

Febrero 2022



Boletín 24



MP-CER231243

**Laboral
Volumen XI**

Cerrar brecha entre empleo y PIB, el reto para este 2022

IMPUESTOS - AUDITORIAS - ASESORÍAS - REVISORÍAS FISCALES - OUTSOURCING CONTABLE - CONSULTORÍAS - NORMAS INTERNACIONALES DE INFORMACIÓN FINANCIERA NIIF - NIIFSP

El crecimiento de la economía en 2021 superó las expectativas, pero ese resultado de 10,6% en el PIB no ha logrado reflejarse en la misma medida en la recuperación del mercado laboral. Si bien el desempleo en 2021 se ubicó en 13,7%, uno de los hallazgos que entregó el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Dane) es que existe una brecha de 8,1 puntos porcentuales entre el ritmo de recuperación que tiene la economía, y los empleos.

El Dane establece una base de comparación con los datos que se tenían antes de la pandemia y para ello se determina un valor de 100% para el año 2019. Sin embargo, según explicó el director de la entidad, Juan Daniel Oviedo, *“mientras el índice de evolución de producto se ubica en 2021 en 102,8, el índice de empleo se ubica en 94,6%, la brecha frente a 2019 entre el producto y el empleo es de 8,1 puntos porcentuales”*, explicó.

De allí que varios expertos hayan llamado la atención sobre este rezago. “No podíamos esperar que el mercado laboral se recuperara con piloto automático con el crecimiento del PIB, porque hubo cambios en el mercado laboral con la pandemia, como empresas que se acabaron, otras nuevas que se crearon, algunas aprendieron a producir con menos gente, y cambió el equilibrio del mercado laboral”, indicó Roberto Angulo, socio fundador de Inclusión SAS.

De acuerdo con Angulo, “existe la necesidad de una agenda de política pública, de inclusión productiva y laboral que logre que el mercado laboral se pegue al ritmo de crecimiento. Somos capaces de crecer con otro equilibrio, pero va a depender de las políticas públicas que lo complementen”. Angulo señaló que entre ellas se podría mejorar el matching del mercado laboral de

los jóvenes, y acciones de sistema de cuidado para quitar cargas a las mujeres y que aquellas que cayeron en la inactividad vuelvan a trabajar.

De otra parte, Beethoven Herrera, profesor emérito de la U. Nacional y U. Externado, aseguró que si bien el PIB ha mejorado especialmente por la dinámica del sector comercio, buena parte de esa reactivación, como en el caso de los días sin IVA “se ha ido al consumo de bienes importados, que generan empleo, pero no la industria local”. Herrera destacó además que el comercio virtual, que también ganó fuerza en los últimos dos años, no genera empleos, pero sí consumo.

“Lo otro es que las empresas tuvieron que encontrarse con los cierres, si la economía reabre, los stocks de producción se venden, pero no necesariamente se reintegra a la personas. Por eso crece el PIB, pero no el empleo”, aseguró Herrera, quien dijo que también puede haber un número importante de empleos que pueden haberse recuperado de forma informal.

Así mismo, Stefano Farné, director del Observatorio del Mercado Laboral de la U. Externado, aseguró que “esto es algo que no es pospandemia, pero ahora es más evidente. Desde abril de 2019 vemos que el empleo está cayendo, pero la economía sí está creciendo. Vemos que es un problema del mercado laboral”.

Farné aseguró que a raíz de la pandemia muchos trabajos tuvieron que virtualizarse, y las personas han sido sustituidas por maquinaria o procesos digitales. Y además, hay personas que se están retirando del mercado de trabajo. Desde hace varios años los inactivos están creciendo.

Tomado de: <https://www.portafolio.co>

Febrero 2022



Boletín 24



MP-CER231243

**Laboral
Volumen XI**

Una mirada al panorama laboral en 2022.

IMPUESTOS - AUDITORIAS - ASESORÍAS - REVISORÍAS FISCALES - OUTSOURCING CONTABLE - CONSULTORÍAS - NORMAS INTERNACIONALES DE INFORMACIÓN FINANCIERA NIIF - NIIFSP

En el mundo se ve reflejada una recuperación diferente a las que se han visto anteriormente, donde la demanda de habilidades está en niveles récord en muchos mercados con niveles de desempleo aún altos, la aceleración de la transformación digital sigue evolucionando, la fuerza laboral impactando la forma en que trabajamos y los empleados piden bienestar y que se priorice su salud mental, pero ¿Hacia dónde va el futuro laboral?

¿QUÉ QUIEREN LOS TRABAJADORES?

Ahora más que nunca la gente quiere que sus empleadores ofrezcan más. Quieren que se priorice su salud mental y bienestar, al mismo tiempo que buscan flexibilidad, salarios competitivos, buenas condiciones de trabajo y desarrollo de habilidades.

A esto se suma la intención de muchas personas que esperan posturas más firmes de sus empleadores sobre cuestiones socioeconómicas y con valores éticos.

“Según el estudio 49 por ciento de los trabajadores se cambiaría de organización para mejorar su bienestar”, dijo Javier Echeverri Country Manager Colombia.

Los que pone en jaque a los empleadores actuales que no marquen las casillas que buscan sus empleados, pues corren el riesgo de que las personas se vayan por mejores condiciones de trabajo y hacia a empresas progresistas.

ESCASEZ DE TALENTO GLOBAL

La batalla por el talento es cada vez más

desafiante, actualmente casi el 70 por ciento de los empleadores informan que no pueden contratar suficientes personas con las habilidades que necesitan y el 58 por ciento de los empleados necesitarán nuevas habilidades para realizar su trabajo.

La revolución de las habilidades se encuentra en pleno apogeo. El récord de escasez de talento, el aumento de los salarios y la carrera por aprender nuevas habilidades, significan que los mercados laborales están en constante movimiento, donde los empleadores incrementarán su creatividad y dominarán el arte de la flexibilidad - para atraer, conservar y mejorar las habilidades.

TECNOLOGÍA Y DIGITALIZACIÓN

La inversión en digitalización creció más del 80 por ciento en las organizaciones, acelerando sus esfuerzos de digitalización como resultado de la pandemia, y ahora todas las empresas se apalancan en la tecnología.

Tanto los consumidores como los empleados ahora esperan que la tecnología facilite su forma de vivir y trabajar. Con este panorama, existe una nueva urgencia para que las organizaciones mejoren las habilidades de su gente para que puedan traducir los datos en conocimientos, tomar decisiones basadas en data y combinar lo mejor del aprendizaje humano y automático para la creación de nuevo valor.

Tomado de: <https://www.portafolio.co>