



BOLETÍN ECONÓMICO

SEPTIEMBRE -
OCTUBRE
2021

CONTENIDO

1

MACROECONOMÍA DE
BOLSILLO

2

INDICADORES
ECONÓMICOS

3

INTERNACIONALIZACIÓN

4

LO QUE DICE LA GENTE

MACROECONOMÍA DE BOLSILLO:



La capacidad de poseer autonomía económica

La autonomía económica hace referencia a la capacidad que tienen las personas de poder tomar decisiones frente al dinero obtenido a partir de diferentes medios como el trabajo remunerado, el ahorro, el crédito, entre otras formas. Estos medios son importantes a la hora de establecer independencia y estabilidad financiera.

Por un lado, el trabajo remunerado ayuda a definir nuestra propia identidad, ya que ocupa la mitad de nuestro tiempo en las horas de vigilia y tiene un peso importante en la toma de decisiones y en la definición de las necesidades de cada persona – es necesario para “ganarse la vida”, como popularmente se establece. Por otro lado, el ahorro representa una porción importante de los ingresos que son obtenidos. Ahorrar permite tener cierta tranquilidad en el futuro cercano o lejano según como sea establecido y brinda seguridad e independencia para afrontar contratiempos. Además, permite desarrollar buenos hábitos para la organización financiera, ayudando a priorizar los gastos.

En cuanto al crédito, muchos lo entienden, a primera vista, como una deuda, una cadena o un peso, el cual puede ser adquirido de diferentes formas cuando es ineludible: a través de familiares, natilleras, gota a gota, establecimientos comerciales o entidades financieras. No obstante, es importante mentalizar el crédito, además, como un componente fundante a la hora de poseer autonomía económica, porque hace referencia a la capacidad que tiene una persona o una empresa de obtener de un tercero los recursos para poner en funcionamiento aquello que requiere o necesita. Es decir, es un instrumento por el cual se posibilita el desarrollo de la actividad económica, de la inversión, de los sueños o necesidades puntuales como la compra de ropa, electrodomésticos, muebles, entre otros bienes y servicios.

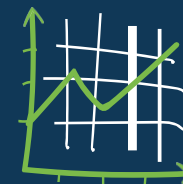
Quizás, uno de los temores que despiertan las deudas entre las personas es su acumulación creciente: es decir, cuando se comienzan a combinar, al mismo tiempo, obligaciones contraídas con distintos acreedores tales como el familiar, el establecimiento comercial donde

adquirió un producto y el banco donde solicitó un crédito de libre inversión. Otro temor, aún más aterrador, es la posibilidad de llegar a pagar una deuda a través de otra deuda, lo que pone a las personas en la cuerda floja con los reportes en las centrales de riesgo, dándole paso al estrés y a la ansiedad en el diario vivir. Todo lo anterior, nos lleva a ponerle nombre y percepción negativa a lo que es, en realidad, una oportunidad. Por tanto, es importante prestarle atención al sobreendeudamiento, aprendiendo a reconocer los límites y las situaciones donde se presentan.

Finalmente, poseer autonomía económica es resultado de la suma muchos factores. En particular rescatamos tres de ellos: el trabajo, el ahorro y el crédito. Es importante reconocer el trabajo como aquello que dignifica una vida y representa la vocación de una persona, más allá de ser un medio para "ganarse la vida". Así mismo, resulta fundamental elaborar un plan de ahorros con los ingresos obtenidos, fijando objetivos, ingresos, plazos y cuotas; controlando los gastos innecesarios y teniendo conciencia sobre las deudas no planificadas.

Realizado por
Didier Santiago Betancur Valencia
Gestión de Experiencias
Confiar Cooperativa Financiera

INDICADORES ECONÓMICOS:



Contexto para el mercado laboral colombiano

El panorama actual del mercado laboral colombiano refleja una tasa de desempleo de 14,3% para julio de 2021, lo que equivale a más de 3 millones de personas desempleadas. En el mismo contexto hay 20,9 millones de personas ocupadas donde más de la mitad trabaja en la informalidad. Así mismo, se contabilizaron 15,9 millones de personas inactivas. Por la fecha en la cual se presentaron estos resultados en Colombia, fue aprobada la ley 2101 de 2021 que reduce, de 48 a 42 horas semanales, la jornada laboral para el personal formal.

Según lo indica la normativa, esta ley se implementará de forma gradual así:

- Transcurridos dos años a partir de la entrada en vigor de la ley, se reducirá una hora de la jornada laboral semanal, la cual quedará en 47 horas semanales.

- Pasados tres años de la entrada en vigor de la ley, se reducirá otra hora de la jornada laboral semanal, la cual quedará en 46 horas semanales.
- A partir del cuarto año de la entrada en vigor de la ley, se comenzará a reducir la jornada laboral dos horas por año, hasta llegar a las 42 horas semanales establecidas en el artículo 2 de la ley.

De lo anterior se deduce que solo a partir del año 2025, la jornada laboral será de 42 horas y, de esta manera, el trabajador podrá dedicar más tiempo para sí mismo y su núcleo familiar, ratificando lo establecido en convenios internacionales – como el celebrado con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) – para reducir el agotamiento producto de las extensas jornadas que puede afectar la salud de las personas.

A primera vista, la reducción conllevaría mayor eficiencia y concentración durante la jornada, lo que se traduciría en mayor productividad. Al mismo tiempo, la ley evita que dicho cambio afecte los derechos de los trabajadores en términos de reducciones del salario mínimo y de prestaciones sociales – primas, cesantías, intereses a las cesantías y aportes a la seguridad social.



Otro aspecto destacable de esta ley es la reducción escalonada en el tiempo, ya que favorece la preparación de las empresas, las cuales tendrán que tomar acciones para alcanzar las mismas metas con menores tiempos de labor. Igualmente, debe resaltarse el otorgamiento de mayor tiempo para el descanso del trabajador, aunque no deja de resultar paradójica la posibilidad de que se presente mayor presión y carga para el logro de las metas de las empresas, dada la eficiencia que se necesitaría alcanzar para ello.

Al mismo tiempo, hay temas que no se han abordado con claridad, tales como el cálculo del valor de la hora ordinaria una vez se aplique la jornada de 42 horas, teniendo en cuenta que actualmente se pagan 240 horas al mes.

Por tal razón, si se establece una fórmula diferente, es importante que ésta beneficie de forma real a los trabajadores y que no termine incentivando la contratación de más personal con salarios subvalorados, por parte de las empresas, para no generar costos adicionales en sus nóminas. Porque, en última instancia, las leyes laborales deben propender por el trabajo digno, no sólo en términos de mejores condiciones para quienes acceden al empleo formal, sino también de reducción de la informalidad y el desempleo que son problemas estructurales de la economía colombiana.

En conclusión, la ley 2101 de 2021 es una propuesta atractiva en términos de ajustar la legislación colombiana a los estándares laborales, humanos y políticos que se practican a nivel internacional. Sin embargo, en grupos tales como, por ejemplo, la fuerza laboral juvenil emergente (de 15 a 24 años), esta medida genera incertidumbre, pues se teme que su futuro ingreso en la contratación formal se vea afectado por una jornada menos extensa que desincentive la formalización y que, entonces, aun buscando empleo, no lo encuentren por factores educativos, de crisis económica y de políticas insuficientes que aún falta por resolver.



Realizado por
Didier Santiago Betancur Valencia
Gestión de Experiencias
Confiar Cooperativa Financiera

INTERNACIONALIZACIÓN



Internacionalización: proceso y mecanismo de competitividad

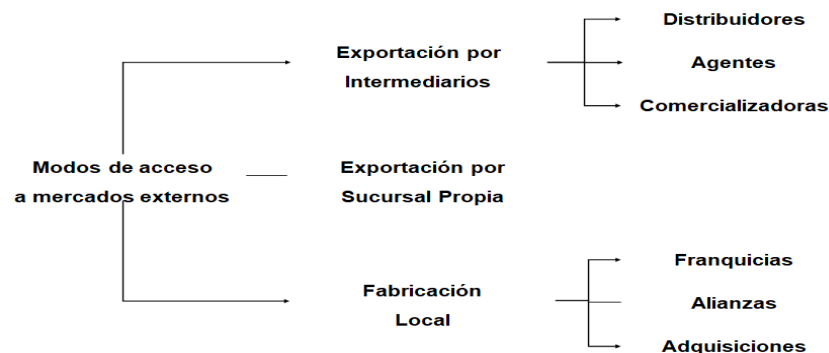
La principal característica que debe tener cualquier empresa de la nueva era es la implementación de la competitividad, pues esta, se debe contemplar como la capacidad que tiene para producir bienes con patrones de calidad específicos, utilizando de forma eficientemente los recursos; este factor es determinante al comparar empresas semejantes en el resto del mundo durante un cierto periodo de tiempo; sin duda la globalización sigue constituyéndose como el eje transversal en las organizaciones, ahora bien, si se suma el concepto de internacionalización la competitividad, sin duda será el resultado de la formula.

El reto del mundo internacional crea características más comunes en doble vía, pues cada vez son más las Pymes que tienen más competidores extranjeros; pero también compran o suministran productos con alto potencial en los mercados internacionales y en muchas ocasiones han empezado a contemplar la participación en mercados internacionales altamente competitivos; todo esto determina que es primordial una reflexión con los directivos de las empresas, pues se invita a la comprensión de la naturaleza de los Negocios Internacionales, incluso cuando compitan nacionalmente, pues esta concepción abre los horizontes de la interpretación del mundo real en el que se desarrollan las organizaciones.

Pero ¿qué tipo de internacionalización pueden aplicar las empresas? Por lo general, al pensar en internacionalización, la primera idea que se ocurre es vender en el extranjero, pero este no es el único modelo que se puede apropiarse, ya que esto es relativo y depende de las necesidades de las empresas, por ejemplo el hecho de que extranjeros compren en nuestro país un producto o servicio de la empresa, se considera internacionalización, así como la importación de tecnologías y patentes para mejorar los procedimientos o métodos de producción; también es válido internacionalizarse a través de la consolidación comercial mediante la instalación de fábricas en el extranjero; o aún más, por medio de la exportación de tecnología y Know-how.

Además se debe reconocer que el proceso de Internacionalización de una economía deriva de la insuficiencia de la producción interna para abastecer la demanda de un país, de ahí la génesis de los conceptos de importación y exportación, los cuales son considerados como el primer paso en la internacionalización de las empresas y a pesar que la economía mundial se encuentra actualmente en un momento complicado para que las empresas den el salto internacional se debe considerar como la salida más propicia en el momento indicado; pero, si este es el compromiso de las empresas ¿cuál sería el compromiso de los gobiernos? La tarea continúa con la reducción progresiva de barreras, pues ahora los mercados se encuentran cada vez más cerca y homogenizados.

Figura 1. Modos de acceso a los mercados a través de la internacionalización



Fuente: elaboración propia, 2021.

Sin embargo se requiere ser realista, el proceso de internacionalización no es considerado un cambio de un día para otro, muchas empresas cometen el error de asimilar que dicho proceso es sencillo, pues simplemente es hacer lo mismo en otro país y en un mercado nuevo, afirmación que es realmente falsa; pues el proceso de internacionalización requiere adaptar lo que sabe hacer la empresa, a las necesidades y oportunidades del nuevo mercado y la mejor herramienta para hacerlo es el marketing estratégico.

La reflexión del proceso de internacionalización debe ser considerado por las empresas desde tres metas claves:

- La internacionalización es el resultado de una reflexión orientada al cumplimiento de objetivos estratégicos, mas no debe ser considerada como una válvula de escape ante situaciones coyunturales.
- La internacionalización debe enfocarse hacia la obtención de ventajas competitivas en el largo plazo y no se debe hacer con miras a la obtención de beneficios en la inmediatez.
- La internacionalización requiere ser contemplada con seriedad y compromiso ante los esfuerzos que exige en cuanto a situar a la empresa en nuevos mercados, pero no es la única estrategia ni puede llegar a ser la más rentable.

Desde el planteamiento de estas metas se pretende evitar los errores más comunes en la internacionalización de las empresas tales como:

• Todos se quieren internacionalizar pero nadie sabe como hacerlo.

Falta de liderazgo



• Se requiere con urgencia internacionalizar sin contemplar las condiciones reales de la empresa y el mercado.

Timing



• Dejar por sentado que todos los países y mercados son iguales.

Olvidar las barreras



• Diseñar estrategias de marketing orientadas al mercado local y no mercado internacional.

Marketing Internacional



Entonces ¿qué se requiere verdaderamente para lograr ser competitivos en la internacionalización de una empresa y no morir en el intento?

En primer lugar contar con una estrategia de *branding* por medio de la globalización de la marca logrando prestigio, notoriedad y reconocimiento en los mercados; por otra parte, crear estrategias de productividad que contribuyan a la optimización del uso de los factores productivos, así como la implementación de economías a escala y la reducción de costes; también se deben orientar los esfuerzos hacia la competitividad con la visualización e interpretación de los mercados, insumos, clientes y proveedores diversificados; sumado a esto, capacitar al recurso humano incentivando a la formación y a la motivación profesional; por ultimo diversificar el riesgo de reinversión de beneficios y compensación de resultados.

Entonces, antes de pensar en la internacionalización y la competitividad pregúntese ¿Es necesario? ¿Dispongo de recursos? ¿A qué mercados puedo ir? ¿Está mi personal preparado? Pues es un reto que exige, pero recompensa.

Realizado por
July Alexandra Villalba Rodríguez
 Docente Escuela de Negocios y
 Desarrollo Internacional
Politécnico Grancolombiano



LO QUE DICE

LA GENTE:

La equidad de género al interior de las organizaciones

La desigualdad de género es una problemática a nivel mundial, ya que vulnera los derechos para la mitad de la población, representada por las mujeres. Por esta razón, es fundamental que el sector empresarial, como uno de los principales agentes del mercado, le apueste a la igualdad de género y el empoderamiento económico de las mujeres, reconociéndolas como agentes generadoras de crecimiento y reconociendo el desarrollo en sus diversos roles, y este aporta directamente al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS.

En todos los países, las mujeres enfrentan brechas en su acceso al mercado laboral y en los salarios que reciben. Las cifras del Banco Mundial (2020) indican que, si a lo largo de su vida las mujeres pudiesen obtener los mismos ingresos que los hombres, la riqueza mundial aumentaría en u\$ 172 billones, y la riqueza en términos de capital humano se incrementaría alrededor de un quinto en todo el mundo.

En este sentido, tanto las políticas como los programas que persiguen la igualdad de género buscan avanzar hacia una economía más igualitaria y justa para trabajadores y trabajadoras, en el marco de la modernización de la gestión de las empresas y del crecimiento económico del país mismo, sobre bases

innovadoras; y buscan tener información de calidad para analizar estos cambios y diseñar políticas públicas eficaces que contrarresten la brecha de género y permitan mayor participación de las mujeres en la sociedad.

Es prevalente reconocer el aporte de las mujeres a la economía, en cuanto al trabajo doméstico, donde participan activamente en el desarrollo económico y social. En contraste, en el ámbito empresarial son difíciles las condiciones, pues las mujeres tienen que enfrentarse a las diferencias marcadas entre hombres y mujeres, la existencia de una brecha salarial, de acuerdo con la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), es de 12.9 % (DANE, 2020).

Si a la RSE (Responsabilidad Social Empresarial) se le suma el papel que puede jugar la educación para darle solución a este problema, hay mucho por aportar, es así como lo manifiesta Gabriela Rotondi en su libro Equidad de género en el sistema educativo: una apuesta: “el abordaje de problemas sociales involucra en su desarrollo diversas posibilidades de acción; una de ellas son los intentos de abordar una práctica tal vez desdibujada en nuestro medio: la incidencia en políticas públicas favorables al género.”

Pensar en equidad de género lleva a indagar sobre lo que hacen las organizaciones de educación superior como lineamientos en la educación inclusiva, que no solo se tendría que romper con los paradigmas que hay sobre el tema sino también trabajar en una serie de características como la cultura, la mentalidad, las políticas y las prácticas educativas, alineados con lo que se propone desde la Unesco, de identidades de género, forjando una sociedad para todos desde la educación.

Considerando lo anterior, vale la pena preguntar: ¿Qué impacto tienen los lineamientos y políticas de equidad de género sobre los proyectos de RSE y RSU (Responsabilidad Social Universitaria) al interior de las organizaciones? Reconocer desde la RSU el compromiso que se debe generar en torno al desarrollo y formación profesional, entendido a partir de las necesidades y problemáticas, en particular las brechas de género, y como pueden aportar a la construcción de una sociedad más igualitaria, donde se fomentan oportunidades de equidad, libertad, seguridad y dignidad humana, para hombres y mujeres.

Realizado por
Gloria Ríos, Marisol Salamanca y Laura Cristancho
Docentes Escuela de Negocio y
Desarrollo Internacional
Politécnico Grancolombiano

BIBLIOGRAFÍA

Banco Mundial. (2020). El mundo podría lograr un "dividendo de género" de USD 172 billones si se cerraran las brechas entre los ingresos que obtienen los hombres y las mujeres a lo largo de su vida.

<https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2020/03/03/world-could-achieve-gender-dividend-of-172-trillion-from-closing-lifetime-earnings-gaps>

DANE (2020). Brecha salarial de género en Colombia. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/nov-2020-brecha-salarial-de-genero-colombia.pdf>

DANE (2021). Mercado laboral: información junio 2021. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>

Ley 2101, de 15 de julio de 2021, por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones. Departamento Administrativo de la Presidencia de la Republica. (15 de julio de 2021). <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%202101%20DEL%2015%20DE%20JULIO%20DE%202021.pdf>

Rotondi, G. Giornado, R. y Veron, D. (2016). Equidad de género en el sistema educativo: una apuesta. Espacio Editorial. <https://elibro.net/es/lc/poligran/titulos/77108>