

ACCIONES	INDICADORES	INTERNACIONAL	EMPRESARIATO	TECNOLOGÍA	MANEJO DE DINERO	OPINIÓN	FINANCIAS PERSONALES	EDUCACIÓN FINANCIERA
333.8300	-0.41%	508.8900	0%	50.87500	-0.67%	3.7000	2.940%	CLH
								EURO
								\$433000
								-0.37%
								\$13.8800
								-0.14%

TENDENCIAS > GUERRA COMERCIAL, POLARIZACIÓN POLÍTICA EN COLOMBIA, VELOCIDAD DE CAMBIO, CRISIS DE MONEDA, PRECIO DEL DÓLAR HOY

CERRE DE MERCADOS | 2019/05/24 08:00 PM

Dólar marca máximos de tres años y va rumbo a los \$3.400

Ante el recrudescimiento de la guerra comercial y el comportamiento negativo del petróleo, el peso se devaluó otra vez más. Luego de las sanciones a Huawei y la posibilidad de la inclusión de estas cinco compañías en la lista negra, se rompieron las conversaciones comerciales y cada vez se torna como escenario más probable una guerra larga que erosione el crecimiento económico global. Como consecuencia de esto, las empresas tecnológicas fueron las más golpeadas, seguidas de los activos de mercados emergentes.



El dólar marca máximos de tres años y va rumbo a los \$3.400. Foto: Getty Images

La escalada en la guerra comercial entre Estados Unidos y China se recrudece cada vez más. Luego de las sanciones a Huawei y la posibilidad de la inclusión de estas cinco compañías en la lista negra, se rompieron las conversaciones comerciales y cada vez se torna como escenario más probable una guerra larga que erosione el crecimiento económico global. Como consecuencia de esto, las empresas tecnológicas fueron las más golpeadas, seguidas de los activos de mercados emergentes.

El peso colombiano no fue ajeno a la desvalorización generalizada en los mercados. Durante la jornada se devaluó 1.28% alcanzando un máximo de 3 años en \$3.378,3. La tasa de cambio exhibió volatilidad al moverse entre un mínimo de \$3.355 y un máximo de \$3.384,95.

A esto se sumó el comportamiento negativo del petróleo, que medido con su referencia WTI, presentó una desvalorización del 5,26% hasta 58 dólares por barril, dando un impulso adicional al alza a la moneda. Teniendo en cuenta los altos inventarios de crudo reportados este miércoles por la Agencia Internacional de Energía (IEA), los datos se ubicaron en 4,7 millones de barriles y alcanzaron en los mercados globales, el Grupo Bancolombia cree que el peso podría alcanzar en los próximos días niveles cercanos a los \$3.400.

En la jornada de hoy, la agencia calificadora Moody's afirmó la calificación colombiana en Baa2, manteniendo así el grado de inversión para la nación. Además, la perspectiva sobre la misma cambió de negativa a estable, resaltando la recuperación económica del país y los esfuerzos de consolidación fiscal por parte de la actual administración. Así mismo, considera que el perfil de la deuda se encuentra similar a sus pares. Así las cosas, en el mercado de renta fija local, la curva de TES TF registró desvalorizaciones en toda su estructura, especialmente en los papeles con vencimiento en sep-19 (14,4 pts), abr-2028 (6,8 pts), y jun-2032 (5,9 pts).

También lee: [Moody's y Fitch: ¿se polarizan las calificaciones?](#)

En el contexto de renta fija internacional, la debilidad de los datos en Estados Unidos en cuenta a PMI de fabricación y servicios, junto con la aversión al riesgo global, generó una mayor búsqueda de los inversionistas hacia activos de refugio. Tal es así que, los títulos del tesoro en los Estados Unidos presentaron una mayor valoración hacia papeles con los vencimientos más largos. De este modo, los tesoros a 10 y 30 años cerraron la jornada con una valorización de 7 y 5 puntos básicos, respectivamente, hasta ubicarse en niveles del 2,52% y 2,75% respectivamente.

En el mercado internacional de acciones, las principales bolsas del mundo reportaron caídas durante la jornada. En Estados Unidos el S&P500 finalizó con una variación negativa de -1,1% arrastrado por las fuertes pérdidas de los sectores energético y tecnológico. Este último sector sigue viéndose particularmente afectado por los temores asociados a un conflicto comercial prolongado. En otras regiones se hizo evidente el efecto contagio. En Europa el Stoxx 600 cayó un -1,42% mientras que en Asia los índices de Shanghai y Japón sufrieron desvalorizaciones del -1,4% y -0,62% respectivamente.

Le recomendamos: [Dólar estas son las causas de la volatilidad](#)

En Colombia, la jornada finalizó también con resultados negativos, tras negociar un volumen de \$109.043 millones. El COLCAP se situó en 1.472,15 puntos, lo que representa una variación de -1,16% frente al cierre anterior. El ascenso más importante de la sesión fue para [Tigo](#) (2,61%), [Celsia](#) (1,08%) y [Bancolombia](#) (0,61%). En contraste, [CLH](#) (-3,93%), [Ecopetrol](#) (-3,29%) y [Concecreto](#) (-3,08%) experimentaron las mayores desvalorizaciones.

Informe del Grupo Bancolombia

Dinero
Analizar la realidad económica

SUSCRÍBASE YA
Impreso + digital por solo \$199.000* AÑO

*Aplicar condiciones y restricciones.

0 COMENTARIOS

TEMAS RELACIONADOS > [PRECIO DEL DÓLAR HOY](#) [TENDENCIA DEL DÓLAR](#) [PRECIO DEL DÓLAR](#) [DÓLAR](#)

MUJERES | 2019/05/24 08:00 AM

“Las empresas pueden ser hasta 26% más rentables con mujeres en posiciones de liderazgo”

Dinero habló con María Adelaida Perdomo, cofundadora y CEO de Aequales, sobre la paridad de género en Colombia y los beneficios económicos que trae para las empresas y el Producto Interno Bruto (PIB). Perdomo participará en el foro 'Mujeres colombianas, mujeres que inspiran', que se realizará el 19 de junio en Bogotá.



María Adelaida Perdomo, cofundadora y CEO de Aequales.

En el mundo corporativo en general, ¿qué se puede hacer para luchar contra el machismo y la discriminación?

Establecer objetivos de equidad de género, es decir, que las empresas sepan que no se logra de manera natural, sino que hay que tener planes, invertir y designar un equipo dedicado a esto con indicadores. Lo segundo son las prácticas de balance entre la vida personal y la laboral. La principal variable por la cual una mujer no llega a una posición de liderazgo es porque no puede compaginarlas. Entonces, las empresas que tienen prácticas de balance vida-trabajo como home-offices, horarios flexibles, licencias de maternidad y de paternidad extendidas más allá de la Ley, son las que están abogando porque realmente las mujeres sigan creciendo. Otras medidas consisten en eliminar la brecha salarial y formar a las mujeres en liderazgo, networking y técnicas de negociación.

¿Cómo está la brecha salarial de las mujeres en el país y qué se puede hacer al respecto?

Según Econsultia, una firma de economía con la que trabajamos hace poco, la cifra está en 17%, pero a medida que aumenta el cargo aumenta la brecha salarial. Lo que se puede hacer es sentarse y medir con honestidad pues todas las empresas tienen brecha salarial. Tienen que asumirla y empezar a ver cuáles son las variables que hacen que ella exista para revertirla.

¿Cuáles son los beneficios económicos de que haya paridad en las empresas?

Las empresas pueden ser hasta 26% más rentables cuando tienen mujeres en posiciones de liderazgo. Nosotros empezamos el año pasado una investigación con el CESA para medir si el desempeño financiero de las empresas del ranking que promovían el liderazgo femenino era más alto que las que no, y el resultado fue positivo. Encontramos que el retorno sobre el patrimonio es más alto en las empresas que tienen programas de liderazgo femenino. Es una correlación y seguimos en ese estudio. Con esto se empieza a probar en Colombia que el caso de negocio de la equidad de género es cierto y que las empresas que tienen mujeres en posiciones de liderazgo y trabajan en equidad de género tienen un desempeño financiero mejor. En el mundo hay múltiples estudios que han probado esto mismo. Una investigación del Banco Mundial asegura que el PIB de la región crecería más si de verdad hubiera equidad de género. También se ha demostrado que estas empresas son más transparentes y con menos posibilidades de corrupción.

¿Cuánto crecería la economía si se tuviera en cuenta el trabajo del hogar dentro del PIB?

Esa investigación la hizo Natalia Moreno para el DANE y decía que el trabajo no remunerado que hacen las mujeres equivale a casi al 20 por ciento del PIB, cerca de tres veces lo que significan sectores como la agricultura o la explotación de minas y canteras.

¿Cuáles son esos micromachismos que más afectan la igualdad y que muchas veces no se identifican?

En el ámbito laboral son muchos. Está el mansueting, que es cuando los hombres interrumpen a las mujeres al hablar y no respetan su espacio ni su tiempo porque creen que las palabras de las mujeres no son igual de importantes. El otro es mansueting, que es cuando los hombres les explican a las mujeres cosas en las que ellas son expertas y siempre quieren tener la última palabra incluso aunque la mujer ya haya expuesto el tema a cabalidad. Está el gaslighting, que es hacer creer a las mujeres que están locas o que son histéricas. Tendemos a tergiversar los sentimientos de las mujeres hacia la locura. Y por supuesto están los micromachismos sexuales: se objetiviza a la mujer y no se valora por su trabajo sino por su físico o incluso el acoso sexual.

Ahora, hay unos macromachismos por balance. Por ejemplo, no contratar a una mujer porque se va a embarazarse y a ser muy costosa o no ascenderla porque tiene hijos. No se le pregunta a las mujeres ellas qué quieren y qué pueden hacer, sino que se asume que ellas no van a poder lidiar con la tarea.

¿Qué pueden hacer los hombres para luchar contra esto?

Los hombres tienen un papel muy importante. Lo primero es que también se hagan cargo de las tareas del hogar y la familia. Esto permite que las mujeres tengan más tiempo para ellas, sus carreras, para hacer networking y estudiar. Por otro lado, entender que la equidad de género también les beneficia a ellos. Los estereotipos de género tienen una carga fuertísima sobre los hombres porque deben ser proveedores, agresivos, protectores, tomar decisiones; y esto es injurioso, porque cuando no cumplen con esas expectativas dudamos de su masculinidad. Eso también es machismo.

¿De qué manera han encontrado que las mujeres tienen menores posibilidades para ser contratadas y ascendidas?

Pues lo que sabemos hoy es que las empresas con procesos de selección transparentes y objetivos tienen una posibilidad mucho más alta de contratar y de ascender mujeres. En las empresas que tienen subjetividad y que permiten que sus procesos sean medidos por lo que le parece al entrevistador disminuye la posibilidad de contratar una mujer. En ellas no hay procesos de ascensos, no hay un paso a paso y lo que suele pasar es que las mujeres no son ascendidas de igual manera que los hombres por el estigma que tenemos. De hecho, hay una investigación en Estados Unidos en la que revisaron 200 evaluaciones de desempeño y se dieron cuenta de que 80% de las evaluaciones de las mujeres tenían retroalimentaciones negativas con respecto a su conocimiento con comentarios como "es muy mandona", "es muy fuerte", "es muy firme", y estas palabras no existían en las evaluaciones de los hombres. Las de ellos solo recibían retroalimentación negativa en 10%. Esto es un problema porque a las personas en las empresas las ascenden respecto a sus evaluaciones de desempeño, entonces ya sabes que a las mujeres no las van a ascender porque no están de acuerdo en que tengan comportamientos que tradicionalmente son concebidos como masculinos.

¿Cómo ven el hecho de que por primera vez en la historia haya un gabinete netamente femenino? ¿Qué repercusiones tiene esto?

Una variable positiva es que las niñas y mujeres jóvenes pueden tener referentes. Esto es muy importante. Si una niña ve que hay una mujer vicepresidenta, que hay mujeres ministras, al menos lo ve como algo posible. Lo segundo es que es importante que exista la perspectiva femenina, entonces eso también me parece positivo; sin embargo, no considero que eso se vea reflejado en el Plan Nacional de Desarrollo ni en el presupuesto asignado para la equidad de género.

¿Por qué son importantes las acciones afirmativas?

Las cifras de mujeres en posiciones de liderazgo en el mundo no han aumentado de 25% desde 2004. Eso quiere decir que la equidad de género no se logra de manera natural y definitivamente las mujeres no están llegando a posiciones de liderazgo por inercia. Tenemos que tener medidas afirmativas para cerrar la brecha. No es darte ventaja a las mujeres sino resarcir la desventaja histórica. Básicamente estamos en una carrera desigual, los hombres están kilómetros más adelante y las medidas afirmativas lo que hacen es acercar a las mujeres al punto de partida para que la carrera empiece en igualdad de condiciones.

El foro 'Mujeres colombianas, mujeres que inspiran' tiene como objetivo resaltar el rol de las mujeres y su creciente liderazgo profesional y social. Es organizado por Foros Semana, Belcorp, Dinero, Semana Sostenible, y Faccia, con el apoyo de Lenovo, Grupo de Energía de Bogotá, Pepsico y SM. Si desea participar, inscribirse en [www.forossemana.com](#)

Dinero
Analizar la realidad económica

SUSCRÍBASE YA
Impreso + digital por solo \$199.000* AÑO

*Aplicar condiciones y restricciones.

0 COMENTARIOS

TEMAS RELACIONADOS > [MUJERES EMPRESARIAS](#) [BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES](#) [IGUALDAD DE GÉNERO](#)

Últimas noticias

y lograr una gestión que signifique recaudo adicional por \$13 billones.

Durante su presentación en el Segundo Encuentro empresarial de la Sabana, el directivo explicó que además de una estrategia para perseguir la evasión y ayudar a los contribuyentes a sanear sus cuentas con la entidad, las medidas adoptadas por la ley de financiamiento del año pasado servirán para alcanzar los ambiciosos objetivos de recaudo.

Lea también: [Dian recaudó \\$17 billones en enero](#)

Romero explicó que la entidad ha venido mostrando grandes resultados en materia de gestión, es decir, toda la estrategia enfocada en aumentar el recaudo atacando la evasión, la elusión y gestionando mejor la cartera pendiente de cobro. Así se pasó de \$4,6 billones en mayor recaudo por cuenta de gestión en 2017, a \$9,6 billones en 2018 y se espera saltar hasta \$13 billones este año.

Eso permitió que se lograra un recaudo de \$144 billones en la vigencia pasada, por encima de la meta de \$141 billones.

Según el funcionario han venido aumentando la base de personas naturales que declaran y pagan impuestos, por medio de una estrategia de mayor control. Así mismo han depurado los inventarios de cartera y han fortalecido el control aduanero. A eso se suma la persecución de funcionarios y empresarios corruptos que vienen defraudando al fisco, lo que ha llevado a un mayor recaudo de 1 caso sobre 10 reportados al sistema de recaudo, que es el caso de los "casos" Textiles, que ya está en manos de las autoridades.

Lea también: [¿Quieres pagar menos impuestos legalmente, siendo productivo? Aproveche el nuevo Régimen Simple](#)

El director de la Dian se mostró optimista con lograr los objetivos de este año, pues en el corrido de 2019 el recaudo logrado ya era 103% de la meta propuesta. "Esa era la prueba ácida, pues en estos primeros meses del año es cuando las personas jurídicas pagan sus impuestos y se tiene un idea clara de cómo estará el resto del año", explicó.

El 2o Encuentro empresarial de la Sabana fue organizado por la Asociación de Empresarios de la Sabana, la Universidad de la Sabana y la Cámara de Comercio de Bogotá. El objetivo era poner sobre la mesa el nivel de la carga tributaria para las compañías y cómo las empresas de la región logran mayores niveles de competitividad.

Lea también: [Persuasión contra la evasión](#)

Del programa participaron, entre otros, la presidente de la Cámara de Comercio de Bogotá, Mónica de Greiff; el presidente del Consejo Empresarial Asesbana, Andrés Afanador; el director de Fedesarrollo, Luis Fernando Mejía, el presidente de la Asociación de Amigos de la Universidad de la Sabana, Enrique Bayer, y la Magistrada Nelly Villamizar.

El director de la Dian se mostró optimista con lograr los objetivos de este año, pues en el corrido de 2019 el recaudo logrado ya era 103% de la meta propuesta. "Esa era la prueba ácida, pues en estos primeros meses del año es cuando las personas jurídicas pagan sus impuestos y se tiene un idea clara de cómo estará el resto del año", explicó.

El 2o Encuentro empresarial de la Sabana fue organizado por la Asociación de Empresarios de la Sabana, la Universidad de la Sabana y la Cámara de Comercio de Bogotá. El objetivo era poner sobre la mesa el nivel de la carga tributaria para las compañías y cómo las empresas de la región logran mayores niveles de competitividad.

Lea también: [Persuasión contra la evasión](#)

Del programa participaron, entre otros, la presidente de la Cámara de Comercio de Bogotá, Mónica de Greiff; el presidente del Consejo Empresarial Asesbana, Andrés Afanador; el director de Fedesarrollo, Luis Fernando Mejía, el presidente de la Asociación de Amigos de la Universidad de la Sabana, Enrique Bayer, y la Magistrada Nelly Villamizar.

Dinero
Analizar la realidad económica

SUSCRÍBASE YA
Impreso + digital por solo \$199.000* AÑO

*Aplicar condiciones y restricciones.

0 COMENTARIOS

NOTICIAS RELACIONADAS

- ¿Para dónde va el dólar?
- ¿Para dónde va el dólar?
- Dólar en Colombia va rumbo a sus máximos históricos

LO MÁS LEIDO

- Independientes ya no podrán cotizar mes variable
- Guilford toma control de Mondimero, la filiaría estatal venezolana en Colombia
- Independientes ya no podrán cotizar mes variable

VIDEOS MÁS VISTOS

- Esta es la planta que produce un cambio medicinal que vale oro
- Esta es la planta que produce un cambio medicinal que vale oro
- ¿Cómo soy más atractivo para los inversionistas?

VER MÁS VIDEOS

TEMAS RELACIONADOS > [PRECIO DEL DÓLAR HOY](#) [TENDENCIA DEL DÓLAR](#) [PRECIO DEL DÓLAR](#) [DÓLAR](#)

MUJERES | 2019/05/24 08:00 AM

“Las empresas pueden ser hasta 26% más rentables con mujeres en posiciones de liderazgo”

Dinero habló con María Adelaida Perdomo, cofundadora y CEO de Aequales, sobre la paridad de género en Colombia y los beneficios económicos que trae para las empresas y el Producto Interno Bruto (PIB). Perdomo participará en el foro 'Mujeres colombianas, mujeres que inspiran', que se realizará el 19 de junio en Bogotá.



María Adelaida Perdomo, cofundadora y CEO de Aequales.

En el mundo corporativo en general, ¿qué se puede hacer para luchar contra el machismo y la discriminación?

Establecer objetivos de equidad de género, es decir, que las empresas sepan que no se logra de manera natural, sino que hay que tener planes, invertir y designar un equipo dedicado a esto con indicadores. Lo segundo son las prácticas de balance entre la vida personal y la laboral. La principal variable por la cual una mujer no llega a una posición de liderazgo es porque no puede compaginarlas. Entonces, las empresas que tienen prácticas de balance vida-trabajo como home-offices, horarios flexibles, licencias de maternidad y de paternidad extendidas más allá de la Ley, son las que están abogando porque realmente las mujeres sigan creciendo. Otras medidas consisten en eliminar la brecha salarial y formar a las mujeres en liderazgo, networking y técnicas de negociación.

¿Cómo está la brecha salarial de las mujeres en el país y qué se puede hacer al respecto?

Según Econsultia, una firma de economía con la que trabajamos hace poco, la cifra está en 17%, pero a medida que aumenta el cargo aumenta la brecha salarial. Lo que se puede hacer es sentarse y medir con honestidad pues todas las empresas tienen brecha salarial. Tienen que asumirla y empezar a ver cuáles son las variables que hacen que ella exista para revertirla.

¿Cuáles son los beneficios económicos de que haya paridad en las empresas?

Las empresas pueden ser hasta 26% más rentables cuando tienen mujeres en posiciones de liderazgo. Nosotros empezamos el año pasado una investigación con el CESA para medir si el desempeño financiero de las empresas del ranking que promovían el liderazgo femenino era más alto que las que no, y el resultado fue positivo. Encontramos que el retorno sobre el patrimonio es más alto en las empresas que tienen programas de liderazgo femenino. Es una correlación y seguimos en ese estudio. Con esto se empieza a probar en Colombia que el caso de negocio de la equidad de género es cierto y que las empresas que tienen mujeres en posiciones de liderazgo y trabajan en equidad de género tienen un desempeño financiero mejor. En el mundo hay múltiples estudios que han probado esto mismo. Una investigación del Banco Mundial asegura que el PIB de la región crecería más si de verdad hubiera equidad de género. También se ha demostrado que estas empresas son más transparentes y con menos posibilidades de corrupción.

¿Cuánto crecería la economía si se tuviera en cuenta el trabajo del hogar dentro del PIB?

Esa investigación la hizo Natalia Moreno para el DANE y decía que el trabajo no remunerado que hacen las mujeres equivale a casi al 20 por ciento del PIB, cerca de tres veces lo que significan sectores como la agricultura o la explotación de minas y canteras.

¿Cuáles son esos micromachismos que más afectan la igualdad y que muchas veces no se identifican?

En el ámbito laboral son muchos. Está el mansueting, que es cuando los hombres interrumpen a las mujeres al hablar y no respetan su espacio ni su tiempo porque creen que las palabras de las mujeres no son igual de importantes. El otro es mansueting, que es cuando los hombres les explican a las mujeres cosas en las que ellas son expertas y siempre quieren tener la última palabra incluso aunque la mujer ya haya expuesto el tema a cabalidad. Está el gaslighting, que es hacer creer a las mujeres que están locas o que son histéricas. Tendemos a tergiversar los sentimientos de las mujeres hacia la locura. Y por supuesto están los micromachismos sexuales: se objetiviza a la mujer y no se valora por su trabajo sino por su físico o incluso el acoso sexual.

Ahora, hay unos macromachismos por balance. Por ejemplo, no contratar a una mujer porque se va a embarazarse y a ser muy costosa o no ascenderla porque tiene hijos. No se le pregunta a las mujeres ellas qué quieren y qué pueden hacer, sino que se asume que ellas no van a poder lidiar con la tarea.

¿Qué pueden hacer los hombres para luchar contra esto?

Los hombres tienen un papel muy importante. Lo primero es que también se hagan cargo de las tareas del hogar y la familia. Esto permite que las mujeres tengan más tiempo para ellas, sus carreras, para hacer networking y estudiar. Por otro lado, entender que la equidad de género también les beneficia a ellos. Los estereotipos de género tienen una carga fuertísima sobre los hombres porque deben ser proveedores, agresivos, protectores, tomar decisiones; y esto es injurioso, porque cuando no cumplen con esas expectativas dudamos de su masculinidad. Eso también es machismo.

¿De qué manera han encontrado que las mujeres tienen menores posibilidades para ser contratadas y ascendidas?

Pues lo que sabemos hoy es que las empresas con procesos de selección transparentes y objetivos tienen una posibilidad mucho más alta de contratar y de ascender mujeres. En las empresas que tienen subjetividad y que permiten que sus procesos sean medidos por lo que le parece al entrevistador disminuye la posibilidad de contratar una mujer. En ellas no hay procesos de ascensos, no hay un paso a paso y lo que suele pasar es que las mujeres no son ascendidas de igual manera que los hombres por el estigma que tenemos. De hecho, hay una investigación en Estados Unidos en la que revisaron 200 evaluaciones de desempeño y se dieron cuenta de que 80% de las evaluaciones de las mujeres tenían retroalimentaciones negativas con respecto a su conocimiento con comentarios como "es muy mandona", "es muy fuerte", "es muy firme", y estas palabras no existían en las evaluaciones de los hombres. Las de ellos solo recibían retroalimentación negativa en 10%. Esto es un problema porque a las personas en las empresas las ascenden respecto a sus evaluaciones de desempeño, entonces ya sabes que a las mujeres no las van a ascender porque no están de acuerdo en que tengan comportamientos que tradicionalmente son concebidos como masculinos.

¿Cómo ven el hecho de que por primera vez en la historia haya un gabinete netamente femenino? ¿Qué repercusiones tiene esto?

Una variable positiva es que las niñas y mujeres jóvenes pueden tener referentes. Esto es muy importante. Si una niña ve que hay una mujer vicepresidenta, que hay mujeres ministras, al menos lo ve como algo posible. Lo segundo es que es importante que exista la perspectiva femenina, entonces eso también me parece positivo; sin embargo, no considero que eso se vea reflejado en el Plan Nacional de Desarrollo ni en el presupuesto asignado para la equidad de género.

¿Por qué son importantes las acciones afirmativas?

Las cifras de mujeres en posiciones de liderazgo en el mundo no han aumentado de 25% desde 2004. Eso quiere decir que la equidad de género no se logra de manera natural y definitivamente las mujeres no están llegando a posiciones de liderazgo por inercia. Tenemos que tener medidas afirmativas para cerrar la brecha. No es darte ventaja a las mujeres sino resarcir la desventaja histórica. Básicamente estamos en una carrera desigual, los hombres están kilómetros más adelante y las medidas afirmativas lo que hacen es acercar a las mujeres al punto de partida para que la carrera empiece en igualdad de condiciones.

NOTICIAS RELACIONADAS

- Así quedaron los Impuestos a los Juegos de Azar que van a la salud
- La penit y los Impuestos

LO MÁS LEIDO

- Independientes ya no podrán cotizar mes variable
- Guilford toma control de Mondimero, la filiaría estatal venezolana en Colombia
- Independientes ya no podrán cotizar mes variable

VIDEOS MÁS VISTOS

- Esta es la planta que produce un cambio medicinal que vale oro
- Esta es la planta que produce un cambio medicinal que vale oro
- ¿Cómo soy más atractivo para los inversionistas?

VER MÁS VIDEOS

TEMAS RELACIONADOS > [MUJERES EMPRESARIAS](#) [BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES](#) [IGUALDAD DE GÉNERO](#)

Últimas noticias

y lograr una gestión que signifique recaudo adicional por \$13 billones.

Durante su presentación en el Segundo Encuentro empresarial de la Sabana, el directivo explicó que además de una estrategia para perseguir la evasión y ayudar a los contribuyentes a sanear sus cuentas con la entidad, las medidas adoptadas por la ley de financiamiento del año pasado servirán para alcanzar los ambiciosos objetivos de recaudo.

Lea también: [Dian recaudó \\$17 billones en enero](#)

Romero explicó que la entidad ha venido mostrando grandes resultados en materia de gestión, es decir, toda la estrategia enfocada en aumentar el recaudo atacando la evasión, la elusión y gestionando mejor la cartera pendiente de cobro. Así se pasó de \$4,6 billones en mayor recaudo por cuenta de gestión en 2017, a \$9,6 billones en 2018 y se espera saltar hasta \$13 billones este año.

Eso permitió que se lograra un recaudo de \$144 billones en la vigencia pasada, por encima de la meta de \$141 billones.

Según el funcionario han venido aumentando la base de personas naturales que declaran y pagan impuestos, por medio de una estrategia de mayor control. Así mismo han depurado los inventarios de cartera y han fortalecido el control aduanero. A eso se suma la persecución de funcionarios y empresarios corruptos que vienen defraudando al fisco, lo que ha llevado a un mayor recaudo de 1 caso sobre 10 reportados al sistema de recaudo, que es el caso de los "casos" Textiles, que ya está en manos de las autoridades.

Lea también: [¿Quieres pagar menos impuestos legalmente, siendo productivo? Aproveche el nuevo Régimen Simple](#)

El director de la Dian se mostró optimista con lograr los objetivos de este año, pues en el corrido de 2019 el recaudo logrado ya era 103% de la meta propuesta. "Esa era la prueba ácida, pues en estos primeros meses del año es cuando las personas jurídicas pagan sus impuestos y se tiene un idea clara de cómo estará el resto del año", explicó.

El 2o Encuentro empresarial de la Sabana fue organizado por la Asociación de Empresarios de la Sabana, la Universidad de la Sabana y la Cámara de Comercio de Bogotá. El objetivo era poner sobre la mesa el nivel de la carga tributaria para las compañías y cómo las empresas de la región logran mayores niveles de competitividad.

Lea también: [Persuasión contra la evasión](#)

Del programa participaron, entre otros, la presidente de la Cámara de Comercio de Bogotá, Mónica de Greiff; el presidente del Consejo Empresarial Asesbana, Andrés Afanador; el director de Fedesarrollo, Luis Fernando Mejía, el presidente de la Asociación de Amigos de la Universidad de la Sabana, Enrique Bayer, y la Magistrada Nelly Villamizar.

El director de la Dian se mostró optimista con lograr los objetivos de este año, pues en el corrido de 2019 el recaudo logrado ya era 103% de la meta propuesta. "Esa era la prueba ácida, pues en estos primeros meses del año es cuando las personas jurídicas pagan sus impuestos y se tiene un idea clara de cómo estará el resto del año", explicó.

El 2o Encuentro empresarial de la Sabana fue organizado por la Asociación de Empresarios de la Sabana, la Universidad de la Sabana y la Cámara de Comercio de Bogotá. El objetivo era poner sobre la mesa el nivel de la carga tributaria para las compañías y cómo las empresas de la región logran mayores niveles de competitividad.

Lea también: [Persuasión contra la evasión](#)

Del programa participaron, entre otros, la presidente de la Cámara de Comercio de Bogotá, Mónica de Greiff; el presidente del Consejo Empresarial Asesbana, Andrés Afanador; el director de Fedesarrollo, Luis Fernando Mejía, el presidente de la Asociación de Amigos de la Universidad de la Sabana, Enrique Bayer, y la Magistrada Nelly Villamizar.

Dinero
Analizar la realidad económica

SUSCRÍBASE YA
Impreso + digital por solo \$199.000* AÑO

*Aplicar condiciones y restricciones.

0 COMENTARIOS