

Cuadernos de Desarrollo Económico

28

Generalidades de la
Demanda Laboral en Bogotá

Luis Felipe Dussán
Henry Martin Uribe
Fabiola Mayorga Folker



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

BOGOTÁ
HUMANANA

CUADERNOS DE DESARROLLO ECONÓMICO

CUADERNO No. 28

**GENERALIDADES DE LA DEMANDA
LABORAL EN BOGOTÁ**

Luis Felipe Dussán
Henry Martin Uribe
Fabiola Mayorga Folker

SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO

**DIRECCIÓN DE ESTUDIOS
SOCIOECONÓMICOS Y REGULATORIOS**

SUBDIRECCIÓN DE ESTUDIOS ESTRATÉGICOS

**Bogotá, D.C.
Marzo 2015**

Secretaría de Desarrollo Económico

Alcaldía Mayor de Bogotá

Gustavo Petro Urrego

Alcalde Mayor de Bogotá

Carlos Simancas Narvaez

Secretario de Desarrollo Económico

Hernán Guillermo Ceballos

Subsecretario de Desarrollo Económico

Manuel Riaño Sacipa

Director de Estudios Socioeconómicos y Regulatorios

Henry Rincon Melo

Subdirector de Estudios Estratégicos

Juan Sebastián Martínez

Subdirector de Evaluación y Seguimiento

Autores

Luis Felipe Dussán

Henry Martin Uribe

Fabiola Mayorga Folker

Colaboradores

Deison Dimas

Nohora Margarita Sánchez

Diseño y diagramación

Nicolay Villamarín Orduña

ISSN

2216-0671

Puede encontrar información adicional de este cuaderno en la página Web

<http://www.desarrolloeconomico.gov.co/observatorioeconomico>

La Serie de Cuadernos de Desarrollo Económico es una publicación de la Secretaría de Desarrollo Económico de la Alcaldía Mayor de Bogotá. Los trabajos de la Serie de cuadernos son de carácter provisional; las opiniones y errores son responsabilidad exclusiva de los autores y no comprometen a la Secretaría de Desarrollo Económico ni a la Alcaldía Mayor de Bogotá. Todo el material está protegido por derechos de autor; su uso está permitido libremente siempre y cuando se realice la debida cita bibliográfica.

RESUMEN

El presente documento muestra los resultados de la Encuesta de Demanda Laboral de Bogotá 2012. En él se abordan las características de los establecimientos; los aspectos relevantes para la selección de personal; los niveles y causas de rotación, el aumento y despido de personal; algunos aspectos de formación para el trabajo; la demanda laboral no satisfecha, así como las innovaciones y su relación con la demanda laboral, lo que permite identificar las principales lógicas de esta demanda en la ciudad.

Basado en el análisis exploratorio de la información, así como en la clasificación *ad hoc* de esta mediante árboles de decisión, se encuentra que el número de trabajadores se asocia positivamente con los establecimientos que capacitan a su personal, registran cierta antigüedad, realizan alguna clase de innovación y venden sus productos principalmente por fuera de la ciudad. Se evidencia, además, que el incremento del número de trabajadores se relaciona esencialmente con la necesidad de satisfacer una mayor producción, principalmente en las empresas de más de diez empleados que realizaron innovaciones y vendieron sus productos fuera de la ciudad.

ABSTRACT

This notebook shows the results of the 'Survey of Labour Demand in Bogota 2012'. In this text are addressed features about establishments; relevant aspects to the personnel selection; levels and rotation causes, rising and firing; some aspects of job training; unmet labor demand, furthermore the innovations and their relationship with labour demand, allowing to identify the main logic of this demand in the city.

Based on exploratory data analysis of information, so as *ad hoc* classification of this by decision trees, is find the number of workers is positively associated with establishments train their personnel record certain age, made some kind of Innovation and sell their products mainly outside the city. It is further evidence, that increasing the number of workers is essentially related to the need to meet increased production, mainly in companies with more than ten employees that innovated and sold their products outside the city.

PRÓLOGO

Bogotá cuenta con información suficiente y periódica acerca de la oferta de trabajo en los hogares. A través de la Gran Encuesta Integrada de Hogares que realiza el Dane mensualmente, los bogotanos pueden conocer las cifras de desempleo, informalidad, calidad en el trabajo, la evolución por sectores, género y para los distintos grupos de edades. Sin embargo, es muy poca la información que se tiene acerca de la demanda laboral.

Es así como el Observatorio de Desarrollo Económico contrató en 2012 con la firma Alianza Yanhaas S.A. (Contrato 393/2012 por \$302.435.432) una de las más grandes encuestas a las empresas de Bogotá concerniente a los aspectos de la demanda laboral de la ciudad, tales como la selección del personal, los motivos para la rotación y despido de los trabajadores, la formación para el trabajo, el efecto de la innovación en la contratación y productividad de los empleados y las características de la demanda laboral no satisfecha, entre otros; con representatividad para los tres grandes sectores de la economía: servicios, comercio e industria, así como para el tamaño de las empresas: microempresa, pequeña, mediana y grande, estas dos últimas agrupadas metodológicamente para obtener representatividad estadística. Igualmente, la muestra es representativa para 19 localidades del territorio bogotano, a excepción de Sumapaz donde no se realizó la encuesta.

Los resultados de esta encuesta de demanda laboral se convirtieron en un insumo fundamental en la elaboración de la política de trabajo decente y digno, el cual es un compromiso del Plan de Desarrollo para la generación de empleo y formalización laboral que "... garanticen la inserción real y efectiva de los trabajadores al mercado laboral, involucrando a los actores relevantes del mundo del trabajo de manera que el trabajo decente se constituya en eje transversal de la Bogotá Humana."

En particular, a la Secretaría de Desarrollo Económico se le ha encargado el primero de los proyectos prioritarios de la Política denominado "Articulación para la generación de trabajo decente y digno", cuyo objetivo particular es la formación y gestión y colocación de empleo, para lo que ha sido indispensable el conocimiento de primera mano de las necesidades y en general el comportamiento de las empresas en Bogotá.

El aporte al conocimiento del mercado laboral a partir de lo que sucede con los empresarios permite desmitificar algunas afirmaciones sin mayor fundamento y fortalecer otros criterios como los tiempos y mecanismos para la selección del personal.

La realización de esta encuesta no debe finalizar aquí sino que debe convertirse en un punto de partida para continuar con el estudio de los determinantes de la demanda laboral en la ciudad con la realización de una encuesta, de por lo menos estas mismas características, cada cuatro años, como quedó planteado en la política de trabajo decente y digno y así, continuar afinando el conocimiento del mercado laboral y hacerlo cada vez más eficiente.

Manuel Riaño Sáncipa

Director de Estudios Socioeconómicos y Regulatorios

SDDE

Contenido

RESUMEN	3
ABSTRACT	3
PRÓLOGO	5
PRESENTACIÓN	9
CAPÍTULO I	13
¿QUÉ ES LA DEMANDA LABORAL O DE TRABAJO?	13
1.1. Determinantes de la demanda de trabajo	14
CAPITULO II	19
ANTECEDENTES DISTRITALES DE LA DEMANDA DE TRABAJO	19
CAPÍTULO III	29
LA ENCUESTA DE DEMANDA LABORAL PARA BOGOTÁ 2013	29
3.1. Metodología	29
3.2. Operativo de campo	33
CAPÍTULO IV	37
RESULTADOS DEL ESTUDIO DE DEMANDA LABORAL	37
4.1. Características generales	37
4.2. Aspectos relevantes para la selección de personal	43
4.3. Rotación de personal	50
4.4. Aumento del personal	54
4.5. Despidos de personal	59
4.6. Formación para el trabajo	62
4.7. Demanda laboral no satisfecha	67
4.8. Innovaciones del establecimiento	72
4.9. Características de la demanda de trabajo de Bogotá	76
CAPÍTULO V	80
DEMANDA LABORAL SEGÚN LOCALIDADES	80

CAPÍTULO VI	97
VALIDACIÓN DE RESULTADOS MEDIANTE ÁRBOLES DE DECISIÓN	97
6.1. Variables asociadas con el tamaño de la empresa	97
6.2. Variables asociadas con el aumento del personal	102
CAPITULO VII	107
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DE POLÍTICA PÚBLICA LOCAL	107
7.1. Principales conclusiones	107
7.2. Recomendaciones de política pública local	109
BIBLIOGRAFÍA	113
ANEXOS	115

PRESENTACIÓN

La Organización Internacional del Trabajo –OIT– ha proclamado durante los últimos quince años la necesidad mundial de generar trabajos decentes, productivos y que permitan mejorar la calidad de vida de los trabajadores y sus familias mediante ingresos justos, acceso a seguridad social integral en salud y pensión, y horarios laborales razonables compatibles con la vida familiar. La OIT busca que todas las personas puedan ejercer su derecho al trabajo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.

Colombia se encuentra vinculada a la OIT como miembro cofundador activo y, en lo que concierne al Trabajo Decente, participó en la Cumbre del Milenio de las Naciones Unidas de septiembre de 2000, en el que los países participantes asumieron el compromiso de eliminar la pobreza extrema y propender por otros objetivos de política económica y social, conocidos como Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). La Asamblea General de las Naciones Unidas de 2005 ratificó el compromiso formal y explícito de este organismo respecto al Empleo Productivo y Trabajo Decente, como objetivo de política que hará parte de los esfuerzos para alcanzar los ODM.

El Distrito Capital, en el marco de la *Política Pública de Productividad, Competitividad y Desarrollo Socioeconómico*, ha definido como una de sus prioridades la generación de Trabajo Decente; ha venido ejecutando, en consecuencia, políticas activas de empleo basadas en ferias de intermediación laboral, fortalecimiento del emprendimiento, formación para el trabajo y pactos por el empleo.

Bogotá tiene claro que de poco sirve que los niveles de desocupación disminuyan si la mayoría de los nuevos puestos de trabajo son informales, pertenecen a actividades económicas que ponen en riesgo los derechos o la dignidad de las personas, o están asociados a un trabajo de baja calidad. Por ende, más allá de crear puestos de trabajo, el Distrito Capital ejecuta las políticas que afectan el mercado laboral orientadas a crear trabajos suficientes en cantidad y calidad, dentro del marco de las políticas públicas modernas.

Se ha detectado que en la actualidad no existe información relevante sobre la demanda de trabajo en Bogotá. Si bien la capital del país posee una gran cantidad de información referente a la oferta de trabajo, por ejemplo, la obtenida a través de las encuestas de hogares del Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas –DANE–, carece de datos que describan la demanda de trabajo. En este sentido, el Distrito Capital desconoce, entre otros, cuáles son las habilidades laborales más

valoradas por las empresas, qué actividades de formación para el trabajo realizan las empresas y en qué temáticas. En consecuencia, la generación, implementación y evaluación de políticas públicas que contribuyen al desarrollo económico de la ciudad se ven seriamente limitadas, principalmente aquellas relacionadas con el eje de *Generación de Ingresos y Empleo de la Política Pública Distrital de Competitividad, Productividad y Desarrollo Económico*.

Para solucionar esta carencia de información, y teniendo en cuenta los antecedentes descritos, el Observatorio de Desarrollo Económico –ODE– de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico –SDDE–, que a su vez hace parte de la Red de Observatorios de Mercado de Trabajo –Ormet– del Ministerio de Trabajo, realizó durante el año 2013 la Encuesta de Demanda Laboral para Bogotá.

Con esta encuesta se tiene un primer acercamiento a algunos de los determinantes de la demanda de trabajo de la capital del país. Esta herramienta permite, entre otros, fortalecer la formulación de políticas públicas que potencialicen las acciones de estímulo a la demanda del mercado laboral en la ciudad. Así, se podrá actuar sobre aquellas características importantes del proceso de selección de personal, formando a las personas en aquellas competencias en las que el sector productivo encuentra falencias, y de esa forma aumentar la empleabilidad de las personas que ofertan su mano de obra en los distintos sectores económicos de la ciudad. Se podrán estimular, así mismo, aspectos clave para aumentar la productividad de las empresas mediante la capacitación continua del capital humano.

Basado en la información contenida en la Encuesta de Demanda Laboral para Bogotá, el presente documento explora y profundiza el análisis del mercado de trabajo del Distrito Capital desde la demanda, buscando identificar las características de los establecimientos productivos que más contratan personal en la ciudad.

El primer capítulo presenta un breve marco teórico de la demanda de trabajo y sus determinantes. A continuación, el segundo epígrafe resume algunos de los antecedentes distritales sobre las políticas laborales, en particular las asociadas con demanda laboral, mientras el tercero describe rápidamente los aspectos metodológicos de la Encuesta de Demanda Laboral para Bogotá.

El cuarto capítulo explora y analiza la información contenida en dicha encuesta, partiendo la distribución de la muestra de acuerdo con las características generales de los establecimientos. Posteriormente, se describen los principales aspectos relevantes para la selección de personal, partiendo de la percepción de los

establecimientos con respecto a las habilidades laborales y las características personales de los individuos.

Luego se presenta la proporción de empresas que rotaron, aumentaron y despidieron personal, respectivamente, indagando sobre las causas que las motivaron a realizar estas acciones. Posteriormente se explora el porcentaje de firmas que realizaron actividades de formación para el trabajo, así como las principales temáticas de capacitación, fuentes de financiación e instituciones que impartieron dichas capacitaciones. Por último, el análisis de la encuesta indaga la cantidad de empresas que registraron vacantes a las que no pudieron encontrar o vincular el personal requerido, y la cantidad de empresas que realizaron alguna clase de innovación, y el impacto de ello en el trabajo demandado.

El capítulo quinto, por su parte, muestra las principales características de la demanda laboral de cada localidad de Bogotá, utilizando únicamente los establecimientos de menos de cincuenta trabajadores, analizando las variables que presenten significancia estadística. Basado en el análisis exploratorio de la información, en el sexto capítulo se plantean modelos de clasificación *ad hoc* mediante modelos de *árboles de decisión*, para segmentar e identificar las características de los establecimientos que demandan más puestos de trabajo y que aumentaron su personal. El texto finaliza con las principales conclusiones y recomendaciones de política pública local derivadas de la presente investigación.

CAPÍTULO I

¿QUÉ ES LA DEMANDA LABORAL O DE TRABAJO?

También conocida como demanda de empleo, la demanda de trabajo consiste de manera general en entender el número de empleos existentes en una economía y los factores que determinan el mercado laboral. El tema ha sido tratado teóricamente desde la economía, en primera instancia por trabajos de referencia como los realizados por Adam Smith, David Ricardo o Carl Marx. Posteriormente, con el avance de las relaciones transaccionales entre países y la especialización económica de las empresas, el análisis de la demanda de trabajo se ha abordado en particular desde la microeconomía, es decir, desde la demanda de empleo por parte de las firmas.

A manera de resumen, se tiene que el análisis de la demanda de trabajo parte de las siguientes definiciones y elementos teóricos:

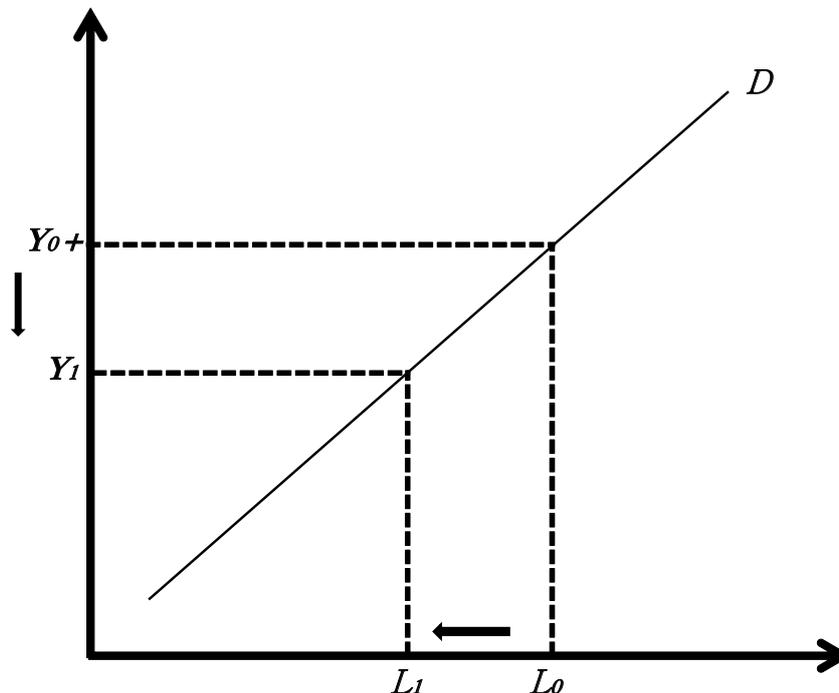
- **Un modelo básico:** la demanda de trabajo es una demanda derivada de la participación de la empresa en un cierto mercado de bienes o servicios. En otras palabras, la demanda de trabajadores hace parte de la demanda de recursos necesarios para que una empresa produzca bienes u ofrezca servicios, con la intención de obtener beneficios con la venta de estos bienes o servicios.
- **Demanda de trabajo a corto plazo:** una empresa que busca maximizar sus beneficios solo contratará trabajadores adicionales si aumenta más el ingreso que el coste de contratarlos.
- **Demanda de trabajo a largo plazo:** un descenso en el salario reduce el coste marginal y aumenta así el nivel de producción de la empresa. Por lo tanto, al aumentar el nivel de producción, la empresa necesita contratar más unidades de empleados.
- **Elasticidad de la demanda de trabajo:** la elasticidad de la demanda mide la respuesta de la cantidad demandada de trabajo ante un cambio en el salario.

$$\text{Elasticidad Salarial} = \frac{\% \text{ Cambio en la cantidad demanda}}{\% \text{ Cambio en los salarios}}$$

1.1. Determinantes de la demanda de trabajo

La demanda de trabajo se toma como derivada, en la medida que proviene de la demanda de factores necesarios para producir bienes o servicios. En consecuencia, se tiene que un aumento –o disminución– de la producción genera un incremento –o reducción– de la demanda de trabajo (ver gráfica 1). Este tipo de demanda depende entonces de la decisión de un empresario en lo referente a la cantidad de trabajadores que decide contratar para producir y poner en funcionamiento su empresa (Hamermesh, 1990). En este sentido, el empresario –al igual que el trabajador, que elige entre ocio y trabajo–, tiene que optar por una combinación entre trabajo y capital que maximicen sus ganancias (Banyuls, 2008).

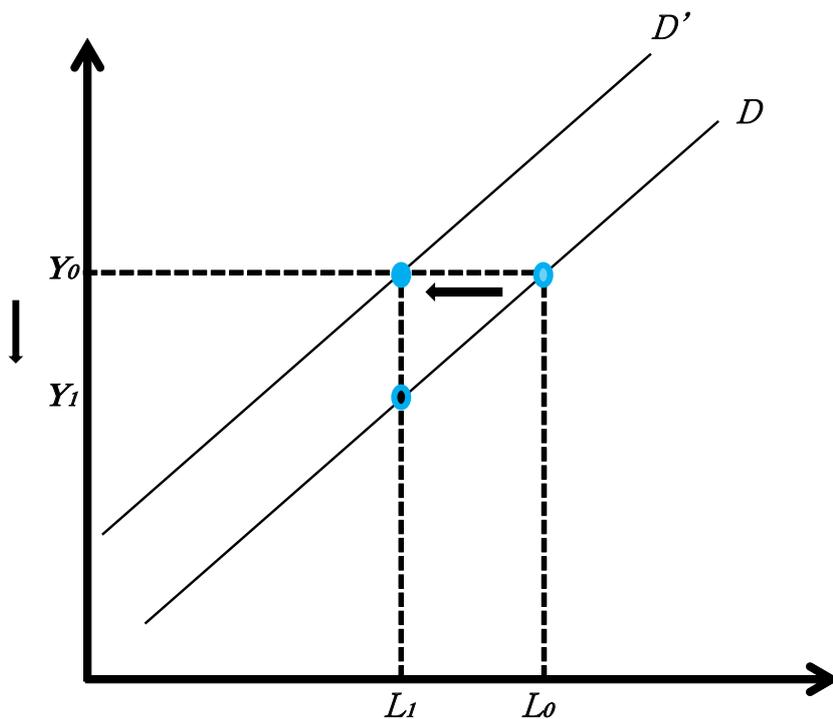
Gráfica 1. Demanda Laboral vs Producción Económica



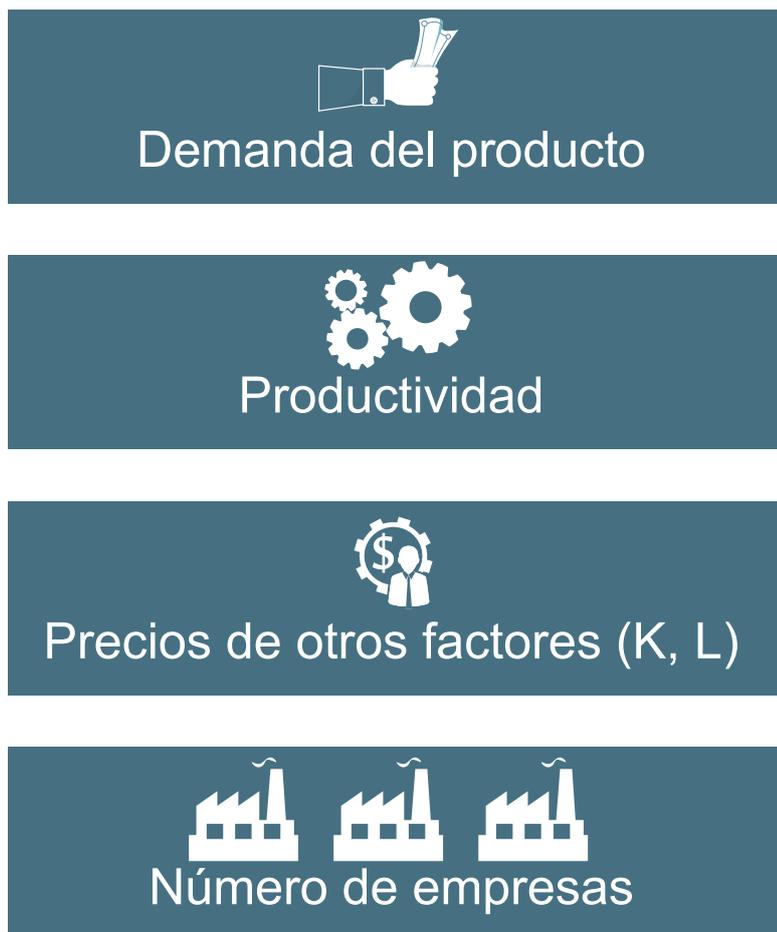
Existen factores que afectan el comportamiento de la demanda de trabajo. Uno de ellos se circunscribe a los costos en que incurre una empresa al demandar personal, ya que la normatividad de los países exige al empleador una remuneración mínima y un pago a los sistemas de seguridad social del trabajador y su familia, que a pesar de mejorar la calidad de vida del empleado, tiende a componer una distorsión que limita la creación de nuevos puestos de trabajo.

En este sentido, la lógica de mercado sugiere que la demanda por un bien se reduce cuando su precio se incrementa. El mayor costo de contratar un trabajador implica una disminución en la demanda por mano de obra por parte de los empresarios. Esta curva de demanda laboral y costo salarial, se traduce en la elasticidad de la demanda, la cual mide la cantidad solicitada de empleo ante un cambio en el salario. La gráfica 2 muestra el efecto que se obtiene ante la presencia de incrementos en el costo salarial para un nivel de producción Y_0 : en primer lugar, se contrae la demanda D' y, en consecuencia, se genera desempleo para $L_0 \rightarrow L_1$, dejando trabajadores ahora desplazados por el incremento salarial.

Gráfica 2. Demanda laboral y costo salarial



En lo que se refiere a la demanda de trabajo de mercado, esta se define como la demanda total de todas las empresas, y su análisis se debe a la comprensión de la elasticidad de la demanda de trabajo, la cual depende de: a) la intensidad de uso de trabajo en el proceso de producción, b) la elasticidad de la demanda del producto y, c) la posibilidad de sustituir capital con trabajo (Eslava, 2008).

Gráfica 3. Determinantes de la Demanda de Trabajo

Es innegable la importancia que los mercados laborales¹ cumplen en una sociedad, toda vez que de ellos depende el estilo de vida de millones de personas, de acuerdo con el acceso a una plaza de trabajo, el nivel de la remuneración y las condiciones generales para desempeñar la labor. Así mismo, es posible afirmar que un mercado laboral eficiente cumple tres funciones principales (Pagés, 2005):

- **Asignación de recursos:** toda persona dispuesta a trabajar encuentra empleo y no queda vacante ningún puesto de trabajo.

¹ El mercado de trabajo generalmente está reglado y gestionado por el Estado, a través del derecho laboral y por una modalidad especial de contratos, además de la existencia de convenios colectivos de trabajo.

- **Asignación de ingresos:** el salario equivale a la productividad del trabajador y los trabajadores de productividades similares devengan salarios equivalentes.
- **Asignación de riesgos:** los trabajadores están protegidos contra el riesgo de pérdida de ingresos.

Adaptando las palabras de Pagés, se debe promover la eficiencia del mercado laboral con una medición precisa, con el fin específico de mantener información suficiente y de calidad para garantizar una política económica adecuada, encaminada a conservar un equilibrio con la política social, evitando caer en el desempleo generalizado.

Más recientemente, se encontró que la demanda de trabajo es derivada, dado que depende de la demanda del producto o servicio que contribuye a producir o suministrar (Segundo, 2009). Ello significa que el salario del trabajador tiene que ser igual al valor de la última unidad añadida por una hora más de trabajo.

Las empresas maximizan beneficio, es decir, buscan la forma de conseguir que la diferencia entre sus ingresos y sus costes sea lo más amplia posible (Banyuls, 2008). Cuando las empresas deciden contratar factores productivos, como el factor trabajo, buscan maximizar sus beneficios.

En general, la lógica de las empresas es contratar trabajadores mientras que el ingreso que generan en el mercado sea mayor que los costos en los que incurren en su proceso productivo. Uno de los objetos de la implementación de la Encuesta de Demanda Laboral por parte de la SDDE era conocer el perfil del egresado o trabajador general que requieren todos los tipos y tamaños de las empresas bogotanas –industria, comercio o servicios– para que estas puedan maximizar sus beneficios y no incurrir en costos mayores que limiten su contratación.

El tamaño de la empresa, además, “tiene una relación directa para generar empleo formal, lo cual plantea un dilema entre generación de empleo a nivel microempresarial y la calidad de dicho empleo” (Guataquí, 2001).

Se concluye, entonces, que en una economía desarrollada esa demanda depende de la cantidad y calidad organizativa de capital de la empresa (Banyuls, 2008). Luego, si dicho comportamiento es generalizado, la economía tendrá tal cantidad de información, que surtirla de empleo decente y formado no será el problema para satisfacer la demanda laboral de las empresas.

CAPITULO II

ANTECEDENTES DISTRITALES DE LA DEMANDA DE TRABAJO

La demanda de trabajo o demanda laboral, como se dijo en el capítulo anterior, depende fundamentalmente de la situación económica de un país y de una ciudad, así como de las características de la población en edad de trabajar, es decir, de aquellas personas que laboran o de aquellas que están buscando empleo y están dispuestas a trabajar por un salario ofrecido por quienes requieren de sus servicios.

En el contexto colombiano, la Constitución Política de 1991 determina, como un derecho fundamental el derecho al trabajo, estipulado en el artículo 25², protegiendo de esta manera a la población en edad de trabajar³, al brindarles garantías constitucionales. La misma carta magna, plantea en el artículo 54⁴ la función del Estado y de los empleadores en la generación de condiciones y espacios laborales dignos, en especial, para la población que se encuentra en condiciones de vulnerabilidad. De igual forma, el artículo 209, párrafo 2°, determina que⁵ la institucionalidad cuenta con un sustento jurídico mediante el establecimiento de alianzas público-privadas e interinstitucionales, para el cumplimiento de fines, objetivos, estrategias, programas, proyectos y acciones institucionales, entre estos el empleo.

De acuerdo a lo anterior, el Distrito Capital debe atender y promover así mismo la realización de acciones afirmativas⁶, como lo dispusieron las sentencias de la corte constitucional T-724 de 2003 y la T-684 de 2011⁷.

-
- 2 Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.
 - 3 Sentencia Corte Constitucional 215 de 2007. [...] Los adolescentes autorizados para trabajar tienen derecho a la formación y especialización que los habilite para ejercer libremente una ocupación, arte, oficio o profesión, y a recibirla durante el ejercicio de su actividad laboral. En efecto, por disposición de la mencionada ley Código del Menor (art. 35), la edad mínima de admisión al trabajo es los quince (15) años. Y, como por disposición de la misma (art. 35 inc. 2°), los adolescentes autorizados para trabajar tienen derecho a la formación y especialización que los habilite para ejercer libremente una ocupación, arte, oficio o profesión, y a recibirla durante el ejercicio de su actividad laboral, ha de concluirse que el artículo 35 de la Ley 1098 de 2006 ha derogado cualquier disposición que permita celebrar un contrato de aprendizaje con menores de quince (15) años de edad. Pág. 9
 - 4 Artículo 54. Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y capacitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.
 - 5 “Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado” con observancia de los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones.
 - 6 Sentencia C.C. T -724 de 2003. IV. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS DE LA CORTE. [...] La adopción de acciones afirmativas en procesos licitatorios para garantizar la participación de grupos marginados o discriminados No.7° “Por acciones afirmativas se entiende todo tipo de medidas o políticas dirigidas a favorecer a determinadas personas o grupos, ya sea con el fin de eliminar o reducir las desigualdades de tipo social, cultural o económico que los afectan, o bien de lograr que los miembros de un grupo subrepresentado, usualmente un grupo que ha sido discriminado, tengan una mayor representación, con el fin de conseguir una mayor igualdad sustantiva entre grupos sociales con problemas de discriminación o de desigualdad de oportunidades
 - 7 Sentencia C.C.T-684 A de 2011. En el numeral se establece: 4.2.4.1 El derecho a la Igualdad de las personas con discapacidad y las medidas que garantizan su adaptación profesional y laboral. En el artículo 13 de la Constitución

En la década posterior a la entrada de la Carta Magna de 1991, Bogotá y Cundinamarca comenzaron a sumar esfuerzos institucionales con el fin de definir una estrategia conjunta de competitividad regional, mucho antes de que se planteara la construcción de las agendas internas a escala nacional. Esta alianza convertiría a la región en la primera zona del país e incluso de América Latina, con mayor calidad de vida.

El Acuerdo 378 de 2009, "por medio del cual se establecen los lineamientos generales de la Política Pública de Productividad, Competitividad y Desarrollo Socioeconómico de Bogotá D.C.", estableció en sus artículos 4º y 5º que la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico –SDDE–, en respuesta a las políticas activas y a los postulados del Plan de Desarrollo, debería formular la Política Distrital de Productividad, Competitividad y Desarrollo Socioeconómico de Bogotá D.C.

Una vez formulada y adoptada la Política Distrital, se institucionaliza mediante el decreto 064 de febrero 24 de 2011, cuyo propósito es el mejoramiento de la calidad de vida de las personas y su bienestar; siendo uno de los objetivos centrales la generación de ingresos y oportunidades de empleo. Además, establece como lineamientos generales de la política:

- i) Adelantar acciones para incrementar la formalización empresarial y laboral,
- ii) Desarrollar y fortalecer las redes empresariales que faciliten el emprendimiento, la innovación y la ampliación del valor agregado en los procesos productivos, promoviendo la generación de empleos de calidad, y
- iii) Generar condiciones para la defensa y creación de empleos de calidad.

De igual manera, establece como población objetivo a todos los habitantes de la ciudad, haciendo énfasis en los sectores de población marginada de la actividad económica, o aquella en condiciones de precariedad y marginalidad.

Además, otro de los ejes de la Política corresponde a las apuestas productivas, invitando a concertar y promover con el sector privado, municipios circunvecinos, departamento de Cundinamarca, Gobierno Nacional y los demás actores económicos, la priorización de estas apuestas y los sectores líderes que jalonarán su desarrollo

Política, se estipula lo siguiente: "El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental se encuentre en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan"; de lo anterior se deduce la obligación por parte del Estado de tomar las medidas necesarias con el fin de garantizarle un trato igualitario y la protección requerida a las personas que por estar en condiciones de vulnerabilidad lo requieran.

A su vez, la Corte Constitucional en reiterada jurisprudencia y consolidada, ha velado porque a las personas que están en situación de discapacidad se les respeten y garanticen la totalidad de los derechos que la Carta les otorga. En el artículo 54 de la Constitución se establece la obligación del Estado y de los empleadores de velar por la ubicación laboral y por la capacitación de las personas que tengan algún tipo de disminución física.

económico y social, sobre la base de las apuestas productivas previamente identificadas por la Comisión Regional de Competitividad, a través del Plan Regional de Competitividad.

El lineamiento para liderar programas destinados a la calificación constante de la fuerza de trabajo para crear incentivos conciliando la oferta de trabajadores con la demanda actual es proyectado con base en los sectores productivos. De esta forma se orienta la oferta de formación pública en el mediano y largo plazos, contribuyendo al desarrollo productivo, con una educación de calidad.

Además de lo anterior, distintas entidades del orden distrital ha venido realizando acciones conducentes al fortalecimiento de investigaciones sobre demanda laboral que permitan establecer el diseño de una política activa y eficaz en la materia, destacándose las siguientes:

Secretaría Distrital de Planeación. Realizó el estudio “Evolución del Mercado Laboral de Bogotá 2001-2009; Perspectiva de absorción y calidad del empleo en Bogotá”⁸. En este, algunos autores sostienen que la baja absorción del empleo obedece a la existencia de un aparato productivo rezagado y poco competitivo compuesto principalmente por microempresas.⁹ El estudio permitió concluir, entre otras, que:

- i) El mercado laboral de la ciudad muestra graves inconvenientes de absorción y una calidad baja del empleo,
- ii) La informalidad sigue siendo el sector más significativo de la economía bogotana,
- iii) Las estadísticas manifiestan una alta concentración del ingreso; unas pocas familias ganando mucho y unas muchas ganando poco,
- iv) En cuanto a la calidad, se presenta baja estabilidad en el empleo (un 97% con contratos con una duración menor a un año, trabajando más horas con menores remuneraciones),
- v) Se requiere de reformas laborales de corto plazo para emprender serias medidas conducentes a mejorar los problemas estructurales de la economía, y
- vi) La mesa de planificación Regional Bogotá-Cundinamarca no se ha

8 Secretaría Distrital de Planeación 2001-2009 “Este estudio, que constituye un aporte de la Dirección de Estudios Macro al tema tratado, no desconoce la existencia de otros enfoques y otras perspectivas para abordarlo, es una iniciativa para abrir la discusión y el debate y pretende convertirse en un instrumento más de información base para la toma de decisiones”. Bogotá D.C. Autor: Diana Carolina Gutiérrez, Economista de la Dirección de Estudios Macro.

9 Para la Cámara de Comercio de Bogotá –CCB– el 96% del tejido productivo local está basado en las microempresas.

encaminado a determinar sectores que garanticen calidad en el empleo en Bogotá, ni en pasadas formulaciones ni en las actuales.

Centro Interactivo de Ciencia y Tecnología –Maloka. Entidad sin ánimo de lucro, ha venido realizando a partir del año 2006 análisis sobre el comportamiento de las necesidades del trabajo en Bogotá frente al mercado. De igual manera la Administración Distrital en cabeza de la Secretaría Distrital de Hacienda –SDH–, inició la preparación de una política de empleo que pronosticara las necesidades del recurso humano requerido en la ciudad, con el fin de formar el capital humano que demandaban el empresarialismo de Bogotá.

Es así como a finales del año 2006 la SHD y Maloka celebraron el convenio No.1347¹⁰ para la ejecución de una estrategia de innovación frente a las nuevas formas de trabajo y ocupación, permitiendo el levantamiento de perfiles ocupacionales, resultando quince (15) perfiles de ocupaciones nuevas emergentes y en transformación en el sector de tecnologías de información y comunicaciones. En el 2007 se desarrolló una segunda fase bajo la coordinación de la SDDE, con la función de generar y promover condiciones orientadas a incrementar la capacidad de producción de bienes y servicios en Bogotá.

En esta fase, se buscaba ampliar la visión de análisis a cinco (5) sectores priorizados por la Comisión Regional de Competitividad Bogotá-Cundinamarca, fijándose como metas identificar doscientos (200) perfiles ocupacionales, así como la consolidación de un proceso de formación de orientadores socio-ocupacionales, dirigido a sesenta (60) docentes de diferentes instituciones educativas distritales que implementaron las estrategias y sensibilizaron a quinientos setenta y nueve (579) jóvenes frente a los sectores más dinámicos y la nuevas formas de trabajo y ocupación, identificadas por Maloka.

A finales de 2008 se inicia la III fase, en la cual se redimensionó el alcance del proyecto para abordar cuatro grandes productos:

- i) Caracterización de los sectores económicos como el de transporte y logística y la inclusión de las TIC,
- ii) Análisis integral de las implicaciones laborales y ocupacionales de iniciativas de política o proyectos estratégicos,

10 Convenio Especial de Cooperación SHD- Maloka cuyo objeto es "Aunar esfuerzos entre la Secretaría Distrital de Hacienda y Maloka con el fin de desarrollar la primera fase de la estrategia de innovación frente a las nuevas formas de trabajo y ocupaciones de la Ciudad - Región"

- iii) Diseño del Sistema Distrital de orientación socio-ocupacional y
- iv) Recomendaciones de política.

En ese orden de ideas, se planteó fomentar la innovación y la competitividad de la ciudad-región a través de la puesta en marcha de programas distritales de monitoreo y orientación, sobre las nuevas formas de trabajo y ocupación.

En agosto del 2009 la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico – SDDE- firma el convenio No.269¹¹, un acuerdo especial de cooperación para el fomento de actividades científicas y tecnológicas con Maloka, habiéndose desarrollado estrategias como el diseño, implementación y puesta en marcha de la estrategia virtual de comunicación Ubíkate en abril 29 de 2010, que permite brindar orientación socio-ocupacional a la ciudadanía.

Se dio continuidad al desarrollo de los contenidos necesarios para la alimentación del Sistema Distrital de orientación socio-ocupacional en los sectores relacionados con la salud, el cuidado humano y la biotecnología, arrojando como resultado la caracterización de cuarenta y dos (42) ocupaciones en el sector salud, de las cuales once (11) son emergentes: Enfermeras en cuidado crítico; oncología; médico geriatra; técnico en manejo de residuos hospitalarios, entre otros, así como treinta y un (31) ocupaciones más, en transformación. En cuanto a biotecnología se identificaron treinta (30) ocupaciones.

Fueron diseñadas estrategias específicas de orientación para la población adulta que integren actividades presenciales y virtuales. A partir del año 2010 la entidad Maloka establece la estrategia de brindar información a estudiantes recién egresados y a población desempleada, con orientación por parte de profesionales especializados. Fue implementada la estrategia de divulgación y promoción del Sistema Distrital de orientación socio-ocupacional.

11 Convenio No. 269, SDDE –Maloka–, Centro Interactivo de Ciencia y Tecnología. Objeto: “Aunar esfuerzos para poner a disposición de la ciudadanía de Bogotá información sobre dinámicas del mercado laboral en sectores económicos estratégicos para la ciudad, en el marco del programa distrital de “Monitoreo y orientación sobre las nuevas formas de trabajo y ocupación.” Informes de ejecución final, Bogotá, agosto 24 de 2009.

Además, se identificaron 183 perfiles ocupacionales en cinco (5) sectores distribuidos así:

Cuadro 1. Distribución de los perfiles ocupacionales identificados según sectores

No.	Sector	Cantidad de perfiles ocupacionales
1	Agroindustria	40
2	Cosméticos, productos de aseo y farmacia	40
3	Transporte y logística para la exportación	40
4	Autopartes	36
5	Textil-confecciones	27

De igual manera, se determinaron veinte (20) ocupaciones emergentes y veinte (20) ocupaciones en transferencia. Por otra parte, fueron reconocidos nueve subsectores de impacto transversal del sector transporte con las TIC, entre ellos Software corporativo, redes, telecomunicaciones, seguridad informática, *call-center*, entre otros.

Cámara de Comercio de Bogotá –CCB. Otra entidad distrital que ha venido realizando indagaciones sobre el tema de demanda de empleo ha sido la CCB, la cual manifestó que la “buena calidad del recurso humano [...] es una de las grandes fortalezas que los empresarios e inversionistas nacionales e internacionales destacan de nuestra ciudad”¹².

Con esa publicación, la CCB pretendió ofrecer información útil a la institucionalidad gubernamental, a los empresarios y a la comunidad, con el fin de mejorar el conocimiento sobre los progresos y las prioridades de la ciudad en el mercado laboral, así como para encaminar las políticas públicas y gestiones del sector privado necesarias para lograr un mayor crecimiento económico sostenible, y ampliar las oportunidades de empleo y generación de ingresos en la ciudad.

La CCB publica periódicamente información que presenta un análisis sobre las características y los cambios dinámicos del mercado de trabajo en Bogotá, a través del Observatorio de la Región Bogotá-Cundinamarca.

¹² CCB, El Mercado del Trabajo en Bogotá, Informe del mercado del trabajo No.6, Vicepresidencia de Gestión Cívica y Social. Dirección de Estudios e Investigaciones, Bogotá Colombia, 2011.

Además, en el informe se analizan temas como:

- Crecimiento económico, competitividad y empleo.
- Características del mercado del trabajo en Bogotá
- Comportamiento y características de la ocupación.
- Calidad del empleo.
- Comportamiento y características del desempleo.
- Conclusiones, perspectivas y retos.

En la actualidad, el Observatorio de la CCB, a través de la dirección de estudios e investigaciones, emite periódicamente estos reportes con el propósito de generar información y conocimiento sobre las características de la actividad y la estructura empresarial de Bogotá.

Ministerio de Educación Nacional –MEN–. Por su parte, el MEN implementó “El Observatorio laboral para la educación”, siendo parte de la Política Nacional de Competitividad y Productividad y de los ejes del Plan Sectorial 2006 -2010 Revolución Educativa.

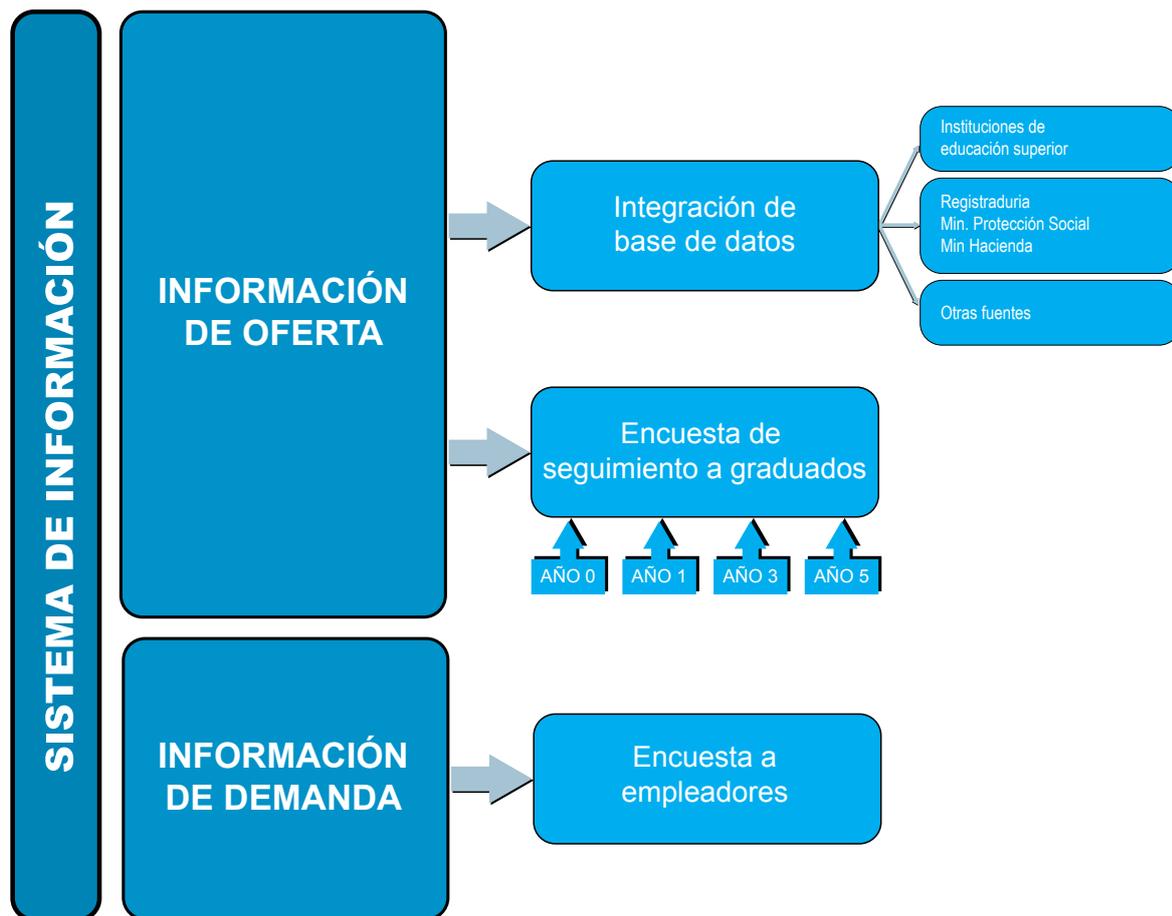
En el marco de la política, el Observatorio se convirtió en el principal sistema de información que articula la oferta educativa con la demanda de profesionales por parte del sector productivo, en aras de evaluar la incidencia de la academia en las necesidades del mercado.

La meta del Observatorio es consolidarse como un instrumento nacional que los Comités Regionales de Competitividad y las Redes de Seguimiento a Graduados pueden utilizar para señalar las oportunidades de expansión del sistema hacia ofertas académicas pertinentes. Esta sección busca darle visibilidad a la estrecha relación que se viene configurando entre empresariado y academia.

De igual manera, las estadísticas de interés que se encuentran en esta sección permitirán dar a conocer el capital humano disponible en el país, así como las tendencias de demanda de las diferentes profesiones.

La población objetivo de la herramienta son: i) Estudiantes de educación media, superior y padres de familia, ii) Orientadores profesionales, iii) Directivos y docentes de la educación superior, iv) Empresarios y empleadores, v) Investigadores y vi) Organizaciones no gubernamentales y gubernamentales.

Gráfica 4. Fuentes de información del Observatorio



Fuente: Observatorio Laboral para la Educación, resultados de la condiciones laborales de los graduados de la educación superior entre 2001-2007. Ministerio de Educación Nacional, Bogotá D.C. 29 de abril de 2008.

Como se observa en la Gráfica 4 es de resaltar la información que suministra el sistema, proporcionando datos a nivel nacional, regional y municipal, con tres estrategias lideradas por el Ministerio de Educación, las cuales buscan establecer espacios de diálogo entre el sector productivo y la academia: Alianzas estratégicas, vínculos entre Universidad-Empresa-Estado y la experiencia de los Centros Regionales de Educación Superior.

Adicionalmente, en la sección de fomento a la competitividad se encuentra información de los proyectos del Consejo privado para la competitividad y su relación estrecha con el Observatorio laboral para la educación. De igual manera, se encontrará una sección donde se describe el trabajo que vienen adelantando las Comisiones

Regionales de Competitividad en el país, evidenciando desde las agendas internas y apuestas productivas, las necesidades de articulación con el sector educativo.

La sección encuesta a empleadores¹³ presenta los resultados de la aplicación de una encuesta piloto a empleadores donde se indagó acerca de su percepción sobre las competencias laborales generales de los empleados recién graduados de educación superior. La encuesta se aplicó a 407 Pymes y grandes empresas del sector servicios, industria y comercio en la ciudad de Bogotá D.C. durante 2008.

Secretaría Distrital de Desarrollo Económico – SDDE. En cumplimiento del Plan Distrital de Desarrollo “Bogotá positiva: para vivir mejor” 2008-2012, esta entidad se enfocó en el desarrollo y competitividad de la ciudad. La SDDE como ente rector de política, implementó acciones que buscaron mejorar la competitividad y productividad de la ciudad, a través de aumentar las posibilidades de inserción laboral de la población. Dicho conjunto de acciones se encaminó a estructurar al interior del mercado de trabajo estructuras de formación, gestión y colocación de empleo, emprendimientos y observatorios entre otros, para articular su política económica y laboral.

En particular, durante los años 2009 y 2010, la ciudad logró un avance muy importante con la formulación de la Política Distrital de Productividad, Competitividad y Desarrollo Socioeconómico, cuya ejecución se proyectó al año 2038, convirtiéndose en la primera política planeada y concertada, con visión de Estado, que la ciudad ha adoptado en este campo y que le ha permitido a la Secretaría de Desarrollo Económico ganar aliados en la sociedad civil e identificar estrategias e instrumentos concretos de política, como fueron: Sistema de Información para el Trabajo “Vitrina Virtual Bogotá Trabaja” y Operaciones de intermediación laboral “Ferias de Oportunidades Laborales”;

Así mismo, y en cumplimiento del Plan Distrital de Desarrollo “Bogotá Humana” 2012-2016, la Secretaría de Desarrollo Económico definió estrategias integrales de acción social y administrativa, estableciendo como primer eje:

“Una ciudad que reduce la segregación y la discriminación: el ser humano es el centro de las preocupaciones del desarrollo”, en donde se define el objetivo de “generar trabajo decente y digno como el principal mecanismo para que la población bogotana pueda gozar con autonomía de sus derechos”¹⁴. Además,

13 Tomado de: www.graduadoscolombia.edu.co, <http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/article-153104.html>, abril 9 de 2014.

14 Plan Distrital de Bogotá, 2012-2016, Bogotá Humana. Artículo 5°, numeral 5°. “El trabajo decente será la base del desarrollo económico, la competitividad y el criterio guía de las relaciones entre empleadores y trabajadores tanto en el sector público como en el privado. Democratizar el trabajo decente con énfasis en el fomento de la economía popular. Los programas de formalización, emprendimiento y generación de empleo propenderán por descentralizar la actividad

el Plan determina a la SDDE como órgano rector de la política de trabajo decente y digno en el Distrito Capital¹⁵.

En ese orden de ideas, la SDDE ha venido desarrollando dos estrategias enfocadas al cumplimiento de las directrices del Plan de Desarrollo 2012-2016.

El Distrito, con el proyecto de inversión: “articulación para la generación de trabajo decente y digno”, busca construir e implementar una política de trabajo decente para Bogotá, creando las bases institucionales requeridas para poner en marcha estrategias de generación de empleo y formalización laboral pertinentes y eficaces, a través de acciones públicas articuladas, procesos de formación y capacitación para el trabajo, intermediación laboral, generación de empleo de emergencia y alianzas estratégicas público-privadas que garanticen la inserción real y efectiva de los trabajadores al mercado laboral, involucrando a los actores relevantes del mundo del trabajo.

Otras metas de este proyecto son: (a) Diseñar e implementar una política pública de trabajo decente y digno en la ciudad¹⁶; (b) Implementar un sistema público de empleo para el Distrito; (c) Crear un Observatorio para el Trabajo Decente y Digno –OTDD–, articulado como uno de los componentes del Observatorio de Desarrollo Económico¹⁷; y (d) Formar para el trabajo personas, en programas a la medida que respondan a las necesidades del mercado¹⁸; (e) Vincular personas a oportunidades laborales mediante acuerdos con sectores económicos que generen trabajo de calidad.

Estas son algunos de los antecedentes asociados con el mercado laboral y en particular con la demanda. No obstante un análisis más detallado se encuentra en el Documento Técnico de Soporte para la construcción de la política pública de trabajo decente y digno de Bogotá (2014).

económica para crear oportunidades de trabajo digno en las localidades con mayores niveles de pobreza, de modo que contribuyan a mejorar la movilidad, reduciendo los desplazamientos en armonía con la política de ordenamiento territorial”.

15 Plan de Desarrollo de Bogotá 2012-2016, Bogotá Humana. Artículo 19°. “[...] Construir e implementar una política Distrital de trabajo decente creando las bases institucionales requeridas para poner en marcha estrategias de generación de empleo y formalización laboral pertinentes y eficaces a través de acciones públicas articuladas, procesos de formación y capacitación para el trabajo, intermediación laboral, generación de empleo de emergencia”.

16 La política contiene los lineamientos e instrumentos que permiten la inserción de los trabajadores al mercado laboral en condiciones de calidad y dignidad.

17 El Observatorio de Desarrollo Económico de la SDDE, publica periódicamente, libros y cuadernos, producto de investigaciones en temas relacionados con el Desarrollo Económico de la ciudad y la región.

18 El componente de formación para el trabajo a la medida busca contribuir al proceso de formación integral y permanente del capital humano de la ciudad, complementando, actualizando y formando en aspectos académicos y/o laborales, mediante la oferta de programas a la medida que respondan a las necesidades de los sectores productivos estratégicos y megaproyectos de ciudad, a través de alianzas público-privadas.

CAPÍTULO III

LA ENCUESTA DE DEMANDA LABORAL PARA BOGOTÁ 2013

La encuesta de demanda laboral tuvo como objetivo general identificar las principales características de la demanda de trabajo de los establecimientos productivos de la ciudad en torno a los criterios de selección del personal según competencias laborales y características personales, según sector económico. Esta información es indispensable para establecer criterios técnicos que faciliten el diseño e implementación de políticas públicas que estimulen el mercado laboral de la capital.

Adicionalmente, esta investigación estadística permitió caracterizar los criterios de formación para el trabajo; mecanismos de búsqueda de las empresas y contratación laboral; y establecer la relación entre las innovaciones que realizan los establecimientos en la contratación de personal y sobre las necesidades de capacitación del personal ocupado. Los temas mencionados permitirán el diseño de políticas activas que propendan por la articulación de la oferta y la demanda en el mercado de trabajo, como por ejemplo, procesos de formación focalizados que fortalezcan el capital humano, mejoren la remuneración y paralelamente incrementen la competitividad de los establecimientos.

La encuesta estuvo constituida por los establecimientos productivos manufactureros, comerciales o de servicios¹⁹, ubicados en las 19 localidades de la ciudad de Bogotá, exceptuando la localidad de Sumapaz.

3.1. Metodología

Para cumplir con los objetivos planteados, se llevó a cabo una investigación cuantitativa de carácter concluyente, con el fin de obtener resultados que permitan entender la demanda laboral de la ciudad según la muestra recolectada.

El marco de muestreo estadístico se constituyó por el inventario cartográfico de la ciudad, agrupado por secciones, hasta llegar a la manzana (información cartográfica extraída del DANE y mapas elaborados en Mapinfo).

A partir de la información del DANE, a escala de manzana se identificó la cantidad de unidades productivas según el censo de 2005; dicha información se utilizó de manera auxiliar para la selección de las manzanas que serían visitadas por localidad para lograr la cantidad de muestra necesaria.

¹⁹ No fueron objeto de estudio, los siguientes grupos de actividades económicas: agropecuarias, extracción miera, defensa y seguridad, ni las actividades desarrolladas por organizaciones religiosas, políticas o empresariales.

Para el diseño del muestreo, por cada localidad se seleccionaron previamente secciones cartográficas y, al interior de cada una de estas secciones, se escogieron manzanas. Al ser la sección cartográfica y la manzana unidades de muestreo, el inventario cartográfico conforma el marco en el cual se desarrolla el estudio.

Para ello se realizó un muestreo probabilístico, estratificado por localidad, de selección proporcional al tamaño de secciones cartográficas y, al interior de la selección proporcional al tamaño de la manzana, por cuotas al interior de esta.

En cuanto a la realización de encuestas personales se realizó un barrido de las manzanas seleccionadas, donde se identificaron los establecimientos productivos de interés y se seleccionaron la cantidad de establecimientos según las cuotas establecidas por sector económico. La siguiente ficha técnica sintetiza los principales aspectos metodológicos aplicados para la realización de la encuesta:

Ficha técnica:

- Tipo de investigación: Encuesta cuantitativa
- Técnica de recolección: Presencial
- Diseño muestral: Muestreo probabilístico, estratificado por localidad, de selección proporcional al tamaño de secciones cartográficas y, al interior de la selección proporcional al tamaño de la manzana, por cuotas al interior de esta
- Población objetivo: establecimientos productivos de cada una de las localidades de Bogotá, pertenecientes a los sectores industria, comercio y servicios, y por tamaños según tamaño (grandes, medianos, pequeños, micro establecimientos).
- Informante: Hombres y mujeres mayores de 18 años, gerentes, dueños, administradores o personal de recursos humanos con conocimiento de las características de demanda laboral del establecimiento
- Cobertura geográfica: 19 localidades de la ciudad de Bogotá, a excepción de Sumapaz
- Unidades de muestreo: establecimientos productivos pertenecientes a los sectores industria, comercio y servicios, y por tamaños según tamaño (grandes, medianos, pequeños, micro establecimientos).

- Unidades de observación: los establecimientos productivos manufactureros, comerciales o de servicios, ubicados en alguna de las 19 localidades de la ciudad de Bogotá, excluyendo Sumapaz
- Herramientas de captura: dispositivos móviles de captura (uno por cada encuestador) que contaban con un aplicativo de captura diseñado a partir del formulario en papel entregado por la SDDE. Adicionalmente se desarrolló un aplicativo para trasponer y consolidar la información capturada
- Periodo de recolección: Febrero a julio de 2013
- Dominios de estudio: Tamaño de los establecimientos (Ley 905 de 2004 define grandes, medianos, pequeños, micro establecimientos); grandes ramas de actividad económica (industria, comercio y servicios) y localidad
- Niveles de desagregación: Los tamaños de muestra permitieron derivar en realizar estimaciones con un nivel de precisión del 95% para los dominios de estudio definidos. Principales variables de estudio o análisis: Competencias laborales, características personales; mecanismos de búsqueda de personal, capacitación del personal ocupado
- Año de referencia: 2012
- Muestra propuesta: 7.811 establecimientos productivos.
- Encuestas realizadas: 6.846 establecimientos productivos.
- Encuestas efectivas: 6.639 establecimientos productivos.
- Precisión: 95% de confianza para alcanzar la representatividad sobre toda la población objetivo de la ciudad. .
- Empresa que realizó el diseño muestral y recolectó la información: Yanhaas

A manera de síntesis, se puede plantear que de acuerdo con el diseño muestral, la encuesta es representativa para: 1) el total de establecimientos existentes en las localidades (sin Sumapaz) de la ciudad, 2) los tres principales sectores económicos (Industria, Comercio y Servicios) y; 3) el tamaño de los establecimientos (Microempresa, Pequeña, Mediana- grande). No obstante, no se realizan inferencias sobre las asociaciones entre los tres dominios anteriormente descritos, debido a la especificación del diseño y la escasa representatividad de la muestra en las diferentes combinaciones.

De otra parte, el marco muestral es un conjunto de áreas definidas por el DANE, con las siguientes características:

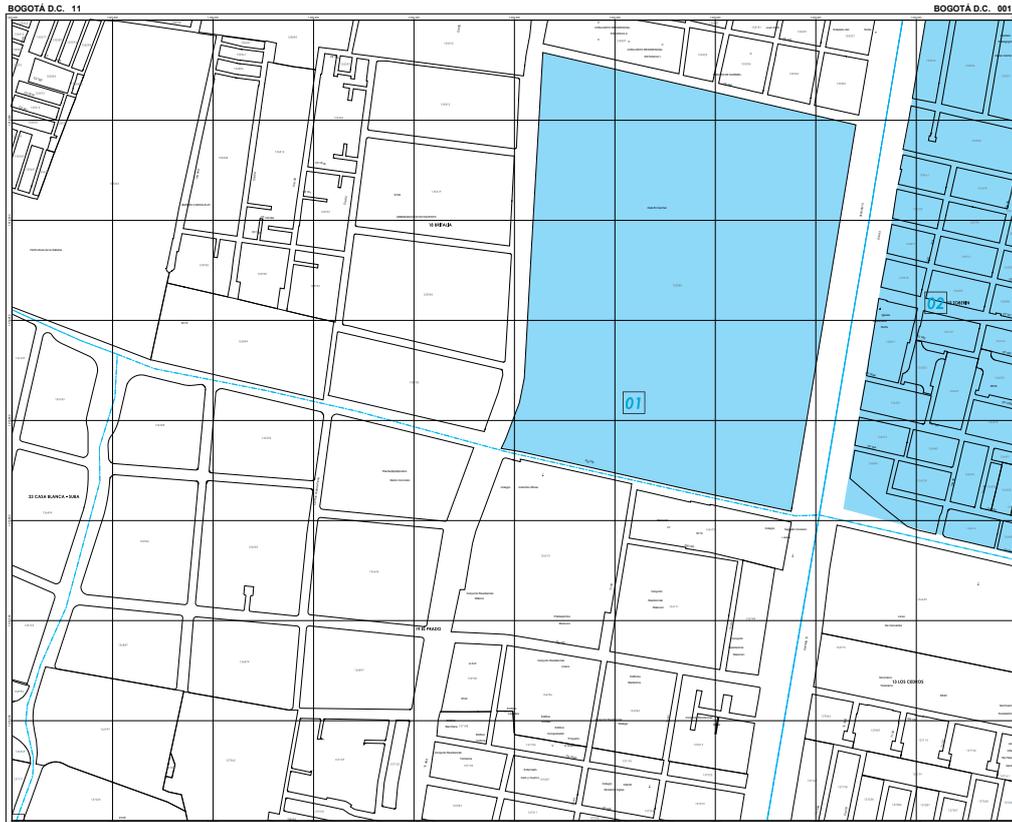
- **Cartografía:** hace referencia al levantamiento y/o actualización de planos o mapas que muestran las características físico-geográficas de un área territorial. Se utiliza como elemento de ubicación en el terreno bajo un ordenamiento sencillo y adecuado que permite delimitar claramente los segmentos por trabajar tanto en las áreas urbanas como en las rurales.
- **Sector:** es la división cartográfica que equivale generalmente a un barrio y que comprende entre una y nueve secciones. Se identifica en la cartografía por un número de cuatro dígitos. Sus límites se indican con línea gruesa a trazos largos separados por líneas cortas.

Mapa 1. Ejemplo de sector



- **Sección:** es una subdivisión cartográfica que equivale aproximadamente a veinte manzanas contiguas y pertenecientes al mismo sector o barrio, y en el área rural a 25 kilómetros cuadrados. Se identifica con un número de dos dígitos color azul; sus límites se indican con línea delgada a trazos.

Mapa 2. Ejemplo de sección



- **Manzana:** es la división cartográfica menor, establecida en las áreas urbanas y centros poblados. Corresponde a un lote de terreno de carácter público, edificado o sin edificar, delimitado por vías de tránsito vehicular o peatonal; es decir delimitado por calles, carreras, avenidas, transversales y diagonales. Se identifica con un número de dos dígitos color negro y está compuesto generalmente por aproximadamente entre 15 y 20 viviendas (predios).

3.2. Operativo de campo

Finalizado el proceso licitatorio se firmó el contrato 393 de 2012 con la empresa de consultoría estadística Yanhaas, firma escogida para la realización de una encuesta dirigida a los establecimientos productivos ubicados en diecinueve (19) localidades de la ciudad de Bogotá.

Cuadro 2. Muestra Yanhaas propuesta realizada para la encuesta a establecimientos

Localidad	Micro		Pequeña		Mediana		Grande		Total	
	M	R	M	R	M	R	M	R	M	R
Antonio Nariño	167	159	26	23	2	2	19	2	214	186
Barrios Unidos	208	234	78	71	23	25	51	15	360	345
Bosa	315	296	39	37	9	3	27	4	390	340
Chapinero	305	286	171	165	103	56	70	28	649	535
Ciudad Bolívar	283	275	36	35	17	6	22	4	358	320
Engativa	518	492	137	118	62	29	28	11	745	650
Fontibón	184	197	67	58	42	23	33	25	326	303
Kennedy	570	556	171	150	63	35	49	19	853	760
La Candelaria	91	133	21	9	10	0	1	2	123	144
Los Martires	242	236	78	49	31	8	25	7	376	300
Puente Aranda	242	218	72	80	35	26	42	27	391	351
Rafael Uribe	365	352	54	48	14	5	25	0	458	405
San Cristóbal	271	249	33	27	10	3	18	0	332	279
Santa Fe	240	234	67	40	47	10	29	4	383	288
Suba	399	370	123	86	54	21	28	7	604	484
Teusaquillo	152	152	47	48	14	18	33	19	246	237
Tunjuelito	178	239	32	32	12	2	12	1	234	274
Usaquén	251	253	102	122	56	45	39	12	448	432
Usme	231	203	45	5	19	5	26	0	321	213
Total	5.212	5.134	1.399	1.203	623	322	577	187	7.811	6.846

Fuente: Encuesta de Demanda Laboral 2013 – SDDE

Nota: M corresponde a la muestra establecida y R al número de encuestas realizadas

Anterior a la realización de encuestas personales se realizó un barrido de las manzanas seleccionadas, donde se identificaron los establecimientos productivos de interés. Esta información sirvió de soporte para determinar la muestra necesaria para generar resultados representativos por sector económico (industria, comercio, servicios); localidad (excepto Sumapaz) y tamaño de empresa (microempresas, pequeñas, medianas - grandes).

En la siguiente tabla se indica el tamaño de muestra establecido y el total de encuestas efectivas por localidad y tamaño.

La firma Yanhaas, dentro de la muestra definida y de acuerdo con el anexo técnico del proceso de selección, incluyó el listado de inclusión forzosa, definido por la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico.

Para el cumplimiento de la muestra, la metodología aplicada por parte del consultor para el levantamiento de información, tuvo que variar según era de inclusión forzosa o no.

La metodología de recolección según la descripción del consultor contempló que:

1. A cada encuestador se le entregara el correspondiente mapa de la zona por cubrir para realizar las encuestas. La metodología se desarrolla a partir de un barrido de manzanas puerta a puerta.
2. Dentro del mapa se localizaba el lugar (dirección) de la manzana seleccionada.
3. Para iniciar, el encuestador se ubicaba en la esquina noroccidental de la manzana, como punto de inicio.
4. De esta manera se realizó el barrido de la manzana de forma sistemática, identificando todos los posibles establecimientos productivos de la manzana e identificando las características como sector económico y tamaño.
5. Para la identificación del tamaño del establecimiento productivo se indagó por la cantidad de empleados con el que dicho establecimiento cuenta, y la clasificación se realizó teniendo presente la información acordada con la Secretaría de Desarrollo de la siguiente forma:
 - Microempresa: menos de 11 empleados (1-10 empleados)
 - Pequeña: entre 11 y 50 empleados (11-50 empleados)
 - Mediana: entre 51 y 200 empleados (51-200 empleados)
 - Grande: más de 200 empleados (201 y más empleados)
6. Por cada establecimiento productivo identificado en la manzana, el encuestador se presentó, preguntando a la persona encargada de la parte administrativa o de recursos humanos, indagando por los datos básicos y presentando la carta con la información del proyecto (proceso de sensibilización).

En caso que el establecimiento cumpliera con los requerimientos de la muestra, y si la persona estaba dispuesta, se realizaba de inmediato la encuesta; terminada esta se realizaba el barrido de toda la manzana. En caso contrario se recorría la manzana y se realizaba una revisita.

Si la manzana correspondía a un centro comercial, conjunto cerrado, entre otros, antes de iniciar el recorrido el encuestador se presentaba a la administración y suministraba toda la información del proyecto, solicitando el permiso requerido para realizar la actividad.

Según informaba el consultor para el levantamiento de información de la muestra de inclusión forzosa, se incluía la siguiente metodología de actuación:

1. Previamente se realizaba un contacto telefónico con la empresa seleccionada (a partir de los listados suministrados).
2. En este contacto telefónico se realizaba la presentación del estudio, indagando por la persona encargada de la parte administrativa o de recursos humanos (se aprovechaba para realizar el proceso de sensibilización), y se solicitaba una cita para la realización de la encuesta. En el mismo contacto, se informaba la duración y contenido general de la encuesta.
3. En la concertación de cita se informaba la forma y los datos de identificación de los encuestadores que asistían a tomar la información del establecimiento.
4. A los encuestadores se les organizó la agenda de visitas diarias según las citas pactadas

Para terminar, durante el desarrollo del operativo de campo se presentaron algunas novedades que afectaron el logro de la muestra planteada, destacándose la baja tasa de respuesta en el segmento correspondiente a grandes empresas, por lo cual los resultados de tamaño fueron agrupados para los segmentos de medianas y grandes en un único grupo con el fin de lograr la representatividad de los resultados.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DEL ESTUDIO DE DEMANDA LABORAL

En el presente capítulo se analizan los principales resultados de la Encuesta de Demanda Laboral para Bogotá, con el fin de determinar, entre otros, los aspectos relevantes que influyen en la selección de trabajadores, la frecuencia y las causas por las que los establecimientos rotan, aumentan y despiden personal, los detalles sobre los procesos de formación para el trabajo, las características de la demanda laboral no encontrada y la relación existente entre las innovaciones y el empleo.

4.1. Características generales

La Encuesta de Demanda Laboral parte de la estructura del Censo General 2005, según el cual en Bogotá el 47,6% de los establecimientos pertenecen al sector comercio, 40,9% a servicios y 11,5% a industria²⁰. Si bien esta clasificación agrupa múltiples actividades que difieren sustancialmente, su estudio permitirá determinar ciertas características únicas de cada gran rama de actividad económica.

Desagregado según el tamaño del establecimiento –desde el criterio del número de empleados²¹–, 94,5% correspondió a microempresas, 4,5% a empresas pequeñas y 1% a medianas y grandes. Como se observará en los epígrafes posteriores, el análisis según el tamaño resulta importante al permitir aproximarse a las economías de escala que desarrolla cada empresa, factor que explica, en buena medida, las diferencias encontradas al explorar las variables que contiene la presente investigación.

Cuadro 3. Distribución de los establecimientos económicos. Bogotá
Porcentaje sobre el total (%)

A. Rama de actividad		B. Tamaño del establecimiento	
	Porcentaje		Porcentaje
Industria	11,5	Microempresas	94,5
Comercio	47,6	Pequeñas	4,5
Servicios	40,9	Medianas y Grandes	1,0
Total	100,0	Total	100,0

Fuente: DANE - Censo General 2005

20 En desarrollo de esta investigación no se consideró los establecimientos dedicados a las siguientes actividades: agrícolas; extracción minera; administración pública y defensa; organizaciones y órganos extraterritoriales.

21 En Colombia los parámetros vigentes para clasificar las empresas por su tamaño se rigen por el artículo 43 de la Ley 1450 de 2011 (artículo 2° de la Ley 590 de 2000, modificado por el artículo 2° de la Ley 905 de 2004). Estos son: i) microempresa: planta de personal no superior a los diez (10) trabajadores; ii) pequeña empresa: planta de personal de entre once (11) y cincuenta (50) trabajadores; mediana empresa: planta de personal de entre cincuenta y uno (51) y doscientos (200) trabajadores, y gran empresa: planta de personal superior a doscientos (200) trabajadores.

La mayoría de las firmas fueron fundadas después del año 2000

Respecto al año de fundación, la encuesta de demanda laboral permitió establecer que tres de cada cuatro establecimientos encuestados iniciaron operaciones entre los años 2000 y 2012. Puntualmente, 4,6% de las empresas fueron fundadas antes de 1980; 6,2% entre 1980 y 1989; 13,6% entre 1990 y 1999; 41,8% entre 2000 y 2009, y 33,7% desde 2010 (ver cuadro 4). De igual forma, la información provista por la Cámara de Comercio de Bogotá –CCB-, indica que la mayor proporción de los establecimientos existentes en la capital fueron creados a partir del año 2000. Para cada cuatro de cinco establecimientos registrados en la CCB, la expedición del Registro Mercantil se efectuó con posterioridad al año 2000 (89,8%), mientras que una baja proporción (0,6%) cuenta con registro mercantil tramitado antes del año 1980 (ver cuadro 5).

La Encuesta de Demanda Laboral permitió deducir, según rama de actividad, que las firmas dedicadas a la industria fabril son más antiguas –una de cada tres fue establecida antes del 2000–, mientras que las dedicadas al comercio son más nuevas –cuatro de cada cinco inició operaciones después del 2000–. Servicios, por su parte, presentó prácticamente la misma distribución observada en el agregado. Estos resultados coinciden con los derivados del análisis de las bases de la CCB. De acuerdo con estas, en industria manufacturera a diferencia de comercio o servicios, existe una mayor proporción de establecimientos que completan más de 22 años de operaciones en el mercado (ver cuadro 5). La mayor antigüedad existente en las firmas industriales puede estar asociada con el mayor tiempo que implica adquirir los recursos –financieros y técnicos– necesarios para iniciar una actividad fabril, y mantenerla acorde con la evolución técnica y tecnológica del mercado.

Según el tamaño del establecimiento, a mayor número de trabajadores, mayor antigüedad. Así lo corroboran tanto la Encuesta de Demanda Laboral como las bases de CCB. En efecto, para la primera de estas, una de cada cuatro firmas medianas y grandes empezó sus actividades antes de 1980, mientras que solo tres de cada cien microempresas lo hicieron antes de dicha fecha. Por el contrario, mientras una de cada cuatro empresas medianas y grandes empezó sus actividades desde el 2000, durante este mismo intervalo de tiempo cuatro de cada cinco microempresas empezó actividades (ver cuadro 4). Resultados similares arroja el análisis de la fecha de expedición de los registros mercantiles por parte de la CCB. De acuerdo con estos, 89,9% de las microempresas activas en Bogotá hasta el año 2012, inició operaciones hace menos de doce años (ver cuadro 5). El mayor número de años de funcionamiento encontrado en las firmas más grandes refleja el tiempo necesario para que una firma se establezca, crezca y se consolide en el mercado.

**Cuadro 4. Año de inicio de operaciones. Bogotá
Porcentaje sobre el total (%)**

A. Rama de actividad					
	< 1980	1980-1989	1990-1999	2000-2009	2009 <
Industria	7,7	9,1	16,8	41,2	25,2
Comercio	3,6	5,6	12,5	42,5	35,8
Servicios	4,3	5,9	13,5	41,5	34,8
Total	4,6	6,2	13,6	41,8	33,7
B. Tamaño del establecimiento					
	< 1980	1980-1989	1990-1999	2000-2009	2009 <
Microempresas	2,5	4,0	11,5	43,3	38,6
Pequeñas	7,6	12,2	21,6	41,1	17,5
Medianas y Grandes	25,4	21,3	21,8	24,4	7,2
Total	4,6	6,2	13,6	41,8	33,7

Fuente: Encuesta de Demanda Laboral 2013 - SDDE

**Cuadro 5. Distribución de los establecimientos en Bogotá según fecha de expedición de matrícula mercantil
Porcentaje sobre el total (%)**

A. Rama de actividad					
	< 1980	1980-1989	1990-1999	2000-2009	2009 <
Industria	1,3	2,5	10,5	62,5	23,3
Comercio	0,7	1,9	9,5	59,6	28,3
Servicios	0,3	1,0	5,9	64,0	28,8
Total	0,6	1,6	8,0	62,0	27,8
B. Tamaño del establecimiento					
	< 1980	1980-1989	1990-1999	2000-2009	2009 <
Microempresas	0,6	1,6	7,9	62,1	27,8
Pequeñas	8,5	3,8	13,1	51,7	22,8
Medianas y Grandes	10,4	0,9	14,3	55,4	19,0
Total	0,6	1,6	8,0	62,0	27,8

Fuente: Cámara de Comercio de Bogotá – CCB

* No incluye establecimientos clasificados como agropecuarios o mineros. Fecha de corte diciembre de 2012

La capital y su principal nicho de mercado

“Casi todos los bienes y servicios elaborados en Bogotá fueron distribuidos en la ciudad y sus municipios circunvecinos”

La Encuesta de Demanda Laboral también encontró que del total de establecimientos, el 95,1% tuvo a Bogotá o los municipios de Cundinamarca como principal nicho de mercado para comercializar sus productos. Como solo 4,1% de las empresas vendió los bienes y servicios que elabora en el resto del país y 0,8% en el exterior, se confirma que la vocación del tejido productivo de la ciudad es hacia el mercado local.

Por ramas de actividad económica, la industria presenta un menor número relativo de empresas que transaron sus bienes y servicios en la ciudad (89%) respecto a comercio (95,4%) y servicios (94,3%). De igual forma, la industria presentó una mayor cantidad de firmas cuyo principal mercado se encuentra en el exterior (1,1%), en relación a comercio (0,5%) y servicios (0,9%).

Desde el punto de vista del tamaño del establecimiento, a mayor número de ocupados de la firma, mayor fue la proporción de empresas que dirige sus productos fuera de la ciudad. Poco más de la mitad de establecimientos medianos y grandes vendieron sus productos principalmente en la ciudad (65,4%), proporción que aumenta considerablemente en el caso de las firmas pequeñas (84,7%) y micro (97,6%). Por el contrario, las empresas medianas y grandes (4,6%) venden sus bienes por fuera del país en mayores proporciones que las pequeñas (2,3%) y micro (0,2%).

Cuadro 6. Lugar de comercialización de los bienes y servicios. Bogotá
Porcentaje sobre el total (%)

A. Rama de actividad				
	Bogotá	Cundinamarca	Otra región	Fuera del país
Industria	89,0	1,8	8,1	1,1
Comercio	95,4	1,2	3,0	0,5
Servicios	94,3	0,9	3,8	0,9
Total	93,9	1,2	4,1	0,8
B. Tamaño del establecimiento				
	Bogotá	Cundinamarca	Otra región	Fuera del país
Microempresas	97,6	0,7	1,5	0,2
Pequeñas	84,7	3,0	10,0	2,3
Medianas y Grandes	65,4	4,6	25,4	4,6
Total	93,9	1,2	4,1	0,8

Fuente: Encuesta de Demanda Laboral 2013 - SDDE

Tipo de contratación del personal ocupado

“La mayor parte del personal ocupado se contrata a término indefinido”

La Encuesta de Demanda Laboral identificó que, del personal contratado por las empresas, la mayor parte de ellos se encuentran vinculados a través de un contrato a término indefinido (52%) Estos resultados resultan consistentes con los obtenidos para el personal ocupado según categoría ocupacional a través de la Gran Encuesta Integrada de Hogares – GEIH- que mensualmente efectúa el DANE. De acuerdo con esta investigación, el porcentaje de asalariados en la capital se situó en 55,2% durante el año 2012. En efecto, del total de personas ocupadas que desempeñaron tareas en relación de dependencia económica tanto en el sector público como en el sector privado y perciben por ello una retribución, se estimó en 2.203.050, de un total de 3.993.629 personas ocupadas (ver cuadro 8).

Adicionalmente, la Encuesta de Demanda Laboral permitió establecer que 30% de los ocupados fue vinculado a través de contratos a término fijo, 15% fue vinculado a través de un contrato de prestación de servicios (6%) un contrato de obra o labor contratada (7,5%) o un contrato verbal (1,3%). El 2,6% correspondió a socios o dueños y tan solo 0,6% laboró sin contar con ningún tipo de contrato.

Al focalizar la atención sobre las órdenes de prestación de servicios, se advierte que éstas son más comunes en los establecimientos de menor tamaño, de acuerdo con la Encuesta de Demanda Laboral. Es así como mientras en las microempresas 14,5% de su contratación se efectúa por esta vía, en las pequeñas este porcentaje se sitúa en 9,6%, en tanto que en las empresas medianas y grandes corresponde a 4,3%. Asimismo, se destaca el incremento de contratos verbales o socios y dueños en las empresas de menor tamaño (ver cuadro 7).

En cuanto a rama de actividad, las variaciones no son significativas entre sectores. No obstante, se destaca que existe comparativamente mayor representatividad de la contratación en servicios por órdenes de prestación de servicio y en comercio una mayor presencia de dueños o socios del establecimiento.

Cuadro 7. Personal ocupado según tipo de contratación. Bogotá
Porcentaje sobre el total (%)

A. Rama de actividad							
	Término indefinido	Término fijo	Orden de prestación de servicios	Contrato escrito, obra o labor	Contrato verbal	Vinculado sin ningún contrato	Socio o Dueño
Industria	54,2	31,5	5,6	5,8	1,1	0,1	1,7
Comercio	64,7	20,4	3,5	1,6	2,3	0,6	6,8
Servicios	46,9	34,0	6,6	8,8	1,1	0,8	1,7
Total	52,0	30,0	6,0	7,5	1,3	0,6	2,6

B. Tamaño del establecimiento							
	Término indefinido	Término fijo	Orden de prestación de servicios	Contrato escrito, obra o labor	Contrato verbal	Vinculado sin ningún contrato	Socio o Dueño
Microempresas	36,3	9,6	14,5	3,5	9,5	2,4	24,2
Pequeñas	61,0	22,4	9,6	3,1	2,2	0,5	1,1
Medianas y Grandes	52,5	34,0	4,3	8,8	0,1	0,3	0,1
Total	52,0	30,0	6,0	7,5	1,3	0,6	2,6

Fuente: Encuesta de Demanda Laboral 2013 - SDDE

El análisis desde la información provista por los hogares a partir de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) para Bogotá indica que los trabajadores empleados por las empresas son 55,2% del total de ocupados en la ciudad, 51,4% por empresas particulares y 3,8% por empresas del gobierno, durante el mismo año de referencia de la encuesta (2012).

La información provista por la GEIH sugiere que existe mayor proporción de dueños, patrones o empleadores en las ramas de industria (7,4%) y comercio (6,6%) respecto a los dueños o empleadores identificados en servicios (3,6%).

Adicionalmente, esta investigación establece que la segunda categoría ocupacional en importancia, después de 'obreros' (particulares o del gobierno) son los 'trabajadores por cuenta propia', con una participación que asciende a 32,9%, seguido por los ocupados que se clasifican como 'patrono o empleador' (5,0%) y 'empleado doméstico' (4,0%), estrictamente asociado a la rama de servicios (ver cuadro 8).

Cuadro 8. Distribución del personal ocupado en Bogotá por categoría ocupacional 2012 Porcentaje sobre el total (%)

B. Tamaño del establecimiento							
Rama de actividad	Trabajador sin remuneración	Obrero empleado por particulares	Obrero empleado por el gobierno	Empleado doméstico	Trabajador cuenta propia	Patrón empleador	Trabajador familiar sin remuneración
Industria	0,3	62,2	0,3		26,8	7,4	2,9
Comercio	0,7	48,5			38,3	6,6	6,0
Servicios	0,2	49,6	6,8	7,3	31,9	3,6	0,6
Total	0,4	51,4	3,8	4,0	32,9	5,0	2,5

Fuente: DANE – GEIH

4.2. Aspectos relevantes para la selección de personal

Con el propósito de conocer los factores determinantes para las empresas cuando seleccionan su personal, la Encuesta de Demanda Laboral indagó sobre qué tan importantes son las habilidades laborales y las características personales para los establecimientos cuando seleccionan personal.

Las competencias laborales son entendidas como las capacidades o habilidades que les permiten a las personas desarrollar una actividad productiva. Usualmente estas son adquiridas mediante la educación tradicional, ya que le permite a los individuos obtener los conocimientos y desarrollar las capacidades requeridas para desempeñar un arte u oficio. Estas competencias, conocidas como habilidades fuertes o *hard skills*, son complementarias a las habilidades blandas o *soft skills*, las cuales agrupan todas aquellas relacionadas con la conducta, la personalidad y la cultura, que facilitan a las personas desarrollar sus actividades laborales de forma coordinada y eficiente.

Por su parte, las características personales son aquellos elementos innatos a cada individuo, tales como la edad, el estado civil, el sexo y el lugar de nacimiento, entre otros, que no están estrictamente relacionados con las actitudes o las capacidades laborales, y que podrían ser factores relevantes o discriminantes en la selección de personal.

Habilidades laborales empresariales

“Las habilidades blandas presentan la misma importancia que las fuertes, especialmente en las empresas de mayor tamaño”

La Encuesta de Demanda Laboral solicitó a los establecimientos encuestados calificar entre 1 y 5 la importancia de las habilidades laborales, siendo 1 ‘poco importante’

y 5 'muy importante'. Como resultado se encontró que las habilidades más relevantes fueron la ética laboral (4,6), el trabajo en equipo (4,1), la experiencia específica (3,9), la expresión oral y escrita (3,8) y la planificación (3,8) (ver cuadro 5). Por el contrario, la resolución de problemas (3,6), la educación específica (3,6), el trabajo bajo presión (3,1), el manejo de software ofimático (2,4) y un segundo idioma (1,8) presentaron las menores calificaciones.

En otras palabras, los establecimientos productivos consideraron que las competencias blandas –como ética laboral integral, capacidad para laborar en equipo y excelente expresión oral y escrita– son fundamentales para escoger el personal, lo que no implica que sean menos importantes las habilidades fuertes –tales como educación y experiencia específica–, ya que las primeras son complementarias de estas últimas.

Estos resultados son acordes con un mercado laboral como el del Distrito Capital, en el que la oferta de trabajadores calificados es relativamente abundante y creciente respecto a la demanda, lo que hace que ante un conjunto de trabajadores disponibles con la educación y la experiencia adecuada, las habilidades blandas se conviertan en un valor agregado adicional. De igual forma, este resultado es acorde con los requerimientos modernos de las empresas, que ante los constantes desafíos a los que se enfrentan, prefieren trabajadores calificados que se adaptan fácilmente a nuevos proyectos y pueden laborar con equipos de trabajo multidisciplinarios.

Al ser analizados estos resultados según la actividad económica a la que pertenece la firma, se encontraron ligeras diferencias. Por una parte, existe una menor valoración de la expresión oral y escrita en el sector fabril y del trabajo bajo presión en comercio, mientras que, por otra, se encuentra una mayor relevancia al manejo de software, la planeación y la capacidad de análisis y de síntesis en las actividades relacionadas con los servicios (ver cuadro 9). Se creería entonces que, salvo los casos mencionados, las empresas valoran de igual forma las habilidades y capacidades laborales independientemente del sector de la economía a que pertenezca.

Respecto al tamaño, las empresas medianas y grandes demandan personal con capacidades más complejas que garanticen los niveles de productividad que requieren mantener esta clase de firmas. En este sentido, trabajar bajo presión, conocimientos sobre software, hablar un segundo idioma, contar con una buena capacidad de análisis y síntesis, y contar con experiencia específica, son las capacidades más valoradas en las firmas de mayor tamaño.

Cuadro 9. Importancia de las competencias en la selección de personal. Bogotá
Calificación promedio*

A. Rama de actividad				
Competencias	Industria	Comercio	Servicios	Total
Valores éticos	4,6	4,6	4,6	4,6
Trabajo en equipo	4,2	4,0	4,1	4,1
Experiencia específica	3,9	3,8	3,9	3,9
Expresión oral y escrita	3,6	3,9	3,9	3,8
Planificación	3,7	3,7	3,8	3,8
Toma de decisiones	3,8	3,8	3,9	3,8
Capacidad de análisis y síntesis	3,5	3,6	3,7	3,6
Resolución de problemas	3,6	3,6	3,7	3,6
Educación específica	3,6	3,6	3,7	3,6
Trabajo bajo presión	3,2	2,9	3,2	3,1
Manejo de software ofimático	2,2	2,3	2,6	2,4
Un segundo idioma	1,7	1,8	1,9	1,8
B. Tamaño del establecimiento				
Competencias	Micro	Pequeña	Medianas y Grandes	Total
Valores éticos	4,6	4,7	4,8	4,6
Trabajo en equipo	4,0	4,4	4,5	4,1
Experiencia específica	3,8	3,9	4,1	3,9
Expresión oral y escrita	3,8	3,9	3,9	3,8
Planificación	3,8	3,8	3,9	3,8
Toma de decisiones	3,8	3,9	4,0	3,8
Capacidad de análisis y síntesis	3,6	3,8	4,1	3,6
Resolución de problemas	3,6	3,8	3,9	3,6
Educación específica	3,6	3,8	3,9	3,6
Trabajo bajo presión	2,9	3,7	4,0	3,1
Manejo de software ofimático	2,3	2,8	3,2	2,4
Un segundo idioma	1,8	2,0	2,3	1,8

Fuente: Encuesta de Demanda Laboral 2013 - SDDE

* 1 (poco importante) y 5 (muy importante)

El conocimiento de un segundo idioma no tiene mayor relevancia dentro de las empresas

“Tan solo el 3,6% de las empresas requirió de un segundo idioma para desempeñar sus actividades”

En cuanto a la necesidad de un segundo idioma para el desempeño de sus actividades, tan solo el 3,6% de los ocupados lo requirieron, principalmente inglés. El 76% de quienes requirieron un segundo idioma fue inglés.

Por rama de actividad se destaca una mayor necesidad del segundo idioma en el sector servicio mientras que por tamaño, fueron las empresas medianas y grandes las que más lo requirieron.

Cuadro 10. Personal ocupado que requirió segundo idioma para desempeñar sus actividades. Bogotá. Porcentaje sobre el total (%)

A. Rama de actividad		B. Tamaño del establecimiento	
	%		%
Industria	2,7	Microempresas	1,1
Comercio	2,8	Pequeñas	2,6
Servicios	4,9	Medianas y Grandes	4,1
Total	3,6	Total	3,6

Fuente: Encuesta de Demanda Laboral 2013 - SDDE

Importancia de los aspectos personales en la selección de personal

“La presentación es la característica personal más relevante para las empresas”

Respecto a las características individuales, la presentación personal fue el elemento más importante señalado por los establecimientos dentro del proceso de selección. Mediante el mismo procedimiento de calificación desarrollado con las habilidades laborales, esta investigación halló que la presentación personal fue el aspecto más relevante (4,5), con una calificación dos veces superior respecto a la obtenida por los demás elementos explorados.

Debe resaltarse, además, que los otros factores individuales para la contratación, como tenencia de hijos (1,7), estado civil (1,5), religión (1,4), identificación étnica (1,4) y lugar de nacimiento (1,4), no revisten mayor importancia para las firmas cuando seleccionan su personal. Como el lugar de nacimiento obtuvo la peor calificación, se confirma la escasa o nula discriminación existente en el mercado laboral del Distrito Capital con la región de procedencia del trabajador.

Las características personales no presentan mayores diferencias al ser analizadas según las ramas de actividad económica. Sin embargo, en el sector servicios importa un poco más la presentación personal y la edad, en tanto que en industria es menos relevante la presentación personal.

Según el tamaño del establecimiento, las únicas diferencias se hallan en la edad, el género y la tenencia de hijos. En el primer caso, a medida que aumenta el tamaño de la firma se incrementa la cualificación de la edad, hecho relacionado con la preferencia que poseen las empresas de mayor tamaño por un personal con edad, experiencia y conocimientos adecuados, ya que el costo de oportunidad de contratar el personal errado es alto.

Sobre el género y la tenencia de hijos, los datos recopilados indican que las microempresas dan menor importancia a estos elementos de análisis, frente a las que poseen un mayor número de empleados.

Cuadro 11. Importancia de los aspectos personales en la selección de personal. Bogotá Calificación promedio*.

A. Rama de actividad				
Aspectos personales	Industria	Comercio	Servicios	Total
Presentación personal	4,3	4,5	4,6	4,5
Edad	2,4	2,3	2,4	2,3
Género	2,1	2,0	2,0	2,1
Tenencia de hijos	1,7	1,7	1,7	1,7
Estado civil	1,6	1,5	1,6	1,5
Religión	1,5	1,4	1,5	1,4
Identificación étnica	1,4	1,4	1,5	1,4
Región de nacimiento	1,4	1,4	1,4	1,4
B. Tamaño del establecimiento				
Aspectos personales	Micro	Pequeña	Medianas y Grandes	Total
Presentación personal	4,5	4,5	4,5	4,5
Edad	2,3	2,5	2,7	2,3
Género	2,0	2,2	2,2	2,1
Tenencia de hijos	1,7	1,8	1,9	1,7
Estado civil	1,5	1,6	1,6	1,5
Religión	1,4	1,5	1,5	1,4
Identificación étnica	1,4	1,5	1,5	1,4
Lugar o región de nacimiento	1,4	1,4	1,5	1,4

Fuente: Encuesta de Demanda Laboral 2013 - SDDE

* 1 (poco importante) y 5 (muy importante)

Vinculación de población vulnerable

“El 33,7% de las empresas afirma que vincularían personal con alguna discapacidad”

En cuanto a la vinculación de población vulnerable, tan solo el 0,3% de las empresas tenían vinculado personal con alguna discapacidad en el periodo de referencia, siendo principalmente el sector industrial quien los contrata (41%), seguido de comercio (33%) y servicios (26%); mientras que, por tamaño, el 74% del personal con alguna discapacidad se encuentran en empresas medianas y grandes.

No obstante, el 33,7% de las empresas afirma que vincularía dicho personal, prefiriendo una discapacidad motriz para su selección (74,5%) o sensorial (36,7%) frente a una visual (12,4%), cognitiva (10%) o psicosocial (8,5%) (ver cuadro 14).²²

De acuerdo con los resultados de la Encuesta de Calidad de Vida – ECV- que realiza el DANE, en Bogotá, un total de 100.231 personas en condición de discapacidad laboraron durante el año 2012, representando tan solo 2,5% del total del personal ocupado. De ese total, 48% laboró para el sector privado, mientras que 47,2% trabajó por cuenta propia.

Según ramas de actividad, cuatro de cada diez personas se dedicó a desempeñar actividades del sector comercio (42,4%), siendo este el sector económico que en mayor proporción acoge esta población. El sector servicios, por su parte, vincula al 17,1% del personal ocupado en condición de discapacidad, seguido en importancia por industria (16,2%) y actividades inmobiliarias (15,3%).

Cuadro 12. Personal ocupado en condición de discapacidad. Bogotá
Porcentaje sobre el total (%)

A. Rama de actividad		B. Tamaño del establecimiento	
	%		%
Industria	0,5	Microempresas	0,5
Comercio	0,5	Pequeñas	0,2
Servicios	0,2	Medianas y Grandes	0,3
Total	0,3	Total	0,3

Fuente: Encuesta de Demanda Laboral 2013 - SDDE

²² La pregunta realizada es acerca de si contrataría o no personal con alguna discapacidad de ese tipo. Por lo tanto la suma de ellas no es 100%.

Cuadro 13. Disposición para contratar personas en condición de discapacidad. Bogotá Porcentaje sobre el total (%)

A. Rama de actividad		B. Tamaño del establecimiento	
	% Si		% Si
Industria	36,6	Microempresas	31,6
Comercio	31,4	Pequeñas	36,1
Servicios	36,4	Medianas y Grandes	56,2
Total	33,7	Total	33,7

Fuente: Encuesta de Demanda Laboral 2013 - SDDE

Cuadro 14. Disposición para contratar personas en condición de discapacidad según tipo de discapacidad. Bogotá Porcentaje sobre el total (%)

A. Rama de actividad				
	Industria	Comercio	Servicios	Total
Motriz	70,6	75,9	74,4	74,5
Sensorial Visual	11,2	14,4	10,6	12,4
Sensorial Auditiva	48,1	34,1	35,0	36,7
Psicosocial	6,4	10,2	7,7	8,5
Cognitiva	7,0	10,5	10,8	10,0

B. Tamaño del establecimiento				
	Microempresas	Pequeñas	Medianas y Grandes	Total
Motriz	74,4	74,6	74,9	74,5
Sensorial Visual	11,7	14,1	15,1	12,4
Sensorial Auditiva	35,7	40,1	38,4	36,7
Psicosocial	7,8	10,7	10,5	8,5
Cognitiva	8,9	13,3	13,2	10,0

Fuente: Encuesta de Demanda Laboral 2013 - SDDE

Cuadro 15. Personal ocupado en condición de discapacidad según rama de actividad económica en Bogotá Porcentaje sobre el total (%)

Rama de actividad	Ocupados en condición de discapacidad	%
Comercio	42.505	42,4
Construcción	4.902	4,9
Industria	16.217	16,2
Inmobiliarias	15.319	15,3
Intermediación financiera	1.014	1,0
Servicios	17.091	17,1
Transporte y telecomunicaciones	3.184	3,2
Total	100.231	100,0

Fuente: DANE - Encuesta de Calidad de Vida – ECV

4.3. Rotación de personal

Los establecimientos, independientemente de su tamaño o de su actividad económica, registran la salida de trabajadores y la entrada de otros para sustituir a los primeros. En otras palabras, las empresas contratan personal para reemplazar las vacantes ocasionadas por despidos, renunciaciones, licencias, incapacidades o pensionados, proceso que será entendido como rotación de personal.

Esta rotación es importante para una empresa al permitir, por ejemplo, descubrir defectos o fortalezas en el ambiente laboral o en la forma de contratación, vincular talento humano que permita el crecimiento de la empresa, o desarrollar nuevas habilidades en los trabajadores antiguos mediante el trabajo en equipo con el nuevo personal. No obstante, la rotación de personal también puede implicar pérdidas en conocimientos derivados de la experiencia laboral –adquiridos mediante *learning by doing*–, y costos adyacentes a la búsqueda, adaptación y capacitación de los nuevos trabajadores, entre otros.

Características del personal según el tamaño de la empresa

“Empresas de menor tamaño presentan mayor rotación de personal”

De acuerdo con la Encuesta de Demanda Laboral, 17,3% de los establecimientos encuestados rotaron su personal en 2012. Estas empresas cambiaron en promedio el 12,8% de sus trabajadores debido a despidos, renunciaciones, licencias, incapacidades o pensionados, demorándose en promedio 12,7 días en encontrar y contratar a los individuos que entrarían a laborar.

Ahora bien, llevando el análisis a rama de actividad, la industria presentó la mayor proporción de establecimientos que rotaron personal (24,4%), mientras comercio la menor (12,4%). En cuanto al porcentaje de personal que rotó, el empleo en el sector fabril fue más estable (7,5%) y el de comercio el más inestable (16,1%). En el cuadro 16, también se compila los resultados arrojados por la Encuesta de Demanda Laboral con relación al tiempo que demoró el establecimiento en encontrar y contratar el nuevo personal. Así, los empresarios bogotanos tardan en promedio 17,1 días en esta labor, destacándose por ramas de actividad económica, que la industria registró el mayor periodo (19,2 días), mientras comercio y servicios los menores (16,2 y 16,7 respectivamente).

Según el tamaño de la empresa, a mayor número de trabajadores: i) mayor proporción de establecimientos que rotaron personal; ii) menor porcentaje de personal rotado, iii) mayor número de días necesarios para hallar y vincular el personal vacante.

Las firmas medianas y grandes tienen más posibilidades de rotar su personal frente a las de menor tamaño, debido a que presentan un mayor número de empleados, es decir, cuentan con más probabilidades de que un individuo deje de laborar en la empresa para que sea reemplazado por otro (primera relación).

No obstante, estas empresas presentan menores índices de rotación de personal debido a que suelen ofrecer mejores condiciones laborales para conservar e incentivar el personal más calificado y talentoso requerido para mantener los niveles de productividad (segunda relación). Precisamente, como los trabajadores más calificados son menos que los no calificados, y como suelen encontrarse laborando, los establecimientos de mayor tamaño necesitan más tiempo para hallarlo y contratarlo (tercera relación).

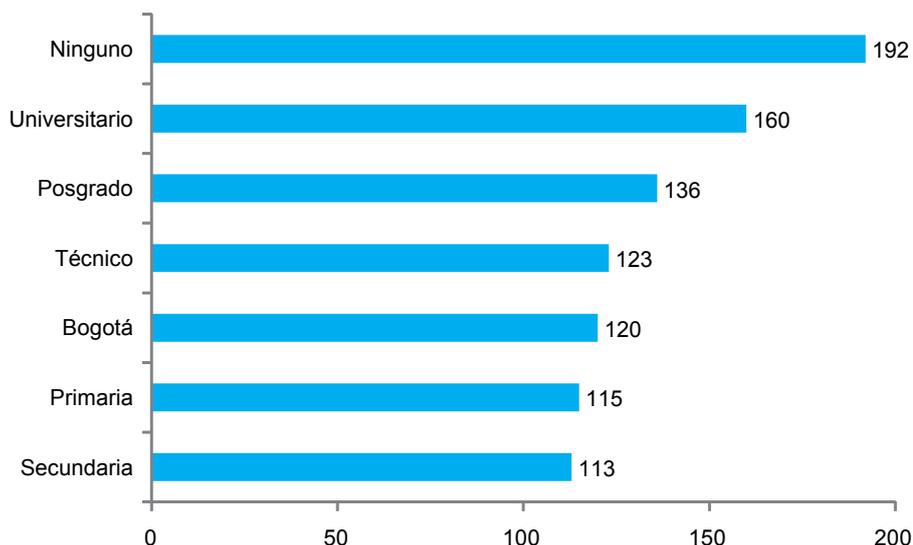
Cuadro 16. Rotación de personal. Bogotá. Porcentaje de empresas (%), personal rotado (%) y días en contratar el reemplazo.

A. Rama de actividad			
	% de establecimientos que rotaron personal	% de rotación de personal	Días para encontrar nuevo personal
Industria	24,4	7,5	19,2
Comercio	12,4	16,1	16,2
Servicios	20,6	13,6	16,7
Total	17,3	12,8	17,1
B. Tamaño del establecimiento			
	% de establecimientos que rotaron personal	% de rotación de personal	Días para encontrar nuevo personal
Microempresas	10,2	43,4	16,4
Pequeñas	36,7	20,9	19,0
Medianas y Grandes	66,4	11,1	15,9
Total	17,3	12,8	17,1

Fuente: Encuesta de Demanda Laboral 2013 - SDDE

Al comparar los lapsos de tiempo que los empresarios tardan en encontrar nuevo personal (entre 17 y 18 días) con el tiempo que demoran en promedio las personas en encontrar trabajo (120 días o 4 meses), se advierte que es más dispendioso y extenso para estas últimas afrontar el proceso. Así lo sugieren los resultados obtenidos por medio de la GEIH para Bogotá (ver gráfica 5). De acuerdo con esta misma investigación, las personas que cuentan con mayor nivel de calificación enfrentan periodos de desempleo mayores, solamente superados por aquellas personas que no alcanzaron el nivel primario de estudios formales (6,4 meses).

Gráfica 5. Días promedio buscando trabajo según nivel educativo. Bogotá 2013



Fuente: DANE – GEIH

Mecanismos de establecimientos para encontrar personas idóneas que ocupen vacantes

“La recomendación de los empleados fue el principal mecanismo para encontrar personal para sus vacantes”

Existen diferentes canales o mecanismos mediante los cuales los establecimientos buscan las personas idóneas para ocupar las vacantes. Estas pueden clasificarse en formales e informales. Los primeros, en los que se encuentran los anuncios en medios de comunicación y las agencias de intermediación laboral públicas y privadas, se caracterizan por la presencia de una institución intermediaria entre los aspirantes y los empleadores. Por el contrario, los mecanismos informales, además de carecer de una entidad intermediaria, se basan en la obtención de postulantes a través del uso de redes sociales, del boca a boca, y mediante las recomendaciones de los trabajadores, los familiares o los amigos.

Al indagar sobre los mecanismos usados por los establecimientos para encontrar su personal vacante, la encuesta determinó que la recomendación de personal por parte de un trabajador, un familiar, un amigo o un colega fue el principal medio empleado, puesto que seis de cada diez empresas manifestaron usarlo.

Esto debido a que la recomendación de personal por parte de los trabajadores o un tercero, pese a ser un mecanismo de búsqueda informal, presenta menores costos monetarios –como los cobrados por las agencias de intermediación laboral– y de oportunidad –como los adyacentes a la falta de experiencia del personal aspirante en los sistemas de intermediación laboral de las instituciones educativas–. Además, la recomendación de personal contiene implícitamente valores como la sinceridad, la confianza y la reputación, que buscan generar o fortalecer las relaciones laborales o sociales, según el caso.

Otros mecanismos de búsqueda considerados fueron los avisos en prensa, radio o internet (25,2%), los avisos en el establecimiento (17,6%) y las agencias de intermediación laboral (14,8%). Llama la atención que los sistemas de intermediación laboral del Sena (6,7%) y las universidades (5,4%) fueran los mecanismos menos utilizados, como se aprecia en el cuadro 17. Este fenómeno ocurre debido a que los sistemas de intermediación laboral de las instituciones educativas, al enfocarse exclusivamente en sus egresados, ofrecen en la mayoría de los casos individuos con escasa o nula experiencia, lo que los hace poco atractivos a la demanda de trabajadores de las firmas.

Según rama de actividad económica, se encuentra algunas diferencias sobre los canales de búsqueda de trabajadores. Se destaca, por ejemplo, que industria fue el sector que más utilizó agencias de intermediación laboral (18,3%) y el sistema de información laboral del Sena (8,7%). Comercio fue el que más recurrió a la recomendación de personal (63,2%) y menos usó los avisos en prensa, radio o internet (20,7%), mientras servicios recurrió en mayor proporción a los sistemas de información laboral universitarios (7,2%) y menos usó agencias de intermediación laboral (11,7%).

Analizado según el tamaño del establecimiento, al incrementarse el número de trabajadores, mayor es la proporción de empresas que utiliza mecanismos formales de búsqueda de personal. En el caso de los avisos en prensa, radio o internet y de las agencias de intermediación laboral, la capacidad económica de las empresas de mayor tamaño explica su uso, mientras que en los sistemas de intermediación laboral de institutos educativos, su mayor utilización responde a la necesidad de personal más calificado por parte de empresas medianas y grandes.

Producto de estas tendencias, en las microempresas la recomendación de personal (71,1%) y los avisos en los sitios de trabajo (18,5%) son los principales medios de búsqueda, en tanto que en las firmas medianas y grandes, los avisos en prensa radio o internet (47,8%), la recomendación de personal (43,8%) y la contratación de agencias privadas de intermediación laboral (30,5%) son más usadas.

Cuadro 17. Mecanismos para encontrar el personal vacante. Bogotá
Porcentaje sobre el total de establecimientos que rotaron su personal (%).

A. Rama de actividad				
	Industria	Comercio	Servicios	Total
Recomendación del personal o un tercero	55,6	63,2	58,3	59,5
Avisos de prensa, radio o Internet	28,9	20,7	27,0	25,2
Agencia en el establecimiento	16,6	17,6	178,7	17,6
Agencia de intermediación laboral	18,3	16,4	11,7	14,8
Sistema de información laboral del Sena	8,7	5,6	6,6	6,7
Sistema de información laboral universitarios	5,0	3,6	7,2	5,4
Otro mecanismo	0,8	1,5	2,8	2,0

B. Tamaño del establecimiento				
	Microempresas	Pequeñas	Medianas y Grandes	Total
Recomendación del personal o un tercero	71,1	52,8	43,8	59,5
Avisos de prensa, radio o Internet	13,3	27,3	47,8	25,2
Agencia en el establecimiento	18,5	19,6	12,9	17,6
Agencia de intermediación laboral	7,4	15,0	30,5	14,8
Sistema de información laboral del Sena	0,8	9,7	15,3	6,7
Sistema de información laboral universitarios	1,9	5,3	13,3	5,4
Otro mecanismo	0,4	1,7	6,0	2,0

Fuente: Encuesta de Demanda Laboral 2013 - SDDE

4.4. Aumento del personal

Según la Encuesta de Demanda Laboral, 8,7% de los establecimientos aumentaron el número de trabajadores durante 2012. Solo nueve de cada cien firmas incrementaron su personal; esto es explicado por la baja posibilidad de contratación por parte de los microestablecimientos, ya que estos constituyen el menor número relativo de empresas (3,6%) en Bogotá y, por ende, representan cuatro de cada cinco firmas de la encuesta (ver sección 4.1).

“El incremento en el número de ocupados ocurrió en las empresas de mayor tamaño”

En los establecimientos de mayor tamaño, por el contrario, fue más frecuente el aumento del personal. Se encuentra que en cinco de cada diez empresas medianas y grandes se incrementó el número de trabajadores. Analizado según ramas de actividad económica, el sector fabril presentó la mayor proporción de establecimientos que incrementaron su número de trabajadores (14,5%), mientras que el comercio registró el menor (6,2%).

De forma complementaria, la encuesta encontró que los establecimientos utilizaron 25,3 días en promedio para encontrar y contratar las personas que ocuparon los nuevos puestos de trabajo –tiempo superior al utilizado para encontrar las personas de reemplazo para las vacantes (ver sección 4.3)–. Por ramas de actividad económica, este tiempo fue menor en el caso de industria (24,6) y mayor en comercio (27,2). Según el tamaño del establecimiento, en las medianas y grandes se requirieron menos días (23,5) que en las micro y pequeñas empresas (29,2 y 23,4 días), como se señala en el cuadro 18.

Cuadro 18. Establecimientos que aumentaron su personal. Bogotá
Porcentaje sobre el total (%) y días promedio para encontrar el nuevo personal.

A. Rama de actividad		
	% Establecimientos que aumentaron el personal	Días para encontrar nuevo personal
Industria	14,5	24,6
Comercio	6,2	27,2
Servicios	8,9	23,3
Total	8,7	25,3
B. Tamaño del establecimiento		
	% Establecimientos que aumentaron el personal	Días para encontrar nuevo personal
Microempresas	3,6	29,2
Pequeñas	21,3	23,4
Medianas y Grandes	49,1	23,5
Total	8,7	25,3

Fuente: Encuesta de Demanda Laboral 2013 - SDDE

Causas del incremento en el número de trabajadores

“El aumento en el número de empleados obedece a la necesidad de una mayor producción”

En cuanto a las causas del incremento en el número de trabajadores, 86,8% de los establecimientos aseguró que la contratación del nuevo personal fue necesaria para poder producir más (ver cuadro 19). En otras palabras, nueve de cada diez empresas que contrataron más trabajadores lo hicieron para elaborar una mayor cantidad de bienes y servicios. Entre los demás motivos por los cuales las firmas aumentan su personal se encuentra la reestructuración de los procesos productivos y/o administrativos (10,3%), la implementación de nuevos campos laborales (0,9%) y la creación de nuevas áreas o la apertura de sucursales (0,7%).

Analizado según las ramas de actividad económica, la generación de empleos a partir de la mayor producción de bienes y servicios fue mayor en industria (90,6%) que en servicios (87%) y comercio (84,1%). Precisamente, en el sector comercio se observó la mayor incidencia de las reestructuraciones de los procesos productivos o administrativos en la generación de puestos de trabajo (12,4%).

Desde el punto de vista del tamaño de la empresa, en los microestablecimientos el incremento de la producción de bienes y servicios como causa principal de la creación de nuevos puestos de trabajo (90,5%) fue superior respecto a pequeñas (84,8%) e incluso el agregado de medianas y grandes (85,2%).

También sobresale que la generación de puestos de trabajo adicionales derivados de la implementación de nuevos campos laborales, la creación de otras áreas o la apertura de sucursales ocurre únicamente en los establecimientos de mayor tamaño. Como causa principal de nuevos trabajos, en las empresas medianas y grandes la implementación de otros campos laborales (2,7%) participó en mayor proporción que la creación de nuevas áreas o la apertura de sucursales (2,2%).

Cuadro 19. Principal motivo de los establecimientos para aumentar su personal. Bogotá. Porcentaje sobre el total de establecimientos que aumentó su personal (%).

A. Rama de actividad				
	Industria	Comercio	Servicios	Total
Incremento de la producción de bienes y servicios	90,6	84,1	87,0	86,8
Reestructurar el proceso productivo y/o administrativo	7,4	12,4	10,6	10,3
Otro motivo	0,7	2,0	0,5	1,2
Implementación de nuevos campos laborales	0,7	1,5	0,5	0,9
creación de nuevas áreas o aperturas de sucursales	0,7	0,0	1,4	0,7
Total	100	100	100	100

B. Tamaño del establecimiento				
	Micro	Pequeña	Mediana y grande	Total
Incremento de la producción de bienes y servicios	90,5	84,8	85,2	86,8
Reestructurar el proceso productivo y/o administrativo	7,8	14,2	8,8	10,3
Otro motivo	1,7	1,0	1,1	1,2
Implementación de nuevos campos laborales	0,0	0,0	2,7	0,9
creación de nuevas áreas o aperturas de sucursales	0,0	0,0	2,2	0,7
Total	100	100	100	100

Fuente: Encuesta de Demanda Laboral 2013 - SDDE

Mecanismos utilizados por los establecimientos para ocupar las vacantes

“Recomendación de los empleados, principal mecanismo para encontrar el nuevo personal requerido”

Al indagar sobre los mecanismos utilizados con mayor frecuencia por los establecimientos para ocupar las vacantes que genera la necesidad de aumentar el personal, se encontró que la recomendación de personal por parte de trabajadores, familiares, amigos o colegas fue el principal medio empleado (54,8%). Otros mecanismos de búsqueda frecuentados fueron los avisos en prensa, radio o internet (25,6%), las agencias de intermediación laboral (14,5%), los avisos en el establecimiento (16,9%), y los sistemas de intermediación laboral del Sena (6,8%) y las universidades (5,0%).

Al comparar estos resultados con las preferencias de los establecimientos para encontrar las vacantes de personal ocasionadas por despidos, renunciaciones, licencias, incapacidades o pensionados (ver epígrafe 4.3), se encuentra que los mecanismos utilizados fueron prácticamente los mismos. No obstante, se encuentra una menor participación de la recomendación de personal y una mayor en el uso de avisos en prensa, radio o internet, las agencias de intermediación laboral y el sistema de intermediación laboral del Sena.

Según la rama de actividad económica, se encuentra algunas diferencias sobre los canales de búsqueda de trabajadores. Se destaca, por ejemplo, que la industria fue el sector que utilizó en mayor proporción la recomendación del personal ocupado (58,9%), las agencias de intermediación laboral (21,8%) y el sistema de información laboral del Sena (9,6%). La rama servicios, por su parte, sobresalió por utilizar con mayor frecuencia que otras ramas los avisos en prensa, radio e internet (34,8%), mientras comercio utilizó más avisos en el establecimiento (21,5%).

Analizado según el tamaño del establecimiento, al incrementarse el número de trabajadores resultó mayor la proporción de firmas que utilizaron mecanismos formales de búsqueda de personal, como se observa en el cuadro 20. Así por ejemplo, entre las microempresas y los grandes establecimientos el uso de avisos en prensa, radio o internet ascienden de 13,2% a 49,8%, el uso de agencias de intermediación laboral de 7,5% a 26,2% y los sistemas de información laboral del Sena de 2,3% a 13,1%. Lo contrario ocurre con las recomendaciones de personal ocupado (de 64,9% a 42,3%), los avisos en el establecimiento (de 18,3% a 11,6%), y los demás mecanismos (de 4,9% a 0,7%).

Cuadro 20. Mecanismos para encontrar el personal vacante. Bogotá
Porcentaje sobre el total de establecimientos que aumentaron su personal (%).

A. Rama de actividad				
	Industria	Comecio	Servicios	Total
Recomendación del personal ocupado	58,9	51,6	50,0	54,8
Avisos en prensa, radio o internet	24,3	23,7	34,8	25,6
Agencia de intermediación laboral	21,8	17,6	15,2	14,5
Avisos en el establecimiento	14,7	21,5	14,1	16,9
Sistemas de información laboral universitarios	7,7	12,8	12,6	5,0
Sistemas de información laboral del Sena	9,6	7,5	7,1	6,8
Otro mecanismo	1,5	3,2	1,5	2,6
B. Tamaño del establecimiento				
	Micro	Pequeña	Medianas y Grandes	Total
Recomendación del personal ocupado	64,9	49,2	42,3	54,8
Avisos en prensa, radio o internet	13,2	25,8	49,8	25,6
Agencia de intermediación laboral	7,5	16,1	26,2	14,5
Avisos en el establecimiento	18,3	18,6	11,6	16,9
Sistemas de información laboral universitarios	1,9	5,3	10,9	5,0
Sistemas de información laboral del Sena	2,3	8,9	13,1	6,8
Otro mecanismo	4,9	0,6	0,7	2,6

Fuente: Encuesta de Demanda Laboral 2013 - SDDE

Razones para no contratar nuevo personal

La Encuesta de Demanda Laboral exploró así mismo los motivos por los cuales las empresas no aumentaron su personal, encontrando como principal razón que no se necesitó hacerlo para realizar sus actividades productivas en ocho de cada diez casos (80,9%). Como segundo principal motivo se encuentra que vincular el nuevo personal implicaría aumento de costos que no podía ser asumido (17,1%).

Cuadro 21. Motivos por los que no se contrató más personal. Bogotá
Porcentaje sobre el total de establecimientos que no aumentaron su
personal (%).

A. Rama de actividad				
	Industria	Comercio	Servicios	Total
No se necesitó personal adicional	78,1	80,3	82,7	80,9
Implicó un aumento de costos	19,6	18,1	14,9	17,1
No se cumplió con el perfil requerido	2,0	1,2	1,9	1,6
Otro motivo	0,3	0,3	0,6	0,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

B. Tamaño del establecimiento				
	Micro	Pequeñas	Medianas y Grandes	Total
No se necesitó personal adicional	80,1	85,7	79,0	80,9
Implicó un aumento de costos	18,2	11,5	13,7	17,1
No se cumplió con el perfil requerido	1,4	2,1	5,1	1,6
Otro motivo	0,4	0,6	2,2	0,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta de Demanda Laboral 2013 - SDDE

4.5. Despidos de personal

“Una de cada diez empresas despido al menos a una persona”

La Encuesta de Demanda Laboral estableció que 12,4% de las empresas despidieron al menos un trabajador, bien fuese por baja productividad o mal desempeño, problemas de comportamiento o conducta inapropiada, ausentismo, razones económicas de la empresa, falta de habilidades específicas o inadecuada formación técnica o académica²³. Este porcentaje es bajo debido a que los microestablecimientos, que presentaron el menor número relativo de empresas con al menos un despido (6,9%), constituyen cuatro de cada cinco empresas de la ciudad (ver sección 4.1).

Debe señalarse que fue más común que empresas que realizaron actividades fabriles efectuaran despidos (17,5%) que aquellas dedicadas a servicios (14,3%) o comercio (9,3%). Se encuentra, además, que en las empresas de mayor tamaño es más frecuente que ocurran despidos (53,8%) que en las microempresas (6,9%) (ver cuadro 22).

²³ Se aclara que la pregunta ¿realizó al menos un despido durante 2012? no implicó necesariamente la disminución del personal del establecimiento encuestado, ya que este pudo reemplazar la vacante ocasionada.

En cuanto al número de trabajadores despedidos respecto al número total que se encuentra vinculado, esta proporción fue de 8,3%, cifra que ascendió a 11,5% si la empresa perteneció al sector comercio, y que descendió a 6,5% si la empresa perteneció al sector servicios. Frente al tamaño del establecimiento, debe señalarse que en micros este indicador ascendió a 41,8% y en los medianos y grandes cayó a 6,9%, debido a que en las firmas de menor número de trabajadores un despido puede implicar en muchos casos la mitad del personal, caso contrario a lo que ocurre en las firmas de mayor tamaño.

Cuadro 22. Establecimientos que despidieron personal. Bogotá
Porcentaje sobre el total (%) y personal despedido sobre el total (%).

A. Rama de actividad		
	Establecimientos que despidieron personal	Personal despedido sobre el total
Industria	17,5	8,4
Comercio	9,3	11,5
Servicios	14,3	6,5
Total	12,4	8,3
B. Tamaño del establecimiento		
	Establecimientos que despidieron personal	Personal despedido sobre el total
Microempresas	6,9	41,8
Pequeñas	25,5	15,6
Medianas y Grandes	53,8	6,9
Total	12,4	8,3

Fuente: Encuesta de Demanda Laboral 2013 - SDDE

Principales motivos para despedir un trabajador

“Cuatro de cada cinco despidos son originados por baja productividad, problemas de comportamiento o ausentismo”

Al explorar los principales motivos para despedir un trabajador, se encontró que por cada cien despidos 39 obedecieron a la baja productividad o mal desempeño laboral, treinta a problemas relacionados con el comportamiento o conducta inapropiada, trece a ausentismo, diez a razones económicas de la empresa, cuatro a falta de habilidades específicas o inadecuada formación técnica y tecnológica, y cuatro a otros motivos.

Este escenario cambia levemente al ser analizado según el sector de la economía al que pertenece la empresa. Frente a los demás sectores, en industria se presentan mayores despidos relativos por baja productividad o mal desempeño (41,6%)

y ausentismo (15,9%); en servicios por problemas de comportamiento o conducta inapropiada (32,8%) y falta de habilidades específicas (3,2%), y en comercio por razones económicas de la empresa (12%).

Según el tamaño de las empresas, se encuentra que el porcentaje de despidos causados por baja productividad o mal desempeño fueron prácticamente los mismos. No obstante, sobresale que las empresas de mayor tamaño son menos tolerantes con el incumplimiento del horario de los trabajadores –puesto que los despidos por esta causa se incrementan de 12,5% en los microestablecimientos a 16,9% en las firmas de mayor tamaño–, y menos propensas a despedir empleados por razones económicas –la proporción de despidos por esta causa cae de 13,8% en las microempresas a 6,4% en los establecimientos medianos y grandes–.

Cuadro 23. Principales motivos por los que se despidió personal. Bogotá
Porcentaje sobre el total de establecimientos que despidió personal (%)

A. Rama de actividad				
	Industria	Comercio	Servicios	Total
Baja productividad o mal desempeño	41,6	39,5	36,8	38,9
Problemas de comportamiento o conducta inapropiada	27,4	27,5	32,8	29,6
Ausentismo	15,9	11,8	13,7	13,5
Razones económicas de la empresa	9,1	12,0	7,9	9,7
Otro motivo	3,4	4,5	3,4	3,9
Falta de habilidades específicas	1,7	2,9	4,1	3,2
Inadecuada formación técnica o académica	0,9	1,9	1,3	1,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

B. Tamaño del establecimiento				
	Micro	Pequeñas	Medianas y Grandes	Total
Baja productividad o mal desempeño	38,4	40,2	37,9	38,9
Problemas de comportamiento o conducta inapropiada	25,8	35,0	29,2	29,6
Ausentismo	12,5	11,8	16,9	13,5
Razones económicas de la empresa	13,8	6,9	6,4	9,7
Otro motivo	5,0	3,0	3,3	3,9
Falta de habilidades específicas	3,2	2,5	3,9	3,2
Inadecuada formación técnica o académica	1,3	0,6	2,5	1,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta de Demanda Laboral 2013 - SDDE

4.6. Formación para el trabajo

La formación para el trabajo reúne todas aquellas actividades que les permite a las personas generar o adaptar sus habilidades y capacidades laborales a lo largo del ciclo de vida laboral. Desde el punto de vista del mercado laboral, la formación para el trabajo posee un papel trascendental en la oferta –ya que disminuye la probabilidad de que un ocupado sea despedido y aumenta la de obtener un ascenso o una nueva oportunidad laboral–, y en la demanda –las empresas siempre tendrán incentivos para contratar y retener el personal más productivo que les sea posible–.

“Una de cada tres empresas capacitó a sus trabajadores”

Durante 2012, de acuerdo con la Encuesta de Demanda Laboral, 34,4% de los establecimientos realizaron acciones para mejorar las competencias laborales de sus trabajadores (ver cuadro 24). Esta magnitud aumentó si las empresas pertenecieron a los sectores servicios (43,8%) e industria (37,9%) y disminuyó en el caso de comercio (26,6%).

Según el número de trabajadores, resulta evidente la relación existente entre el tamaño del establecimiento y la formación de personal; 26,3% de las microempresas realizaron actividades para aumentar o actualizar las capacidades laborales de sus trabajadores, proporción que ascendió a 82,6% en las firmas medianas y grandes.

Lo anterior se explica porque las firmas de mayor tamaño, al tener mayor capacidad financiera y demandar constantemente un personal altamente productivo, suelen implementar programas de capacitación con mayor frecuencia y de mejor calidad respecto a los establecimientos de menor tamaño.

Cuadro 24. Establecimientos que capacitaron su personal. Bogotá
Porcentaje sobre el total de establecimientos (%)

A. Rama de actividad		B. Tamaño del establecimiento	
	Total		Total
Industria	37,9	Microempresas	26,3
Comercio	26,6	Pequeñas	60,9
Servicios	43,8	Medianasy Grandes	82,6
Total	34,4	Total	34,4

Fuente: Encuesta de Demanda Laboral 2013 - SDDE

Programas en los que se formó el personal (capacitaciones)

“Producción, comercialización y seguridad en el trabajo, los temas más recurrentes de las capacitaciones”

Al indagar sobre los temas en los que se formó el personal con mayor frecuencia, sobresalen aquellos relacionados con la producción (33%), comercialización (26,4%), seguridad en el trabajo (23,9%), administración (18,9%), uso eficiente de los recursos y medio ambiente (11,8%), manejo de sistemas y software (11,5%) y valores y ética laboral (8,2%), como puede apreciarse en el cuadro 25..

El sector servicios sobresalió frente a los demás por capacitar con mayor frecuencia a sus trabajadores en temas como sistemas o manejo de software (13,2%), valores éticos (9,1%), planificación (7,5%), resolución de problemas (7,3%), presentación personal (7%) y toma de decisiones (5,9%). Industria, por su parte, lo hizo en los tópicos producción (46,8%), seguridad en el trabajo (41,6%), administración (21,4%) y utilización eficiente de los recursos y el medio ambiente (14,5%). Comercio, por su parte, solo se destacó por presentar una mayor recurrencia a la hora de capacitar a su personal, abarcando principalmente temas de mercadeo (39,3%) y publicidad (6,5%).

En cuanto al tamaño del establecimiento, los que emplearon un mayor número de personas capacitaron en mayores proporciones en temas como la administración (34,9 puntos porcentuales de diferencia frente a las firmas de menor tamaño), la seguridad en el trabajo (39,8 puntos), sistemas o manejo de software (17,5 puntos), comercialización (17,4 puntos), producción (13,4 puntos), trabajo bajo presión (14,2 puntos), resolución de problemas (14,3 puntos) y planificación (14,2 puntos).

Cuadro 25. Temas en los que se formó el personal. Bogotá
Porcentaje sobre el total de establecimientos que capacitaron su personal (%)

A. Rama de actividad				
	Industria	Comercio	Servicios	Total
Producción	46,8	26,0	33,4	33,0
Comercialización	19,4	39,3	18,8	26,4
Seguridad en el trabajo	41,6	20,8	19,3	23,9
Administración	21,4	17,1	18,4	18,9
Utilización eficiente de recursos y/o medio ambiente	14,5	9,7	12,3	11,8
Sistemas o manejo de software	7,8	11,1	13,2	11,5
Valores y ética laboral	5,9	7,8	9,1	8,2
Planificación	6,5	5,9	7,5	6,8
Resolución de problemas	6,2	5,6	7,3	6,6
Presentación personal	3,4	6,3	7,0	6,1
Toma de decisiones	4,7	5,6	5,9	5,7
Publicidad	4,9	6,5	4,7	5,4
Expresión oral y escrita	2,6	5,6	5,6	5,1
Trabajo bajo presión	2,8	4,3	4,8	4,4
Capacidad de análisis y síntesis	3,1	4,4	5,0	4,4
Un segundo idioma	1,8	2,0	3,8	2,8

B. Tamaño del establecimiento				
	Micro	Pequeñas	Medianas y Grandes	Total
Producción	28,0	39,8	41,4	33,0
Comercialización	22,2	28,9	39,6	26,4
Seguridad en el trabajo	10,8	39,8	50,6	23,9
Administración	10,2	25,0	45,1	18,9
Utilización eficiente de recursos y/o medio ambiente	7,3	17,3	21,5	11,8
Sistemas o manejo de software	7,0	14,9	24,5	11,5
Valores y ética laboral	4,2	13,3	15,6	8,2
Planificación	2,4	11,8	16,6	6,8
Resolución de problemas	2,9	9,2	17,2	6,6
Presentación personal	4,1	9,2	8,9	6,1
Toma de decisiones	3,0	7,7	13,2	5,7
Publicidad	3,3	6,2	12,9	5,4
Expresión oral y escrita	3,7	7,0	7,7	5,1
Trabajo bajo presión	1,4	5,1	15,6	4,4
Capacidad de análisis y síntesis	2,6	7,4	6,7	4,4
Un segundo idioma	0,7	3,8	10,1	2,8

Fuente: Encuesta de Demanda Laboral 2013 - SDDE

Lugares de formación y capacitación del personal

“Los mismos establecimientos son la principal entidad formadora para el trabajo”

Al indagar sobre quién impartió las actividades de capacitación, se encontró que en poco más de la mitad de los casos fueron los mismos establecimientos o sus trabajadores quienes realizaron dichas acciones (52%). Este comportamiento de las empresas puede explicarse por el menor costo que representa este mecanismo frente a otros –como la contratación de terceros, por ejemplo–, y por la gestión del conocimiento que realizan las firmas para capacitar constantemente sus trabajadores –especialmente los nuevos– y para preservar el conocimiento generado a partir de la experiencia, derivado del *learning by doing*.

Respecto a las demás instituciones que realizaron las actividades de formación para el trabajo, sobresalen los gremios, las asociaciones y la Cámara de Comercio a la que se encontró adscrita la empresa (19,5%), los institutos de educación técnicos o tecnológicos (9,6%), el Sena (8,4%) y las instituciones gubernamentales tales como los hospitales, las secretarías distritales y las alcaldías locales (8,2%). Llama la atención que las universidades como entidad encargada de impartir las capacitaciones registró el menor porcentaje (0,9%).

Frente a las demás ramas de actividad económica, industria presentó el mayor número relativo de actividades de formación impartidas por los mismos establecimientos o sus trabajadores (53,9%) y por el Sena (10,2%), mientras comercio recurrió más a los gremios, la Cámara de Comercio o demás asociaciones (21,5%), y servicios requirió más de los institutos técnicos y tecnológicos (10,4%) y las instituciones gubernamentales (10,6%) para tal fin.

Respecto al tamaño de la empresa, se encuentra una gran diferencia entre las capacitaciones impartidas por las mismas firmas respecto a las de menor tamaño (diferencia de 25,7 puntos porcentuales), hecho probablemente relacionado con el éxito relativo de las primeras –en comparación con las segundas– debido a las políticas empresariales de gestión del conocimiento y capacitación constante y de calidad que implementan.

Cuadro 26. Instituciones que impartieron las actividades de formaciones. Bogotá - Porcentaje sobre el total de establecimientos que formaron su personal (%)

A. Rama de actividad				
	Industria	Comercio	Servicios	Total
Establecimiento productivo o sus trabajadores	53,9	51,3	51,4	52,0
Gremio o cámara de comercio	13,9	21,5	19,7	19,5
Instituto de educación técnico o tecnológico	9,2	8,9	10,4	9,6
Sena	10,2	7,6	8,6	8,4
Institución gubernamental (hospitales, alcaldías locales, etc.)	6,6	6,2	10,6	8,2
Otra institución (proveedores, ARP, consultor, etc.)	6,6	8,2	7,3	7,4
Cooperativa	11,4	3,1	1,8	3,9
Universidad	0,7	0,5	1,2	0,9

B. Tamaño del establecimiento				
	Micro	Pequeñas	Medianas y Grandes	Total
Establecimiento productivo o sus trabajadores	44,9	59,6	70,6	52,0
Gremio o cámara de comercio	20,2	18,2	17,8	19,5
Instituto de educación técnico o tecnológico	10,1	7,8	10,8	9,6
Sena	7,8	7,5	14,4	8,4
Institución gubernamental (hospitales, alcaldías locales, etc.)	11,3	3,3	1,7	8,2
Otra institución (proveedores, ARP, consultor, etc.)	8,2	4,7	8,8	7,4
Cooperativa	0,6	7,8	12,4	3,9
Universidad	0,6	0,7	3,2	0,9

Fuente: Encuesta de Demanda Laboral 2013 - SDDE

Financiamiento de las actividades de formación para el trabajo

“Tres de cada cuatro capacitaciones son financiadas por el establecimiento”

Al preguntar sobre las fuentes de financiamiento de las actividades de formación para el trabajo, en tres de cada cuatro casos las mismas empresas fueron quienes aportaron los recursos para realizar dichas acciones (76,5%), proporción que aumentó si la firma realizó actividades industriales (78,8%) o si fue clasificada como pequeña (84,4%) o firma de gran tamaño (87,3%) según su número de empleados.

Las entidades gubernamentales y ONG, por su parte, financiaron una de cada diez actividades de formación para el trabajo (10,3%) del total registradas, magnitud superior en los establecimientos que ofrecieron servicios (11,1%) y en aquellos que demandó menos de diez trabajadores (15%).

Como se observa en el cuadro 27, al incrementarse el número de trabajadores aumentó la proporción de capacitaciones financiadas por los mismos establecimientos y por los gremios, la Cámara de Comercio u otras asociaciones a las que pertenece la firma. Por el contrario, ante un mayor tamaño cayó el porcentaje de actividades de formación para el trabajo financiadas por entidades gubernamentales u ONG, por los trabajadores o de formas mixtas entre los establecimientos, los trabajadores y el sector público. Como se ha mencionado anteriormente, las empresas de mayor tamaño requieren personal calificado y poseen mayor capacidad para contratarlos, formarlos y retenerlos que las de menor número de trabajadores.

Cuadro 27. Fuentes de financiamiento de las actividades de formación. Bogotá - Porcentaje sobre el total de establecimientos que formaron su personal (%)

A. Rama de actividad				
	Industria	Comercio	Servicios	Total
Establecimiento	78,8	75,2	76,3	76,5
Institución gubernamental u ONG	8,3	10,4	11,1	10,3
Trabajadores	4,7	3,9	6,9	5,3
De forma mixta	2,1	6,7	4,9	5,0
Otro fuente	7,5	3,1	1,7	3,3
Gremio, Cámara de Comercio o ARP	2,7	3,3	3,2	3,1
B. Tamaño del establecimiento				
	Micro	Pequeñas	Medianas y Grandes	Total
Establecimiento	70,7	84,4	87,3	76,5
Institución gubernamental u ONG	15,0	3,9	1,7	10,3
Trabajadores	6,7	3,2	3,1	5,3
De forma mixta	7,1	2,1	1,6	5,0
Otro fuente	1,4	5,6	7,2	3,3
Gremio, Cámara de Comercio o ARP	2,2	3,6	5,9	3,1

Fuente: Encuesta de Demanda Laboral 2013 - SDDE

4.7. Demanda laboral no satisfecha

Un perfil es escaso en un mercado de trabajo cuando no existen suficientes trabajadores con la formación y/o la experiencia necesaria para satisfacer el número de puestos de trabajo que los requieren. Esta situación se presenta, principalmente, porque las instituciones que forman trabajadores no se adaptan –en cantidad y calidad– a la misma velocidad a las necesidades de las empresas en términos de formación para el trabajo.

Independientemente del desfase entre la oferta y demanda por profesiones y oficios específicos, así como por la cantidad o la calidad en la formación, las firmas también pueden presentar dificultades a la hora de conseguir un determinado perfil, bien sea porque ofrecen remuneraciones o formas de contratación que no satisfacen a los trabajadores idóneos para el puesto, o porque utilizan mecanismos de búsqueda de personal que no destruyen las asimetrías de información existentes en el mercado de trabajo.

Tipo de empresas que no encontraron el personal para cubrir vacantes

“Empresas medianas y grandes, más propensas a no encontrar los perfiles laborales que requieren”

De acuerdo con la Encuesta de Demanda Laboral, solo 3,1% de establecimientos en el Distrito registraron durante 2012 vacantes que no pudieron ser suplidas. En otras palabras, tres de cada cien establecimientos se enfrentaron a una situación en la que no encontraron en el mercado de trabajo el perfil requerido para su puesto de trabajo disponible.

Según la rama de actividad económica, las firmas dedicadas a las labores industriales fueron las más afectadas por esta situación (4,3%), mientras las comerciales fueron las que menos se afectaron (2%). Según el tamaño de la empresa, a mayor tamaño se incrementó la proporción de firmas que no encontró el perfil requerido: 2,3% de las microempresas presentaron vacantes que no pudieron ser suplidas, en tanto que este indicador ascendió a 9,7% en las firmas medianas y grandes.

Estos registros pueden explicarse en los mayores requerimientos de educación y experiencia específica que demandan las empresas del sector fabril y las firmas medianas y grandes para satisfacer su personal.

Cuadro 28. Establecimientos con demanda laboral no satisfecha. Bogotá
Porcentaje sobre el total de establecimientos (%)

A. Rama de actividad		B. Tamaño del establecimiento	
	%		%
Industria	4,3	Microempresas	2,3
Comercio	2,0	Pequeñas	4,8
Servicios	3,9	Medianas y Grandes	9,7
Total	3,1	Total	3,1

Fuente: Encuesta de Demanda Laboral 2013 - SDDE

Perfiles requeridos no encontrados por las empresas

“Empresas medianas y grandes, más propensas a no encontrar los perfiles laborales que requieren”

Al analizar el porqué las empresas no encontraron el personal demandado, como principales motivos aparecen ‘el perfil requerido no se encontró en el mercado de trabajo’ (26,9%), ‘la expectativa económica del candidato excedió el presupuesto para el cargo’ (21,9%) y ‘los candidatos contaban con muy poca experiencia laboral’ (12,0%) (ver cuadro 29). Esto significa que lo más usual es que las empresas no encontraron el perfil buscado.

Cuadro 29. Motivos por los que no se encontró el personal requerido. Bogotá - Porcentaje sobre el total de establecimientos con perfiles no encontrados (%)

Principales motivos	Total
El perfil requerido no se encontró en el mercado de trabajo	26,9
La expectativa económica del candidato excedía el presupuesto para el cargo	21,9
Los candidatos contaban con muy poca experiencia laboral	12,0
Otro motivo	8,0
El tipo de contrato ofrecido no satisface las expectativas del candidato	6,3
La ubicación del establecimiento se constituyó en limitante para el candidato	3,0

Fuente: Encuesta de Demanda Laboral 2013 - SDDE

Respecto a las acciones que realizaron los establecimientos que no encontraron el personal requerido, 44,9% continuó buscando el personal, 16,1% realizó otra acción y 14,6% modificó el perfil solicitado, como se aprecia en el cuadro 30. Llama la atención que tan solo una cuarta parte de las empresas contrató un perfil similar (24,4%).

Cuadro 30. Acciones realizadas al no encontrar el personal requerido. Bogotá - Porcentaje sobre el total de establecimientos con perfiles no encontrados (%)

Acciones realizadas	Total
Continuó buscando el personal	44,9
Realizó otra acción	14,6
Modificó el perfil solicitado	16,1
Contrató un perfil similar y lo capacitó	13,7
Contrató un perfil similar	10,7

Fuente: Encuesta de Demanda Laboral 2013 - SDDE

De acuerdo con la encuesta, las tres principales ocupaciones u oficios para los cuales no logró suplirse las vacantes existentes en la capital, corresponden a venta e impulso de mercancía en almacenes y tiendas, prestación de servicios de belleza y cuidado personal, seguido por personal capacitado en servicio al cliente.

Cabe destacar por ramas de actividad, que algunas de las vacantes no ocupadas en industria se asocian a los oficios de soldadura y modistería; en comercio con representantes de ventas y cargos administrativos, mientras que en servicios, se refieren principalmente a belleza y cuidado personal, preparación y despacho de alimentos, seguido de personas con habilidad para atender clientela, facturar y despachar mercancía.

Según tamaño, las vacantes que no lograron cubrir los establecimientos medianos y grandes, estaban previstas principalmente, para personal formado en ingenierías y/o arquitectura, o personas con conocimientos en el área administrativa y contabilidad y (auxiliar administrativo y/o auxiliar contable contable), y en tercer lugar, personas con formación en ventas. En las microempresas, las vacantes que más dificultad presentaron para identificar personal idóneo, se circunscriben a las actividades de confección (modistas, sastres), restaurantes (cocineros, meseros, cajeros) y belleza (peluqueros, manicuristas).

Otras de las vacantes que los empresarios o dueños de negocios no lograron cubrir fácilmente se presentan en el cuadro 31.

Cuadro 31. Principales ocupaciones u oficios para los cuales no se logró satisfacer el requerimiento en Bogotá

A. Rama de actividad				
	Ranking	Industria	Comercio	Servicios
Vendedores y demostradores de tiendas, almacenes y afines	18,7	10,8	64,9	24,3
Peluqueros, especialistas en tratamientos de belleza y afines	9,1	-	-	100,0
Recepcionistas, empleados de información y servicio al cliente	4,5	11,1	22,2	66,7
Cocineros y afines	4,0	12,5	-	87,5
Operarios de planta relacionado con actividades industriales	3,5	71,4	-	28,6
Meseros, taberneros y afines	3,5	14,3	-	85,7
Representantes comerciales y técnicos de ventas	2,5	-	60,0	40,0
Directores de departamentos financieros y administrativos	2,5	20,0	60,0	20,0
Arquitectos, ingenieros y afines, no clasificados bajo otros epígrafes	2,5	-	40,0	60,0
Soldadores y oxicrotadores	2,0	100,0	-	-
Sastres, modistos, costureros, sombrereros y afines	2,0	75,0	-	25,0
Auxiliares administrativos y afines	2,0	50,0	50,0	-
Cajeros y expendedores de billetes	2,0	-	25,0	75,0

B. Tamaño del establecimiento				
	Ranking	Microempresas	Pequeñas	Medianas y Grandes
Vendedores y demostradores de tiendas, almacenes y afines	18,7	75,7	16,2	8,1
Peluqueros, especialistas en tratamientos de belleza y afines	9,1	88,9	11,1	-
Recepcionistas, empleados de información y servicio al cliente	4,5	33,3	33,3	33,3
Cocineros y afines	4,0	75,0	12,5	12,5
Operarios de planta relacionado con actividades industriales	3,5	28,6	42,9	28,6
Meseros, taberneros y afines	3,5	85,7	14,3	-
Representantes comerciales y técnicos de ventas	2,5	40,0	20,0	40,0
Directores de departamentos financieros y administrativos	2,5	40,0	40,0	20,0
Arquitectos, ingenieros y afines, no clasificados bajo otros epígrafes	2,5	-	20,0	80,0
Soldadores y oxicultores	2,0	50,0	50,0	-
Sastres, modistos, costureros, sombrereros y afines	2,0	100,0	-	-
Auxiliares administrativos y afines	2,0	50,0	-	50,0
Cajeros y expendedores de billetes	2,0	75,0	-	25,0

Fuente: Encuesta de Demanda Laboral 2013 - SDDE

De otro lado, la GEIH permitió identificar los oficios que en mayor proporción desempeñan los trabajadores en Bogotá, bien sean catalogados como formales o informales. De acuerdo con esta investigación, nueve grupos de oficios concentraron el 50% del total del personal ocupado en la capital durante el año 2012. El principal de estos grupos lo conforman vendedores, incluyendo los vendedores de mostrador, a domicilio, ambulantes, de periódico y loterías (10,7%). El segundo grupo en importancia lo conforman empleadas domésticas, damas de compañía y quienes desempeñen oficios similares, representando 6,5% del total de la ocupación de la ciudad (ver cuadro 32).

Cuadro 32. Principales oficios desempeñados por el personal ocupado en Bogotá - Porcentaje (%). 2012

Principales Oficios	Participación Porcentual (%)
Vendedores (ambulantes, a domicilio, de loterías y periódicos, mercaderistas)	10,7
Empleada doméstica, niñera, dama de compañía, camarera	6,5
Conductores de vehículos de transporte público	5,6
Albañiles, estucador, cristaleros, mampostero, techadores, carpintero	5,1
Almacenistas, bodegueros, auxiliar administrativo, recepcionistas, empleados de: oficinas de viajes, biblioteca y archivo; auxiliar de: importaciones, exportaciones, seguros y automotores; tramitador de documentos.	4,7
Comerciante, propietario	4,7
Directores, gerentes (personal directivo)	4,2
Cocineros, camareros, barman, meseros	4,2
Bomberos, agentes de policía, detective público y privado, vigilante, guardián de prisiones	4,0
Manipulación de mercancía y movimiento de tierras – Estibadores, cargadores, empacadores, empalmador de cables, conductor de grúa, operarios de maquinaria pesada	3,5
Sastres, modistas, peleteros, tapiceros, fabrica de sombreros, bordadores, colchoner	3,1
Auxiliar de contabilidad, cajeros, empleados de bancos	3,1
Docentes	3,0
Agrimensores, dibujantes – Técnicos en (Ingeniería civil, eléctricos, electrónicos, mecánicos, químico, industrial, metalúrgicos, minas, de la industria) Topografo	2,9
Guardián de edificio, portero, sacristán, aseador, limpia ventanas, deshollinador	2,7

Fuente: DANE – GEIH

4.8. Innovaciones del establecimiento

Las innovaciones son aquellos cambios que realiza un establecimiento para elaborar bienes o servicios a menor costo o mejor calidad. Usualmente se hace referencia a la introducción de técnicas y tecnologías vanguardistas que tienden a mejorar la eficiencia de uno o varios puntos de la cadena productiva. Introducir maquinaria de última tecnología que no genere desperdicios de materia prima, por ejemplo, puede ofrecer grandes ahorros para las empresas, especialmente en aquellas en las que los insumos participan mayoritariamente en la estructura de costos.

Sin embargo, las innovaciones en los establecimientos de menor tamaño representan, en la mayoría de los casos, la adquisición de herramientas o maquinaria que reemplaza los elementos del hogar con los que se venía laborando. Adquirir equipo industrial para reemplazar elementos del hogar utilizados en la producción, así como introducir el uso de hojas de cálculo en vez de papel y lápiz, son ejemplos de grandes innovaciones en las firmas de menor tamaño.

Demanda laboral de las empresas innovadoras

“Una de cada cinco firmas realizó innovaciones en 2012”

La Encuesta de Demanda Laboral pretendió conocer si las innovaciones que realizan los establecimientos afectaron la contratación de personal. Bajo este propósito, se encontró que 20,7% de las unidades productivas encuestadas realizó al menos una innovación, mientras el 79,3% restante no realizó ninguna. En otras palabras, una de cada cinco empresas bogotanas realizó alguna clase de innovación durante 2012.

Al analizar estos resultados según el tamaño del establecimiento, se encontró que las firmas de mayor tamaño presentan niveles de innovación superiores. Mientras en las medianas y grandes unidades más de un tercio realizó innovaciones, este indicador cae a 27,9% en el caso de las pequeñas y a 18,2% en el caso de las micro, como se aprecia en el cuadro 33. Este resultado es apenas lógico, puesto que las firmas de mayor tamaño, a diferencia de las demás, presentan estructuras y programas de inversión para generar y adaptar innovaciones sistemáticamente.

Respecto a las actividades económicas, servicios presentó la mayor proporción de firmas que realizaron innovaciones (23,4%), por encima del registro observado en industria (19,5%) y comercio (18,9%).

Cuadro 33. Establecimientos que realizaron innovaciones. Bogotá
Participación sobre el total de establecimientos (%)

A. Rama de actividad		B. Tamaño del establecimiento	
	Porcentaje		Porcentaje
Industria	19,5	Microempresas	18,2
Comercio	18,9	Pequeñas	27,9
Servicios	23,4	Medianas y Grandes	36,7
Total	20,7	Total	20,7

Fuente: Encuesta de Demanda Laboral 2013 - SDDE

La encuesta clasificó, a su vez, las innovaciones realizadas por los establecimientos en radicales, incrementales y organizacionales o comerciales, obteniendo los siguientes resultados²⁴:

- 9,2% de los establecimientos que realizaron *innovaciones radicales*, es decir, innovaciones que no pueden concebirse como una mejora de los procesos productivos ya existentes, sino como la implementación de una nueva tecnología que permite el aumento inmediato en la productividad de la firma.
- 18,9% de los establecimientos que realizaron *innovaciones incrementales*, lo que significa que desarrollaron mejoras a la tecnología existente que si fueran implementadas continua y sistemáticamente, generarían grandes incrementos en la productividad de las empresas.
- 79,9% de los establecimientos que realizaron *innovaciones organizacionales o comerciales*, que aparecen como resultado de cambios en la dirección, organización o marketing, posibilitan uso eficiente de los recursos, tangibles e intangibles, con los que cuenta la empresa.

Como se observa, los niveles de innovación, además de ser bajos, se encuentran concentrados en mejoras relacionadas con la organización y el *marketing*, más no con la creación de bienes, servicios o procesos productivos, o el desarrollo de los existentes. Esto se podría explicar por la escasa mentalidad innovadora de los dirigentes, el bajo nivel educativo de los trabajadores, así como por el reducido número de proyectos de investigación y desarrollo existente en las empresas colombianas.

“Empresas que innovan, aumentaron su personal”

Respecto al impacto de las innovaciones en el número de empleados, la encuesta encontró que del total de establecimientos que realizó una innovación durante 2012, en uno de cada cinco casos la innovación afectó el personal contratado (18,2%).

El efecto neto sobre el número de trabajadores producido por estas innovaciones fue positivo, ya que el 92,4% de estas empresas reportaron aumento en su personal. Al seleccionar el 92,4% de los casos donde la innovación produjo aumento de personal, el incremento medio ascendió a 10,5%. Por el contrario, al escoger únicamente el 9,4% en el que decreció el número de personas contratadas, la reducción observada fue 13,6% (ver cuadro 34).

24 La suma de los porcentajes es superior a la proporción de establecimientos que reportaron innovaciones, debido a que se encuentran casos en que una misma empresa realizó diversas clases de innovaciones simultáneamente.

Según el tamaño del establecimiento, dentro de las empresas que registraron variaciones en su personal producto de las innovaciones realizadas, entre mayor fue el tamaño el incremento de personal aumentó también. En las firmas de mayor tamaño que presentaron innovaciones, en el 45,5% de los casos hubo una variación en el personal, positiva en todos los casos, que incrementó en 3,4% el número de trabajadores. En el extremo opuesto, 11,7% de las microempresas que realizaron innovaciones presentaron una variación que en promedio fue de 47,1%. La gran magnitud de este indicador es explicada por el impacto que puede tener el incremento de un trabajador al número total de empleados de una microempresa –el mismo fenómeno ocurre al observar únicamente las microempresas cuya innovación generó un decrecimiento de personal–.

De acuerdo con la actividad económica, en industria se registró un mayor porcentaje de establecimientos que variaron su personal producto de los procesos de innovación implementados. En el sector industrial, 26 de cada 100 establecimientos que realizaron innovaciones presentaron variaciones de personal, proporción superior a los casos de comercio (15 de cada 100) y servicios (19 de cada 100). Sin embargo, en comercio (10,7%) el efecto neto de la variación fue mayor que en servicios (9,3%) e industria (7,5%).

Cuadro 34. Establecimientos cuya innovación generó una variación en el personal. Bogotá - Porcentaje sobre el total que innovó (%) y variación porcentual del personal (%)

A. Rama de actividad						
	Establecimientos cuya innovación generó una variación en el personal	Variación	Distribución del efecto		Variación según efecto	
			Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
Industria	26,1	7,5	95,7	4,3	7,9	-9,1
Comercio	15,0	10,7	94,6	5,4	11,1	-23,1
Servicios	18,6	9,3	88,6	11,4	13,2	-13,3
Total	18,2	5,2	92,4	7,6	10,5	-13,6

B. Tamaño del establecimiento						
	Establecimientos cuya innovación generó una variación en el personal	Variación	Distribución del efecto		Variación según efecto	
			Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
Microempresas	11,7	47,1	91,2	8,8	55,9	-41,0
Pequeñas	27,2	14,7	92,5	7,5	17,4	-16,4
Medianas y Grandes	45,5	3,1	96,8	3,2	3,4	-5,6
Total	18,2	9,4	92,4	7,6	10,5	-13,6

Fuente: Encuesta de Demanda Laboral 2013 - SDDE

4.9. Características de la demanda de trabajo de Bogotá

A manera de resumen, la Encuesta de Demanda Laboral determinó que los establecimientos productivos encuestados:

- Consideran como elementos más importantes para seleccionar personal a las competencias blandas como la ética laboral integral, la capacidad para trabajar en equipo y la correcta expresión oral y escrita. Lo anterior no implica que no valoren las habilidades fuertes, como la educación y la experiencia específica, ya que las primeras son complementarias de estas últimas.
- Identifican la presentación personal como la característica individual más importante para seleccionar a un trabajador, destacándola de forma superlativa sobre otros factores personales tales como la edad, el género, la tenencia de hijos, el estado civil, la religión y la identificación étnica.
- Consideran el lugar de nacimiento como el elemento personal menos importante para seleccionar personal, hecho que confirma la creencia popular relacionada con la escasa o nula discriminación existente en el mercado laboral del Distrito Capital respecto a la región de procedencia del trabajador.
- Utilizan la recomendación por parte de un trabajador, familiar, amigo o colega como principal medio para encontrar el personal a contratar. Se plantean como posibles explicaciones a este fenómeno los menores costos monetarios y de oportunidad –especialmente en el caso de los microestablecimientos–, así como la sinceridad, la confianza y la reputación y otros valores implícitos en este procedimiento.
- Aumentan su personal cuando fue requerido un mayor número de trabajadores para incrementar la producción de los bienes o servicios, por encima de otros posibles motivos relacionados con la reestructuración de procesos productivos, la implementación de nuevas áreas o departamentos, o la apertura de otras sucursales.
- Registran como principales causas de despido la baja productividad, los problemas de comportamiento y el ausentismo, con mayor frecuencia respecto a otras razones como las dificultades económicas de la empresa, la falta de habilidades específicas o la inadecuada formación técnica y tecnológica.
- No capacitan a su personal. Los pocos establecimientos que sí realizaron capacitaciones abordaron temas relacionados con la producción, comercialización, seguridad en el trabajo, administración y uso eficiente de los recursos

y el medio ambiente. La mayoría de las capacitaciones fueron financiadas e impartidas por los mismos establecimientos.

- Presentan problemas de demanda laboral no satisfecha en tres de cada cien casos, porque los candidatos renunciaron a la posibilidad de ocupar el puesto de trabajo –debido al pago o el tipo de contrato ofrecido–, o porque los perfiles laborales no fueron hallados en el mercado de trabajo por la empresa –lo que no implica que no existan–.
- Registran un nivel de innovaciones que, además de ser bajo, estuvo relacionado en la mayoría de los casos con aspectos como la organización, la logística y el *marketing*, más que con la creación de bienes, servicios o procesos productivos, o el desarrollo de los existentes.

La encuesta también permitió establecer que el tamaño del establecimiento es un factor que explica la mayoría de las diferencias halladas al explorar las variables que contiene la investigación. La importancia del tamaño de la empresa radica en que es una aproximación a la economía de escala que desarrolla cada establecimiento, elemento determinante de las características que posee la demanda de trabajo de cada empresa. De acuerdo con la información contenida en la Encuesta de Demanda Laboral, las empresas medianas y grandes –aquellas de más de cincuenta trabajadores–, se caracterizan frente a las de menor tamaño por:

- Presentar mayor preferencia por trabajadores más completos que posean experiencia específica, sean capaces de trabajar bajo presión y en equipo, que presenten conocimientos sobre software, puedan hablar un segundo idioma y tengan una excelente capacidad de análisis y síntesis.
- Considerar más relevante la selección de personal con la edad, la experiencia y los conocimientos adecuados, ya que su costo de oportunidad de contratar el personal errado es mayor. Valoran más características como el género y la tenencia de hijos.
- Ser más propensos a rotar personal a causa de despidos, renunciaciones, licencias, incapacidades o pensionados, puesto que su personal es mayor.
- Requerir un mayor número de días para hallar y vincular el personal vacante, ya que es más difícil encontrar el personal con la experiencia y las capacidades específicas requeridas.
- Ser menos tolerantes con el incumplimiento del horario de los trabajadores y menos propensos a despedir empleados por razones económicas.

- Utilizar en mayor proporción mecanismos formales de búsqueda de personal, como avisos en prensa, radio o internet y agencias de intermediación laboral, por su mayor capacidad económica y por la necesidad de encontrar personal específico. No obstante, también utiliza mecanismos informales como la recomendación de personal con una alta frecuencia.
- Capacitar en mayor proporción a sus trabajadores, en especial en aspectos como administración, seguridad en el trabajo, sistemas o manejo de software, comercialización, producción, trabajo bajo presión, resolución de problemas y planificación. Las capacitaciones fueron impartidas y/o financiadas principalmente por las mismas instituciones. Registran los mayores niveles de capacitaciones internas, y la mayor recurrencia a instituciones técnicas, tecnológicas y universitarias para capacitar su personal.
- Presentar ciertas dificultades para encontrar los perfiles laborales que requieren porque demandan personal con la edad, la experiencia y los conocimientos específicos, ya que su costo de oportunidad de contratar el personal errado es alto.
- Ser más propensos a realizar innovaciones, ya que poseen los recursos financieros, tecnológicos y humanos para que estas sean realizadas y/o adaptadas.
- La Encuesta de Demanda Laboral para Bogotá también clasificó a los establecimientos en industria, comercio y servicios, encontrando que:
- Las firmas que realizaron actividades fabriles, frente a otros sectores, registran mayor experiencia en el mercado; poseen una mayor vocación para comercializar sus bienes fuera de Bogotá y Cundinamarca; valoran en menor medida la presentación personal del trabajador, así como las habilidades relacionadas con la expresión oral y escrita; registran una mayor rotación de personal; utilizan con mayor frecuencia las agencias de intermediación laboral y el sistema de información laboral del Sena para encontrar su personal vacante; despiden personal con mayor frecuencia por baja productividad y ausentismo; capacitan en menor proporción a sus trabajadores y son más propensas a no encontrar los perfiles laborales que requieren.
- En términos relativos, los establecimientos dedicados al comercio registran una menor experiencia en el mercado; poseen una mayor vocación al mercado local; presentan menor rotación de personal; recurren en mayor medida a la recomendación de personal para encontrar su personal vacante; son más propensas a encontrar los perfiles laborales que requieren, y registran un menor nivel de innovaciones.

- Las empresas que ofrecen servicios, en comparación con las pertenecientes a otras ramas, presentan una mayor valoración por los trabajadores con una excelente presentación personal y que poseen habilidades relacionadas con el manejo de software, la planeación y la capacidad de análisis y de síntesis; recurren en mayor proporción a los sistemas de intermediación laboral universitarios; despiden personal con mayor frecuencia por problemas de comportamiento y de falta de habilidades específicas; capacitan en mayor proporción a sus trabajadores, y registran el mayor nivel de innovaciones.

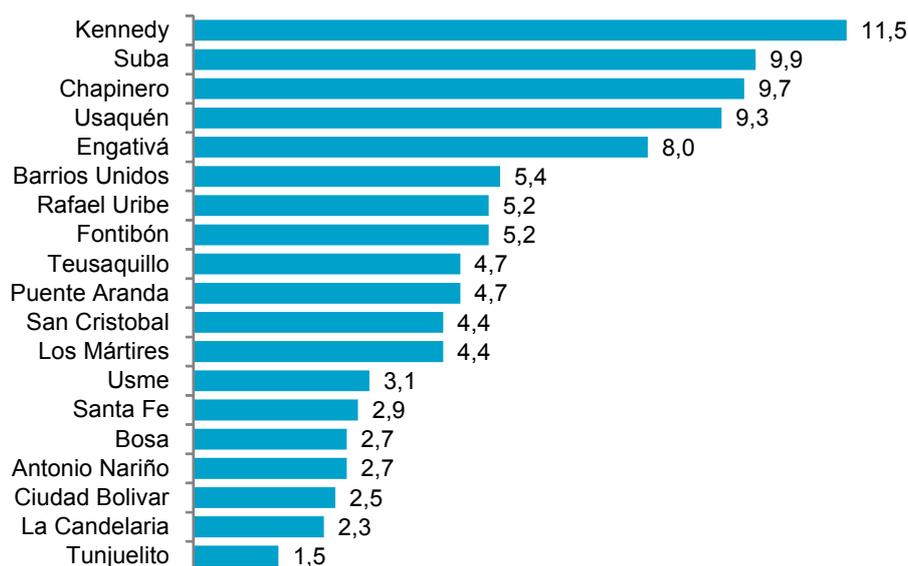
CAPÍTULO V

DEMANDA LABORAL SEGÚN LOCALIDADES

En la presente sección se analizará la Encuesta de Demanda Laboral por localidades, especificando que se utilizan únicamente los establecimientos productivos de menor tamaño (empresas pequeñas y micro, es decir, aquellas de hasta cincuenta trabajadores) y utilizando únicamente las variables que presenten significancia estadística. En consecuencia, las empresas medianas y grandes se excluyen de este análisis teniendo en cuenta que los coeficientes de variación fueron superiores a los parámetros técnicos de precisión estadística²⁵.

Aplicado el filtro del tamaño, la muestra resultante implica 6.249 establecimientos distribuidos principalmente en las localidades de Kennedy (11,5%), Suba (9,9%), Chapinero (9,7%), Usaquén (9,3%), Engativá (8%), Barrios Unidos (5,4%) y Fontibón (5,2%) (ver gráfica 6).

Gráfica 6. Establecimientos de menor tamaño según localidad. Bogotá
Porcentaje sobre el total (%)



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral 2013 - SDDE

²⁵ Precisión estadística: Los resultados de los coeficientes de variación inferiores a 10% representan alta precisión en las estimaciones, valores entre 10 y 15% significan precisión aceptable de las cifras estimadas y requieren revisiones y valores del coeficiente de variación superiores al 15% transmiten baja precisión.

Al igual que en el agregado de toda la muestra (ver sección 4.1), comercio fue la actividad económica de mayor participación en los establecimientos de menos de cincuenta trabajadores de todas de localidades de la ciudad. De acuerdo con la encuesta, este sector es predominante principalmente en las localidades de Bosa (59,9%), Ciudad Bolívar (59,9%), Barrios Unidos (59,6%), Engativá (57,5%) y Usme (57,1%).

“Chapinero y Teusaquillo, las dos localidades donde servicios sobresale como principal actividad económica”

Comercio es la actividad económica que desempeñan la mayoría de las empresas pequeñas y micro en Bogotá, sin embargo, Chapinero (51,8%) y Teusaquillo (49,2%) son las excepciones a esta tendencia, pues en ellas prima la actividad servicios. También sobresalen por su alta participación en el sector servicio las localidades de Santa Fe (43,5%), Suba (40,4%) y Fontibón (39,9%) y Usaquén (37,5%), como puede observarse en el cuadro 35.

Se encuentra, además, que si bien no existe una localidad en donde predominen los establecimientos dedicados a actividades industriales, las mayores participaciones de este sector se encontraron en Puente Aranda (26,7%), Kennedy (23,6%), Rafael Uribe (20,9%), Los Mártires (19,3%) y Barrios Unidos (19,2%).

Cuadro 35. Establecimientos de menor tamaño según localidad y rama de actividad. Bogotá - Porcentaje sobre el total de cada localidad (%)

Localidad	Industria	Comercio	Servicios
Antonio Nariño	18,1	45,7	36,2
Barrios Unidos	19,2	59,6	21,2
Bosa	9,4	59,9	30,7
Chapinero	8,0	40,2	51,8
Ciudad Bolívar	9,4	59,9	30,7
Engativá	13,2	57,5	29,3
Fontibón	12,9	47,2	39,9
Kennedy	23,6	44,3	32,1
La Candelaria	15,4	51,0	33,6
Los Mártires	19,3	53,2	27,5
Puente Aranda	26,7	45,8	27,5
Rafael Uribe	20,9	48,3	30,8
San Cristóbal	17,0	45,9	37,1
Santa Fe	2,0	54,5	43,5
Suba	9,3	50,3	40,4
Teusaquillo	18,6	32,2	49,2

Localidad	Industria	Comercio	Servicios
Tunjuelito	10,7	55,1	34,2
Usaquén	11,3	51,2	37,5
Usme	9,7	57,1	33,2
Total	14,7	50,5	34,8

Fuente: Encuesta de Demanda Laboral 2013 - SDDE

Antigüedad de los establecimientos

Tres de cada cuatro establecimientos de menor tamaño iniciaron operaciones desde el 2000, de forma similar a lo ocurrido con toda la muestra de la Encuesta de Demanda Laboral (ver sección 4.1). Como las localidades con mayor número relativo de empresas nuevas –las que fueron fundadas a partir del año 2000- sobresalieron Ciudad Bolívar (87,4%), Usme (86,7%), Suba (84%), Tunjuelito (81,2%) y Engativá (81%), que se encuentran ubicadas en los extremos sur y noroccidental de la ciudad.

“Teusaquillo, La Candelaria y Puente Aranda, las localidades con establecimientos más antiguos”

Los más antiguos, por su parte, tienden a ubicarse en las localidades adyacentes al nororiente de la ciudad, así como hacia el centro histórico y el eje formado por las calles 13 y 26. Las localidades con establecimientos de hasta cincuenta trabajadores más antiguos –los que iniciaron actividades antes del año 2000– fueron Teusaquillo (40,7%), La Candelaria (39,6%), Puente Aranda (35,6%), Chapinero (34,2%), Usaquén (30,6%), Santa Fe (29,3%), Fontibón (25,6%), Barrios Unidos (25,6%) y Antonio Nariño (24,6%).

Cuadro 36. Establecimientos según localidad y año de fundación. Bogotá
Porcentaje sobre el total de cada localidad (%)

Localidad	< 1990	1990-1999	2000-2009	2009 <
Antonio Nariño	11,3	13,3	43,3	32,1
Barrios Unidos	10,8	14,8	40,7	33,7
Bosa	6,7	12,5	36,3	44,5
Chapinero	15,3	18,9	39,9	25,9
Ciudad Bolívar	4,9	7,7	42,1	45,3
Engativá	8,6	10,1	44,3	36,7
Fontibón	12,8	12,8	43,8	30,7
Kennedy	10,5	12,8	41,7	35,1
La Candelaria	26,4	13,2	36,8	23,6
Los Mártires	11,1	11,8	53,3	23,9
Puente Aranda	17,6	17,6	34,6	30,2
Rafael Uribe	9,8	14,6	44,5	31,1
San Cristobal	8,4	13,1	41,1	37,4
Santa Fe	12,7	16,6	43,3	27,4
Suba	4,6	11,3	44,5	39,5
Teusaquillo	25,2	15,5	38,5	20,8
Tunjuelito	7,6	11,2	37,0	44,2
Usaquén	12,2	18,4	38,0	31,5
Usme	2,3	11,0	49,1	37,6
Total	10,8	13,6	41,8	33,8

Fuente: Encuesta de Demanda Laboral 2013 - SDDE

95,7% de los establecimientos pequeños y micros de Bogotá tuvieron como principal mercado para comercializar sus bienes y servicios la misma ciudad, proporción levemente inferior a la registrada en el caso de toda la Encuesta de Demanda Laboral (93,9%) (Ver sección 4.1).

“Los Mártires, Barrios Unidos, Chapinero, las localidades con más establecimientos que comercializan sus bienes y servicios principalmente fuera de la ciudad”

Las localidades con mayor proporción de establecimientos cuyo principal mercado es el interno son aquellas ubicadas en el sur y occidente de la ciudad, a saber: Bosa (100%), Ciudad Bolívar (100%) y Usme (100%), Engativá (98,9%), Rafael Uribe (98,8%), San Cristóbal (98,6%), La Candelaria (98,6%) y Fontibón (98,1%) (ver cuadro 26). Por el contrario, Los Mártires (18,2%), Barrios Unidos (9,9%), Chapinero (8,4%), Puente Aranda (7,9%), Suba (7,1%), Kennedy y Usaquén fueron las localidades que más comercializaron sus bienes y servicios por fuera de la ciudad, es decir, aquellas con vocación en servicios y con participación industrial importante, como se aprecia en el cuadro 37.

Cuadro 37. Lugar de comercialización de los bienes y servicios por localidad. Bogotá - Porcentaje sobre el total (%).

Localidad	Bogotá	Fuera de Bogotá
Antonio Nariño	96,5	3,5
Barrios Unidos	90,1	9,9
Bosa	100,0	0,0
Chapinero	91,6	8,4
Ciudad Bolívar	100,0	0,0
Engativá	98,9	1,1
Fontibón	98,1	1,9
Kennedy	94,6	5,4
La Candelaria	98,6	1,4
Los Mártires	81,8	18,2
Puente Aranda	92,1	7,9
Rafael Uribe	98,8	1,2
San Cristobal	98,6	1,4
Santa Fe	97,7	2,3
Suba	92,9	7,1
Teusaquillo	95,3	4,7
Tunjuelito	99,3	0,7
Usaquén	94,9	5,1
Usme	100,0	0,0
Total	95,7	4,3

Fuente: Encuesta de Demanda Laboral 2013 - SDDE

No existen mayores diferencias entre las localidades al calificar las competencias laborales

De forma similar a lo encontrado en la sección 4.2, las competencias laborales más importantes para seleccionar personal en los establecimientos de menos de cincuenta trabajadores en todas las localidades fueron ética laboral, trabajo en equipo, experiencia específica, expresión oral y escrita y la planificación, puesto que obtuvieron las mejores puntuaciones en una escala de 1 –poco importante– a 5 –muy importante–.

Pese a no encontrarse mayores diferencias entre localidades frente a la importancia que otorgan los establecimientos a esta clase de características, con la información de la encuesta se identificó La Candelaria, Los Mártires, Suba, Chapinero, Antonio Nariño, Kennedy, Engativá y Teusaquillo como las localidades cuyas empresas pequeñas y micro, más relevancia otorgan a las competencias laborales²⁶ (ver cuadro 38).

26 Las calificaciones que los establecimientos de menos de cincuenta trabajadores otorgaron a las doce capacidades laborales analizadas fueron ponderadas mediante la metodología de Componentes principales para establecer una puntuación general para cada localidad.

Cuadro 38. Importancia de las competencias laborales según localidades. Bogotá
Calificación promedio*

Localidad	Ética laboral	Trabajo en equipo	Experiencia específica	Expresión oral y escrita	Planificación	Toma de decisiones	Capacidad de análisis	Resolución de problemas	Educación específica	Trabajo bajo presión	Manejo de software	Segundo idioma
Antonio Nariño	4,8	4,0	4,0	3,9	3,8	3,9	3,7	3,7	3,7	3,3	2,5	1,9
Barrios Unidos	4,6	4,0	3,7	3,8	3,7	3,8	3,2	3,6	3,6	2,9	2,5	1,8
Bosa	4,5	3,3	3,6	3,5	3,6	3,5	3,5	3,4	3,2	2,6	2,2	1,9
Chapinero	4,7	4,2	4,0	3,9	3,9	3,8	3,9	3,8	3,7	3,3	2,7	2,1
Ciudad Bolívar	4,6	4,0	4,0	3,8	3,8	3,8	3,7	3,6	3,6	2,8	2,4	1,7
Engativá	4,6	4,2	4,0	4,1	3,8	3,7	3,6	3,8	3,6	3,0	2,2	1,7
Fontibón	4,8	4,0	3,9	3,9	3,9	4,0	3,6	3,1	3,8	2,3	2,4	1,4
Kennedy	4,8	4,1	3,8	3,8	4,1	4,0	3,7	3,8	3,9	3,3	2,1	1,6
La Candelaria	4,9	4,8	4,1	4,5	4,5	4,3	3,6	4,3	4,3	2,1	2,5	2,1
Los Mártires	4,7	4,3	4,1	4,1	4,3	4,2	4,0	4,0	4,1	3,8	2,9	2,3
Puente Aranda	4,1	3,5	3,7	3,1	3,4	3,2	3,2	3,2	3,2	3,1	2,4	1,8
Raíael Uribe	4,2	4,1	3,9	3,8	3,5	3,6	3,3	3,4	3,4	2,9	2,2	1,8
San Cristóbal	4,4	3,8	3,6	3,7	3,4	3,5	3,6	3,5	3,4	2,9	2,4	1,7
Santa Fe	4,6	3,2	3,7	3,3	3,6	3,5	3,4	3,3	3,3	2,6	2,3	1,9
Suba	4,7	4,4	3,8	4,1	4,0	3,9	3,6	4,0	3,8	3,4	2,5	2,0
Teusaquillo	4,6	4,2	3,9	3,9	3,7	3,8	3,6	3,5	3,7	3,3	2,7	1,8
Tunjuelito	4,7	3,9	3,9	3,9	3,6	3,7	3,8	3,8	3,4	2,8	2,3	2,0
Usaquén	4,5	4,1	3,6	3,9	3,7	3,6	3,6	3,4	3,4	3,2	2,5	1,9
Usme	4,8	4,5	4,0	4,1	3,6	3,7	3,5	3,8	3,6	2,1	2,0	1,4
Total	4,6	4,0	3,8	3,8	3,8	3,8	3,6	3,6	3,6	3,0	2,4	1,8

Fuente: Encuesta de Demanda Laboral 2013 - SDDE

* 1 (poco importante) y 5 (muy importante)

“Salvo la presentación personal, no se encuentran aspectos personales de mayor relevancia para escoger personal dentro de las localidades”

La presentación personal fue el elemento personal más importante a la hora de contratar personal por los establecimientos de menor tamaño en todas las localidades. Esta característica obtuvo una calificación notablemente superior frente a las demás, principalmente en las localidades de La Candelaria (4,9), Usme (4,8), Antonio Nariño (4,7), Los Mártires (4,7) y Tunjuelito (4,7) (ver cuadro 28). Como era de esperarse, las empresas de Puente Aranda dieron menos importancia a este elemento (4), hecho que está relacionado con la mayor presencia de establecimientos industriales.

Los demás factores personales para la contratación, como la edad, la tenencia de hijos, el estado civil, la religión, la identificación étnica y el lugar de nacimiento, no poseen mayor importancia para las firmas cuando seleccionan su personal, ni varía su orden de forma considerable al ser analizadas según localidad. Esto permite afirmar que no se encuentran aspectos personales de mayor relevancia para escoger personal dentro de las localidades, exceptuando la presentación personal.

Cuadro 39. Importancia de los aspectos personales según localidades. Bogotá - Calificación promedio*

Localidad	Presentación personal	Edad	Género	Tenencia de hijos	Estado civil	Religión	Identificación étnica	Lugar de nacimiento
Antonio Nariño	4,7	2,5	2,3	1,9	1,7	1,5	1,5	1,6
Barrios Unidos	4,4	2,2	2,0	1,8	1,7	1,4	1,5	1,5
Bosa	4,2	2,2	1,9	1,7	1,6	1,4	1,5	1,5
Chapinero	4,5	2,5	2,1	1,8	1,6	1,4	1,5	1,5
Ciudad Bolívar	4,6	2,4	2,2	1,6	1,5	1,4	1,4	1,4
Engativá	4,4	2,5	2,4	1,8	1,5	1,3	1,4	1,4
Fontibón	4,4	2,3	1,9	1,4	1,3	1,2	1,3	1,2
Kennedy	4,6	2,0	1,8	1,5	1,5	1,3	1,4	1,4
La Candelaria	4,9	2,5	2,1	1,4	1,3	1,2	1,2	1,2
Los Mártires	4,7	2,5	2,3	1,8	1,6	1,5	1,5	1,5
Puente Aranda	4,0	2,2	2,0	1,6	1,5	1,4	1,4	1,4
Rafael Uribe	4,4	2,4	2,1	1,7	1,5	1,4	1,4	1,3
San Cristóbal	4,6	2,1	2,0	1,8	1,7	1,5	1,6	1,6
Santa Fe	4,1	2,5	2,1	1,6	1,5	1,5	1,5	1,5
Suba	4,6	2,6	2,2	2,0	1,8	1,7	1,7	1,7
Teusaquillo	4,4	2,2	1,8	1,7	1,6	1,5	1,4	1,4
Tunjuelito	4,7	2,2	1,7	1,4	1,3	1,3	1,2	1,3
Usaquén	4,5	2,2	1,9	1,6	1,4	1,4	1,4	1,4
Usme	4,8	2,2	2,0	1,6	1,3	1,2	1,3	1,3
Total	4,5	2,3	2,0	1,7	1,5	1,4	1,4	1,4

Fuente: Encuesta de Demanda Laboral 2013 - SDDE

* 1 (poco importante) y 5 (muy importante)

Se encuentran diferencias entre las localidades al observar el número relativo de establecimientos con menos de cincuenta trabajadores que rotaron su personal, entendido este aspecto como las vacantes ocasionadas por despidos, renunciaciones, licencias, incapacidades o pensionados. Se tienen localidades que presentaron porcentajes de rotación de personal altos, tales como Teusaquillo (22%), Suba (20,9%), Chapinero (18,8%), Antonio Nariño (18,6%) y Fontibón (18,1%), así como Bosa (4,1%), Tunjuelito (7,7%), Santa Fe (8%), Usme (8,3%) y Ciudad Bolívar (8,5%), que presentaron niveles bajos.

“Los Microestablecimientos tienden a buscar personal mediante mecanismos informales, como letreros y recomendaciones”.

Respecto al mecanismo de búsqueda de personal para reemplazar las vacantes ocasionadas por la rotación de personal, la recomendación del personal fue el más utilizado, principalmente en las localidades de La Candelaria (81,9%) y aquellas ubicadas en el sur de la ciudad como Usme (77,8%), San Cristóbal (73,5%), Rafael Uribe (71,7%) y Bosa (71,4%) (ver cuadro 40).

En general, en La Candelaria y las localidades ubicadas en el sur de la ciudad, donde prevalecen los microestablecimientos, especialmente los de subsistencia, busca a su personal mediante mecanismos informales que no aumentan los costos. Entre estos mecanismos se encuentran la recomendación de personal o avisos en el sitio de trabajo.

Cuadro 40. Establecimientos que rotaron personal y mecanismos de búsqueda. Bogotá - Porcentaje sobre el total (%) y porcentaje sobre el total que rotó su personal (%)

Localidad	Porcentaje de establecimientos que rotaron personal	Mecanismo de búsqueda del personal vacante				
		Recomendación del personal ocupado	Avisos en el establecimiento	Avisos en prensa, radio o internet	Agencia de intermediación laboral	Sistemas de información laboral universitarios o del Sena
Antonio Nariño	18,6	66,7	20,0	10,0	16,7	0,0
Barrios Unidos	13,9	67,5	10,0	35,0	10,0	7,5
Bosa	4,1	71,4	14,3	14,3	7,1	14,2
Chapinero	18,8	48,7	13,5	25,3	20,3	6,8
Ciudad Bolívar	8,5	81,8	18,2	0,0	0,0	0,0
Engativá	16,0	69,7	24,7	10,1	7,9	4,5
Fontibón	18,1	68,1	21,3	4,3	10,6	6,4
Kennedy	16,9	61,9	22,0	15,3	9,3	11,9
La Candelaria	15,4	81,9	0,0	18,2	4,5	4,5

Localidad	Porcentaje de establecimientos que rotaron personal	Mecanismo de búsqueda del personal vacante				
		Recomendación del personal ocupado	Avisos en el establecimiento	Avisos en prensa, radio o internet	Agencia de intermediación laboral	Sistemas de información laboral universitarios o del Sena
Los Mártires	15,4	55,8	11,6	25,6	16,3	4,6
Puente Aranda	11,4	46,4	10,7	46,4	14,3	28,6
Rafael Uribe	13,1	71,7	20,8	5,7	3,8	7,6
San Cristobal	11,6	73,5	26,5	5,9	0,0	2,9
Santa Fe	8,0	70,8	8,3	16,7	4,2	8,3
Suba	20,9	63,9	24,7	27,8	11,3	2,1
Teusaquillo	22,0	63,4	24,4	17,1	4,9	17,1
Tunjuelito	7,7	57,1	42,9	9,5	0,0	4,8
Usaquén	14,8	53,6	3,6	39,3	25,0	10,7
Usme	8,3	77,8	33,3	10,5	0,0	0,0
Total	14,2	64,0	18,9	18,8	10,3	7,4

Fuente: Encuesta de Demanda Laboral 2013 - SDDE

“Localidades con sector servicios o industrial sobresaliente, presentaron mayor número de empresas que aumentaron personal”

Los establecimientos de menos de cincuenta trabajadores que aumentaron su personal durante 2012 se encontraron ubicados principalmente en las localidades de Suba (12,3%), Usaquén (10,6%), Los Mártires (10%), Chapinero (9,5%), Puente Aranda (9,4%), Teusaquillo (8,4%), Barrios Unidos (7%) y Kennedy (6,9%).

En materia de aumento de personal, se destaca el sector servicio en las localidades de Suba, Usaquén, Chapinero y Teusaquillo, mientras que la industria fue importante en Los Mártires, Puente Aranda, Barrios Unidos y Kennedy, como se observa en el cuadro 41.

Al igual que en la búsqueda de vacantes ocasionadas por rotación de personal, en las localidades donde prevalecen los microestablecimientos con bajos niveles de productividad se utilizan mecanismos informales de búsqueda de personal que no representen aumentos en los costos, tales como la recomendación de personal o avisos en el sitio de trabajo

Cuadro 41. Establecimientos que aumentaron personal y mecanismos de búsqueda. Bogotá - Porcentaje sobre el total (%) y porcentaje sobre el total que aumentó su personal (%)

Localidad	Porcentaje de establecimientos que aumentaron su personal	Mecanismo de búsqueda del nuevo personal				
		Recomendación del personal ocupado	Avisos en el establecimiento	Avisos en prensa, radio o internet	Agencia de intermediación laboral	Sistemas de información laboral del Sena o universidad
Antonio Nariño	4,5	44,4	0,0	0,0	11,1	44,4
Barrios Unidos	7,0	60,0	10,0	35,0	5,0	25,0
Bosa	1,2	75,0	0,0	25,0	0,0	25,0
Chapinero	9,5	39,5	24,2	15,2	20,6	20,9
Ciudad Bolívar	2,3	76,0	23,0	0,0	0,0	0,0
Engativá	6,5	54,3	22,9	2,9	11,4	22,9
Fontibón	1,8	75,0	0,0	0,0	0,0	25,0
Kennedy	6,9	65,9	27,3	15,9	15,9	20,5
La Candelaria	5,6	25,0	0,0	25,0	12,5	37,5
Los Mártires	10,0	66,7	14,8	14,8	10,7	0,0
Puente Aranda	9,4	54,2	0,0	41,7	12,5	25,0
Rafael Uribe	6,1	66,7	25,0	16,7	0,0	0,0
San Cristóbal	4,1	50,0	41,7	0,0	8,3	0,0
Santa Fe	3,7	63,6	18,2	0,0	27,3	0,0
Suba	12,3	68,6	33,3	29,6	14,8	9,3
Teusaquillo	8,4	50,0	25,0	31,3	0,0	31,3
Tunjuelito	1,8	40,0	40,0	0,0	0,0	20,0
Usaquén	10,6	37,8	0,0	24,3	36,8	29,1
Usme	0,9	78,0	25,0	0,0	0,0	0,0
Total	6,4	56,9	19,0	19,0	14,1	17,6

Fuente: Encuesta de Demanda Laboral 2013 - SDDE

“Chapinero, Los Mártires, Barrios Unidos y Puente Aranda, las localidades donde se encontraron más establecimientos que despidieron al menos una persona”

En las localidades de Chapinero (14,7%), Los Mártires (14,6%), Barrios Unidos (14,2%), Puente Aranda (14,2%) y Teusaquillo (14,1%) se encontraron las mayores proporciones de establecimientos que despidieron al menos un trabajador durante 2012²⁷.

Al indagar las causas del despido de personal, se encuentra que la baja productividad o el mal desempeño, junto con los problemas de comportamiento, conducta inadecuada y ausentismo, fueron los principales motivos, especialmente en las

27 Se aclara que la pregunta ¿realizó al menos un despido durante 2012? no implicó necesariamente la disminución del personal del establecimiento encuestado, ya que este pudo reemplazar la vacante ocasionada.

localidades de San Cristóbal, Chapinero, Fontibón, Rafael Uribe y Suba²⁸. Por su parte, las localidades que registraron un mayor número relativo de establecimientos que despidieron personal por razones económicas fueron Usme (57,2%), La Candelaria (40%), Rafael Uribe (23%), Barrios Unidos (20,9%) y Los Mártires (17,1%).

Cuadro 42. Establecimientos que despidieron personal y motivos que los causaron. Bogotá - Porcentaje sobre el total (%) y porcentaje sobre el total que despidió personal (%)

Localidad	Porcentaje de establecimientos que despidieron personal	Principales motivos por el que se despidió personal			
		Baja productividad o mal desempeño	Problemas de comportamiento o conducta inapropiada	Ausentismo	Razones económicas de la empresa
Antonio Nariño	9,0	72,2	16,7	12,5	12,6
Barrios Unidos	14,2	51,2	37,3	14,0	20,9
Bosa	2,9	50,0	40,0	0,0	10,0
Chapinero	14,7	47,4	54,4	17,5	3,5
Ciudad Bolívar	7,4	52,6	21,1	10,5	5,3
Engativá	11,1	54,0	28,6	12,7	6,4
Fontibón	4,1	45,5	45,5	27,3	9,1
Kennedy	7,5	47,2	35,9	20,8	15,1
La Candelaria	7,0	40,0	30,0	10,0	40,0
Los Mártires	14,6	34,1	26,9	14,6	17,1
Puente Aranda	14,2	50,0	36,5	11,1	11,1
Rafael Uribe	12,6	42,3	40,4	13,5	23,0
San Cristóbal	5,8	29,4	64,7	17,6	11,8
Santa Fe	7,0	42,9	38,1	9,5	14,3
Suba	13,4	53,2	54,9	12,9	12,9
Teusaquillo	14,1	66,7	18,5	18,5	7,4
Tunjuelito	5,1	57,1	14,3	14,3	14,3
Usaquén	13,2	52,9	31,4	23,5	13,8
Usme	3,2	45,5	28,6	14,3	57,2
Total	9,8	48,9	37,0	15,3	13,6

Fuente: Encuesta de Demanda Laboral 2013 - SDDE

“Localidades con importante participación del sector servicios registraron mayores proporciones de establecimientos que capacitaron a su personal”

En materia de formación para el trabajo, las localidades con mayor proporción de establecimientos de menos de cincuenta trabajadores que capacitaron su personal en

28 Las proporciones de establecimientos que despidieron personal debido a baja productividad o mal desempeño, problemas de comportamiento o conducta inadecuada y ausentismo, fueron ponderados mediante la metodología de Componentes Principales para establecer una puntuación general para cada localidad.

2012 fueron Chapinero (44,7%), Usaquén (44%), Suba (43,3%), Teusaquillo (42,9%), La Candelaria (36,4%) y Fontibón (33,2%), las cuales sobresalieron también como localidades cuyas empresas se dedicaron principalmente a los servicios (ver cuadro 43).

Los temáticas de mayor recurrencia fueron producción –especialmente en Puente Aranda (52,3%), Suba (46,1%), Kennedy (39,5%), Barrios Unidos (39,5%) y Usaquén (38,7%)–; comercialización –en Santa Fe (41,8%), Suba (39%), Tunjuelito (36,1%), Puente Aranda (36%) y Usaquén (34,6%)–; seguridad en el trabajo –primordialmente en Puente Aranda (49,5%), Barrios Unidos (44,4%), Usaquén (41,5%), Kennedy (37,2%) y San Cristóbal (29,3%)–; administración –principalmente en Puente Aranda (36,9%), Barrios Unidos (35,5%), Teusaquillo (33,9%), Usaquén (31,8%) y Chapinero (26,6%)–; utilización eficiente de recursos y/o medio ambiente – Fontibón (29,1%), Puente Aranda (25,2%), Usaquén (20,7%), Teusaquillo (17%) y Barrios Unidos (16,9%)–, y sistemas o manejo de software – especialmente en Barrios Unidos (21%), Puente Aranda (18,9%), Chapinero (18,9%), Usaquén (17,5%) y Teusaquillo (17%)–.

Cuadro 43. Establecimientos que capacitaron personal y principales temas abordados - Porcentaje sobre el total (%) y porcentaje sobre el total que capacitaron personal (%)

Localidad	Porcentaje de establecimientos que capacitaron su personal	Principales temas en los que se capacitó el personal					
		Producción	Comercialización	Seguridad en el trabajo	Administración	Utilización eficiente de recursos y/o medio ambiente	Sistemas o manejo de software
Antonio Nariño	29,1	27,9	34,4	6,6	11,5	4,9	3,3
Barrios Unidos	31,8	39,5	30,6	44,4	35,5	16,9	21,0
Bosa	18,0	14,5	9,7	4,9	6,5	1,6	6,5
Chapinero	44,7	29,8	28,0	19,6	26,2	15,6	18,7
Ciudad Bolívar	20,5	32,1	23,2	8,9	5,4	7,3	5,5
Engativá	30,0	30,6	20,8	13,7	14,8	5,5	6,0
Fontibón	33,2	26,5	21,4	14,5	16,2	29,1	9,4
Kennedy	32,2	39,5	20,7	37,2	10,3	10,0	8,0
La Candelaria	36,4	7,5	24,5	7,5	1,9	0,0	5,7
Los Mártires	32,9	30,0	27,0	26,0	10,0	6,0	5,0
Puente Aranda	29,5	52,3	36,0	49,5	36,9	25,2	18,9
Rafael Uribe	27,4	21,2	10,2	15,3	9,3	2,5	5,9
San Cristobal	33,0	26,3	16,2	29,3	8,1	10,2	14,3
Santa Fe	20,6	37,3	41,8	23,9	19,4	4,5	9,0
Suba	43,3	46,1	39,0	12,7	19,3	9,2	12,7
Teusaquillo	42,9	31,3	18,8	18,8	33,9	17,0	17,0
Tunjuelito	12,4	30,6	36,1	13,9	11,1	0,0	2,8

Localidad	Porcentaje de establecimientos que capacitaron su personal	Principales temas en los que se capacitó el personal					
		Producción	Comercialización	Seguridad en el trabajo	Administración	Utilización eficiente de recursos y/o medio ambiente	Sistemas o manejo de software
Usaquén	44,0	38,7	34,6	41,5	31,8	20,7	17,5
Usme	32,3	7,1	21,4	8,6	8,6	4,3	1,4
Total	31,7	33,0	26,4	23,9	18,9	11,8	11,5

Fuente: Encuesta de Demanda Laboral 2013 - SDDE

De forma similar al análisis por rama de actividad y tamaño de empresa, en la mayoría de las localidades los establecimientos o sus trabajadores fueron quienes impartieron la mayoría de capacitaciones. De hecho, aquellas que presentaron mayor proporción de establecimientos que capacitaron a su propio personal fueron Puente Aranda (80,2%), Teusaquillo (70,5%), Chapinero (67,2%), Antonio Nariño (67,2%), Tunjuelito (66,6%) y Usaquén (65%).

También fueron frecuentes las actividades de formación para el trabajo suministradas o contratadas por las agremiaciones o las Cámaras de Comercio –especialmente en Usme (41,4%), Engativá (30,2%), La Candelaria (30,2%), Fontibón (29,1%) y Suba (24,6%)–; los institutos de educación técnicos o tecnológicos –principalmente en Bosa (16,1%), Santa Fe (13,4%), Puente Aranda (12,6%), Engativá (12%) y Suba (11,8%)–, y el Sena –destacándose en Tunjuelito (16,7%), Bosa (14,5%), Fontibón (12,8%), Los Mártires (11%) y Puente Aranda (10,8%)–.

Cuadro 44. Establecimientos que capacitaron personal e instituciones que las impartieron - Porcentaje sobre el total (%) y porcentaje sobre el total que capacitaron personal (%)

Localidad	Porcentaje de establecimientos que capacitaron su personal	Principales instituciones que impartieron las actividades de capacitación				
		Establecimiento productivo o sus trabajadores	Gremio o cámara de comercio	Instituto de educación técnico o tecnológico	Sena	Institución gubernamental (hospitales, alcaldías locales, etc.)
Antonio Nariño	29,1	67,2	8,2	3,3	8,2	7,7
Barrios Unidos	31,8	58,1	19,4	4,0	4,8	2,5
Bosa	18,0	33,9	20,5	16,1	14,5	13,9
Chapinero	44,7	67,2	18,6	6,7	5,8	2,6
Ciudad Bolívar	20,5	50,0	23,2	7,1	8,9	14,3
Engativá	30,0	32,2	30,2	12,0	9,3	9,1
Fontibón	33,2	46,2	29,1	7,7	12,8	14,2
Kennedy	32,2	50,6	14,5	9,2	10,0	6,6
La Candelaria	36,4	22,9	30,2	11,6	1,9	4,4
Los Mártires	32,9	40,1	11,0	6,0	11,0	13,8
Puente Aranda	29,5	80,2	8,6	12,6	10,8	2,7
Rafael Uribe	27,4	43,3	16,1	3,4	10,2	14,9
San Cristobal	33,0	52,5	10,5	8,1	7,1	15,8
Santa Fe	20,6	56,8	15,6	13,4	4,5	9,3
Suba	43,3	43,0	24,6	11,8	9,2	9,4
Teusaquillo	42,9	70,5	15,2	6,3	8,0	8,5
Tunjuelito	12,4	66,6	16,7	5,6	16,7	11,7
Usaquén	44,0	65,0	20,4	11,1	7,4	3,7
Usme	32,3	32,9	41,4	11,4	2,9	13,7
Total	31,7	52,5	19,8	9,7	8,5	8,3

Fuente: Encuesta de Demanda Laboral 2013 - SDDE

Los aspectos más importantes de la demanda laboral por localidades se mencionan a continuación:

- Comercio fue la actividad económica predominante en todas las localidades de la ciudad, exceptuando Chapinero y Teusaquillo, los únicos casos en donde servicios fue la actividad dominante principal.
- Si bien no existe una localidad en donde la mayoría de los establecimientos realizan actividades industriales, las mayores participaciones de este sector se encontraron en Puente Aranda, Kennedy, Rafael Uribe, Los Mártires y Barrios Unidos.
- No existen diferencias significativas entre las localidades al calificar las

competencias laborales más importantes para seleccionar personal, no obstante, en las localidades de Candelaria, Los Mártires, Suba y Chapinero, se otorga más importancia a este factor de selección.

- La presentación personal es la característica más valorada para seleccionar personal en las localidades de La Candelaria, Usme, Antonio Nariño y Los Mártires.
- En Teusaquillo, Suba, Chapinero y Antonio Nariño, se localizan los establecimientos que en mayor proporción rotaron su personal en 2012.
- La Candelaria, Usme, San Cristobal y Rafael Uribe Uribe, tienden a utilizar mecanismos informales para la búsqueda de vacantes, entre estas, la recomendación a través de amigos o empleados. En contraste, en Puente Aranda, Usaquén, Barrios Unidos y Suba, preponderan los mecanismos formales de selección, destacándose la búsqueda a través de internet.
- En 2012, el sector servicios fue el que más aumentó la contratación de personal, en especial los establecimientos ubicados en Suba, Usaquén, Chapinero y Teusaquillo.
- En relación a los despidos de personal, en Antonio Nariño y Teusaquillo primó como principal causa la baja productividad o el mal desempeño; mientras que en Suba y Chapinero persistió problemas de comportamiento y conducta inapropiada en sus trabajadores.
- La formación para el trabajo desarrollada por el mismo establecimiento o su personal es relativamente escasa independientemente de la localidad, sin embargo, las mayores proporciones de establecimientos que capacitaban a su personal se encontraron en las localidades de Chapinero, Usaquén y Suba, en contraste, los establecimientos ubicados en Tunjuelito, Bosa y Santa Fe son los que menos se preocupan por implementar o desarrollar programas de formación.

CAPÍTULO VI

VALIDACIÓN DE RESULTADOS MEDIANTE ÁRBOLES DE DECISIÓN

Con el propósito de confirmar los análisis realizados a partir de los resultados obtenidos a través de la Encuesta de Demanda Laboral, a continuación se presentan modelos de clasificación *ad hoc* utilizando la técnica de árboles de decisión. En otras palabras, se realizan ejercicios de segmentación que ratifiquen las relaciones más importantes entre ciertas características de los establecimientos. Los modelos de árbol de decisión permiten segmentar casos en grupos y pronosticar valores de una variable dependiente (criterios), basado en los valores de variables independientes (predictores).

6.1. Variables asociadas con el tamaño de la empresa

Para determinar qué variables se relacionan de forma significativa con los establecimientos medianos y grandes, se utiliza un modelo de árbol de decisión con método de crecimiento Chaid (CHi-square Automatic Interaction Detection)²⁹, utilizando como variable dependiente el tamaño de la empresa –codificada en establecimientos ‘grandes y medianos’, ‘pequeños’ y ‘micro’–, y como variables independientes: i) rama de actividad económica –‘industria’, ‘comercio’ o ‘servicios’–; ii) año de iniciación de actividades –‘antes de 1998’ o ‘desde de 1998’³⁰–; iii) principal lugar de venta de bienes y servicios –‘Bogotá’ o ‘fuera de Bogotá’–; iv) capacitaciones –‘capacitó su personal’ o ‘no capacitó su personal’–, y v) innovaciones –‘innovó’ o ‘no innovó’–.

Al ejecutar el ejercicio planteado se obtuvo como resultado un árbol con once nodos, de los cuales seis son terminales, que solo utilizó cuatro de las cinco variables independientes debido a que descarta a la rama de actividad económica. El modelo posee un riesgo estimado de 0,192, lo que significa que predice el tamaño de la empresa equivocadamente en 19,2% de los casos –o que clasifica acertadamente el tamaño de un establecimiento en 80,8% de los casos–, con un nivel de error estándar de 0,5%, de acuerdo con la información contenida en la Encuesta de Demanda Laboral para Bogotá.

29 El modelo Chaid consiste en un algoritmo de árbol estadístico y multidireccional que explora datos de forma rápida y eficaz, y crea segmentos y perfiles con respecto al resultado deseado. El mismo permite la detección automática de interacciones mediante Chi-cuadrado. En cada paso, Chaid elige la variable independiente (predictor) que presenta la interacción más fuerte con la variable dependiente. El modelo planteado utilizó como criterios: i) un nivel de confianza de 95% tanto para los nodos de división como para la fusión de categorías; ii) una profundidad máxima para el árbol de tres niveles; iii) 200 casos como número mínimo para un ‘nodo padre’; iv) 100 casos como número mínimo para generar un ‘nodo hijo’, y v) ‘establecimientos medianos y grandes’ como categoría de interés fundamental de la variable dependiente, para identificar las características con mayor propensión a estar relacionadas con esta.

30 Se realizó un proceso de generación de intervalos óptimos para transformar la variable ‘año de iniciación de actividades’ de numérica a escala, teniendo en cuenta para la formación de los intervalos la variable ‘tamaño de la empresa’.

Como se observa en la gráfica 6, el árbol parte del nodo 0, que muestra la distribución de toda la encuesta (6.639 establecimientos productivos, de los cuales 78,7% son microempresas, 14,5% son pequeñas, y 5.9% medianas y grandes).

El árbol muestra como principales características relacionadas con los establecimientos de mayor tamaño la capacitación de personal y el haber iniciado actividades antes de 1998. Si una empresa capacitó el personal (ver nodo 2), hecho que ocurrió en el 12,4% de los casos, la posibilidad de que esta sea mediana o grande es 25,5%. Este porcentaje aumenta a 48,1% si, además de haber capacitado a su personal, el establecimiento entró en funcionamiento antes de 1998 (ver nodo 6).

No obstante, el modelo también plantea otros casos en los que existe una mayor probabilidad de segmentar establecimientos medianos y grandes. El caso más sobresaliente es el de aquellas empresas que no capacitaron su personal y cuyo principal mercado no fue el local (ver nodo 4), que pese a representar solo 3,6% del total de la muestra, implica hallar un establecimiento de mayor tamaño en uno de cada cuatro casos. Esto resalta la importancia de potencializar el comercio de bienes y servicios por fuera de la ciudad, debido a que esta característica implica que la proporción de empresas medianas y grandes se incrementa de 2,3% a 21,1% (comparar nodos hijos del nodo 1).

También llaman la atención los establecimientos que capacitaron su personal y que iniciaron operaciones a partir de 1998, en donde el elemento diferenciador es la realización de alguna clase de innovación. Dado que se ha capacitado el personal, realizar una innovación radical, incremental, organizacional o comercial aumenta la proporción de empresas de mayor tamaño de 12,3% a 17,1% (comparar nodos hijos del nodo 5).

Finalmente, en el caso de los establecimientos que no capacitaron a su personal y tienen como principal mercado el local, haber iniciado operaciones antes de 1998 plantea encontrar una empresa mediana o grande en ocho de cada cien casos (ver nodo 8). Haber iniciado operaciones a partir de 1998, dado que no se capacitó personal y el principal mercado fue el local, implica que la proporción de firmas de mayor tamaño disminuye a una de cada cien (comparar nodos hijos del nodo 3). Este último resultado no es menos importante que los anteriores porque, pese a tener el menor porcentaje de establecimientos medianos y grandes, las características 'no capacitar personal' y 'principal mercado local' es común en el 84% de los establecimientos de la encuesta.

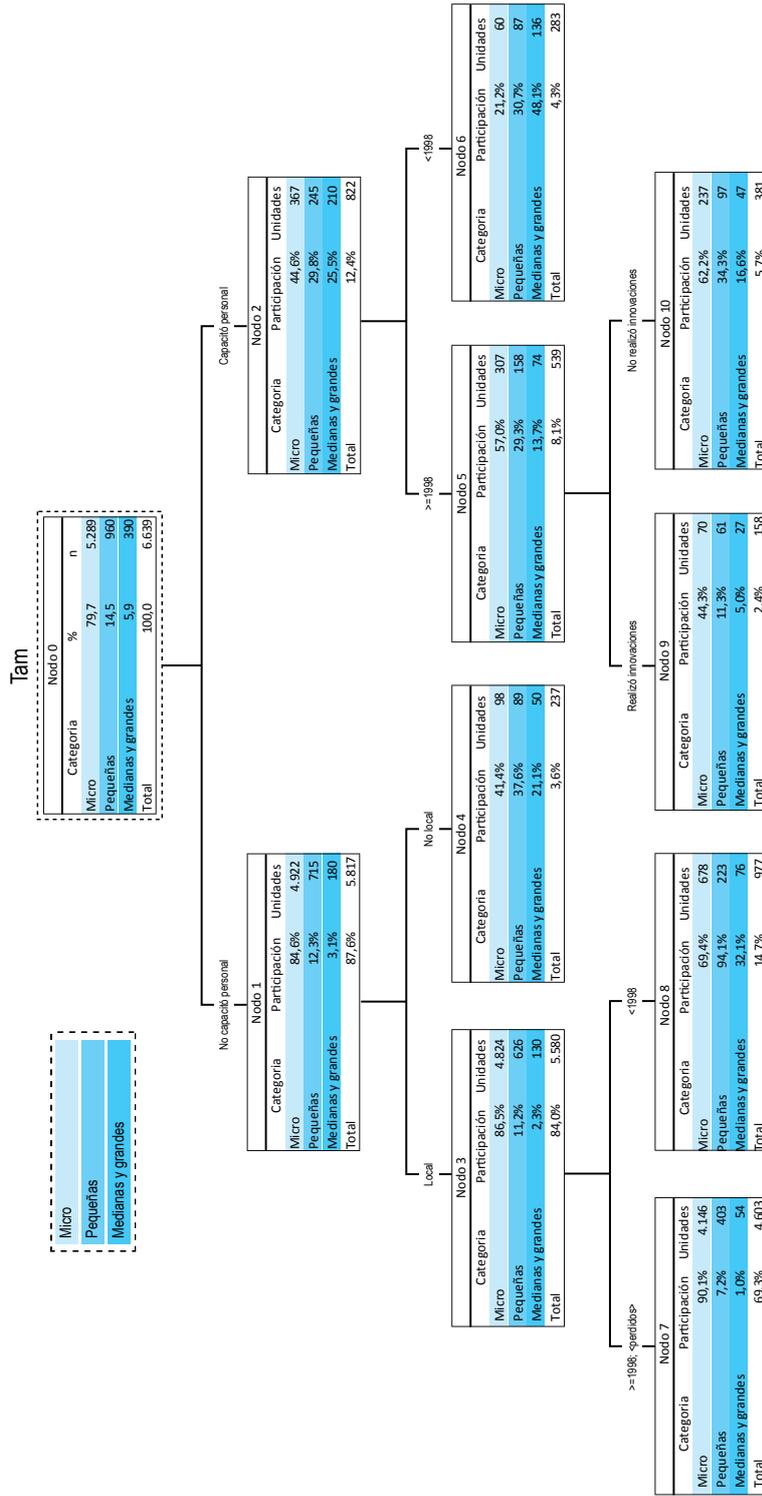
Para confirmar estos resultados se realizó un modelo de árbol de decisión con

método de crecimiento CRT (Classification and Regression Trees), que divide los datos en segmentos que sean lo más homogéneos respecto a la variable dependiente, eliminando en el proceso los nodos cuya estimación de riesgo (probabilidad de error) sea superior a una desviación estándar del error³¹.

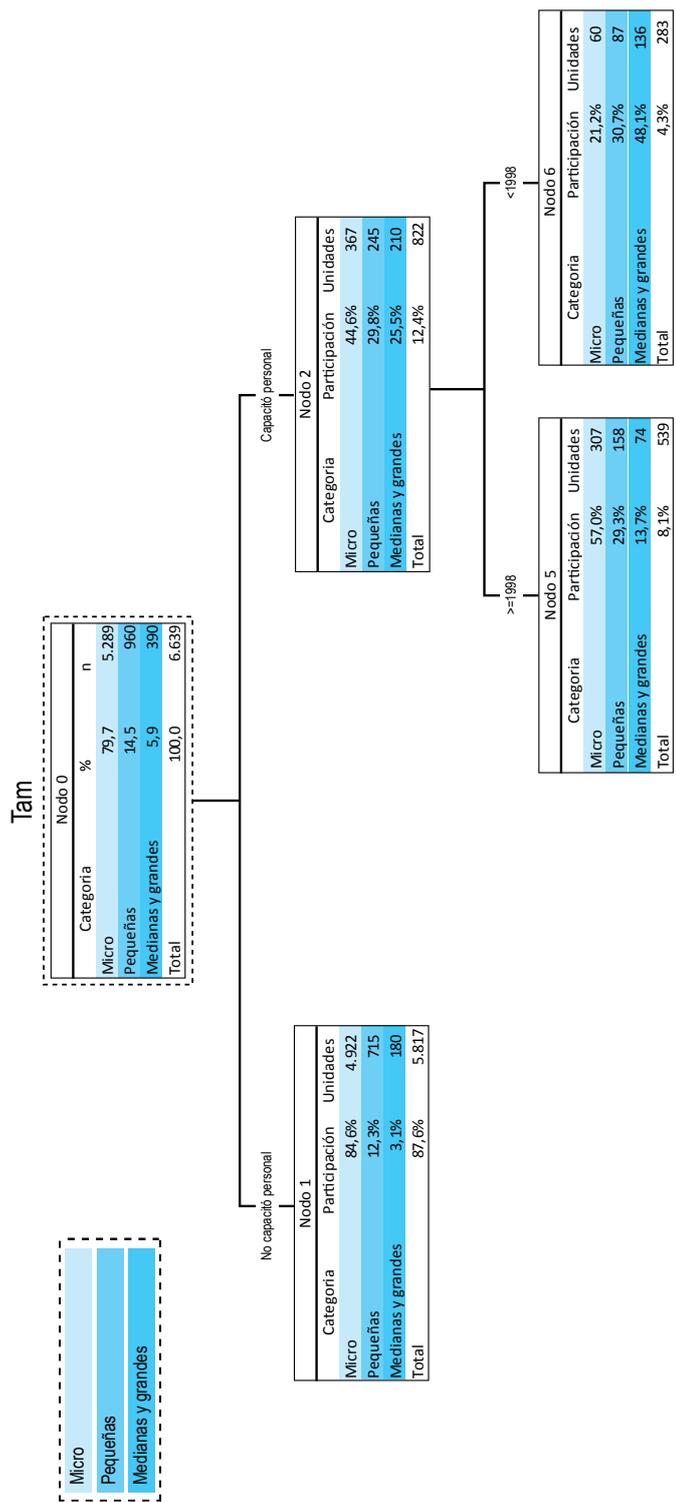
Como se observa en la gráfica 7, se obtiene como resultado un árbol más sencillo de cinco nodos, tres de ellos terminales, con el mismo riesgo estimado del modelo Chaid y con los mismos resultados principales: se encuentran establecimientos medianos o grandes en uno de cada cuatro casos si la empresa capacitó su personal (ver nodo 2), y en prácticamente uno de cada dos casos si, además de cumplir la condición anterior, la empresa inició sus actividades antes de 1998 (ver nodo 4).

31 El modelo CRT, también conocidos como árboles de clasificación y regresión, utilizó los mismos criterios del anterior modelo Chaid. Los Modelos CRT consisten en un algoritmo de árbol binario completo que hace particiones de los datos y genera subconjuntos precisos y homogéneos. Los modelos CRT dividen los datos en segmentos para que sean lo más homogéneos posible respecto a la variable dependiente.

Gráfica 7. Árbol de decisión Chaid con variable dependiente 'tamaño de la empresa'



Gráfica 8. Árbol de decisión CRT con variable dependiente 'tamaño de la empresa'



6.2. Variables asociadas con el aumento del personal

También se buscó determinar qué variables se asociaron de forma significativa con los establecimientos que aumentaron su número de empleados. Para alcanzar tal fin, se utilizó un modelo de árbol de decisión con método de crecimiento Chaid³², teniendo como variable dependiente si la empresa aumentó su personal, y como variables independientes: i) tamaño de la empresa –‘grandes y medianas’, ‘pequeñas’ y ‘micro’–; ii) rama de actividad económica –‘industria’, ‘comercio’ o ‘servicios’–; iii) año de iniciación de actividades –‘antes de 2004’ o ‘desde de 2004’³³–; iv) principal lugar de venta de bienes y servicios –‘Bogotá’ o ‘fuera de Bogotá’–; v) capacitaciones –‘capacitó su personal’ o ‘no capacitó su personal’– y vi) innovación –‘innovó’ o ‘no innovó’–.

Se obtiene como resultado un árbol con dieciséis nodos, de los cuales nueve son terminales, que solo utilizó tres de las cinco variables independientes planteadas al descartar rama de actividad económica y año de iniciación de actividades. El modelo registra un riesgo estimado de 0,082, lo que significa que predice el tamaño de la empresa equivocadamente en 8,2% de los casos –o que clasifica acertadamente si un establecimiento aumentó su personal en 91,8% de los casos–, con un nivel de error estándar de 0,3%, de acuerdo con la información contenida en la Encuesta de Demanda Laboral para Bogotá.

Como se observa en la gráfica 8, el árbol parte del nodo 0, que muestra la distribución de toda la encuesta según la variable dependiente; existen 6.639 establecimientos productivos, de los cuales 8,7% aumentó su personal durante 2012 y el 91,3% restante no lo hizo.

El árbol presenta como principales características asociadas con los establecimientos que aumentaron su personal: tener más de cincuenta trabajadores y no tener a Bogotá como principal mercado para comercializar los bienes o servicios que ofrece. Si una empresa fue mediana o grande (ver nodo 2), hecho que ocurrió en el 5,9% de los casos, la posibilidad de que esta haya incrementado su número de trabajadores es 53,1%. Esta proporción aumenta a 63,7% si, además de haber cumplido con la anterior condición, el establecimiento también afirmó no tener como principal mercado a la ciudad (ver nodo 7).

No obstante, para el caso de las empresas medianas y grandes que tuvieron al Distrito Capital como principal mercado, el modelo presenta la capacitación de personal

32 El modelo Chaid utilizó como criterios: i) un nivel de confianza de 95% tanto para los nodos de división como para la fusión de categorías; ii) una profundidad máxima para el árbol de tres niveles; iii) 200 casos como número mínimo para un ‘nodo padre’; iv) 100 casos como número mínimo para generar un ‘nodo hijo’, y v) ‘aumentó de personal’ como categoría de interés fundamental de la variable dependiente, para identificar las características con mayor propensión a estar relacionadas con esta.

33 Se realizó un proceso de generación de intervalos óptimos para transformar la variable ‘año de iniciación de actividades’ de numérica a escala, teniendo en cuenta para la formación de los intervalos la variable ‘tamaño de la empresa’.

como elemento diferenciador. Para un establecimiento que cumplió estas condiciones (hecho que ocurrió 3,8% de los casos), capacitar personal implica hallar una proporción de establecimientos que aumentó su personal de 29,2% a 47,2% (comparar nodos hijos del nodo 6).

Llama la atención que para el caso de las empresas pequeñas y micro, si bien se encuentran en ramas diferentes del árbol, estas presentan una segmentación basada en las mismas categorías: realización de capacitaciones e innovaciones.

En ambos casos, capacitar personal fue el primer elemento de segmentación. Capacitar personal hizo que la proporción de establecimientos que incrementó su personal aumentara de 2,8% a 14,7% en el caso de las micro (ver nodos hijos del nodo 1), y de 15,1% a 39,2% en el caso de las pequeñas (ver nodos hijos del nodo 3).

Si las empresas pequeñas o micros no capacitaron personal, innovar permite hallar mayor número relativo de empresas que contrataron un mayor número de trabajadores. Realizar una innovación radical, incremental, organizacional o comercial hizo que la proporción de establecimientos que aumentó su personal ascendiera de 1,9% a 7,1% en el caso de las micro (ver nodos hijos del nodo 1), y de 11,2% a 26,3% en el caso de las pequeñas (ver nodos hijos del nodo 3).

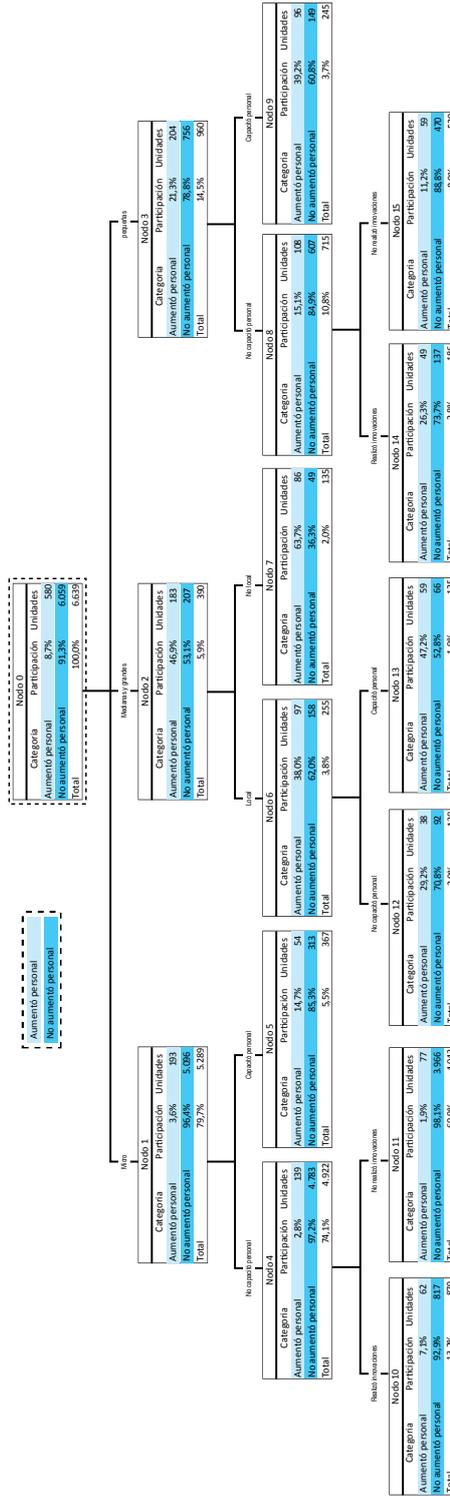
Para confirmar estos resultados, se planteó y ejecutó un modelo de árbol de decisión con método de crecimiento CRT (Classification and Regression Trees), que divide los datos en segmentos para que sean lo más homogéneos posible respecto a la variable dependiente, y que elimina los nodos cuya estimación de riesgo (probabilidad de error) sea superior a una desviación estándar del error³⁴.

Como se observa en la gráfica 9, se obtuvo como resultado un árbol más sencillo de siete nodos –cuatro de ellos terminales–, con un riesgo estimado de 0,084 y un error estándar de 0,3%, que al igual que el modelo Chaid, descarta las variables independientes rama de actividad económica y año de iniciación de actividades.

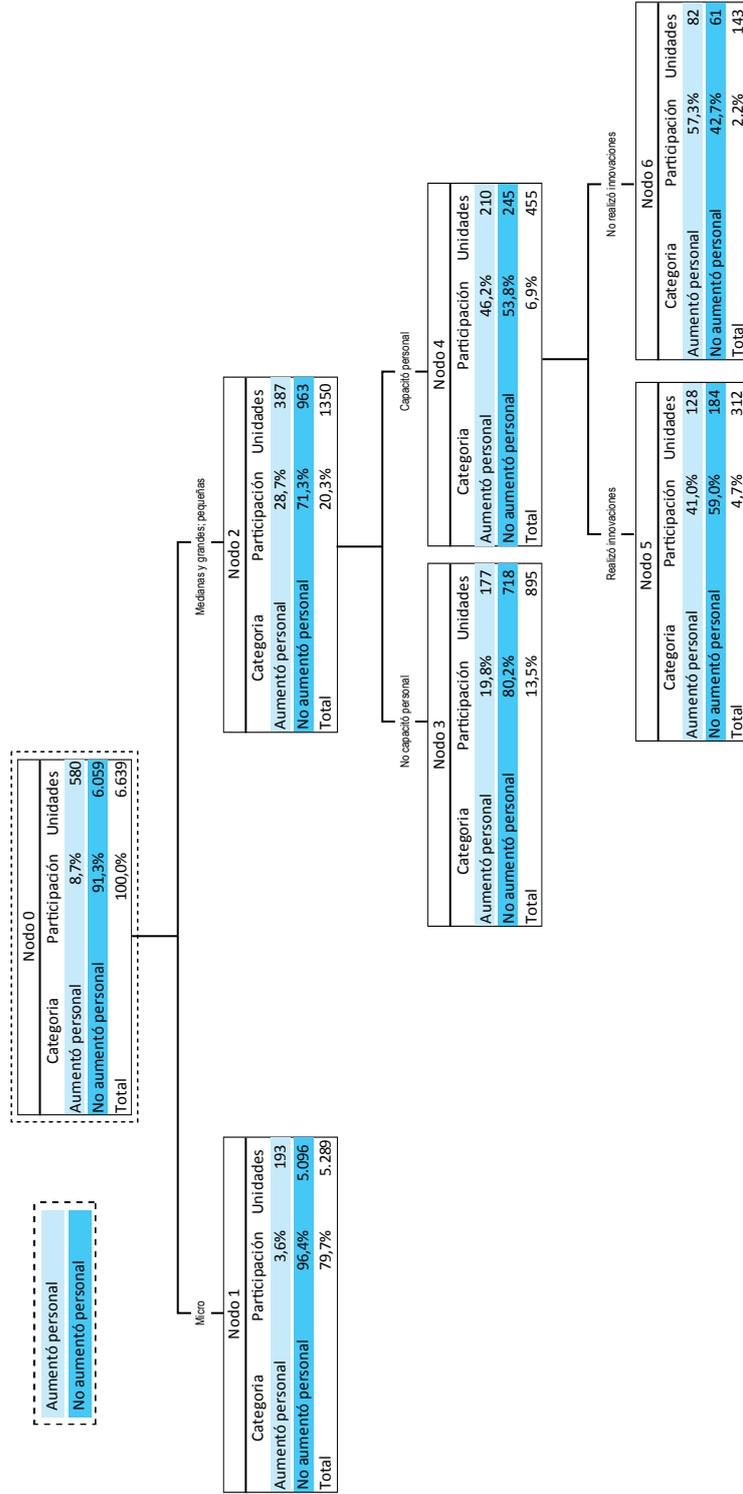
El nuevo árbol confirma los resultados obtenidos con el método de crecimiento Chaid, incluyendo en un mismo grupo a los establecimientos pequeños, medianos y grandes. En este conjunto de empresas, que representó el 20,3% de toda la muestra, el 28,7% contrató un mayor número de empleados frente al año anterior (ver nodo 2). Este 28,7% de establecimientos que incrementaron su número de trabajadores aumentó a 46,2% si se registraron capacitaciones (ver nodo 4). Este 28,7% se incrementó a 57,3% si, además de capacitar a sus trabajadores, la empresa tuvo a Bogotá como principal mercado para comercializar los bienes y servicios que ofrece (ver nodo 6).

34 El modelo CRT utilizó los mismos criterios del anterior modelo Chaid.

Gráfica 9. Árbol de decisión Chaid con variable dependiente ‘aumentó personal’



Gráfica 10. Árbol de decisión CRT con variable dependiente 'aumento personal'



CAPITULO VII

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DE POLÍTICA PÚBLICA LOCAL

7.1. Principales conclusiones

A partir de la información recabada a través de la Encuesta de Demanda Laboral, que tuvo como unidad de análisis los establecimientos productivos de las localidades de Bogotá (exceptuando Sumapaz), se concluye que:

1. ***El número de trabajadores se asocia positivamente con los establecimientos que capacitan a su personal, registran mayor antigüedad, realizan alguna clase de innovación y venden sus productos principalmente por fuera de la ciudad.*** Las empresas de más de cincuenta trabajadores se caracterizan por ofrecer productos y servicios que se encuentran posicionados y se distribuyen, en una importante proporción, fuera de la ciudad.

Para mantener la calidad y la escala de su producción, estos establecimientos requieren personal altamente capacitado, reentrenado constantemente, tanto desde la empresa como por instituciones externas. Este capital humano, junto con el financiero, le permite a estas firmas generar y/o adaptar innovaciones dentro del proceso productivo y/o en materia organizacional, administrativa o comercial.

2. ***El incremento del número de trabajadores se relaciona esencialmente con la necesidad de satisfacer una mayor producción, principalmente en las empresas de más de diez empleados que realizaron innovaciones y vendieron sus productos fuera de la ciudad.*** La creación de puestos de trabajo es coherente con la teoría que muestra a la demanda de trabajadores como una demanda derivada de aquella del producto o servicio ofrecido. Debe recordarse que las empresas vinculan personal siempre que su aporte al ingreso generado sea mayor que los costos en los que se incurre al contratarlo.

Las empresas medianas y grandes, cuyas características se asocian con capital humano calificado, capacidad financiera y procesos productivos innovadores, pueden aumentar la demanda de los bienes y servicios que ofrece mediante el acceso a nuevos mercados, la creación y colocación de nuevos productos o la mejora de la relación calidad/precio de los bienes y servicios ya posicionados.

3. **Los problemas de demanda laboral no satisfecha ocurren porque los candidatos renuncian a la posibilidad de ocupar el puesto de trabajo o porque los empleadores no encuentran los perfiles laborales requeridos.** Existen dos causas que explican –prácticamente en la misma proporción– por qué una vacante no puede ser ocupada satisfactoriamente. La primera hace referencia a los casos en los que el candidato renuncia a la posibilidad de ocupar un puesto de trabajo porque el pago o las características del contrato ofrecido no satisfacen sus aspiraciones o expectativas laborales.

La segunda causa, por su parte, ocurre cuando un empleador no puede hallar el perfil laboral requerido para su vacante, bien sea porque los candidatos encontrados carecen de la formación o la experiencia específica, registran falencias en sus ‘habilidades blandas’ o no presentan los certificados laborales necesarios para la vinculación contractual. El empleador también puede no encontrar el perfil requerido debido a su incapacidad para asumir los costos relacionados con el proceso de búsqueda de perfiles relativamente escasos.

4. **Las habilidades blandas y la presentación personal son los elementos más importantes para seleccionar personal.** Las habilidades blandas – como son valores éticos, la capacidad para laborar en equipo y excelente expresión oral y escrita–, junto con la presentación personal, son fundamentales para escoger el personal.

Lo anterior no implica que no valoren las habilidades fuertes –como la educación y la experiencia específica–, ya que el primer conjunto de habilidades es complementario de este último. Precisamente, se encuentra que estas últimas son más valoradas por los establecimientos de mayor tamaño, que requieren de trabajadores con experiencia y capacidades laborales específicas para evitar los altos costos generados por contratar personal sin experiencia que requiera ser vinculado a procesos de capacitación.

5. **Las actividades relacionadas con la capacitación del personal fueron realizadas por los mismos establecimientos y ocurrieron con mayor frecuencia en las empresas que demandan un mayor número de trabajadores.** Los establecimientos que realizaron actividades para fortalecer las habilidades laborales de sus trabajadores fueron principalmente las más grandes, quienes al tener mayor capacidad financiera y requerir constantemente personal altamente productivo, implementan programas de formación para el trabajo con mayor frecuencia y de mejor calidad respecto a los establecimientos de menor tamaño.

Sobresale que muchas de las capacitaciones fueron implementadas por las mismas empresas, hecho que puede explicarse por la necesidad de preservar y potencializar el conocimiento generado a partir de la experiencia –*learning by doing*–, puesto que representa un menor costo frente a la contratación de terceros y que garantiza, además, la difusión del conocimiento generado de forma constante entre sus trabajadores, especialmente en el caso de los más nuevos.

7.2. Recomendaciones de política pública local

1. **Formalización empresarial y laboral.** La política pública debe enfocarse en construir mecanismos eficientes para que la formalización de las empresas permanezca en el tiempo y fortalecer los mecanismos para el sostenimiento a largo plazo.

La mayor parte del aparato productivo en Bogotá es joven, es decir, se constituyó después del 2000, característica esta que riñe de alguna manera con la probabilidad de alcanzar el éxito, toda vez el reconocimiento en el mercado y el posicionamiento están directamente relacionados con el sostenimiento en el tiempo.

La formalización empresarial impulsa a su vez la reducción de la informalidad laboral. Si bien la encuesta evidencia que el personal contratado por las empresas en general, tiene las condiciones de calidad que requieren sus trabajadores, la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) evidencia una masa importante de trabajadores informales en la ciudad.

En este sentido se debe profundizar el dialogo con el gobierno nacional para promover subsidios a la contratación formal, al impuesto de la renta y la matrícula mercantil, entre otras como los realizados en la Ley 1429 de 2010 de formalización laboral.

2. **Incentivar compras públicas a empresas bogotanas.** El principal mercado de las empresas bogotanas es la propia capital. En este sentido, para fortalecer su producción y crecimiento, el Distrito debe propender para que sus compras institucionales correspondan a bienes y servicios realizados y ofertados por el aparato productivo de la ciudad.

Otras políticas de protección del mercado local como restricciones a la entrada de productos importados serían de gran utilidad para el crecimiento del mercado de las empresas bogotanas en los renglones más sensibles de la industria. Sin embargo, dichas políticas son de orden nacional y el Distrito no puede sino

sugerir la aplicación de medidas arancelarias en los productos que considere de interés en la producción de la capital.

- 3. Identificar oportunidades de exportación.** Si bien el principal nicho de mercado es el local, la encuesta identifica en las empresas exportadoras las características de crecimiento, tamaño, generación de empleo y formalización laboral deseadas en la ciudad.

Es por ello que se deben identificar y potenciar las actividades tanto de industria como de servicios que tienen vocación exportadora y desarrollar las condiciones de competitividad que requieren para incrementar las ventas externas de la capital.

- 4. Formación para el trabajo.** La debilidad en conocimientos específicos aleja a los trabajadores de la incorporación laboral y a las empresas de los niveles de productividad que requieren para ser competitivas. Por lo tanto, se debe fortalecer el capital humano en dos vías distintas: habilidades blandas y productivas.

El Distrito, bajo el liderazgo de la Secretaría de Desarrollo Económico debe buscar mecanismos para diseñar y realizar talleres de capacitación en habilidades blandas y presentación personal, dirigidas a amplios grupos de personas, toda vez que estos son factores altamente valorados por los empresarios tanto en la selección como en las decisiones de despido siendo un tema de interés general entre los bogotanos.

En cuanto a productividad, se deben desarrollar programas de formación para el trabajo que respondan a las necesidades del mercado a través de las instituciones que puedan satisfacer los nuevos requerimientos del tejido productivo de la ciudad. La dinámica económica, la constante innovación empresarial, la globalización, las nuevas oportunidades de negocio a gran escala y los cambios en las preferencias de los consumidores desarrollan nuevos nichos de negocio que demandan puestos de trabajo con características específicas que deben estar acompañadas por la formación correspondiente.

Adicionalmente, se debe propender con mayor ahínco por el aprendizaje de un segundo idioma, tarea que debe ser liderada por la Secretaría de Educación para un mayor impacto. Si bien se evidencia una baja necesidad de bilingüismo en el desarrollo de los diferentes cargos empresariales, las búsquedas de oportunidades de internacionalización requieren que se fortalezca este ítem en la población bogotana.

- 5. Vinculación de población vulnerable.** Si bien más del 30% de las empresas

asegura que contrataría personal vulnerable en las empresas, menos del 1% lo hacen. Para disminuir esta brecha se requiere un sistema de incentivos para que los empresarios contraten la población vulnerable que necesita en sus actividades productivas.

- 6. Eficiencia del sistema público de empleo.** El diagnóstico evidencia dos mejoras que debe tener el sistema público de empleo de cara a mejorar su eficiencia: el tiempo de vinculación de personal y la coordinación en la búsqueda de los perfiles requeridos.

Mientras una empresa demora menos de 17 días en encontrar el perfil que requiere para ocupar una vacante, un desempleado demora casi 120 días en promedio en ubicar un trabajo. Es así como el sistema público de empleo debe logra llenar las vacantes en un tiempo inferior al que en promedio demora una empresa por sí misma en hacerlo.

En cuanto a la demanda laboral insatisfecha, llama la atención que los perfiles que menos encuentran las empresas a la hora de vincular nuevo personal coinciden en su gran mayoría con los de mayor abundancia en el mercado laboral. No es cuestión entonces de cargos muy sofisticados sino de ausencia de información en el mercado que impiden emparejar la oferta en el mercado laboral con su demanda.

En consecuencia, se debe promover y mejorar los sistemas de información para hacer más eficiente la vinculación de personal con la oferta de trabajo en los tiempos ideales para dicha contratación y tener una mayor comunicación con las empresas para retroalimentar las necesidades reales en la búsqueda de nuevos trabajos.

- 7. Innovación.** Las empresas exitosas se caracterizan por mejorar constantemente sus procesos productivos. Para promoverlos, la política debería destinar un capítulo al financiamiento, en condiciones justas y accesibles, de la inversión para innovaciones y la adquisición y adaptación de tecnología que permita el crecimiento de la producción y generación de empleo.
- 8. En las localidades.** La territorialización de estas políticas se debe articular con las necesidades particulares de cada una de las localidades. Es así como las alcaldías locales deben tener un papel activo en la coordinación de sus actividades de capacitación para hacerlo con el visto bueno de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico y poder focalizar su operación y optimizar sus resultados.

BIBLIOGRAFÍA

Banyuls, J. 2008. *Economía Laboral*. Valencia : Departamento de economía aplicada. Universidad de Valencia, 2008.

Ehrenberg, Ronald y Smith, Robert. 2012. *Modern Labor Economics. Theory and Public Policy*. s.l. : Prentice Hall, 2012. Eleventh Edition.

Eslava, Adolfo. 2008. *Mercado laboral colombiano: conflicto entre teoría y realidad*. Medellín : Ecos de Economía, 2008. págs. 75-100. Vol. Octubre de 2008.

Guataquí, Juan Carlos. 2001. *La incidencia del contrato de trabajo en el mercado laboral colombiano*. Bogotá : Revista de economía. Universidad del Rosario, 2001.

Hamermesh, Richard. 1990. *Planeación Estratégica, o como se las arreglan los gerentes triunfadores*. México DF : LIMUSA, 1990.

Pagés, Carmen. 2005. *Se buscan buenos empleos. Los mercados laborales en América Latina*. Bogotá : Banco Interamericano de Desarrollo - Alfaomega, 2005. Vol. Serie Desarrollo Para Todos III.

Segundo, M. 2009. *Inserción al Mercado Laboral de los Profesionistas de la UACJ*. s.l. : Tesis, 2009.

ANEXOS

Otros resultados identificados por la encuesta de Demanda Laboral y que no fueron objeto de estudio dentro del documento, pero que pueden ser de interés para el lector, son los siguientes:

Anexo 1. Formulario de la Encuesta de Demanda Laboral

Anexo 2. Distribución del personal ocupado según el área de desempeño

Anexo 3. Profesiones u oficios más representativos según área de desempeño - Área directiva

Anexo 4. Profesiones u oficios más representativos según área de desempeño - Área administrativa

Anexo 5. Profesiones u oficios más representativos según área de desempeño - Área producción

Anexo 6. Profesiones u oficios más representativos según área de desempeño - Área comercial

Anexo 7. Profesiones u oficios más representativos según área de desempeño - Área jurídica

Anexo 8. Profesiones u oficios más representativos según área de desempeño - Área publicidad y mercadeo

Anexo 9. Profesiones u oficios más representativos según área de desempeño - Área sistemas

Anexo 10. Años de labor promedio del personal ocupado en cada área de desempeño

Anexo 11. Mecanismos por medio de los cuales el Distrito Capital podría incentivar la contratación de personal

Anexo 12. Vinculación del personal contratado. Bogotá

Anexo 1. Formulario de la Encuesta de Demanda Laboral

	ESTUDIO DE DEMANDA LABORAL EN BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE DESARROLLO ECONÓMICO																																					
<i>La información suministrada será tratada con total confidencialidad y sólo será utilizada con fines estadísticos e investigativos</i>																																						
Número de formulario <input style="width: 40px;" type="text"/>		<input style="width: 40px;" type="text"/>																																				
Código Catastral <input style="width: 40px;" type="text"/>		Consecutivo <input style="width: 40px;" type="text"/>																																				
I. IDENTIFICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO																																						
Nombre del establecimiento: _____																																						
Nit <input style="width: 40px;" type="text"/>	No tiene <input type="checkbox"/>	Registro Mercantil <input style="width: 40px;" type="text"/>																																				
		No tiene <input type="checkbox"/>																																				
Dirección: _____		Localidad: _____																																				
II. CARACTERÍSTICAS DEL ESTABLECIMIENTO																																						
1. Indique el año de iniciación de operaciones: <input style="width: 40px;" type="text"/>	8. ¿Cuáles son las tres profesiones u oficios más representativos para el desarrollo de la principal actividad de este establecimiento productivo? Cód. CIUO																																					
2. ¿A qué actividades económicas se dedicó este establecimiento durante el año 2012? (señale en orden descendente de acuerdo al nivel de ingresos que representó para el establecimiento). Cód. CIUO	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 5%; text-align: center;">1.</td> <td style="width: 75%;"></td> <td style="width: 20%;"></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">1.</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">1.</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>		1.			1.			1.																													
1.																																						
1.																																						
1.																																						
3. Indique los tres principales bienes o servicios ofrecidos por este establecimiento durante el año 2012 (señale en orden descendente de acuerdo al nivel de ingresos que representó para el establecimiento). Cód. C.P.C.	9. Clasifique el personal ocupado por este establecimiento durante el 2012 según el máximo nivel educativo alcanzado (la suma debe ser igual al número total de ocupados por el establecimiento).																																					
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 5%; text-align: center;">1.</td> <td style="width: 75%;"></td> <td style="width: 20%;"></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">1.</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">1.</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	1.			1.			1.			<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 5%; text-align: center;">1.</td> <td style="width: 75%;">Sin educación</td> <td style="width: 20%;"></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">1.</td> <td>Básica Primaria</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">1.</td> <td>Media (bachiller)</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">1.</td> <td>Técnica</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">1.</td> <td>Tecnológica</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">1.</td> <td>Universitaria</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">1.</td> <td>Especialización</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">1.</td> <td>Maestría</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">1.</td> <td>Doctorado o postdoctorado</td> <td></td> </tr> </table>		1.	Sin educación		1.	Básica Primaria		1.	Media (bachiller)		1.	Técnica		1.	Tecnológica		1.	Universitaria		1.	Especialización		1.	Maestría		1.	Doctorado o postdoctorado	
1.																																						
1.																																						
1.																																						
1.	Sin educación																																					
1.	Básica Primaria																																					
1.	Media (bachiller)																																					
1.	Técnica																																					
1.	Tecnológica																																					
1.	Universitaria																																					
1.	Especialización																																					
1.	Maestría																																					
1.	Doctorado o postdoctorado																																					
4. Durante el 2012, los bienes o servicios producidos por este establecimiento fueron comercializados principalmente a nivel:	10. ¿Cuáles son las tres profesiones u oficios más representativos para el desarrollo de la actividad de este establecimiento productivo, según nivel educativo?																																					
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 33%; text-align: center;">1.</td> <td style="width: 33%;">Local (Bogotá D.C.)</td> <td style="width: 33%;"></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2.</td> <td>Regional (Cundinamarca)</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3.</td> <td>Otro departamento. ¿Principalmente cuál? _____</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">4.</td> <td>Internacional. ¿Principalmente cuáles? _____</td> <td></td> </tr> </table>	1.	Local (Bogotá D.C.)		2.	Regional (Cundinamarca)		3.	Otro departamento. ¿Principalmente cuál? _____		4.	Internacional. ¿Principalmente cuáles? _____		<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 5%; text-align: center;">1.</td> <td style="width: 75%;">Bachiller</td> <td style="width: 20%;">No tiene <input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">1.</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">1.</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>		1.	Bachiller	No tiene <input type="checkbox"/>	1.			1.																	
1.	Local (Bogotá D.C.)																																					
2.	Regional (Cundinamarca)																																					
3.	Otro departamento. ¿Principalmente cuál? _____																																					
4.	Internacional. ¿Principalmente cuáles? _____																																					
1.	Bachiller	No tiene <input type="checkbox"/>																																				
1.																																						
1.																																						
III. PERSONAL OCUPADO																																						
5. ¿Cuántas personas ocupó este establecimiento en promedio durante el 2012? _____																																						
6. ¿Cuántas personas ocupó en promedio este establecimiento durante el año 2012 según género? (la suma debe ser igual al número total de ocupados por el establecimiento).																																						
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; text-align: center;">1.</td> <td style="width: 50%;">Personal femenino</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">1.</td> <td>Personal masculino</td> </tr> </table>			1.	Personal femenino	1.	Personal masculino																																
1.	Personal femenino																																					
1.	Personal masculino																																					
7. Clasifique el personal ocupado por este establecimiento durante el 2012 según los siguientes rangos de edad (la suma debe ser igual al número total de ocupados por el establecimiento).																																						
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 5%; text-align: center;">1.</td> <td style="width: 75%;">Menores de 14 años</td> <td style="width: 20%;"></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">1.</td> <td>Entre 14 y 18 años</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">1.</td> <td>Entre 18 y 26 años</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">1.</td> <td>Entre 27 y 35 años</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">1.</td> <td>Entre 36 y 50 años</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">1.</td> <td>Más de 50 años</td> <td></td> </tr> </table>			1.	Menores de 14 años		1.	Entre 14 y 18 años		1.	Entre 18 y 26 años		1.	Entre 27 y 35 años		1.	Entre 36 y 50 años		1.	Más de 50 años																			
1.	Menores de 14 años																																					
1.	Entre 14 y 18 años																																					
1.	Entre 18 y 26 años																																					
1.	Entre 27 y 35 años																																					
1.	Entre 36 y 50 años																																					
1.	Más de 50 años																																					



ESTUDIO DE DEMANDA LABORAL EN BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DISTRITAL DE DESARROLLO ECONÓMICO



La información suministrada será tratada con total confidencialidad y sólo será utilizada con fines estadísticos e investigativos

<p>1. Especialización No tiene <input type="checkbox"/> Cód. CIUO</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="width: 10px;">1.</td><td style="width: 80%;"></td><td style="width: 10%;"></td><td style="width: 10%;"></td><td style="width: 10%;"></td></tr> <tr><td>1.</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>1.</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </table> <p>1. Maestría o doctorado No tiene <input type="checkbox"/> Cód. CIUO</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="width: 10px;">1.</td><td style="width: 80%;"></td><td style="width: 10%;"></td><td style="width: 10%;"></td><td style="width: 10%;"></td></tr> <tr><td>1.</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>1.</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </table> <p>11. Clasifique el personal ocupado por este establecimiento durante el 2012 según el área de desempeño (la suma debe ser igual al número total de ocupados por el establecimiento).</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="width: 10px;">1.</td><td style="width: 60%;">Personal Directivo</td><td style="width: 10%;"></td><td style="width: 10%;">No tiene</td><td style="width: 10%;"></td></tr> <tr><td>1.</td><td>Área Administrativa</td><td></td><td>No tiene</td><td></td></tr> <tr><td>1.</td><td>Área Producción</td><td></td><td>No tiene</td><td></td></tr> <tr><td>1.</td><td>Área Comercial</td><td></td><td>No tiene</td><td></td></tr> <tr><td>1.</td><td>Área Jurídica</td><td></td><td>No tiene</td><td></td></tr> <tr><td>1.</td><td>Área de Publicidad y Mercadeo</td><td></td><td>No tiene</td><td></td></tr> <tr><td>1.</td><td>Área de Sistemas</td><td></td><td>No tiene</td><td></td></tr> <tr><td>1.</td><td>Las demás</td><td></td><td>No tiene</td><td></td></tr> </table> <p>12. ¿Cuáles son las tres profesiones u oficios más representativos para el desarrollo de la actividad de este establecimiento productivo, según área de desempeño?</p> <p>1. Personal Directivo No tiene <input type="checkbox"/> Cód. CIUO</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="width: 10px;">1.</td><td style="width: 80%;"></td><td style="width: 10%;"></td><td style="width: 10%;"></td><td style="width: 10%;"></td></tr> <tr><td>1.</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>1.</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </table> <p>1. Área Administrativa No tiene <input type="checkbox"/> Cód. CIUO</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="width: 10px;">1.</td><td style="width: 80%;"></td><td style="width: 10%;"></td><td style="width: 10%;"></td><td style="width: 10%;"></td></tr> <tr><td>1.</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>1.</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </table> <p>1. Área encargada de la producción bienes o servicios No tiene <input type="checkbox"/> Cód. CIUO</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="width: 10px;">1.</td><td style="width: 80%;"></td><td style="width: 10%;"></td><td style="width: 10%;"></td><td style="width: 10%;"></td></tr> <tr><td>1.</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>1.</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </table> <p>1. Área Comercial No tiene <input type="checkbox"/> Cód. CIUO</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="width: 10px;">1.</td><td style="width: 80%;"></td><td style="width: 10%;"></td><td style="width: 10%;"></td><td style="width: 10%;"></td></tr> <tr><td>1.</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>1.</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </table> <p>1. Área Jurídica No tiene <input type="checkbox"/> Cód. CIUO</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="width: 10px;">1.</td><td style="width: 80%;"></td><td style="width: 10%;"></td><td style="width: 10%;"></td><td style="width: 10%;"></td></tr> <tr><td>1.</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>1.</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </table> <p>1. Área de Publicidad y Mercadeo No tiene <input type="checkbox"/> Cód. CIUO</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="width: 10px;">1.</td><td style="width: 80%;"></td><td style="width: 10%;"></td><td style="width: 10%;"></td><td style="width: 10%;"></td></tr> <tr><td>1.</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>1.</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </table> <p>1. Área de Sistemas No tiene <input type="checkbox"/> Cód. CIUO</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="width: 10px;">1.</td><td style="width: 80%;"></td><td style="width: 10%;"></td><td style="width: 10%;"></td><td style="width: 10%;"></td></tr> <tr><td>1.</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>1.</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </table>	1.					1.					1.					1.					1.					1.					1.	Personal Directivo		No tiene		1.	Área Administrativa		No tiene		1.	Área Producción		No tiene		1.	Área Comercial		No tiene		1.	Área Jurídica		No tiene		1.	Área de Publicidad y Mercadeo		No tiene		1.	Área de Sistemas		No tiene		1.	Las demás		No tiene		1.					1.					1.					1.					1.					1.					1.					1.					1.					1.					1.					1.					1.					1.					1.					1.					1.					1.					1.					1.					1.					<p>1. Las demás áreas No tiene <input type="checkbox"/> Cód. CIUO</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="width: 10px;">1.</td><td style="width: 80%;"></td><td style="width: 10%;"></td><td style="width: 10%;"></td><td style="width: 10%;"></td></tr> <tr><td>1.</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>1.</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </table> <p>13. Durante el 2012, ¿cuántos años llevaba laborando en promedio el personal ocupado en cada área de desempeño?</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="width: 10px;">1.</td><td style="width: 60%;">Total establecimiento productivo</td><td style="width: 10%;"></td><td style="width: 10%;">No tiene</td><td style="width: 10%;"></td></tr> <tr><td>1.</td><td>Personal Directivo</td><td></td><td>No tiene</td><td></td></tr> <tr><td>1.</td><td>Área Administrativa</td><td></td><td>No tiene</td><td></td></tr> <tr><td>1.</td><td>Área Producción</td><td></td><td>No tiene</td><td></td></tr> <tr><td>1.</td><td>Área Comercial</td><td></td><td>No tiene</td><td></td></tr> <tr><td>1.</td><td>Área Jurídica</td><td></td><td>No tiene</td><td></td></tr> <tr><td>1.</td><td>Área de Publicidad y Mercadeo</td><td></td><td>No tiene</td><td></td></tr> <tr><td>1.</td><td>Área de Sistemas</td><td></td><td>No tiene</td><td></td></tr> </table> <p>14. Durante el 2012, ¿cuántos ocupados de este establecimiento requirieron de un segundo idioma para el desempeño de sus actividades laborales? _____</p> <p>¿Principalmente cuál idioma? _____ <input type="checkbox"/></p> <p>15. Del personal ocupado durante 2012 ¿cuántos presentaron algún tipo de discapacidad? _____</p> <p>16. ¿En este establecimiento se contrataría personal con alguna de las siguientes discapacidades?</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="width: 10px;">1.</td><td style="width: 60%;">Motriz</td><td style="width: 10%;"></td><td style="width: 10%;">Si</td><td style="width: 10%;">No</td></tr> <tr><td>1.</td><td>Sensorial (visual)</td><td></td><td>Si</td><td>No</td></tr> <tr><td>1.</td><td>Sensorial (auditiva y/o habla)</td><td></td><td>Si</td><td>No</td></tr> <tr><td>1.</td><td>Otra. ¿Cuál? _____</td><td></td><td>Si</td><td>No</td></tr> </table> <p>17. ¿Parte de su personal se relaciona con la producción de bienes o servicios que beneficien la conservación del medio ambiente?</p> <p>1. Si Cuántos? _____ 2. No</p>	1.					1.					1.					1.	Total establecimiento productivo		No tiene		1.	Personal Directivo		No tiene		1.	Área Administrativa		No tiene		1.	Área Producción		No tiene		1.	Área Comercial		No tiene		1.	Área Jurídica		No tiene		1.	Área de Publicidad y Mercadeo		No tiene		1.	Área de Sistemas		No tiene		1.	Motriz		Si	No	1.	Sensorial (visual)		Si	No	1.	Sensorial (auditiva y/o habla)		Si	No	1.	Otra. ¿Cuál? _____		Si	No
1.																																																																																																																																																																																																																																																											
1.																																																																																																																																																																																																																																																											
1.																																																																																																																																																																																																																																																											
1.																																																																																																																																																																																																																																																											
1.																																																																																																																																																																																																																																																											
1.																																																																																																																																																																																																																																																											
1.	Personal Directivo		No tiene																																																																																																																																																																																																																																																								
1.	Área Administrativa		No tiene																																																																																																																																																																																																																																																								
1.	Área Producción		No tiene																																																																																																																																																																																																																																																								
1.	Área Comercial		No tiene																																																																																																																																																																																																																																																								
1.	Área Jurídica		No tiene																																																																																																																																																																																																																																																								
1.	Área de Publicidad y Mercadeo		No tiene																																																																																																																																																																																																																																																								
1.	Área de Sistemas		No tiene																																																																																																																																																																																																																																																								
1.	Las demás		No tiene																																																																																																																																																																																																																																																								
1.																																																																																																																																																																																																																																																											
1.																																																																																																																																																																																																																																																											
1.																																																																																																																																																																																																																																																											
1.																																																																																																																																																																																																																																																											
1.																																																																																																																																																																																																																																																											
1.																																																																																																																																																																																																																																																											
1.																																																																																																																																																																																																																																																											
1.																																																																																																																																																																																																																																																											
1.																																																																																																																																																																																																																																																											
1.																																																																																																																																																																																																																																																											
1.																																																																																																																																																																																																																																																											
1.																																																																																																																																																																																																																																																											
1.																																																																																																																																																																																																																																																											
1.																																																																																																																																																																																																																																																											
1.																																																																																																																																																																																																																																																											
1.																																																																																																																																																																																																																																																											
1.																																																																																																																																																																																																																																																											
1.																																																																																																																																																																																																																																																											
1.																																																																																																																																																																																																																																																											
1.																																																																																																																																																																																																																																																											
1.																																																																																																																																																																																																																																																											
1.																																																																																																																																																																																																																																																											
1.																																																																																																																																																																																																																																																											
1.																																																																																																																																																																																																																																																											
1.	Total establecimiento productivo		No tiene																																																																																																																																																																																																																																																								
1.	Personal Directivo		No tiene																																																																																																																																																																																																																																																								
1.	Área Administrativa		No tiene																																																																																																																																																																																																																																																								
1.	Área Producción		No tiene																																																																																																																																																																																																																																																								
1.	Área Comercial		No tiene																																																																																																																																																																																																																																																								
1.	Área Jurídica		No tiene																																																																																																																																																																																																																																																								
1.	Área de Publicidad y Mercadeo		No tiene																																																																																																																																																																																																																																																								
1.	Área de Sistemas		No tiene																																																																																																																																																																																																																																																								
1.	Motriz		Si	No																																																																																																																																																																																																																																																							
1.	Sensorial (visual)		Si	No																																																																																																																																																																																																																																																							
1.	Sensorial (auditiva y/o habla)		Si	No																																																																																																																																																																																																																																																							
1.	Otra. ¿Cuál? _____		Si	No																																																																																																																																																																																																																																																							

IV. CONTRATACIÓN DE PERSONAL

<p>18. Clasifique el personal que laboró en este establecimiento durante el 2012, según el tipo de contratación (la suma debe ser igual al número total de ocupados por el establecimiento).</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="width: 10px;">1.</td><td style="width: 60%;">Contratado a término indefinido</td><td style="width: 10%;"></td><td style="width: 10%;"></td><td style="width: 10%;"></td></tr> <tr><td>1.</td><td>Contratado a término fijo</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>1.</td><td>Contratado por prestación de servicios</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>1.</td><td>Vinculado mediante un contrato verbal</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>1.</td><td>Vinculado sin un contrato de trabajo</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>1.</td><td>Otra. ¿Cuál? _____</td><td></td><td></td><td></td></tr> </table> <p>19. El personal que laboró en este establecimiento durante el 2012 fue vinculado a través de: (la suma debe ser igual al número total de ocupados por el establecimiento).</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="width: 10px;">1.</td><td style="width: 60%;">Directamente por este establecimiento</td><td style="width: 10%;"></td><td style="width: 10%;"></td><td style="width: 10%;"></td></tr> <tr><td>1.</td><td>Indirectamente mediante una empresa temporal</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>1.</td><td>Indirectamente mediante una cooperativa de trabajo asociado</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>1.</td><td>Otra. ¿Cuál? _____</td><td></td><td></td><td></td></tr> </table>	1.	Contratado a término indefinido				1.	Contratado a término fijo				1.	Contratado por prestación de servicios				1.	Vinculado mediante un contrato verbal				1.	Vinculado sin un contrato de trabajo				1.	Otra. ¿Cuál? _____				1.	Directamente por este establecimiento				1.	Indirectamente mediante una empresa temporal				1.	Indirectamente mediante una cooperativa de trabajo asociado				1.	Otra. ¿Cuál? _____				
1.	Contratado a término indefinido																																																		
1.	Contratado a término fijo																																																		
1.	Contratado por prestación de servicios																																																		
1.	Vinculado mediante un contrato verbal																																																		
1.	Vinculado sin un contrato de trabajo																																																		
1.	Otra. ¿Cuál? _____																																																		
1.	Directamente por este establecimiento																																																		
1.	Indirectamente mediante una empresa temporal																																																		
1.	Indirectamente mediante una cooperativa de trabajo asociado																																																		
1.	Otra. ¿Cuál? _____																																																		



ESTUDIO DE DEMANDA LABORAL EN BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DISTRITAL DE DESARROLLO ECONÓMICO



La información suministrada será tratada con total confidencialidad y sólo será utilizada con fines estadísticos e investigativos

20. ¿Durante el 2012 este establecimiento contrató personal para reemplazar vacantes ocasionadas por despidos, renuncias, licencias o incapacidades, o personal pensionado?

1. Si. ¿Cuántas? _____ 2. No (pase a la pregunta 23)

21. ¿Relacionadas principalmente con cuáles ocupaciones u oficios? (describa en orden de importancia para el desarrollo de la actividad de este establecimiento productivo).

	Cód. CIUO
1. _____	
1. _____	
1. _____	

22. ¿Qué mecanismos utilizó durante el 2012 para encontrar el personal requerido para reemplazar vacantes?

1. Una agencia de intermediación laboral
 1. Sistemas de información laboral universitarios
 1. Sistemas de información laboral del Sena
 1. Avisos en prensa o radio o internet
 1. Mediante recomendación del personal ocupado por el establecimiento
 1. Avisos en el establecimiento
 1. Otra. ¿Cuál? _____

23. ¿Cuántos meses en promedio demoró este establecimiento en encontrar y contratar el personal para reemplazar vacantes? _____

24. ¿Este establecimiento aumentó el personal ocupado durante el 2012 respecto al número de ocupados en el año 2011?

1. Si 2. No (pase a la pregunta 29)

25. ¿Cuál fue el principal motivo por el cual se contrató este nuevo personal?

1. Satisfacer el aumento de la producción de bienes y servicios
 2. Reestructuración del proceso productivo y/o administrativo
 3. Otra. ¿Cuál? _____

26. ¿Relacionadas principalmente con cuáles ocupaciones u oficios? (describa en orden de importancia)

	Cód. CIUO
1. _____	
1. _____	
1. _____	

27. ¿Qué mecanismos utilizó durante el 2012 para encontrar el nuevo personal requerido?

1. Una agencia de intermediación laboral
 1. Sistemas de información laboral universitarios
 1. Sistemas de información laboral del Sena
 1. Avisos en prensa o radio o internet
 1. Mediante recomendación del personal ocupado
 1. Avisos en el establecimiento
 1. Otra. ¿Cuál? _____

28. ¿Cuántos meses en promedio demoró este establecimiento en encontrar y contratar el nuevo personal requerido? _____

29. ¿Cuáles fueron los principales motivos por los cuales no contrató más personal?

1. No se necesitó personal adicional
 1. Implicaba aumento de costos
 1. No se cumplió con el perfil requerido
 1. Otra. ¿Cuál? _____

30. Califique la importancia de los siguientes aspectos y competencias en la selección del personal de este establecimiento (donde 1 es poco importante y 5 es muy importante):

Educación específica	1	2	3	4	5
Experiencia específica	1	2	3	4	5
Capacidad de análisis y síntesis	1	2	3	4	5
Expresión oral y escrita	1	2	3	4	5
Trabajo bajo presión	1	2	3	4	5
Trabajo en equipo	1	2	3	4	5
Un segundo idioma	1	2	3	4	5
Manejo de software ofimático	1	2	3	4	5
Resolución de problemas	1	2	3	4	5
Toma de decisiones	1	2	3	4	5
Planificación	1	2	3	4	5
Valores éticos	1	2	3	4	5

31. Califique la importancia de las siguientes características en la selección del personal de este establecimiento (donde 1 es poco importante y 5 es muy importante):

Presentación personal	1	2	3	4	5
Edad	1	2	3	4	5
Género	1	2	3	4	5
Tenencia de hijos	1	2	3	4	5
Estado civil	1	2	3	4	5
Religión	1	2	3	4	5
Identificación étnica	1	2	3	4	5
Lugar o región de nacimiento	1	2	3	4	5

32. ¿Se presentaron despidos de personal durante el 2012?

1. Si. ¿Cuántos? _____ 2. No (pase a la pregunta 35)

33. Señale los principales motivos por los cuales este establecimiento despidió personal durante el 2012:

1. Baja productividad o mal desempeño
 1. Problemas de comportamiento o conducta inapropiada en el lugar de trabajo
 1. Razones económicas de la empresa
 1. Ausentismo
 1. Inadecuada formación académica
 1. Inadecuada formación técnica
 1. Falta de habilidades específicas
 1. Otra. ¿Cuál? _____

34. ¿Los despidos se relacionaron principalmente con cuáles ocupaciones u oficios? (describa en orden de importancia)

	Cód. CIUO
1. _____	
1. _____	
1. _____	

Anexo 2. Distribución del personal ocupado según el área de desempeño. 2012 (Pregunta 11 del formulario)

A. Según rama de actividad (%)				
	Industria	Comercio	Servicios	Total
Personal Directivo	4,1	4,4	3,1	3,9
Administrativa	12,7	16,6	11,6	12,8
Producción	62,5	21,0	41,2	43,0
Comercial	11,3	47,7	20,7	22,7
Jurídica	0,3	0,3	0,7	1,5
Publicidad y Mercadeo	1,1	1,1	1,6	1,3
Sistemas	1,5	1,2	2,3	2,0
Las demás	6,6	7,8	18,7	12,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

B. Tamaño del establecimiento				
	Microempresas	Pequeñas	Medianas y Grandes	Total
Personal Directivo	4,8	4,3	3,7	3,9
Administrativa	21,0	13,3	11,7	12,8
Producción	35,0	43,3	44,0	43,0
Comercial	35,2	29,3	19,9	22,7
Jurídica	0,3	0,5	1,8	1,5
Publicidad y Mercadeo	0,1	1,1	1,5	1,3
Sistemas	0,2	0,8	2,5	2,0
Las demás	3,5	7,4	14,9	12,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: SDDE - Encuesta de Demanda Laboral

Anexo 3. Profesiones u oficios más representativos según área de desempeño. Porcentaje sobre el total de establecimientos con ocupados en esas áreas (%). (Pregunta 12 del formulario).

A - Área directiva

A. Rama de actividad				
	Industria	Comercio	Servicios	Total
Directores y gerentes generales de empresas privadas	54,7	32,2	38,6	40,2
Directores de departamentos financieros y administrativos	14,1	20,0	17,8	17,6
Cajeros y expendedores de billetes	11,9	16,7	10,2	12,8
Vendedores y demostradores de tiendas, almacenes y afines	1,5	10,5	3,2	5,3
Auxiliares administrativos y afines	2,1	5,8	2,8	3,6
Otras	15,6	14,8	27,4	20,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

B. Tamaño del establecimiento				
	Microempresas	Pequeñas	Medianas y Grandes	Total
Directores y gerentes generales de empresas privadas	19,0	53,4	59,9	40,2
Directores de departamentos financieros y administrativos	19,1	18,3	13,7	17,6
Cajeros y expendedores de billetes	23,3	7,7	1,0	12,8
Vendedores y demostradores de tiendas, almacenes y afines	11,7	0,7	0,3	5,3
Auxiliares administrativos y afines	6,3	1,9	1,3	3,6
Otras	20,6	18,1	23,8	20,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: SDDE - Encuesta de Demanda Laboral

Anexo 3. Profesiones u oficios más representativos según área de desempeño. Porcentaje sobre el total de establecimientos con ocupados en esas áreas (%). (Pregunta 12 del formulario).

B - Área administrativa

A. Rama de actividad				
	Industria	Comercio	Servicios	Total
Auxiliares administrativos y afines	27,7	32,6	29,1	30,4
Directores de departamentos financieros y administrativos	27,7	19,9	22,1	22,2
Cajeros y expendedores de billetes	12,7	23,7	21,1	20,6
Vendedores y demostradores de tiendas, almacenes y afines	1,6	6,2	2,3	3,9
Directores y gerentes generales de empresas privadas	4,2	2,7	3,6	3,3
Otras	26,0	14,9	21,7	19,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

B. Tamaño del establecimiento				
	Microempresas	Pequeñas	Medianas y Grandes	Total
Auxiliares administrativos y afines	33,8	27,4	13,6	30,4
Directores de departamentos financieros y administrativos	16,0	34,0	38,7	22,2
Cajeros y expendedores de billetes	28,3	5,4	1,9	20,6
Vendedores y demostradores de tiendas, almacenes y afines	5,5	0,4	0,3	3,9
Directores y gerentes generales de empresas privadas	1,8	6,4	6,9	3,3
Otras	14,5	26,4	38,7	19,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: SDDE - Encuesta de Demanda Laboral

Anexo 3. Profesiones u oficios más representativos según área de desempeño. Porcentaje sobre el total de establecimientos con ocupados en esas áreas (%). (Pregunta 12 del formulario).

C - Área producción

A. Rama de actividad				
	Industria	Comercio	Servicios	Total
Cocineros y afines	3,9	3,8	31,1	15,3
Vendedores y demostradores de tiendas, almacenes y afines	3,9	13,1	5,3	6,9
Peluqueros, especialistas en tratamientos de belleza y afines	0,2	0,5	14,9	6,5
Panaderos, pasteleros y confiteros	14,7	0,7	1,1	5,0
Mecánicos y ajustadores de vehículos de motor	1,1	13,6	0,2	4,1
Operarios sin especificar actividad	7,4	5,5	0,7	4,0
Sastres, modistos, costureros, sombrereros y afines	5,8	3,8	0,3	2,9
Otros	63,0	58,9	46,4	55,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

B. Tamaño del establecimiento				
	Microempresas	Pequeñas	Medianas y Grandes	Total
Cocineros y afines	17,9	12,0	3,6	15,3
Vendedores y demostradores de tiendas, almacenes y afines	8,6	3,1	3,2	6,9
Peluqueros, especialistas en tratamientos de belleza y afines	8,5	2,3	0,4	6,5
Panaderos, pasteleros y confiteros	6,0	3,4	1,4	5,0
Mecánicos y ajustadores de vehículos de motor	4,6	3,3	2,1	4,1
Operarios sin especificar actividad	2,6	7,2	7,5	4,0

Cont.... Anexo 3. Profesiones u oficios más representativos según área de desempeño. Porcentaje sobre el total de establecimientos con ocupados en esas áreas (%). (Pregunta 12 del formulario).

C - Área producción

B. Tamaño del establecimiento				
	Microempresas	Pequeñas	Medianas y Grandes	Total
Sastres, modistos, costureros, sombrereros y afines	3,8	1,3	-	2,9
Otros	48,0	67,4	81,9	55,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: SDDE - Encuesta de Demanda Laboral

Anexo 3. Profesiones u oficios más representativos según área de desempeño. Porcentaje sobre el total de establecimientos con ocupados en esas áreas (%). (Pregunta 12 del formulario).

C - Área comercial

A. Rama de actividad				
	Industria	Comercio	Servicios	Total
Vendedores y demostradores de tiendas, almacenes y afines	56,5	63,9	29,5	52,9
Recepcionistas, empleados de información y servicio al cliente	9,7	9,8	21,5	13,2
Representantes comerciales y técnicos de ventas	11,6	6,0	7,1	7,0
Cajeros y expendedores de billetes	2,0	8,4	6,2	6,9
Meseros, taberneros y afines	5,5	0,3	14,0	4,9
Auxiliares administrativos y afines	1,8	3,2	3,2	3,0
Directores de departamentos de ventas y comercialización	2,9	0,5	1,6	1,2
Otros	10,1	8,0	16,9	11,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

B. Tamaño del establecimiento				
	Microempresas	Pequeñas	Medianas y Grandes	Total
Vendedores y demostradores de tiendas, almacenes y afines	57,6	42,4	28,6	52,9
Recepcionistas, empleados de información y servicio al cliente	13,2	14,0	11,4	13,2
Representantes comerciales y técnicos de ventas	3,7	15,2	22,1	7,0
Cajeros y expendedores de billetes	7,5	6,2	2,8	6,9
Meseros, taberneros y afines	5,5	3,8	0,3	4,9
Auxiliares administrativos y afines	3,6	1,0	0,7	3,0

Cont.... Anexo 3. Profesiones u oficios más representativos según área de desempeño. Porcentaje sobre el total de establecimientos con ocupados en esas áreas (%). (Pregunta 12 del formulario).

D - Área comercial

B. Tamaño del establecimiento				
	Microempresas	Pequeñas	Medianas y Grandes	Total
Directores de departamentos de ventas y comercialización	0,1	2,2	9,7	1,2
Otros	8,7	15,2	24,5	11,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: SDDE - Encuesta de Demanda Laboral

Anexo 3. Profesiones u oficios más representativos según área de desempeño. Porcentaje sobre el total de establecimientos con ocupados en esas áreas (%). (Pregunta 12 del formulario).

E - Área jurídica

A. Rama de actividad				
	Industria	Comercio	Servicios	Total
Abogados	50,0	56,8	57,1	55,8
Contadores	30,0	18,9	16,9	18,8
Arquitectos, ingenieros y afines, no clasificados bajo otros epígrafes	-	2,7	5,2	4,5
Asesores jurídicos	6,7	2,7	2,6	3,9
Directores de departamentos financieros y administrativos	-	5,4	3,9	3,2
Otras	13,3	13,5	14,3	13,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

B. Tamaño del establecimiento				
	Microempresas	Pequeñas	Medianas y Grandes	Total
Abogados	35,0	48,9	64,0	55,8
Contadores	30,0	28,9	11,2	18,8
Arquitectos, ingenieros y afines, no clasificados bajo otros epígrafes	-	-	7,9	4,5
Asesores jurídicos	10,0	2,2	3,4	3,9
Directores de departamentos financieros y administrativos	-	4,4	3,4	3,2
Otras	25,0	15,6	10,1	13,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: SDDE - Encuesta de Demanda Laboral

Anexo 3. Profesiones u oficios más representativos según área de desempeño. Porcentaje sobre el total de establecimientos con ocupados en esas áreas (%). (Pregunta 12 del formulario).

F - Área publicidad y mercadeo

A. Rama de actividad				
	Industria	Comercio	Servicios	Total
Publicistas y afines	35,7	32,1	34,4	33,7
Profesionales en mercadeo	21,4	7,1	10,9	12,0
Vendedores y demostradores de tiendas, almacenes y afines	11,9	14,3	6,3	10,2
Directores de departamentos de ventas y comercialización	4,8	12,5	6,3	8,4
Recepcionistas, empleados de información y servicio al cliente	-	8,9	7,8	6,0
Otras	26,2	25,0	34,4	29,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

B. Tamaño del establecimiento				
	Microempresas	Pequeñas	Medianas y Grandes	Total
Publicistas y afines	21,4	31,8	36,1	33,7
Profesionales en mercadeo	-	11,4	13,9	12,0
Vendedores y demostradores de tiendas, almacenes y afines	57,1	13,6	2,8	10,2
Directores de departamentos de ventas y comercialización	-	2,3	12,0	8,4
Recepcionistas, empleados de información y servicio al cliente	7,1	11,4	3,7	6,0
Otras	14,3	29,5	31,5	29,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: SDDE - Encuesta de Demanda Laboral

Anexo 3. Profesiones u oficios más representativos según área de desempeño. Porcentaje sobre el total de establecimientos con ocupados en esas áreas (%). (Pregunta 12 del formulario).

G - Área sistemas

A. Rama de actividad				
	Industria	Comercio	Servicios	Total
Arquitectos, ingenieros y afines, no clasificados bajo otros epígrafes	45,2	48,5	55,6	50,9
Técnicos y postsecundarios no universitarios en ciencias físicas, químicas e ingenierías.	16,1	17,6	14,3	15,2
Contadores	17,7	5,9	2,4	7,1
Secretarios(as)	3,2	5,9	3,2	3,7
Mecanógrafos, transcritores de textos y afines	6,5	1,5	3,2	3,3
Otras	11,3	20,6	21,4	19,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

B. Tamaño del establecimiento				
	Microempresas	Pequeñas	Medianas y Grandes	Total
Arquitectos, ingenieros y afines, no clasificados bajo otros epígrafes	16,7	39,5	59,4	50,9
Técnicos y postsecundarios no universitarios en ciencias físicas, químicas e ingenierías.	22,2	19,7	12,6	15,2
Contadores	-	10,5	6,3	7,1
Secretarios(as)	16,7	9,2	-	3,7
Mecanógrafos, transcritores de textos y afines	-	3,9	3,4	3,3
Otras	44,4	17,1	18,3	19,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: SDDE - Encuesta de Demanda Laboral

Anexo 4. Años de labor promedio del personal ocupado en cada área de desempeño (Pregunta 13 del formulario).

A. Rama de actividad				
	Industria	Comercio	Servicios	Total
Arquitectos, ingenieros y afines, no clasificados bajo otros epígrafes	45,2	48,5	55,6	50,9
Técnicos y postsecundarios no universitarios en ciencias físicas, químicas e ingenierías.	16,1	17,6	14,3	15,2
Contadores	17,7	5,9	2,4	7,1
Secretarios(as)	3,2	5,9	3,2	3,7
Mecanógrafos, transcritores de textos y afines	6,5	1,5	3,2	3,3
Otras	11,3	20,6	21,4	19,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

B. Tamaño del establecimiento				
	Microempresas	Pequeñas	Medianas y Grandes	Total
Arquitectos, ingenieros y afines, no clasificados bajo otros epígrafes	16,7	39,5	59,4	50,9
Técnicos y postsecundarios no universitarios en ciencias físicas, químicas e ingenierías.	22,2	19,7	12,6	15,2
Contadores	-	10,5	6,3	7,1
Secretarios(as)	16,7	9,2	-	3,7
Mecanógrafos, transcritores de textos y afines	-	3,9	3,4	3,3
Otras	44,4	17,1	18,3	19,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: SDDE - Encuesta de Demanda Laboral

Anexo 5. Vinculación del personal contratado. Bogotá
Porcentaje sobre el total de establecimientos encuestados (%)
(Pregunta 19 del formulario).

A. Rama de actividad					
	Directamente	Mediante una temporal	Mediante cooperativa	Por outsourcing	Otro
Industria	87,6	10,4	1,4	0,3	0,2
Comercio	92,3	5,7	0,3	0,4	1,1
Servicios	89,2	7,8	7,8	1,1	0,7
Total	89,2	7,7	7,7	0,7	0,6

B. Tamaño del establecimiento					
	Microempresas	Pequeñas	Medianas y Grandes	Por outsourcing	Otro
Micro	95,4	1,1	0,9	0,3	2,2
Pequeñas	93,0	5,1	0,6	0,5	0,6
Medianas y Grandes	87,8	9,0	2,0	0,8	0,4
Total	89,2	7,7	1,7	0,7	0,6

Fuente: SDDE - Encuesta de Demanda Laboral

Anexo 6. Mecanismos por medio de los cuales el Distrito Capital podría incentivar la contratación de personal
Porcentaje sobre el total de establecimientos encuestados (%)
(Pregunta 35 del formulario).

A. Rama de actividad				
	Industria	Comercio	Servicios	Total
Cofinanciación	27,7	25,1	25,5	25,7
Subsidios	60,6	65,8	64,1	64,2
Excenciones fiscales	41,7	33,9	34,4	35,4
Otra	1,9	1,8	1,5	1,7
B. Tamaño del establecimiento				
	Microempresas	Pequeñas	Medianas y Grandes	Total
Cofinanciación	26,4	24,3	20,3	25,7
Subsidios	67,5	53,4	46,7	64,2
Excenciones fiscales	31,0	49,4	61,0	35,4
Otra	1,5	1,9	4,6	1,7

Fuente: SDDE - Encuesta de Demanda Laboral

