INFORME MENSUAL DEL

MERCADO LABORAL

EL PAPEL DE LAS MUJERES EN LA TRANSICIÓN DEMOGRÁFICA

OCTUBRE 2016

FEDESARROLLO
Centro de Investigación Económica y Social

ACRIP
Bogotá y Cundinamarca

Informe Mensual del Mercado Laboral

Fedesarrollo

Director Ejecutivo
Leonardo Villar

Subdirectora
Natalia Salazar

Directora de Análisis Macroeconómico y Sectorial
Camila Pérez

Analistas Económicos
Viviana Alvarado
María Paula Contreras
Carlos Antonio Mesa
Natalia Navarrete
Juan Andrés Páez
Andrés Pinchao

ACRIP

Directora Ejecutiva
Adriana España Ardila

Junta Directiva
Carlos Schmidt | Presidente
Juan Carlos Álvarez | Vicepresidente
Luis Geovanny Cujar
Isabel Rocío Velosa
Eduardo Lleras
Germán Paris

Diseño y Diagramación
Consuelo Lozano
Formas Finales Ltda.
mconsuelolozano@hotmail.com

Impresión
Gráficas Ducal Ltda.

Carrera 7 No. 73-55
Piso 2 | Oficina 202 | PBX: 540 20 20
www.acrip.org | Bogotá D.C., Colombia

1

Editorial: El papel de las mujeres en la transición demográfica*

Introducción

Todos los países han experimentado el proceso conocido como transición demográfica, que hace referencia al paso de una situación con altas tasas de fecundidad y mortalidad a otra con niveles bajos en dichas tasa. Ese proceso se ha dado de manera tardía pero particularmente intensa en los países con economías emergentes y gracias a ello estos países disfrutan durante las últimas décadas de lo que se ha denominado el bono demográfico, consistente en un aumento importante de la población en edad de trabajar con respecto a la población dependiente, compuesta tanto por los niños en edad escolar como por los adultos mayores. En las próximas décadas, sin embargo, esos mismos países, dentro de los cuales se encuentra Colombia, comenzarán a ver el fin del bono demográfico como consecuencia del envejecimiento de la población. La proporción de adultos mayores de 60 años ya ha empezado a aumentar aceleradamente en relación con los demás grupos poblacionales y en consecuencia, el tamaño relativo de la fuerza laboral se verá reducido y con ello el potencial de crecimiento económico. Colombia no es la excepción y actualmente se encuentra en una etapa de transición demográfica avanzada. (Fedesarrollo y Fundación Saldarriaga Concha, 2015).

Las mujeres pueden jugar un papel muy importante en este proceso en la medida en que aumentar su participación en el mercado de trabajo podría ayudar a contrarrestar las presiones del envejecimiento de la población. En los últimos quince años, el porcentaje de mujeres que participa en la fuerza laboral se ha ubicado alrededor de 50%, manteniéndose aproximadamente un 30% por debajo de la participación laboral masculina. De esta forma, queda un amplio espacio para promover la incorporación de más mujeres en el mercado laboral y así disfrutar los beneficios económicos asociados a ello.

El objetivo del presente editorial es resaltar el papel que pueden tener las mujeres en la última fase de la transición demográfica y señalar las ventajas de aumentar la participación femenina en la fuerza laboral. Asimismo se discuten las posibles acciones de política para lograrlo.

Transición demográfica y el papel de las mujeres

El proceso de transición demográfica, que supone cambios en la composición por edad de la población, no ocurre de un momento a otro sino que se manifiesta a través de tres etapas. En la fase inicial la mortalidad comienza a reducirse mientras que la fertilidad se mantiene aún en niveles altos, por lo que predominan los niños y jóvenes en la estructura etaria de la población.

* La elaboración de este informe contó con la colaboración de María Paula Contreras y Carlos Antonio Mesa.

En la segunda fase, la fertilidad empieza a disminuir y aumenta el número de personas en edades potencialmente activas, generándose el llamado bono demográfico con la oportunidad que conlleva para impulsar el crecimiento económico (BID, 2016). En la actualidad una gran cantidad de países con economías emergentes ha visto aumentar la participación de la población en la fuerza laboral y está disfrutando del bono demográfico; sin embargo esta situación no se mantendrá por mucho tiempo y se estima que en la presente década el bono demográfico está llegando a su fin en buena parte de ellos (Gráfico 1).

Gráfico 1. Extensión del bono demográfico

Fuente: Banco Interamericano de Desarrollo (BID 2016).

Con esto, se daría paso a la tercera fase de la transición demográfica en la cual tanto la fecundidad como la mortalidad son bajas y en consecuencia, predominan las personas mayores en la población. Durante esta fase, los beneficios de tener menos jóvenes que cuidar se verán superados por la carga de tener que atender a una población de edad cada vez más avanzada (BID, 2016). Este proceso de envejecimiento relativo de la población tiene profundas implicaciones para el crecimiento económico e impone retos considerables en materia de política pública. En particular, el hecho de que se incremente la población mayor de 60 años reduce en muchos casos la fuerza de trabajo en un país en relación con la población total y, por lo tanto, el potencial de crecimiento del ingreso per capita disminuye (Yuko *et al.*, 2016).

De acuerdo con el BID, en los próximos años los cambios demográficos en América Latina y El Caribe serán más intensos que en cualquier otra región del mundo. En el caso particular de Colombia, siguiendo el informe presentado por la Misión Colombia Envejece (2015), ya hay más personas mayores de 60 años que nunca antes (el 10,8% de la población) y se espera que su participación en el total de la población siga aumentando aceleradamente, llevándola a 23% (14,1 millones de personas) en 2050.

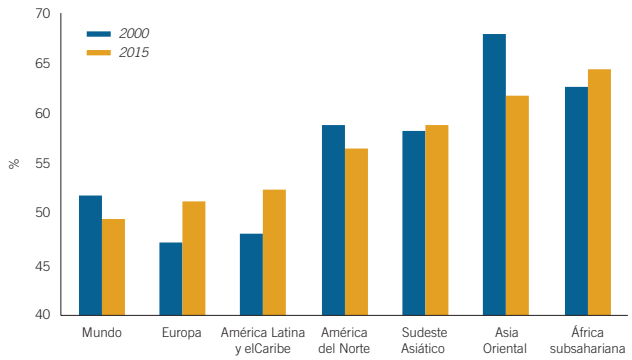
En este contexto y ante el fin del bono demográfico, la sociedad puede beneficiarse de otros factores que le ayuden a prolongar dicho bono al menos de forma temporal y a impulsar el crecimiento de la fuerza laboral y el crecimiento económico. Uno de ellos es el aumento de la participación femenina en el mercado laboral, la cual se ha mantenido en los últimos 15 años un 30% por debajo de la participación laboral masculina. Si bien durante ese período se han hecho avances significativos para cerrar la brecha de género en términos de las oportunidades laborales y es cierto que ahora más que nunca las mujeres tienen un mayor acceso al mercado de trabajo, es importante reconocer que en la actualidad las mujeres siguen enfrentando dificultades para asegurar su participación y obtener las mismas condiciones laborales que los hombres.

A nivel mundial, la participación laboral femenina se ha reducido en 2,4 pps entre 2000 y 2015, probablemente por los aumentos en los años de escolaridad, que han generado un efecto de reducción en la participación laboral también entre los hombres[1]. Aún así, en algunas

[1] Esto se explica por la menor participación de las mujeres en el mercado laboral, Asia Oriental (-6,1) y en Norteamérica (-2,5 pps) principalmente.

regiones la participación laboral femenina ha aumentado considerablemente y la brecha de género se ha cerrado en una mayor proporción (Gráfico 2). Tal es el caso de América Latina, Europa y África subsahariana en donde la participación de las mujeres aumentó 4,5 pps, 4,1 pps y 1,8 pps, respectivamente. En América Latina en particular, este aumento está relacionado con mejoras en el acceso a la educación de los niños, la salud y en la provisión de servicios de cuidado infantil subsidiado, fenómenos todos que facilitan el uso de tiempo para trabajar por parte de las madres (OIT, 2016).

Gráfico 2. Participación laboral femenina a nivel mundial



Fuente: Key Indicators of the labour market (KILM). 9th edition - OIT.

En Colombia también se ha observado un aumento importante en la participación laboral de las mujeres. Entre 2001 y 2015, la Tasa Global de Participación (TGP) pasó de 49,1% a 54,8%. En promedio, entre enero y junio de 2016, la TGP femenina se ubicó en 54,4%, 0,1 pps por encima de lo registrado en el mismo período de 2015. A pesar de esta mejoría, la participación de las mujeres en el mercado laboral colombiano sigue siendo cerca de un 20% inferior a la de los hombres.

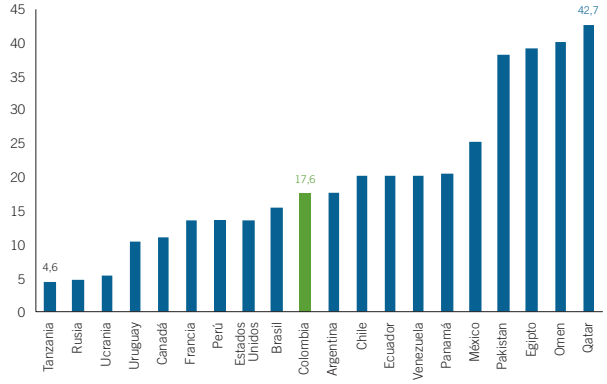
Así, queda un espacio importante para aumentar la participación femenina en la fuerza de trabajo, lo cual podría mitigar las presiones del envejecimiento de la población sobre la fuerza laboral y sus efectos sobre el potencial de crecimiento económico. De esta forma, con más mujeres en el mercado de trabajo la economía puede hacer un mayor uso de su potencial productivo. En efecto, varios estudios han mostrado que cuando las mujeres desarrollan por completo su potencial en el mercado laboral, pueden impulsar de forma significativa el crecimiento económico.

Según un estudio de Aguirre y otros autores (2012), aumentar la participación laboral femenina a niveles similares a la de los hombres puede tener un impacto directo en el PIB cuya magnitud alcanza 5% en Estados Unidos, 9% en Japón y 34% en Egipto. De forma similar, McKinsey estimó que si las mujeres tuvieran el mismo nivel de participación que los hombres en la economía, el PIB global podría crecer un 26% adicional hasta el 2025 en comparación con el escenario actual

Por su parte, Cuberes y Teignier (2016) estiman las pérdidas de PIB per cápita que pueden ser atribuidas a la brecha de género en el mercado laboral. Los autores concluyen que la desigualdad de género crea una pérdida promedio de 15% en el PIB per cápita de los países de la OCDE en el largo plazo y pérdidas mayores de 17,5% en una muestra de países en desarrollo. Este último resultado presenta una amplia variación a nivel regional, siendo el Medio Oriente la región donde se genera la mayor pérdida, dada la baja participación laboral de las mujeres. Las mayores pérdidas se generan en Qatar, Oman e Irán (cerca de 40%), mientras que las menores se generan en países como Ghana, Tanzania y Rusia (menos de 5%). En Colombia la pérdida es de 18% y es similar a lo observado en otros países de la región como Brasil y Ecuador (Gráfico 3).

Vale la pena resaltar que una mayor participación femenina en el mercado laboral no se traduciría necesariamente en mayor igualdad de género. Además del alto desempleo y las dificultades para participar en el mercado laboral, las mujeres se enfrentan a mayores niveles de informalidad, segregación laboral, menores salarios y en general a con-

Gráfico 3. Pérdida de PIB per cápita asociada a la brecha de género en la participación laboral



Fuente: Cuberes y Teignier (2016).

diciones laborales más desfavorables que los hombres[2]. En este sentido y con el fin de reducir las disparidades asociadas al género es necesario promover igualmente la calidad del empleo y desarrollar un entorno donde hombres y mujeres sean tratados por igual y tengan acceso a las mismas oportunidades.

¿Cómo promover una mayor participación femenina?

Para ayudar a que las mujeres puedan usar todo su potencial y desenvolverse plenamente en el mercado laboral es necesario identificar en primera instancia las dificultades que enfrentan. Como se ha mencionado anteriormente, muchas veces las mujeres se emplean en el sector informal o deciden ocupar únicamente puestos que les demanden menos horas de trabajo para poder pasar una mayor proporción de su tiempo ocupándose del hogar o del cuidado de los niños o sus padres. Ante el envejecimiento acelerado de la población, en el futuro las mujeres probablemente tendrán que dedicar cada vez más parte de su tiempo en el cuidado de los adultos mayores.

Según una encuesta de McKinsey para América Latina, el 52% de las mujeres expresó que la principal razón por la cual abandonaron voluntariamente su empleo fue para compartir más tiempo con sus familias (OIT, 2016). En consecuencia, la falta de servicios asequibles y de calidad para el cuidado de niños y ancianos sigue siendo una preocupación fundamental en muchos países.

Adicionalmente, la participación de las mujeres en actividades empresariales sigue siendo relativamente pequeña: mientras que las mujeres son dueñas y administran más del 30% de todas las empresas, estas tienden a ser pequeñas organizaciones y no grandes compañías (OIT, 2016). Adicionalmente, muchas mujeres son excluidas o no son tenidas en cuenta para ocupar cargos directivos y a nivel mundial las mujeres ocupan menos de un tercio de los cargos ejecutivos[3].

Por otro lado, si bien las restricciones legales que enfrentan las mujeres (derechos de propiedad, posibilidad de recibir herencias y acceso a servicios financieros) se han eliminado casi por completo en buena parte del mundo occidental, en varios países del Medio Oriente, África Subsahariana y el sur de Asia persiste la discriminación femenina en estos términos. De acuerdo con un estudio de Gonzales y otros autores (2015), la existencia de este tipo de restricciones está fuertemente asociada con mayores brechas de género en la participación laboral.

En este orden de ideas, las políticas que se realicen para aumentar la partición femenina en la fuerza de trabajo y

[2] Para mayor información acerca del desempleo femenino y la brecha salarial en Colombia consultar el Informe del Mercado Laboral de Agosto de 2015. http://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/11445/2862/1/IML-Agosto-2015.pdf

[3] De acuerdo con el último Informe Global sobre Brechas de Género realizado por el Foro Económico Mundial (WEF), en una muestra de 144 países, la participación promedio de las mujeres en juntas directivas es del 14% y solo cinco países supera el umbral de 30% (Islandia, Noruega, Francia, Letonia y Finlandia).

reducir así la brecha de género en términos del acceso a oportunidades económicas deben incluir una mayor provisión de servicios especializados en el cuidado de la primera infancia y del adulto mayor y otros mecanismos de apoyo que permitan tener un balance saludable entre los compromisos laborales y familiares de tal forma que las mujeres puedan ampliar sus posibilidades laborales. Estos mecanismos pueden incluir el desarrollo de modalidades de trabajo flexibles, así como medidas encaminadas a favorecer la reincorporación al trabajo luego de períodos de ausencia relacionados con la maternidad. Esto debería estar apoyado además por un cambio de mentalidad que permita avanzar hacia un equilibrio en la distribución de las labores domésticas entre hombres y mujeres.

Consideraciones finales

En la actualidad muchos países están disfrutando lo que se ha denominado el bono demográfico y han tenido la oportunidad de ver incrementada su fuerza laboral y por esa vía su potencial de crecimiento económico. Sin embargo, este bono está llegando a su fin y los países comenzarán a experimentar un envejecimiento acelerado de la población que impondrá presiones importantes sobre el crecimiento económico y retos considerables en materia de política pública. Colombia no es la excepción y se espera que para 2050 la proporción de personas mayores de 60 años aumente a 23% de la población (14 millones de personas).

Dada esta situación, aumentos en la participación laboral femenina -que sigue estando un 30% por debajo de la masculina- pueden ayudar a mantener el tamaño de la fuerza laboral en términos relativos a la población total y a impulsar de esa manera el crecimiento económico y del ingreso per cápita.

Para lograrlo, y disfrutar los beneficios económicos asociados a ello, las políticas que se realicen para reducir la discriminación femenina deben incluir mayores facilidades para que las mujeres puedan ampliar sus posibilidades laborales y desarrollar todo su potencial.

Referencias

Aguirre, D., Hoteit L., Rupp C. y Sabbagh K. (2012). *"Empowering the Third Billion: Women and the World of Work in 2012"*. Strategy & (formerly Booz and Company).

BID (2016). *"Ahorrar para desarrollarse: cómo América Latina y el Caribe puede ahorrar más y mejor"*. Editado por Eduardo Cavallo y Tomás Serebrisky. Banco Interamericano de Desarrollo.

Cuberes, D. y Teignier M. (2016). *"Aggregate Effects of Gender Gaps in the Labor Market: A Quantitative Estimate"*. Journal of Human Capital 10, no. 1 (Spring 2016): 1-32.

Fedesarrollo y Fundación Saldarriaga Concha (2015). *Misión Colombia Envejece: cifras, retos y recomendaciones*. Editorial Fundación Saldarriaga Concha. Bogotá, D.C. Colombia. 706p.

Gonzales, C., Jain-Chandra, S., Kochhar, K. y Newiak, M. (2015). *"Fair Play: more equal laws boost female labor force participation"*. IMF Staff Discussion Note.

Kinoshita, Y. y Kochhar K. (2016). *"She is the answer"*. Finance and Development, March 2016, Vol. 53, No. 1. International Monetary Found.

McKinsey & Company (2015). *"The power of parity: how advancing women's equality can add $12 trillion to global growth"*. McKinsey Global Institute.

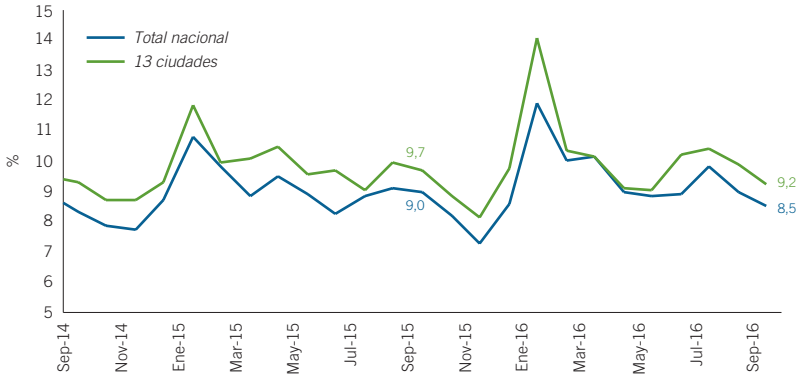
OIT (2016). *"Women at work: trends 2016"*. Organización Internacional del Trabajo, International Labour Office-Geneva.

WEF (2016). *"The Global Gender Gap Report 2016"*. World Economic Forum.

2

Coyuntura del mercado laboral

Gráfico 1. Tasa de desempleo nacional y 13 ciudades principales

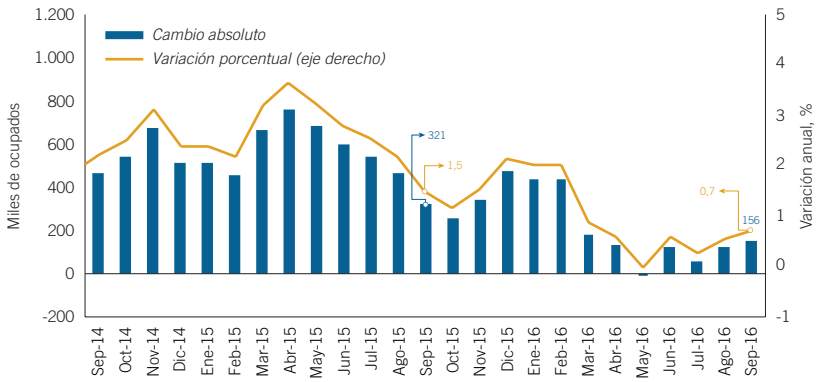


Fuente: DANE.

En septiembre, la tasa de desempleo se situó en 8,5%, una reducción de 0,5 puntos porcentuales (pps) con respecto al mismo mes de 2015. Este comportamiento responde a una reducción de 4,5% en el número de desocupados (97 mil personas).

Ahora bien, durante el tercer trimestre del año la tasa de desempleo se ubicó en 9,1%, 0,1 pps por encima del registro un año atrás. Mientras las cabeceras tuvieron un aumento de 7% (127 mil) en el número de desocupados, las áreas dispersas tuvieron una reducción de 21% (74 mil).

Gráfico 2. Cambio anual en el total nacional de ocupados *(Trimestre móvil)*

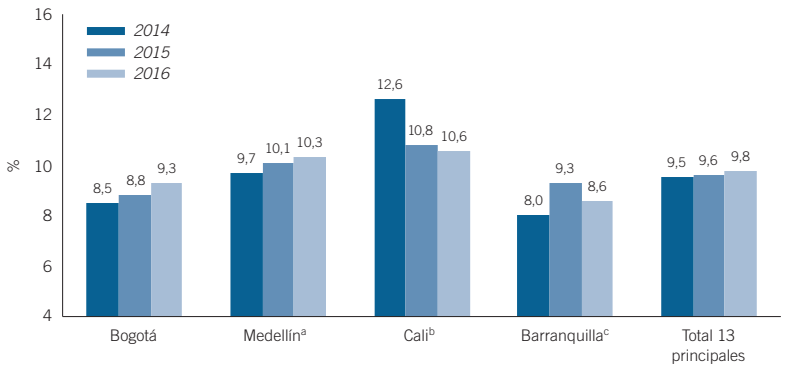


Fuente: Cálculos Fedesarrollo con base en cifras del DANE.

Durante el tercer trimestre, el total de ocupados en Colombia aumentó en 156 mil, equivalente a una variación de 0,7% frente al mismo período del año anterior.

Aunque dicho resultado evidencia un ligero aumento frente al trimestre móvil junio-agosto, la generación de empleo es menor frente al primer semestre del año. Esto se da principalmente por el mal desempeño de las cabeceras municipales que contribuyeron apenas con 0,2 pps (44 mil) a la variación de los ocupados en el total nacional, mientras las áreas rurales aportaron 0,5 pps (112 mil).

Gráfico 3. Desempleo en las principales ciudades *(Trimestre julio-septiembre)*

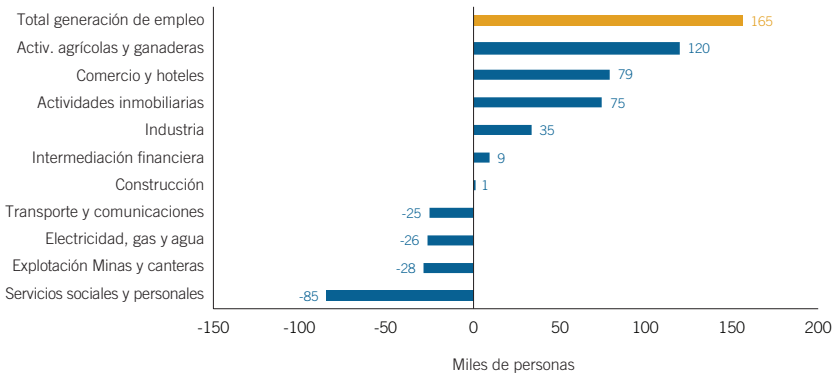


[a] Incluye Valle de Aburrá; [b] incluye Yumbo; [c] incluye Soledad.
Fuente: DANE.

En el trimestre julio-septiembre la tasa de desempleo en las 13 principales ciudades se ubicó en 9,8%, 0,2 pps por encima del mismo trimestre del 2015.

El desempleo se redujo en 4 de las 23 ciudades y áreas metropolitanas durante el tercer trimestre del año. Las ciudades con mayor incremento en la tasa de desempleo fueron: Valledupar (5,0 pps), Riohacha (3,0 pps) y Tunja (2,9 pps).

Gráfico 4. Contribución anual a la generación de empleo por sectores económicos *(Trimestre julio-septiembre)*



Fuente: Cálculos Fedesarrollo con base en cifras del DANE.

Las ramas de la economía que tuvieron la mayor contribución a la generación de empleo durante el tercer trimestre del año fueron: las actividades agrícolas, ganaderas y afines (120 mil puestos), el comercio, restaurantes y hoteles (79 mil puestos) y las actividades inmobiliarias y empresariales (75 mil puestos).

Por localización geográfica, durante el mismo trimestre, los sectores que más contribuyeron a la destrucción de empleos fueron: en las cabeceras, los servicios sociales y personales (106 mil puestos), y en las áreas dispersas, el comercio, restaurantes y hoteles (24 mil puestos).

Cuadro 1. Creación de empleo por posición ocupacional *(Trimestre julio-septiembre)*

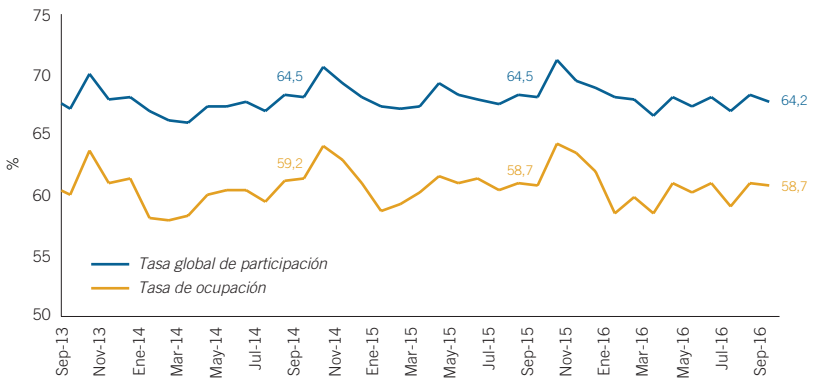
	Miles de personas
Empleado particular	80
Empleado del gobierno	-26
Empleado doméstico	-53
Cuenta propia	214
Empleador	-43
Trabajador familiar sin remuneración	-24
Trabajador sin remuneración en otras empresas	-1
Jornalero	8
Otro	2
Total	156

Fuente: Cálculos Fedesarrollo con base en cifras del DANE.

En el tercer trimestre del año, la generación de empleo estuvo impulsada por los trabajos no asalariados que aportaron 146 mil nuevos puestos, mientras los trabajos asalariados apenas aportaron 8 mil puestos.

Por localización geográfica, durante el mismo trimestre, la ocupación que más contribuyó a la generación de empleo fue el 'cuentapropismo'. Tanto en las cabeceras, como en las áreas dispersas, se generaron 107 mil puestos cuenta propia.

Gráfico 5. Tasa goblal de participación y de ocupación

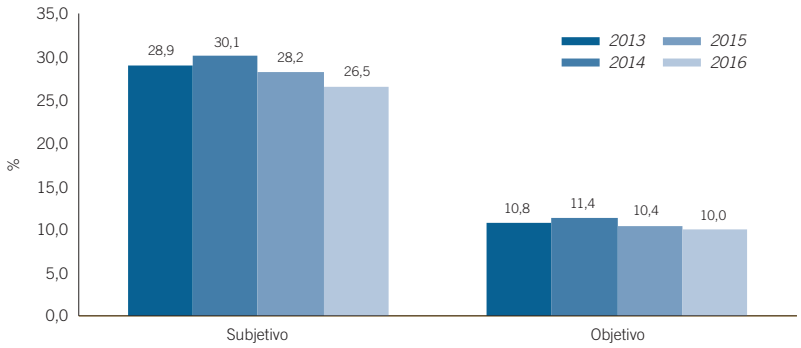


Fuente: DANE.

La tasa de ocupación (TO) para el mes de septiembre se ubicó en 58,7%, manteniéndose inalterada frente al registro un año atrás. A pesar de esto, en septiembre el número de ocupados aumentó en 298 mil.

Por su parte, la tasa global de participación (TGP) presentó una reducción de 0,3 pps, situándose en 64,2%. Esto se explica por un aumento de tan solo 0,8% (201 mil personas) en la fuerza laboral, inferior al crecimiento estimado de la población en edad de trabajar.

Gráfico 6. Subempleo en Colombia

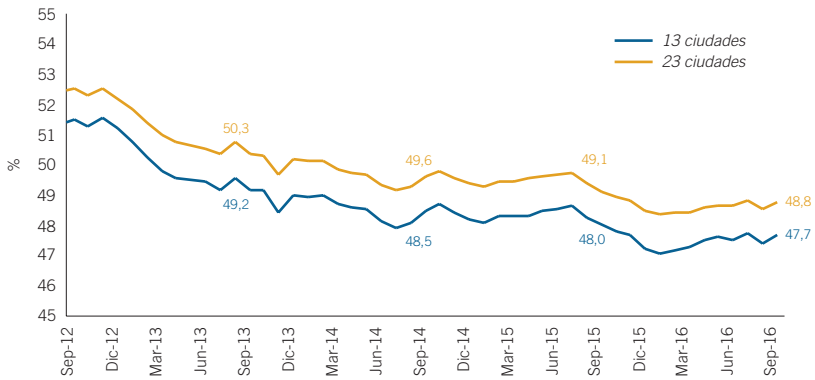


Fuente: DANE.

En septiembre, la tasa de subempleo subjetivo presentó una reducción de 1,7 pps respecto a septiembre de 2015, situándose en 26,5%. De los tres componentes de este indicador (insuficiencia de horas, empleo inadecuado por competencias y por ingresos), los dos primeros presentaron un aumento durante dicho periodo.

Por su parte, las personas que se consideraban en situación de subempleo y que hicieron gestiones para materializar su aspiración presentaron una reducción de 0,4 pps respecto a septiembre del 2015. En este sentido, la tasa de subempleo objetivo se ubicó en 10,0%.

Gráfico 7. Informalidad en las 13 y 23 principales ciudades* *(Trimestre julio-septiembre)*

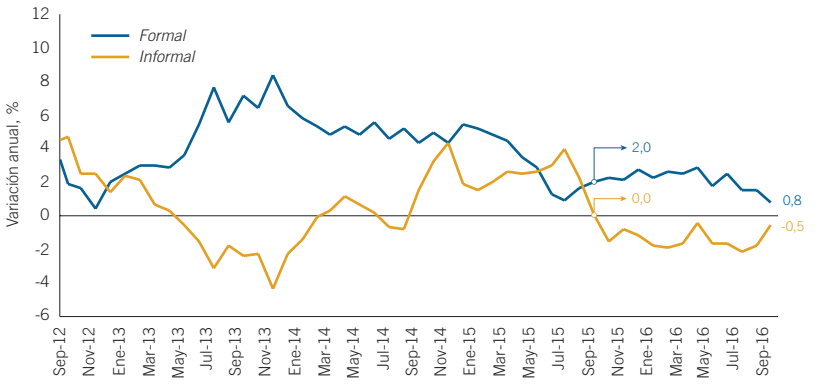


* Trimestre móvil finalizado en el mes de referencia.
Fuente: DANE.

En el tercer trimestre del año, la tasa de informalidad para las trece ciudades principales se ubicó en 47,7% y para las veintitrés ciudades se situó en 48,8%. En ambos casos se presentó una reducción de 0,3 pps frente al mismo trimestre del año pasado.

La informalidad se redujo en 11 de las 23 ciudades y áreas metropolitanas durante el tercer trimestre del año. Las ciudades con mayor incremento en la tasa de informalidad fueron: Villavicencio (2,3 pps), Cali AM (1,8 pps) y Armenia (1,7 pps).

Gráfico 8. Generación de empleo formal e informal en las 13 principales ciudades* *(Trimestre julio-septiembre)*



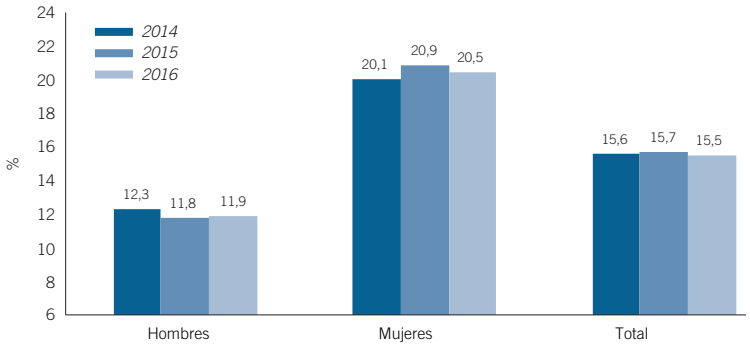
* Trimestre móvil finalizado en el mes de referencia.
Fuente: Cálculos Fedesarrollo con base en cifras del DANE.

Durante el tercer trimestre del año la generación de empleo formal en las trece principales ciudades creció 0,8% (47 mil puestos) respecto al mismo periodo un año atrás. Las actividades que más contribuyeron con la variación positiva del empleo formal fueron: el comercio, hoteles y restaurantes (0,6 pps), y actividades inmobiliarias y empresariales (0,4 pps).

Por el contrario, para el tercer trimestre del año, la generación de empleo informal presentó una contracción de 0,5% (27 mil puestos) respecto a la cifra del año anterior. Las actividades que más contribuyeron con la variación negativa del empleo informal fueron: servicios sociales y personales (-1,5 pps) e industria (-0,2 pps).

Informe especial - Mercado laboral de la juventud

Gráfico 9. Tasa de desempleo nacional de la población de 14 a 28 años *(Trimestre julio-septiembre)*

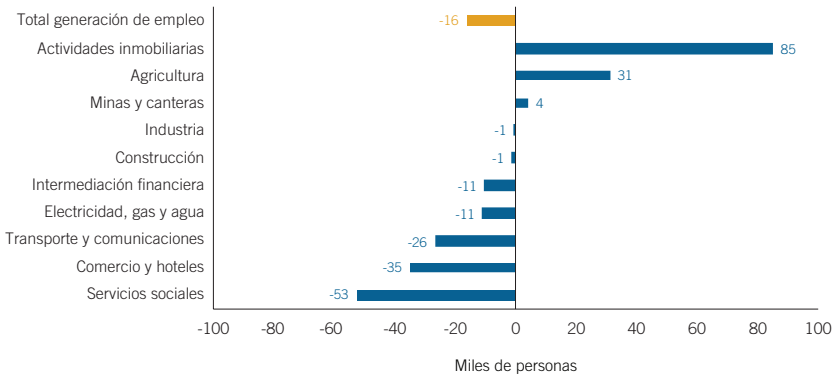


Fuente: DANE.

Durante el tercer trimestre del año, la tasa de desempleo para la población entre 14 y 28 años se ubicó en 15,5%, una reducción de 0,2 pps respecto al mismo trimestre del 2015.

La brecha entre el desempleo juvenil y el de la población total registró una reducción de 0,3 pps durante el tercer trimestre del año. A su vez, la brecha entre la tasa de desempleo de los hombres y de las mujeres entre 14 y 28 años se redujo de 9,1 a 8,6 pps.

Gráfico 10. Contribución anual a la generación de empleo por sectores económicos *(Trimestre julio-septiembre)*



Fuente: Cálculos Fedesarrollo con base en cifras del DANE.

En el tercer trimestre de 2016 se perdieron 16 mil puestos de trabajo joven, una reducción de 0,3% frente al mismo periodo un año atrás.

Durante el trimestre julio-septiembre, las actividades inmobiliarias y empresariales fueron las que más empleos entre los 14 y los 28 años generaron, con 85 mil puestos, seguidas de la agricultura, ganadería y afines con 31 mil puestos.

Cuadro 2. Creación de empleo por posición ocupacional *(Trimestre julio-septiembre)*

	Miles de personas
Empleado particular	11
Empleado del gobierno	-7
Empleado doméstico	-60
Cuenta propia	38
Empleador	-5
Trabajador familiar sin remuneración	-21
Trabajador sin remuneración en otras empresas	-11
Jornalero	38
Otro	1
Total	-16

Fuente: DANE.

En el trimestre julio-septiembre, el segmento de empleado particular generó 11 mil puestos de trabajo para población entre 14 y 28 años, mientras que el 'cuentapropismo' generó 38 mil empleos. Este último contrarrestó buena parte de la caída de los empleos en el segmento de asalariados.

Por su parte, en los segmentos de trabajadores no remunerados, tanto a nivel familiar como en otras empresas, se redujeron 32 mil empleos. Aunque este es un indicador de mejoría en la calidad del empleo para la población joven, tuvo un efecto importante en la reducción de la población ocupada durante el tercer trimestre del año.

Aprenda más en menos tiempo

Desarrolle sus competencias aprendiendo los conceptos claves de cada libro en menos de 10 minutos.

> “El corazón del cambio, está en las emociones. El flujo de ver-sentir-cambiar es más potente que el de analizar-pensar-cambiar.”

Si desea probar un demo para su compañía favor contactar:
Alejandro Arango Mesa D: 571 482 40 80 / 574 266 74 05 C:311 600 80 16

Calle 93B #13-30 Of. 207 Bogotá/ Torre Davivienda, Of.1006 Medellin

www.getabstract.com

} getabstract®
compressed knowledge