C

omo es evidente, los jóvenes sostienen a los niños y a muchos adultos mayores. En Colombia, los jóvenes representan el 32,0% de la población [en edad de trabajar](http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/juventud/Bol_eje_juventud_mar_may16.pdf). Ahora bien: “*El 38,9% de la población entre 14 y 28 años correspondió a población económicamente inactiva*”. A mayo de 2016, en Colombia el 47.6% de la población era [ocupada informal](http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_informalidad/bol_ech_informalidad_mar_may16.pdf). De este conjunto un 61% se categorizó como trabajadores independientes. Porcentualmente había [más hombres](http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_genero/bol_eje_sexo_mar_may16.pdf) que mujeres ocupados. Mientras el 93,1% de los ocupados dijo aportar a salud, sólo el 49,4% lo hacía a pensiones. Así las cosas en Colombia es una bendición tener una ocupación formal, pues casi la mitad de los ocupados no tiene acceso a la plenitud de los derechos que establece el sistema.

Como muchos lo tienen bien claro, una cosa es tener trabajo y otra tener un trabajo de calidad. Investigaciones, como la de [Merco](http://merco.info/co/ranking-merco-empresas), muestran que hay una relación entre el tamaño y la reputación corporativa.

En nuestro medio, los estudiantes de últimos semestres y los contadores recién egresados, tienen claro que las firmas de contadores medianas y grandes son escenarios en los cuales es posible adquirir nuevos conocimientos y mucha experiencia, pero opinan que el trabajo en ellas es muy duro, al punto que no queda tiempo para otras cosas importantes. Esto explicaría la alta deserción que muchas firmas padecen. Los estudios sobre la nueva generación, llamada Y o Milenio, milenial o Milénica, señalan que la remuneración no es el único factor y, en ocasiones, ni siquiera el principal, que estos jóvenes consideran a la hora de resolver sobre un empleo.

Las metas de rentabilidad y las exigencias de sostenibilidad implican el máximo provecho de los recursos, criterio del que no escapa el mal llamado recurso humano. Hay que obtener la mayor productividad posible de cada trabajador, lo que se expresa, especialmente, en el exceso de carga que rebasa repetidamente el horario de trabajo. Mientras menos desarrollado es un país, mayor es la presión que se ejerce sobre los funcionarios de las empresas. Por tanto, no es raro que haya muchos empleados resentidos, malhumorados, cansados.

Como se sabe, muchísimas personas han resuelto convertirse en trabajadores independientes, sin acudir a instrumentos jurídicos, como las sociedades, para encausar su actividad laboral. Según [Confecámaras](http://confecamaras.org.co/) “*En el primer semestre de 2016 se crearon 161.745 unidades productivas: 40.160 sociedades y 121.585 personas naturales*”.

El contexto demográfico y laboral, ayuda a entender la inmensa brecha que hay entre la gran empresa y los micros establecimientos. Según [algunos](http://www.businesscol.com/empresarial/pymes/) “(…) *La Encuesta Anual Manufacturera nos permite valorar la incidencia de la MIPYME en el panorama empresarial colombiano. Representan el 96.4% de los establecimientos, aproximadamente el 63% del empleo; el 45% de la producción manufacturera, el 40% de los salarios y el 37% del valor agregado. Son más de 650.000 empresarios cotizando en el sistema de seguridad social.* (…)”

*Hernando Bermúdez Gómez*