

INFORME MENSUAL DEL **MERCADO LABORAL**

LOS MILLENNIALS Y EL MERCADO LABORAL

JULIO 2019



INFORME MENSUAL DEL MERCADO LABORAL

FEDESARROLLO

DIRECTOR EJECUTIVO
Luis Fernando Mejía

SUBDIRECTORA
Ximena Cadena

DIRECTORA DE ANÁLISIS MACROECONÓMICO Y SECTORIAL
Martha Elena Delgado

ANALISTAS ECONÓMICOS
Diego Gutiérrez
Manuela Restrepo
Helena Suárez
Miguel Otero

PASANTES
Javier Guerra
David Lara

ACRIP

DIRECTORA EJECUTIVA
Adriana España Ardila

JUNTA DIRECTIVA
Gladys Vega | Presidente
Carlos Schmidt | Vicepresidente
Juan Carlos Álvarez
Faber Arias
Carolina Astaiza
Livi Betancur
Luis Geovanny Cujar
Eduardo Lleras
Germán Paris
Hugo Salcedo

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN
David Russi
david.russi@gmail.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

EDITORIAL: LOS *MILLENNIALS* Y EL MERCADO LABORAL

Introducción

Los *millennials*, la generación de jóvenes nacidos entre principios de los años ochenta y finales de los noventa, se ven enfrentados a un mercado laboral cambiante dada la velocidad de los avances tecnológicos que amenaza con automatizar algunas tareas y ocupaciones. Sin embargo, los *millennials* cuentan con características que les permiten responder mejor a estos avances tecnológicos pues crecieron en un mundo en donde la tecnología digital es parte de las actividades del día a día.

Dado lo anterior, es fundamental continuar invirtiendo en capital humano con el fin de preparar a los trabajadores del futuro y facilitar su inserción a un mercado laboral en continua transformación. Las habilidades socioemocionales y flexibles que permitan que los jóvenes se adapten a tareas en constante cambio van a ser las de mayor importancia en el futuro. Con el fin de lograr que este ajuste sea exitoso se requiere la modernización del sistema educativo, entrenamiento por parte de las empresas y disposición por parte de los individuos para aprender permanentemente.

El objetivo de este Editorial es hacer una descripción de la situación laboral actual de los *millennials* y señalar algunos retos a los que se enfrentan.

Experiencia internacional

Alrededor del mundo existen diferentes definiciones de los *millennials* y no hay un consenso acerca de quiénes hacen parte con exactitud de esta generación. Sin embargo, en términos generales, se entiende por *millennials* a los individuos nacidos entre los comienzos de los años ochenta y finales de la década de los noventa (Levenson, 2010). Este segmento de la población se caracteriza por priorizar el desarrollo profesional de sus carreras, el tiempo libre y el proceso de aprendizaje para llegar a ser buenos profesionales. Así mismo, está influenciado por el posmodernismo, en donde se asume que la realidad está creada tanto en el ámbito social como el individual y donde se da gran importancia a las opiniones y a las preferencias personales (Cuesta et al., 2009).

En contraste con las generaciones previas, las cuales se desarrollaron durante periodos de altas tasas de crecimiento económico, los *millennials* han atravesado por crisis económicas como las de la década de los 90 y la del 2000, que han modelado su comportamiento. En efecto, durante la crisis de 2008 en Estados Unidos los jóvenes fueron los principalmente afectados, con las tasas de desempleo más altas del mercado laboral y el aumento del endeudamiento educativo. En el mismo sentido, el estallido de la burbuja inmobiliaria hizo que la propiedad de la vivienda cayera, agravando la situación para los *millennials*.

* Este artículo contó con la colaboración de Manuela Restrepo y Javier Guerra.

Otra de las características que representan a los *millennials* es la constante rotación en las empresas. Cuesta et al. (2009) atribuyen parte de este fenómeno a los procesos de rediseño en los modelos de producción mundial, que eran muy rígidos para las exigencias del mercado internacional. En las generaciones previas los salarios se definían mediante acuerdos sindicales aprobados por el Estado, además de otras remuneraciones no salariales que aseguraban una estabilidad dentro de la organización. Sin embargo, esto cambió en la medida en la que se optimizaron los procesos productivos y parte de la población perdió su empleo. Así, el autor plantea que la falta de continuidad de los jóvenes en sus trabajos se debe a que estos prefieren el desarrollo de herramientas para un buen desempeño en el mercado laboral, sobre un trabajo de largo plazo en el que tengan la incertidumbre de ser despedidos.

A lo anterior se le suma la existencia de plataformas digitales por medio de las cuales se promueve la economía compartida. La dinámica del empleo de la economía compartida es diferente a la de los empleos de tiempo completo, ya que a través de las plataformas digitales hay un mayor acercamiento entre el cliente y el proveedor, haciendo que aumente la demanda de trabajadores independientes de corto plazo que no cuentan con los mismos beneficios de seguridad social de un trabajador de tiempo completo (FMI, 2017). Dados los retos asociados a esta situación, la Organización Internacional del Trabajo -OIT- (2019) sugiere la transformación de los sistemas de protección al trabajador para que adapten su cobertura a los nuevos tipos de empleados.

De otro lado, una de las inquietudes que ha surgido recientemente por parte de los demandantes de empleo es la forma de atraer y retener a sus empleados jóvenes. Estudios como el de Campione (2015) sugieren que en el corto plazo los *millennials* pueden verse atraídos por los salarios altos, pero no son suficientes para retenerlos en las empresas. En términos generales, los *millennials* le dan una mayor ponderación al tiempo libre y al esparcimiento, por lo que ahondar en estos mecanismos puede ser una estrategia para retenerlos. Adicionalmente, la autora asegura que la retención de los empleados está

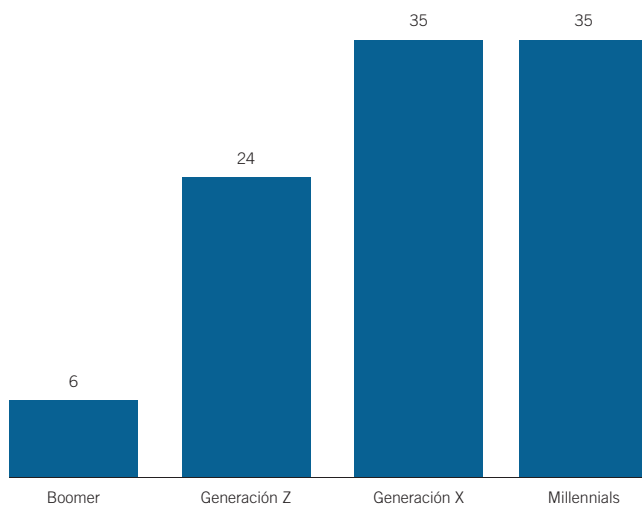
correlacionada con satisfacción laboral, afectada por factores como los horarios irregulares y las horas de trabajo excesivas. A su vez, se señala que el apoyo por parte del establecimiento y el trabajo en equipo son significativos para la satisfacción laboral, mientras que las injusticias y las prácticas laborales abusivas por parte de sus empleadores no son toleradas por los *millennials*.

En el mismo sentido, en la Encuesta de *Millennials* de 2018 hecha por Deloitte se encontró que la flexibilidad laboral es clave para la lealtad de un empleado a su empresa. De los *millennials* que expresaron que esperaban quedarse por más de cinco años en la empresa en donde trabajan actualmente, 55% aseguró que había más flexibilidad en cuanto a dónde y cuándo trabajar en comparación con antes, 27% dijo que no hubo cambios en la flexibilidad, mientras que 17% expresó que había bajado. Además, en la edición de 2019 de la encuesta se encontró que la mayor preocupación de los *millennials* era el cambio climático, proteger el medio ambiente y los desastres naturales (Deloitte, 2019).

Ahora bien, pese a que existen tendencias generales que caracterizan a este segmento de la población tales como la inclinación por la flexibilidad laboral, el esparcimiento y el uso de la tecnología, los *millennials* son un grupo heterogéneo que difiere de país a país por causa de los diferentes sucesos como recesiones económicas o crisis políticas que marcaron a su sociedad. Por ejemplo, Cuesta et al. (2009) afirman que los *millennials* de los países desarrollados son diferentes de los países en desarrollo, dado que en los primeros el uso de la tecnología llegó y se masificó antes que en los segundos. En línea con esto, Cuesta (2014) encontró que la principal motivación de los *millennials* en Latinoamérica para comenzar a trabajar es ganar experiencia laboral, seguido del dinero, del entretenimiento y de la sociabilización. Así mismo, según Deloitte (2018), los temas que preocupan a los *millennials* difieren de acuerdo con la región: en los países desarrollados las mayores preocupaciones de este grupo poblacional son el terrorismo, el cambio climático y la guerra, mientras que en los países en vía de desarrollo son la seguridad, la corrupción y el desempleo.

En términos de composición del mercado laboral, es necesario entender con claridad las dinámicas laborales que conciernen a este grupo de la población. Según la consultora ManPowerGroup (2016), para 2020 los *millennials* conformarían el 35% de la fuerza laboral mundial, similar a su generación anterior, conocida como la generación X. Por su parte, la generación posterior, conocida como Z ocuparía el 24% de las personas mientras que los *boomers*, la generación más vieja, participarían con 6% de la fuerza laboral total (Gráfico 1).

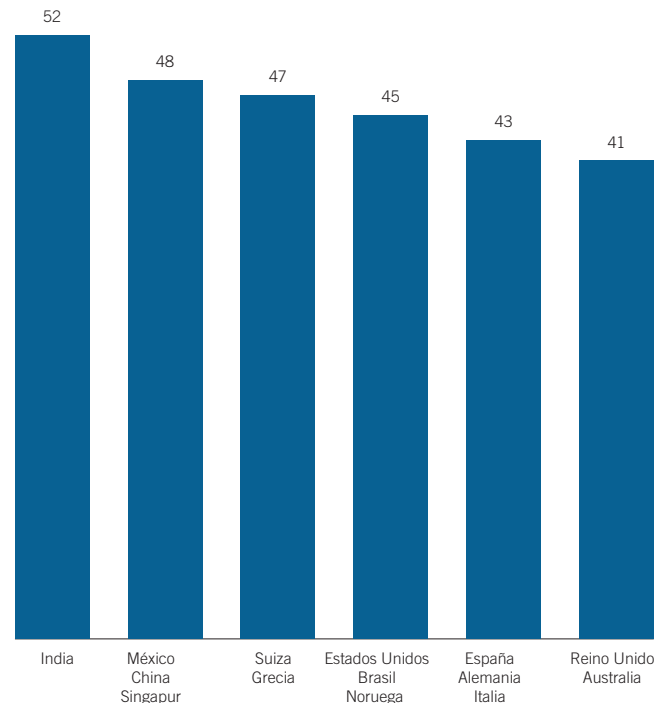
Gráfico 1. Composición de la fuerza laboral mundial en 2020 por grupo generacional (%)



Fuente: ManPowerGroup (2016) con base en ONU.

Por otra parte, ManPowerGroup muestra que, pese a que existe la percepción de que los jóvenes trabajan menos que las demás generaciones, el promedio de horas semanales trabajadas en países como India es 52, mientras que en Reino Unido y Australia trabajan 41 hora semanales. En ambos casos trabajan más de ocho horas diarias (Gráfico 2).

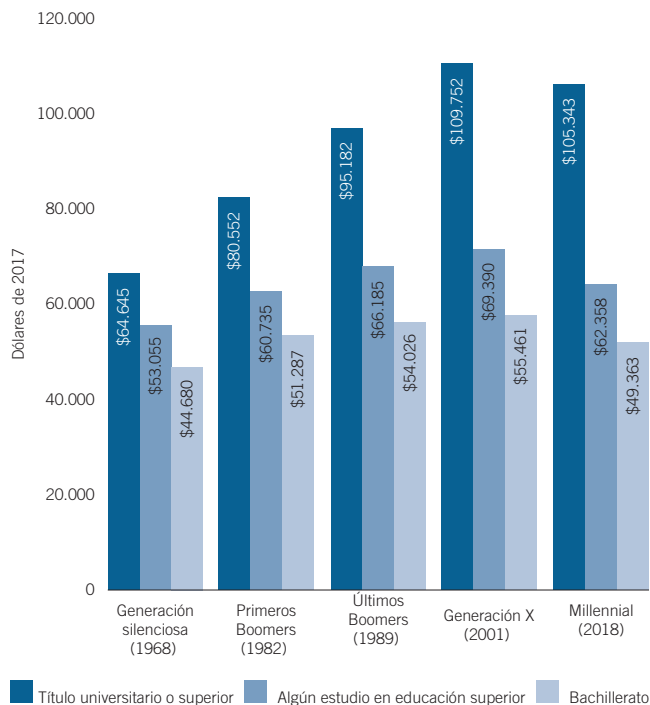
Gráfico 2. Horas semanales trabajadas por los *millennials* (Número de horas)



Fuente: ManPowerGroup (2016).

En línea con lo anterior, Fry (2018) encontró que los hogares jóvenes en Estados Unidos en la actualidad ganan más que los hogares jóvenes de las generaciones pasadas. Esto debido en parte al incremento en la participación laboral de las mujeres, además de la reducción en la brecha salarial de género. No obstante, las brechas salariales por grado de educación se han ampliado en los últimos años. Si bien los hogares jóvenes más educados tienen mayor ingreso que las generaciones previas, esto no pasa con los jóvenes menos educados. La brecha de ingreso entre los hogares jóvenes con un título universitario o más y los que tiene bachillerato aumentó 36% en comparación con los últimos *boomers* y 91% con respecto a los primeros *boomers* (Gráfico 3) (Bialik y Fry, 2019).

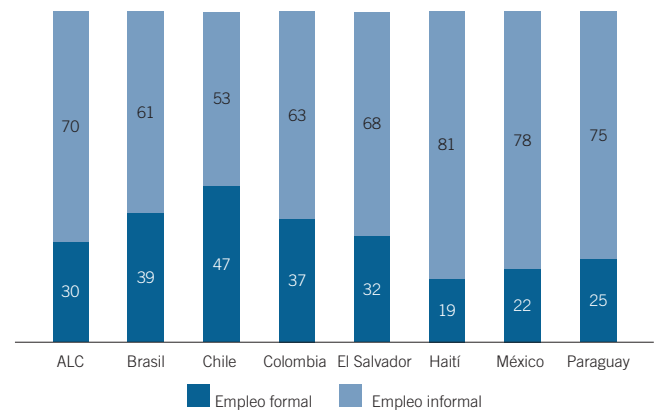
Gráfico 3. Ingreso anual promedio de los hogares encabezados por jóvenes de 25 a 37 años en Estados Unidos (Dólares de 2017)



Fuente: Bialik, K y Fry R. (2019) en Pew Research.

En línea con lo anterior, se suman otras preocupaciones como la provisión de sistemas de protección social para la vejez, puesto que la esperanza de vida ha aumentado al mismo tiempo en el que más personas ingresan a estos sistemas. En el mismo estudio realizado por ManPowerGroup se señala que la mayoría de los *millennials* en el mundo son conscientes de que deberán trabajar más años que las generaciones anteriores para conseguir una pensión, por lo que los sistemas pensionales deben ser sostenibles en el largo plazo. La estabilidad de los sistemas de seguridad social en el futuro depende de cómo se adapten a una fuerza laboral que es cada día más independiente (FMI, 2017). Más aún, el estudio realizado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2018) identifica que la mayoría de los jóvenes de varios países de América Latina trabajan siendo informales (Gráfico 4).

Gráfico 4. Situación laboral de los jóvenes de 15 a 24 años en el mercado laboral (Porcentaje, %)



Fuente: Banco Interamericano de Desarrollo (2018).

Con el cambio generacional, el mercado laboral ha venido transformándose. Por ejemplo, el Fondo Monetario Internacional -FMI- (2017) resalta que, si bien las habilidades cognitivas son necesarias para el desarrollo de un trabajador, hay otras habilidades importantes como el trabajo en equipo, la creatividad, la adaptabilidad y la consciencia cultural y social, siendo la educación formal una de las principales herramientas mediante las cuales estas pueden desarrollarse. Es por esto por lo que el FMI recomienda que los sistemas educativos provean a los estudiantes habilidades que están empezando a ser requeridas y que además serán necesarias para trabajos que aún no existen. También resalta que las empresas deben involucrarse más en los requerimientos de aprendizaje, entrenamiento y habilidades que tienen los *millennials* si quieren mantener a sus empleados.

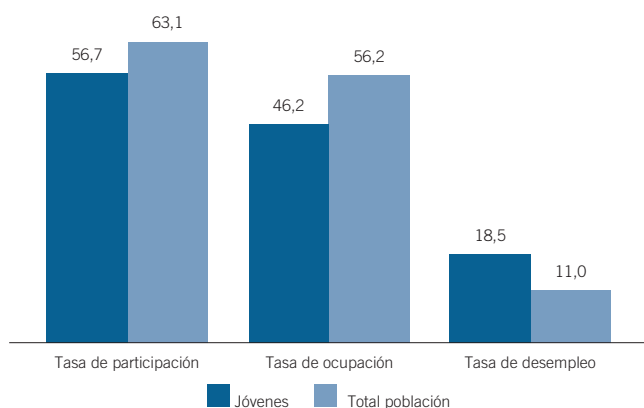
Caso colombiano

En Colombia, al igual que en el resto del mundo, la relación entre los *millennials* y el mercado de trabajo ha cobrado relevancia en los últimos años y los empleadores son cada vez más conscientes de esto. Por ejemplo, se han creado nuevas formas de reclutamiento que buscan atraer a jóvenes talentosos y se ha transformado el ambiente laboral dentro de las empresas por uno más con-

fortable. Esta transformación se relaciona con el aumento de los emprendimientos o *start-ups*, los cuales involucran procesos creativos y de innovación.

Según proyecciones del DANE, en 2018 alrededor de 12 millones de personas tendrían entre 20 y 34 años, lo cual es cercano al 25% de la población total del país. En el trimestre móvil febrero-abril de 2019, la tasa de ocupación de los jóvenes de 14 a 28 años fue 46,2%, es decir, 10,0 puntos porcentuales por debajo de ocupación laboral en el total de la población nacional (56,2%). No obstante, las personas jóvenes constituyen uno de los grupos más vulnerables en el mercado laboral, pues en el mismo periodo, su tasa de desempleo fue 18,5%, 7,5 pps por encima del desempleo en todos los grupos etarios (Gráfico 5).

Gráfico 5. Condiciones laborales de los jóvenes* en Colombia (%), trimestre móvil febrero-abril



*De 14 a 28 años
Fuente: DANE.

Ahora bien, las tendencias de los *millennials* en el país pueden diferir a las de otras partes del mundo. Según un estudio realizado por González-Miranda et al. (2017) para una muestra de empresas representativas del país, el comportamiento de los *millennials* en Colombia difiere del de los *millennials* en países como Estados Unidos o los europeos, dadas las diferencias en el nivel socioeconómico de ambos. Más aún, los autores identifican cua-

tro tipos de *millennials* según el nivel de ingreso, el nivel de formación y las obligaciones familiares: los del tipo A son los de ingreso más alto, con un grado educativo universitario o posterior y la posible existencia de hijos; los del tipo B tienen un ingreso de medio a alto, con un nivel educativo técnico, tecnológico o posterior y con la posible existencia de hijos; los del tipo C tienen ingresos de medios a bajos, con un nivel educativo de bachillerato a universitario y la no existencia de hijos; finalmente, los del tipo D tienen un nivel de ingreso de medio a bajo, con niveles educativos desde primaria a universitario y con la existencia de hijos.

En el estudio se resume que, en promedio, los *millennials* colombianos tienen un nivel socioeconómico bajo y medio, mientras que tienen un tipo de educación técnica y tecnológica. Además, se halló que 73,3% de los *millennials* incluidos en la muestra tenían un contrato a término indefinido, contra 26,7% que tenían contrato a término fijo. Esto da señales de que contrario a lo que se cree en el mundo, en Colombia los trabajadores jóvenes pueden crear lazos permanentes con las empresas. No obstante, los resultados cambian de acuerdo con el tipo de *millennial*, pues los de niveles de ingresos más bajos tienden a tener más contratos a término fijo. Por otra parte, según otros estudios como la encuesta de Deloitte (2017), el 71% de los jóvenes colombianos entrevistados no esperaban quedarse en su trabajo por más de 5 años, mientras que 55% querían un trabajo permanente y de tiempo completo.

En lo referente a la formación académica, 56,6% de los *millennials* tenía un nivel educativo de primaria a tecnológico, contra 43,4% que contaba con un título universitario o de posgrado. Por su parte, los *millennials* colombianos tenían un promedio de 3,2 años de antigüedad en la empresa, siendo los del tipo A y B los de mayor promedio de duración, mientras que los del tipo C son los de menor antigüedad con 1,8 años. Esto contrasta con los 11,5 años en promedio que llevaban los no *millennials* en la empresa. También, 28,6% de los *millennials* ha recibido un ascenso dentro de la organización, siendo los del grupo B los de mayor porcentaje (34,1%) y los del tipo C los de menor (16,4%). Finalmente, 79,8% de los *millennials* se

sienten conformes con su salario, mientras que el restante 20,2% siente alguna inconformidad (González-Miranda et al., 2017). Según los autores, esta caracterización del tipo de *millennials* puede ser útil para la focalización de los programas de beneficios que tengan las empresas.

Así, dada la vulnerabilidad en la que se encuentran los jóvenes en el país, el Gobierno nacional ha adelantado diferentes iniciativas para incentivar la inserción de los jóvenes en el mercado laboral. Por ejemplo, en 2015 se lanzó el programa “40 Mil Primeros Empleos”, el cual buscaba que los jóvenes entre 18 y 24 años ganaran experiencia formal relacionada con su área de formación profesional. También, lanzó el programa “Estado Joven”, cuyo objetivo

es que los estudiantes de carreras técnicas, tecnológicas y universitarias ingresen a realizar prácticas laborales en entidades del sector público con una remuneración por parte del Estado.

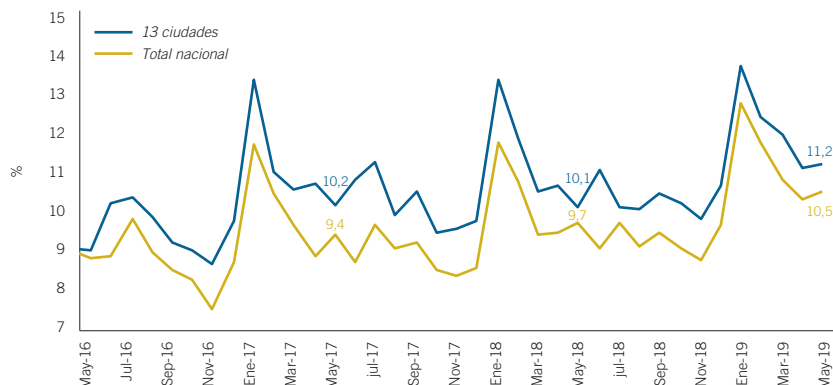
Las diferencias existentes entre los *millennials* de los diferentes países ponen de presente la necesidad de implementar políticas específicas para incentivar el empleo joven en el país. En especial, las necesidades en materia de formación de habilidades para los requerimientos de las nuevas tecnologías y el acceso al mercado laboral formal son elementos prioritarios para mejorar las condiciones laborales de esta generación.

Referencias

- Bialik, K. y Fry, R. (2019). *Millennial life: How young adulthood today compares with prior generation*. Pew Research Center.
- Bucklye, P., Viechnicki, P. y Barua, A. (2015). *A new understanding of Millennials: Generational differences reexamined*. Deloitte Insights.
- Campione, W. (2015). *Corporate Offerings: Why Aren't Millennials Staying?* Universidad del Norte de Arizona.
- Cuesta, M. (2014). *La Generación Y latinoamericana en las organizaciones: algunos aportes conceptuales y empíricos*. Revista Gestión de las Personas y Tecnología.
- Cuesta, M., Ibáñez, M., Tagliabue, R. y Zangaro, M. (2009). *La nueva generación y el trabajo*. Barbarói. Pag 126.
- Deloitte. (2019). *Encuesta Millennials 2019*. Deloitte.
- Deloitte. (2018). *Encuesta Millennials 2018*. Deloitte.
- Deloitte. (2017). *Encuesta Millennials 2017*. Deloitte.
- Fry, R. (2018). *Young adult households are earning more than most older Americans did at the same age*. Pew Research Center.
- González-Miranda, D., et al. (2017). *Los Millennials en Colombia. Una aproximación a su perfil y caracterización organizacional*. Universidad EAFIT.
- Levenson, A. (2010). *Millennials and the World of Work: An Economist's Perspective*. Journal of Business and Psychology.
- ManPowerGroup (2016). *Las carreras de los Millennials: visión 2020*. ManPowerGroup.
- Fondo Monetario Internacional. (2017). *Millennials and the future of work*. Fondo Monetario Internacional.
- Novella, R., Repetto, A., Robino, C y Rucci, G. (2018). *Millennials en América Latina y el Caribe: ¿trabajar o estudiar?* Banco Interamericano de Desarrollo.
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*. Organización Mundial del Trabajo.

COYUNTURA DEL MERCADO LABORAL

Gráfico 1. Tasa de desempleo nacional y 13 ciudades principales

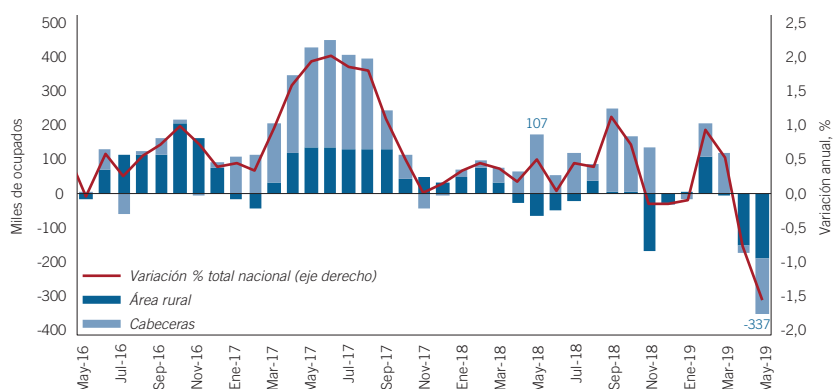


Fuente: DANE.

El desempleo para el total nacional se situó en 10,5% en el mes de mayo, 0,8 pps por encima de lo registrado en el mismo mes de 2018.

Por su parte, la tasa de desempleo en las 13 principales ciudades se ubicó en mayo en 11,2%, 1,1 pps por encima de lo observado en el mismo periodo de 2018.

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

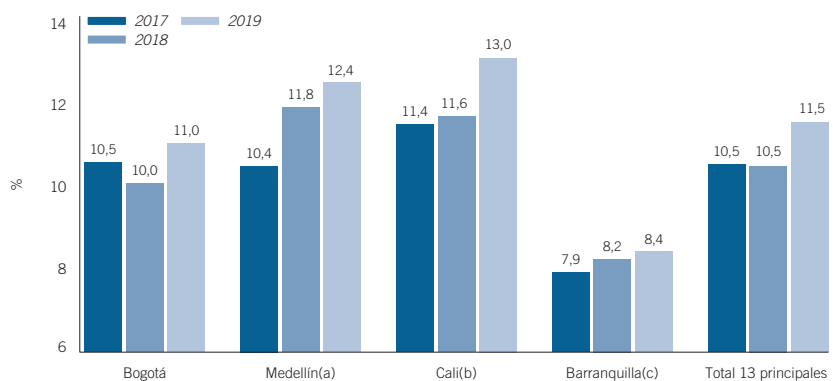


Fuente: Cálculos Fedesarrollo con base en cifras del DANE.

Durante el trimestre marzo-mayo, el total de ocupados en Colombia cayó en 337 mil personas, equivalente a una variación porcentual anual de -1,5%.

Cabe destacar que, en mayo, por segundo mes consecutivo tanto la generación de empleo en el área rural como en las cabeceras registró una caída.

Gráfico 3. Desempleo en las principales ciudades (Trimestre marzo - mayo)



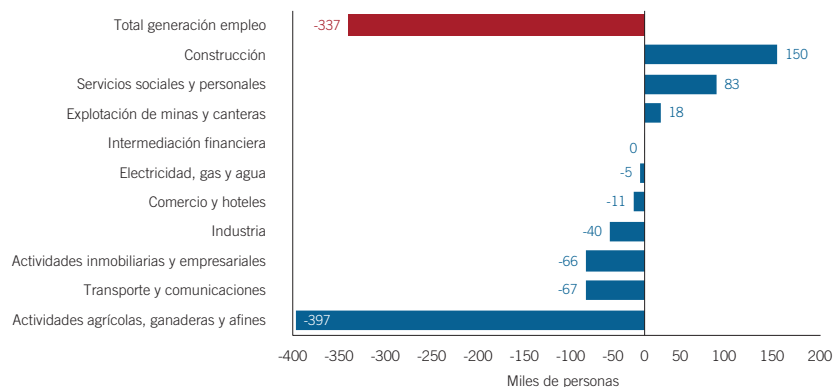
Incluye Valle de Aburrá; (b) incluye Yumbo; (c) incluye Soledad.

Fuente: DANE.

En el trimestre marzo-mayo, la tasa de desempleo en las 13 principales ciudades se ubicó en 11,5%, 1,0 pp por encima de lo registrado durante el mismo trimestre de 2018.

Las tres ciudades con mayor desempleo en el trimestre marzo-mayo fueron: Quibdó (20,8%), Armenia (18,1%) y Florencia (17,3%).

■ **Gráfico 4.** Contribución anual a la generación de empleo por sectores económicos (*Trimestre marzo – mayo*)



Fuente: Cálculos Fedesarrollo con base en cifras del DANE.

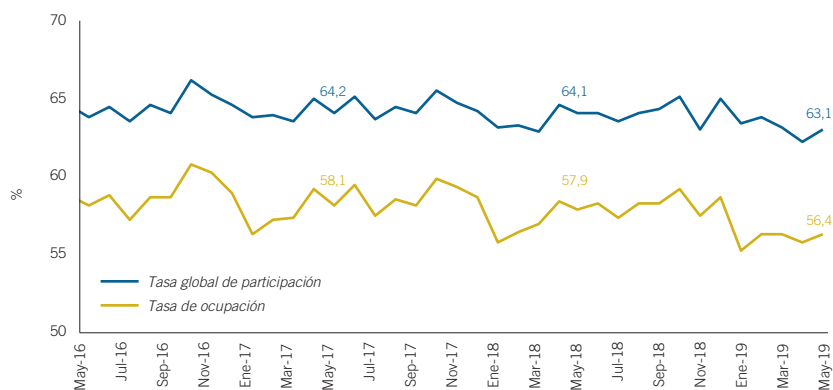
■ **Cuadro 1.** Creación de empleo por posición ocupacional (*Trimestre marzo- mayo*)

	Total nacional	13 ciudades
Empleado particular	347	-23
Empleado del gobierno	-10	13
Empleado doméstico	-24	-25
Cuenta propia	-501	-58
Empleador	-78	-2
Trabajador familiar sin remuneración	-122	-4
Trabajador sin remuneración en otras empresas	19	0
Jornalero	32	-1
Otro	0	1
Total	-337	-100

Nota: Datos en miles de personas.

Fuente: Cálculos Fedesarrollo con base en cifras del DANE

■ **Gráfico 5.** Tasa global de participación y de ocupación



Fuente: DANE

La rama de la economía que tuvo la mayor generación de empleo en el trimestre marzo-mayo, respecto al mismo periodo un año atrás, fue el sector de construcción seguido por servicios sociales y personales y explotación de minas y canteras.

Por el contrario, los sectores que tuvieron la mayor reducción en el número de ocupados fueron actividades agrícolas, ganaderas y afines (397 mil puestos) y transporte y comunicaciones (67 mil puestos).

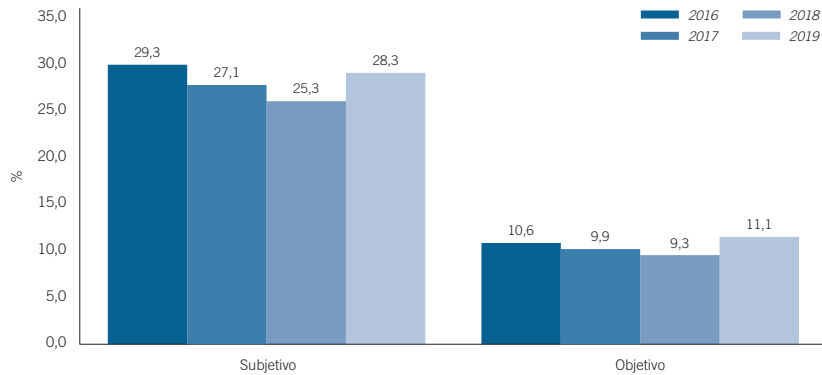
Para el total nacional, en el trimestre marzo-mayo, frente al mismo periodo del año anterior, el número de trabajadores por cuenta propia disminuyó en 5,1% (-501 mil puestos), y los empleados particulares aumentaron en 4,0% (347 mil puestos).

Por su parte, la generación de empleo asalariado aumentó en 3,2% (345 mil puestos), mientras que el empleo no asalariado disminuyó en 5,9% frente al mismo periodo de 2018 (-682 mil puestos).

La tasa de ocupación (TO) para el mes de mayo se ubicó en 56,4%, 1,5 pps menor a la observada en el mismo periodo del año anterior.

A su vez, la tasa global de participación (TGP) presentó una caída de 1,1 pps frente al mismo mes del año anterior y se situó en 63,1%.

Gráfico 6. Subempleo en Colombia: mayo

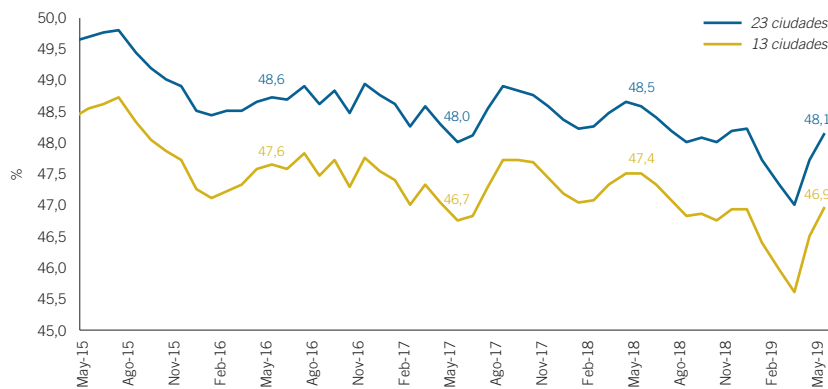


Fuente: DANE

En mayo, la tasa de subempleo subjetivo presentó un aumento de 2,9 pps respecto al mismo mes de 2018, situándose en 28,3%. Los tres componentes (insuficiencia de horas, empleo inadecuado por competencias e inadecuado por ingresos) presentaron aumentos durante dicho periodo.

Por su parte, el porcentaje de personas que se consideraban en situación de subempleo y que hicieron gestiones para mejorar su condición, mostró un aumento de 1,7 pps, con lo cual la tasa de subempleo objetivo se ubicó en 11,1%.

Gráfico 7. Informalidad en las 13 y 23 principales ciudades* (Trimestre móvil)

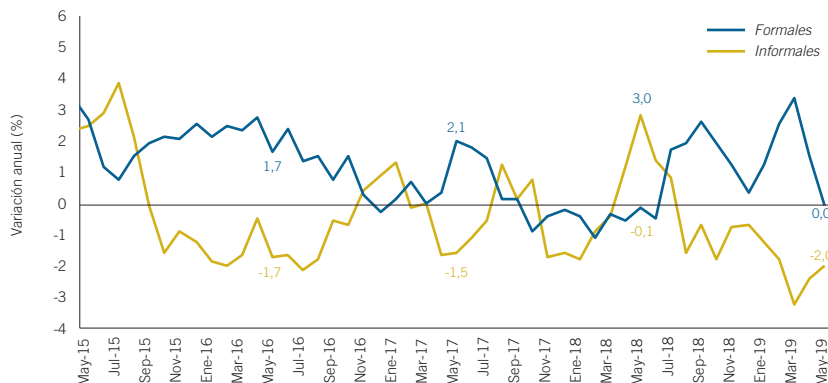


* Trimestre móvil finalizado en el mes de referencia.
Fuente: DANE.

Durante el trimestre marzo-mayo, la tasa de informalidad para las trece ciudades principales se ubicó en 46,9%, una caída de 0,5 pps con respecto al mismo periodo de 2018.

Por su parte, para las veintitrés ciudades principales, la tasa de informalidad alcanzó 48,1%, 0,4 pps por debajo de lo registrado el año pasado.

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



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

Durante el trimestre marzo-mayo, en las 13 principales ciudades, la generación de empleo formal presentó una caída de 0,02%, y el empleo informal revirtió su tendencia decreciente.

Servicios comunales, sociales y personales y construcción fueron las ramas de la economía que registraron el mayor aumento de empleo informal en las 13 ciudades principales (11 mil y 3 mil puestos respectivamente). Mientras tanto, el sector de construcción fue el que más empleos formales generó (111 mil plazas).



} getabstract



GUÍA PRÁCTICA
PARA SU SOLUCIÓN
EN EL LUGAR DE
TRABAJO

Aprenda más en menos tiempo

getAbstract es una herramienta revolucionaria que potenciará el desarrollo de sus colaboradores. Con más de 18.000+ resúmenes de los mejores y más relevantes libros de negocios, su empresa estará a la vanguardia en el desarrollo personal y profesional de todos sus líderes. ¿Qué espera para probarla? ¡Solicite un piloto ya!



Si desea probar un demo para su compañía favor contactar:

Alejandro Arango Mesa C:311 600 80 16

AlejandroArango.Mesa@getAbstract.com

www.getabstract.com



La gestión del conflicto

Guía práctica para su solución
en el lugar de trabajo

David Liddle • Kogan Page, 2017

Comprar el libro



Rating **9**/10

9 Aplicabilidad
9 Innovación
8 Estilo