el objetivo de promover el empleo formal y sentar las bases para un cambio cultural que se verá reflejado en el afianzamiento de la formalidad laboral y empresarial como norma de conducta socialmente aceptable y deseable, al igual que en el fortalecimiento de las instituciones laborales en sus diversas funciones de regulación, vigilancia y control mejorando la comunicación con empresas y personas y profundizando la descentralización del sector trabajo.

La formulación de esta política de empleo es el resultado de muchas lecciones aprendidas durante el transcurso de los últimos años. Comprende cuatro líneas

fundamentales sobre las cuales deberá moverse, durante los próximos años, la gestión pública orientada a promover el empleo formal en el país:

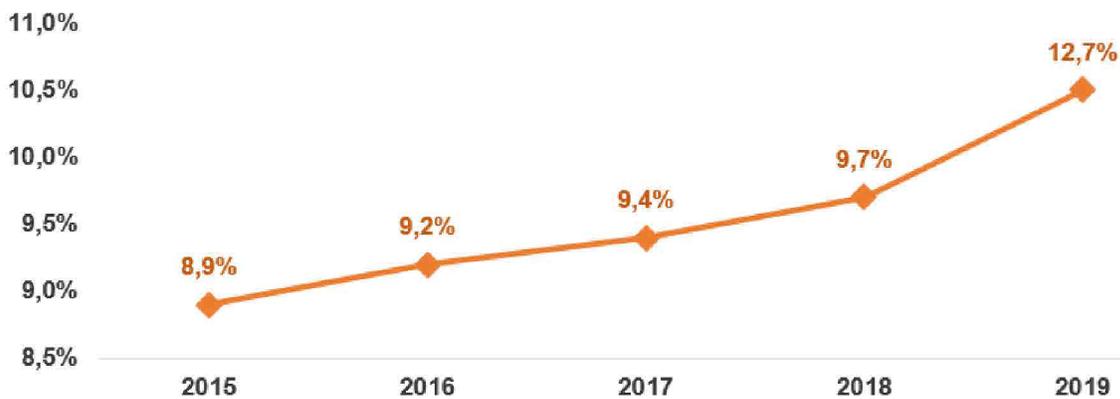
- 1.** Asegurar la formación de competencias pertinentes y de calidad para el empleo.
- 2.** Ampliar e impulsar el Servicio Público de Empleo para la inclusión laboral.
- 3.** Incentivar el emprendimiento y el fortalecimiento empresarial.
- 4.** Actualizar la normatividad laboral y de seguridad social, marcada por una agenda normativa para promover el acceso a la seguridad social a quienes tienen barreras por ingreso y/o tipo de vinculación.

ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL EN COLOMBIA

Por: Jonathan Ferreira García
Investigador Económico ACOPI

El desempleo en los últimos años se ha incrementado en dos dígitos, ubicándose hoy por hoy en (10,7%), aunque las expectativas del crecimiento se mantienen por parte del Gobierno (3,5%), estas metas pueden verse afectadas a causa de este fenómeno, por lo que se requiere que el Estado identifique y profundice unas políticas enfocadas a mejorar las condiciones actuales del mercado laboral.

Comportamiento del Desempleo en Colombia



Fuente: Dpto. Estudios Económicos ACOPI con datos del DANE

Referente a esto, diversos analistas identifican como causas del desempleo, el hecho de tener un incremento alto del salario mínimo (6%), el cual fue catalogado como el aumento más alto en 25 años, los costos no salariales que oscilan entre (52%-60%), la baja demanda de bienes y servicios en las empresas y el efecto migratorio.

Por otro lado, vale la pena mencionar que las plataformas tecnológicas y las nuevas formas de trabajo se han convertido en un tema controversial para el sistema laboral colombiano, puesto que este no está configurado para responder a las nuevas modalidades de contratación, por lo cual, se hace necesario llevar a cabo una reforma laboral al sistema con un enfoque hacia la flexibilización sin vulnerar los derechos de los trabajadores.

Así mismo, es imperativo aumentar la cualificación del capital humano para que este pueda responder a las transformaciones que sufren los sistemas productivos de bienes y servicios que implica la articulación del país en la cuarta revolución industrial, por lo que el Ministerio de educación debe jugar un rol importante en la actualización de los programas de formación y en el fomento de las habilidades blandas. De acuerdo con la consultora Hays, el 77% de las compa-

ñías consideran que existe escasez de perfiles con habilidades especializadas. Por lo anterior, organizaciones como la OIT se han pronunciado en plantear estrategias que sean aplicadas por todos los países con el objetivo de disminuir las brechas de capital humano, entre las que destacan:

- Incrementar la inversión en las capacidades de las personas
- Incrementar la inversión en las instituciones del trabajo
- Incrementar la inversión en trabajo decente y sostenible.

En este sentido, Colombia debería contemplar las recomendaciones de la institución **OIT** para mejorar las condiciones del trabajo y estar a la vanguardia de lo que se avecina para el mercado de trabajo. Así mismo, se requiere profundizar las líneas de acción del **CONPES 3866**, es decir aquellos programas de formación educativa y capacitaciones acorde a las necesidades del mercado y de los empresarios, con el fin de que los egresados cuando ingresen al mercado laboral se dé un óptimo emparejamiento.

Finalmente, se espera que los doce pactos por el crecimiento logren cumplir las metas económicas y así mismo mejorar las condiciones sociales que enfrenta el país.

UNA MIRADA HACIA LAS POLÍTICAS DE EMPLEO EN COLOMBIA



"El mercado laboral presenta desafíos que se tornan complejos de resolver, por lo que es indispensable diseñar políticas económicas y sociales, en las cuales el empleo sea el centro de solución." (OIT,2015).

El siguiente artículo pretende hacer un recuento de las políticas de empleo que se han instaurado en el país durante el periodo 2000-2018, y presentar algunas reflexiones frente al actual panorama del mercado laboral colombiano.

Por: **Edgardo Montes Rodríguez**
Coordinador de Estudios Económicos ACOPI



Resico, M (2010), el término política de empleo comprende todas las actividades de la política económica, y es aplicada hacia tres direcciones: (a) oferta; (b) demanda; y (c) formación salarial. Acorde con sus características, las políticas de empleo son clasificadas por la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) en políticas activas y pasivas.

El Gobierno de Álvaro Uribe Vélez implementó durante el periodo 2002-2010

unas políticas de empleo caracterizadas por el fortalecimiento de la economía. Desde el Ministerio de Protección social, se diseñaron políticas asociadas a los bajos ingresos y el desempleo de la población en Colombia, y al mismo tiempo se presentó la primera Reforma en Flexibilización laboral para el país, a través de la Ley 789 del 2002, que buscaba la reducción del empleo informal y mejorar las condiciones de empleabilidad y contratación.

Tabla 1. Políticas de Empleo Gobierno Uribe

Tipo de política	Programa	Clasificación de la política
Atención al Desempleado	Programa de Subsidio al Desempleo	Pasiva
	Programa de Capacitación para la reinserción Laboral	Activa
Fomento de Crédito y emprendimiento	FOMIPYME	Activa
	Proyecto de Apoyo a Alianzas Productivas	Activa
	Banca de Oportunidades	Activa
	Familias Guardabosques	Activa
	Programa de Microcrédito	Activa
Fomento de Empleo Vía demanda de Trabajo	Reforma a la empleabilidad	Activa
	Exención de parafiscales	Activa
	Programa de Apoyo Directo al Empleo	Activa
Capacitación y Formación de Capital Humano	Programa de Formación y Capacitación	Activa
	Formación Ocupacional de Jóvenes Rurales	Activa
	Jóvenes en Acción	Activa

Fuente: Dpto. Estudios Económicos ACOPI con datos de Fedesarrollo y Ministerio de Protección social.

En primera instancia se podría decir que los resultados de estas políticas no satisficieron las metas de desempleo presentadas por el Gobierno de Uribe durante sus dos periodos, puesto que para el primer periodo la Tasa de Desempleo (TD) cerró en 11,5%, y para el segundo en 12%, lejos del objetivo trazado (8,8%). Sin embargo, estas políticas junto a las demás impartidas durante los ocho (8) años de mandato del presidente Uribe, sí incidieron en la disminución significativa del Desempleo, puesto que éste pasó de 15,6% en 2002 a 12% en 2010, a su vez cabe recordar que el contexto económico mundial que imperaba en ese momento dificultó el logro de las metas trazadas.

La crisis económica y financiera del 2006 dejó como resultado un gran deterioro en el mercado laboral, que afectó a miles de trabajadores y por ende sus núcleos familiares. Se estima que 34 millones de personas perdieron sus puestos de trabajo, por lo que la tasa de desocupados (TD) del planeta para el año 2009, se ubicó en 6,6 por ciento. La crisis de empleo fue tan apremiante que representó un peligro para el cumplimiento de los objetivos de Desarrollo del Milenio, y una amenaza para la cohesión social, razón por la cual fue necesario que el Estado interviniera como respuesta a la falla que presentaba la autorregulación del mercado.

Ante la perspectiva de un prolongado incremento mundial del desempleo, la pobreza y la desigualdad, en el 2009 se instauró un instrumento de política denominado "PACTO MUNDIAL PARA EL EMPLEO" con el objeto de contrarrestar los efectos de la crisis, y recuperar de manera más ágil oportunidades de trabajo decente.

Colombia como miembro de la organización Internacional del Trabajo OIT, acogió las recomendaciones para fortalecer los servicios de empleo y mejorar las condiciones del mercado laboral. Como resultado, el presidente Juan Manuel Santos en su primer mandato sancionó por medio de la Ley 1636/13 el mecanismo de protección al cesante (MPC), que se determinó como un sistema de articulación de políticas activas y pasivas de empleo enfocado en generar herramientas que facilitarían la vinculación al mercado laboral y disminuirían la vulnerabilidad asociada a la pérdida de empleo.

La política de empleo de SANTOS giró alrededor de tres objetivos fundamentales: (a) la generación de empleo; (b) el mejoramiento del bienestar de la fuerza laboral; y (c) la transformación del mercado laboral.

Tabla 2. Políticas de Empleo Gobierno Santos

Tipo de política	Programa	Clasificación de la política
Generación de Empleo y Reducción de la Informalidad	Ley de Primer Empleo	Activa
	Reducción de parafiscales	Activa
Mejora en el Bienestar de la Fuerza Laboral	Sanción a Empresas que Realizan una "Indebida" Terciarización Mecanismo de Protección al Cesante	Activa Pasiva
Transformación del Mercado Laboral	Sistema Público de Empleo Teletrabajo	Activa Activa

Fuente: Dpto. Estudios Económicos ACOPI con datos de Fedesarrollo y Ministerio de Protección social

En cuanto al Mecanismo de Protección al Cesante (MPC), las Cajas de Compensación Familiar (CCF) son las encargadas de ejecutar su operatividad, además tienen la responsabilidad de administrar los recursos del Fondo de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (FOSFEC), el cual está organizado por las siguientes subcuentas: (i) pago de aportes a salud y pensión y cuota monetaria por cesante e incentivo económico por ahorro voluntario de cesantías; (ii) servicios de gestión y colocación para la inserción laboral; (iii) programas de capacitación para la reinserción laboral; (iv) sistema de información; y (v) gastos de administración.

Así mismo, las CCF deben desarrollar la estructura necesaria para brindar los servicios de capacitación del Servicio Público de Empleo (SPE) según la norma-

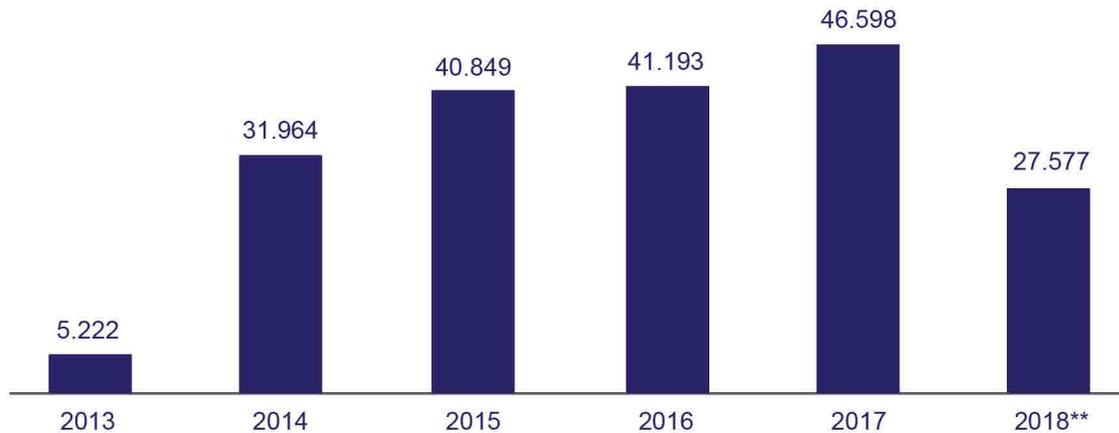
tividad. El cual actúa como intermediario entre la oferta y demanda laboral, puesto se encarga de emparejar las necesidades del sector productivo frente a las competencias del capital humano. De acuerdo con el registro único de empleadores y la Ley 905 de 2004, la participación del SPE representa un ahorro en costos de selección de personal en las empresas, tal como lo muestra la siguiente ilustración.

Tipo de empresa	Ahorro Neto
Microempresa	63,80%
Pequeña	63,00%
Mediana	62,30%
Grande	59,30%

Fuente: Observatorio laboral SPE-

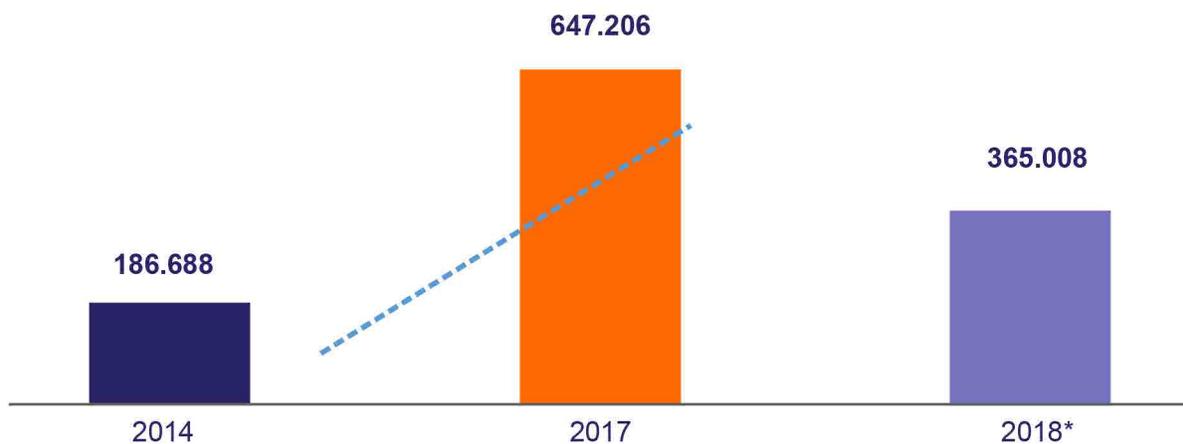
Evolución del SPE en Colombia

Empresas nuevas registradas en SISE 2013 - 2018**
Crecimiento promedio anual de empresas nuevas 2013 - 2017: 138%



Fuente: SISE, Con Corte a Junio de 2018**

Población colocada



Fuente: SISE, Con Corte a Junio de 2018*

De acuerdo con el Observatorio laboral del SPE a corte de junio de 2018*, el programa de Inclusión Laboral logró insertar cerca de 956.273 personas, de los cuales el 46% fueron mujeres y 54% hombres,

así mismo el programa de personas con discapacidad, vinculó 1.220 personas, el de Jóvenes sin experiencia 207.268, y Víctimas del conflicto armado (58.5549).

Pese al impacto positivo que tuvieron las políticas de empleo del Gobierno santos en el mercado Laboral, donde el desempleo pasó de tener una tasa de dos dígitos en 2010 (11,8%), a una de 9,7% en 2018. Este mercado ha presentado un deterioro nuevamente, de tal forma que el país enfrenta una tendencia al alza en su tasa de desempleo. Se estima que la población desocupada ascendió a 2.357.000 millones desempleados en junio de 2019.

Entre las posibles causas a este fenómeno, se encuentra la desaceleración pronunciada en los sectores manufactura y comercio que afectan la generación de empleo en el país. Para el mes de junio, la industria manufacturera presentó un aumento de 104.000 desempleados, mientras que para el sector comercio, hoteles y restaurante fue de 133.000.

Por otro lado, el consumo de la población colombiana ha disminuido, tal como lo refleja el índice de confianza al consumi-

dor ICC (-5,6%) de Fedesarrollo para el mes de junio, esto impacta en la demanda de bienes y servicios de las empresas, y de acuerdo con la teoría económica, una baja demanda en las empresas ocasiona un paro en la producción, y las empresas por ende no contratarían más personal.

Así mismo, la excesiva regulación que tienen las empresas, y los altos costos no salariales, que para el segmento MiPyme entre 52.9%- 56.4% repercuten en la contratación de las empresas.

Por lo cual, el actual Gobierno no solo debe apostarle a una política de empleo activa que genere empleo, también es imperativo que fomenten otro tipo de políticas que dinamicen los diferentes sectores económicos para que estos puedan incrementar su aparato productivo y de esta forma generar mayores puestos de trabajo. Esperamos que la iniciativa Pactos Por el Crecimiento contrarreste el panorama del país.

César Merchán Hernández

Subdirector de Empleo y Seguridad Social - DNP.

¿Qué programas y proyectos desde su dependencia se están desarrollando actualmente referentes al mercado laboral en Colombia?

César Merchán. Estamos desarrollando una herramienta para mejorar la identificación de los niños, niñas y adolescentes que trabajan o están en riesgo de trabajar. Esto puede mejorar la focalización de las acciones del MinTrabajo, del ICBF y otras entidades encargadas del restablecimiento de derechos de los menores.

También estamos participando en la consecución de recursos y de apoyo técnico para mejorar la efectividad del MinTrabajo en los temas de gestión y colocación de empleo y de formación para el trabajo. Y en general estamos apoyando el desarrollo de la estrategia de recurso humano en Colombia, proceso en el que intervienen los ministerios de Educación, del Trabajo y de Comercio, Industria y Turismo al igual que el Departamento de la Función Pública y el SENA. En esta estrategia hay temas fundamentales



para el desarrollo del país como la conformación y organización del subsistema de formación para el trabajo, la unificación de las clasificaciones de ocupaciones, la creación de un sistema integral de evaluación y certificación de competencias laborales y la puesta en marcha de los esquemas de formación dual en Colombia.

Otros frentes de trabajo son la construcción de indicadores de trabajo decente y la participación en las evaluaciones del programa Primeros 40.000 empleos y la ruta de empleo rural y urbano para poblaciones víctimas de la violencia.

El gobierno prepara una reforma laboral, ¿cuáles creen que serían los focos necesarios para una reforma óptima?

César Merchán. Desde el DNP no se plantea una reforma laboral pero sí se considera importante seguir adaptando las normas tanto laborales como de seguridad social al real funcionamiento del mundo de trabajo. Y como las condiciones laborales cambian según la realidad de cada grupo, así mismo las normas deben irse adaptando o ser lo suficientemente inclusivas. Para los empleadores, por ejemplo, es importante mejorar su productividad disminuyendo costos que no le aportan a ese objetivo.

Por ejemplo, habría que preguntarse qué tanto beneficia a la productividad los pagos a salud, subsidio familiar y riesgos laborales en zonas rurales donde no existe o es muy difícil la cobertura de esos servicios. O si los recargos en horarios nocturnos y días festivos debieran ser los mismos en sectores como comercio y turismo cuya actividad se ejerce principalmente en esas franjas de tiempo.

Otro foco es tener en cuenta las nuevas formas de producción que no implican relaciones empleador – asalariado ni prestación de servicios y que no se encuentran reguladas ni por el actual código de trabajo ni por otras normas.

Entre estas se encuentran las relaciones en torno a las plataformas digitales. Al respecto, el Plan Nacional de Desarrollo ya ha dejado la tarea de regular este tipo de relaciones.

Por otra parte, es importante adaptar las normas y la estructura de servicios a las necesidades de los trabajadores y la vida familiar. La sociedad colombiana cada vez es más consciente de la importancia de conciliar la vida familiar con el trabajo. Los temas de cuidado están en la agenda pública; han quedado plasmados en el Plan Nacional de Desarrollo. En esto se requiere la responsabilidad tanto de los empleadores como de los trabajadores. Los primeros debieran estar más interesados en mejorar servicios de cuidado como espacios para guarderías y salas de lactancia y los segundos en cumplir con los horarios flexibles cuando haya lugar.

¿Qué posición tiene su dirección frente a la flexibilización laboral en lo referente al horario flexible?

César Merchán. La flexibilidad en los horarios es una buena manera de conciliar el trabajo con las necesidades de las personas con la vida familiar. Y es bastante importante para ciertos grupos como los jóvenes que necesitan tiempo para finalizar sus estudios, los padres que requieren tiempo para el cuidado de los hijos menores y en general los traba-

jadores que pretenden alternar su trabajo con otras actividades tanto familiares como de capacitación.

Pero la flexibilización en horarios también debe tener en cuenta las necesidades de los empleadores. Ellos requieren organizar los tiempos de sus colaboradores respondiendo a los requerimientos de la demanda por sus productos o servicios y a las especificidades de sus procesos productivos.

Creemos que en este aspecto es vital la capacidad de organización de los empleadores y la responsabilidad y comprensión de los trabajadores con los procesos de producción de las empresas.

¿Están trabajando en el corto plazo en aspectos de mejora regulatoria, estabilidad reforzada, forma de contratación y ajustes a las políticas activas de empleo?

César Merchán. Todos estos temas se deben desarrollar en coordinación con la entidad rectora del tema, en este caso el Ministerio del Trabajo. En el Plan de Desarrollo se contemplan acciones en cuanto a las políticas activas de empleo. En cumplimiento de esto, por ejemplo, se espera fortalecer el servicio público de empleo el cual tendrá un modelo de inclusión laboral que ofrezca servicios básicos y especializados según las necesidades de la persona que busca empleo.

Quien tenga más barreras para la empleabilidad, contará con un acompañamiento especial en los centros de empleo. Y éstos últimos estarán interconectados de tal manera que quien se inscriba en un centro determinado tendrá acceso a la información del resto de centros de empleo.

Igualmente, esos centros deberán hacer más gestión de talento humano con las empresas, especialmente las micros, pequeñas y medianas empresas. En este tipo de empresas falta mucho en gestión de recurso humano. Por ejemplo, muchos empleadores no tienen idea de cómo denominar las vacantes y las habilidades que requieren de sus trabajadores dificultando así su gestión de empleo. En este sentido, Acopi podría ser un gran aliado dado que muchos de sus afiliados son el objeto de estas acciones de política, también se quiere mejorar otros aspectos del mecanismo de protección al cesante. Queremos revisar con el Ministerio el tipo de afiliados, los sistemas de información, el componente de capacitación y la actual normatividad y la que pueda faltar. Esto se ha identificado, en buena parte, por los resultados de una reciente evaluación financiada desde el DNP para dicho mecanismo.

Frente a las evaluaciones de política para la promoción del empleo, ¿cuá-

¿Les han sido los resultados y las lecciones aprendidas?

César Merchán. La primera lección es la necesidad misma de evaluar las políticas y programas. La evaluación es desde ya hace varios lustros una fase necesaria en la implementación de la mayoría de los programas sociales. Dependiendo de su naturaleza, la evaluación le permite al gobierno o a un ejecutor saber acerca de, por ejemplo, la eficiencia del uso de los recursos y la efectividad en cuanto a los objetivos trazados.

Frente a los temas de empleo, como ya se mencionó, recientemente se evaluó a nivel de operación y de resultados, el mecanismo de protección al cesante creado por la Ley 1636 de 2013. Se observa que existe un amplio margen de mejora en los sistemas de información, en los procesos de reglamentación de diversos aspectos operativos, en el servicio de capacitación y han surgido grandes interrogantes sobre si se debe incluir otros beneficiarios como las personas informales. Todos estos posibles temas para ajustar es lo que debemos trabajar con el liderazgo del MinTrabajo y de la propia Unidad del Servicio Público de Empleo.

Otra reciente medida evaluada fue la disminución de costos laborales no salariales llevada a cabo en el contexto de la reforma tributaria en 2012. Varios ejerci-

cios de evaluación encontraron que esa medida fue positiva para la generación de empleo formal. Sin embargo, es posible que el efecto hoy en día sea menor, por lo cual se debe pensar en otras alternativas. Y hace unos años también se evaluó el proceso de evaluación y certificación de competencias laborales encontrando aspectos positivos y por mejorar.

Entre los positivos se destaca la buena valoración que tienen tanto los empresarios como las personas certificadas y el mejoramiento de la autoestima de los últimos. Pero quedo claro también la necesidad de mejorar el alcance del actual esquema más cuando se han firmado diversos tratados comerciales a nivel internacional que exigen estándares de calidad incluyendo el aspecto de capital humano.

Y hoy en día están en curso evaluaciones sobre los programas Primeros 40.000 empleos, la ruta de empleo para víctimas y un programa de generación de ingresos para la población indígena. Y una vez se tengan los resultados, se espera que las recomendaciones de ajuste a los programas se efectúen. En esto, es bueno aclarar que las evaluaciones siempre son insumo para que las entidades ejecutoras implementen los ajustes a que haya lugar y mejoren la efectividad de los programas.

Miguel Pérez García

Presidente ACOSET

¿Cómo es la dinámica del mercado laboral en Colombia en relación con la demanda de empleo en los diferentes sectores económicos del país?

Miguel Pérez García. Siempre se ha dicho y con razón que el mercado laboral colombiano y sus respectivos indicadores se mueven de acuerdo con el ciclo económico. Esto es, cuando estamos en un tiempo de crecimiento esto inmediatamente se refleja en el PIB y este a su vez en los indicadores del empleo a razón de más o menos un punto por un punto del PIB. Y por el contrario y en la misma forma cuando existe un tiempo de recesión o calentamiento económico, se destruye empleo en la misma proporción.

En cuanto a los sectores económicos más dinámicos ¿cuáles son las características de los perfiles requeridos?

Miguel Pérez García. El sector económico más dinámico en Colombia y el mundo es la construcción por cuanto es muy intensivo en colocación y demanda



de mano de obra. Le sigue el sector industrial y luego de servicios.

¿Cómo se comporta el segmento pyme frente a la demanda de recursos humanos?

Miguel Pérez García. Venimos en un tiempo de expansión y crecimiento de las PYMES y permanentemente están solicitando mano de obra que estimula el crecimiento de estas. Tiene hoy por hoy muy buenos indicadores en lo que tiene que ver con el mercado laboral.

¿Qué brechas identifica usted entre la demanda de empleo y la oferta de mano de obra?

Miguel Pérez García. Un aspecto muy importante es la calidad de empleo que demandan hoy por hoy las empresas y la baja calificación de la mano de obra lo que ha hecho que se vean estimulados e importar mano de obra en muchos cargos técnicos y tecnológicos por falta de adecuación de la oferta educativa con los puestos de trabajo. Es lo que se denomina desempleo estructural y es un factor de calidad de la educación.

¿Qué oportunidades identifica para la aplicación de una flexibilización laboral en Colombia, y qué elementos debería tener esta?

Miguel Pérez García. Siempre se ha buscado flexibilizar la ley laboral para que se

adecue a las necesidades modernas. La más importante es la jornada por horas o jornadas de corta duración y su correspondiente ajuste a los sistemas de aportes a la seguridad social integral.

¿Qué aspectos considera debe abordar una reforma laboral en Colombia?

Miguel Pérez García. Estamos muy atrasados en norma laboral por lo difícil que es su estudio y aceptación de las realidades modernas. Los costos asociados al mundo del trabajo son muy altos y no estimulan la creación rápida de puestos de trabajo. El sindicalismo cuenta con atrasos y no deja adaptar las normas a las estructuras modernas de administración y necesidades actuales de trabajadores.

¿Qué perspectiva tiene sobre la flexibilización laboral en Colombia?, ¿considera que beneficiará la situación del mercado laboral actual del país?

Miguel Pérez García. El resultado es positivo en los países que han encontrado el camino de la flexibilización y han demostrado ampliamente sus beneficios y realidades. Colombia está en mora de adaptarse a esta realidad y nos está costando mucho no hacerlo.

ENCUESTA DE DESEMPEÑO EMPRESARIAL

En este capítulo del informe de desempeño empresarial para MiPymes se hace un análisis comparativo entre los resultados obtenidos para el Segundo trimestre del 2019 con relación al mismo período del año anterior (2018), en las variables de: Producción, ventas, precios de los insumos; inversión; empleo y comercio exterior, evidenciando los cambios ocurridos y sus implicaciones en la economía del país.

Por:
Edgardo Montes Rodríguez
*Coordinador de Estudios Económicos
ACOPI*

Jonathan Ferreira García
Investigador Económico ACOPI



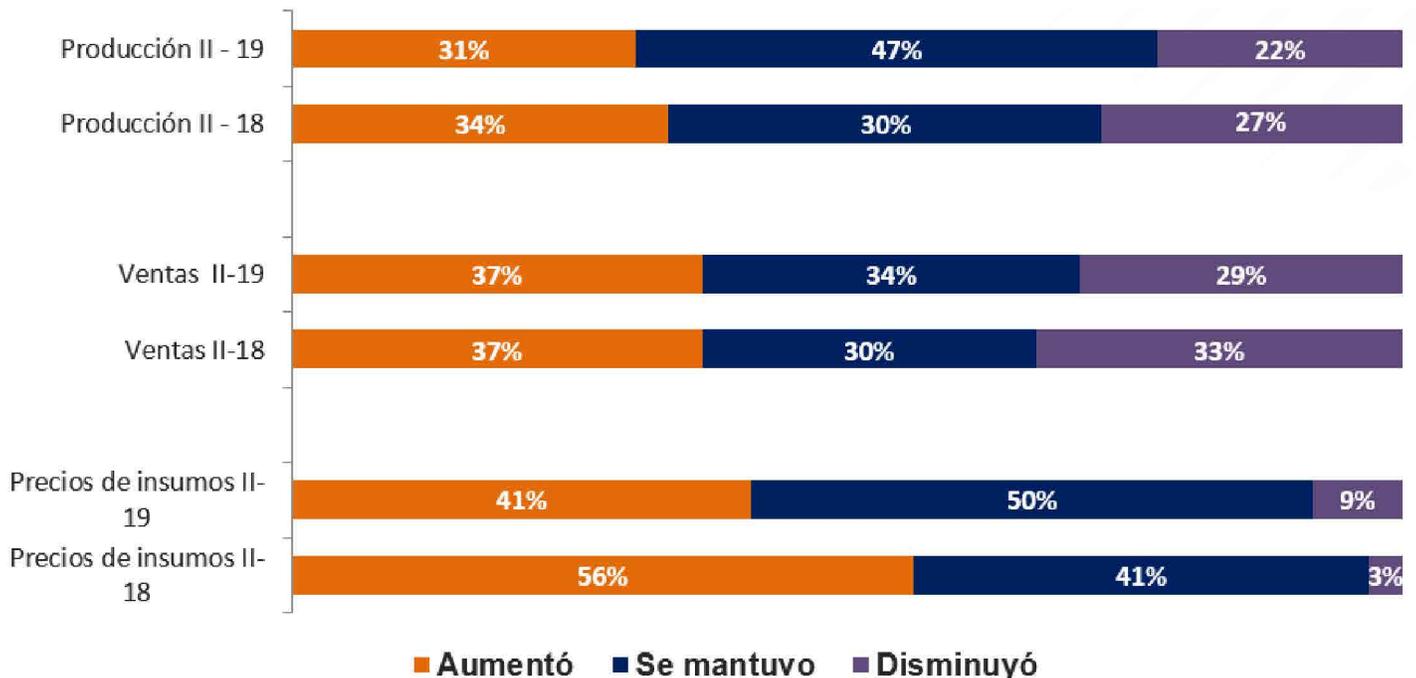
PRODUCCIÓN, VENTAS Y PRECIOS DE LOS INSUMOS 2019-II vs 2018-II

Con una tasa de crecimiento del PIB en 3%, se confirma que la economía colombiana ha iniciado un periodo de reactivación económica, superando la proyección del 2,7%. Los Indicadores de producción y ventas en las MiPymes son un reflejo de este desempeño. Pese a que la variable producción disminuyó con respecto al segundo trimestre de 2018, presentó un incremento en un 1pps con relación al trimestre anterior (enero-marzo).

Como se puede observar la producción presentó una disminución de 3pps para este segundo trimestre (31%) con respecto al registrado el mismo trimestre en 2018 (34%), las ventas se mantienen en un (37%), frente al valor registrado el mismo trimestre del año anterior.

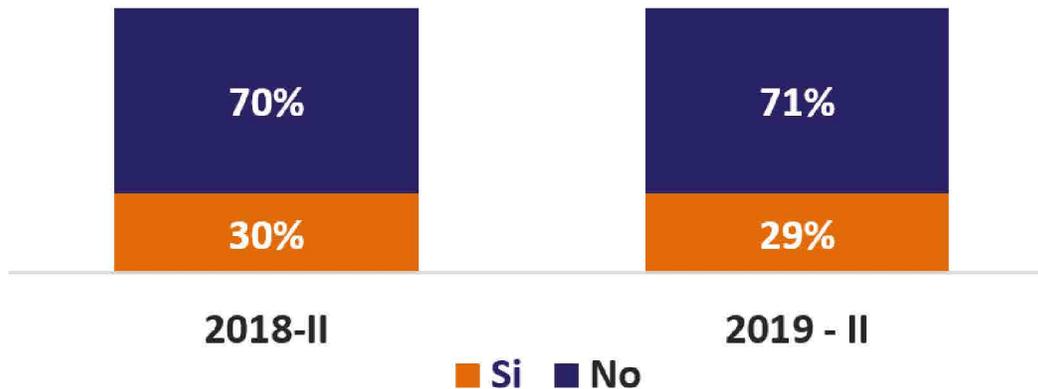
Finalmente, se destaca la tendencia hacia la disminución en los precios de los insumos, cuya percepción para los empresarios aumentó en 9pps, (41% en 2018-II vs 50% para este 2019-II).

Gráfico 1. Políticas de Empleo Gobierno Santos



INVERSIÓN 2018-II vs 2019-II

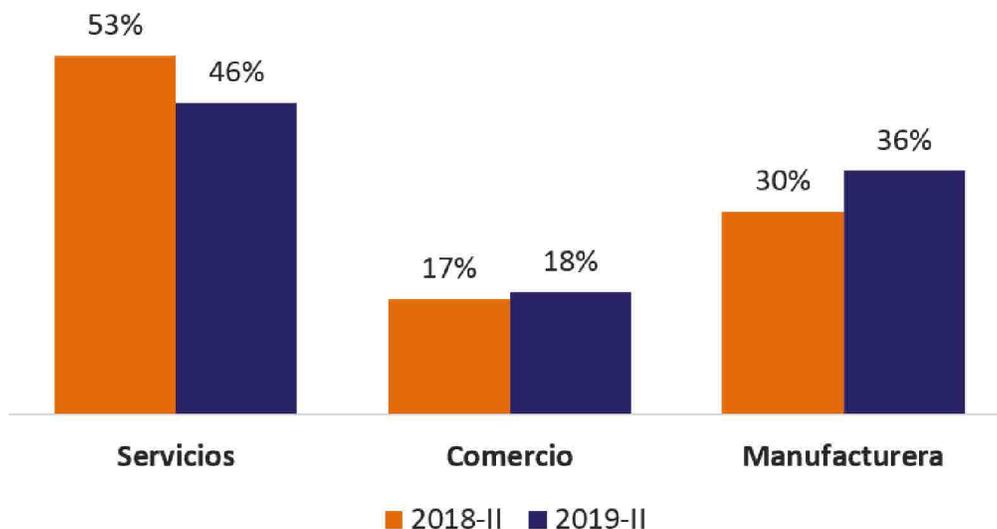
Gráfico 2. Inversión en las MiPymes (2018 - II vs 2019 - II)



La inversión en el segmento Mipyme para este trimestre se incrementó en un 1pps con respecto al mismo periodo en el 2018, sin embargo, este crecimiento es paulatino, por lo cual aún persiste un alto grado de estancamiento en las empresas del segmento para aumentar este factor de productividad. Así mismo, se hace hincapié a problemas como la baja accesibi-

lidad a fuentes de financiación como el Leasing o el Factoring, relacionándose con el desempeño poco significativo de la FBKF a nivel nacional (formación bruta de capital fijo), el cual acorde a los últimos datos trimestrales suministrados por el DANE apenas va adentrándose a terreno positivo, pasando de -3,2% a 0,6% durante el segundo trimestre.

Gráfico 3. Inversión por sector de empresa Segundo Trimestre de 2018 - 2019

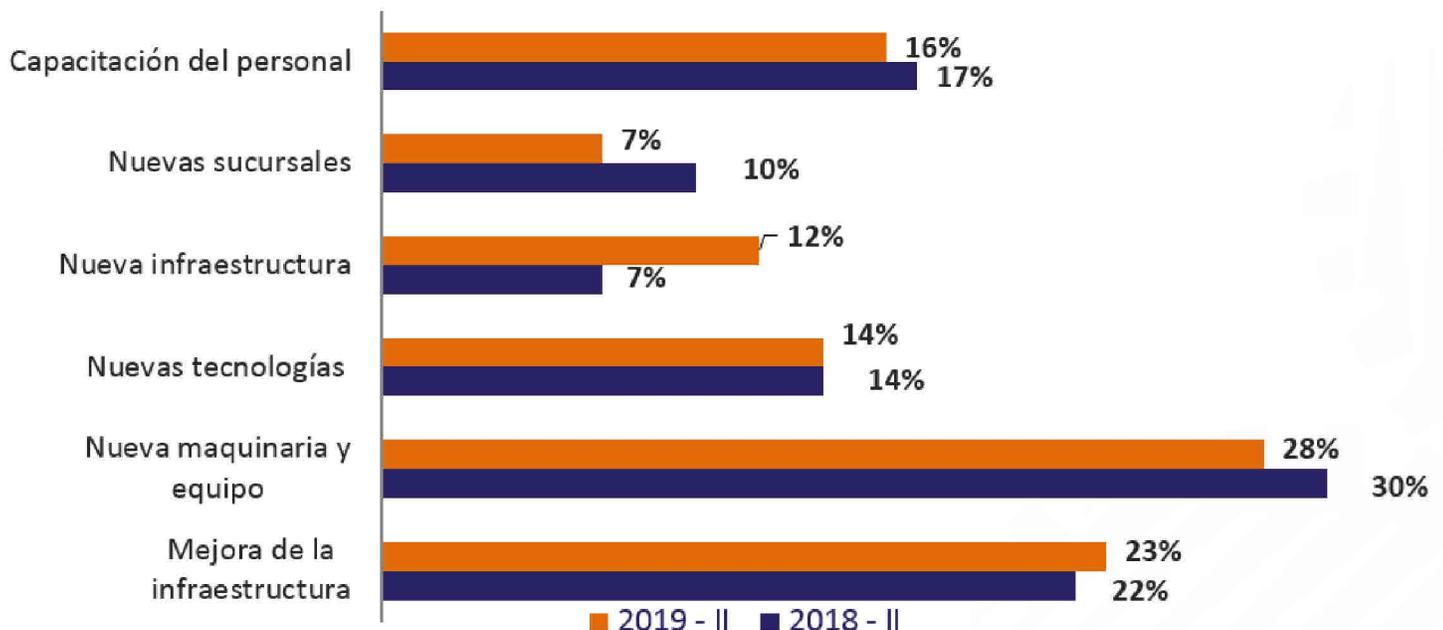


Se observa que el sector de comercio ha evolucionado de manera poco satisfactoria en términos de inversión, logró aumentarla en 1pps (17% en 2018-II vs 18% en 2019-II), mientras que el sector manufacturero incrementó el stock de capital en 6pps (30% en 2018-II vs 36% en 2019-II), sin embargo, este aumento en inversión para la manufactura sigue

siendo insuficiente, puesto que la participación de este macro sector para este segundo trimestre en el PIB Nacional fue de 0,6%.

Por otro lado, el sector servicios decreció la inversión empresarial en 7pps con respecto al segundo trimestre del año 2018.

Gráfico 4. Destinos de la inversión Segundo Trimestre 2018 - II vs 2019 - II



Se observa con relación al segundo trimestre del 2018 un aumento de la destinación de inversión hacia nueva infraestructura, la cual pasó de 7% en 2018-II a 12% para el 2019-II, al igual que en los recursos para mejorar la infraestructura actual, que crecieron en 1pps con respecto al mismo periodo en

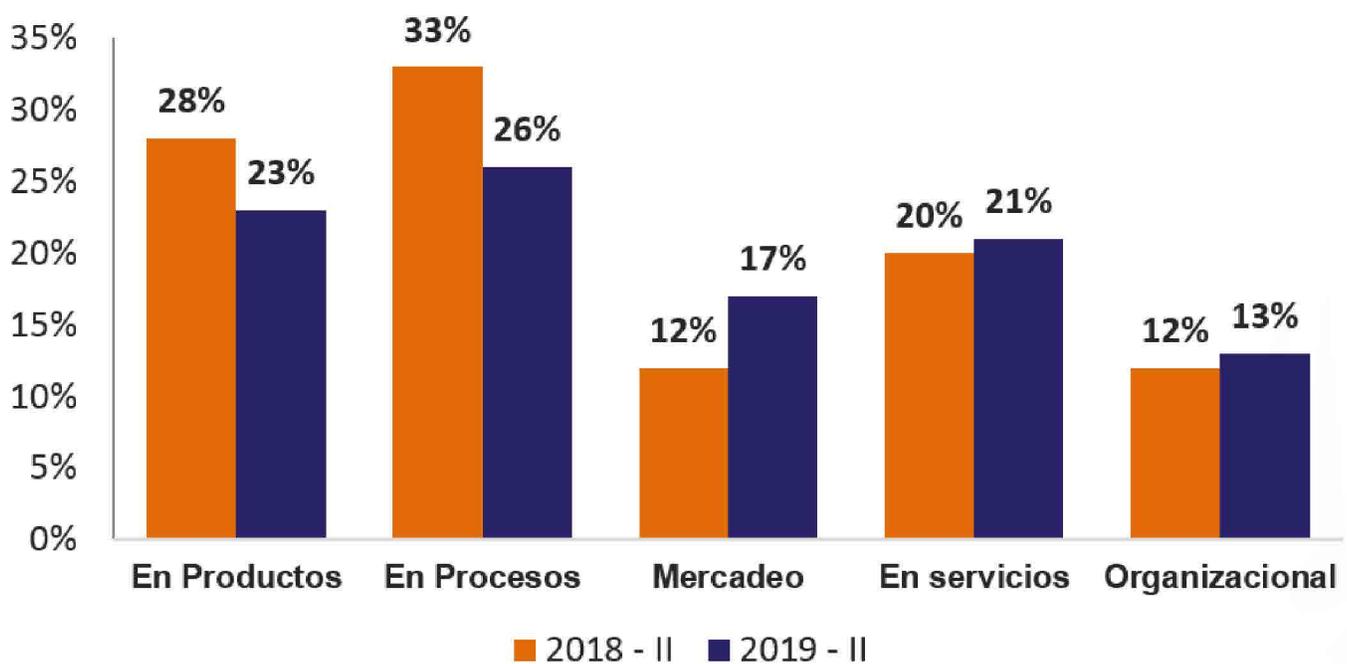
el año anterior, tal como demuestra la gráfica 2.

En términos generales, las MiPymes aún presentan limitaciones para incrementar la inversión, lo cual ocasiona que estas puedan consolidarse con mayor fortaleza dentro de la economía colombiana.

Destaca que la adquisición de nueva tecnología permanece estática, lo que nos hace ver que los empresarios del segmento entienden que la clave para mejo-

rar los procesos está en la adopción de tecnología disruptiva, sin embargo, carecen de recursos gestionar esta adquisición.

Gráfico 5. Inversión en innovación MiPymes Segundo Trimestre de 2018 y 2019

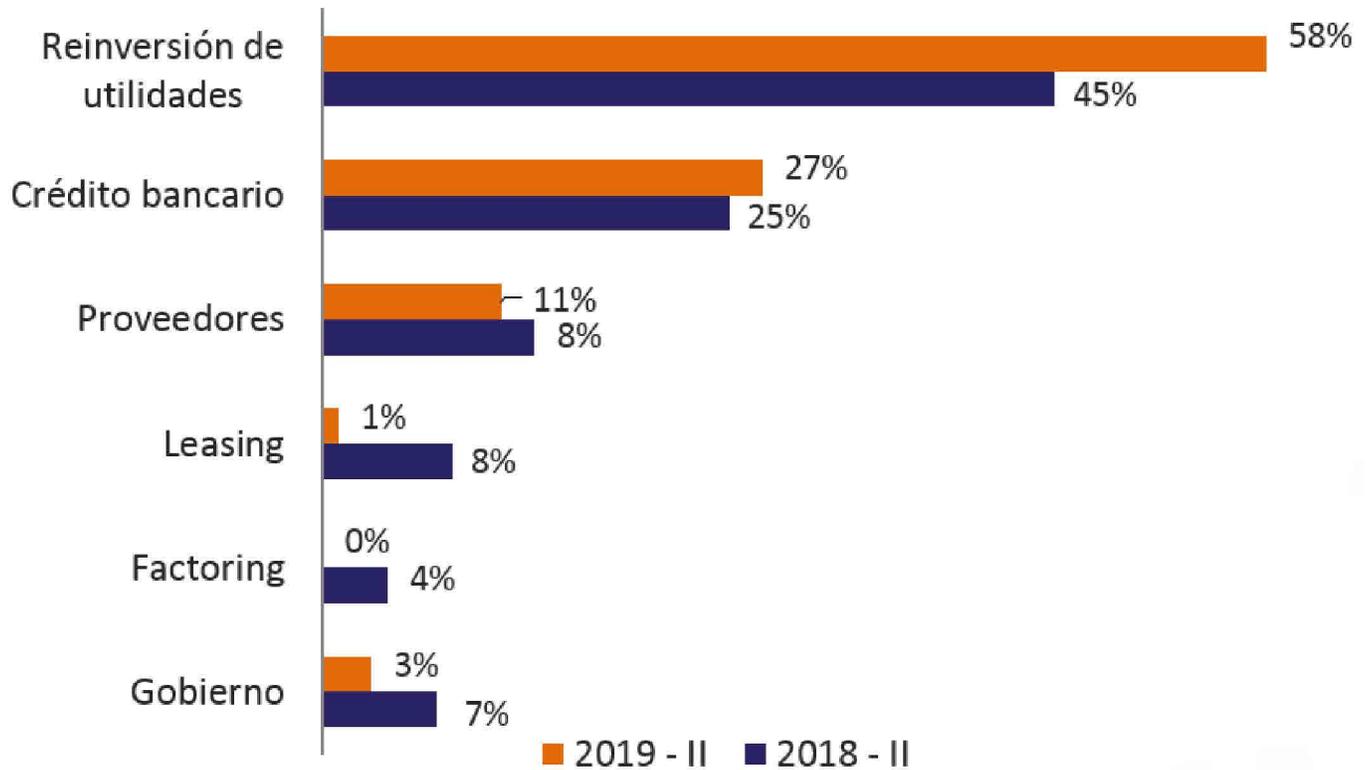


Como se observa en la Gráfico 5, el direccionamiento de la inversión en innovación de las Mipymes, presentó una disminución en el área de productos, el cual pasó de 28% en el segundo trimestre de 2018 a 23% para este trimestre, así mismo, la innovación en procesos decreció en 7pps con respecto a 2018-II.

Por su parte, la innovación en mercadeo aumentó en 5pps (17% en el 2019-II vs

12% en el 208- II), el área de servicios y organizacional incrementaron la innovación en un 1pp, lo cual refleja que las Mipymes están trasladando parte de su visión innovadora a buscar o establecer servicios únicos que impulsen la eficiencia de la empresa en términos de productividad y posteriormente afecten de manera positiva los niveles de competitividad de las MiPymes en el mercado, sin embargo, esta aun es escasa.

Gráfico 6. Fuente de recursos invertidos Segundo Trimestre de 2018 vs 2019

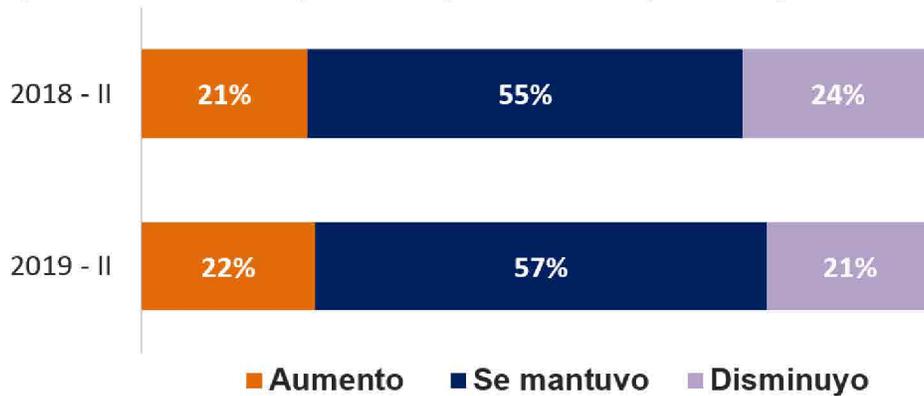


La financiación es una de las primeras barreras que tienen las MiPymes para crecer, se estima que el 62% de empresas del segmento tienen dificultades para acceder a productos financieros. De acuerdo con la encuesta de desempeño empresarial de este segundo trimestre, la reinversión de utilidades es una de las

fuentes de recursos invertidos que más destacó entre las herramientas de apalancamiento para los empresarios, pues pasó de 45% en el 2018-II a 58% en el 2019-II, es decir se incrementó, al igual que el uso de crédito bancario, el cual aumentó en 2pps (25% en el 2018-II vs 27% en el 2019-II).

CAPITAL HUMANO 2018-II vs 2019-II

Gráfico 7. Comportamiento de la planta de personal MiPymes Segundo Trimestre de 2019

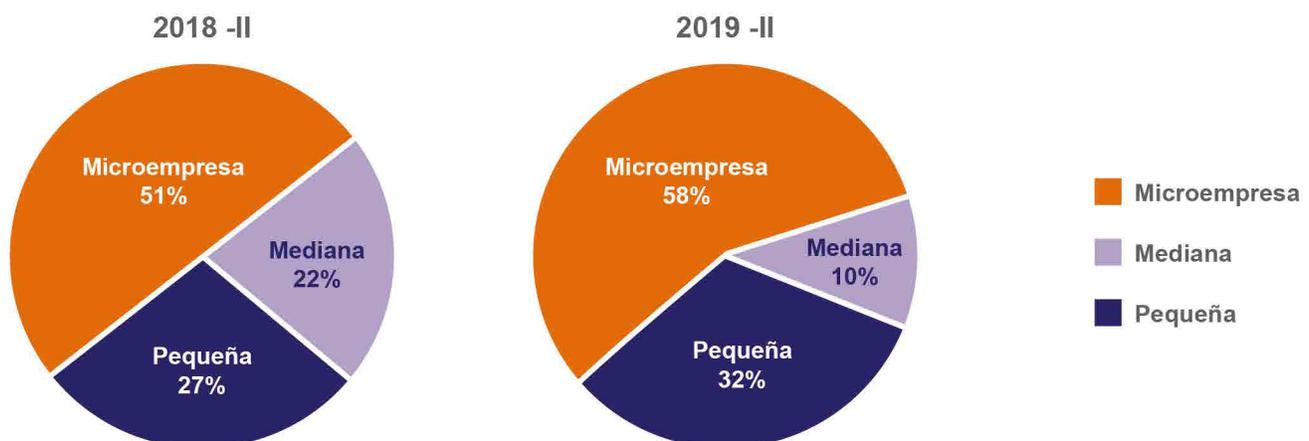


El comportamiento de la planta de personal en las MiPymes presentó un incremento en la contratación de nuevo personal en 1 pps, pasando de 21% en el 2018-II a 22% en el 2019-II, a pesar de este leve crecimiento, el número de contratados por las MiPymes fue en promedio de 4 nuevos trabajadores por empresa, el cual es explicado por las contrataciones de empresas del sector construcción; sin embargo hay que tener en cuenta el aumento de desempleo a nivel nacional

no refleja esta situación, siendo explicada los actuales datos del DANE, quien estimó una tasa de desempleo de 9,4%.

No obstante, se espera, que las medidas adoptadas desde el Gobierno nacional a través del programa pactos por el crecimiento, y las apuestas a nivel de desarrollo empresarial logren dinamizar los sectores de la economía colombiana, y así esta pueda alcanzar las proyecciones de incremento del PIB en 3,4%.

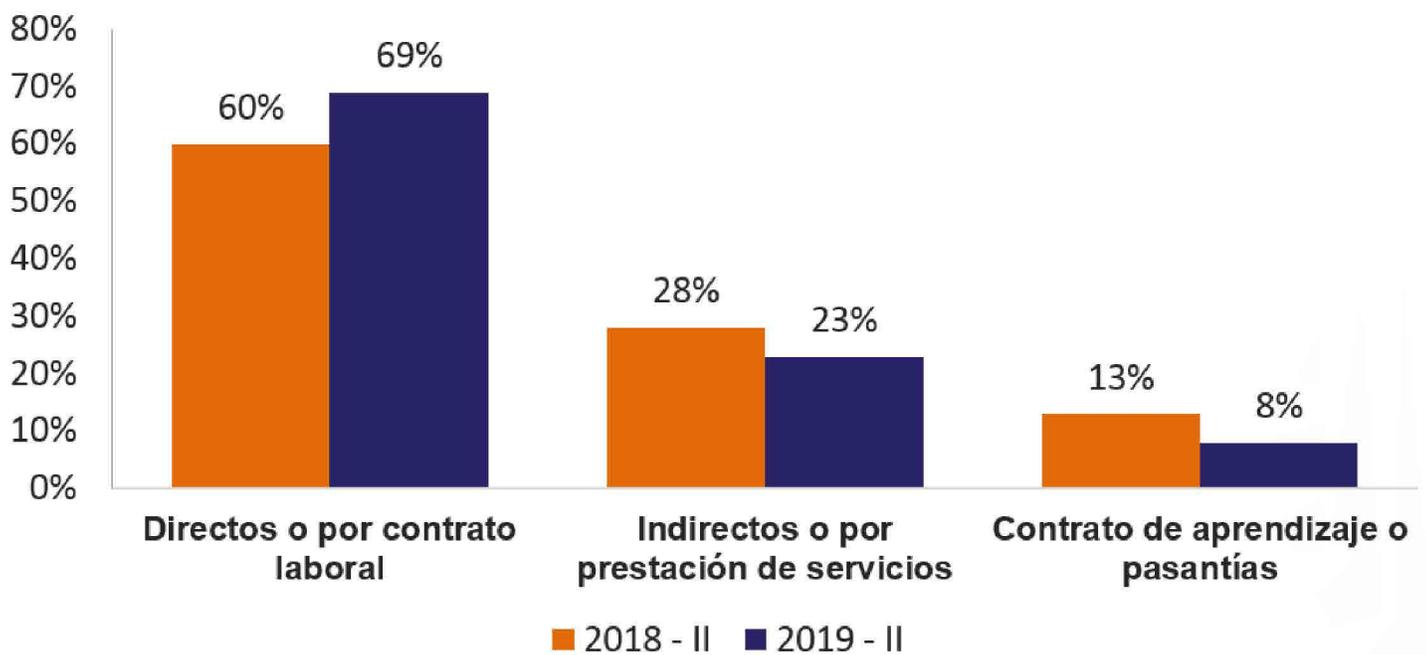
Gráfico 8. Generación de empleos por tamaño de empresa Segundo Trimestre de 2018 y 2019



La generación de empleo entre el Segundo trimestre del 2018 y 2019 cambió de referente, puesto que la participación de las pequeñas empresas ha sido de menor relevancia (10%) en comparación con el mismo trimestre del año anterior

(22%); la pequeña empresa ha aumentado su participación en la generación de empleo, pasó de (27%) en 2018-II a (32%) en 2019-II, y la microempresa sigue siendo la que más puestos de trabajo crea en la economía colombiana.

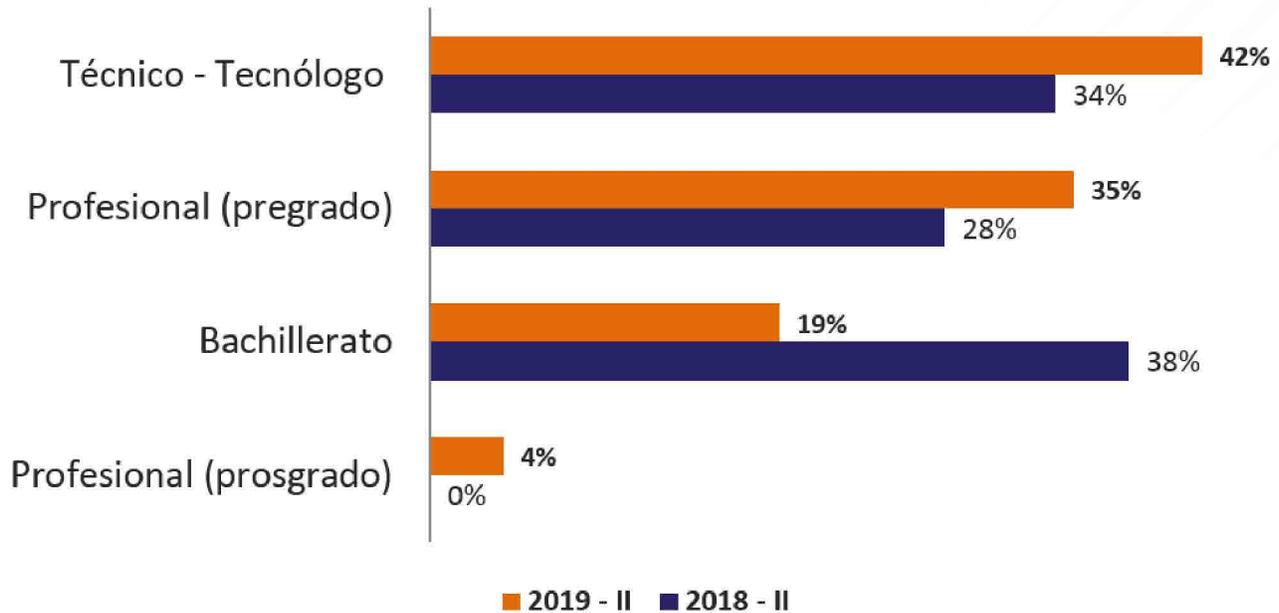
Gráfico 9. Tipos de empleos generados (2018-II vs 2019-II)



Las cifras presentadas en el Gráfico 9 muestran un aumento en los contratos laborales directos en 9 pps (60% en el 2018 - II vs 69% en el 2019- II) y una disminución poco significativa de los contratos

indirectos de 5 pps (28% en el 2018-II vs 23% en el 2017-IV). Así mismo, los contratos de aprendizaje o pasantías disminuyeron en el segmento (13% en el 2018-II vs 8% en el 2019-II).

Gráfico 10. Tipo de Formación de los Nuevos Empleados (2018-IV vs 2017-IV)

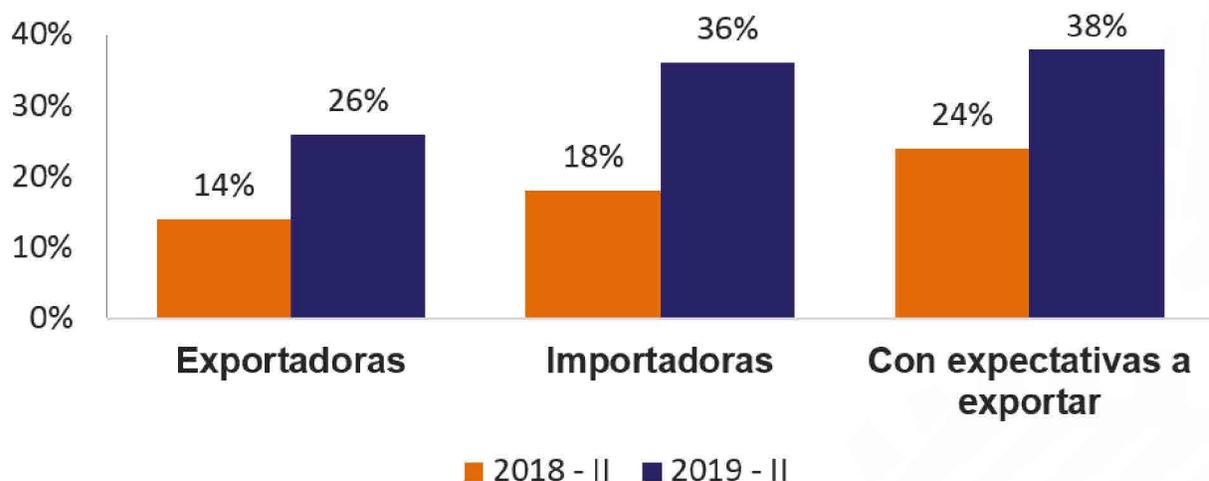


Con respecto al tipo de formación del personal contratado, se observa que los nuevos puestos creados, requirieron de niveles académicos técnicos y tecnólogos

en mayor proporción (42% para el 2019 - II vs 34% para el 2018 - II), seguido de profesionales, cuya demanda aumentó en 7pps.

COMERCIO EXTERIOR 2018-II vs 2019-II

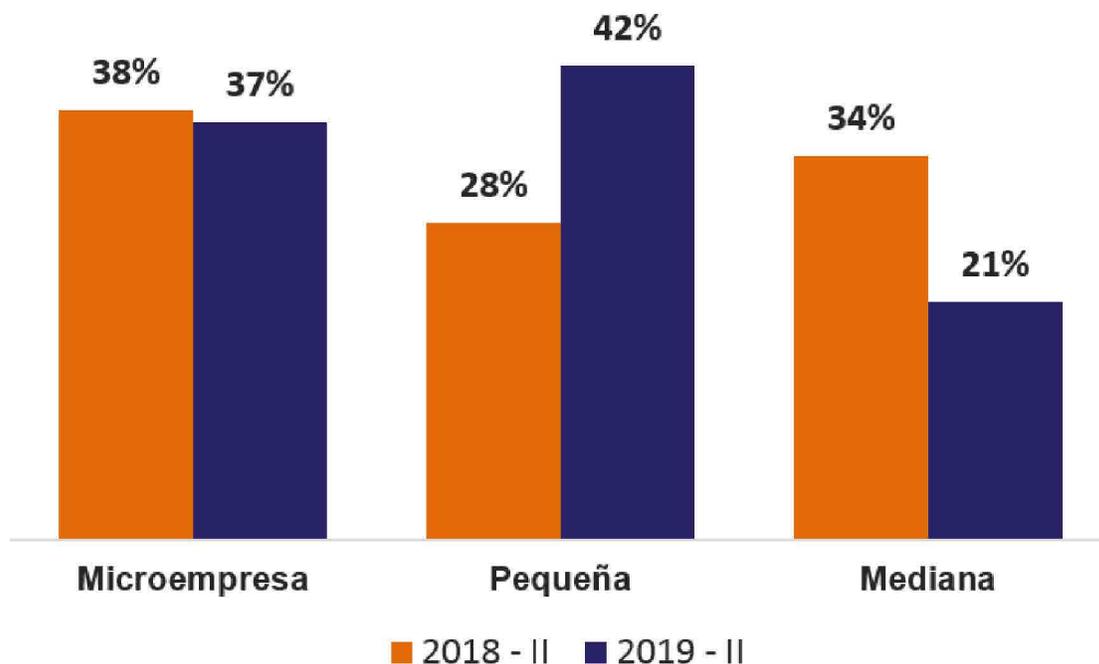
Gráfico 11. Comercio Exterior MiPymes Segundo Trimestre de 2018 vs 2019



A partir de los resultados mostrados en el Gráfico 11 se observa un repunte en las exportaciones de las MiPymes. El 26% de empresarios afirmó haber aumentado su nivel de exportaciones con respecto al mismo trimestre del año anterior (14%), sin embargo, las importaciones también aumentaron considerablemente (36%) frente a los resultados obtenidos en el mismo periodo del 2018 (18%).

Esperamos que las MiPymes aprovechen los programas ofertados por el Gobierno e instituciones como ANALDEX y PROCOLOMBIA, y así logren articular su plan de negocios a la estrategia de internacionalización por la que apuesta Colombia. El país cuenta con 16 Tratados de libre comercio que brindan beneficios para las empresas del segmento, y les permitirá ampliar su mercado local y crecer.

Gráfico 12. Comportamiento de las exportaciones del Segundo Trimestre de 2018 - 2019



Acorde con lo anterior se tiene que la exportación por tamaño de empresas presentó cambios significativos, pues la participación de las pequeñas empresas aumentó en 14pps (28% en el 2018-II VS

42% en el 2019-II); la mediana empresa perdió preponderancia en 13pps (34% en el 2018-II vs 21% en el 2019-II) y la microempresa decreció solo un 1pps (38% en el 2018-II vs 37% en el 2019-II).

Gráfico 13. Principales motivos que impiden la exportación (2019-II vs 2018-II)

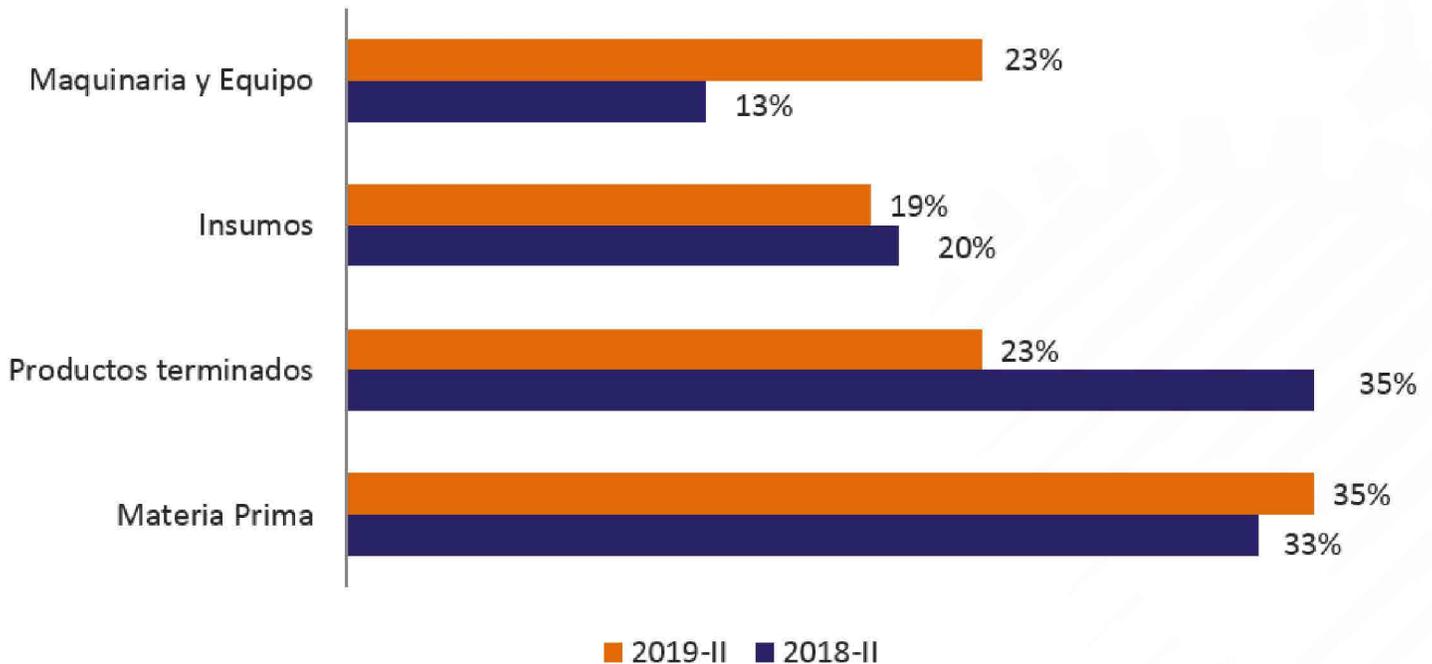


Entre las problemáticas que impiden la exportación de productos y/o servicios de las empresas nacionales, encontramos que estas han disminuido en algunos aspectos generales. Por ejemplo, el hecho que están centrados en el mercado local (26% en 2018-II VS 21% en 2019-II), y la falta de recursos financieros (14% en 2018-II VS 9% en 2019-II), sin embargo, aumentó que los empresarios no

tienen dentro de su objeto social la exportación de bienes y servicios (15% en 2018-II vs 20% en 2019-II).

Por lo cual, hacemos un llamado a nuestros empresarios MiPymes que se atrevan a llegar a nuevos mercados, que impulsen la internacionalización de sus empresas.

Gráfico 14. Principales Importaciones 2018-II vs 2019-II



Con respecto a las importaciones presentadas durante el cuarto trimestre del 2018, es llamativo observar que las importaciones de maquinaria y equipo se han incrementado durante los períodos comparados (13% en el 2018-II vs 23% en el 2019-II) haciendo referencia a la tasa de cambio que se maneja actualmente en el mercado, donde nuestro peso se ha devaluado frente al dólar y ha

ocasionado que sea más costo realizar importaciones. De igual manera, la adquisición de materia se incrementó levemente en 2pps (33% para el 2018-II vs 35% para el 2019 - II).

Por otro lado, el comportamiento en cuanto a la importación de productos terminados decreció en 12pps (35% en el 2018 - II vs 23% en el 2019 - II).

CONCLUSIONES

- La producción en las MiPymes durante el segundo trimestre del 2019 aumentó 1 punto porcentual respecto al trimestre móvil (enero-marzo), sin embargo, esta variable disminuyó en 3pps con respecto al mismo período en el 2018.
- Para el trimestre evaluado destaca la destinación de capital hacia la capacitación de personal (16%), el sostenimiento de sus inversiones en nuevas infraestructuras (12%) y la mejora de la infraestructura existente (22% en el 2018 - II vs 23% en el 2019 - II). Adicionalmente, la inversión en capacitaciones se reafirma al observar el nivel de formación de la nueva mano de obra contratada por las MiPymes, el (42%) fueron técnicos y tecnólogos, seguidos por profesionales de pregrado (35%).
- Las ventas de las MiPymes permanecieron constantes (37%) con respecto al segundo trimestre del 2018, si bien es cierto la incertidumbre generada por la ley de financiamiento ha condicionado el mercado, el índice de confianza del consumidor no ha logrado mostrar resultados positivos, aunado a esto, la cascada de proyectos de Ley, y la crisis de la guerra comercial obstaculizan un crecimiento sano de la economía, y por ende no se ha producido la suficiente demanda para activar el aparato productivo de las empresas.
- Hay una considerable disminución en cuanto a los precios de los insumos, en donde la percepción de aumento de este indicador por parte de los empresarios para el 2018 - II se ubicó en un 41%, mientras que en el 2019 - II fue del 50%, lo que denota una reducción de 9 puntos porcentuales de período a período, es decir, hubo un abaratamiento de los insumos necesarios para la producción en las empresas MiPymes (corroborándose al observar que el índice de precios del productor (IPP) pasó del 2,31% en el 2018 al 1,61% en el 2019).
- La inversión en las MiPymes creció un 1pps, sin embargo, esta aún permanece estancada, esto en parte puede explicarse por el bajo acceso a financiamiento que tiene el segmento empresarial al adquirir una herramienta financiera, además el contexto Internacional ha dificultado alcanzar las metas de crecimiento trazadas (la guerra comercial entre China-EE.UU y las caídas en las Bolsas financieras más importantes del mundo).

CONCLUSIONES

- Las MiPymes en promedio contrataron 4 nuevos trabajadores durante el segundo trimestre de 2018, siendo el sector de la construcción el de mayor contratación. Así mismo, las personas empleadas son más cualificadas. Por otro lado, destaca el hecho de que los contratos directos han aumentado su participación con respecto al mismo periodo del año anterior.
- El balance del comercio exterior en las MiPymes aún sigue con alto grado de incertidumbre, por un lado, son más las empresas del segmento que se sumaron a exportar durante el segundo trimestre del año (26%) en comparación con el mismo período en el 2018 (14%). Sin embargo, las importaciones aumentaron en comparación al mismo período del 2018 (18% en 2018-II vs 36% en 2019-II).
- A este panorama se suma el hecho de que aún persisten obstáculos como la falta de recursos financieros para impulsar la exportación y/o adquirir activos operativos tecnológicos que aumenten la productividad, los cuales hacen reiterativo la necesidad de la adopción de una inclusión financiera para MiPymes.
- Por último, las expectativas de las MiPymes ante cada uno de estos indicadores para el tercer trimestre de 2019 son optimistas; esto, en marco de las proyecciones de crecimiento del PIB en 3,4% y las estrategias direccionadas a fortalecer el segmento empresarial emitidas desde el Gobierno nacional, puesto que más del 50% de las empresas esperan que su producción y ventas aumenten y a su vez conlleven a un incremento de la inversión y el empleo.



Nuestras Redes



acopi_nacional



Acopi Nacional



@Acopi_Nacional