

Año 2026 » Mayo » N° 41 » www.acoset.org

REVISTA

ACOSSET



Tema Central

CANDIDATOS PRESIDENCIALES
FIJAN SU POSICIÓN
SOBRE LAS EST
Y LA GENERACIÓN DE EMPLEO
FORMAL EN COLOMBIA





¡Ya disponible!

Un libro que aclarará sus dudas sobre este polémico tema de debate en Colombia.



Adquiéralo en:

Librería Tirant to Blanch: Cl 11 # 2-16, Bogotá

Llamando al: 350 719 22 72

A través de sitio web: <https://editorial.tirant.com/co/>

+Lectura
GRATIS
en la nube

PRESIDENTE EJECUTIVO ACOSSET

Miguel Pérez García

PRESIDENTE JUNTA DIRECTIVA

Edgar Ayala

JEFE ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

Lucy Rivera Rivera

**DIRECTORA DE COMUNICACIONES
Y ASUNTOS PÚBLICOS**

Natalia Urrego Reyes

DIRECTORA JURÍDICA

Dana Bernate Montañez

EDITOR

Ángel Quijano

DISEÑO

Dalma Prieto

PROYECTOS ESPECIALES

José Gámez

FOTOGRAFÍA

Julio Ospino

©Freepik

DIRECTOR DE CONVENIOS Y EVENTOS

Jonathan Castilla

eventos@acoset.org

Oficina Acoset, Teléfono (601) 6016680

<http://www.acoset.org>

Carrera 45 No 103-34, Oficina 312
Autopista Norte, Paralela Oriental
Bogotá - Colombia

Suscríbese a nuestra revista
a través de: prensa@acoset.org

ED. 41

O D N E T N O O

10

TEMA CENTRAL

Candidatos presidenciales fijan su posición sobre las EST y la generación de empleo formal en Colombia



5 **ACTUALIDAD**

Mintrabajo y Acoset logran acuerdo histórico contra la tercerización y la intermediación ilegal

6 **PRODUCTIVIDAD**

El empleo formal flexible, entre los principales movilizadores del crecimiento económico

24 **PANORAMA**

¿Qué competencias deben desarrollar los colaboradores para trabajar con la IA?

29 **ANÁLISIS**

Si yo fuera candidato

32 **SOCIALES**

Foro Nacional de Acoset

ES TIEMPO DE DECIDIR CON RESPONSABILIDAD



Por: **Miguel Pérez García**
Presidente Ejecutivo de Acoset

Cada mañana, miles de colombianos salen a construir país gracias a la flexibilidad y las oportunidades que se dan por medio del Sector de las Empresas de Servicios Temporales. Por eso, cuando hablamos de las próximas elecciones presidenciales, no lo hacemos desde una política partidista, sino desde la realidad del mercado laboral y de la estabilidad que Colombia necesita para seguir operando.

El país requiere un entorno que valore la seguridad jurídica y que entienda que la flexibilidad laboral es el puente que conecta a quienes buscan una oportunidad de empleo con quienes necesitan de ese talento para crecer.

La responsabilidad de acudir a las urnas radica en entender qué visión de país queremos para los próximos años. El Sector de las EST ha demostrado ser dinamizador económico y social, permitiendo que jóvenes en su etapa de primer empleo y personas en transición laboral tengan un ingreso digno y un trabajo estable con todas las garantías de ley. Proteger ese ecosistema depende, en gran medida, de elegir liderazgos que fomenten la inversión, que respeten la libre empresa y que vean al sector privado como un aliado estratégico.

Nuestro impacto como sector es tangible, solo en el 2025 movió más de \$20,4 billones en salarios, seguridad social y aportes. Al contar con más de 474.000 trabajadores en misión, estamos garantizando seguridad económica a grupos familiares y asegurando crecimiento productivo local y regional.

El voto también debe ser un ejercicio de reflexión sobre la sostenibilidad, por ejemplo, ¿Qué propuestas realmente garantizan que las empresas sigan contratando? o ¿Quiénes entienden la importancia de la formalidad laboral frente a la incertidumbre? Parte de las respuestas a estos interrogantes se podrán analizar en esta edición de la revista Acoset, en la que pudimos conocer en exclusiva las propuestas de parte de un grupo representativo de candidatos a la presidencia.

Finalmente, los invito a votar por la estabilidad, por el derecho al trabajo decente y formal y por evitar que decisiones políticas desconectadas de la realidad limiten la capacidad de gestión, el desarrollo y la productividad de un país que requiere volver a tener dinamismo competitivo.

MINTRABAJO Y ACOSET LOGRAN ACUERDO HISTÓRICO CONTRA LA TERCERIZACIÓN Y LA INTERMEDIACIÓN ILEGAL



Por: Revista Acoset

Uno de los puntos más relevantes del acuerdo es la ratificación de las EST como los únicos actores autorizados para el envío de trabajadores en misión, gracias a su estructura regulada, pólizas y supervisión directa del Ministerio del Trabajo.

En un avance significativo para la estabilidad del mercado laboral en Colombia, la Mesa de Concertación de Políticas Laborales alcanzó un consenso sobre el nuevo Proyecto de Decreto de Tercerización e Intermediación, que había generado una intensa polémica al cierre del año pasado por su alcance. El nuevo documento, que contó con la participación activa de Acoset, busca blindar la operación de las Empresas de Servicios Temporales (EST) y erradicar las prácticas que vulneran los derechos de los trabajadores bajo figuras jurídicas indebidas.

Sandra Milena Muñoz, viceministra de Relaciones Laborales, destacó que este proyecto es el resultado de seis meses de diálogo en la Subcomisión Técnica del Ministerio, donde se incorporaron las visiones de trabajadores y empleadores.

“Las EST son las únicas en el país que tienen todo un trámite para su existencia y cuentan con pólizas en el Ministerio del Trabajo. De esta forma, son la única figura que puede realmente enviar trabajadores en misión. Ninguna otra figura

puede hacerlo, por lo que este decreto las beneficiará”, declaró la alta funcionaria.

Por su parte, Miguel Pérez, presidente de Acoset, resaltó el consenso en la aclaración y diferenciación de lo que es la tercerización y la intermediación laborales ilegales de las legales. “Este es un proyecto que, tal como está concertado, le va a hacer muy bien a todos los empleados y a las empresas del país, acabando con la confusión que siempre ha existido alrededor del entendimiento de estas figuras”, explicó Pérez.

El dirigente gremial añadió que en este proceso se realizó un análisis juicioso y a fondo, con una disposición al diálogo, que permite hoy contar con un instrumento claro para atacar la intermediación laboral ilegal.

“Desde Acoset, hemos luchado por años para aclarar estas figuras y el decreto finalmente logró un avance fundamental: Establecer un referente conceptual sólido que permite a inspectores y actores del mundo laboral detectar abusos en figuras que, como el contrato sindical o las



cooperativas, se han usado para evadir derechos”, puntualizó Pérez.

Finalmente, la viceministra de Relaciones Laborales expresó como la inclusión en la normativa de las recomendaciones hechas por Acoset, además de otras de carácter internacional, evitarán el uso indebido de las figuras de tercerización e intermediación laborales.

El acuerdo permitirá que tanto las EST, como las usuarias y los trabajadores en misión puedan continuar sus actividades con total seguridad jurídica, bajo un modelo de productividad y competitividad legal.



EL EMPLEO FORMAL FLEXIBLE, ENTRE LOS PRINCIPALES MOVILIZADORES DEL CRECIMIENTO ECONÓMICO

Durante el último año las Empresas de Servicios Temporales (EST) generaron más de 16,1 billones de pesos en salarios y auxilios de transporte; 4,2 billones de pesos en aportes a seguridad social y parafiscales y más de 20,4 billones de pesos en contribuciones totales al país, lo que refleja el aporte directo del sector al sistema de protección social, a la formalización y a la sostenibilidad del empleo.



Por: Revista Acoset

En medio de la carrera final hacia la presidencia de la república y de un clima electoral que se mueve entre dos vertientes, una que propone continuar las políticas gubernamentales de los últimos cuatro años y otra, que busca un cambio que desde su perspectiva corrija algunos desequilibrios económicos y legislativos, el país enfrenta un segundo trimestre 2026 con expectativas moderadas de crecimiento y presiones significativas en materia fiscal, monetaria y social.

De esta forma, las proyecciones económicas se mantienen y sitúan el desempeño del PIB alrededor del 3,0% para el cierre de este año, una cifra que refleja una recuperación gradual después de un periodo marcado por tasas de interés altas, menor inversión y tensiones fiscales. El comportamiento esperado del PIB hacia 2026 se sustenta principalmente en el consumo privado, que continúa siendo la variable más estable y resiliente dentro de la economía colombiana.

En un contexto de vulnerabilidades macroeconómicas, el papel que cumplen sectores estratégicos para la economía, como las Empresas de Servicios Temporales (EST), estimulan un panorama con oportunidades claras si se orientan adecuadamente las políticas públicas y las decisiones empresariales.

Y es que de acuerdo con el Observatorio del Mercado Laboral de Acoset, el sector de las EST registró un promedio anual de 489.015 trabajadores en misión, lo que representó una participación cercana al 5% del empleo formal dependiente del país, consolidándose como un mecanismo relevante para la inclusión laboral y la dinamización empresarial.

Desde el punto de vista macroeconómico factores como el empleo, los flujos de remesas y una recuperación progresiva del poder adquisitivo de los hogares permiten anticipar un mejor dinamismo en los sectores de comercio, servicios y bienes durables.

Así mismo, las familias colombianas, aunque aún están presionadas por el costo del crédito y la inflación, han demostrado capacidad de adaptación y reorganización de sus patrones de consumo, lo cual sostendrá la demanda interna.

La inversión privada, por su parte, muestra signos de reactivación, aunque de forma paulatina. La política monetaria, que ha mantenido tasas de referencia elevadas con el objetivo de controlar la inflación persistente, ha limitado la disponibilidad de crédito, afectando especialmente a empresas intensivas en capital y proyectos de infraestructura. Sin embargo, se proyecta que la inflación continúe moderándose y que hacia 2026 exista espacio para una reducción más sistemática de las tasas de interés, lo que permitiría que nuevos proyectos de inversión se vuelvan rentables y que las empresas recobren dinamismo productivo.

SECTORES DE ATENCIÓN

El sector **agropecuario** aparece como una de las fuentes más sólidas de crecimiento a lo largo de este 2026. La demanda internacional por ciertos productos agrícolas y la consolidación de cadenas de valor con mayor grado de transformación impulsan tanto las exportaciones como la actividad productiva rural. Además, el agro ha mostrado resiliencia frente a choques

externos, y su capacidad para generar empleo, diversificar exportaciones y sostener la seguridad alimentaria lo posiciona como un motor fundamental del desarrollo. No obstante, persisten retos relacionados con infraestructura, costos logísticos y acceso al crédito para pequeños y medianos productores.

Los servicios basados en **tecnología, telecomunicaciones y actividades** empresariales continuarán fortaleciendo su rol dentro del tejido productivo colombiano. La digitalización, acelerada en años recientes, ha impulsado el crecimiento de servicios en la nube, automatización de procesos, centros de datos y externalización de operaciones (BPO). Este conjunto de actividades no solo eleva la productividad de las empresas, sino que abre oportunidades laborales de mayor valor agregado, generando una base más diversificada y moderna para el crecimiento económico. Las empresas que invierten en transformación digital y formación de talento tienen mejores perspectivas de competitividad en un entorno donde la tecnología opera como pilar transversal.



PRODUCTIVIDAD

La **construcción**, aunque enfrenta presiones por los altos costos de materiales y restricciones de crédito, podría experimentar una recuperación moderada, en especial en segmentos como vivienda de interés social, infraestructura logística y proyectos urbanos estratégicos. El comportamiento del sector dependerá en buena medida de la capacidad del gobierno para sostener programas de subsidios y de la evolución de las tasas hipotecarias, que siguen siendo un factor determinante para la demanda de vivienda.

El **turismo** mantiene su trayectoria de recuperación tanto a nivel interno como internacional. La diversificación de destinos, la mejora de infraestructura turística y el crecimiento del turismo doméstico favorecen la actividad hotelera, gastronómica y comercial en varias regiones del país. Este sector, profundamente afectado por choques previos, actúa ahora como un contribuyente significativo a la generación de empleo y a la dinamización regional.

COMPETITIVIDAD DE LAS EST

Las EST han desempeñado un rol crucial en la formalización laboral, la inserción de trabajadores en misión y la flexibilidad operativa para empresas de múltiples sectores. Adicionalmente, permiten que las organizaciones ajusten su fuerza laboral de acuerdo con variaciones estacionales, cambios en la demanda y ejecución de proyectos específicos, sin incurrir en cargas permanentes que limiten su capacidad de maniobra.

Este papel es especialmente valioso en un contexto de recuperación económica gradual, donde la incertidumbre aún limita decisiones de contratación indefinida. Al ofrecer un mecanismo regulado, formal y con garantías para los trabajadores, las EST contribuyen tanto al empleo como a la productividad del país.

Como ya se mencionó, durante el 2025, las EST generaron más de \$20,4 billones en contribuciones totales al país. En materia de inclusión se resalta que del total de trabajadores del sector el 57% está conformado por mujeres, sin dejar de lado que vincula a personas con discapacidad y a mayores de 60 años. Adicionalmente, constituye la oportunidad del primer empleo para jóvenes en el país.



Al cierre del año pasado, las actividades económicas con mayor participación dentro del Sector de las EST fueron en su orden: Industria manufacturera (32,1%), comercio y reparación de vehículos (27%), transporte y almacenamiento (11,9%), construcción (9%) y alojamiento y servicios de comida (7%).

Para Miguel Pérez, presidente de Acoset, este comportamiento confirma que el empleo flexible sigue siendo un soporte para sectores estratégicos de la economía, pues “el empleo formal flexible no solo genera oportunidades laborales, sino que aporta de manera directa a la seguridad social, la inclusión y la productividad del país. El reto a lo largo de este año será garantizar reglas claras que permitan seguir creando empleo formal y protegiendo a los trabajadores”, afirmó.

Por otro lado, Bogotá, Atlántico y Antioquia lideraron la demanda de trabajadores en misión, seguidos por Valle del Cauca y Cundinamarca, evidenciando la concentración del dinamismo laboral en centros productivos y logísticos del país.

Investigaciones del Observatorio del Mercado Laboral de Acoset, indican que el sector enfrentará un año determinante marcado por una mayor demanda de talento flexible especializado, la reactivación sectorial y la transformación productiva que, a su vez, impulsarán la necesidad

de talento adaptable (especialmente en logística, manufactura y servicios).

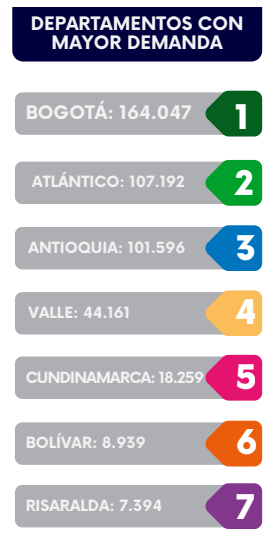
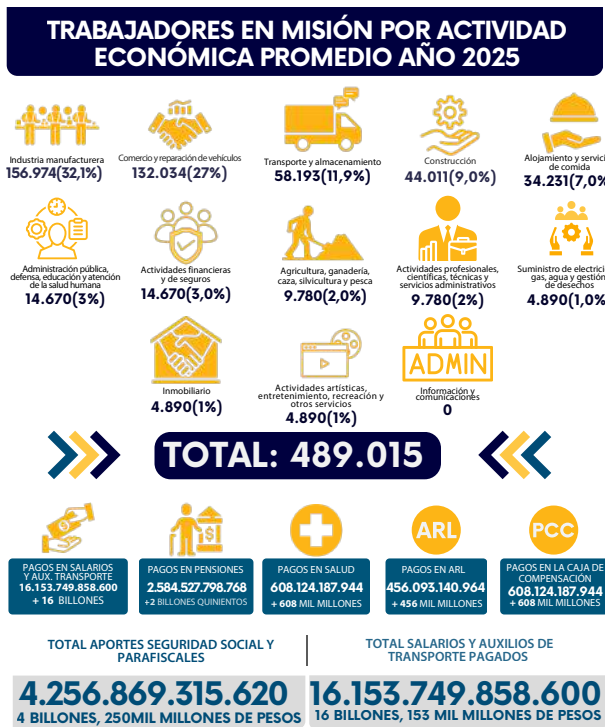
En esta misma línea, la inclusión como eje de política laboral, la incertidumbre regulatoria y los cambios normativos en materia laboral podrían impactar los modelos de contratación flexible y la capacidad de generación de empleo formal.

Para Pérez, finalmente, el incremento de costos laborales y cargas parafiscales será un factor clave para la toma de decisiones empresariales en contratación.

En términos de riesgos, Colombia enfrenta varios factores que pueden limitar el crecimiento proyectado. Las tasas de interés elevadas continúan restringiendo la inversión, en especial en sectores de manufactura pesada, infraestructura y actividades que requieren endeudamiento para financiar expansión. Un ajuste fiscal mal gestionado podría afectar la confianza empresarial y generar cargas tributarias adicionales que desincentiven la inversión. A nivel internacional, la economía colombiana sigue siendo vulnerable a choques en precios de materias primas, variaciones de demanda externa y tensiones geopolíticas que alteren los mercados globales.

A pesar de estos riesgos, el país también cuenta con oportunidades importantes. La posible moderación de la inflación, la reducción progresiva de las tasas de interés, la adopción acelerada de tecnologías y la capacidad del sector privado para adaptarse a nuevas condiciones pueden fortalecer el desempeño económico. El sector empresarial colombiano ha demostrado resiliencia en entornos complejos, y hacia 2026 se espera que continúe innovando, ajustando estructuras internas y buscando eficiencia en un contexto donde cada decisión cuenta.

Las recomendaciones para fortalecer la economía colombiana incluyen la necesidad de un ajuste fiscal gradual y transparente que evite generar incertidumbre excesiva. Asimismo, es fundamental mantener una política monetaria coordinada con objetivos claros de reducción inflacionaria, lo que permita eventualmente disminuir las tasas de interés de forma ordenada. En materia laboral, será clave diseñar un marco regulatorio que reconozca el valor de las EST como instrumento formal de flexibilidad laboral. Esto implica proteger los derechos de los trabajadores sin sofocar la capacidad de operación del sector, que es esencial para la empleabilidad y la competitividad empresarial.



Fuente: Observatorio del Mercado Laboral de Acoset.

CANDIDATOS PRESIDENCIALES, FIJAN SU POSICIÓN SOBRE LAS EST Y LA GENERACIÓN DE EMPLEO FORMAL EN COLOMBIA



Por: Revista Acoset



Paloma Valencia, Abelardo de la Espriella y Claudia López conversaron en exclusiva con la Revista de Acoset sobre sus estrategias y planes de acción para reducir el desempleo y la informalidad laboral en Colombia. Los candidatos hablaron sin rodeos sobre los cambios que prevén en la legislación laboral y su posición frente al Sector de las Empresas de Servicios Temporales (EST) y su papel activo como dinamizadores de la economía.

En aras de resguardar la imparcialidad y la objetividad periodística todos los candidatos

respondieron a las mismas preguntas, haciendo énfasis en sus prioridades de gobierno. Las preguntas están divididas en dos grandes bloques temáticos para facilidad de lectura ligadas a la formalidad y las EST, más un interrogante final sobre la protección del empleo de cara a la inteligencia artificial y la automatización. Finalmente, y para conocimiento de nuestros lectores, se consultaron los temas en mención con la campaña del candidato Iván Cepeda, sin que, al cierre de esta edición, se conocieran sus respuestas.

PALOMA VALENCIA: “MI GOBIERNO TRATARÁ A LAS EST COMO ALIADAS ESTRATÉGICAS”.

La candidata presidencial expresó que gobernará con una política de enfoque generacional, poniendo a los jóvenes en el centro de la agenda económica y no en la periferia de los programas sociales. En ese marco, las EST serán “aliadas irrenunciables”, pues tienen la red, la operación y la experiencia para convertir la promesa de formalización juvenil en empleo real en todos los territorios del país.

ESTRATEGIA DE EMPLEO Y FORMALIZACIÓN LABORAL

Revista Acoset (RA): ¿Cuál será su estrategia concreta para reducir el desempleo y la informalidad laboral en Colombia?

Paloma Valencia (PV): La estrategia para reducir el desempleo y la informalidad en Colombia parte de una premisa clara: La informalidad no es una elección, es una respuesta a un sistema que hace demasiado costoso ser formal. Por eso, la prioridad es eliminar esas barreras y construir una ruta realista de transición hacia la formalidad. Esto implica implementar una “escalera de la formalidad”, donde los pequeños negocios puedan ingresar con requisitos mínimos (incluso sin carga tributaria inicial) y avanzar progresivamente en la medida en que crecen.

A lo anterior se suma un “mini” régimen simple de tributación, la unificación de trámites y una política agresiva de inclusión financiera, que permita reemplazar el crédito informal por acceso a financiamiento barato, apoyado en “fintech” y herramientas digitales.

Formalizar no es solo registrar empresas, es hacer viable la actividad productiva. Por esto, la estrategia incluye transformar las microfinanzas



en un motor de productividad, pasando del crédito de subsistencia a inversión productiva con acompañamiento técnico, segmentación de negocios y centros de desarrollo local. Al mismo tiempo, se propone regular la economía digital con un marco moderno, que garantice ingresos mínimos, protección social y transparencia en plataformas, sin frenar la innovación.

En paralelo, se plantea una reforma laboral y de protección social que flexibilice la contratación, reduzca costos no salariales y permita esquemas más acordes a la realidad de millones de trabajadores que hoy están por fuera del sistema.

Finalmente, la política social debe dejar de ser un incentivo a la informalidad y convertirse en un puente hacia la formalización. Para ello, se implementará una “Cuenta Social del Hogar”, que permita transparencia en los subsidios, acompañada de un esquema de reporte voluntario de ingresos que facilite una mejor focalización del gasto público. En paralelo, se impulsarán esque-

mas pensionales flexibles (con aportes acordes a la capacidad real de los trabajadores e incentivos al ahorro), que permitan integrar a los informales al sistema sin expulsarlos. El objetivo es claro: Que la formalidad deje de ser una carga y se convierta en una oportunidad real de progreso para millones de colombianos.

RA: En Colombia más del 50% del empleo es informal ¿Qué políticas públicas implementará para promover la formalización laboral, especialmente en micro y pequeñas empresas?

PV: Como lo expresé, la informalidad en Colombia no es un problema de falta de voluntad de los trabajadores, sino el resultado de un entorno institucional que hace inviable la formalidad. Hoy, más del 50% del empleo es informal porque ser formal es más costoso, complejo y riesgoso, que operar por fuera del sistema. Por eso, la estrategia no puede ser perseguir al informal, sino transformar las reglas del juego para que la formalidad sea posible y atractiva. Esto implica, en primer lugar, una reforma estructural que permita a micro y pequeñas empresas ingresar al sistema con requisitos mínimos como registro gratuito, tasa cero de impuestos en una primera etapa y obligaciones progresivas, para así avanzar gradualmente hacia la formalidad plena en la medida en que crecen. La formalización no puede seguir siendo un salto al vacío, tiene que ser un proceso gradual, estable y viable.

En segundo lugar, la formalización requiere reducir los costos reales de operar dentro de la legalidad. Esto implica simplificar radicalmente el sistema tributario, unificando declaraciones y pagos, y revisando cargas laborales que hoy exceden la productividad en muchas regiones. Al mismo tiempo, se debe ampliar el acceso a crédito formal a través de una gran banca de oportunidades, que permita sustituir

W Las EST serán aliadas irrenunciables, pues tienen la red, la operación y la experiencia para convertir la promesa de formalización juvenil en empleo real en todos los territorios del país".

el “gota a gota” y dar capital productivo a los pequeños negocios. Esta inclusión financiera debe ir acompañada de una transformación de las microfinanzas, pasando del crédito de subsistencia a inversión productiva con acompañamiento técnico segmentación de empresas y acceso a garantías estatales. El objetivo no es solo formalizar, sino hacer que las unidades productivas crezcan, generen ingresos estables y creen empleo.

Finalmente, la estrategia integra la formalización con el sistema de protección social y la nueva economía. Se propone habilitar esquemas pensionales flexibles, con aportes acordes a la capacidad real de los trabajadores e incentivos al ahorro, así como desvincular parcialmente la protección social de la nómina para facilitar la contratación, lo que significa unificar en una sola declaración digital el pago de renta, IVA, ICA y demás contribuciones para facilitar la formalización.

En paralelo, se implementará un marco laboral para plataformas digitales que garantice ingresos mínimos, transparencia y acceso a salud y pensión, así como una política de transparencia en subsidios (a través de la ya expuesta Cuenta Social del Hogar y el reporte voluntario de ingresos) que elimine distorsiones y mejore la focalización del gasto. La formalización, en este enfoque, no es un requisito burocrático sino el resultado de un sistema que permite producir, crecer y progresar dentro de la legalidad.

RA: ¿Cuál es su posición frente a modelos de flexibilidad laboral?

PV: Los jóvenes colombianos ya son trabajadores flexibles y la mayoría no lo eligió. Lo son porque el mercado formal los excluyó. El reto es convertir esa flexibilidad forzada en protegida. Cuando la ley no reconoce el teletrabajo, el trabajo por proyectos o los esquemas híbridos no los elimina sino los empuja a la informalidad. En este sentido: El teletrabajo y el trabajo híbrido son la forma en que trabaja la mayoría de los jóvenes del sector tecnológico, creativo y de servicios.

Colombia necesita un marco moderno que garantice desconexión digital, provisión de herramientas y carga laboral equitativa, sin convertirse en burocracia que ahuyente la inversión.

El trabajo por proyectos es el modelo natural de la economía del conocimiento. Propongo entonces una protección social portable donde los aportes siguen al trabajador, no al empleador. De esta forma, un joven que trabaja para tres clientes simultáneamente debe poder cotizar de forma proporcional y acumular beneficios. Hoy esto es imposible con el modelo vigente.

Una identidad digital integrada debería simplificar radicalmente la relación del trabajador joven independiente con el Estado, lo que comprende: Registro, facturación, pago de aportes y acceso a beneficios en una sola plataforma. El "freelancer" joven no puede perder horas en trámites diseñados para otro siglo.

Propongo también una certificación oficial de habilidades digitales no formales con puntaje en concursos públicos. Que la persona que aprendió a programar haciendo uso de YouTube, construyó un portafolio real y trabajó años como freelancer, pueda demostrarlo y que eso valga oficialmente, tanto como un título universitario.

De esta forma, la flexibilidad sin protección es precarización. La rigidez sin adaptación es des-

|| Hoy estamos formando jóvenes para empleos que no existen. Por eso, mi apuesta es una articulación real entre el sector productivo y el sistema

empleo. El objetivo es un mercado laboral, que sea flexible para las empresas y seguro para los trabajadores jóvenes.

RA: ¿Cómo fortalecerá la articulación entre educación, formación para el trabajo y necesidades del mercado laboral?

PV: Colombia necesita una educación mejor conectada con las oportunidades reales de las personas. Hoy existe una desconexión evidente: Mientras el 66% de las empresas reporta dificultades para encontrar el talento que requiere, millones de jóvenes no logran insertarse en empleos formales o de calidad.

La propuesta es avanzar hacia un sistema que acompañe y proteja la trayectoria de los



LOANPRO Y ACOSET: FORTALECIENDO EL EMPLEO FORMAL Y LA INCLUSIÓN FINANCIERA

En el marco de la alianza entre LoanPro S.A.S. y Acoset, hemos tenido la oportunidad de presentar y continuar consolidando una propuesta enfocada en soluciones de crédito formal dirigidas a empleados y colaboradores formales, acompañadas de educación financiera, con un enfoque en resultados prácticos y tangibles para trabajadores y empresas.

Esta relación se ha construido de manera progresiva, con un enfoque de largo plazo, evidenciando compromiso, estabilidad y permanencia en el tiempo. En este contexto, LoanPro ha venido ampliando su alcance en el país, llegando a más entornos empresariales y colaboradores, promoviendo el empleo formal, la inclusión y reinclusión financiera; contribuyendo así al fortalecimiento de la economía formal en Colombia.

jóvenes desde el colegio hasta el empleo o el emprendimiento, respondiendo a las necesidades del país en tiempo real. Esto implica fortalecer la educación técnica y tecnológica como una opción de alto valor, pues hoy el 70% de la demanda laboral se concentra en estos perfiles, con programas más flexibles, modulares y pertinentes a las necesidades productivas de cada región y con la posibilidad de transitar entre distintos niveles de formación a lo largo de la vida.

Este sistema debe construirse de la mano del sector empresarial y derivaría en formación dual, prácticas con vocación de empleo formal y participación directa en el diseño de programas, de manera que lo que se enseña responda efectivamente a lo que el país necesita. Al mismo tiempo, debe abrir espacio al emprendimiento, formando a los jóvenes para desarrollar proyectos productivos alineados con las vocaciones de sus territorios.

Para que esto funcione es indispensable mejorar la calidad y la pertinencia de la formación para el trabajo, fortaleciendo la supervisión, actualizando las clasificaciones ocupacionales frente al cambio tecnológico y avanzando en sistemas de cualificaciones más flexibles, como las llamadas “microcredenciales”.

En paralelo, se debe facilitar que más empresas, especialmente las micro y pequeñas, puedan crecer, formalizarse y vincular talento, incluyendo aprendices y egresados.

La incorporación de nuevas tecnologías es parte central de este cambio. Integrar competencias digitales y el uso de inteligencia artificial es clave para ampliar oportunidades y mejorar la productividad, y debe comenzar desde la educación escolar, cerrando brechas de aprendizaje de manera oportuna.

Finalmente, es necesario alinear los incentivos del sistema para que se midan por resultados concretos: Inserción laboral, permanencia en el empleo, generación de ingresos y creación de iniciativas productivas.

El objetivo es claro, que ninguna trayectoria se rompa a mitad de camino y que la educación se convierta en una verdadera plataforma de oportunidades, conectada con un país que produce, innova y genera empleo.

RA: ¿Qué políticas impulsará para mejorar la productividad laboral en Colombia, considerando su impacto en salarios y generación de empleo?

PV: La productividad no se resuelve únicamente en el mercado laboral, sino desde el sistema educativo y la forma en que se organiza el talento en el país. Es fundamental construir un sistema que forme habilidades pertinentes, acompañe trayectorias y esté conectado con el aparato productivo, mientras facilita que las empresas crezcan, adopten tecnología y generen oportunidades. Sin ese vínculo entre educación, empresa y tecnología, cualquier política de productividad se queda corta.

Hoy estamos formando jóvenes para empleos que no existen. Por eso, mi apuesta es una articulación real entre el sector productivo y el sistema educativo, que compone formación técnica pertinente, educación dual y participación de las empresas en el diseño curricular. La educación debe dejar de ser un fin en sí mismo para convertirse en una verdadera plataforma de movilidad social.

El gran problema de Colombia no es solo el empleo, es la baja productividad. Sin productividad no hay salarios dignos. Por eso propongo una agenda enfocada en innovación, tecnología, capacitación laboral y reducción de costos empresariales. Hay que decirlo con claridad: Subir salarios por decreto sin productividad es una ilusión, mientras que aumentarlos con productividad es desarrollo.

EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES

RA: ¿Cuál es su visión sobre el papel de las EST en la generación de empleo formal en Colombia?

PV: Las EST son la puerta de entrada al empleo formal para cientos de miles de jóvenes colombianos cada año. Más de 500.000 empleos formales con contrato, seguridad social y todas las garantías de ley. Para un joven de 20 años sin experiencia, sin historial laboral y sin red de contactos, una EST puede ser la diferencia entre la informalidad y el primer empleo formal de su vida. Me comprometí con el sector desde el XXV Congreso Nacional de ACOSET

(noviembre 2024) a defender que las EST sigan generando empleo formal. Ese compromiso se mantiene pues:

- Las EST son especialmente valiosas para los jóvenes, ya que les permiten entrar al mercado laboral con todas las garantías de ley, acumular experiencia, cotizar a seguridad social y construir el historial laboral que después les abre puertas a empleos directos. Son un trampolín, no una trampa.
- Sin las EST, esas necesidades no desaparecen, se trasladan a la informalidad. Limitar las EST no protege a los jóvenes, sino los empuja fuera del sistema.

Mi gobierno tratará a las EST como aliadas estratégicas de la formalización juvenil, con el objetivo de que más jóvenes entren al mundo laboral por la puerta formal, no por la trastienda de la informalidad.

RA: ¿Considera que el marco regulatorio actual de las EST es adecuado o propondría modificaciones?

PV: El marco de la Ley 50 de 1990 es sólido. Lo que no es adecuado es la tendencia a restringirlo por decreto sin una base técnica ni jurídica. El borrador de decreto del 2025 del

MinTrabajo es el caso más reciente y el más grave, por lo que el 99,7% de los participantes en la consulta pública del articulado lo rechazó, incluyendo a los propios trabajadores en misión que se iban a ver afectados. El mencionado decreto podría haber eliminado hasta 500.000 empleos formales en 2026. Muchos de esos empleos son de jóvenes.

Ahora bien, las modificaciones que sí propongo apuntan a actualizar y fortalecer, no a restringir, de la siguiente forma:

- Reconocimiento explícito de nuevas modalidades para jóvenes, pues el teletrabajo temporal, el trabajo por proyectos digitales y los servicios en la economía creativa y de tecnología operan hoy en una zona gris regulatoria. Los jóvenes que trabajan en estas modalidades a través de EST necesitan certeza jurídica y las EST que quieran operar en estos sectores también.
- Simplificación del proceso de autorización, para que las EST operen con reglas ser claras, estables y predecibles. La incertidumbre regulatoria es el principal enemigo del empleo formal juvenil flexible.
- Fortalecer la inspección laboral, no para perseguir a las EST legales, sino para ir con fuerza contra la intermediación laboral ilegal que sí precariza a los trabajadores jóvenes. Hay que distinguir entre quien formaliza y quien explota.

RA: ¿Incluirá dentro de su política de empleo una estrategia que articule al sector público, al sector empresarial y a las EST para dinamizar la generación de empleo formal?

PV: Sí y con un enfoque explícitamente juvenil. Colombia tiene 11,7 millones de jóvenes habilitados para votar. La mayoría de ellos está buscando su primer empleo formal o lleva años atrapado en la informalidad. Ningún actor puede resolver eso solo: ni el Estado, ni las empresas, ni las EST. Sin embargo, articulados, tienen el poder para hacerlo. Mi estrategia tiene cuatro componentes:

1. Bolsa Nacional de Primer Empleo Juvenil: Plataforma pública que conecta a jóvenes



entre 18 y 28 años con vacantes del sector privado, intermediadas por las EST. El Estado subsidia los primeros 12 meses y las EST ponen la red empresarial y la gestión. Como resultado, tendremos más jóvenes con su primer empleo formal.

2. Ruta 3E (Estudia, Empléate, Emprende): Marco territorial que llega a los municipios con mayor vulnerabilidad juvenil. Las EST son el corazón de la “E” de “Empléate”, pues tienen la capacidad para conectar jóvenes en territorios alejados con empleo formal en agroindustria, logística, comercio y servicios estacionales.

3. Plan T, capital semilla y formación para colectivos juveniles: Programa que combina recursos para transporte y operación con formación en gestión financiera y modelos de negocio. Permite que las EST identifiquen y acompañen colectivos juveniles que pueden convertirse en proveedores o socios productivos formales.

4. Las EST como socias en territorios: Estrategia dirigida hacia los municipios más afectados por el conflicto donde las EST pueden ser el puente que conecta jóvenes con empleo formal. Contará con incentivos específicos para las EST que operen allí, más compras públicas que prioricen empleo temporal formalizado. Las EST son el eslabón que falta entre la informalidad juvenil y la formalidad plena. Mi gobierno las tratará como lo que son: aliadas estratégicas del primer empleo digno.

RA: Frente a fenómenos como automatización, inteligencia artificial y economía digital, ¿qué políticas impulsará para proteger y/o reconvertir el empleo en Colombia?

PV: Para los jóvenes colombianos, la IA y la automatización no son una amenaza, al contrario, son la mayor oportunidad de movilidad social que ha existido en décadas. Un joven en Quibdó con habilidades digitales puede competir con alguien en Ciudad de México o Buenos Aires. Pero solo si Colombia llega a tiempo. Mi agenda se compone de:

- Programación obligatoria en secundaria desde grado sexto en todos los colegios

del país, no para producir ingenieros sino jóvenes que usan la tecnología en lugar de ser usados por ella. Esta es la reforma educativa con mayor impacto en empleabilidad juvenil de largo plazo.

- Laboratorios de innovación regional (uno por departamento) y con acceso virtual para municipios alejados. Espacios donde jóvenes desarrollan proyectos reales, acceden a tecnología de punta y conectan con inversión. La innovación no puede seguir siendo monopolio de Bogotá y Medellín.
- Creación de 200 Centros de Trabajo Digital en los 32 departamentos con computadores, internet y mentores. El trabajo digital no tiene fronteras, pues un joven en Tumaco puede prestar servicios a una empresa en Toronto si tiene conectividad y habilidades. Este modelo está inspirado en Ajira Digital (Kenia) con 500.000 jóvenes certificados y en los que uno de cada tres genera ingresos online.
- Certificación masiva en habilidades del futuro con 200.000 jóvenes certificados en IA, programación, datos, ciberseguridad y e-commerce en el primer año de gobierno. Contará con un reconocimiento oficial, que valga tanto como un título universitario.
- Fondo de reconversión laboral para adultos desplazados por automatización, con formación de hasta 12 meses con subsidio de subsistencia. “Que nadie quede atrás por culpa de un algoritmo”.
- Protección social portable para la “gig economy” juvenil, que incluye conductores de apps, repartidores, freelancers digitales, entre otros, pues todos merecen salud y pensión, aunque no tengan un solo empleador. Los aportes siguen al trabajador, no al contrato.
- Colombia como “hub” de servicios digitales para Latinoamérica, así como India y Filipinas lo hicieron. El país puede posicionarse como destino de trabajo digital regional. Aquí la conectividad, el marco regulatorio claro y las certificaciones internacionalmente reconocidas son la fórmula. La transformación digital es la mayor palanca de movilidad social para los jóvenes colombianos. De esta forma, mi gobierno no la frenará, la democratizará.

ABELARDO DE LA ESPRIELLA:

“LAS EST SEGUIRÁN SIENDO UN INSTRUMENTO VÁLIDO Y ÚTIL PARA LA GENERACIÓN DE EMPLEO FORMAL”.

Además de resaltar la importancia del rol de las EST para el desarrollo del país en candidato presidencial expresó la necesidad de una nueva generación de legislación laboral menos ideológica y más moderna o realista, donde exista protección al trabajador, acompañamiento de capacitación para mejorar y actualizar y crear un régimen laboral moderno para nuevas formas de trabajo, racionalizar costos no salariales y, crear regímenes diferenciales, especialmente en el sector rural.

ESTRATEGIA DE EMPLEO Y FORMALIZACIÓN LABORAL

Revista Acoset (RA): ¿Cuál será su estrategia concreta para reducir el desempleo y la informalidad laboral en Colombia?

Abelardo de La Espriella (AE): Mi estrategia parte de una premisa clara: En Colombia el empleo en cantidad y calidad no se resuelve solo con subsidios ni con decretos, sino con un crecimiento superior al 6%, inversión creciente y con confianza sobre el futuro del país, productividad más alta y reglas laborales inteligentes. El verdadero motor del empleo formal es una economía en la que se materialice nuestra “Patria Milagro”. Significa una economía que vuelva a crecer con fuerza, que recupere la inversión privada y que premie al que produce, contrata y exporta; al que sea capaz de construir relaciones armónicas y dignas entre el empleador y el trabajador.

Pero esto solo no basta. Propongo una estrategia en cinco frentes. El primero, una gran política nacional de formalización, para que un



independiente o micronegocio o un trabajador independiente tenga los incentivos para ir paso a paso en camino a la formalización, buscando menos costos de ser formal, más beneficios de ser parte de la formalidad y, simultáneamente, un Estado con mejor y oportuna información sobre dicha realidad.

Segundo, una reducción selectiva de los costos de contratación formal en zonas de alto desempleo para jóvenes, mujeres, mayores de 50 años y primer empleo. Tercero, una revolución del Servicio Público de Empleo, con trazabilidad en tiempo real, inteligencia de datos y pago por colocación efectiva y permanencia laboral. Cuarto, una política agresiva de empleo regional, porque el problema laboral no es igual en el Caribe, en el Pacífico, en las grandes ciudades o en el campo.

Finalmente, como quinto punto, una agenda nacional de sectores intensivos en empleo: Agroindustria, turismo sostenible, construcción, logística, economía del cuidado y servicios basados en conocimiento e industria 4.0.

Mi meta no sería administrar el problema, sino romper la trampa histórica del rebusque. Colombia necesita pasar del país del empleo precario al país del empleo productivo, de los salarios mínimos a los salarios máximos.

RA: En Colombia más del 50% del empleo es informal ¿Qué políticas públicas implementará para promover la formalización laboral, especialmente en las micro y pequeñas empresas?

AE: La informalidad no se derrota persiguiendo al pequeño, sino volviendo posible la formalidad. Mientras formalizarse sea más caro, complejo y riesgoso que seguir en la informalidad, el país permanecerá atrapado en este círculo. La evidencia reciente sigue mostrando una informalidad muy alta y persistente, cercana al 56% a nivel nacional y concentrada sobre todo en el trabajo por cuenta propia. Nuestra política de formalización se enfoca en eliminar barreras y acompañar a las micro y pequeñas empresas, que son las principales generadoras de empleo.

De esta forma, implementaremos un esquema simplificado de afiliación y cotización, que permita pagar seguridad social por horas o ingresos reales, reduciendo la carga inicial de la formalización.

Además, impulsaremos programas de formalización asistida, donde el Estado llegue directamente a los negocios con equipos que faciliten el registro y la vinculación al sistema, sin sanciones en una primera etapa. A esto se suman incentivos económicos temporales, especialmente en regio-

“La evidencia reciente sigue mostrando una informalidad muy alta y persistente, cercana al 56% a nivel nacional y concentrada sobre todo en el trabajo por cuenta propia. Nuestra política de formalización se enfoca en eliminar barreras y acompañar a las micro y pequeñas empresas, que son las principales generadoras de empleo.”

nes con alta informalidad, para que formalizar trabajadores sea financieramente viable en la transición. Estos esfuerzos se complementarán con programas focalizados de generación de empleo formal por sectores estratégicos, como construcción, servicios y agroindustria; y en ciudades con mayores tasas de desempleo, para lograr impactos reales donde más se necesita.

En el sector rural, donde la informalidad es estructural, implementaremos esquemas de cotización flexibles y estacionales, acompañados de brigadas de formalización que lleven el Estado y la seguridad social directamente a los territorios.

Formalizar no puede seguir siendo un salto al vacío para el pequeño empresario; debe ser un proceso acompañado, gradual y viable. En otras palabras, mi apuesta sería cambiar la lógica del Estado: Menos castigo al pequeño que quiere dar el paso y más apoyo real a quien decide entrar a la legalidad productiva.

RA: ¿Cuál es su posición frente a los modelos de flexibilidad laboral?

AE: Estoy a favor de una flexibilidad moderna, responsable y con reglas claras. No le tengo miedo a la flexibilidad, le tengo miedo al atraso regulatorio. El teletrabajo, el trabajo híbrido, el trabajo por proyectos y otras modalidades pueden ampliar oportunidades para jóvenes, mujeres cuidadoras, personas con discapacidad y talento que vive lejos de los grandes centros urbanos.

Mi propuesta es reconocer plenamente esas modalidades, pero con la condición de que no sirvan para precarizar. Colombia debe construir

una protección social, que acompañe a la persona y no dependa exclusivamente de un contrato tradicional. Así, alguien que trabaje por proyecto o en modalidad híbrida puede acumular seguridad social, formación y cobertura de riesgos sin quedar en el limbo. Un mercado laboral del siglo XXI debe ser flexible para producir, serio para contratar y humano para proteger.

RA: ¿Cómo fortalecerá la articulación entre educación, formación para el trabajo y necesidades del mercado laboral?

AE: Hoy existe una desconexión profunda entre lo que se enseña en las instituciones educativas y lo que el mercado laboral necesita, y ese es uno de los principales cuellos de botella del empleo. Es indispensable avanzar en el marco nacional de cualificaciones y un nuevo modelo de educación terciaria.

De igual modo, urge transformar el Sena y al ecosistema de formación para el trabajo en una gran red nacional de talento en línea con las necesidades de la quinta revolución industrial y del conocimiento. Eso implica “microcredenciales”, certificaciones cortas, bilingüismo, formación dual empresa-aula y rutas modulares de aprendizaje que permitan entrar, salir y reentrenarse a lo largo de la vida.

También crearía a través de una gran plataforma electrónica en el país, un sistema de registro individual de aprendizajes a lo largo de la vida, para que cada colombiano acumule un saldo de formación utilizable en reconversión laboral, actualización o certificación de competencias y que se conecte con los sistemas de empleo y el propio mercado laboral.

RA: ¿Qué políticas impulsará para mejorar la productividad laboral en Colombia, considerando su impacto en salarios y generación de empleo?

AE: El debate laboral en Colombia muchas veces empieza por el salario, cuando debería empezar por la productividad. Si no hacemos a nuestras empresas y trabajadores más productivos, los aumentos salariales terminan siendo insostenibles o expulsando empleo formal. Debemos entonces escalar modelos como los de “fábricas de productividad” para las Mipymes, de forma tal que se adopten nuevas tecnologías y la digitalización. Así mismo, garantizar forma-



ción pertinente y certificación rápida de habilidades. De igual manera, dotar al país de formas de financiamiento más barato para modernización, logística y acceso a mercados. Un país más productivo es un país que puede pagar mejores salarios, sostener más empleo formal y reducir pobreza de manera duradera.

EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES

RA: ¿Cuál es su visión sobre el papel de las EST en la generación de empleo formal en Colombia?

AE: Las EST cumplen un papel importante en la dinámica del mercado laboral moderno, especialmente en sectores que requieren adaptarse a ciclos productivos variables.

Bien utilizadas y correctamente reguladas, son un mecanismo de entrada a la formalidad laboral, particularmente para jóvenes y personas con mayores barreras de acceso al empleo.

Nuestra visión es que deben formar parte de la solución. Esto implica reconocer su rol, pero también asegurar que operen con estándares claros de protección laboral.

TEMA CENTRAL

En un mercado laboral moderno, la intermediación bien regulada no debilita el empleo, sino que, lo hace posible.

RA: ¿Considera que el marco regulatorio actual de las EST es adecuado o propondría modificaciones?

AE: El marco actual tiene avances importantes, pero requiere ajustes para responder a las nuevas dinámicas del mercado laboral. Hoy coexisten rigideces que limitan su operación eficiente y zonas grises que generan inseguridad jurídica.

Nuestra propuesta es avanzar hacia un marco más claro que defina con precisión los ámbitos de actuación, simplifique procesos y fortalezca la inspección, vigilancia y control.

Las EST seguirán siendo un instrumento válido y útil para la generación de empleo formal, pero bajo un principio innegociable: Control estricto sobre su objeto, respeto pleno de los derechos laborales y garantía de que no se utilicen para evadir responsabilidades empresariales.

El objetivo es aprovechar un modelo que ha demostrado ser exitoso, pero asegurando que contribuya a empleo digno, estable y de calidad.

La regulación debe dar certezas, no generar dudas, ese es el camino para proteger al trabajador y dar confianza al empresario.

RA: ¿Incluiría dentro de su política de empleo una estrategia que articule al sector público, al sector empresarial y a las EST para dinamizar la generación de empleo formal?

AE: Sí, de manera decidida. El empleo formal no se crea desde una sola oficina del Estado, se construye con una red articulada. Hoy Colombia tiene demasiadas instituciones desconectadas, con formación, por un lado, vacantes, subsidios e intermediación, por otro. Así se pierden oportunidades y se desperdician recursos.

Mi propuesta sería crear un Sistema Nacional de Intermediación y Empleabilidad, donde confluyan el Servicio Público de Empleo, el Sistema Individual de Registro de Aprendizajes, cajas de compensación, empresas, gremios, alcaldías, gobernaciones, Sena, universidades y Empresas de Servicios Temporales. Todo integrado en una sola plataforma de información, seguimiento y

resultados. ¿Para qué? Para que una persona no solo vea una vacante, sino que reciba una ruta completa: Orientación, formación corta, certificación, entrevista, colocación, acompañamiento y permanencia. El empleo formal necesita un gran ecosistema en beneficio del trabajador.

RA: Frente a fenómenos como automatización, inteligencia artificial y economía digital, ¿qué políticas impulsará para proteger y/o reconvertir el empleo?

AE: La peor respuesta frente a la automatización o los desafíos de la quinta revolución industrial sería negarla. Un escenario complejo sería no prepararse bien para ello. Mi posición es clara: Colombia debe abrazar la tecnología, pero prepararse para que nadie quede atrás y que esta no se convierta en una nueva brecha de inequidad. El país necesita una gran política nacional de reconversión laboral.

Impulsaría para ello tres grandes herramientas: La primera, una reconversión laboral masiva y continua, con formación rápida en habilidades digitales, analíticas, técnicas y humanas; la segunda, una protección social portable para trayectorias laborales más fragmentadas; y, la tercera, una estrategia de atracción de inversión en sectores donde la tecnología complementa y no simplemente reemplaza al trabajo humano, en temas como salud, educación, logística, turismo, agro inteligente, industrias creativas y servicios globales.

Además, propondría un sistema de alerta temprana de transformación ocupacional, para anticipar qué empleos están cambiando, en qué regiones y con qué velocidad. El Estado no puede llegar tarde a esa discusión. Tiene que mirar el mercado laboral con radar, no con retrovisor.

“Hoy Colombia tiene demasiadas instituciones desconectadas, con formación, por un lado, vacantes, subsidios e intermediación, por otro. Así se pierden oportunidades y se desperdician recursos.”

CLAUDIA LÓPEZ:

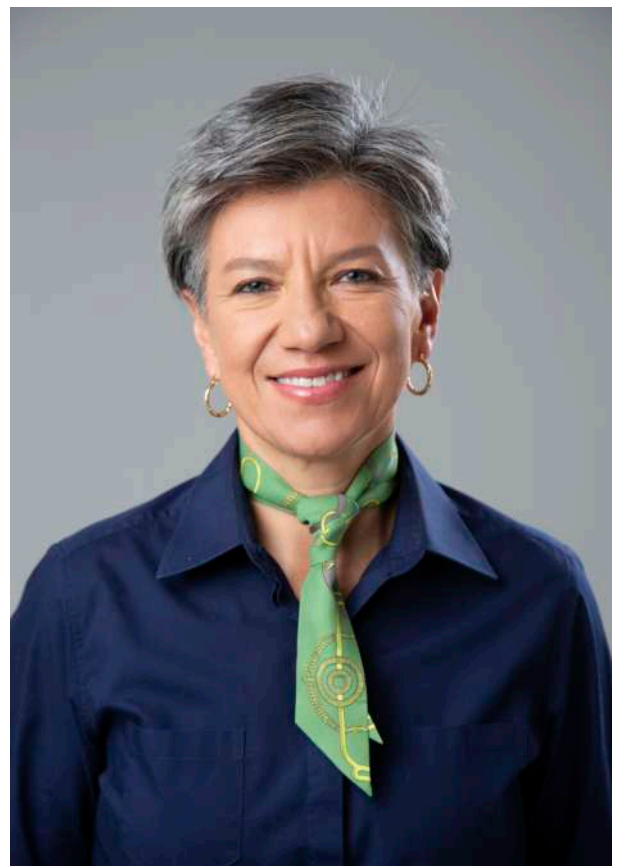
“TODOS LOS ACTORES QUE APORTEN A LA FORMALIZACIÓN Y DINAMICEN EL MERCADO LABORAL SON BIENVENIDOS”.

La candidata expresó que defenderá las conquistas sociales alcanzadas y la dignificación de los trabajadores, incluyendo el respaldo a un salario mínimo justo. Sin embargo, advirtió que se necesitarán reglas de juego que inviten a contratar y dinamicen la inversión productiva. Para lograrlo propuso regionalizar y coordinar el uso de los recursos parafiscales administrados por las cajas de compensación, apoyo a las pequeñas y medianas empresas e intermediación laboral que beneficien y cobijen a toda la población, incluida la informal.

ESTRATEGIA DE EMPLEO Y FORMALIZACIÓN LABORAL

Revista Acoset (RA): ¿Cuál será su estrategia concreta para reducir el desempleo y la informalidad laboral en Colombia?

Claudia López (CL): Mi estrategia se basa en la descentralización y en impulsar grandes proyectos de desarrollo regional que detonen el potencial productivo de los territorios, generando más empleo formal e inversión con modelos de asociación público, privados y comunitarios. La segunda estrategia es conectar la calidad y pertinencia de la educación “posmedia” y universitaria con el empleo formal y el emprendimiento exitoso, garantizando que la movilidad social sea el fruto del talento y la productividad regional. Daremos un millón de becas de “Jóvenes a la U” y de “Todos a la U”, conectadas con las necesidades reales del empresariado de cada región y los proyectos de desarrollo regional, que fortalezcan empleo formal, base fiscal local y la clase media trabajadora de cada región.



“Realizaremos una reingeniería del Sena, recuperaremos el Icetex y daremos un millón de becas de educación superior”.

TEMA CENTRAL

Además, haremos una reingeniería del Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena), para que responda a las apuestas productivas de cada región y entregaremos subsidios directos e incentivos tributarios a las empresas que vinculen laboralmente a jóvenes en su primer empleo, a mujeres, a personas mayores de 50 años y a personas con discapacidad, como parte de un programa global de apoyo a los pequeños y medianos empresarios. Todo lo anterior, para que puedan pagar el salario mínimo vital a sus trabajadores, acceder a crédito barato y apoyo tecnológico para que crezcan, vendan y ganen más.

RA: En Colombia más del 50% del empleo es informal ¿Qué políticas públicas implementará para promover la formalización laboral, especialmente en las micro y pequeñas empresas?

CL: Nuestra política será de formalización con apoyo integral, en el marco de una estrategia de descentralización y desarrollo regional que genere crecimiento, agroexportación y desarrollo industrial en las regiones. Organizaremos e impulsaremos la economía popular con una ruta de asistencia técnica y apertura de mercados para que estas iniciativas pasen de microempresas de subsistencia a pequeñas y medianas empresas con crédito barato, asistencia técnica, mayores ventas y productividad. Para el financiamiento, facilitaremos el acceso a microfinanzas utilizando datos y finanzas abiertas, incentivos tributarios y transferencias gratuitas con Bre-B, de manera que el buen comportamiento de pago de las empresas en servicios públicos, proveedores, servicios, entre otros, sirva como historial de ingreso y, junto con garantía de la nación, se garantice su inclusión financiera y crediticia.

RA: ¿Cuál es su posición frente a modelos de flexibilidad laboral?

CL: Nuestra prioridad es que el mercado laboral se adapte de manera ágil a los cambios globales y a las realidades productivas de cada región, garantizando siempre trayectorias de trabajo formal y bien pago, estabilidad y autonomía económica a lo largo de la vida. Es fundamental apoyar las dinámicas modernas que permitan mejorar la productividad y la calidad de vida de los trabajadores, siempre que se respete la dignidad laboral y se aseguren las conquistas sociales que ya hemos logrado.



RA: ¿Cómo fortalecerá la articulación entre educación, formación para el trabajo y necesidades del mercado laboral?

CL: Crearemos la Agencia Nacional de Educación Posmedia para unificar el sistema actual y coordinar bien los incentivos. Esto nos permitirá articular el esfuerzo de universidades, instituciones técnicas, tecnológicas y el Sena; garantizando trayectorias formativas pertinentes, flexibles y de alta calidad, conectadas directamente con el empleo formal y la productividad regional. Como ya indiqué, realizaremos una reingeniería del Sena, recuperaremos el Icetex y daremos un millón de becas de educación superior y trabajo que estarán dirigidas a programas pertinentes según las necesidades y oportunidades de cada región y de los grandes centros urbanos.

RA: ¿Qué políticas impulsará para mejorar la productividad laboral en Colombia, considerando su impacto en salarios y generación de empleo?

CL: Mi estrategia se centra en el desarrollo de proyectos detonantes a nivel regional y en fortalecer la autonomía territorial para impulsar la productividad. Sobre esa base, realizaremos una reingeniería del Sena adaptando su oferta formativa a las vocaciones productivas de cada territorio. Además, brindaremos una ruta integral

de asistencia técnica, crédito barato y apoyo tecnológico para la productividad, con inclusión financiera y crediticia para que puedan crecer, formalizarse y pagar el salario mínimo vital. Finalmente, elevaremos la competitividad reduciendo los costos e impuestos, mejorando la logística y el transporte mediante una red intermodal que siga recuperando los trenes de carga y garantice el mantenimiento de las vías secundarias y terciarias.

EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES

RA: ¿Cuál es su visión sobre el papel de las EST en la generación de empleo formal en Colombia?

CL: Todos los actores que aporten a la formalización y dinamicen el mercado laboral son bienvenidos. Las enfocaremos como empresas de pago por resultados de colocación efectiva de empleo legal, formal y bien pago. En ningún caso permitiremos que sean vehículos de tercerización para evasión de derechos salariales y laborales. Nuestra visión de gobierno se enfoca en fortalecer estructuralmente el tejido productivo en el territorio. Para que la intermediación laboral sea mucho más eficiente en todo el país, nuestra apuesta es coordinar el ecosistema del empleo

enfocando los recursos parafiscales hacia la intermediación laboral y la capacitación, con un sistema de incentivos y pagos por resultados.

RA: ¿Considera que el marco regulatorio actual de las EST es adecuado o propondría modificaciones?

CL: Más que concentrarnos en modificaciones regulatorias exclusivas para un subsector en específico, nuestra visión es modernizar el ecosistema laboral y productivo en su conjunto. Nuestro objetivo será establecer reglas de juego transversales que faciliten la contratación formal, eliminen barreras, costos y trámites innecesarios, además de subsidios directos para que las empresas prioricen la creación de empleo formal y productividad.

RA: ¿Incluiría dentro de su política de empleo una estrategia que articule al sector público, al sector empresarial y a las EST para dinamizar la generación de empleo formal?

CL: Sí, el gobierno debe ser un habilitador del desarrollo, facilitando la articulación entre actores del mercado laboral. Promoveremos un ecosistema de empleo más eficiente, donde la formación, la intermediación laboral y la generación de oportunidades respondan a las necesidades productivas de cada región, con un sistema de incentivos y pago por resultados.

RA: Frente a fenómenos como automatización, inteligencia artificial y economía digital, ¿qué políticas impulsará para proteger el empleo en Colombia?

CL: La tecnología es la herramienta clave para que la innovación esté al servicio de las personas y su empleabilidad de calidad. La reingeniería del Sena, la nueva agencia de educación posmedia, las becas y el sistema de apoyo a la productividad de las pequeñas y medianas empresas son en su conjunto herramientas para canalizar la adaptación y reconversión laboral, especialmente para mujeres, jóvenes y personas mayores de 45 años, guiándolos hacia sectores de alta demanda y potencial. Además, posicionaremos a Colombia como líder en servicios de inteligencia y talento digital, masificando la formación en habilidades digitales, bilingüismo e inteligencia artificial; preparando así a nuestra fuerza laboral para acceder a empleos de alta demanda global.



¿QUÉ COMPETENCIAS DEBEN DESARROLLAR LOS COLABORADORES PARA TRABAJAR CON LA IA?

La inteligencia artificial (IA) ya no es una promesa futura, sino una realidad que está redefiniendo los procesos empresariales y el perfil del trabajador moderno.



Por: Revista Acoset

1. Artificial Intelligence and the Changing Demand for Skills in the Labour Market.

En un entorno acelerado y competitivo de negocios, la IA ha pasado en pocos años de ser una tecnología experimental para convertirse en un componente central de los procesos empresariales. De esta forma, automatiza tareas, analiza grandes volúmenes de datos, predice comportamientos del mercado y transforma la manera en que las organizaciones toman decisiones.

¿Qué significan estos avances? En palabras sencillas implica no solo un impacto en la eficiencia operativa, sino que modifica profundamente las competencias que deben de-

sarrollar los profesionales para mantenerse vigentes en el mundo laboral.

La discusión entonces ya no se centra en si la IA reemplazará o no empleos, sino en cómo deben transformarse los perfiles profesionales para interactuar eficazmente con sistemas inteligentes. Trabajar con IA implica entender sus capacidades, límites y riesgos, y desarrollar habilidades que permitan integrarla de forma estratégica en los procesos de negocio.

Y es que la adopción de la IA se ha concentrado en áreas donde existen altos volúmenes de datos, tareas repetitivas

o necesidad de predicción. Así, entre los principales procesos empresariales transformados por la IA se destacan:

- **Automatización de operaciones y tareas administrativas:** La IA ha demostrado ser especialmente eficaz en la automatización de tareas rutinarias, tales como procesamiento de información, validación de datos, generación de reportes y gestión documental. Estos sistemas permiten reducir errores humanos y acelerar procesos que antes requerían muchas horas de trabajo manual.
- **Análisis de datos y apoyo a la toma de decisiones:** Uno de los mayores aportes de la IA es su capacidad para analizar grandes volúmenes de datos y detectar patrones invisibles para el ojo humano. Esto se traduce en modelos predictivos que permiten anticipar comportamientos del consumidor, riesgos financieros o tendencias del mercado. Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), los modelos de IA están modificando la demanda de habilidades en el mercado laboral, desplazando el valor desde la ejecución hacia la interpretación y el juicio estratégico.
- **Atención al cliente y procesamiento del lenguaje natural:** Los sistemas basados en procesamiento de lenguaje natural han revolucionado la atención al cliente, lo que se ve reflejado en el uso de chatbots y agentes virtuales que gestionan consultas básicas, reclamos y solicitudes de información las 24 horas del

día. Estos sistemas no eliminan totalmente la intervención humana, pero sí redefinen su papel, ya que los agentes ahora resuelven casos complejos que requieren empatía, criterio y negociación.

- **Selección y gestión del talento:** La IA también ha penetrado los procesos de talento humano. Plataformas de selección utilizan algoritmos para filtrar hojas de vida, evaluar compatibilidad con vacantes y predecir desempeño. Esto reduce tiempos y costos, pero también introduce nuevos desafíos éticos relacionados con sesgos algorítmicos y transparencia en la selección.

COMPETENCIAS PARA INTERACTUAR CON LA IA

La integración de la IA en los procesos empresariales exige un nuevo conjunto de competen-

cias que combinan conocimientos técnicos con habilidades humanas. Lo anterior, no se trata de convertir a trabajadores de diferentes áreas en programadores, sino de formar perfiles capaces de trabajar junto a sistemas inteligentes.

La primera competencia se centra en comprender qué es y qué no es la IA o, dicho de otra manera, **la alfabetización en inteligencia artificial**. Esto implica conocer sus principios básicos, saber cómo se entrenan los modelos, qué tipo de problemas pueden resolver y cuáles son sus limitaciones. La OCDE ha advertido en sus diferentes análisis que los trabajadores más expuestos a la automatización son aquellos que carecen de competencias digitales y analíticas para interpretar resultados generados por algoritmos.

Un profesional alfabetizado en IA puede evaluar si un resultado es razonable, identificar



posibles sesgos y comprender qué datos están influyendo en una decisión automatizada. Esta competencia se vuelve esencial en áreas laborales entre las que se encuentran finanzas, mercadeo, salud o logística, donde las equivocaciones pueden tener consecuencias significativas.

Por otro lado, el muy popular en redes sociales “prompt” o diseño de instrucciones para la IA se ha convertido en una habilidad práctica cada vez más demandada. Ahora bien, no se trata solo de escribir preguntas, sino de formular solicitudes claras, estructuradas y orientadas a objetivos. Según análisis recientes sobre habilidades emergentes del sitio especializado Final Round AI2, saber interactuar eficazmente con modelos generativos es una forma moderna de alfabetización digital.

Esta competencia combina pensamiento lógico, comunicación escrita y comprensión del contexto. En áreas como marketing, educación o análisis de datos, la calidad del resultado depende en gran medida de la precisión de las instrucciones dadas al sistema.

La IA puede generar respuestas plausibles que no siempre son correctas. Por ello, una de las competencias más importantes es la capacidad de evaluar críticamente la información producida por los sistemas automatizados. Harvard Business Review ha señalado que el pensamiento crítico sigue siendo una de las habilidades menos sustituibles por la automatización, precisamente porque im-

plica juicio, ética y comprensión contextual.

De esta forma, el profesional del entorno IA debe ser capaz de contrastar fuentes, identificar errores lógicos, detectar sesgos y decidir cuándo confiar o corregir a la máquina. Esta habilidad resulta crucial en entornos donde la información influye en decisiones estratégicas.

La velocidad del cambio tecnológico ha obligado a abandonar la idea de una formación definitiva, por lo que las competencias vinculadas a la IA evolucionan rápidamente y nuevos modelos, plataformas y marcos regulatorios surgen cada año. Es aquí donde el **aprendizaje permanente** deja de ser una opción y se convierte en una condición de supervivencia profesional.

La OCDE destaca que los trabajadores con mayor capacidad de adaptación y actualización tienden a beneficiarse más de

la transformación digital, mientras que aquellos con perfiles rígidos enfrentan mayor riesgo de desplazamiento.

Paradójicamente, cuanto más avanza la automatización, más valor adquieren las habilidades humanas. **Liderazgo, comunicación, negociación, trabajo en equipo y empatía** son competencias que permiten integrar la IA sin deshumanizar los procesos. Estas habilidades son fundamentales para gestionar la resistencia al cambio, explicar decisiones basadas en algoritmos y coordinar equipos híbridos de personas y sistemas inteligentes.

De esta forma, las habilidades socioemocionales no solo no disminuyen con la IA, sino que aumentan su importancia en trabajos altamente digitalizados.

Por último, el uso masivo de la IA plantea riesgos relacionados con privacidad, discriminación algorítmica y uso indebido de la información.



2. AI Skills You Will Need, 2026.

Por ello, crece la demanda de competencias en **ética tecnológica, protección de datos y gobernanza de modelos**. Un informe de ITPro³ muestra un déficit significativo de profesionales con conocimientos en ética y seguridad de IA.

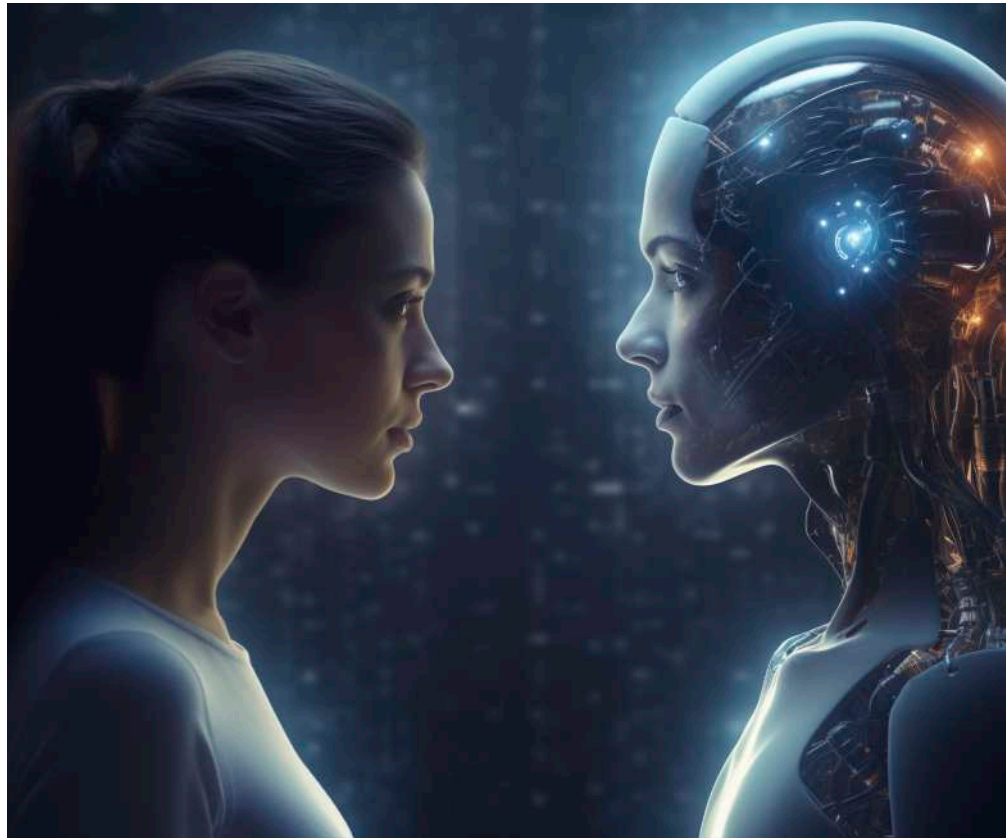
Es necesario aclarar que estas competencias no se limitan a especialistas técnicos, pues tanto los directivos como los usuarios finales deben comprender las implicaciones sociales y legales de automatizar decisiones.

ROLES EMERGENTES

Si bien no hay que tapan el sol con un dedo, tampoco se deben generar alarmas desproporcionadas, tipo fin del mundo, pues la automatización no afecta a todos los empleos por igual. Su impacto se concentra en tareas que podrían llegar a catalogarse como rutinarias y/o predecibles. Entre ellas podemos encontrar: Atención al cliente de forma básica, procesamiento de datos y digitación, elaboración de reportes estándar y soporte administrativo básico.

Un artículo del Financial Times⁴ señala que estas funciones no desaparecen por completo, pero sí se transforman, pues la IA asume una parte mecánica, mientras que el trabajador tendría una orientación hacia tareas de supervisión o resolución de casos complejos.

En este contexto surgen los llamados roles emergentes, que no eran tan claros de definir, pero entre los que se pueden



encontrar: Especialistas en integración de IA en procesos empresariales, diseñadores de interacción humano-IA, estrategias de transformación digital y responsables de ética y cumplimiento.

Lo interesante de estos roles es que combinan conocimientos técnicos con comprensión organizacional y reflejan que la IA no solo elimina empleos, sino que crea nuevas áreas de especialización.

La preparación para este nuevo contexto no depende únicamente de políticas públicas o decisiones empresariales, pues es también una responsabilidad individual, es decir, de los trabajadores.

Un buen comienzo es identificar qué procesos de su sector están siendo automati-

zados y qué habilidades se están volviendo más valiosas. Otra alternativa es el diseño de un plan de aprendizaje que combine competencias técnicas con habilidades humanas.

Experimentar con herramientas de IA en el trabajo cotidiano también es una opción, incluso en tareas simples, para comprender su funcionamiento real. Finalmente, mantener una actitud flexible ante el cambio y la redefinición del rol profesional es un punto de alto valor a considerar, pues no hay que ir en contra del cambio sino buscar alternativas de colaboración.

De esta forma, la inteligencia artificial está reconfigurando los procesos empresariales y, con ellos, el perfil de los colaboradores, independiente de su nivel. Así mismo, ya no

3. Enterprises are concerned about shortages of staff with AI ethics and security expertise.

4. AI is reshaping white-collar work.



basta con dominar una función específica, pues es necesario comprender cómo interactuar con sistemas inteligentes, validar sus resultados y utilizarlos de forma ética y estratégica. Las competencias del futuro combinan alfabetización tecnológica, pensamiento crítico, adaptabilidad y habilidades humanas.

Finalmente, el valor ya no está en ejecutar tareas repetitivas, sino en interpretar, decidir y orientar el uso de la tecnología. En este nuevo escenario, quienes desarrollen competencias para colaborar con la IA en lugar de competir con ella, estarán mejor posicionados para construir carreras sostenibles en un mundo laboral en constante cambio.

NUEVOS ROLES ESPECIALIZADOS EN IA

Lejos de pensar solo en la eliminación de empleos, la IA está creando áreas enteras que exigen nuevas competencias, entre las que podemos destacar:



Rol	¿Qué hace?
Prompt Engineer	Traduce necesidades humanas en instrucciones precisas para IA.
Especialista en Integración de IA	Conecta herramientas inteligentes con sistemas empresariales existentes.
Estratega de IA Empresarial	Diseña e implementa estrategias que maximizan ROI de IA.
Oficial de Ética en IA	Establece normas éticas y de cumplimiento para sistemas automatizados.
Analista de Colaboración Humano-IA	Diseña experiencias y flujos de trabajo que potencian la relación humano-máquina.
Selección automatizada	IA gestiona procesos de clasificación que antes hacían los profesionales de selección.

SI YO FUERA CANDIDATO

Petro entrega un país con una deuda pública que aumentó un 68 por ciento y un costo de los intereses 98 por ciento superior, dejándonos sin espacio de crédito, sin grado de inversión y con un futuro comprometido.



Por: Miguel Gómez Martínez¹
migomahu@gmail.com

1. Graduado en el Instituto de Estudios Políticos de París en Política Económica y Social. Ha sido Vice-contralor General de la República, Embajador en Francia, presidente del Banco de Comercio Exterior de Colombia (Bancoldex), presidente de Asocolflores, Fasecolda y la Cámara de Comercio Colombo Americana. En el plano académico se ha desempeñado como profesor universitario y Decano de Economía. Autor del libro Política Económica para Empresarios. Forma parte del equipo económico de la campaña presidencial de Abelardo De La Espriella.

¿Cuántas veces es necesario demostrar en la realidad que un modelo de crecimiento centrado en el gasto público es insostenible? El caso de Colombia ratifica que el uso del gasto del gobierno como herramienta macroeconómica debe ser siempre limitado, focalizado y temporal. De hecho, Keynes, que fue su gran promotor en los años treinta del siglo pasado como mecanismo para enfrentar la “Gran Depresión”, sostuvo que sólo se justificaba en un escenario de equilibrio de subempleo. Una vez la economía recuperaba su dinámica de crecimiento, los estímulos de gasto público debían cesar porque llevarían a inflación y a un aumento de la tasa de interés.

Si yo fuera el candidato a la presidencia no dormiría. No podría conciliar el sueño sabiendo el legado que el gobierno Petro me entregaría.

En lo fiscal me desvelaría un déficit que, dependiendo de las metodologías es mínimo del 7 por ciento del Producto Interno Bruto, pero, si

ANÁLISIS

utilizamos las tasas implícitas que arroja el mercado de deuda, estaría por encima del 8 por ciento.

Acidez estomacal tendría al constatar la iliquidez del gobierno que reflejan los míseros saldos de la cuenta del Tesoro en el Banco de la República. Pánico me daría saber que el gobierno se está endeudando, a corto plazo, a tasas que rodean el 13,693 por ciento anual para un vencimiento en marzo de 2027.

Me preocuparía mucho que la calificación del país haya descendido a: BB-; la más baja desde principios de siglo y que cada trimestre el castigo de las calificadoras de riesgo se profundiza.

El ejemplo del gobierno Petro ha sido entonces otro fracaso más del abuso del gasto estatal. La economía en este período ha crecido en promedio anual 1,6 por ciento, por debajo de los cuatro gobiernos anteriores, que incluyen una pandemia. Cuando se compara el desempeño de Colombia en la región, en el 2025, el mejor año en términos de crecimiento del gobierno Petro, estamos en el puesto 10 entre 17 países, un resultado decepcionante, con un déficit fiscal explosivo y un perfil de endeudamiento insostenible.

Algunos señalarán que el desempleo ha disminuido, pero lo hace por el camino improductivo de crear empleos públicos. Con la excepción del comercio, tenemos más empleos en la administración pública que en cualquier otra rama de actividad productiva como la industria, la agricultura, la construcción, el transporte o los servicios profesionales.

Además, el empleo público ha sido creado de forma temporal y precaria como los 521,000 contratos de prestación de servicios que fueron firmados por el gobierno en enero de 2026 según el reporte de la Contraloría General de la República y cuyo costo es de 32 billones de pesos. A eso se suman los 14,6 billones asignados a contratistas durante los otros tres años del cuatrienio.

Me preocuparía que 10 de los 24 millones de trabajadores del país se autodefinan como empleados "por cuenta propia" lo que refleja la magnitud de la cultura del rebusque y la baja productividad del trabajo. No podría descansar al saber que los ocupados en la administración pública, o sea la burocracia, ya son 3,1 millones mientras los empleos industriales apenas superan 2,7 millones. El exceso de gasto (demanda interna más importaciones) no se traduce en crecimiento porque se apoya en mayor burocracia, más importaciones y menos inversión.

Mientras tanto el gobierno persigue por todos los medios a las empresas de empleo temporal que ofrecen puestos de trabajo lega-



les y que cumplen con toda la normatividad laboral. El país se pierde la posibilidad de aprovechar un instrumento que le otorga al recurso humano una dosis de flexibilidad que facilita a las empresas hacer frente a los inevitables ciclos de crecimiento. Nuestro mercado del trabajo sigue atorado por un modelo obsoleto que no tiene en cuenta los cambios en los modelos gerenciales muy ligados a las innovaciones tecnológicas que exigen rapidez en la adaptación de los procesos productivos.

Me preocuparía mucho si fuese candidato que al Estado sólo le interese gastar de forma desahogada e inducir a otros a gastar. El salario mínimo aumentó en un 75% nominal lo que explica la fuerte dinámica de consumo pero que también se refleja en un aumento desmedido de las importaciones.

¿Qué hacer con unas exportaciones que hace cuatro años eran de 57,115 millones y en 2025 apenas llegaron a 50,199 millones de dólares? ¿Cómo crecer cuando el déficit comercial alcanzó el mayor nivel histórico de 16,376 millones de dólares? A mí me quitaría el apetito saber que no competi-

mos ni tenemos oferta exportable para poder ir reduciendo el endeudamiento.

Mientras el país gasta, la inversión languidece. En los últimos dos años, la inversión extranjera directa ha caído un 30 por ciento y la formación de capital apenas llega al 17% del PIB.

Deprimente me resultaría aceptar que, en agosto de 2022, la deuda pública de la Nación era de 804 billones de pesos y al cierre de febrero de este año superaba los 1.238 billones de pesos y lo que falta de aumento hasta el 7 de agosto. Hasta la Contraloría General, que ha brillado por su discreción durante estos años, se atrevió finalmente hacer un severo llamado de atención al gobierno por la evolución de la deuda pública.

Depresión tendría al constatar la monumental destrucción de valor de la primera empresa del país: Ecopetrol, que hace cuatro años tuvo ingresos por 160 billones de pesos y utilidades por 33,4 billones de pesos; para cerrar el 2025 con 120 billones de pesos en ingresos (-25%) y con una caída del 73 por ciento en utilidades (9 billones de pesos).

Escandalizado estaría con el proyecto de presupuesto para el 2027 presentado por el gobierno que prevé un monto de 601 billones de pesos cuando en 2023 era de 405 billones. Peor aún si se observa que 358 billones estarán destinados a funcionamiento, 100 billones al pago de la deuda y tan sólo 88 billones a inversión.

En resumen, el balance económico de la administración Petro es preocupante. Deja a Colombia con un muy estrecho margen de maniobra y con la necesidad de corregir varios desequilibrios que pueden comprometer el futuro del país. De ahí que los próximos comicios sean determinantes para frenar las tendencias actuales.

Una vez más queda claro que el gasto público es el camino económico errado. Sin embargo, el populismo es demasiado atractivo y rentable en las encuestas.

Si fuera candidato no dormiría porque, si triunfo, recibiré una economía insostenible y con el reto de hacer un ajuste brutal o entrar en un escenario de fuga hacia adelante con más demagogia, crisis externa y cesación de pagos.





FORO NACIONAL DE ACOSET

En un momento decisivo para el país, marcado por cambios regulatorios, incertidumbre económica y la irrupción de nuevas tecnologías, líderes empresariales, expertos y tomadores de decisión se dieron cita en el mes de abril en el Foro Nacional de la Asociación para abordar una pregunta clave: ¿hacia dónde va el futuro del empleo en Colombia.



El evento contó con expertos y líderes. Se destacó el papel del Congreso para desarrollo empresarial, la evolución del mercado laboral y las tensiones entre regulación y competitividad marcaron la apertura de una agenda que puso sobre la mesa los desafíos más urgentes del país. “Somos un actor clave en la generación de empleo formal con garantías. Nuestro compromiso es seguir impulsando un modelo laboral formal, moderno, competitivo y sostenible”, señaló Miguel Pérez García, presidente ejecutivo de Acoset.



Uno de los momentos más relevantes fue el análisis económico expuesto por Miguel Gómez, asesor económico empresarial actualmente miembro del equipo del candidato Abelardo de la Espriella, quien habló sobre el futuro del empleo formal en Colombia, que dejó una conclusión clara: la competitividad del país dependerá de su capacidad de adaptación

El liderazgo femenino también tuvo un espacio protagónico, posicionándose como un motor real de transformación empresarial, en una conversación liderada por Carolina Solano Fundadora de Waias, empresa que se ha destacado por solucionar problemáticas legales en bienestar y productividad para miles de trabajadoras y las compañías que las emplean, un tema que despertó alto interés entre los asistentes, recalcando el papel del sector del servicio temporal al ser líder en la inclusión formal de la mujer con más del 50% en contrataciones con todas las garantías y en todos los perfiles profesionales.



Como parte de la jornada académica se realizó un panel empresarial moderado por Natalia Urrego Reyes, directora de Comunicaciones y Asuntos Públicos de Acoset, que aterrizó los retos del sector desde la experiencia real de las compañías, abordando temas como sostenibilidad, empleo y evolución del modelo de servicios temporales; y en el que participaron empresas como Jiro, Empleos Archipiélago, Ayuda Temporal del Caribe, GSH y Jobant & Talent.

MARATÓN NACIONAL DE EMPLEO

Acoset junto al Empleo.com realización de la tercera Maratón Nacional de Empleo, una iniciativa que se ha consolidado en el país para la promoción del empleo formal estacional. En esta edición, la maratón puso a disposición de los colombianos más de 15.000 vacantes formales en distintas regiones del país, reafirmando el compromiso del sector con la generación de oportunidades laborales dignas, legales y con garantías.



RECONOCIMIENTO INTERNACIONAL

Acoset recibió el “Reconocimiento Internacional al Aporte Social CINCO”, distinción otorgada por la Comunidad Internacional de Comunicaciones CINCO y la Fundación Recorre, en una ceremonia realizada en el Congreso de la República. El reconocimiento fue entregado a la Directora de Comunicaciones y Asuntos Públicos de Acoset, Natalia Urrego, por su liderazgo en la estrategia de comunicaciones de la agremiación.



ACUERDO HISTÓRICO

Acoset participó en la Mesa de Concertación de Políticas Laborales que alcanzó un consenso fundamental sobre el nuevo proyecto de decreto de tercerización e intermediación, que busca blindar la operación de las EST y erradicar prácticas que vulneran los derechos de los trabajadores.

Entre líderes

Las voces que construyen país

ESCUCHA EL FUTURO DEL EMPLEO EN COLOMBIA



**ESCÚCHALO
AHORA**

Un podcast de Acoset que reúne y escucha a quienes están marcando el rumbo del empleo en Colombia

Plataformas



WWW.ACOSET.ORG

Fortalece las competencias
de **tus trabajadores**,
accediendo a nuestros más de
50 cursos sin costo en formación:



 **INGLÉS
EMPRESARIAL**

 **FUNDAMENTACIÓN
DIGITAL**

 **CONTABILIDAD**

 **TURISMO
Y ALIMENTOS**

 **MEJORAMIENTO Y
TALENTO HUMANO**

 **SERVICIO
Y VENTAS**

 **LOGÍSTICA
Y ARCHIVO**

 **SALUD**



**Inscríbete
escaneando**
el QR o ingresa a:

Colsubsidio.com