



Al servicio
de las personas
y las naciones

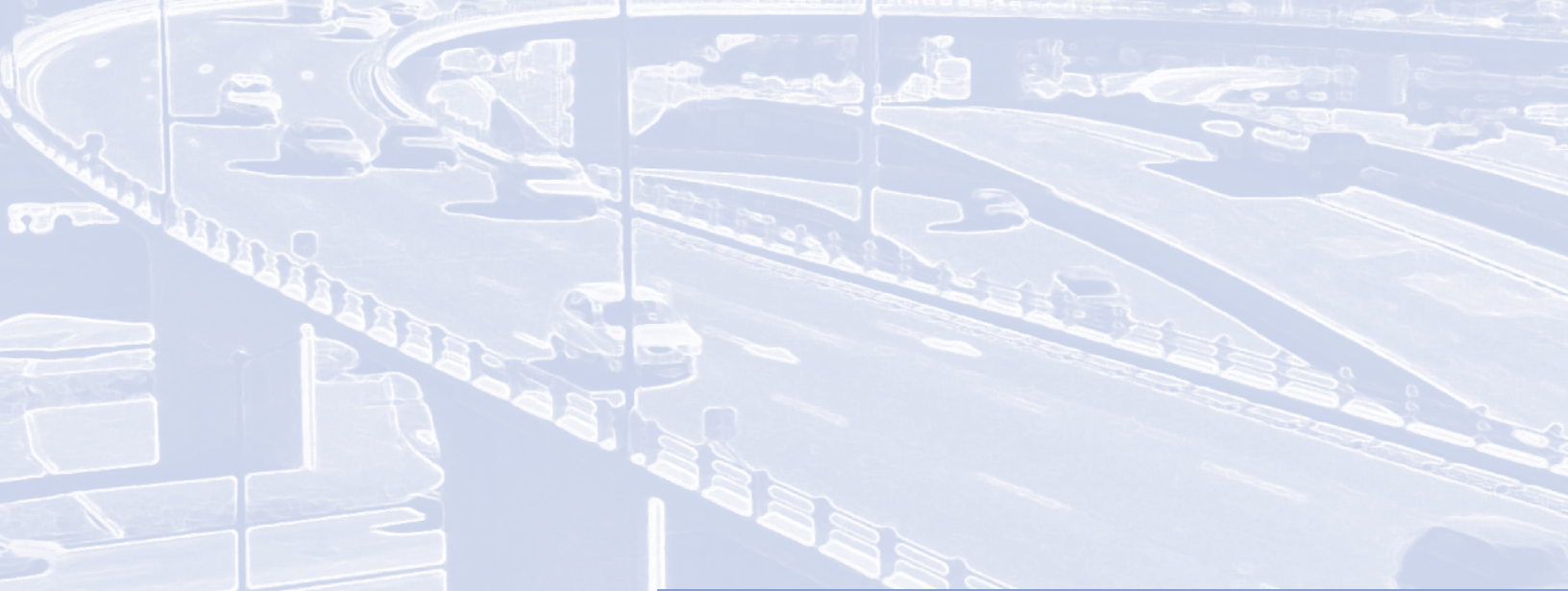


El sector automotor

Oportunidades
de inclusión productiva
para poblaciones en pobreza
y vulnerabilidad en Bogotá

El sector automotor

**Oportunidades
de inclusión productiva
para poblaciones en pobreza
y vulnerabilidad en Bogotá**



PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO PNUD

Bruno Moro

Coordinador Residente y Humanitario del Sistema de Naciones Unidas Colombia

Silvia Rucks

Directora de País

Fernando Herrera Araujo

Coordinador Área Pobreza y Desarrollo Sostenible

Xavier Hernández

Oficial de Programa

Diana Gutiérrez

Coordinadora Nacional Proyecto Desarrollo Económico Incluyente DEI

Lina Fernández

Oficial de Gestión de Conocimiento Proyecto Desarrollo Económico Incluyente

Carol Barragán

Oficial de Monitoreo y Evaluación Proyecto Desarrollo Económico Incluyente

EQUIPO DE INVESTIGADORES PNUD

Consuelo Corredor

Directora del Estudio

Clara Ramirez

Asesora PNUD

Cesar Calvo

Asesor PNUD

Selma Asprilla

Ex Coordinadora local Bogotá Proyecto Desarrollo Económico Incluyente DEI

Corrección de estilo

Elizabeth Yarce

Asesora de Comunicaciones PNUD

Edición

Alfonso Ortega Soto

Fotografía

Instituto de Desarrollo Urbano

Transmilenio S.A.

Secretaría Distrital de Movilidad

Fundación Chevrolet

Instituto de Educación Superior Juan Bosco


Diseño e impresión

Taller Creativo de Aleida Sánchez B. Ltda.

www.tallercreativoaleida.com.co
creativa.aleida@tallercreativoaleida.com.co

ISBN

978-958-8758-19-0



INSTITUCIONES DE APOYO
ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.

Dr. Gustavo Francisco Petro Urrego
Alcalde Mayor de Bogotá

Dr. Jorge Reinol Pulecio Yate
Secretario Distrital de Desarrollo Económico

Claudia Ximena Camacho
Jefe Oficina de Planeación
Secretaría Distrital de Desarrollo Económico

José María Roldan
Profesional Dirección de Estudios Socioeconómicos y Regulatorios
Secretaría Distrital de Desarrollo Económico

Anyela María Guerrero
Profesional Dirección de Formación y Desarrollo Empresarial
Secretaría Distrital de Desarrollo Económico

FUNDACIÓN FORO NACIONAL POR COLOMBIA

Esperanza González R.
Presidenta de la Fundación Foro Nacional por Colombia

Juliana Peña
Profesional del Programa Ciudadanía e Inclusión Social

Mario Freddy Martínez
Profesional del Programa Ciudadanía e Inclusión Social

INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR JUAN BOSCO

Padre Jaime García Cuéllar S.D.B.
Rector Instituto de Educación Superior Juan Bosco

Rosalba Díaz Guevara
Coordinadora Proyecto Pacto Motor

Beatriz Eugenia Rojas Rueda
Profesional de Relaciones Empresariales Proyecto Pacto Motor

FUNDACIÓN CHEVROLET

Fernando Enrique Alonso Roza
Director Ejecutivo

Isabel Cristina Mesa Jaramillo
Coordinadora de Proyectos Sociales

AGRADECIMIENTOS

DISTRIBUIDORA LOS COCHES LA SABANA S.A.
CENTRO AUTOMOTOR DIESEL S.A.
INTERNACIONAL DE VEHÍCULOS LTDA
CONTINENTAL AUTOMOTORA
ALMACÉN Y TALLERES DEL NORTE
G MÓVIL SAS
MASIVO CAPITAL SAS
ESTE ES MI BUS
SERVICIOS TÉCNICOS DE MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA SITECNIOS S.A.

CONTENIDO

Introducción	11
--------------------	----

Capítulo I.

Caracterización del sector automotor: la demanda laboral de los subsectores de ensamble de vehículos y el servicio de posventa en Bogotá, 2012-2013	15
--	-----------

1 Contexto internacional	17
2 El caso colombiano	22
3 La industria automotriz en Colombia	23
3.1 Crecimiento del sector	23
3.2 Análisis del lado de la demanda	23
3.3 Análisis del lado de la oferta	25
4 El sector automotor en Bogotá	26
4.1 Contribución del sector automotor bogotano al empleo	27
4.2 Contribución del sector automotor bogotano al crecimiento	28

Capítulo II.

Caracterización socioeconómica de la población en situación de pobreza en Bogotá	31
---	-----------

1 Perfil de la situación de pobreza en Bogotá ..	33
2 Personas en situación de pobreza: mirada del SISBEN	36
3 Situación del empleo: informalidad, educación y pobreza	38

Capítulo III.

Metodología	41
--------------------------	-----------

1 Las encuestas	43
1.1 Objetivos	43
1.2 Las empresas encuestadas	44
2 Entrevistas semiestructuradas	45

Capítulo IV.

Estructura de personal y procesos de selección y vinculación	47
---	-----------

1 Empresas de venta, mantenimiento y reparación de automóviles y vehículos de pasajeros y de venta de repuestos para los mismos	49
1.1 Responsabilidades de selección	49
1.2 Mecanismos utilizados para la selección de personal	50
1.3 El proceso de selección	51
1.4 El proceso de vinculación	51
1.4.1 Criterios de vinculación	51
1.4.2 Principales dificultades para la contratación de personal	52
2 Empresas operadoras del sistema integrado de transporte público	53
2.1 Responsabilidades de selección	53
2.2 Mecanismos utilizados para la selección de personal	54
2.3 El proceso de selección	54



2.4 El proceso de vinculación	54
2.4.1 Criterios de vinculación	55
2.4.2 Principales dificultades para la vinculación de personal	55
3 Empresa de servicios de lavado y limpieza de vehículos de transporte público	56

Capítulo V.

La demanda de trabajo por parte de las empresas	57
1 Las ocupaciones demandadas	60
1.1 Ocupaciones de mayor nivel de formación	62
1.2 Técnicos postsecundarios	63
1.3 Empleados de oficina	65
1.4 Operarios y trabajadores de la industria	67
1.5 Conductores de vehículos de transporte público	74
1.6 Trabajadores no calificados	76
2 Dificultades de oferta	78
3 Los perfiles laborales	80
3.1 Cargos profesionales	81
3.2 Cargos con requisitos de bachillerato y algún curso de formación no universitaria	83
3.3 Cargos con requisito de bachillerato	87
3.4 Cargos con requisito de educación inferior al bachillerato	89

Capítulo VI.

Posibilidades de programas especiales de empleo o de negocios inclusivos	93
1 Programas existentes	95
2 Dificultades para la vinculación	96
3 Los negocios inclusivos	97

Capítulo VII.

En busca de oportunidades	99
1 La oferta de capacitación	101
2 Los pactos por el empleo	103
3 La ciudad y el Sistema Integrado de Transporte Público (SITP)	104
4 Los negocios inclusivos	104

Capítulo VIII.

Estrategias para la gestión, divulgación y socialización de los resultados de este estudio ...	105
1 A quién divulgar	107
2 Estrategias de divulgación	108
Conclusiones y recomendaciones	109
Referencias bibliográficas	113
Anexos	116



ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1.	Producción mundial de vehículos a motor 2000-2009 (millones de vehículos)	17
Gráfico 2.	Producción mundial de vehículos a motor. % sobre el total de la producción 2009.....	18
Gráfico 3.	Comparación internacional de la producción de vehículos 2000-2010	20
Gráfico 4.	Producción mundial de vehículos 2010	20
Gráfico 5.	Principales países exportadores de vehículos. Miles de millones de US\$. 2009	21
Gráfico 6.	Relación habitantes por automotor. 2010	22
Gráfico 7.	Sector automotor colombiano. Venta de vehículos nuevos en el país entre enero 2007 y septiembre 2011	24
Gráfico 8.	Venta de vehículos nuevos ensamblados en el país y su participación (%) en el total. Entre enero 2007 y septiembre 2011.....	25
Gráfico 9.	Distribución de la venta de vehículos nuevos en el país por región. Septiembre vs. año 2010	26
Gráfico 10.	Participación GM Colmotores en Bogotá. Cifras acumuladas a septiembre de 2011 (en lo corrido del año)	29



Gráfico 11. Bogotá D.C. Estructura de la población por sexo según grupos de edad	34
Gráfico 12. Distribución porcentual de la población afiliada al Régimen Subsidiado por grupo etario	36
Gráfico 13. Bogotá D.C. Estructura del mercado laboral de Bogotá. 2011.....	38
Gráfico 14. Empresas de venta y mantenimiento de vehículos automotores. Esquema general de vinculación y selección de personal	50
Gráfico 15. Empresas de venta y mantenimiento de vehículos automotores. Criterios para la valoración del personal por área de desempeño	52
Gráfico 16. Empresas operadoras del SITP. Esquema general de vinculación y selección de personal	53
Gráfico 17. Empresas operadoras del SITP. Criterios para la vinculación del personal	55
Gráfico 18. Empresas que desarrollan políticas para vincular a poblaciones en situación de pobreza o vulnerabilidad	95



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Empleo y desempleo en Bogotá 2011	27
Tabla 2.	Ventas al detal a septiembre de 2011	29
Tabla 3.	Distribución de la población afiliada al Régimen Subsidiado por localidad y grupo etario	37
Tabla 4.	Empresas encuestadas	44
Tabla 5.	Características de las entrevistas	45
Tabla 6.	Empresas entrevistadas	45
Tabla 7.	Empresas de venta y mantenimiento de vehículos automotores por instrumento utilizado para la convocatoria y selección de personal, según área de trabajo de la convocatoria 2011.....	50
Tabla 8.	Empresas de venta y mantenimiento de vehículos automotores. Pasos que incluye el proceso de selección de personal realizado por la propia empresa.....	51
Tabla 9.	Empresas operadoras del SITP. Pasos que incluye el proceso de selección de personal realizado por la propia empresa	54
Tabla 10.	Resumen de vacantes por posición ocupacional y requisitos para el cargo ofrecido	60
Tabla 11.	Cargos vacantes. Características y requerimientos generales. Grupo de ocupación de Directores, Coordinadores, Supervisores y Profesionales	62
Tabla 12.	Cargos vacantes. Características y requerimientos generales. Grupos de Técnicos Postsecundarios no universitarios y Asistentes	64
Tabla 13.	Cargos vacantes. Características y requerimientos generales. Grupo de empleados de oficina	66
Tabla 14.	Cargos vacantes. Características y requerimientos generales. Grupo de Oficiales, Operarios, Artesanos, Trabajadores de la Industria Manufacturera	68



Tabla 15.	Cargos vacantes. Características y requerimientos generales. Grupo II de Oficiales, Operarios, Artesanos, Trabajadores de la Industria Manufacturera	70
Tabla 16.	Cargos vacantes. Características y requerimientos generales. Grupo III de Oficiales, Operarios, Artesanos, Trabajadores de la Industria Manufacturera	72
Tabla 17.	Cargos vacantes. Características y requerimientos generales. Grupo IV de Oficiales, Operarios, Artesanos, Trabajadores de la Industria Manufacturera	73
Tabla 18.	Cargos Vacantes. Características y requerimientos generales. Grupo de Operadores de Instalaciones, de Máquinas y Ensambladores	75
Tabla 19.	Cargos vacantes. Grupo de trabajadores no calificados	76
Tabla 20.	Grupo de directores, supervisores y profesionales	78
Tabla 21.	Grupo de técnicos postsecundarios	78
Tabla 22.	Grupo de empleados de oficina	79
Tabla 23.	Grupos operarios y obreros de la industria manufacturera	79
Tabla 24.	Grupo de operadores de instalaciones, máquinas y ensambladores	80
Tabla 25.	Vacantes cargos profesionales y directivos	81
Tabla 26.	Vacantes cargos profesionales y directivos	82
Tabla 27.	Vacantes con requisito de educación superior no universitaria (1)	83
Tabla 28.	Vacantes con requisito de educación superior no universitaria (2)	85
Tabla 29.	Vacantes con requisito de educación superior no universitaria (3)	86
Tabla 30.	Vacantes con requisito de bachillerato (1)	87
Tabla 31.	Vacantes con requisito de bachillerato (2)	88
Tabla 32.	Vacantes con requisito de bachillerato (3)	89
Tabla 33.	Vacantes con requisito de educación inferior al bachillerato.....	89



INTRODUCCIÓN

La generación de oportunidades de ingreso y empleo para poblaciones en situación de pobreza y vulnerabilidad, especialmente de los jóvenes y las mujeres, es uno de los retos más importantes a los que se enfrentan las ciudades del país, en la carrera para alcanzar el Objetivo de Desarrollo del Milenio ODM 1 “Erradicar la pobreza extrema y el hambre”. Estos grupos en particular enfrentan una serie de barreras que les impiden acceder a fuentes de trabajo dignas¹.

Si bien en el país y en especial en Bogotá se ha dado una tendencia a la reducción del desempleo (durante el trimestre móvil de agosto a octubre de 2011, Bogotá tuvo la menor tasa de desempleo del país, 7,8%, con una tendencia decreciente sostenida durante los últimos tres trimestres), estos datos ocultan problemas en la calidad del empleo, porque muchas de las ocupaciones se desarrollan en la informalidad, que en Bogotá alcanza el 45.4% (DANE, Principales resultados del mercado laboral. Octubre de 2011).

Paradójicamente, numerosas empresas tienen serias dificultades para proveer sus vacantes, puesto que la oferta de mano de obra disponible no cumple con los requisitos exigidos, en especial para actividades y oficios que no requieren calificación.

Los grupos poblacionales en situación de pobreza y vulnerabilidad tradicionalmente son excluidos de las oportunidades laborales debido a las barreras que tienen para acceder a la educación y a la formación para el trabajo.

La mayor conciencia que existe sobre esta problemática ha propiciado alianzas público-privadas en la búsqueda de alternativas que permitan cualificar la oferta de trabajo, actualizar los contenidos de formación y gestionar su vinculación a fuentes de trabajo digno.

1 Como lo señala el documento Informalidad en Bogotá. Breve Caracterización socioeconómica y espacial. Foro Nacional por Colombia Octubre 2011: “La población más afectada por la informalidad es la femenina; la tasa de informalidad masculina durante el 2010 fue de 48,4%, en tanto que la femenina fue superior en 3,8 puntos porcentuales (52,2%). Por otra parte, los sectores de la población entre los 14 y 19 años y los mayores de 50 tienen las mayores tasas de informalidad (84,4% y 60%, respectivamente), mientras que aquellos ocupados con edades entre los 27 y 44 registran las tasas más bajas de informalidad (44,1%), seguidos por los que están en el rango entre 20 y 26 años (44,8%)”.

Este estudio es el resultado de una alianza entre la Secretaría de Desarrollo Económico de Bogotá (SDDE), la Fundación Foro Nacional por Colombia, la Fundación Chevrolet, el Centro Juan Bosco Obrero y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), con el fin de identificar los perfiles ocupacionales requeridos por el sector automotor en Bogotá (venta, mantenimiento y reparación de vehículos automotores), así como las oportunidades para el desarrollo de negocios inclusivos en la cadena de valor, considerando la dinámica de crecimiento de la demanda de automóviles y de la implementación y entrada en operación, próximamente, del Sistema Integrado de Transporte Público (SITP).

Los estudios de perfiles ocupacionales adelantados hasta el momento por el PNUD, como una de sus estrategias dentro del proyecto Desarrollo Económico Incluyente (DEI), se han ocupado de identificar las características y potencialidades de la oferta de trabajo proveniente de los grupos en situación de pobreza y vulnerabilidad, para contrastarla con la demanda en materia de requerimientos y posibles oportunidades de empleo e ingresos.

Este estudio, por tratarse de un sector productivo específico, no hace un análisis de la oferta y más bien se enfoca en una contextualización de la situación socioeconómica de estos grupos poblacionales en Bogotá.

El análisis de demanda permite conocer los requerimientos y las oportunidades, para identificar las áreas y contenidos que se necesitan en la oferta de formación para el trabajo, de tal forma que se logre cualificarla y así tener los insumos para gestionar con las instituciones de educación formal y no formal la actualización de los contenidos. Con ello se busca promover enganches laborales efectivos y la puesta en marcha de negocios inclusivos con las empresas del sector (compra de bienes y servicios producidos por personas o pequeñas unidades productivas conformadas por sectores vulnerables de la ciudad, en condiciones justas).

El estudio consta de cinco capítulos. El primero se centra en la caracterización del sector automotor y sus potencialidades; posteriormente se aborda una caracterización socioeconómica de la población en situación de pobreza y vulnerabilidad, el tercer capítulo realiza un análisis de la demanda de trabajo por parte de los productores de automóviles y de carrocerías, vendedores y reparadores de automóviles (concesionarios), así como de futuros integrantes del Sistema Integrado de Transporte Público; a continuación se proponen algunas estrategias de gestión de la oferta de formación, divulgación y socialización de las oportunidades encontradas y, por último, se sugieren algunas recomendaciones para la implementación de un Pacto por el Empleo en el sector.

Este ejercicio busca, además, incidir en las entidades de formación para el trabajo con el objetivo de contar con una oferta de calidad y pertinente en las áreas requeridas por la demanda, y promover la construcción de un Pacto por el Empleo entre los actores del sector automotor y las entidades públicas correspondientes, para que las oportunidades de vinculación se cristalicen, en especial para los grupos en situación de pobreza y vulnerabilidad.

El interés y apoyo de la Fundación Chevrolet ha sido determinante para el desarrollo de este estudio, cuyos resultados son un insumo de la mayor importancia para alimentar el Pacto por el Empleo, iniciativa liderada por la SDDE, con el apoyo de la Fundación Foro Nacional por Colombia y el PNUD.

Estos resultados, más los avances metodológicos y analíticos logrados en la mesa de expertos liderada por los actores nombrados, son una contribución al compromiso con el empleo adquirido en la “Política Distrital de Productividad, Competitividad y Desarrollo Socioeconómico”, expedida mediante el Decreto 064 de 2011.



Capítulo I. Caracterización del sector automotor: la demanda laboral de los subsectores de ensamble de vehículos y el servicio de posventa en Bogotá, 2012-2013

1. CONTEXTO INTERNACIONAL

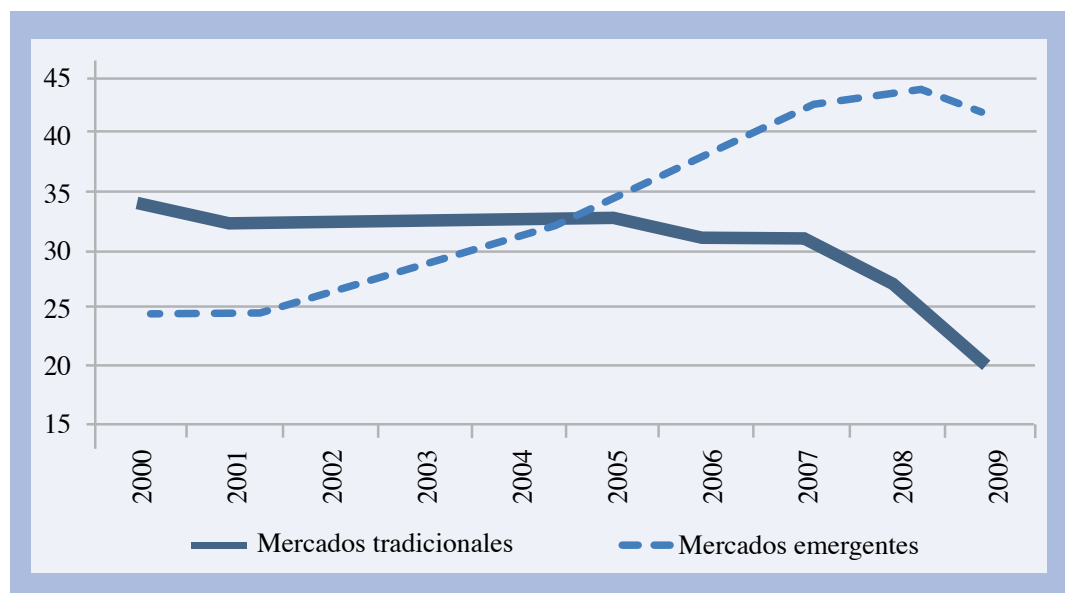
La industria automotriz está considerada como la máquina de producción más grande del planeta. Su crecimiento en el período 1995-2010 fue de un 52% y constituye un sector determinante en las economías industrializadas².

En 2010, la producción mundial de automóviles y vehículos comerciales fue de 77,6 millones de unidades (OICA, Production Statistics). Su inversión en Investigación y Desarrollo (I + D) y producción asciende casi a los 85 billones de euros. Adicionalmente, la fabricación de autos demanda diversos bienes de varias industrias: acero, hierro, aluminio, vidrio, plástico, caucho, textiles, componentes electrónicos, pintura y otros más (OICA, Economic Contributions).

La movilidad espacial de la industria, provocada por la deslocalización de la producción desde los principales países industrializados hacia un focalizado grupo de economías emergentes, con grandes mercados internos, menores costos de producción y proximidad a importantes mercados de exportación, como los BRIC (Brasil, Rusia, India y China), Corea del Sur, México, Eslovaquia, Polonia, República Checa y Turquía, constituye el nuevo mapa geoeconómico de la manufactura automotriz (BBVA Research, 2010) (Gráfico 1).

Esta relocalización de la producción industrial ha abierto nuevas oportunidades de empleo, ha incrementado los ingresos y ha contribuido al crecimiento económico.

Gráfico 1
Producción mundial de vehículos a motor 2000-2009 (millones de vehículos)



Fuente: OICA. Reproducido por BBVA Research (2010).

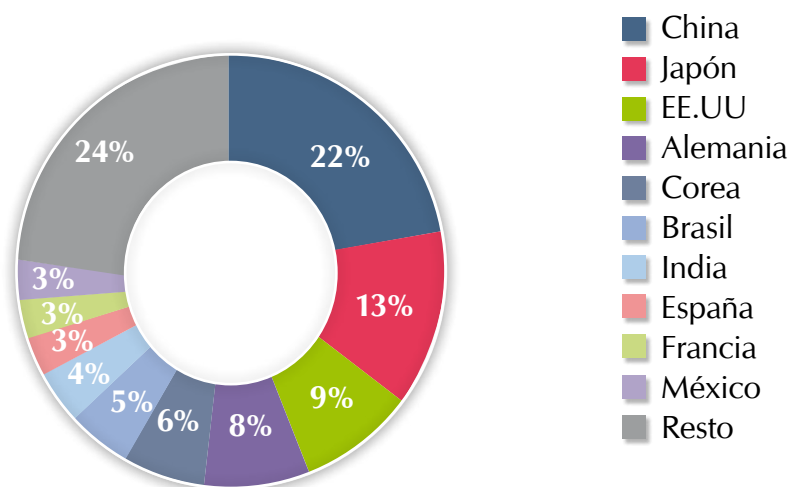
2 Cálculos propios con base en cifras del Bureau of Transportation Statistics del RITA.

No obstante, la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI) destaca que tanto para los países de mediano ingreso que intentan escalar hacia una más sofisticada manufactura, como para los países que se abren paso en los mercados globales con su producción manufacturera, esta situación plantea nuevos desafíos industriales: 1) construir industrias que se beneficien de la agregación de valor en *commodities* originados en los países en desarrollo, 2) transformar industrias no competitivas en competitivas que creen ingresos y empleo, 3) cumplir con el principal Objetivo de Desarrollo del Milenio, reducir la pobreza, y 4) hacer compatible el desarrollo industrial con el uso sostenible de los recursos naturales y la eliminación de externalidades negativas sobre el cambio climático por el mal uso de energía (Unido, julio 2011).

En algunos países, en particular en Japón, Corea del Sur y China, las empresas transnacionales automotrices vienen tejiendo sistemas internacionales de producción integrada (SIPI³), dominados por las ensambladoras, para intensificar la competencia con los fabricantes europeos y estadounidenses, en posicionamiento de marcas, en innovación y en financiación (BBVA Research, 2010).

Brasil y México ocupan los lugares sexto y décimo entre los más grandes productores mundiales (Gráfico 2) y concentran más del 90% de la producción de América Latina. La industria brasileña cuenta con un mercado interior dinámico, una importante política de apoyo estatal con estímulos fiscales y una complementariedad productiva y comercial con Argentina (BBVA Research, 2010), que paulatinamente se está extendiendo a países como Colombia.

Gráfico 2.
Producción mundial de vehículos a motor. % sobre el total de la producción 2009



Fuente: OICA. Reproducido por BBVA Research (2010).

3 Los SIPI consisten en la división de los eslabones de la cadena de producción o valor entre diversas empresas subsidiarias, empresas asociadas o plantas de una misma empresa localizadas en distintas ubicaciones geográficas. La manera como un país participe en la cadena es determinante en su desarrollo económico y social debido a que las actividades asociadas con cada eslabón implican distintas intensidades en el uso de sus recursos naturales, de capital, mano de obra o tecnología.

La crisis de 2009 tuvo diversas repercusiones entre los países productores de automóviles: algunos de tradición industrial como Estados Unidos, Canadá, Japón y Francia sufrieron descensos importantes en sus dinámicas de producción, en tanto que economías emergentes como China, India, Brasil y Corea del Sur han experimentado desde entonces un crecimiento relevante. En el mercado estadounidense, la participación de las firmas tradicionales de ese país –GM, Ford y Chrysler– se redujo al 35%, en tanto que Toyota, Honda y Nissan alcanzaron el 35% y el resto participa con el 30%.

Los *shocks* económicos de los años recientes han puesto de relieve la importancia de tener un sector automotor consolidado en un país, por su capacidad de resiliencia, su dinámica innovadora y su liderazgo industrial.

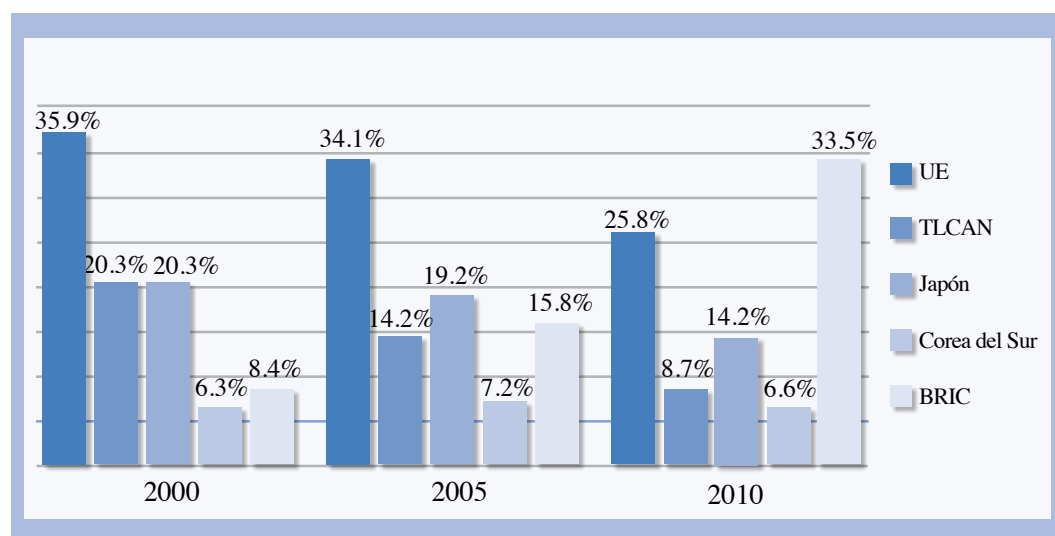
Crecimiento

Ernst & Young sostiene que en 2010 la producción mundial de vehículos creció un 23% con relación al año anterior y se situó alrededor de 74 millones de unidades, un 50% de origen asiático (Ernst & Young, 2011). Sin embargo, según las estadísticas de producción de la Organización Internacional de Constructores de Automóviles (OICA), en el 2010 dicha producción mundial fue de 77.629.127 de vehículos, de los cuales el 75% fueron automóviles y el 25% vehículos comerciales; además, el crecimiento total fue de 26% con respecto al 2009 (OICA, Production Statistics).

La recuperación cíclica en las ventas mundiales de vehículos que, según el Scotiabank Group, se inició en la primavera de 2009, se aceleró en 2010 y arrojó volúmenes récord en 2011.

Aunque el mercado estadounidense espera alcanzar el próximo año un crecimiento a dos dígitos que no tenía desde inicios de los ochenta, los países del grupo BRIC continuarán liderando y sobrepasarán los volúmenes sumados de la Unión Europea y Japón (Gráfico 3) hasta alcanzar más del 30% (Gomes, 2011). Las ensambladoras en Asia pasaron de una tasa anual de 31 millones de unidades en abril de 2011 a 40 millones de unidades en agosto del mismo año. Se espera que alcancen los 44 millones a finales de año, alcanzando el récord del 57% de la producción mundial de vehículos (CNW, 2011).

Gráfico 3.
Comparación internacional de la producción de vehículos 2000-2010



Fuente: ACEA (2011).

Durante los últimos cinco años Europa ha producido anualmente, en promedio, más de 17 millones de automóviles, vans, camiones y buses (Gráfico 4); cuenta con 2,3 millones de empleos directos y 10,4 millones de empleos indirectos en la industria manufacturera automotriz y demás sectores conexos. Invierte en I+D más de 26 billones de euros, equivalentes al 5% de su facturación, ubicándose como el mayor inversionista privado en I+D. Es líder en tecnologías seguras y ambientales y exporta 17 billones de euros. Las 16 más importantes manufactureras europeas operan 169 ensambladoras y plantas productoras de motores (ACEA, 2011).

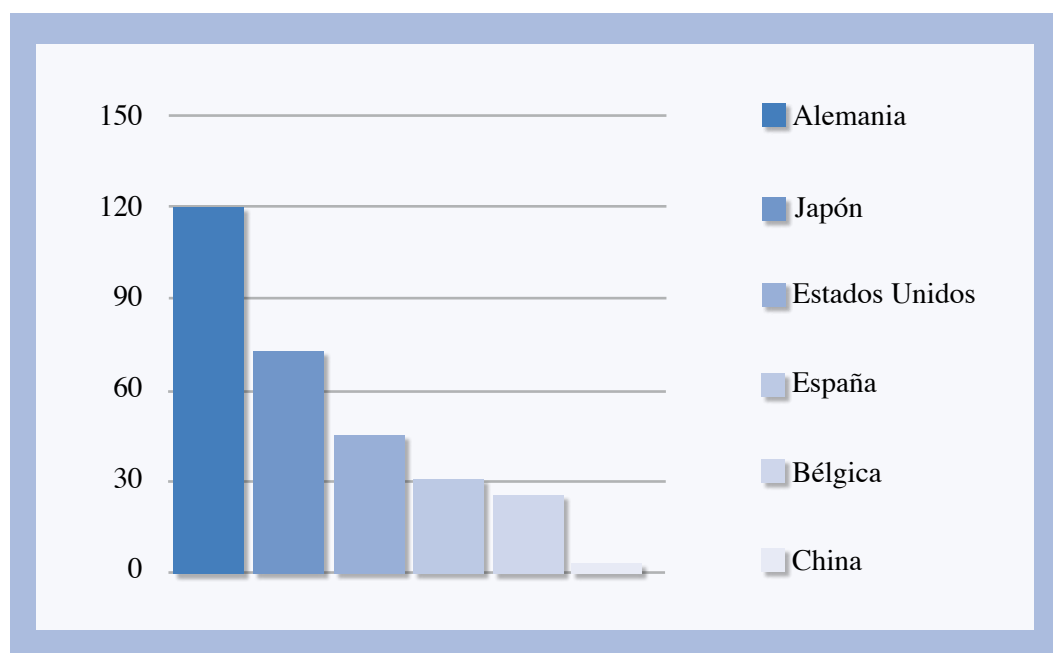
Gráfico 4.
Producción mundial de vehículos 2010

	VOLUMEN	% PARTICIPACIÓN
Unión Europea	15.068.473	25,8%
TLCAN	5.090.128	8,7%
Japón	8.307.382	14,2%
Corea del Sur	3.866.206	6,6%
BRIC	20.748.302	35,5%
Total Mundial	58.478.810	100%

Fuente: ACEA (2011).

Alemania lidera con ventaja las exportaciones de vehículos, seguida de Japón. Sus exportaciones superan las de Estados Unidos, España, Bélgica y China juntas (Gráfico 5) (Uruguay XXI, 2011).

Gráfico 5.
Principales países exportadores de vehículos. Miles de millones de US\$. 2009



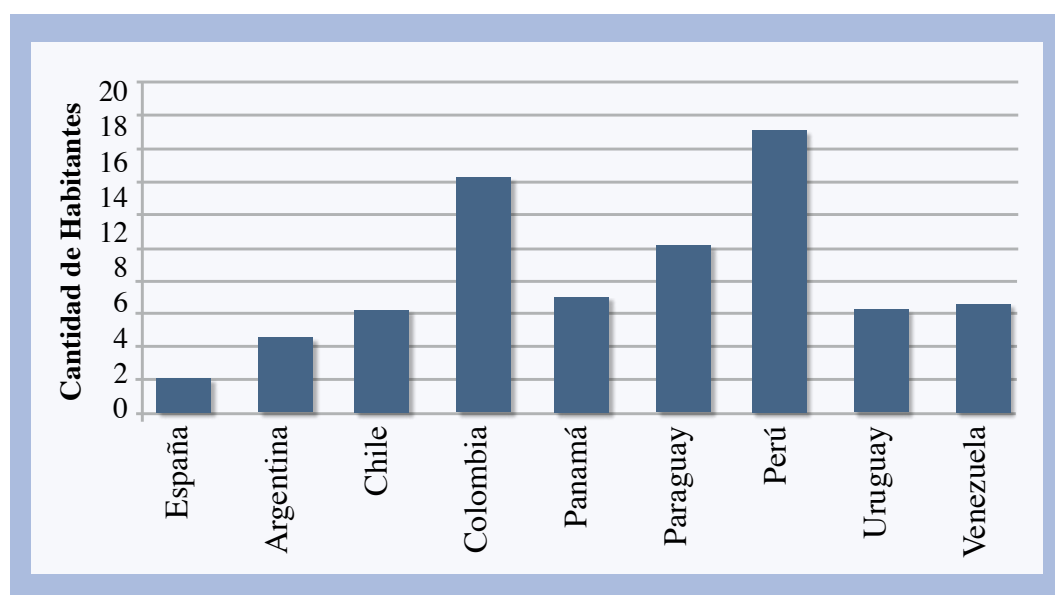
Fuente: Uruguay XXI (2011).

La contribución global de la industria automotriz a la producción asciende a \$2,6 trillones de dólares, lo que equivale al sexto sector económico más grande del planeta. La construcción de 78 millones de vehículos demanda el empleo directo de casi 9 millones de personas en su fabricación y en la de autopartes; es decir, más del 5% del empleo manufacturero mundial. Cinco veces más son empleos indirectos en actividades manufactureras y provisión de servicios relacionados. Países como Corea del Sur emplean 247.000 personas, Brasil 289.000, México 137.000, Argentina 12.000 (OICA, Auto Jobs).

Para América Latina, se estimaba desde finales de 2010 un crecimiento de las ventas del sector automotor en torno al 15% anual durante el 2011 y 2012, motivada por tres factores: el fortalecimiento de la demanda interna por los bajos costos de financiación, la apreciación de las divisas y la desgravación arancelaria provocada por los acuerdos comerciales (BBVA Research, 2010).

El parque automotor latinoamericano ha pasado de 42,1 millones de unidades en 2000 a 65,8 millones en 2009; Brasil y México concentran 21 millones cada uno y Argentina 9 millones (Gráfico 6).

Gráfico 6.
Relación habitantes por automotor. 2010



Fuente: BBVA Research (2010).

2. EL CASO COLOMBIANO

La industria automotriz en Colombia se centra en tres grandes actividades: ensamble de vehículos, producción de autopartes y ensamble de motocicletas. Según la ANDI su contribución anual al total de la producción industrial del país es del 4% y según Proexport, representa el 6,2% del PIB y emplea casi el 2,5% de la población ocupada (Proexport, 2011 y Fiducoldex, 2010). Además, es un sector altamente correlacionado con la dinámica de la demanda interna (BBVA Research, Colombia. Situación automotriz).

En septiembre de 2011 la producción industrial creció 5,2% en el país, impulsada por el sector de vehículos y otros equipos de transporte, además del de alimentos (BBVA Research, 2011).

Es una industria creada hace medio siglo y, aunque aún está orientada al ensamble, no a la fabricación, es considerada como un sector líder en la economía del país por sus contribuciones a la innovación y a la transferencia de tecnología.

Cuatro ensambladoras de vehículos concentran la casi totalidad de la producción: General Motors Colmotores (1962), Sofasa (1970), Compañía Colombiana Automotriz (1973) e Hino Motors Manufacturing (2008).

3. LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ EN COLOMBIA

3.1. Crecimiento del sector

El sector automotor de Colombia es el quinto productor de vehículos en la región⁴, aunque con la mayor tasa de crecimiento (47,9%) entre 2009 y 2010. La producción representa el 1,1% de la producción de Brasil, el 1,8% de México, el 5,8% de Argentina y el 40% de Venezuela.

Aunque mantiene un buen potencial de crecimiento interno, si se considera que el índice de motorización es de 4 autos nuevos por 1.000 habitantes (muy por debajo del promedio de la región, que es de 10 por 1.000), el enorme rezago en la infraestructura vial es un factor de freno a la movilidad.

El bajo nivel de la tasa de motorización se explica, en opinión del representante de Toyota en Colombia, Alfredo Guerra, por tres factores: los procesos de importación en Colombia son más caros que en otros países debido a los impuestos, la dificultad para acceder a los créditos en el pasado y la inseguridad.

Para el presidente de GM Colmotores, Santiago Chamorro, la baja densidad de carros está atada a la debilidad de la infraestructura vial, con sólo 800 kilómetros de doble calzada en el país (Pérez, 2010).

3.2. Análisis del lado de la demanda

El 60% de los vehículos que se venden en el país es importado y sólo el 40% es ensamblado localmente. El valor de las importaciones de motores para automóviles y vehículos de transporte en los anteriores tres años ha sido de 1.627,7 millones de dólares en 2008; \$1.266,4 millones en 2009 y \$2.023,8 millones en 2010, cuando se registró el mayor volumen de importaciones del país (UN Comtrade).

A este comportamiento contribuye, en gran medida, la revaluación del peso, que se traduce en precios más accesibles para los consumidores de vehículos nuevos y de lujo, pero que juega en sentido inverso frente a las exportaciones del sector, a la vez que se constituye en un factor que amenaza el mercado interno para el sector automotor colombiano, frente a la asidua política comercial de suscripción de tratados de libre comercio y a la creciente competencia de nuevas marcas y modelos de origen coreano y mexicano.

Y aunque las ensambladoras nacionales reconocen que el mercado colombiano es potencialmente promisorio por el crecimiento de la demanda anual de autos (se estima que en 2011 la entrada de vehículos al mercado supere los 260.000), reclaman que la política automotriz del gobierno proteja el sector con medidas como los aranceles⁵.

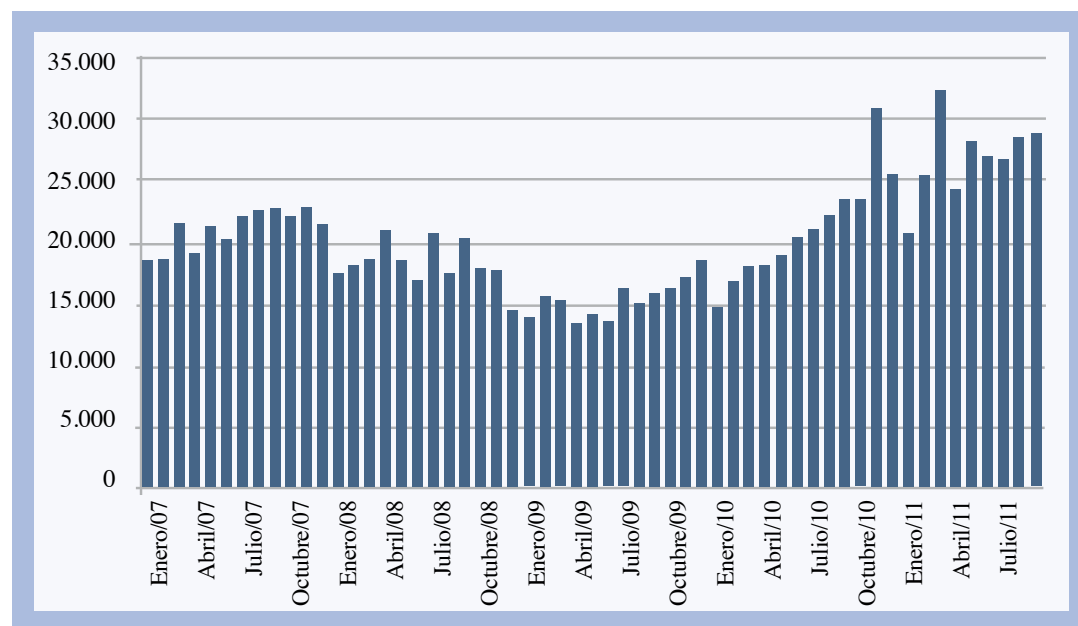
4 Según la OICA, en el 2010 Brasil produjo 2 millones 828 mil vehículos, México 1 millón 390 mil, Argentina 508 mil, Venezuela 104 mil y Colombia 42 mil (OICA, World Motor Vehicle Production).

5 La protección efectiva para la industria de ensamble no supera el 23%, con proyecciones de que en un quinquenio se reduzca a 12%.

El reto de consolidar el sector como un polo de la competitividad en Colombia enfrenta serias amenazas porque su marco regulatorio nacional le hace especialmente vulnerable frente a un tratado de libre comercio con Corea del Sur⁶. Las importaciones desde este país hacia el sector automotriz en 2010, según datos de la Oficina de Estudios Económicos del Ministerio de Comercio, sobrepasaron los 454 millones de dólares; y entre enero y agosto de 2011 fueron de 397 millones de dólares (MCIT, 2011).

La muy positiva evolución del sector automotor en el país se puede apreciar en que las ventas de los vehículos nuevos pasaron de 100.000 unidades en 2003 a 254.000 unidades en 2010. Entre octubre de 2010 y septiembre de 2011 se vendieron 322.380 unidades de vehículos nuevos⁷ (Gráfico 7). Aunque se observa una desaceleración de la tendencia en los dos últimos trimestres, se mantiene el promedio mensual de 23.933 unidades en lo corrido del año, al final del 2011 se sobrepasarían las 320.000. En el mismo período, las ventas de vehículos ensamblados en Colombia sumaron 100.482, con una participación del 41,5% de las ventas totales (Gráfico 8)⁸.

Gráfico 7.
Sector automotor colombiano. Venta de vehículos nuevos en el país entre enero 2007 y septiembre 2011



Fuente: Econometría S.A., Administrador Comité de la Industria Automotriz Colombiana. No incluye motocicletas. Boletín de Prensa del Comité Automotor Colombiano, Octubre 18 de 2011.

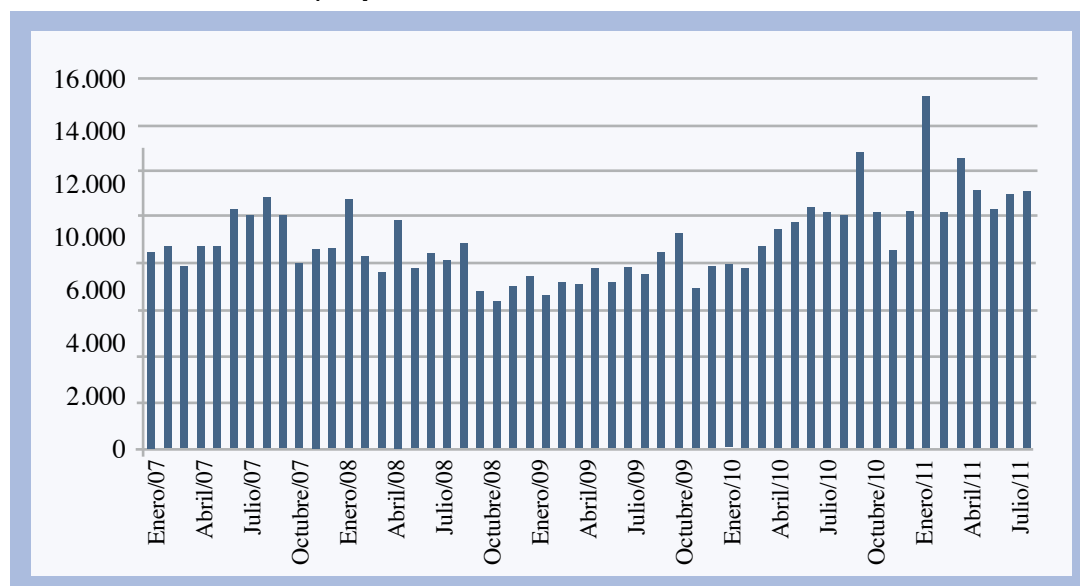
6 Cabe indicar que Corea del Sur es el noveno país más exportador del mundo y está focalizado en la diversificación de exportaciones con la más alta competitividad. Sus autopartes se encuentran entre los 74 productos de primera exportación mundial de este país (“Number of Korean products ranking top in global market share jumps to 74”, en: <http://www.kita.org/>). Es el quinto productor de automóviles más grande del mundo, con la más grande planta ensambladora de vehículos del planeta: la Hyundai Motors.

7 Econometría S.A. Boletín de Prensa del Comité Automotor Colombiano. Octubre 18 de 2011. Loc. cit.

8 Ibid.

Gráfico 8.

Venta de vehículos nuevos ensamblados en el país y su participación (%) en el total. Entre enero 2007 y septiembre 2011



Fuente: Econometría S.A., Administrador Comité de la Industria Automotriz Colombiana. No incluye motocicletas. Boletín de Prensa del Comité Automotor Colombiano, Octubre 18 de 2011.

El mercado nacional supera los 2.300 millones de dólares, con enorme potencial de crecimiento (Invest in Bogotá, 2011). Colombia se perfila como “un escenario ideal para generar una plataforma de fabricación y ensamble de vehículos, camiones, buses y autopartes destinados a abastecer el mercado nacional y regional” (Proexport, 2011).

En el segundo trimestre de 2011 las exportaciones de equipos de transporte disminuyeron con relación al mismo trimestre de 2010, en 11,8%; mientras que las importaciones aumentaron durante el mismo período 61,7%. La variación semestral de las exportaciones de este grupo mostró un descenso de 21% entre el primer semestre de 2010 y el mismo período de 2011.

Durante el primer semestre de 2011, las importaciones de equipo de transporte crecieron 56,1%, en tanto que la formación bruta de capital fijo del mismo creció en 52,3% (DANE, Boletín de Prensa N° 6). Las exportaciones de vehículos y autopartes entre enero y septiembre 2011 fueron 2,5% del total de las no tradicionales, con 310.383 unidades, frente a 253.980 del mismo período en 2010 (DANE, Comercio Exterior - Exportaciones).

3.3. Análisis del lado de la oferta

El crecimiento de la producción real del sector fabril en septiembre de 2011 fue de 5,2%, con una contribución a la variación total del sector, efectuada por la industria de vehículos automotores, de 18%. De enero a septiembre de 2011, la producción del sector fabril creció 4,9% y la contribución más importante a ese resultado la tuvieron los crecimientos del subsector de fabricación de carrocerías, con 49,5%, y el de vehículos automotores, con 22,6%. A septiembre de 2011, el crecimiento de la industria manufacturera fue de 4,7%, debido principalmente a la mayor producción de vehículos: 26,7% (DANE, Muestra Mensual Manufacturera).

Al comparar el segundo trimestre de 2011 con el segundo del 2010, la fabricación de vehículos automotores fue la que más contribuyó al crecimiento del país, con el 14,9%; y el crecimiento semestral enero-junio entre 2010 y 2011 de la fabricación de vehículos automotores, remolques y semirremolques, fue de 22,8% (DANE, Boletín de Prensa N° 6). Por su parte, la actividad de Carrocerías contribuyó con un 25,2% en la variación anual entre septiembre de 2010 y 2011.

4. EL SECTOR AUTOMOTOR EN BOGOTÁ

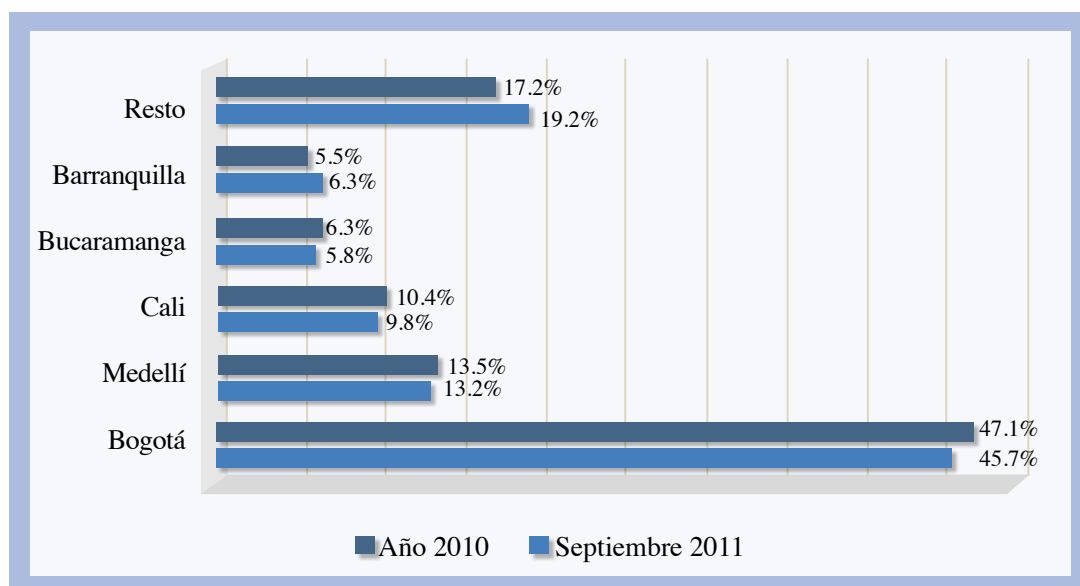
Bogotá tiene el parque automotor más grande del país, con una circulación superior a un millón de automóviles privados (alrededor del 20% del parque automotor del país). Es un sector en expansión, entre 2001 y 2010 el número de vehículos privados se incrementó en un 180% en la ciudad (Invest in Bogotá, 2011).

En su tejido industrial cuenta con grandes empresas ensambladoras, entre las principales: General Motors Colmotores (con capacidad de producción de 100.000 vehículos al año y exportaciones a países de la región); CCA-Mazda (con capacidad de producción de cerca de 25.000 automóviles); Hino (la división de camiones y buses de Toyota inauguró en el 2009 su primera ensambladora).

Las ventas de vehículos en Bogotá a septiembre 2011 representaron el 45,7% del total nacional.⁹

Gráfico 9.

Distribución de la venta de vehículos nuevos en el país por región. Septiembre vs. año 2010



Fuente: Econometría S.A., Administrador Comité de la Industria Automotriz Colombiana. No incluye motocicletas. Boletín de Prensa del Comité Automotor Colombiano, Octubre 18 de 2011

⁹ Boletín de Prensa del Comité Automotor Colombiano. Octubre 18 de 2011. Obtenido el 30/11/2011

4.1. Contribución del sector automotor bogotano al empleo

Durante el trimestre móvil de agosto a octubre 2011, Bogotá fue la ciudad con la segunda más alta tasa de participación laboral (71,7%), la tasa de ocupación más alta (66,1%) y la menor tasa de desempleo del país: 7,8% (DANE, Principales resultados del mercado laboral. Octubre de 2011), con una tendencia decreciente sostenida durante los últimos tres trimestres. En términos absolutos, Bogotá tuvo, en el trimestre agosto-octubre, 3.990.000 personas ocupadas y 339.000 desocupadas.

Tabla 1.
Empleo y desempleo en Bogotá 2011

Período	Tasa de Ocupación	Tasa Desocupación
Trimestre enero-marzo	61,7%	11,7%
Trimestre abril-junio	63,6%	9,6%
Trimestre julio-septiembre	65,6%	8,3%
Trimestre agosto-octubre	66,1%	7,8%
Año corrido noviembre 2010-octubre 2011	64%	9,5%

Fuente: DANE (Principales resultados del mercado laboral 2011, marzo de 2011, junio de 2011, septiembre de 2011, octubre de 2011).

La industria automotriz colombiana emplea el 2,5% del personal ocupado dentro de la industria manufacturera (Proexport, Industria automotriz. Perfil sectorial. Junio de 2011) que ocupó a 693.000 personas en Bogotá durante el trimestre agosto-octubre de 2011¹⁰ (el 40,2% de la población ocupada a nivel nacional).

Durante este período, el total de ocupados a nivel nacional creció 4,8%; la industria manufacturera concentró, por ramas de actividad, el 13,2% del número de ocupados, con un crecimiento del 11,3% entre el mismo trimestre del 2010 y el del 2011; y fue la rama que más contribuyó al aumento de la tasa de ocupación, con 1,4 puntos del 4,8% nacional (DANE, Principales resultados del mercado laboral. Octubre de 2011).

Según la opinión de Fabio Sánchez, Presidente ejecutivo de la Compañía Colombiana Automotriz, “el sector representa el 3% del PIB industrial, genera más de 24.000 empleos con el mejor nivel de salarios del sector industrial, lleva 50 años en el país y ha sido el más importante motor de transferencia tecnológica para el desarrollo nacional” (Universidad de los Andes).

De enero a septiembre de 2011, el personal ocupado por la industria manufacturera, sin incluir trilla de café, aumentó 1,1% frente al mismo período de 2010; el aporte positivo a esa variación del personal ocupado fue, por parte de carrocerías y de vehículos, de 0,2 y 0,1 puntos, respectivamente.

¹⁰ Bogotá fue la ciudad que más contribuyó a la generación de empleo a nivel nacional.

El personal empleado actualmente por los concesionarios de GM Colmotores a nivel nacional (en 16 ciudades del país) y a nivel de Bogotá, según estimativo por parte de Asonac¹¹, es de 6.661 personas, de las cuales, los empleados de mantenimiento son 3.184. Los siete concesionarios de Bogotá dan empleo a 1.903 personas, de las cuales 821¹² son personal de mantenimiento.

El subsector de fabricantes de carrocerías, en particular de buses de pasajeros (Busscar y Superpolo¹³, principalmente) ha generado en los años recientes nuevos empleos debido al crecimiento de la demanda¹⁴ tanto interna como internacional.

4.2. Contribución del sector automotor bogotano al crecimiento

La participación de Bogotá en el PIB nacional en 2009 fue de 28%¹⁵ y en 2010 de 25,8% (DANE, Cuentas Departamentales - Base 2005). El crecimiento del PIB en Bogotá en 2009 fue de 0,3% y en 2010, de 4,0% (Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.). Invest in Bogotá estima que en el 2010 el PIB de la capital llegó a \$42,6 millones de dólares¹⁶.

El porcentaje de las ventas de vehículos al por mayor por ciudades indica que Bogotá ha mantenido una participación promedio de 47,8% en los últimos cinco años¹⁷. Entre enero y septiembre de 2011¹⁸ podría estimarse que la contribución del sector automotor en Bogotá al crecimiento del sector manufacturero durante ese mismo período (4,9%) fue del 10,5%, aproximadamente.

Las ventas de vehículos al detal acumuladas en el año, a septiembre de 2011, según cifras de Asonac, el gremio de concesionarios de GM Colmotores, fueron las siguientes:

11 Asociación Nacional de Concesionarios. Información suministrada en noviembre 2011.

12 381 en mecánica, 160 en latonería, 173 en repuestos y 107 en servicio rápido.

13 Ésta sola ha generado alrededor de 800 nuevos empleos. Fuente: Proexport (Industria automotriz. Perfil sectorial. Junio de 2011).

14 La evolución de las ventas de vehículos comerciales de pasajeros, por ejemplo, ha evolucionado en el país de la siguiente manera: 2007: 5.259 unidades; 2008: 4.553; 2009: 4.315; 2010: 3.785. Fuente: Proexport (Industria automotriz. Perfil sectorial. Junio de 2011).

15 Cifra provisional obtenida de los indicadores de la Secretaría Distrital de Hacienda de Bogotá, D.C. en http://www.shd.gov.co/portal/page/portal/portal_internet_sdh, el 3 de diciembre de 2011.

16 Cálculos Invest in Bogotá con base en proyecciones de la Secretaría Distrital de Hacienda y América Economía Intelligence. Estimación SDH. Fuente: DANE, Proyecciones Censo 2005.

17 Econometría S.A. Cálculos con base en cifras reportadas por las empresas y sobordos de importación. Reporte de Prensa. Septiembre 2011.

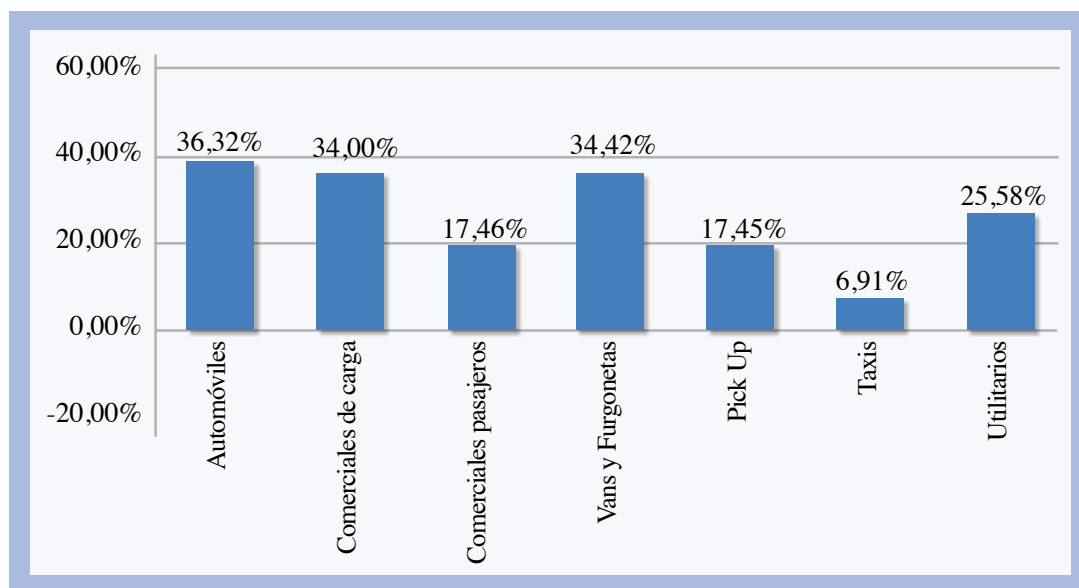
18 Econometría S.A. Boletín de Prensa del Comité Automotor Colombiano. Octubre 18 de 2011. En <http://www.andi.com.co/downloadfile.aspx?Id=1cb6a625-f8c2-4166-b43e-779c5f973c5c>. Obtenido el 2/nov/2011.

Tabla 2.
Ventas al detal a septiembre de 2011

Segmento	Descripción Segmento	Total Industria	Total GM Colmotores	% GM Colmotores
A	Automóviles	60.834	22.096	36,32%
CC	Comerciales de carga	8.086	2.749	34,00%
CP	Comerciales pasajeros	1.260	220	17,46%
F	Vans y Furgonetas	5.974	2.056	34,42%
P	Pick Up	10.615	1.852	17,45%
T	Taxis	4.412	305	6,91%
U	Utilitarios	19.331	4.944	25,58%
Total Ciudad		110.512	34.222	30,97%

Fuente: Asonac. Noviembre 2011.

Gráfico 10.
Participación GM Colmotores en Bogotá. Cifras acumuladas a septiembre de 2011 (en lo corrido del año)



Fuente: Asonac. Participación de GM Colmotores por ciudad. Cifras acumuladas. Septiembre de 2011. Ventas al detal.

En Bogotá, además de los muy atractivos incentivos a la inversión en la industria automotriz, las empresas del sector lograron altos niveles de productividad porque cuentan con la mano de obra mejor calificada a costos competitivos, con la infraestructura científica y tecnológica de mayor frontera cognitiva en el país, sumada a una de las más competentes plataformas para los negocios en Colombia. Igualmente, la ciudad se caracteriza por una alta y eficaz cobertura en recursos de TIC y con una infraestructura educativa técnica y profesional, con relaciones interinstitucionales adecuadas para el desarrollo de competencias pertinentes a las necesidades variables de la industria.



Capítulo II. Caracterización socioeconómica de la población en situación de pobreza en Bogotá

En Bogotá, a pesar de los grandes esfuerzos realizados en la última década en la lucha contra la pobreza, que permiten tener indicadores mejores que los del país, aún existen amplios grupos poblacionales en situación de vulnerabilidad y marginalidad social, reflejados en los bajos ingresos y en la falta de acceso a un empleo digno.

Según los cálculos de la MESEP, en 2010 el 15,5% de la población de Bogotá estaba en situación de pobreza y el 2,59 % en pobreza extrema, mientras que en el país se registró un 37,2% y un 12,3 % respectivamente (DANE-DNP, 2010).

Sin embargo, es necesario tener en cuenta que Colombia es el segundo país más desigual de Latinoamérica y que la ciudad registra un coeficiente de Gini de 0,548 con la anterior metodología y un 0,526 con la nueva metodología, lo que la ubica, en cualquier caso, como la tercera ciudad más inequitativa en la distribución del ingreso en el país, superada por Montería y Medellín.

El presente capítulo hace una breve descripción de la situación de la pobreza en la ciudad, desde una mirada comparativa entre los indicadores comúnmente usados en su medición por Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI) y por ingresos.

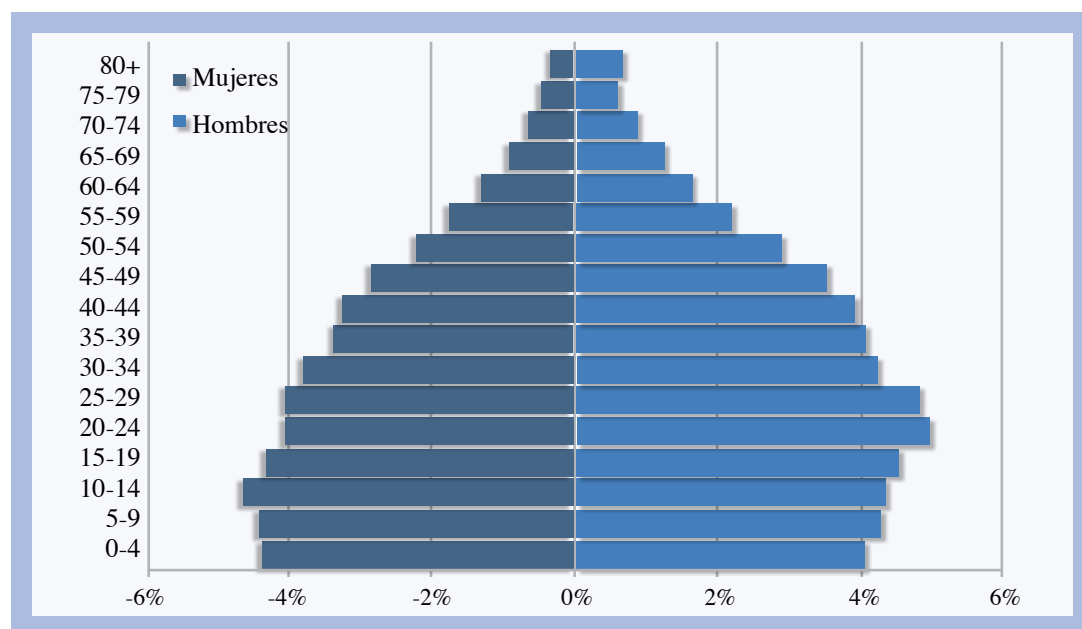
Igualmente, se presenta la situación de pobreza asociada al mercado laboral en la ciudad y con base en la encuesta multipropósito del 2011 integra la educación como factor relacionado con el tipo y la calidad del empleo (DANE-SDP, 2011).

1. PERFIL DE LA SITUACIÓN DE POBREZA EN BOGOTÁ

Bogotá cuenta con una población proyectada para el año 2011 de 7.467.804 personas que conforman 2.268.381 hogares¹⁹. Por sexo, la composición es de 51,8% de mujeres y 48,2% hombres. El 55,8% de la población urbana bogotana vive en las localidades de Suba, Kennedy, Engativá, Ciudad Bolívar y Bosa (4.155.427 personas), que son en ese orden las localidades con mayor número de habitantes.

19 DANE. Estimaciones y Proyecciones 2005-2020 de Hogares Nacional y Departamental por Área.

Gráfico 11.
Bogotá D.C. Estructura de la población por sexo según grupos de edad



Fuente: DANE-SDP. Encuesta de Calidad de Vida Bogotá 2007.

La situación de pobreza y de distribución del ingreso presenta las siguientes perspectivas de acuerdo con los diversos indicadores reconocidos para su medición: NBI, línea de pobreza, línea de indigencia, índice de calidad de vida y el índice de Gini.

A. Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI): esta es una medida que permite clasificar la población en pobreza según el acceso a servicios sanitarios, condiciones de vivienda, grado de dependencia económica, inasistencia escolar y hacinamiento. En Bogotá, de acuerdo a la encuesta multipropósito 2011, se redujo el número de hogares con NBI del 5% en el 2007 (ubicados en las localidades de Santafé, San Cristóbal, Usme, Bosa, Rafael Uribe Uribe, Bosa, Ciudad Bolívar, Candelaria y Tunjuelito), a un 3,8% en el 2011. Es decir, de 2.186.000 hogares en la zona urbana, cerca de 84.000 presentan dificultades en los componentes que evalúa el indicador. En general, la población con NBI es reducida en la ciudad, lo cual implica dotaciones y avances importantes en condiciones de infraestructura de servicios públicos como resultado del grado de urbanización alcanzado.

B. Línea de pobreza: considera un umbral de ingreso mínimo que permite satisfacer el consumo de una canasta mínima de bienes y servicios. En 2011 se registró en Bogotá un 17,3% de las personas en situación de pobreza por ingresos y un 4% de personas en indigencia (DANE-SDP, 2011). Esto representa 1.291.936 personas en pobreza y 298.713 personas en indigencia.

Es decir, hay en la ciudad más de un millón de personas con ingresos que no les permiten un acceso digno a la canasta de bienes y servicios, la mayoría con dificultades relacionadas con su vinculación al mercado laboral formal, como se verá más adelante.

C. Índice de calidad de vida (ICV): combina la posesión de bienes físicos (características de la vivienda y calidad y acceso a servicios públicos), educación y capital humano (años de educación de jefes de hogar y mayores de doce años, asistencia escolar de niños y jóvenes) y la composición del hogar (hacinamiento y niños de seis o menos años en el hogar). En el 2007 el ICV de Bogotá fue 90,1, con un nivel menor en Usme, Santafé, Bosa, Rafael Uribe y Ciudad Bolívar. Según la Encuesta Multipropósito para Bogotá 2011, este indicador mejoró comparativamente con el resto del país y Bogotá se encuentra muy por encima del nivel nacional que tiene un ICV de 78,8.

En conclusión, si se considera la pobreza como “una situación que afecta la calidad de vida de las personas y de las familias, que recorta sus posibilidades en la salud, el empleo, en acceso a educación, crédito, vivienda y activos y por supuesto también de obtener ingresos para llevar una vida digna” (PNUD-DNP-Acción Social, 2005, pág. 15), se observa que los indicadores de calidad de vida y NBI presentan avances bajo esta perspectiva.

A la vez, los indicadores que analizan la pobreza a partir de los ingresos destacan la existencia de grupos de población con dificultades en estos términos y evidencian amplias brechas sociales entre la población. Esta situación plantea una serie de retos en las políticas distritales destinadas a ampliar las oportunidades de empleo e ingresos, en especial para los grupos con mayor pobreza y vulnerabilidad, mediante la generación de empleo de calidad, la reducción de la informalidad, una mejor y más pertinente formación para el trabajo, entre otros.

Especial relevancia debe tener la población en situación de desplazamiento que se encuentra en Bogotá y que presenta condiciones desfavorables en los diversos indicadores de pobreza con relación a la población residente de la ciudad. A marzo de 2011, según el Sistema de Información de Población Desplazada (Sipod) del Departamento para la Prosperidad Social, se encontraban registradas en Bogotá, 308.619 personas víctimas de desplazamiento forzado.

La información de la III Encuesta Nacional de Verificación, realizada en 2010 por la Comisión de Seguimiento muestra que el 60% de los hogares en situación de desplazamiento viven en arriendo y 20% en condiciones de ocupación de hecho. Hay niveles elevados de hacinamiento y hay fuertes carencias en materia de acceso a servicios, principalmente alcantarillado (solo 59% de los hogares desplazados cuentan con él) y acueducto (76,5%), en un entorno en el cual se alcanzan altos niveles de acceso a los servicios domiciliarios (Comisión de Seguimiento a la Política Pública de Desplazamiento Forzado, 2011).

En materia de ingresos, más de la mitad (53%) de las personas desplazadas que trabajan, no alcanzan a devengar medio Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV), y solo 17% alcanza un SMLMV o más. Por supuesto, las condiciones de pobreza son muy elevadas, al punto que el 72% de los hogares se encontraban en 2010 por debajo de la línea de indigencia.

2. PERSONAS EN SITUACIÓN DE POBREZA: MIRADA DEL SISBEN

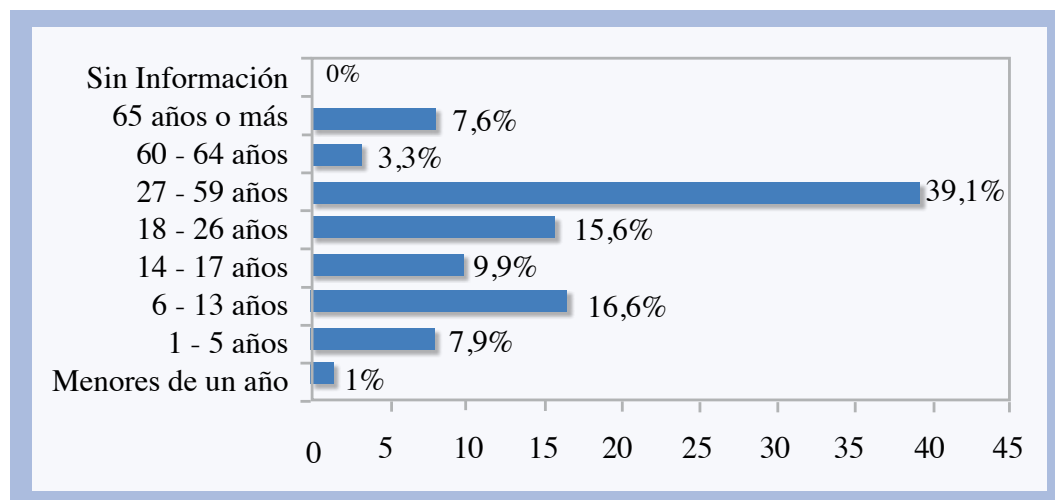
El SISBEN es el sistema de información colombiano que permite identificar a la población en situación de pobreza, potencial beneficiaria de programas sociales. Es una herramienta estadística al servicio de la asignación de subsidios que ordena a los individuos de acuerdo con sus condiciones de vida. A junio del 2011, la metodología del SISBEN III registró para la ciudad de Bogotá 829.990 hogares que corresponden a 2.948.727 personas.

En materia de salud, la Encuesta de Calidad de Vida mostró que el 70,9% (4.857.213) de la población total, se encuentra en el régimen contributivo y el 28,7% (1.964.314) pertenece al régimen subsidiado, es decir, cuando tal vinculación se hace a través del pago de una cotización subsidiada, total o parcialmente, con recursos fiscales o de solidaridad (DANE, Encuesta Calidad de Vida 2010, pág. 16).

Sin embargo, los datos de población asegurada de la Secretaría de Salud a septiembre de 2011 arrojan un porcentaje inferior en el régimen subsidiado, indicando un total de 1.313.974 personas que se encuentran afiliadas a este régimen, lo cual constituye el 17,63% de la población de la ciudad. Tal como se aprecia en las siguientes tablas, del total de afiliados al sistema a la fecha, el 58% son personas mayores de 18 años en edad de trabajar (Secretaría Distrital de Salud, 2011).

Las políticas de empleo y mejoramiento de ingresos generalmente ponen a las personas afiliadas al régimen subsidiado en un constante dilema: aumentar los ingresos temporalmente y perder la vinculación a salud o soportar la situación de pobreza hasta encontrar un empleo que realmente proporcione las condiciones de estabilidad y accesibilidad a largo plazo.

Gráfico 12.
Distribución porcentual de la población afiliada al Régimen Subsidiado por grupo etario



Fuente: Maestro de Afiliados al Régimen Subsidiado. BOUA FIDUFOSYGA, Novedades a 30 de Septiembre de 2011. Dirección de Aseguramiento. Secretaría Distrital de Salud.

Tabla 3.
Distribución de la población afiliada al Régimen Subsidiado por localidad y grupo etario

Localidad	Menores de un año	1 - 5 años	6 - 13 años	14 - 17 años	18 - 26 años	27 - 59 años	60 - 64 años	65 años o más	Sin Información	Total
Antonio Nariño	56	505	1.184	751	1.290	3.905	404	976	0	9.071
Barrios Unidos	40	936	1.938	1.114	2.062	5.674	527	1.448	0	13.739
Bosa	1.000	10.976	23.500	14.292	22.070	56.998	4.501	9.815	0	143.152
Chapinero	54	757	1.771	927	1.699	3.677	296	699	0	9.880
Ciudad Bolívar	1.374	17.203	37.770	22.056	33.998	78.011	6.474	13.791	0	210.677
Engativá	315	4.204	10.686	6.945	10.148	30.689	2.658	6.695	0	72.340
Fontibón	151	1.698	3.652	2.424	3.855	11.169	1.046	2.738	0	26.733
Kennedy	723	10.103	23.160	13.931	21.242	57.205	4.491	9.887	0	140.742
La candelaria	21	239	792	449	812	2.228	255	644	0	5.440
Los Mártires	60	1.049	2.158	1.200	2.043	5.855	582	1.428	0	14.375
Puente Aranda	79	921	2.103	1.416	2.103	7.661	732	1.880	0	16.895
Rafael Uribe	616	7.569	16.001	9.819	15.216	40.125	3.656	8.200	0	101.202
San Cristóbal	694	9.152	20.726	12.348	20.217	48.244	4.073	9.538	0	124.992
Santa Fé	211	2.957	6.238	3.536	5.756	14.018	1.406	3.310	0	37.432
Suba	421	6.388	15.435	9.901	14.866	39.817	3.298	7.827	0	97.953
Sumapaz	7	104	251	171	238	564	65	194	0	1.594
Teusaquillo	3	68	200	86	192	598	75	180	0	1.402
Tunjuelito	207	2.946	6.850	4.367	6.755	19.349	1.681	3.854	0	46.009
Usaquén	211	4.828	6.439	3.430	5.338	12.580	1.029	2.758	0	36.613
Usme	643	9.372	21.352	13.248	20.559	45.173	3.720	7.917	0	121.984
Fuera de Bogotá	0	13	8	6	14	34	3	9	0	87
Sin Información	5.714	10.192	13.226	7.046	12.876	25.754	2.018	4.836	0	81.662
Total	12.600	102.180	215.440	129.463	203.349	509.328	42.990	98.624	0	1.313.974
Porcentaje	1,0%	7,9%	16,6%	9,9%	15,6%	39,1%	3,3%	7,6%	0,0%	1510314,9%

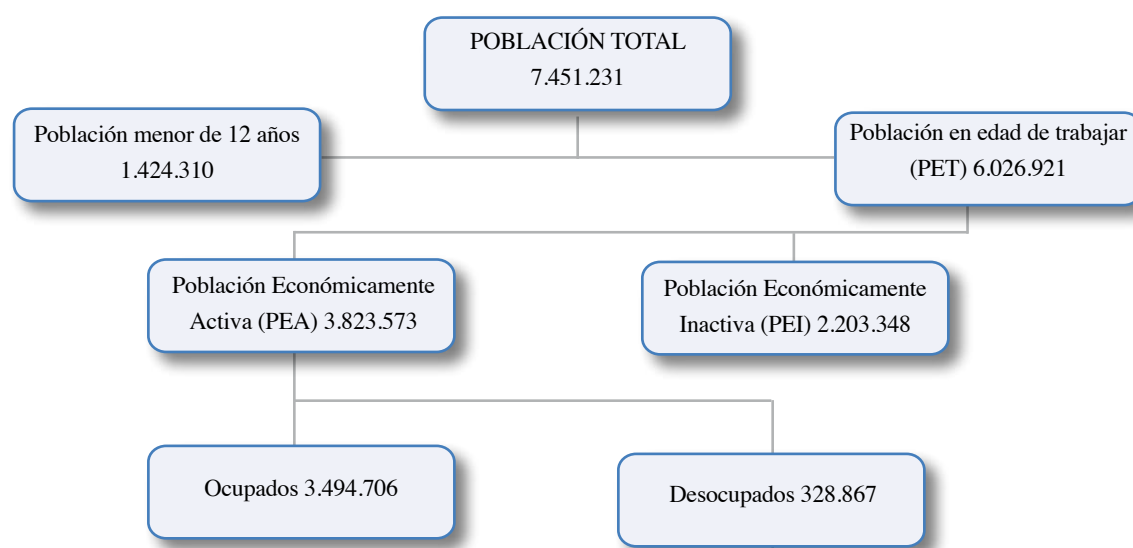
Fuente: Maestro de Afiliados al Régimen Subsidiado. BOUA FIDUFOSYGA, Novedades a 30 de Septiembre de 2011. Dirección de Aseguramiento. Secretaría Distrital de Salud.

3. SITUACIÓN DEL EMPLEO: INFORMALIDAD, EDUCACIÓN Y POBREZA

Según el DANE, la población en edad de trabajar (PET) son todas las personas de 12 años o más. Para el caso de Bogotá, la PET suma alrededor de 6 millones de personas, lo que representa el 80% de sus habitantes. De este grupo, hay 2,2 millones que son considerados inactivos porque están estudiando, son amas de casa, pensionados, entre otros. Los restantes 3,8 millones conforman la población económicamente activa (PEA), con un nivel de desempleo de 320.000 personas, menos del 10% del total de la PEA (DANE-SDP, 2011).

Gráfico 13.

Bogotá D.C. Estructura del mercado laboral de Bogotá. 2011



Fuente: DANE-SDP (2011).

Si bien esta tasa de desempleo pareciera favorable, no lo es si se coteja con los datos de pobreza ya señalados. La situación pareciera estar asociada no sólo al desempleo, sino también a la informalidad y precariedad de las ocupaciones: “El sector informal es producto de falta de correspondencia cuantitativa y cualitativa entre demanda y oferta, la cual es el resultado de la forma en que la estructura económica incide en el mercado laboral” (Foro Nacional por Colombia, Octubre de 2011). De acuerdo con la Gran Encuesta Integrada de Hogares, la tasa de informalidad para el primer trimestre de 2011 fue del 45,4%, más alta para las mujeres, 49,1%, que para los hombres, 42,2% (pág. 10).

De otra parte, la brecha educativa en trabajadores del sector formal es en promedio de 12 años y la de población informal de 8 años. Al mirar la posición ocupacional, en el primer trimestre de 2011 la mitad de los trabajadores informales se desempeñó por cuenta propia en actividades de rebusque. Les siguen los obreros o empleados de empresas de hasta 5 trabajadores con un 24,7% y luego las empleadas domésticas con un 8,5% (págs. 11-12).

Si bien en Bogotá son reconocidos los avances en la cobertura en educación primaria y secundaria, las principales dificultades se concentran en estudios superiores y técnicos y en la formación específica para el trabajo.

A nivel territorial, las localidades con menor cantidad de población joven estudiando en educación superior residen en Usme con el 23,4%; Ciudad Bolívar con el 24,3%; Bosa con el 26,2%; Rafael Uribe Uribe y San Cristóbal con el 33,9%, que son a su vez las localidades donde se concentra la pobreza por ingresos.

La tasa de cobertura neta en el nivel de educación superior para Bogotá es de 40,1%, lo que significa que a este nivel educativo asisten 366.329 personas entre los 18 y los 24 años, de un total de 912.713 en este rango. El 60% restante depende de las habilidades desarrolladas en la secundaria y la experiencia que logre desarrollar en los trabajos, en su mayoría informales, para poder ingresar al mercado laboral.

Por estrato socioeconómico, de las 435.112 personas de 18-25 años que asisten a una institución educativa, el 73,1% son de estrato 2-3, el 4,5% son de estrato 1 y el 21,1% restante corresponde a estratos 4, 5 y 6.

En el rango de 26 años y más, de un total de 4.222.028 personas, el 7,2% (302.282) están estudiando en una institución educativa. Mientras que entre 25 y 59 años, sólo el 10% ha alcanzado la formación técnica, tecnológica o universitaria. Por estrato, la diferencia en el número de años de educación es de 15,8 años para personas del estrato 6 mayores de 35 años y en el estrato 1 el promedio es de 6 años, lo cual marca las amplias brechas sociales y de ingresos al interior de la ciudad.

En conclusión, la ciudad presenta un alto déficit en educación superior (universitaria, técnica o tecnológica) que puede estar incidiendo, entre otros factores, en las oportunidades de empleo e ingresos, en el tipo y calidad del empleo, en la permanencia en sistemas subsidiados de salud que presionan las finanzas públicas y en la existencia de una generación en edad laboral con bajo nivel de formación superior.

Se requieren grandes esfuerzos para promover el acceso a la educación de calidad, entendida como un derecho y, por tanto, accesible a toda la población que así lo requiera. También es necesaria la formación para el trabajo de calidad, pertinente a los requerimientos del mercado de trabajo y sus sectores más dinámicos.

Las políticas de lucha contra la pobreza deberán desarrollar estrategias de educación y formación con prioridad en los grupos de población de menores ingresos y mayor vulnerabilidad, y oportunidades reales de empleo e ingresos con calidad y estabilidad, de tal suerte que puedan construir autonomía en el ejercicio de sus derechos.



III.
Capítulo

Metodología

Este estudio busca identificar las oportunidades de empleo e ingresos que existen en el sector automotor de Bogotá, lo cual implica realizar un análisis de la situación del sector de venta, mantenimiento y reparación de vehículos automotores, así como las perspectivas de demanda laboral que pueden generarse con la entrada en vigor del Sistema Integrado de Transporte Público (SITP) en la ciudad.

El documento no pretende hacer un análisis exhaustivo del sector, sino una aproximación al mismo, a partir de información primaria y secundaria, para conocer su situación actual y sus perspectivas en los años venideros.

En cuanto a la información primaria, proviene de un conjunto de empresas relacionadas con la Fundación Chevrolet, entre las cuales hay productores de automóviles y de carrocerías, vendedores y reparadores de automóviles (concesionarios), así como futuros integrantes del Sistema Integrado de Transporte Público de Bogotá, representados por algunas de las empresas concesionarias del mismo o empresas de prestación de servicios de aseo y mantenimiento de vehículos.

El análisis pretende hacer una aproximación inicial al tejido empresarial del sector, con el fin de establecer: i) perfiles ocupacionales con posible demanda, necesidades de formación ocupacional y ii) posibilidades de desarrollo de negocios inclusivos en el corto y mediano plazo.

Para la determinación de la demanda de trabajo se utilizaron dos instrumentos: una encuesta a nueve (9) empresas, la cual permitió establecer las prácticas y necesidades de contratación y formación de personal en el corto plazo, así como las posibilidades de desarrollo de políticas activas de empleo, en especial de mecanismos de contratación de personal o de compra de bienes y servicios producidos por personas o pequeñas unidades productivas conformadas por sectores vulnerables de la ciudad.

Un segundo instrumento, de carácter más cualitativo, fue la entrevista semiestructurada, aplicada a seis (6) empresas, con la cual se conoció la opinión de los dirigentes empresariales en temas de interés para el sector y para la ciudad, como la oferta de formación, los retos del Sistema Integrado de Transporte y la sensibilidad de los empresarios frente a herramientas utilizadas para promover el empleo o la contratación de personas con alguna situación de vulnerabilidad.

1. LAS ENCUESTAS

1.1. Objetivos

1. Conocer las características generales de la empresa en cuanto a recursos humanos (cantidad, características educativas, áreas de desempeño y forma de contratación del personal actualmente vinculado).
2. Indagar acerca de las prácticas de selección y vinculación de personal.
3. Determinar las vacantes que la empresa espera tener durante 2012, con información que permita aproximarse al perfil de las ocupaciones demandadas en cuanto a formación, experiencia, competencias requeridas y remuneración ofrecida.
4. Verificar el conocimiento y disposición de las empresas en materia de políticas, herramientas y procesos de inclusión productiva para poblaciones en situación de pobreza y vulnerabilidad.

1.2. Las empresas encuestadas

Debido a que este trabajo se adelantó en alianza con la Fundación Chevrolet y sus empresas asociadas, no se procedió a un diseño muestral. Se esperaba tener información de 13 empresas del sector automotor en sentido amplio y finalmente se logró recolectar información completa en nueve (9) empresas, distribuidas así: cuatro (4) empresas concesionarias de Chevrolet para venta, reparación y mantenimiento de vehículos nuevos y usados, de las nueve (9) empresas concesionarias de Chevrolet; una (1) empresa de venta de autopartes y mantenimiento de vehículos; tres (3) empresas futuras operadoras del SITP de la ciudad; y una (1) empresa de servicios de limpieza de vehículos.

Tabla 4.
Empresas encuestadas

	Empresa	Cargos de las personas entrevistadas	Actividad empresa
1.	Distribuidora Los Coches La Sabana S.A.	Gerente Posventa Directora Gestión Humana	Venta de automotores nuevos y usados (5011 y 5012) Mantenimiento y Reparación de vehículos automotores (5020)
2.	Centro Automotor Diesel S.A.	Gerente de Servicio Directora Gestión Humana	Venta de automotores nuevos y usados (5011 y 5012) Mantenimiento y Reparación de vehículos automotores (5020)
3.	Internacional de Vehículos LTDA.	Gerente Recursos Humanos	Venta de automotores nuevos y usados (5011 y 5012) Mantenimiento y Reparación de vehículos automotores (5020)
4.	Continental Automotora	Gerente Posventa Gerente Recursos Humanos	Venta de automotores nuevos y usados (5011 y 5012) Mantenimiento y Reparación de vehículos automotores (5020)
5.	Almacén y talleres del Norte	Directora Administrativa Coordinadora Recursos Humanos	Mantenimiento y Reparación de vehículos automotores (5020) Comercio de autopartes y accesorios para vehículos automotores (5030)
6.	G Móvil SAS	Gerente	Transporte urbano colectivo regular de pasajeros (6021)
7.	Masivo Capital SAS	Directora Administrativa	Transporte urbano colectivo regular de pasajeros (6021)
8.	Este es mi bus	Directora Administrativa	Transporte urbano colectivo regular de pasajeros (6021)
9.	Servicios Técnicos de Mantenimiento y Limpieza Sitecnios S.A.	Coordinador de Gestión Humana	Mantenimiento y limpieza de vehículos (7493)

Fuente: PNUD. Proyecto DEI 2011.

La descripción de las ramas de actividad, de acuerdo con la Clasificación Industrial Internacional Uniforme adaptada para Colombia (CIIU Rev. 3.1 A. C.) utilizada por el DANE, se encuentra en el Anexo II. Algunas características de las empresas entrevistadas se encuentran en el Anexo III. En el Anexo IV se encuentra el formulario aplicado.

2. ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS

Se realizaron entrevistas a directivos de seis (6) empresas del sector. La tabla resume las características de las entrevistas. En el Anexo V se encuentra la guía de entrevista.

Tabla 5.
Características de las entrevistas

Técnica	Entrevista de profundidad con formulario semiestructurado
Número de entrevistas	Seis (6)
Unidad de información	Altos directivos de empresas del sector y una entrevista a la agremiación
Realización del trabajo de campo	Entre el 4 de noviembre y el 24 de noviembre de 2011 las de profundidad. (Entre el 26 de octubre y el 24 de noviembre de 2011 las entrevistas de cuestionario)
Lugar de recolección	Directamente en las instalaciones de cada empresa
Duración de la entrevista	Entre 40 y 150 minutos

Fuente: PNUD. Proyecto DEI 2011.

Tabla 6.
Empresas entrevistadas

Empresa	Actividad de la empresa - CIIU (Clasificación Internacional Industrial Uniforme)
Masivo Capital	Transporte urbano colectivo regular de pasajeros (6021)
G. M. Colmotores	Fabricación de vehículos automotores (3410)
Este es mi bus	Transporte urbano colectivo regular de pasajeros (6021)
Soluciones inmediatas	Empresa de obtención y suministro de personal (7491)
Asonac (Asociación Nacional de Concesionarios de Colmotores)	Actividades de asociaciones empresariales y de empleadores (9111)
Bus Volvo	Fabricación de vehículos automotores (3410) Ensambladora de buses y camiones Volvo

Fuente: PNUD. Proyecto DEI 2011.



IV.
Capítulo

Estructura de personal y procesos
de selección y vinculación

1. EMPRESAS DE VENTA, MANTENIMIENTO Y REPARACIÓN DE AUTOMÓVILES Y VEHÍCULOS DE PASAJEROS Y DE VENTA DE REPUESTOS PARA LOS MISMOS

Se entrevistaron cuatro (4) empresas concesionarias de la marca Chevrolet en Bogotá. Adicionalmente, se entrevistó un almacén taller de reparación y venta de repuestos. Las empresas funcionan como concesionarios de la marca y prestan sus servicios en distintos sitios de la ciudad. Las actividades a las que se dedican son la venta de vehículos particulares y de servicio público nuevos, usados y posventa, de mantenimiento y reparación, tanto para atender la garantía del producto, si es el caso, como para atender aspectos de mantenimiento preventivo o reparación por siniestros.

En gran parte de los casos combinan salas de venta y talleres de reparación y mantenimiento. Por eso el personal de planta y el que esperan contratar responde a dos perfiles ocupacionales claramente diferenciados: el primero requiere de conocimientos en ventas, buen manejo de relaciones interpersonales y conocimiento técnico; y el segundo, conocimiento y actitudes técnicas especializadas. Una de las empresas es especializada en tecnología Diesel y atiende principalmente vehículos para el transporte colectivo de pasajeros.

No todas las empresas suministraron información sobre las características del personal de planta. Se indagó sobre la distribución por tipo de vinculación (planta o temporal), sexo (hombres o mujeres), área de trabajo principal (dirección, producción, administración, ventas, talleres, otros) y niveles educativos.

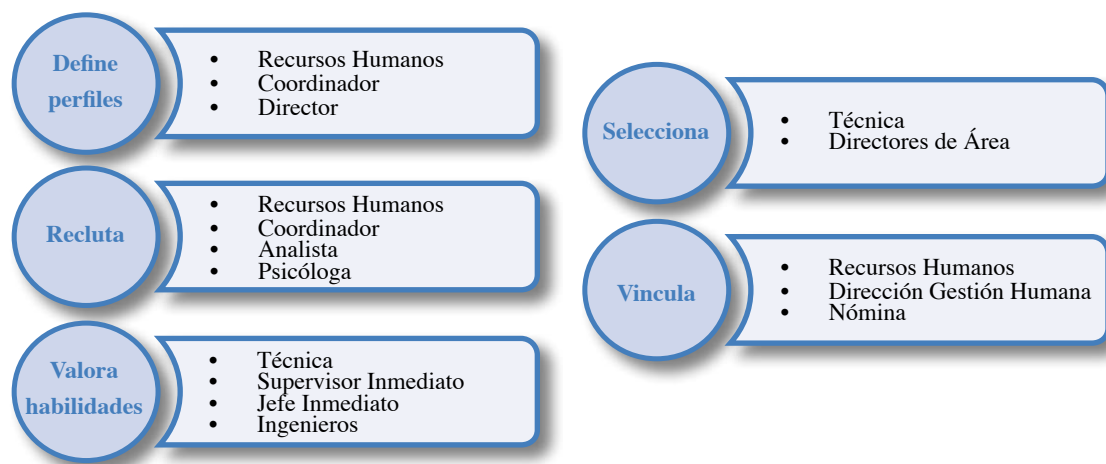
Puede concluirse que las empresas entrevistadas son grandes o medianas empresas, si se toma como indicador el tamaño de personal (tres empresas tienen más de 200 trabajadores, y dos entre 50 y 200 trabajadores). No fue posible contar con una distribución del personal por sexo, ni por niveles educativos. En cuanto al área de desempeño, la mayor parte de los trabajadores se ubica en el área administrativa (42%), seguidos por taller (28%) y área comercial (24%).

1.1. Responsabilidades de selección

En general, dos áreas de las empresas intervienen en el proceso de selección. La de recursos humanos y las áreas técnicas o propiamente encargadas del negocio de la empresa. La de recursos humanos aparece en los momentos iniciales y finales de los procesos de selección y vinculación, mientras que las áreas técnicas se encargan de la valoración de habilidades y de la selección final. También interviene de nuevo para el proceso de vinculación formal. El esquema siguiente ilustra el proceso que, con algunas particularidades menores, representa la práctica de vinculación y selección de personal de las empresas encuestadas.

Gráfico 14.

Empresas de venta y mantenimiento de vehículos automotores. Esquema general de vinculación y selección de personal



Fuente: PNUD. Proyecto DEI. Encuesta empresas sector automotor 2011.

1.2. Mecanismos utilizados para la selección de personal

Las empresas utilizan diferentes instrumentos para convocar personal e iniciar el proceso de selección: convocatorias en las páginas Web, empresas de servicios de empleo o instituciones aliadas.

Los avisos de prensa se utilizan en menor medida, sobre todo para las áreas administrativa y comercial, mientras que todas las empresas utilizan la práctica de referidos, para el área de talleres y algunas de ellas para las áreas administrativa y comercial. Los intermediarios son utilizados en muy baja proporción y principalmente en el área de talleres.

Tabla 7.

Empresas de venta y mantenimiento de vehículos automotores por instrumento utilizado para la convocatoria y selección de personal, según área de trabajo de la convocatoria 2011

	Producción	Administración	Comercial	Talleres	Otros
Página WEB	1	5	5	5	1
Avisos prensa	1	3	3	2	0
Referidos	0	3	3	5	0
Intermediarios	0	1	1	2	1

Fuente: PNUD. Proyecto DEI. Encuesta empresas sector automotor 2011.

1.3. El proceso de selección

El proceso de selección es realizado la mayoría de las veces por las propias empresas. Sólo en un caso se recurre a servicios externos. La compañía realiza pruebas adicionales para medir habilidades específicas. El tipo de pruebas realizadas varía con el área de trabajo de la posible vinculación. Sin embargo, la entrevista personal es la más utilizada. También se hacen pruebas escritas y prácticas en los talleres y en el área administrativa.

No es frecuente realizar cursos de capacitación o de inducción previos a la vinculación, ni pruebas psicotécnicas estandarizadas. Sólo en un caso se realizan cursos de capacitación previos a la contratación con una duración de entre uno y ocho días, sin que se ofrezca al posible vinculado ningún tipo de apoyo durante este período.

Tabla 8.
Empresas de venta y mantenimiento de vehículos automotores. Pasos que incluye el proceso de selección de personal realizado por la propia empresa

	Producción	Administración	Comercial	Talleres	Otros
Entrevista personal	1	5	5	5	1
Pruebas escritas	1	3	4	4	0
Pruebas prácticas	0	3	1	4	0
Curso previo capacitación	1	1	1	1	0
Pruebas psicotécnicas	1	1	1	1	0
Curso de inducción	1	1	1	1	0

Fuente: PNUD. Proyecto DEI. Encuesta empresas sector automotor 2011.

1.4. El proceso de vinculación

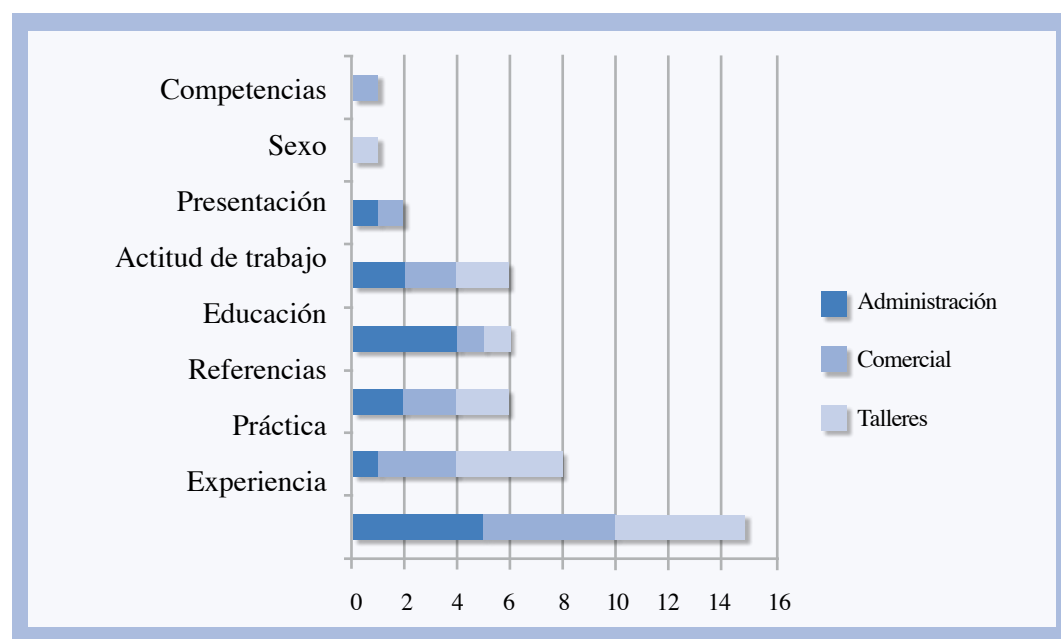
Es realizado por las propias empresas, en todas las áreas. El proceso total, desde la convocatoria hasta la vinculación final se toma en promedio 20 días. Una vez firmado el contrato, cuatro de las cinco empresas realizan un curso de capacitación o de inducción, con una duración de amplia variación (entre 1 y 45 días). Para ello recurren tanto a las áreas de capacitación de las propias empresas, como a las de la empresa matriz, Colmotores, o a la de servicios, como Sesvi.

1.4.1. Criterios de vinculación

Se indagó por una amplia gama de criterios que los empresarios pueden tener en cuenta para la valoración previa a la vinculación de personal. En el área administrativa los más tradicionales de educación y experiencia son los que priman, junto con “actitud para el trabajo” y otros como habilidades demostradas en la prueba práctica, la presentación personal o las referencias personales.

En el área comercial la educación cuenta mínimamente, mientras que la experiencia, las habilidades en la prueba práctica, la actitud hacia el trabajo y las referencias, son los criterios principales. Para el área de Talleres, la experiencia y las habilidades prácticas son las principales. El sitio de la vivienda y la edad no fueron señaladas por ninguna empresa.

Gráfico 15.
Empresas de venta y mantenimiento de vehículos automotores. Criterios para la valoración del personal por área de desempeño



Fuente: PNUD. Proyecto DEI. Encuesta empresas sector automotor 2011.

1.4.2. Principales dificultades para la contratación de personal

Para este grupo de empresas el principal problema identificado en la contratación del personal es que los posibles trabajadores no cumplen con el perfil requerido, además de la falta de referencias y de documentación. En algunos casos, quienes se presentan a las convocatorias reciben mejores ofertas salariales por parte de otras empresas, lo que podría significar un problema de escasez de oferta en algunas ocupaciones o puestos de trabajo específicos.

2. EMPRESAS OPERADORAS DEL SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE PÚBLICO

Fueron entrevistados los responsables de personal de tres empresas vinculadas al sector de transporte masivo en Bogotá. Al contrario de las concesionarias, que eran de gran tamaño con presencia de muchos años en el mercado, estas empresas fueron constituidas recientemente para participar en la licitación del Sistema Integrado de Transporte Público de Bogotá (SITP).

Las empresas entrevistadas tienen asignada la operación en Suba Oriental y Kennedy, en Engativá y en el Tintal, Zona-Franca y calle 80. En su conjunto, las tres tienen una planta de 39 personas, de las cuales el 41% son mujeres. Por área de desempeño, están ubicados en Dirección y Administración, situación que corresponde con el momento de desarrollo de los operadores. Los niveles de formación son altos, como quiera que algo más del 80% tienen formación universitaria (67% titulados).

2.1. Responsabilidades de selección

El esquema de selección de personal de estos operadores refleja el tipo de empresa y el grado de desarrollo. Está concentrado en el área administrativa, más que en el área técnica. No hay asignadas responsabilidades en la definición de los perfiles del personal y la selección depende por completo del área de recursos humanos. El gráfico ilustra la situación.

Gráfico 16.
Empresas operadoras del SITP. Esquema general de vinculación y selección de personal



Fuente: PNUD. Proyecto DEI. Encuesta empresas sector automotor 2011.

2.2. Mecanismos utilizados para la selección de personal

Para realizar convocatorias de personal de producción y administrativo recurren principalmente a páginas web. No utilizan avisos de prensa y la forma de referidos es utilizada en dos de las tres empresas y la de intermediarios en una. En la página web de una de las empresas se pueden apreciar convocatorias de personal.

2.3. El proceso de selección

El proceso de selección es realizado por la propia empresa en dos de los tres casos considerados. En el otro caso se realiza en forma mixta, con otra empresa. Esta situación se presenta para todas las áreas de desempeño consideradas.

Tabla 9.

Empresas operadoras del SITP. Pasos que incluye el proceso de selección de personal realizado por la propia empresa

	Producción	Administración	Talleres
Entrevista personal	3	3	3
Pruebas escritas	2	2	2
Pruebas prácticas	3	0	2
Curso previo capacitación	1	0	1
Pruebas psicotécnicas	0	0	0
Curso de inducción	1	1	1

Fuente: PNUD. Proyecto DEI. Encuesta empresas sector automotor 2011.

Entre las pruebas utilizadas para la selección, la más común es la entrevista personal, que es utilizada en todas las áreas por todas las empresas. Las pruebas escritas las utilizan dos de las tres empresas, mientras que las pruebas prácticas parecen destinadas a personal de producción y de talleres. Sólo en un caso se realizan cursos de capacitación antes de la contratación, el cual es realizado por la propia empresa, con una duración de 10 días (85 horas) durante los cuales el posible trabajador recibe auxilio de transporte y alimentación.

2.4. El proceso de vinculación

En todos los casos la contratación, en las áreas de producción y de administración, la realiza la propia empresa. Para el personal de talleres, uno de los operadores recurre a los servicios de una empresa temporal. El proceso de vinculación dura en promedio 38 días, más largo que en el caso de las empresas concesionarias analizadas antes.

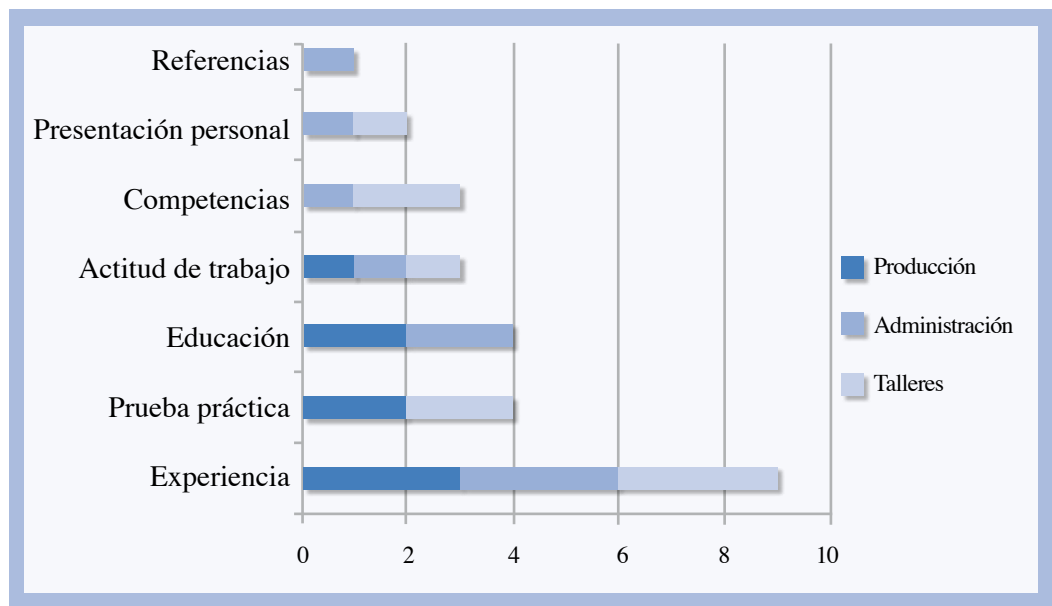
Todas las empresas realizan cursos de entrenamiento una vez firmado el contrato de trabajo. Sin embargo, a juzgar por la duración del mismo, son cursos de distinto orden. En un caso parece ser un curso de inducción, que dura un día. En otro, cinco, mientras que el tercer operador hace una formación mucho más completa, con un curso de 48 días. Para realizarlo, se unen tanto las propias empresas, como el Servicio Nacional de Aprendizaje (en adelante, SENA) y otras entidades, como las Aseguradoras de Riesgos Profesionales.

2.4.1. Criterios de vinculación

La experiencia y las habilidades demostradas en las pruebas prácticas son los principales criterios para la vinculación del personal. La educación, la actitud para el trabajo y las competencias, son criterios complementarios de alto peso. La presentación personal y las referencias están también entre los criterios considerados para la contratación de personal en las principales áreas de desempeño (producción, administración y talleres. Se excluyeron comercial y otro, pues sólo una de las empresas respondió en estas áreas). Otros criterios indagados, como la edad, el sexo, el sitio de vivienda, o las condiciones familiares no tienen ningún peso como criterios de vinculación de personal en las empresas operadoras del SITP.

Gráfico 17.

Empresas operadoras del SITP. Criterios para la vinculación del personal



Fuente: PNUD. Proyecto DEI. Encuesta empresas sector automotor 2011.

2.4.2. Principales dificultades para la vinculación de personal

Entre los principales problemas se menciona que las personas que se presentan a las convocatorias no cumplen con el perfil requerido o presentan dificultades con los estudios de seguridad solicitados por las empresas contratantes. Adicionalmente, el proceso de selección y vinculación es muy largo, por lo que las personas tienden a desertar. Finalmente, la gente recibe mejores ofertas, lo cual muestra algún nivel de escasez, por lo menos en algunos perfiles.

3. EMPRESA DE SERVICIOS DE LAVADO Y LIMPIEZA DE VEHÍCULOS DE TRANSPORTE PÚBLICO

La encuesta realizada incluyó una empresa cuya actividad está dirigida a la prestación de servicios de lavado, limpieza y mantenimiento del parque automotor de servicio público de pasajeros. Se trata de una Sociedad Anónima, con sede en Bogotá, de más de 100 trabajadores, más de la mitad temporal y una buena proporción de mujeres trabajadoras (casi 50%).

El nivel educativo predominante es el de bachiller, pero hay una buena proporción de personas (21%) con niveles inferiores a éste y cerca del 10% tiene un nivel superior al bachillerato.

El proceso de selección de personal está a cargo de tres áreas de la empresa: la coordinación de Operaciones, la coordinación de Gestión Administrativa y el jefe de Gestión Humana. Como mecanismo de selección utilizan el sistema de referidos y la intermediación. El personal administrativo es seleccionado por la propia empresa, mientras que la selección del personal de producción y de talleres es de carácter mixto e intervienen tanto la propia empresa, como empresas de selección de personal. Aunque la empresa no menciona en la encuesta la utilización de la página Web, hay convocatorias en asocio con algunas entidades gubernamentales para ofrecer vinculación laboral a poblaciones en situación de vulnerabilidad.

Entre las pruebas practicadas para la selección de personal está la entrevista personal, en las tres áreas de desempeño consideradas: producción, administración y talleres. Pruebas escritas para el personal de producción y para el de talleres. Pruebas prácticas para el personal que se espera vincular en producción y en talleres, y psicotécnicas y cursos de inducción y capacitación previos al enganche al área de producción. Estos son cursos cortos, ofrecidos por un grupo de instructores de la empresa, con una duración de ocho (8) horas. Cuando otras empresas intervienen en el proceso de selección, la empresa realiza pruebas prácticas adicionales.

La vinculación del personal es realizada por la propia empresa en el área administrativa y por temporales en las de producción y de talleres. Luego de un año de trabajo, las personas enganchadas por la temporal ingresan directamente a la empresa. Los criterios que priman son los resultados de las pruebas prácticas, la actitud para el trabajo y la presentación personal, en el área de producción; la experiencia, la educación y la actitud de trabajo en el área administrativa, y la experiencia, las competencias laborales y los resultados de las pruebas prácticas en el caso del taller. Señalan como adicionales, para el área de lavado, la buena salud y la actitud para el trabajo en equipo. En taller, deben tener conocimientos de los insumos y estar abiertos a las nuevas tecnologías.



V.
Capítulo

La demanda de trabajo por
parte de las empresas

El principal objetivo de la encuesta aplicada fue conocer la demanda de trabajo, principalmente no profesional, por parte de las empresas vinculadas con la Fundación Chevrolet, dado que uno de los propósitos de este estudio es poder firmar un pacto por el empleo para vincular personas en situación de pobreza y vulnerabilidad. En el siguiente apartado se identifican oportunidades de inclusión productiva para estas poblaciones dentro del sector.

Adicionalmente, se exploró la demanda potencial en algunas empresas que operarán el SITP en la ciudad y en empresas de servicio conexas. La posible demanda responde a ramas de actividad diferentes y, por tanto, a perfiles distintos, manteniendo, sin embargo, un rasgo común, esto es, las labores de mantenimiento y reparación de vehículos. Se estima un potencial de generación de 5.643 vacantes para población en situación de pobreza y vulnerabilidad en las empresas encuestadas, lo que permite prever buenas perspectivas para inclusión laboral, si se califican y recalifican las competencias de estas personas de manera oportuna y pertinente.

Aunque la sección anterior se presentó por rama de actividad, en esta parte se hará referencia a las ocupaciones demandadas por las empresas. Estas pertenecen a distintos grupos de ocupación de acuerdo con la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones actualizada para Colombia, CIUO-88-AC-2006, utilizada por el DANE. Se recurre, además, cuando se considera necesario, a la CIUO-08, que es la última revisión realizada por la OIT de la clasificación de ocupaciones.

Cabe señalar que buena parte de la demanda por trabajadores para 2012 en las empresas encuestadas se concentra en una sola ocupación: la de conductores de colectivos, buses, busetas y articulados, que se estima en 4.735 personas, de las cuales 1.900 serán operadoras de bus convencional, 1.800 de bus tipo padrón, 187 de articulados y 848 de biarticulados.

No se trata necesariamente de nuevos puestos de trabajo, sino de nuevas contrataciones de conductores que actualmente se desempeñan en el transporte público convencional y pasarían a trabajar en el nuevo esquema o de personas que desplazarían a alguna proporción de conductores que hoy operan en la ciudad. Cabe anotar que las nuevas condiciones de operación, las cuales obligan por ejemplo al establecimiento de turnos de conducción (8 horas máximo), implican que aunque el número de vehículos disminuya, el de conductores aumenta.

La segunda actividad que demandará una buena proporción de trabajadores es la de lavadores de buses, con una estimación de 237 puestos de trabajo en 2012, entre las empresas consultadas.

Las ocupaciones relacionadas con mecánicos de distintas especializaciones y niveles de calificación representarán 327 empleos, mientras que el personal necesario para ventas y actividades conexas en los concesionarios llegará a 50 personas. En actividades de oficina se requerirán 23 personas y sólo 8 personas en los niveles de profesionales, supervisores y coordinadores de alto nivel de las empresas.

1. LAS OCUPACIONES DEMANDADAS

Las ocupaciones más demandadas por las empresas son las de conductores de buses, microbuses y colectivos (4.735 vacantes), lavadores de vehículos (237 vacantes), mecánicos y ajustadores de vehículos (113) y chapistas y caldereros (51 vacantes). Estas cuatro ocupaciones concentran el 91,01% de los puestos de trabajo disponibles en 2012 en las empresas consultadas. En la Tabla 10 se presentan las principales características de las vacantes ofrecidas, en cuanto a educación y experiencia requerida y remuneración prevista. Para cada ocupación se presentará una tabla con la información desagregada por puesto de trabajo. Posteriormente, se hará el análisis de las ocupaciones con dificultades de oferta y el de las competencias exigidas para cada puesto de trabajo, en los casos en que se contó con esta información.

Tabla 10.
Resumen de vacantes por posición ocupacional y requisitos para el cargo ofrecido

CIUO	Ocupación	Número de vacantes		Remuneración prevista		Requisito educativo		Experiencia requerida	
		Planta	Temp.	Min.	Max.	Min.	Máx.	Min.	Máx.
1427	Coordinadores y supervisores de producción y operaciones en transporte y comunicaciones	7	0	1.400.000	6.980.000	14	17	5	12
2144	Ingenieros mecánicos	1	0	3.000.000		16		3	
3115	Técnicos y postsecundarios no universitarios en mecánica y construcción mecánica	8	0	1.000.000		13	16	1,5	5
3414	Representantes comerciales y técnicos de ventas	35	14	535.600	Más comisión	11	12	1	9
3415	Compradores	1	0	1.100.000		13		2,5	
4121	Auxiliares de contabilidad y cálculo de costos	2	0	750.000		13		1	

CIUO	Ocupación	Número de vacantes		Remuneración prevista		Requisito educativo		Experiencia requerida	
		Planta	Temp.	Min.	Max.	Min.	Máx.	Min.	Máx.
4123	Auxiliares administrativos y afines	18	0	750.000		13		0	
4131	Encargados de control de abastecimiento e inventarios	3	0	650.000	1.400.000	11	14	1	5
7313	Chapistas y caldereros	51	11	535.600	1.450.000	5	13	1	9
7316	Pintores, barnizadores y enlacadores de artículos metálicos y afines	34	0	535.600	815.000	5	12	1	3
7322	Herramientistas y afines	2	0	700.000		12		1	
7411	Mecánicos y ajustadores de vehículos de motor	113	36	535.600	1.450.000	5	14	0	8
7421	Mecánicos y ajustadores eléctricos	43	6	535.600	1.450.000	10	14	0	8
8323	Conductores de buses, microbuses y colectivos	4.735	0	640.000	1.150.000	9	11	0	5
8333	Operadores de grúas y aparatos afines	0	1	900.000		11		6	
9111	Ayudantes de mecánica	24	24	535.600	1.000.000	9	12	0	2
9323	Lavadores de vehículos, ventanas y afines	237	237	N.I.	N.I.	5	9	0	1

Fuente: PNUD. Proyecto DEI. Encuesta empresas sector automotor 2011.

Se identificaron 17 ocupaciones según la CIUO-88 AA06, para un total de 5.643 vacantes previstas para 2012 por las 9 empresas encuestadas. Para efectos del análisis, los requerimientos educativos se contabilizan así: primaria, 5 años; educación básica, 9 años; bachillerato, 11 años; bachillerato más formación profesional (CAP u otro), 12 años; Técnico, 13 años; Tecnológico, 14 años; Profesional, 16 años; profesional con especialización, 17 años. En los años de experiencia están sumados la experiencia general y la experiencia específica requerida, aunque cabe señalar que la mayor parte de las veces las empresas tienen como requisito experiencia específica, más que general. La columna de mínimo señala el menor requisito o remuneración declarada por la empresa y la de máximo, la mayor señalada.

1.1. Ocupaciones de mayor nivel de formación

En el extremo de más alta formación y remuneración –directores, coordinadores y profesionales– se concentran muy pocas vacantes, 8 en total, con salarios mensuales ofrecidos que fluctúan entre \$1.450.000 y \$6.980.000. Esta gran diferencia obedece a la heterogeneidad de los perfiles requeridos, que van desde personas con título de tecnólogo y profesionales con especialización, y años de experiencia que varían entre 5 y 12. En el nivel profesional, solamente se declara una vacante, para un ingeniero mecánico, con tres años de experiencia.

Tabla 11.

Cargos vacantes. Características y requerimientos generales. Grupo de ocupación de Directores, Coordinadores, Supervisores y Profesionales

Código CIUO 88AC06	Cargos vacantes	Salario	Número de Vacantes	Área	Educación		Años experiencia		Otros requisitos	Tipo de contrato
					Nivel	Años	Específica	General		
1427	Director de mantenimiento	6.980.000	1	Mantenimiento	Profesional especializado /gerencia mantenimiento o logística	17	5	7	Ofimática	Planta
	Coordinador de mantenimiento	3.500.000	3	Mantenimiento	Ingeniería mecánica o automotriz	16	3	5	Ofimática	Planta

Código CIUO 88AC06	Cargos vacantes	Salario	Número de Vacantes	Área	Educación		Años experiencia		Otros requisitos	Tipo de contrato
					Nivel	Años	Específica	General		
1427	Coordinador de planeación de mantenimiento	3.500.000	1	Mantenimiento	Ingeniería mecánica o automotriz	16	3	5	Ofimática	Planta
	Supervisor	1.400.000	2	Servicios	Tecnólogo	14	5	0	Prueba técnica	Planta
Total 142		3.845.000	7			15,75	3,5	4,25		
2144	Jefe de taller	3.000.000	1	Servicios	Ingeniería mecánica	16	3	0	Filtro de calidad	Planta

Fuente: PNUD. Proyecto DEI. Encuesta empresas sector automotor 2011.

1.2. Técnicos postsecundarios

En el tercer grupo, de técnicos postsecundarios no universitarios y asistentes, se destacan tres ocupaciones: la primera, es la de especialistas en mecánica (3.115); la segunda, los representantes comerciales y técnicos de ventas (3.414); y la tercera, la de compradores (3.415). En cada una de estas ocupaciones hay especialidades y perfiles diferentes. En total hay 58 vacantes en este grupo y sólo 14 de ellas son de carácter temporal. Los salarios oscilan entre el mínimo más comisión y \$1.100.000 para los vendedores y representantes de los concesionarios. Los niveles de formación exigidos son superiores al bachillerato, llegando incluso a requerir nivel universitario y la experiencia es fluctuante, entre 1,5 y 9 años.

Tabla 12.

Cargos vacantes. Características y requerimientos generales. Grupos de Técnicos Postsecundarios no universitarios y Asistentes

Código CIUO 88AC06	Cargos vacantes	Salario	Número de Vacantes	Área	Educación		Años experiencia		Otros requisitos	Tipo de contrato
					Nivel	Años	Específica	General		
3115	Analista de mantenimiento (llantas)	1.200.000	1	Mantenimiento	8 semestres Ingeniería mecánica, automotriz o industrial	15	1	2	Ofimática	Planta
	Analista programador de mantenimiento	1.200.000	1	Mantenimiento	8 semestres Ingeniería mecánica automotriz o industrial	15	2	3	Ofimática	Planta
	Técnico Diesel B	1.000.000	1	Servicios	Técnico	13	1,5	0		Planta
	Técnico Diesel A	1.200.000	2	Servicios	Técnico	13	2,5	0	Prueba técnica	Planta
	Técnico de carrocería	1.800.000	3	Mantenimiento	Ingeniería automotriz	16	4	5		
Total 31		1.280.000	8			14,4	2,2	1,0		
3414	Asesor servicio		4	Servicio	Bachiller	11	2	2		Planta
	Asesores comerciales	535.600 comisión	26	Venta	Bachiller con formación en ventas	12	1	0		Planta

Código CIUO 88AC06	Cargos vacantes	Salario	Número de Vacantes	Área	Educación		Años experiencia		Otros requisitos	Tipo de contrato
					Nivel	Años	Específica	General		
	Asesores de servicio	535.600 comisión	5	Taller	Técnico	12	2,5	0		Planta
	Asesores comerciales	535.600 comisión	10	Ventas	Bachiller con formación en ventas	12	4	5		Temporal
	Asistentes comerciales	535.600 comisión	4	Ventas	Bachiller	11	2	1		Temporal
Total 341		Mínimo+	49			11,6	2,3	1,6		
3415	Técnico Diesel B	1.100.000	1	Servicios	Técnico	13	2,5	0		

Fuente: PNUD. Proyecto DEI. Encuesta empresas sector automotor 2011.

1.3. Empleados de oficina

El cuarto grupo está conformado por empleados de oficina. Las vacantes señaladas fueron 23, todas de planta, para personal de facturación y del área administrativa en general, así como personal de bodega. Los salarios ofrecidos oscilan entre \$650.000 y \$1.400.000. Se exige por lo menos ser bachiller y en algunos casos tener el grado de tecnólogo. La experiencia no es importante para estas ocupaciones, salvo en el caso de un Jefe de Bodega.

Tabla 13.
Cargos vacantes. Características y requerimientos generales. Grupo de empleados de oficina

Código CIUO 88AC06	Cargos vacantes	Salario	Número de Vacantes	Área	Educación		Años experiencia		Otros requisitos	Tipo de contrato
					Nivel	Años	Específica	General		
4121	Personal de Facturación	750.000	2	Servicio	Técnico	13	1	0	Ofimática	Planta
4123	Personal área de Administración	750.000	18	Servicio	Técnico	13	0	0		Planta
4131	Jefe de Bodega	1.400.000	1	Servicios	Tecnólogo	14	5	0	Prueba técnica	Planta
	Bodeguero	650.000	2	Servicio	Bachiller	11	1	0		Planta
Total 41		888.000	23			12,8	1,8	0		

Fuente: PNUD. Proyecto DEI. Encuesta empresas sector automotor 2011.

1.4. Operarios y trabajadores de la industria

En el grupo de oficiales, operarios, artesanos y trabajadores de la industria manufacturera, se encuentra la mayoría de las ocupaciones de nivel obrero calificado, relacionadas principalmente con el mantenimiento y la reparación de los vehículos automotores. Se identifican cinco ocupaciones relacionadas, para un total de 296 vacantes, de las cuales 53 son temporales. Estas son ocupaciones que ofrecen un alto potencial de inclusión productiva de poblaciones en situación de pobreza y vulnerabilidad, ya que las barreras de acceso son menores que en los grupos anteriores.

Para los chapistas y caldereros²⁰, se encuentran técnicos en mantenimiento de carrocerías de distinto nivel y técnicos en colisión y latonería. En este primer grupo se identifican 62 vacantes (11 temporales), con salarios que oscilan entre el mínimo y \$1.450.000 y un nivel educativo que varía de la primaria al técnico postsecundario. Igualmente, la experiencia requerida va de 1 a 9 años. El segundo subgrupo es el de pintores, barnizadores y enlazadores, donde se concentran 34 de las vacantes, todas de planta. Los salarios oscilan entre el mínimo más comisión y \$850.000, y los niveles educativos entre primaria y bachillerato con alguna formación técnica. La experiencia requerida oscila entre 1 y 3 años. La ocupación de herramentistas y afines, en tercer lugar, tiene sólo 2 vacantes, para bachilleres con formación técnica y un año de experiencia. La remuneración ofrecida es de \$700.000.

El cuarto subgrupo es el de mecánicos y ajustadores de vehículos y tiene el mayor número de vacantes, 149, de las cuales 113 son de planta. Se trata principalmente de técnicos mecánicos de diferentes niveles de calificación y subespecialidad (niveles A, B, C, especializado en suspensión, frenos, mantenimiento, rendimiento, lubricación). Los pagos van del salario mínimo a \$1.450.000, y en algunos cargos se paga un porcentaje de lo atendido (técnicos de rendimiento de motores y suspensión, por ejemplo). La educación va desde la primaria, exigida para el técnico mecánico general, hasta el título de tecnólogo técnico en mecánica automotriz, exigida para el técnico mecánico en mantenimiento de lubricantes. Igualmente, la experiencia varía entre ninguno y 8 años.

Finalmente, el quinto subgrupo de ocupaciones es el de mecánicos y ajustadores eléctricos, entre los cuales hay técnicos eléctricos, electronicistas²¹, ayudantes en mantenimiento eléctrico y técnicos electromecánicos. Hay 43 vacantes, 6 de ellas temporales. De nuevo, los salarios oscilan entre el mínimo y \$1.450.000 mensuales. Los niveles educativos requeridos son como mínimo educación básica con formación específica en electricidad y, como máximo, técnico o tecnólogo en electrónica automotriz. La experiencia exigida varía entre 1 y 8 años.

20 Chapistas y caldereros: entre otras actividades montan y reparan las piezas metálicas de automóviles, furgones de tren, aviones y otros vehículos. Son popularmente conocidos como latoneros.

21 Electronicista: montaje y mantenimiento de partes y equipos electrónicos.

Tabla 14.

Cargos vacantes. Características y requerimientos generales. Grupo de Oficiales, Operarios, Artesanos, Trabajadores de la Industria Manufacturera

Código CIUO 88AC06	Cargos vacantes	Salario	Número de Vacantes	Área	Educación		Años experiencia		Otros requisitos	Tipo de contrato
					Nivel	Años	Específica	General		
7313	Técnico A en mantenimiento carroceros	1.450.000	1	Mantenimiento	Bachiller	11	9	0		Planta
	Técnico B en mantenimiento carroceros	1.150.000	3	Mantenimiento	9.º Grado	9	6	0		Planta
	Técnico C en mantenimiento carroceros	850.000	3	Mantenimiento	9.º Grado	9	3	0		Planta
	Técnico en colisión	535.000 comisión	6	Talleres	Bachiller con formación técnica	12	2	0		Planta
	Latoners	N.I	3	Talleres	Primaria	5	1	0		Planta
	Latonero/pintor	Porcentaje	15	Talleres	9.º Grado	9	1	0		Planta

Código CIUO 88AC06	Cargos vacantes	Salario	Número de Vacantes	Área	Educación		Años experiencia		Otros requisitos	Tipo de contrato
					Nivel	Años	Específica	General		
7313	Técnico latonería	N.I.	20	Mantenimiento	Técnico CAP Mecánica automotriz	13	8	0		Planta
	Latonero	900.000	11	Mantenimiento	Bachiller conformación técnica	12	2	3		Temporal
7316	Colorista	535.000 comisión	3	Taller	Bachiller con formación técnica	12	1	2		Planta
	Auxiliar pintura fibra de vidrio	815.000	31	Taller	Primaria	5	1			Planta
7322	Técnico Diesel. Herramentista	700.000	2	Servicios	Bachiller con formación técnica	12	1	0		Planta
Total 73		977.500	98			9,9	3,2			

Fuente: PNUD. Proyecto DEI. Encuesta empresas sector automotor 2011.

Tabla 15.

Cargos vacantes. Características y requerimientos generales. Grupo II de Oficiales, Operarios, Artesanos, Trabajadores de la Industria Manufacturera

Código CIUO 88AC06	Cargos vacantes	Salario	Número de Vacantes	Área	Educación		Años experiencia		Otros requisitos	Tipo de contrato
					Nivel	Años	Específica	General		
7411	Técnico A en mantenimiento mecánico	1.450.000	12	Mantenimiento	Bachiller con CAP en mecánica automotriz diesel o tren potencia	12	8	0		Planta
	Técnico B en mantenimiento mecánico	1.150.000	12	Mantenimiento	Bachiller con CAP en mecánica automotriz diesel o tren potencia	12	5	0		Planta
	Técnico C en mantenimiento mecánico	850.000	12	Mantenimiento	9.º Grado y estudios de mecánica diesel	10	2	0		Planta
	Probador. Técnico Diesel C	700.000	2	Servicios	Bachiller	11	1	0		Planta
	Lubricador	850.000	3	Mantenimiento	9.º Grado	9	0	0		Planta
7411	Auxiliar de lubricación	535.600	20	Servicios	Bachiller	11	0	0		Planta
	Técnico mecánico	535.600	24	Talleres	Leer y escribir	5	1	0		Planta

Código CIUO 88AC06	Cargos vacantes	Salario	Número de Vacantes	Área	Educación		Años experiencia		Otros requisitos	Tipo de contrato
					Nivel	Años	Específica	General		
7411	Técnico rendimiento motores Diesel	Porcentaje	2	Talleres	Técnico	13	2,5	0		Planta
	Técnico en suspensión y frenos Diesel	Porcentaje	5	Talleres	Técnico	13	2,5	3		Planta
	Técnico Mecánico	N. I.	21	Mantenimiento	Técnico	13	8	0		Planta
Total Planta -7411		867.300	113			10,9	3	0,3		

Fuente: PNUD. Proyecto DEI. Encuesta empresas sector automotor 2011.

Tabla 16.
Cargos vacantes. Características y requerimientos generales. Grupo III de
Oficiales, Operarios, Artesanos, Trabajadores de la Industria Manufacturera

Código CIUO 88AC06	Cargos vacantes	Salario	Número de Vacantes	Área	Educación		Años experiencia		Otros requisitos	Tipo de contrato
					Nivel	Años	Específica	General		
7411	Técnico de mantenimiento lubricantes	900.000	6	Mantenimiento	Tecnólogo o técnico automotriz	14	3	4		Temporal
	Técnicos A, B y C mecánico	N. I.	25	Mantenimiento	Técnico automotriz o tecnólogo, según el nivel	13	2	4		Temporal
	Técnico de llantas A	900.000	1	Mantenimiento	Técnico automotriz	13	2	3		Temporal
	Técnico de llantas B	800.000	4	Servicios	Bachiller	11	2	3		Temporal
Total Temporales -7411		867.000	36			10,2	2,2	3,5		

Fuente: PNUD. Proyecto DEI. Encuesta empresas sector automotor 2011.

Tabla 17.
Cargos vacantes. Características y requerimientos generales. Grupo IV de
Oficiales, Operarios, Artesanos, Trabajadores de la Industria Manufacturera

Código CIUO 88AC06	Cargos vacantes	Salario	Número de Vacantes	Área	Educación		Años experiencia		Otros requisitos	Tipo de contrato
					Nivel	Años	Específica	General		
7421	Técnico eléctrico	N.I	20	Mantenimiento	Técnico	13	8	0		Planta
	Técnico A en mantenimiento eléctrico	1.450.000	5	Mantenimiento	Tecnólogo en electricidad o electrónica automotriz	14	5	0		Planta
	Técnico B en mantenimiento Eléctrico	1.150.000	3	Mantenimiento	Bachiller con CAP en electromecánica	12	3	0		Planta
	Técnico C en mantenimiento eléctrico	850.000	3	Mantenimiento	9.º Grado y estudios en electricidad o inyección electrónica	10	2	0		Planta
	Ayudante de mantenimiento eléctrico	536.500	3	Mantenimiento	Bachiller o Aprendiz SENA	11	0	0		Planta

Código CIUO 88AC06	Cargos vacantes	Salario	Número de Vacantes	Área	Educación		Años experiencia		Otros requisitos	Tipo de contrato
					Nivel	Años	Específica	General		
7421	Técnico electromecánico	536.500	6	Talleres	Bachiller con formación técnica	12	1	2		Planta
	Electricista, electrónico	N.I	3	Talleres	Bachiller	11	0	0		Planta
Total Planta 7421		904.000	43			11,8	2,7			
7421 Temporal	Técnico eléctrico automotriz	900.000	6	Mantenimiento	Tecnólogo o técnico electrónico automotriz	14	3	4		Temporal

Fuente: PNUD. Proyecto DEI. Encuesta empresas sector automotor 2011.

1.5. Conductores de vehículos de transporte público

Los conductores de vehículos de transporte público se encuentran clasificados en el grupo 8: “Operadores de instalaciones, máquinas y ensambladores”. Como se dijo en la introducción, es la ocupación con mayor demanda prevista para 2012, cuando entre en funcionamiento el Sistema Integrado de Transporte Público de Bogotá.

Los cargos vacantes corresponden a 1.800 conductores de vehículo tipo padrón (80 o más pasajeros); 848 de biarticulados (250 pasajeros); 187 para articulados (150 pasajeros) y 1.900 para operador convencional (menos de 80 pasajeros). Los salarios previstos van de \$640.000 a \$1.150.000; los niveles educativos deben ser por lo menos de educación básica (noveno grado) y sólo para la conducción de los vehículos más grandes se requiere de experiencia. Hay otras condiciones que es necesario tener en cuenta, como la licencia de conducción del grado correspondiente y estar al día o tener un acuerdo de pago firmado por comprendos de tránsito.

Tabla 18.
Cargos Vacantes. Características y requerimientos generales. Grupo de Operadores de Instalaciones, de Máquinas y Ensambladores

Código CIUO 88AC06	Cargos vacantes	Salario	Número de Vacantes	Área	Educación		Años experiencia		Otros requisitos	Tipo de contrato
					Nivel	Años	Específica	General		
8323	Operadores conductores de vehículo tipo padrón, bus	N.I	1.800	Operación	9.º Grado	9	2	0	Licencia. No tener deuda de tránsito o acuerdos	Planta
	Operador de biarticulado	1.150.000	848	Operación	Bachiller	11	3	0		Planta
	Operador de Articulado	1.090.000	187	Operación	9.º Grado	9	5	0		Planta
	Operador bus convencional	640.000	1.900	Operación	9.º Grado	9	0	0		Planta
Total 8323		960.000	4.735			9,5	2,5			
8333	Operador de grúa	900.000	1	Mantenimiento	Bachiller	11	2	4		Temporal

Fuente: PNUD. Proyecto DEI. Encuesta empresas sector automotor 2011.

1.6. Trabajadores no calificados

Finalmente, en el grupo de trabajadores no calificados se encuentran ayudantes y auxiliares de mecánica para los que hay 24 vacantes en los cargos de ayudantes de mantenimiento mecánico, montallaneros, isleros, patinadores y polichadores, y 237 para auxiliares de lavado y limpieza de buses. Los niveles educativos van de primaria a bachillerato, las remuneraciones se ubican entre uno y dos salarios mínimos mensuales y en general no se requiere experiencia. Todas las vacantes son de planta.

Tabla 19.
Cargos vacantes. Grupo de trabajadores no calificados

Código CIUO 88AC06	Cargos vacantes	Salario	Número de Vacantes	Área	Educación		Años experiencia		Otros requisitos
					Nivel	Años	Específica	General	
9111	Ayudante de mantenimiento mecánico	535.600	6	Mantenimiento	Bachiller o aprendiz	12	0	0	
	Auxiliar de puertas	850.000	4	Mantenimiento	9.º Grado	9	0	0	
	Montallanero	1.000.000	4	Mantenimiento	9.º Grado	9	0	0	
	Ayudante	N.I	1	Mantenimiento	9.º Grado	9	0	0	
	Islero	1.000.000	3	Mantenimiento	9.º Grado	9	2	0	
	Patinador	650.000	2	Servicios	Bachiller	11	1	0	

Código CIUO 88AC06	Cargos vacantes	Salario	Número de Vacantes	Área	Educación		Años experiencia		Otros requisitos
					Nivel	Años	Específica	General	
9111	Polichador	580.000	4	Mantenimiento	9.º Grado	9	0	0	
Total 9111			24			9,7			
9323	Operarios de lavado	N.I.	80	Mantenimiento	Primaria	5	0	0	
	Auxiliares de lavado	N.I.	77	Operativo	9.º Grado	9	1	0	
	Auxiliar de limpieza y desmanchado	N.I	80	Operativo	Primaria	5	0	0	Buena salud
Total 9323			237			7			

Fuente: PNUD. Proyecto DEI. Encuesta empresas sector automotor 2011

2. DIFICULTADES DE OFERTA

En el grupo de directores, supervisores y profesionales existen dificultades para encontrar personal como Director de Mantenimiento. No se encuentran profesionales con experiencia en el transporte de pasajeros ni supervisores porque hay mucha competencia y necesidades de formación.

Tabla 20.
Grupo de directores, supervisores y profesionales

Código CIUO 88AC06	Cargos vacantes
1427	Director de mantenimiento Dificultad para encontrar profesionales con experiencia en transporte de pasajeros
	Supervisor Mucha competencia
2144	Jefe de taller Ocasionalmente hay escasez

Fuente: PNUD. Proyecto DEI. Encuesta empresas sector automotor 2011.

En el grupo de técnicos postsecundarios hay dificultades de oferta para los representantes comerciales, técnicos de venta, asesores de servicio y asesores comerciales, que reúnan al mismo tiempo experiencia y formación en ventas y, en algunos casos, conocimientos técnicos sobre tecnologías o marcas específicas.

Tabla 21.
Grupo de técnicos postsecundarios

Código CIUO 88AC06	Cargos vacantes
3414	Asesor servicio Escasez de personas con experiencia y formación en ventas
	Asesores comerciales Pocos conocimientos básicos en mecánica Diesel Escasez de personas con experiencia y formación en ventas

Fuente: PNUD. Proyecto DEI. Encuesta empresas sector automotor 2011.

En el grupo de empleados de oficina sólo se señalaron dificultades para conseguir personal que se desempeñe como jefe de bodega, pues hay mucha competencia.

Tabla 22.
Grupo de empleados de oficina

Código CIUO 88AC06	Cargos vacantes
4131	Jefe de bodega Demostrar conocimiento y disciplina. Tener certificaciones

Fuente: PNUD. Proyecto DEI. Encuesta empresas sector automotor 2011.

En cuatro de los cinco subgrupos de ocupación considerados entre los operarios y obreros de la industria manufacturera hay dificultades de oferta en cuanto a técnicos en colisión y latoneros, coloristas y auxiliares de pintura, técnicos mecánicos para mantenimiento y reparación, técnicos en rendimiento Diesel y laboratorios de inyección. Además, hay poca oferta y es bajo el nivel de calificación de técnicos en suspensión y en frenos Diesel. Por último, entre los técnicos electromecánicos hay pocas personas con la formación técnica formal requerida.

Tabla 23.
Grupos operarios y obreros de la industria manufacturera

Código CIUO 88AC06	Cargos vacantes
7313	Técnico en colisión No se encuentran trabajadores con educación técnica formal en este campo
	Latoneros No hay personal con la formación requerida
	Latonero/pintor Son muy empíricos
7316	Colorista No se encuentran trabajadores con educación técnica formal en este campo
	Auxiliar de pintura Poco personal en el mercado que quiera trabajar formalmente
7411	Técnicos mecánicos para mantenimiento y reparación Se requieren trabajadores con mucha experiencia. Pocos pasan las pruebas técnica
	Técnicos en rendimiento de motores Diesel y laboratorios de inyección Poca oferta y altos costos
	Técnicos es suspensión y frenos Diesel Poca oferta y baja calificación

Código CIUO 88AC06	Cargos vacantes
7421	Técnico electromecánico Pocos trabajadores con formación técnica formal
	Electricista electrónico para mantenimiento preventivo y correctivo Pocas personas con el perfil necesario

Fuente: PNUD. Proyecto DEI. Encuesta empresas sector automotor 2011.

En el grupo de operadores de instalaciones, máquinas y ensambladores, donde se encuentran ubicados los conductores de buses, la principal dificultad tiene que ver con el alto número de personas requeridas.

Tabla 24.

Grupo de operadores de instalaciones, máquinas y ensambladores

Código CIUO 88AC06	Cargos vacantes
8323	Operadores conductores de vehículo tipo padrón, bus Por el gran número requerido

Fuente: PNUD. Proyecto DEI. Encuesta empresas sector automotor 2011.

Finalmente, en el grupo de trabajadores no calificados, no se señala ningún cargo con dificultades de oferta.

3. LOS PERFILES LABORALES

Con la información aportada por la encuesta se han construido perfiles laborales de las vacantes existentes por nivel educativo. Se señalan en los perfiles el código CIUO y el nombre del cargo, los requisitos de educación, experiencia específica y general, las competencias esperadas y otros requisitos, cuando los hay.

No hay claridad, entre los entrevistados, sobre qué son competencias. A la pregunta se responde con distintos puntos de vista de lo que significa. En algunos casos, se relaciona con el tipo de formación profesional requerida (Ej. Certificado de Aptitud de Profesionales CAP del SENA), otras veces se señalan sólo características psicotécnicas, y en otras más se describen los conocimientos necesarios.

Se presentan a continuación los perfiles de los cargos vacantes, según nivel educativo exigido. En algunos casos no se tuvo información completa sobre competencias, educación o experiencia, razón por la cual el perfil no está completo y el total de vacantes puede no coincidir con el señalado anteriormente.

3.1. Cargos profesionales

En cargos profesionales y directivos hay 11 vacantes disponibles. La ingeniería mecánica o automotriz es la principal formación requerida.

Tabla 25.

Vacantes cargos profesionales y directivos

Código CIUO 88AC06	Cargos vacantes
	<p>Director de mantenimiento Educación: Profesional especializado. Experiencia: Cinco años de experiencia específica en dirección en el sector de transporte de pasajeros y siete en actividades operativas y administrativas. Competencias: Pensamiento analítico y conceptual. Liderazgo. Comunicación asertiva. Planeación y organización. Desarrollo equipos de trabajo. Orientación al logro.</p>
<p>1427 Vacantes 5</p>	<p>Coordinador de mantenimiento Educación: Ingeniería mecánica o automotriz. Experiencia: Tres años en administración de centros de trabajo de mantenimiento de flota vehicular. Cinco años en actividades afines al cargo. Competencia: Liderazgo. Comunicación asertiva. Organización y planeación. Desarrollo equipos de trabajo. Orientación al resultado.</p>
	<p>Coordinador de planeación de mantenimiento Educación: Ingeniería mecánica o automotriz. Experiencia: Tres años en actividades de planeación y seguimiento de flota vehicular. Cinco años en actividades afines al cargo. Competencias: Pensamiento analítico y conceptual. Comunicación asertiva. Planeación y organización. Trabajo en equipo.</p>

Fuente: PNUD. Proyecto DEI. Encuesta empresas sector automotor 2011.

Tabla 26.
Vacantes cargos profesionales y directivos

Código CIUO 88AC06	Cargos vacantes
<p>2144 Vacantes 1</p>	<p>Jefe de taller Educación: Ingeniería mecánica. Experiencia: Tres años en concesionario como jefe de taller Diesel especializado. Experto en manejo de talleres y habilidades en dirección de personal técnico. Conocimiento profundo en mecánica y en Diesel pesado. Capacidad de negociación y de toma de decisiones. Carácter para manejo de personal y de clientes.</p>
<p>3115 Vacantes 5</p>	<p>Analista de mantenimiento (llantas) Educación: Últimos semestres de ingeniería mecánica, automotriz o industrial. Experiencia: Un año en mantenimiento de llantas, balanceo, alineación, dos años en actividades relacionadas con el cargo. Competencias: Organización y planeación. Trabajo en equipo. Comunicación asertiva. Atención al detalle. Otros requisitos: Ofimática.</p> <p>Analista programador de mantenimiento Educación: Últimos semestres de ingeniería mecánica, automotriz o industrial. Experiencia: Dos años en programación de mantenimiento de vehículos y tres en actividades relacionadas con el cargo. Competencias: Organización y planeación. Liderazgo. Trabajo en equipo. Atención al detalle. Otros requisitos: Ofimática.</p> <p>Técnico de carrocería Educación: Ingeniería automotriz. Experiencia: Cuatro años en mantenimiento general de vehículos, cinco años en actividades relacionadas con el cargo. Competencias: Establecimiento de prioridades. Trabajo bajo presión. Manejo de objeciones. Seguimiento de instrucciones. Relaciones interpersonales efectivas.</p>

Fuente: PNUD. Proyecto DEI. Encuesta empresas sector automotor 2011.

3.2. Cargos con requisitos de bachillerato y algún curso de formación no universitaria

Entre los puestos de trabajo con requisito de educación superior no universitaria se encontraron 24 cargos, para 241 vacantes. Las formaciones preferidas son las técnicas impartidas por el SENA.

Se concentran en este grupo asesores de servicio y asesores comerciales encargados de las ventas de vehículos nuevos y usados en los concesionarios (45 vacantes); latoneros y pintores (40 vacantes) y los técnicos medios, tanto mecánicos como eléctricos especializados en el sector automotor (127 vacantes).

Tabla 27.
Vacantes con requisito de educación superior no universitaria (1)

Código CIUO 88AC06	Cargos vacantes
1427 Vacantes 2	<p>Supervisor Educación: Tecnólogo. Experiencia: Cinco años trabajando en concesionario como técnico Diesel. Competencias: Conocimiento y disciplina. Certificaciones. Técnico Diesel del SENA. Otros requisitos: Superar la prueba técnica.</p>
3115 Vacantes 3	<p>Técnico Diesel B Educación: Técnico Diesel del SENA. Experiencia: Año y medio de trabajo en concesionario como mecánico Diesel. Conocimiento y disciplina. Certificaciones.</p> <p>Técnico Diesel A Educación: Técnico SENA o cursando carrera tecnológica o profesional. Experiencia: Dos años y medio trabajando en concesionario como técnico Diesel. Conocimiento y disciplina. Certificaciones.</p>
3414 Vacantes 45	<p>Asesor de servicio Educación: Bachiller, con conocimiento en vehículos y servicio al cliente. Experiencia: Un año como asesor de servicio y atención al cliente. Competencias: Disposición de servicio al cliente. Conocimiento en vehículos. Otros requisitos: Estabilidad en trayectoria laboral.</p>

Código CIUO 88AC06	Cargos vacantes
3414 Vacantes 45	<p>Asesores comerciales Educación: Bachiller, con formación en ventas. Experiencia: Dos años en venta de vehículos nuevos o usados. Un año en venta de cualquier bien o servicio. Competencia: Servicio al cliente. Capacidad de resolución y manejo de conflictos. Asertividad. Manejo de relaciones interpersonales. Trabajo en equipo. Orientación al logro.</p>
	<p>Asesores de Servicio Educación: Técnico SENA en mecánica Diesel. Conocimientos de servicio al cliente. Competencias: Buena formación técnica y buen servicio al cliente.</p>
	<p>Asesores comerciales Educación: Bachiller con formación en ventas. Experiencia: Dos años en venta de vehículos nuevos o usados. Un año en venta de cualquier bien o servicio. Competencias: Planeación y organización. Liderazgo. Comunicación asertiva. Atención al detalle. Trabajo en equipo.</p>
3415 Vacantes 1	<p>Técnico Diesel B Educación: Técnico Diesel SENA o estudiantes de carrera tecnológica o profesional. Experiencia: Dos años y medio como técnico mecánico Diesel en concesionario. Competencias: Técnico D diesel del SENA o que esté cursando tecnológica o carrera profesional. Demostrar conocimiento y disciplina. Tener certificaciones. Otros requisitos: Superar la prueba técnica.</p>
4121 Vacantes 2	<p>Personal de facturación Educación: Técnico. Experiencia: Un año en actividades similares al cargo. Competencias: No específica. Otros requisitos: Ofimática.</p>

Fuente: PNUD. Proyecto DEI. Encuesta empresas sector automotor 2011.

Tabla 28.
Vacantes con requisito de educación superior no universitaria (2)

Código CIUO 88AC06	Cargos vacantes
4123 Vacantes 18	<p>Personal del área administrativa Educación: Técnico. Experiencia: Ninguna. Competencias: No especifican.</p>
4131 Vacantes 1	<p>Jefe de bodega Educación: Tecnólogo o técnico Diesel SENA o estudiante de carrera tecnológica o profesional. Experiencia: Cinco años técnico mecánico Diesel en concesionario. Competencia: Demostrar conocimiento y disciplina. Tener certificaciones. Otros requisitos: Superar la prueba técnica.</p>
7313 Vacantes 37	<p>Técnico en colisión, técnico en latonería Educación: Bachiller conformación técnica o CAP. Experiencia: Dos años en reparación de vehículos colisionados. Competencias: Supervisión de calidad. Seguimiento de instrucciones. Trabajo bajo presión.</p>
7313 Vacantes 37	<p>Latonero Educación: Bachiller con formación técnica. Experiencia: Dos años en mantenimiento y reparación de latonería y pintura y tres en actividades generales de mantenimiento. Competencias: Organización, creatividad y recursividad, atención al detalle, seguimiento a instrucciones, trabajo en equipo, energía y vitalidad.</p>
7316 Vacantes 3	<p>Colorista Educación: Bachiller con formación técnica. Experiencia: Un año en preparación técnica de color de la marca específica y dos años en cualquier marca. Competencias: Orientación al logro, resolución de conflictos, seguimiento de instrucciones, aprendizaje continuo.</p>
7322 Vacantes 2	<p>Herramentero. Técnico Diesel Educación: Bachiller con formación técnica. Experiencia: Un año de trabajo en concesionario. Competencias: Técnico Diesel del SENA.</p>

Fuente: PNUD. Proyecto DEI. Encuesta empresas sector automotor 2011.

Tabla 29.
Vacantes con requisito de educación superior no universitaria (3)

7411 Vacantes 84	<p>Técnicos A, B y C en mantenimiento mecánico Educación: Bachiller con CAP SENA en mecánica automotriz Diesel y tren de potencia para técnicos A y B. Básica y estudios de mecánica diesel para técnicos C. Experiencia: Ocho años (Técnicos A), cinco años (Técnicos B) y dos años (Técnicos C) en cargos similares. Competencias: Manejo de Excel avanzado y metrología. Manejo básico de PC y accesorios electrónicos.</p>
	<p>Técnico rendimiento motores Diesel Educación: Técnico SENA. Experiencia: Dos años y medio en calibración y medición de equipos sofisticados. Competencias: Buen manejo de equipos de inyección.</p>
	<p>Técnico mecánicos en distintas áreas (suspensión, mantenimiento, llantas) Educación: Técnicos. Experiencia: Dos años y medio no especifica en qué. Competencias: Organización, creatividad y recursividad, atención al detalle, seguimiento a instrucciones, trabajo en equipo, energía y vitalidad.</p>
7411 Vacantes 84	<p>Técnico de mantenimiento lubricantes Educación: Tecnólogo o técnico automotriz. Experiencia: Tres años en actividades de lubricación y mantenimiento de buses y cuatro en actividades generales de mantenimiento. Competencias: Organización, creatividad y recursividad, atención al detalle, seguimiento a instrucciones, trabajo en equipo, energía y vitalidad.</p>
	<p>Técnicos A, B y C Mecánico Educación: Tecnólogo o técnico automotriz. Experiencia: Dos años en actividades de lubricación y mantenimiento de buses y cuatro años en actividades generales de mantenimiento. Competencias: Organización, creatividad y recursividad, atención al detalle, seguimiento a instrucciones, trabajo en equipo, energía y vitalidad.</p>
	<p>Técnico de llantas A Educación: Técnico automotriz. Experiencia: Dos años en actividades de balanceo de llantas y tres años en actividades generales de mantenimiento. Competencias: Organización, creatividad y recursividad, atención al detalle, seguimiento a instrucciones, trabajo en equipo, energía y vitalidad.</p>

7421 Vacantes 43	<p>Técnicos A, B y C en mantenimiento eléctrico y ayudantes Educación: Técnico o tecnólogo automotriz, según el nivel. Experiencia: Dos en actividades de lubricación, balanceo, alineación, dirección y mantenimiento y cuatro en actividades generales de mantenimiento de vehículos. Competencias: Manejo de Excel avanzado y metrología. Manejo básico de PC y accesorios electrónicos.</p>
	<p>Técnico eléctrico automotriz Educación: Técnico o tecnólogo. Experiencia: Tres en actividades relacionadas con el mantenimiento eléctrico de buses y cuatro en actividades afines. Competencias: Trabajo en equipo, meticulosidad, atención al detalle.</p>

Fuente: PNUD. Proyecto DEI. Encuesta empresas sector automotor 2011.

3.3. Cargos con requisito de bachillerato

Se presentan 11 cargos con 892 vacantes, la mayor parte (848) corresponde a conductores de buses biarticulados. También se destacan en este grupo las de mecánicos de diferentes especialidades (25).

Tabla 30.
Vacantes con requisito de bachillerato (1)

Código CIUO 88AC06	Cargos vacantes
3414 Vacantes 2	<p>Asistentes comerciales Educación: Bachillerato. Experiencia: Un año de labores de soporte y asistencia documental en venta de vehículos. Competencias: Establecimiento de prioridades. Trabajo bajo presión. Manejo de objeciones. Seguimiento de instrucciones. Relaciones interpersonales efectivas.</p>
4131 Vacantes 2	<p>Bodeguero Educación: Bachillerato. Experiencia: Un año trabajando en concesionario. Competencias: Las de un técnico Diesel del SENA.</p>
7313 Vacantes 1	<p>Técnico A en mantenimiento carrocerero Educación: Bachillerato. Experiencia: Nueve años en latonería y pintura de automóviles. Competencias: Cursos de pintura. Manejo de materiales. Manejo de equipos y carrocería de vehículos pesados. Curso de soldadura. Manejo básico de PC. Curso de alturas.</p>

Código CIUO 88AC06	Cargos vacantes
7411 Vacantes 25	Probador técnico Diesel Educación: Bachillerato. Experiencia: Un año en concesionario. Competencias: Las de técnico Diesel del SENA.
	Auxiliar de lubricación Educación: Bachillerato. Experiencia: Ninguna. Competencias: No especifica.
	Técnico en llantas Educación: Bachillerato. Experiencia: Dos años en actividades de supervisión, alineación y dirección de llantas y tres años en actividades generales de mantenimiento. Competencias: Organización, recursividad, atención al detalle, meticulosidad, trabajo en equipo, energía y vitalidad.
7421 Vacantes 6	Electricista, electrónico Educación: Bachillerato. Experiencia: Ninguna Competencias: Experticia en electricidad y electrónica.

Fuente: PNUD. Proyecto DEI. Encuesta empresas sector automotor 2011.

Tabla 31.
Vacantes con requisito de bachillerato (2)

Código CIUO 88AC06	Cargos vacantes
8323 Vacantes 848	Conductores de Biarticulado Educación: Bachillerato. Experiencia: Tres años en manejo de vehículo pesado. Competencias: Certificación de operador bus articulado. Capacitación 145 horas. Manual Operaciones TMSA. Otros requisitos: Licencia de conducción. Estar al día o con acuerdo de pago por comparendos.
8333 Vacantes 1	Técnico auxiliar de patio Educación: Bachillerato. Experiencia: Dos años específica y cuatro años general. Competencias: Trabajo en equipo, meticulosidad, atención al detalle.

Fuente: PNUD. Proyecto DEI. Encuesta empresas sector automotor 2011.

Tabla 32.
Vacantes con requisito de bachillerato (3)

9111 Vacantes 8	<p>Ayudantes de mantenimiento mecánico Educación: Bachillerato o aprendiz SENA. Experiencia: Ninguna. Competencias: Manejo básico de Excel y metrología. Manejo básico de PC y accesorios electrónicos.</p>
	<p>Patinador Educación: Bachillerato. Experiencia: Un año de trabajo en concesionario. Competencias: No específica.</p>

Fuente: PNUD. Proyecto DEI. Encuesta empresas sector automotor 2011.

3.4. Cargos con requisito de educación inferior al bachillerato

La mayor parte de las vacantes corresponde a 19 ocupaciones con 4.268 vacantes que como en el caso anterior son en su mayoría para conductores de vehículos de transporte público. Otro grupo importante de vacantes se presenta en el sector de limpieza del parque automotor (237).

Tabla 33.
Vacantes con requisito de educación inferior al bachillerato

Código CIUO 88AC06	Cargos vacantes
7313 Vacantes 55	<p>Técnico B en mantenimiento carrocerero Educación: Básica. Experiencia: Seis años en latonería y pintura de automóviles. Competencias: Cursos de pintura o Manejo de materiales o Manejo de equipos y carrocería de vehículo pesado. Curso de manejo de fibra de vidrio. Manejo básico de PC. Curso de alturas.</p>
	<p>Técnico C en mantenimiento carrocerero Educación: Básica. Experiencia: Tres años en latonería y pintura de automóviles. Competencias: Manejo de equipos y carrocería de vehículo pesado. Manejo básico de PC. Curso de alturas.</p>
	<p>Latonereros Educación: Primaria. Experiencia: Un año en manejo de soldadura porto well, herramienta de mano, montaje de espejos. Competencias: Respeto a la norma. Capacidad de crítica. Responsabilidad y cumplimiento. Conocimiento de soldadura, herramientas de mano e hidráulicas, montaje y desmontaje de vidrios y láminas.</p>

Código CIUO 88AC06	Cargos vacantes
7313 Vacantes 55	Latonero/pintor Educación: Básica. Experiencia: Un año de trabajo en latonería. Competencias: Amplias habilidades en latonería y/o pintura. Otros requisitos: Estabilidad en trayectoria laboral.
7316 vacantes 31	Auxiliar de pintura en fibra de vidrio Educación: Primaria. Experiencia: Un año de experiencia en pintura de vehículos y manejo de maquinaria relacionada. Competencias: Actitud de respeto a normas. Buenas relaciones interpersonales. Responsabilidad y cumplimiento. A nivel técnico, manejar pistola de aplicación de pintura, lijar, tener actitud técnica crítica.
7411 Vacantes 39	Técnico C en mantenimiento mecánico Educación: Básica y estudios de mecánica Diesel. Experiencia: Dos años en cargos similares. Competencias: manejo básico de Excel y metrología. Manejo básico de PC y accesorios electrónicos.
	Técnico mecánico Educación: Primaria. Experiencia: Un año como mecánico automotriz, preferiblemente en la marca. Competencias: Poder realizar diagnósticos electrónicos y eléctricos y manejo de equipos de diagnósticos.
	Lubricador Educación: Básica. Experiencia: Ninguna. Competencias: Conocimiento de lubricantes y mecánica básica. Manejo básico de PC. Manejo de contingencias. Curso de alturas.
7421 Vacantes 3	Técnico C en mantenimiento eléctrico Educación: Básica y estudios de mecánica Diesel. Experiencia: Dos años en cargos similares. Competencias: Metrología. Manejo básico de PC.
8323 Vacantes 3.887	Conductores de vehículo tipo padrón Educación: Noveno grado. Experiencia: Ninguna. Competencias: Orientación al servicio, flexibilidad, relaciones interpersonales, responsabilidad, comunicación. Otros requisitos: Licencia de conducción. Estar al día o con acuerdo de pago por comparendos.

Código CIUO 88AC06	Cargos vacantes
8323 Vacantes 3.887	<p>Operador articulado Educación: Noveno grado. Experiencia: Mínimo tres años en manejo de vehículo pesado. Competencias: Certificación de Operador Bus Convencional. Capacitación de 85 horas. Manual Operaciones TMSA. Otros requisitos: Licencia de conducción. Estar al día o con acuerdo de pago por comparendos.</p>
	<p>Operador bus convencional Educación: Noveno grado. Experiencia: Mínimo cinco años en manejo de vehículo pesado, o tres años en manejo de vehículo de servicio público. Competencias: No específica. Otros requisitos: Licencia 5ª de conducción. Estar al día o con acuerdo de pago por comparendos.</p>
9111 Vacantes 16	<p>Auxiliar de puertas Educación: Noveno grado. Experiencia: Ninguna. Competencias: Curso de neumática o electrónica de puertas. Manejo básico de PC. Curso de altura.</p>
	<p>Montallantero Educación: Noveno grado. Experiencia: Ninguna. Competencias: Manejo de llantas, Metrología y disposición de residuos y manejo de equipos. Manejo de PC.</p>
	<p>Ayudante Educación: Noveno grado. Experiencia: Ninguna. Competencias: No específica.</p>
	<p>Islero Educación: Noveno grado. Experiencia: Dos años en cargos similares. Competencias: Manejo de Estación de Combustible. Atención de contingencias, disposición de residuos, metrología. Manejo básico de PC.</p>
	<p>Polichador Educación: Noveno grado. Experiencia: Ninguna. Competencias: Conocimiento de carrocería de vehículo pesado. Manejo básico de PC. Curso de alturas.</p>

Código CIUO 88AC06	Cargos vacantes
<p>9329 Vacantes 237</p>	<p>Operarios y auxiliares de limpieza y desmanchado Educación: Primaria. Experiencia: Ninguna. Competencias: Certificación de operador bus articulado y entrenamiento en biarticulado. Capacitación adicional de 24 horas en bus biarticulado. Otros requisitos: Buena salud.</p>
	<p>Auxiliares de lavado Educación: Noveno grado. Experiencia: Un año. Competencias: Cumplimiento normas de productividad, actitud trabajo, empuje. Otros requisitos: Manejo de horarios nocturnos.</p>

Fuente: PNUD. Proyecto DEI. Encuesta empresas sector automotor 2011.



VI.
Capítulo

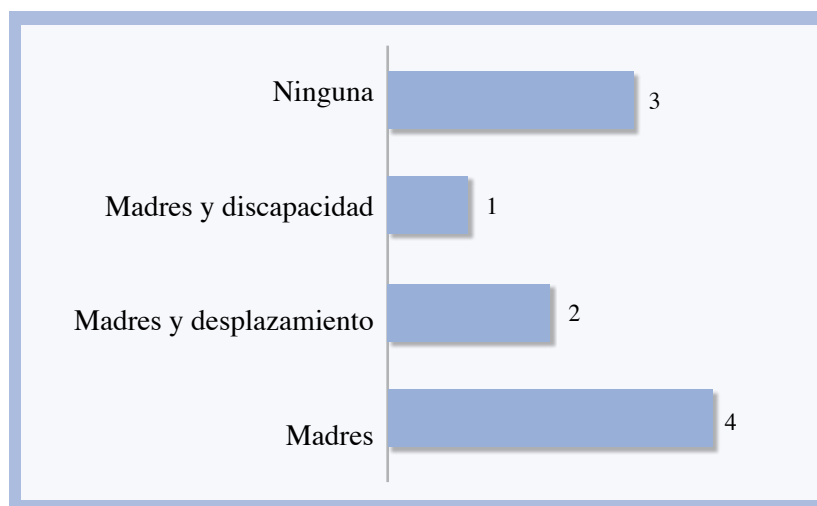
Posibilidades de programas
especiales de empleo o de
negocios inclusivos

Algunas de las empresas entrevistadas ya desarrollan algún tipo de programa dirigido a poblaciones en situación de pobreza y de vulnerabilidad, como es el caso de mujeres cabeza de familia o población en situación de desplazamiento.

1. PROGRAMAS EXISTENTES

En seis de las nueve empresas entrevistadas expresaron haber desarrollado alguna política de vinculación especial para madres cabeza de familia. Dos de ellas realizan programas para población en situación de desplazamiento y otra para personas en condición de discapacidad (Gráfico 18).

Gráfico 18.
Empresas que desarrollan políticas para vincular a poblaciones en situación de pobreza o vulnerabilidad



Fuente: PNUD. Proyecto DEI. Encuesta empresas sector automotor 2011.

De las tres empresas que no desarrollan ningún programa, una estaría dispuesta a desarrollar alguno, principalmente para aprovechar las posibilidades de la Ley 1429 de formalización y generación de empleo. En las otras dos no se ha definido una política al respecto.

2. DIFICULTADES PARA LA VINCULACIÓN

Las empresas señalan dificultades especiales para la vinculación de estas poblaciones. Para las madres cabeza de familia, la principal dificultad es precisamente su rol, que a juicio de los empresarios limita su horario de trabajo y su cumplimiento, por cuanto deben cuidar a sus hijos. No obstante, es una población con gran sentido de responsabilidad y dedicación, derivado de los compromisos en el hogar.

Con la población en situación de desplazamiento forzado se observa una desconfianza muy grande por temas asociados a seguridad y se señala la obvia ausencia de referencias personales como una de las limitantes.

Para las personas en condición de discapacidad, la principal dificultad es el aumento de los riesgos profesionales, dado el tipo de actividades que se realizan. Para el conjunto de poblaciones se afirma que no cumplen con los perfiles exigidos en las convocatorias.

En opinión de las empresas, para poder vincular a estas poblaciones sería necesario desarrollar varios tipos de acciones: formación en valores éticos, formación en las competencias requeridas con el fin de que los aspirantes cumplan con los perfiles requeridos, y campañas de información para los posibles aspirantes.

Se imponen, así mismo, condiciones específicas a las distintas poblaciones consideradas: para las madres se exige que los hijos no sean obstáculo; para la población en situación de desplazamiento se establecen requisitos especiales relacionados con temores por seguridad, como son la exigencia de pasado judicial, de referencias personales y de recomendaciones. Finalmente, para la población en condición de discapacidad, se busca que ésta no afecte el entendimiento de las instrucciones para el desarrollo del trabajo.

Se aprecia en todos los casos un cierto desconocimiento de las condiciones y situaciones especiales de la población, que debería llevar a las autoridades encargadas de promover este tipo de vinculaciones y programas de empleo a desarrollar una amplia campaña de divulgación que rompa estereotipos y prejuicios frente a estas poblaciones. Estas acciones deberían hacer parte de los pactos por el empleo.

3. LOS NEGOCIOS INCLUSIVOS

El desarrollo de negocios inclusivos intenta responder a dos preguntas básicas: la primera es ¿cómo poner en marcha negocios sostenibles en los cuales se vincule a población en situación de pobreza y vulnerabilidad?; y la segunda, ¿cómo unir esfuerzos entre actores de diferente naturaleza para generar mercados que faciliten el desarrollo económico con inclusión? Para responder a estas dos preguntas hay un reconocimiento del rol del sector privado como un socio clave para el desarrollo, cuya vinculación requiere avanzar más allá de los esquemas tradicionales de filantropía y Responsabilidad Social Empresarial (RSE).

Un negocio inclusivo parte del reconocimiento de una demanda cierta en un sector/ empresa ancla determinado/a y, a su vez, la identificación de grupos poblacionales específicos que puedan responder a estas demandas. Teniendo en cuenta estas consideraciones, un negocio inclusivo tiene tres características básicas:

- i. Son financieramente **sostenibles**, vinculan a las comunidades de bajos ingresos a los negocios en beneficio de ambas partes.
- ii. Incluye a comunidades de bajos ingresos por el lado de la **demanda** como clientes, y por el de la **oferta** como empleados, productores y empresarios en las distintas partes de la cadena de valor.
- iii. Tienen un impacto **medioambiental** neutro o positivo.

Un enfoque de negocios inclusivos, en el que se pactan condiciones de compra justa (volumen, precio, modalidades de pago), favorece el desarrollo de esquemas gana-gana entre las empresas y grupos poblacionales específicos. Se genera valor para las comunidades porque pueden satisfacer necesidades básicas, mejorar su productividad, aumentar sus ingresos, empoderarse a nivel individual y comunitario, y finalmente, ejercer sus derechos como ciudadanos. Pero también generan valor para las empresas porque estos negocios son rentables, generan utilidades, desarrollan nuevos mercados, amplían la disponibilidad de mano de obra y fortalecen sus cadenas de valor (PNUD, 2008).

Entre las empresas entrevistadas, cuatro han desarrollado actividades de provisión de bienes o servicios con famiempresas y microempresas y dos solamente con estas últimas. Las áreas en las cuales se han desarrollado estas acciones han sido el suministro de uniformes y dotación para el personal y de implementos de aseo. Adicionalmente, una empresa ha contratado, bajo la forma de *outsourcing*, con un pequeño taller de confecciones.

Las condiciones que se imponen a las pequeñas empresas para ser proveedores estarían, en algunos casos, por fuera del alcance de pequeñas unidades productivas conformadas por poblaciones de bajos ingresos y/o en vulnerabilidad. Si bien se exige calidad y cumplimiento, no parece posible que, por lo menos al inicio, las pequeñas unidades estén certificadas tanto globalmente, como en cada producto.

El otro requisito que limita la posibilidad de contratación con pequeñas unidades es el de la capacidad financiera compatible con las prácticas de pago a proveedores.

Sería conveniente una labor de divulgación de las posibilidades que este tipo de contratación puede brindar y el desarrollo de programas de acompañamiento a los pequeños empresarios para que poco a poco logren cumplir con los estándares exigidos.

Las empresas están dispuestas a desarrollar este tipo de programas y requerirían de una amplia divulgación entre los posibles empresarios con el fin de tener un censo de posibles oferentes en la zona de influencia. Algunas señalan que el principal requisito es tener certificación de calidad, respaldo técnico, cumplimiento de normas laborales y productos certificados. Ello requiere disponer de esquemas de acompañamiento empresarial y asistencia técnica para que estos pequeños empresarios puedan cumplir con los estándares requeridos por las empresas. Estas mismas empresas son llamadas a participar activamente en programas de desarrollo de pequeños proveedores.



VII.

Capítulo

En busca de oportunidades

A través de las entrevistas semiestructuradas²², se indagó acerca de la opinión de las empresas sobre cuatro aspectos de especial interés para los fines de este estudio: i) la oferta de capacitación; ii) la posibilidad de establecer pactos para el empleo; iii) la ciudad, el SITP y las posibilidades del sector y iv) el conocimiento y las posibilidades para el desarrollo de negocios inclusivos.

A continuación se presentan los principales aspectos abordados por los empresarios:

1. LA OFERTA DE CAPACITACIÓN

Para las empresas entrevistadas el nivel de formación de la población es muy bajo. Esta es una característica común para conductores y mecánicos, que son las dos ocupaciones más frecuentes en el sector. Las fallas se dan en el nivel general de formación básica y en el aprendizaje en el uso de tecnologías más avanzadas.

Adicionalmente, hay problemas en la formación de competencias blandas. Tradicionalmente, en el sistema de transporte actual no se exige a los conductores un nivel educativo mínimo ni una formación técnica ni humana. La mayoría de quienes desempeñan esa labor tienen formación empírica y trabajan con un alto grado de informalidad. Una situación similar afrontan los mecánicos de isla. Hoy se presenta una paradoja: las empresas requieren gran número de conductores con un perfil exigente, para el cual no hay personas formadas, al tiempo que gran número de conductores tradicionales están en riesgo de perder su trabajo por no cumplir con las exigencias del nuevo sistema.

Los cambios tecnológicos del sector, como el paso de vehículos mecánicos a electrónicos, hacen necesarios nuevos conocimientos que, en general, no tienen los mecánicos, razón por la cual es conveniente revisar los perfiles de formación y las posibilidades de recalificación para ajustarlos a las nuevas exigencias del sector.

22 Aquellas en las cuales, aunque el entrevistador tiene una guía de los temas que espera desarrollar, puede decidir la forma de abordar los temas y de realizar las preguntas, según su buen juicio.

En el sector de transporte público, los cambios por venir son muchos: los organizacionales que implican personal administrativo con mayor versatilidad; los tecnológicos que implican una formación actualizada para mecánicos de distinto nivel y una nueva concepción del sistema que implica, no solamente cambios en la formación de los conductores, sino en su organización laboral, con cuestiones tan difíciles como el paso de recibir una remuneración por pasajero que significa ingresos variables, pero menos formalidad, a un pago fijo mensual con prestaciones y horarios de trabajo justos y estables. Esto implica un cambio en los hábitos de trabajo, integración a un esquema de jerarquías, cumplimiento, entre otros. La capacitación debe incluir el cambio de mentalidad necesario para afrontar exitosamente el reto, no es suficiente la formación técnica.

En cuanto a oferentes de capacitación, las empresas reconocen como actor principal al SENA, pero señalan fallas como el bajo nivel de actualización e información incompleta sobre los contenidos específicos de los cursos, lo que lleva a incongruencias entre el nombre del curso y sus contenidos.

Se aprecia un esfuerzo de actualización de la institución en la parte técnica, ambiental y tecnológica, pero las expectativas salariales de los técnicos formados por el SENA son superiores a las que ofrecen las empresas. Entre tanto, las formaciones blandas y una formación más integral no han recibido el mismo interés. Se cuestiona la formación virtual, pues aunque permite un mayor acceso (no siempre el mecanismo de más fácil acceso para poblaciones de bajos ingresos), no tiene claros filtros de evaluación y faltan controles.

Otras instituciones de capacitación identificadas por las empresas parecen responder de mejor manera a las necesidades específicas de capacitación. Unas son los centros de capacitación de las propias empresas, como el caso del Centro de Formación de GM-Volvo. Otras, instituciones tradicionales en el campo de la formación técnica y profesional en la ciudad, como el Centro Juan Bosco Obrero o el Instituto Técnico Central. Finalmente, se señalan instituciones como el Instituto Tecnológico del Transporte (ITTSA), que realiza programas de generación de trabajo, de gestión de talento humano, y de seguridad vial y formación en conducción de vehículos de transporte masivo; el Centro de Experimentación y Seguridad Vial Colombia S.A. CESVI Colombia, constituido por diez compañías aseguradoras del país, que imparte programas de formación para el trabajo a la medida para el sector.

También se destacan el Instituto de Capacitación Automotriz –ICA Automotriz–, que brinda cursos de capacitación y entrenamiento, según las necesidades; el Centro de Estudios Latinoamericanos para la Formación Humana Integral (Celfhi), que tiene programas de bachillerato para adultos y programas técnicos en electricidad automotriz, sincronización electrónica, mecánica Diesel o administración de talleres; y la Fundación Centro de Investigación, Docencia y consultoría Administrativa (Cidca), que imparte programas de formación técnica y tecnológica en áreas como la electromecánica, la mecatrónica o la electrónica.

Es común que las empresas hagan acuerdos, principalmente con el SENA, para la formación de conductores mediante procesos masivos. Esto obliga a una adecuación de los cursos del SENA y a un aporte de las empresas, principalmente en términos de material, refrigerio y dotación de vehículos para las prácticas. Los semilleros de trabajadores creados en algunas empresas con el objetivo de impartir formación a un grupo de posibles trabajadores, para que en el momento en que se requiera su vinculación estén listos, han tenido problemas, pues las personas no pueden esperar mucho tiempo y se retiran del semillero por su necesidad de generar ingresos en forma inmediata.

La formación avanzada impartida por la propia empresa parece tener mucha importancia en General Motors, que imparte formación técnica avanzada especializada en la marca, con buenos resultados. Pero se trata, por supuesto de formación especializada y no de formación general. La estrategia de semilleros es apta para formación intermedia y avanzada en ocupaciones como mecánica, manejo de herramienta, soldadura y pintura.

2. LOS PACTOS POR EL EMPLEO

En general, las empresas reciben con interés la iniciativa de pactos por el empleo, aunque no tengan muy claro el alcance de los mismos. Para algunas empresas, son solamente una posible manifestación de que el trabajo conjunto puede tener mejores resultados, mientras que otras los vinculan con compromisos para propiciar el empleo de personas en situación de vulnerabilidad, utilizando tanto la posibilidad de contratar aprendices y de utilizar los recursos del SENA, como de aprovechar las posibilidades que ofrecerá la puesta en marcha del SITP de la ciudad.

Algunas de las empresas entrevistadas reportan haber tenido experiencias exitosas con algunas poblaciones en condición de discapacidad –limitaciones auditivas–. Reconocen la importancia de trabajar en las zonas de influencia de su actividad, tanto con el sistema educativo formal, desde el bachillerato, para promover la formación en ocupaciones con escasez de oferta, como con poblaciones específicas, como madres cabeza de familia. Así mismo, algunas señalan la necesidad de articular el trabajo con el SENA, con algunas entidades gubernamentales del orden distrital e incluso con las autoridades de los municipios vecinos.

3. LA CIUDAD Y EL SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE PÚBLICO (SITP)

En este apartado se quiso conocer la percepción que las empresas tienen sobre las posibilidades que le brinda a la ciudad y a los empresarios el desarrollo del SITP. Se preguntó sobre la participación, los retos y las expectativas de las empresas.

Se tiene conciencia de que el desarrollo del Sistema es un gran reto para la ciudad, puesto que se trata de integrar en forma eficiente toda la red de transporte. Sobre las empresas también tiene grandes efectos y, de hecho, muchas de ellas se constituyeron para participar en la licitación de la operación del sistema. Pero las de producción y servicios deben adaptarse a las necesidades del sistema. Esto implica adaptar infraestructura, talleres, recursos humanos y provisión de repuestos, de acuerdo con las necesidades previstas en cada una de las trece zonas del sistema.

La apuesta tecnológica también es grande, porque no solamente hay cambios en el tipo de vehículos que se operan, sino en la forma de operación y de recaudo que implican el desarrollo de sistemas georreferenciados de información. Los cambios también serán importantes en la filosofía del sistema, con amplias repercusiones sobre la capacitación del recurso humano y de los usuarios: fin de la guerra del centavo, mejora en la relación con los usuarios, respeto de normas por parte de prestadores y usuarios.

Sin embargo, pareciera que la relación con las autoridades de la ciudad en el desarrollo del sistema es baja y desarticulada. Las empresas operadoras han tenido mayor nivel de contacto con la Secretaría de Movilidad o el Ministerio de Transporte, directamente o a través de sus socios, principalmente para difundir los alcances y bondades del sistema.

4. LOS NEGOCIOS INCLUSIVOS

No hay conocimiento específico sobre el concepto de negocios inclusivos, aunque algunas empresas lo relacionan con actividades de desarrollo de proveedores o con políticas de Responsabilidad Social Empresarial.

Entre las barreras que las empresas señalan para desarrollar contratos de proveeduría de bienes o servicios con microempresarios se señalan problemas de calidad y precio, pero, ante todo, de desconocimiento de la existencia de tales microempresarios. Tal vez por lo mismo, sólo una empresa operadora vislumbra una oportunidad en el desarrollo de este tipo de procesos con propietarios actuales, cuya “rutina diaria” cambiará con la entrada en operación del SITP.



VIII.
Capítulo

**Estrategias para la gestión,
divulgación y socialización de
los resultados de este estudio**

Este capítulo tiene el objetivo de brindar los lineamientos necesarios para divulgar los resultados del estudio de la demanda en el sector automotor y proponer alternativas de gestión que promuevan una mejor pertinencia en la educación para el trabajo en la ciudad. Se trata de definir a quién debe ir dirigida esta información y cómo hacerla llegar de una manera estratégica.

1. A QUIÉN DIVULGAR

El estudio debe tener como interlocutores principales a los siguientes grupos: las instituciones dedicadas a la formación, las instituciones financiadoras de formación, las personas potencialmente beneficiarias y las empresas del sector.

- * **Instituciones nacionales y locales, públicas y privadas que se desempeñan en la formación relacionada con la industria automotriz.** El desarrollo de una fuerza laboral adaptada a las necesidades de la industria debe surgir de las instituciones educativas que la forman. Por esto, se hace necesario contar con un mapa de instituciones en la ciudad a las cuales es importante darles a conocer los hallazgos del estudio. También, para que establezcan canales y redes de discusión que motiven a un encuentro permanente entre la industria y la educación y faciliten la rápida adaptación e inserción laboral de sus egresados.

Entre las instituciones públicas nacionales de nivel técnico se cuenta con el SENA, y a nivel local y privado están el Centro de Experimentación y Seguridad Vial (Cesvi), Juan Bosco Obrero, el Centro San Camilo en San Cristóbal y Dor Training.

- * **Instituciones públicas nacionales y locales financiadoras de programas de formación.** Una de las preocupaciones de los gobiernos locales ha sido la formación para el trabajo. El Plan Distrital de Formación (2011) de la SDDE mostró el gran número de instituciones distritales que se dedican a brindar cursos que facilitan la entrada al mundo laboral. Es así como se encuentra a la Secretaría de Integración Social, el Instituto para la Economía Social (IPES), el Instituto para la Protección de la Niñez y la Juventud (Idipron), Alcaldías locales y la Secretaría de Desarrollo Económico (SDE), entre otros. Además, en Bogotá se registran intervenciones del Ministerio del Trabajo y el Departamento para la Prosperidad Social (DPS), lo cual aparece como un panorama de dispersión de esfuerzos y recursos. Es por esto que a partir de los resultados del estudio, las intervenciones pueden orientarse por lo menos para un sector de la demanda automotriz, y así concentrar los esfuerzos de formación y ajustar las metas y resultados de manera conjunta.
- * **Las personas desempleadas y los jóvenes en formación.** La formación pertinente para el trabajo en el sector automotriz debe partir fundamentalmente del interés de los futuros empleados. Los estudios muestran una brecha entre lo que se estudia y lo que demanda el mercado. Esto hace necesario desarrollar estrategias que aseguren el conocimiento de las personas sobre las ocupaciones disponibles en el mercado a través de los medios audiovisuales o visitas presenciales a las industrias. Esto debería formar parte de la formación de los jóvenes bachilleres y ser promovido

y asistido por la industria, la SDDE y la SDE. Igualmente, sería importante contar con programas de televisión que motiven especialmente a los jóvenes a entender el mundo industrial y a mostrar las ocupaciones que lo soportan.

- * **Las empresas del sector y los gremios.** Se requiere promover una articulación entre industria, administración pública e instituciones de formación y precisar aún más sus requerimientos y necesidades. En tal sentido, es necesario divulgar, sensibilizar y promover una mirada incluyente del desarrollo industrial y un compromiso con la educación futura de la gente. Así mismo, se debe motivar la apertura de la industria para generar una sociedad del conocimiento bajo los criterios de pertinencia, solidaridad y calidad.

2. ESTRATEGIAS DE DIVULGACIÓN

La estrategia que se propone está conformada por cuatro actividades:

- * **Encuentros de difusión y sensibilización.** La divulgación de los resultados puede llevarse a los diversos públicos bajo una primera forma de presentación rápida destinada a sensibilizar y a crear interés en la metodología y resultados del trabajo. Este nivel tiene como objetivo encontrar líderes y actores que puedan ayudar a consolidar las siguientes estrategias que dan sostenibilidad a los resultados.
- * **Creación de redes de instituciones educativas del sector automotriz.** La dispersión de esfuerzos y la necesidad de innovación en el medio, implica el trabajo bajo el esquema de red institucional. La industria y la SDE debe impulsar esta tipo de esquemas que faciliten el diálogo permanente entre el sector privado, público, educativo y las instituciones que ofrecen programas de formación para el trabajo.
- * **Promoción de los jóvenes amigos de la industria automotriz.** Es importante consolidar grupos de jóvenes interesados en el sector que se motiven a conocer, a intercambiar y a autopromoverse en el sector. Las instituciones educativas y las empresas del SITP, por ejemplo, deberían promover en su ámbitos de influencia grupos que se motiven a aprender sobre la industria y a generar el conocimiento y el empleo en torno a la misma. La SDE y la SDDE, a través de sus instancias locales, podrían hacer la convocatoria y contribuir en la identificación de jóvenes interesados. De allí que resulte pertinente promover esquemas de orientación ocupacional que partan desde niveles de educación básica (bachillerato) y media vocacional.
- * **Plan industria de puertas abiertas.** La divulgación debe llevar a promover una industria de puertas abiertas comprometida con la formación pertinente, divulgadora de su quehacer y promotora de sus oportunidades de inclusión. El sentido de esta estrategia es lograr que la industria participe en la formación, que se abra a la presentación de su quehacer y se interese en la formación de los futuros empleados.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Las potencialidades y oportunidades en el sector automotor son enormes tanto por el comportamiento creciente de la demanda de automóviles, como por los sistemas de transporte masivo que se están adelantando en el país y en particular en el SITP en Bogotá.

En materia de oportunidades de empleo e ingreso para población en situación de pobreza o vulnerabilidad, el resultado es positivo, se encuentra un potencial de generación de 5.643 puestos de trabajo, especialmente en el área comercial, pues para la posible vinculación no es tan importante un nivel alto de educación, sino la experiencia, las habilidades en la prueba práctica, la actitud hacia el trabajo y las referencias.

En el área administrativa es importante la educación y la experiencia así como la “actitud para el trabajo” y otras habilidades demostradas en la prueba práctica, la presentación personal o las referencias personales. En el área de talleres, la experiencia, y las habilidades prácticas son las principales cualidades requeridas.

En el caso del SITP la experiencia y las habilidades prácticas son los principales criterios para la vinculación, así como la educación, la actitud para el trabajo y las competencias. La presentación personal y las referencias también son consideradas.

Las principales dificultades de las empresas para la vinculación de personal muestran la falta de cumplimiento en los requisitos de los perfiles vacantes, a lo que se agrega la falta de referencias y de documentación o la demora en el proceso de selección (entre 20 y 40 días) que dan cabida a otras ofertas. En el caso del SITP también hay dificultades con el estudio de seguridad.

Es muy positiva la práctica en la mayor parte de las empresas de hacer un curso de capacitación o de inducción, lo cual sería deseable que se generalizara en todas las empresas del sector. En el caso del SITP, todas las empresas realizan cursos de entrenamiento una vez firmado el contrato de trabajo. Son cursos con distinto alcance desde 1, 5 y hasta 48 días. Sería muy importante conocer su contenido para gestionar su incorporación dentro de los que se imparten como formación para el trabajo.

En las áreas relacionadas con la prestación de servicios de lavado, limpieza y mantenimiento del parque automotor de servicio público de pasajeros se presentan interesantes oportunidades para la población con baja formación, pues el nivel educativo predominante es el de bachiller, e incluso tienen cabida niveles inferiores a éste (21%). Cerca del 10% tiene un nivel superior al bachillerato.

Las pruebas para la selección de personal son escritas, prácticas y entrevistas. Para el personal de talleres y de producción se agregan pruebas psicotécnicas y cursos de inducción y capacitación previos al enganche.

Ocupaciones con mayores oportunidades

Para 2012 buena parte de la demanda por trabajadores en las empresas encuestadas se concentra en la de conductores de colectivos, buses, busetas, articulados, que se estima en 4.735 personas, de las cuales 1.900 serán operadoras de bus convencional, 1.800 de bus tipo padrón, 187 de articulados y 848 de biarticulados.

No se trata necesariamente de nuevas contrataciones, sino de efectos derivados del nuevo esquema en el sistema de movilidad de la ciudad y es posible que implique un número adicional de conductores en razón al establecimiento de turnos y al incumplimiento de requisitos (por ejemplo, los comparendos).

La segunda actividad que demandará una buena proporción de trabajadores es la de lavadores de buses, con una estimación de 237 puestos de trabajo en 2012, entre las empresas consultadas.

Las ocupaciones relacionadas con mecánicos de distintas especializaciones y niveles de calificación representarán 327 empleos, mientras que el personal necesario para ventas y actividades conexas en los concesionarios llegará a 50 personas. En actividades de oficina se requerirán 23 personas y sólo 8 personas en los niveles de profesionales, supervisores y coordinadores de alto nivel.

Principales debilidades de los potenciales vinculados

En primer lugar el bajo nivel de formación tanto en el nivel básico, como en tecnologías más avanzadas, en especial en las vacantes para conductores y para mecánicos, que son las dos ocupaciones más frecuentes en el sector.

No menos importantes son las fallas en las formaciones blandas. Tradicionalmente, en el sistema de transporte vigente, no se exige a los conductores un nivel educativo mínimo ni una formación técnica ni humana. La mayoría de quienes desempeñan esa labor tienen formación empírica y trabajan con un alto grado de informalidad. Una situación similar afrontan los mecánicos de isla. Hoy se presenta una paradoja: las empresas requieren gran número de conductores con un perfil exigente, para el cual no hay personas formadas, al tiempo que gran número de conductores tradicionales están en riesgo de perder su trabajo por no cumplir con las exigencias del nuevo sistema.

Algunas recomendaciones

Es muy estimulante que las empresas encuestadas reciban con interés los pactos por el empleo, pero hay que precisar y divulgar su alcance y estrategias.

Resulta imperativo promover un diálogo entre el SENA y otras instituciones de capacitación identificadas por las empresas, pues algunas señalan la necesidad de articular el trabajo también con algunas entidades gubernamentales del orden distrital e incluso con las autoridades de los municipios vecinos. Este diálogo permitiría ganar en formación integral, competencias blandas, gestión de talento humano y de seguridad vial, formación en conducción de vehículos de transporte

masivo; programas de bachillerato para adultos y programas técnicos en electricidad automotriz, sincronización electrónica, mecánica Diesel, o administración de talleres y programas más avanzados de formación técnica y tecnológica en áreas como la electromecánica, la mecatrónica o la electrónica.

Igualmente, es importante el trabajo concertado con la Secretaría de Educación con el fin de incorporar opciones de formación para este sector en la educación media, vocacional y técnica, pues las empresas reconocen la importancia de trabajar en las zonas de influencia de su actividad con el sistema educativo formal, desde el bachillerato, para promover la formación en ocupaciones con escasez de oferta y en poblaciones específicas como madres cabeza de familia, por ejemplo.

La entrada en operación del SITP le impone retos a las empresas tanto en producción como en prestación de servicios, pues les implica adaptar infraestructura, talleres, recursos humanos y provisión de repuestos, de acuerdo con las necesidades previstas en cada una de las trece zonas del sistema.

La apuesta tecnológica también es grande, por los cambios en el tipo de vehículos, en la forma de operación, recaudo e información. Los cambios también serán importantes en la filosofía del sistema, con amplias repercusiones sobre la capacitación del recurso humano y de los usuarios.

Por otra parte, es preocupante la falta de conocimiento sobre el concepto de negocios inclusivos, aunque intuitivamente las empresas lo relacionan con actividades de desarrollo de proveedores o con políticas de responsabilidad social empresarial. Conviene socializar esta iniciativa y apoyar estrategias para su identificación y desarrollo.

Entre las barreras señaladas para desarrollar contratos de proveeduría de bienes o servicios con microempresarios aparece la calidad y el precio, pero, sobre todo, el desconocimiento de la existencia de microempresarios que puedan responder con calidad y pertinencia a demandas determinadas. De hecho, sólo una empresa operadora vislumbra una oportunidad en el desarrollo de proveedurías de tipo microempresarial con propietarios actuales, cuya “rutina diaria” cambiará con la entrada en operación del SITP.

Por último, los valiosos resultados de este estudio requieren de las estrategias de gestión, divulgación y socialización, pues de otra forma se quedaría en un ejercicio de identificación de oportunidades en el sector, cuando lo que realmente interesa es tomar estos resultados como un insumo importante de pactos por el empleo que se traduzcan en oportunidades efectivas de empleo e ingreso para las personas en situación de pobreza y vulnerabilidad.

La construcción del pacto motor

La construcción de pactos por el empleo, en particular para el sector automotor de Bogotá, requiere recoger elementos de experiencias como las de España, Italia, Austria, Salvador e Indonesia, a nivel internacional, y la del eje cafetero en Colombia, la del Proyecto Zuana desarrollado en Santa Marta y el proyecto de inclusión de la Zona Franca de Bogotá, a nivel nacional, que contaron con el apoyo del PNUD.

Entre los elementos comunes de las experiencias anteriormente mencionadas que aportan a la construcción de un pacto motor, se destacan los estrechos vínculos generados entre los sectores público y privado. Hay un consenso en que los pactos deben desarrollarse con la participación de distintos actores y fuerzas económicas y sociales, el concurso del sector público, privado, la academia, organizaciones sociales, entre otros. Esto exige que estos esquemas en un territorio como Bogotá, sean desarrollados con el concurso de entidades del orden nacional y distrital, que permitan conjugar esfuerzos, recursos y maximizar impactos. Ello se puede materializar en el desarrollo de acuerdos tripartitos o bipartitos entre el Estado, las empresas, las entidades de formación y los trabajadores.

Otro elemento importante es que los pactos deben desarrollar acciones para la creación de competencias laborales acompañadas de políticas activas, que permitan desarrollar esquemas de empleo, autoempleo y emprendimiento. Para ello deben alinearse actores de distinta naturaleza, en plena sintonía con el sector privado.

Es igualmente relevante tener en cuenta consideraciones relacionadas con estándares de trabajo decente, calidad del empleo y esquemas de subsidios e incentivos (incentivos de capacitación para el empleo o esquemas de alimentos por capacitación, por ejemplo).

Estos elementos son importantes a la hora de la construcción de un pacto por el empleo para el sector automotriz de Bogotá. Para ello será necesario realizar una estrategia de divulgación y socialización de resultados, mediante encuentros de socialización y sensibilización con entidades nacionales y locales de formación y que cuentan con recursos para promover procesos de inclusión, con los empresarios y los gremios, y con los jóvenes. Para ello, la puesta en marcha de una mesa sectorial en la que se convoque el sector privado, público y educativo resulta pertinente.

Igualmente, se recomienda crear redes de instituciones de formación que puedan adaptarse rápidamente a las demandas del sector. También un esquema de promoción de jóvenes amigos del sector automotriz es importante siempre y cuando se vincule a mecanismos de orientación ocupacional. Por último, se podrán generar mayores oportunidades de inclusión productiva poniendo en marcha un plan de industria de puertas abiertas, comprometida con la formación pertinente, divulgadora de su quehacer y promotora de sus oportunidades de inclusión.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACEA. (septiembre de 2011). *The Automobile Industry Pocket Guide 2011*. Recuperado el 12 de noviembre de 2011, de http://www.acea.be/images/uploads/files/20110921_Pocket_Guide_3rd_edition.pdf

Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. (s.f.). *Proyecto de presupuesto anual de Bogotá, Distrito Capital 2011*. Recuperado el 3 de diciembre de 2011, de http://www.shd.gov.co/portal/page/portal/portal_internet_sdh/presupuesto/proyectos_pre/Proyecto%20Presupuesto%202011/Exposicion_de_motivos_oct_29.pdf

BBVA Research. (s.f.). *Colombia. Situación automotriz. Año 2010*. Recuperado el 4 de noviembre de 2011, de http://www.bbvarsearch.com/KETD/fbin/mult/1012_SituacionAutomotrizColombia_tcm346-239552.pdf?ts=4122011

BBVA Research. (18 de noviembre de 2011). *Análisis Económico. Recuperado el 2 de diciembre de 2011, de BBVA Research Flash*. Colombia: http://www.bbvarsearch.com/KETD/fbin/mult/111118_FlashColombia_Industria_tcm346-279961.pdf?ts=4122011

BBVA Research. (diciembre de 2010). *Latinoamérica. Situación automotriz*. Recuperado el 4 de noviembre de 2011, de http://serviciodeestudios.bbva.com/KETD/fbin/mult/ESTAULT_14122010_tcm346-239499.pdf?ts=13112011

CNW. (11 de octubre de 2011). *Asia Leads Global Auto Production Rebound: Scotia Economics*. Recuperado el 12 de noviembre de 2011, de <http://www.newswire.ca/en/story/856031/asia-leads-global-auto-production-rebound-scotia-economics>

Comisión de Seguimiento a la Política Pública de Desplazamiento Forzado. (2011). *El desplazamiento forzado y el goce efectivo de los derechos de la población desplazada que vive en Bogotá D.C.* Mimeo, Bogotá.

DANE. (s.f.). *Encuesta Calidad de Vida 2010*. Obtenido de http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/condiciones_vida/calidad_vida/ECV_2010_Bogota.pdf

DANE. (29 de abril de 2011). *Principales resultados del mercado laboral. Marzo de 2011. Resultados Nuevo Marco 2005*. Obtenido de http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/pres__web_ech_mar_corta11.pdf

DANE. (29 de julio de 2011). *Principales resultados del mercado laboral. Junio de 2011. Resultados Nuevo Marco 2005*. Obtenido de http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/pres__web_ech_jun_corta11.pdf

DANE. (22 de septiembre de 2011). *Boletín de Prensa N° 6. Producto Interno Bruto*. Obtenido de http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/pib/bolet_PIB_Iltrim11.pdf

DANE. (31 de octubre de 2011). *Principales resultados del mercado laboral. Septiembre de 2011. Resultados Nuevo Marco 2005*. Obtenido de http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/pres__web_ech_sep_corta11.pdf

DANE. (4 de noviembre de 2011). *Boletín de Prensa. Comercio Exterior - Exportaciones*. Obtenido de http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/exportaciones/bol_exp_sep11.pdf

DANE. (18 de noviembre de 2011). *Boletín de Prensa. Muestra Mensual Manufacturera. Septiembre de 2011*. Recuperado el 30 de noviembre de 2011, de http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/mmm/bol_mmm_sep11.pdf

DANE. (25 de noviembre de 2011). *Boletín de Prensa. Cuentas Departamentales - Base 2005*. Obtenido de http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/pib/departamentales/B_2005/Resultados_2010.pdf

DANE. (30 de noviembre de 2011). *Principales resultados del mercado laboral. Octubre de 2011. Resultados Nuevo Marco 2005*. Recuperado el 30 de noviembre de 2011, de http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/pres__web_ech_oct_corta11.pdf

DANE-DNP. (abril de 2010). *MESEP / Misión para el Empalme de las Series de Empleo, Pobreza y Desigualdad*. Recuperado el 7 de abril de 2011, de <http://web.presidencia.gov.co/sp/2010/abril/30/mesep.pdf>

DANE-SDP. (octubre de 2011). *Primera Encuesta Multipropósito para Bogotá*. Obtenido de <http://www.sdp.gov.co/portal/page/portal/PortalSDP>

Ernst & Young. (14 de febrero de 2011). *La industria mundial del automóvil se salva en 2010 gracias a los mercados emergentes*. Recuperado el 5 de noviembre de 2011, de http://www.ey.com/ES/es/Newsroom/News-releases/NP_Industria-del-automóvil

Fiducoldex. (enero de 2010). *Invierta en Colombia*. Recuperado el 5 de noviembre de 2011, de Sector automotor colombiano: http://www.inviertaencolombia.com.co/Adjuntos/078_Perfil-Automotriz-esp.pdf

Foro Nacional por Colombia. (Octubre de 2011). *Informalidad en Bogotá. Breve Caracterización socioeconómica y espacial*. Documento.

Gomes, C. (5 de enero de 2011). *Global Sales Rev Up To Record Highs In 2011 — Increase Driven by Double-Digit Gains in Emerging Markets & the U.S.A*. Recuperado el 12 de noviembre de 2011, de Global Economic Research: <http://www.fleetbusiness.com/pdf/globalautoreport12.pdf>

Invest in Bogotá. (15 de junio de 2011). Recuperado el 14 de noviembre de 2011, de <http://www.investinbogota.org/autopartes>

MCIT. (13 de octubre de 2011). *Resultados estadísticos de las importaciones colombianas valor CIF*. Recuperado el 14 de noviembre de 2011, de <https://www.mincomercio.gov.co/publicaciones.php?id=10423>

OICA. (s.f.). *Auto Jobs*. Recuperado el 3 de noviembre de 2011, de <http://oica.net/category/economic-contributions/auto-jobs/>

OICA. (s.f.). *Economic Contributions*. Recuperado el 3 de noviembre de 2011, de <http://oica.net/category/economic-contributions/>

OICA. (s.f.). *Production Statistics*. Recuperado el 3 de noviembre de 2011, de <http://oica.net/category/production-statistics/2010-statistics/>

OICA. (s.f.). *World Motor Vehicle Production by Country and Type*. Recuperado el 28 de octubre de 2011, de <http://oica.net/wp-content/uploads/all-vehicles-2010.pdf>

Pérez, V. (29 de septiembre de 2010). Hay cuatro carros nuevos por cada 1.000 habitantes. *La República*.

PNUD. (2008). *Las empresas frente al desafío de la pobreza: estrategias exitosas*. Nueva York: PNUD.

PNUD-DNP-Acción Social. (2005). *Informe de Colombia*. Objetivos del Milenio.

Proexport. (s.f.). *Industria automotriz. Perfil sectorial. Junio de 2011*. Recuperado el 1 de diciembre de 2011, de <http://www.inviertaencolombia.com.co/sectores/manufacturas/automotriz.html>

Proexport. (29 de agosto de 2011). *Perfil sectorial - Industria automotriz*. Recuperado el 1 de noviembre de 2011, de <http://www.proexport.com.co/sites/default/files/Perfil%20Sectorial%20-%20Industria%20Automotriz.pdf>

RITA. (s.f.). U.S. *Department of Transportation*. Obtenido de Research and Innovative Technology Administration: http://www.bts.gov/publications/national_transportation_statistics/html/table_01_23.html

Secretaría Distrital de Salud. (Septiembre de 2011). *Estadísticas de Población Régimen Subsidiado*. Obtenido de <http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Aseguramiento/Estadisticas%20R%C3%A9gimen%20Subsidiado/2011/Estad%C3%ADsticas%20R%C3%A9gimen%20Subsidiado%20Septiembre.pdf>

UN Comtrade. (s.f.). *United Nations Commodity Trade Statistics Database*. Obtenido de <http://comtrade.un.org/pb/FileFetch.aspx?docID=3897&type=country%20pages>

Unido. (julio 2011). *Industrial Value Chain Diagnostics: An Integrated Tool*. Vienna: United Nations Industrial Development Organization (UNIDO).

Universidad de los Andes. (s.f.). *Bogotá es el 47% del mercado automotor y así ha sido toda la vida*. Recuperado el 6 de noviembre de 2011, de http://ingenieria.uniandes.edu.co/egresados/ING/index.php?option=com_content&view=article&id=23:bogota-es-el-47-del-mercado-automotor-y-asi-ha-sido-toda-la-vida-fabio-sanchez-presidente-ejecutivo-de-la-compania-colombiana-automotriz&catid=1:noticias&Itemid

Uruguay XXI. (abril de 2011). *Sector automotor y autopartes. Oportunidades de inversión en Uruguay*. Recuperado el 4 de noviembre de 2011, de <http://www.uruguayxxi.gub.uy/wp-content/uploads/2011/11/Sector-Automotor-y-autopartes-Uruguay-XXI-Abr.2011.pdf>

ANEXOS

Anexo I. Indicadores de Pobreza ECV 2007. Bogotá

Localidad	Población Total. SDP 2010	Índice de Condiciones de Vida. ECV 2007	Personas en Indigencia (1)	Personas en Pobreza (1)	NBI (Personas) ECV 2007	Personas en situación de Desplazamiento (Recepción) (2)	Tasa de Desempleo. ECV 2007
			N° Personas	N° Personas		N° Personas	
Usaquén	469.635	94.37	14.359	45.858	3,5%	1.899	5,5%
Chapinero	132.271	96.26	7.538	13.273	3,1%	1.857	3,7%
Santafé	110.049	87.51	10.736	34.188	15,3%	6.578	10,4%
San Cristóbal	410.148	86.65	39.028	137.129	10,0%	13.734	6,7%
Usme	363.707	85.07	23.012	127.944	11,7%	9.218	9,1%
Tunjuelito	202.010	88.66	12.917	54.425	8,1%	6.361	8,0%
Bosa	569.093	86.38	28.678	185.614	9,9%	24.948	7,8%
Kennedy	1.009.527	90.02	49.905	253.778	5,4%	20.535	7,5%
Fontibón	338.198	92.69	16.326	54.727	3,7%	3.200	5,9%
Engativá	836.124	91.59	38.879	132.265	3,9%	8.466	8,7%
Suba	1.044.006	91.89	42.616	171.125	4,1%	15.252	6,7%
Barrios Unidos	232.802	92.46	8.338	32.146	5,0%	2.718	6,4%
Teusaquillo	145.157	96.48	4.370	7.613	0,6%	2.897	5,4%
Mártires	97.611	90.44	5.427	21.088	5,4%	4.427	7,8%
Antonio Nariño	108.150	90.57	6.613	26.827	4,4%	1.602	8,5%
Puente Aranda	258.751	92.17	9.763	41.515	3,2%	2.607	7,5%
Candelaria	24.117	90.43	1.728	4.857	8,9%	2.057	8,6%
Rafael Uribe	377.836	87.21	53.175	160.135	10,6%	6.944	10,5%
Ciudad Bolívar	628.366	83.90	95.647	277.299	17,4%	25.775	11,9%
ND						118.451	
Bogotá DC.	7.363.782	96.09	469.055	1.781.806	7,0%	279.526	7,78%

(1) **Fuente:** DANE-SDP, ECV 2007, Procesamiento: SDP, Dirección de Información, Cartografía y Estadística. No incluye Sumapaz (1,771 personas Indigencia, 3,735 personas en pobreza).

(2) Información aportada por la Secretaría de Integración Social (Convenio SDP-SDIS). Corte a Febrero del 2010.

Anexo II.

Ramas de actividad de las empresas entrevistadas

Clase	Descripción
5011 Comercio de vehículos automotores nuevos	Incluye el comercio al por mayor y al por menor de vehículos automotores nuevos para pasajeros, especiales (ambulancias, casas rodantes, microbuses, vehículos de camping, caravanas, etc.), con tracción tipo campero (todo terreno) y otros para pasajeros con mecanismos de conducción similares a los de los automóviles, así como el comercio de camiones, remolques y semirremolques. También las actividades de venta de vehículos por consignación, por comisión o por contrata (intermediarios) y la compra y venta de contenedores especialmente diseñados y equipados para su uso en uno o más medios de transporte.
5012 Comercio de vehículos automotores usados	El comercio al por mayor y al por menor de vehículos automotores usados para pasajeros, especiales (ambulancias, casas rodantes, microbuses, vehículos de camping, caravanas, etc.), con tracción tipo campero (todo terreno) y otros para pasajeros con mecanismos de conducción similares a los de los automóviles, así como el comercio de camiones, remolques y semirremolques. Incluye las actividades de venta de vehículos por consignación, por comisión o por contrata (intermediarios) y la compraventa de contenedores especialmente diseñados y equipados para su uso en uno o más medios de transporte.
5020 Mantenimiento y reparación de vehículos automotores	Incluye el mantenimiento y la reparación de vehículos automotores (reparaciones mecánicas, eléctricas, de los sistemas de inyección electrónica, servicios corrientes de mantenimiento, reparación de la carrocería, de partes y piezas de vehículos automotores, lavado, encerada, etc.; metalización y pintura, reparación de parabrisas y ventanas; reparación de asientos, colocación y reemplazo de llantas y neumáticos, tratamiento anticorrosivo, instalación de partes y accesorios que no hace parte del proceso de fabricación, remolque, asistencia en la carretera, etc.). Generalmente estas actividades son realizadas en los mismos establecimientos, aunque en diferentes combinaciones.
5030 Comercio de partes, piezas (autopartes) y accesorios (lujos) para vehículos automotores	El comercio al por mayor y al por menor (incluso a cambio de una retribución o por contrata), de todo tipo de partes, piezas (autopartes), componentes, suministros, herramientas y accesorios (lujos), nuevos o usados, para vehículos automotores, realizado independientemente o no del comercio de vehículos. Incluye el comercio al por mayor y al por menor de llantas y neumáticos para todo tipo de vehículos automotores.
6021 Transporte urbano colectivo regular de pasajeros	Los servicios regulares de transporte que se prestan en un área metropolitana (Ley 128 de 1994) definida como la unión o asociación de una gran ciudad –metrópoli– con los municipios circunvecinos, vinculados entre sí por estrechas relaciones de orden físico, económico y social, que para la programación y coordinación de su desarrollo y para la racional prestación de sus servicios públicos requiere una administración coordinada. Los servicios regulares de transporte urbano y suburbano (metropolitano) de pasajeros que normalmente siguen un horario fijo que incluyen la carga y descarga de pasajeros en paradas fijas. Estos servicios pueden ser prestados por autobuses, busetas, microbuses, tren metropolitano, tranvías, trolebuses, trenes subterráneos, trenes de viaducto, etc.
7493 Actividades de limpieza de edificios y de limpieza industrial	La limpieza de todo tipo de edificios como oficinas, almacenes, locales de instituciones, locales comerciales y de profesionales y edificios residenciales; fábricas, plantas industriales y maquinaria industrial; de autobuses, trenes, aeronaves y del interior de camiones cisterna y buques petroleros. La limpieza de fábricas, plantas industriales y maquinaria industrial. Las actividades de desinfección y exterminio, por ejemplo, de plagas y roedores, en edificios, fábricas, plantas industriales, trenes, buques, etc. La limpieza de autobuses, trenes, aeronaves, etc. La limpieza del interior de camiones cisterna y buques petroleros. Esterilización de objetos y locales.

Fuente: DANE, Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas. Revisión 3.1 adaptada para Colombia- CIU Rev. .1 A.C.

Anexo III.

Algunas características de las empresas entrevistadas.

	Empresa	Características
5011 5012 5020	Distribuidora Los Coches La Sabana S.A.	Venta de vehículos nuevos y usados, servicios de posventa, reparación y mantenimiento. Cuatro (4) salas de venta en Bogotá. Concesionario Chevrolet-Colmotores.
5011 5012 5020	Centro Automotor Diesel S.A.	Venta y reparación de vehículos Diesel Chevrolet: pasajeros, micros, buses, busetas. Dictan cursos de capacitación. Taller banco enderezador de chasis, revisión y reparación de motor, pintura. Actualmente tienen abierta una convocatoria para madres cabeza de familia desplazadas inscritas, para capacitación en lubricación, edad máxima 40 años.
5011 5012 5020	Internacional de Vehículos Ltda.	Venta de vehículos nuevos y usados, servicios de posventa reparación y mantenimiento. Seis (6) salas en Bogotá. Concesionario Chevrolet-Colmotores.
5011 5012 5020	Continental Automotora	Venta de vehículos nuevos y usados, servicios de posventa, reparación y mantenimiento. Dos (2) salas de venta y taller en Bogotá. Concesionario Chevrolet-Colmotores. Operación posventa en: laminado y pintura, mecánica especializada, repuestos y accesorios, instalación de accesorios.
5020 5030	Almacén y talleres del Norte	Talleres especializados en mantenimiento preventivo y correctivo de vehículos Diesel. Taller autorizado Chevrolet Diesel. Venta de repuestos. Dos (2) talleres en Bogotá.
6021	G Móvil SAS	Transporte urbano colectivo regular de pasajeros. Grupo Móvil SAS. Ganó licitación para el SITP en Engativá.
6021	Masivo Capital SAS	Transporte urbano colectivo regular de pasajeros. Grupo conformado por 8 empresas de transporte público que se presentaron a la licitación del SITP y van a operar dos zonas: Suba oriental y Kennedy. Actualmente realiza una convocatoria de personal para conductores, controladores, inspectores.
6021	Este es mi bus	Transporte urbano colectivo regular de pasajeros. Grupo conformado para la licitación del SITP. Le fueron asignadas las zonas del Tintal, Zona Franca y Calle 80.
7493	Servicios Técnicos de Mantenimiento y Limpieza Sitecnios S.A.	Empresa de limpieza técnica de transporte y otros. Abrieron convocatoria de empleo para población desplazada, con Acción Social y Personería de Bogotá, para 50 vacantes.

Anexo IV. Formulario aplicado en las entrevistas

Fecha de la Encuesta	DD	MM	AAAA	ESTUDIO DE CARACTERIZACIÓN DEMANDANTES DE MANO DE OBRA Y SERVICIOS EMPRESAS DEL SECTOR AUTOMOTOR								
A. INFORMACIÓN GENERAL												
24				Encuesta No. _____								
I. DATOS DE CONTROL				II. INFORMACIÓN DE PERSONA(S) DE CONTACTO								
1. Razón social de la empresa: _____				6. Nombres y Apellidos: _____			7. Cargo: _____					
2. Nombre comercial: _____				8. Correo Electrónico: _____			9. Teléfono: _____					
3. NIT: _____												
4. Actividad Económica (CIU): _____				10. Nombres y Apellidos: _____			11. Cargo: _____					
5. Sucursales en Bogotá				1. <input type="checkbox"/> SI		2. <input type="checkbox"/> No		(Si la respuesta es sí, diligencie formato anexo)		12. Correo Electrónico: _____		13. Teléfono: _____
B. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL RECURSO HUMANO DE LA EMPRESA												
1. Personas vinculadas actualmente a la empresa, según tipo de vinculación, sexo y área de desempeño												
Tipo de vinculación	Sexo		Área de desempeño						Total			
	Hombre	Mujer	Dirección	Producción	Administración	Comercial /Ventas	Taller	Otro (S/cios Generales)				
Planta												
Temporales												
Total												
2. Personas vinculadas actualmente a la empresa, según tipo de vinculación, sexo y área de desempeño												
Nivel educativo	Menos de bachillerato	Bachiller con título	Técnico		Tecnológico		Universitario		Cursos no formales			
			Con título	Sin título	Con título	Sin título	Con título	Sin título	Certificado	No certificado		
Número de personas												
PRÁCTICAS DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL												
RESPONSABILIDADES					CONVOCATORIA							
3. ¿Quiénes intervienen en la selección y vinculación de personal (Señale, en orden de importancia, cargo y responsabilidad de las personas encargadas de ésta labor)					4. Cuando hay vacantes en la empresa, de qué forma hacen la convocatoria de personal?							
	Cargo		Responsabilidad				Producción	Administración	Comercial	Talleres	Otros	
1.						a. Página WEB						
2.						b. Avisos de Prensa						
3.						c. A través de referidos						
						d. Servicios de intermediación						

4. El proceso de selección del personal lo realiza *Si respondió a en pregunta 4*

5. Este proceso de selección incluye:

	Producción	Administración	Comercial	Talleres	Otros
a. Directamente la empresa					
b. Otras empresas o servicios					
c. Es un proceso mixto (Empresa y terceros)					

	Producción	Administración	Comercial	Talleres	Otros
a. Entrevista personal					
b. Pruebas escritas					
c. Pruebas prácticas					
d. Curso previo de capacitación					

Si respondió d en la pregunta 5, continúe; si no señaló esta opción, pase a 9

<p>6. ¿Quién realiza estos cursos de capacitación?</p> <p>a. La propia empresa</p> <p>b. El SENA</p> <p>c. Otro, ¿Cuál? _____</p>	<p>7. ¿Cuánto duran esos cursos?</p> <p>Días _____</p> <p>En total, Cuántas horas? _____</p>	<p>9. ¿Realiza la empresa pruebas adicionales a las realizadas por quienes hacen la selección de personal?</p> <p>a. Si <input type="checkbox"/> ¿Cuáles? _____</p> <p>b. No <input type="checkbox"/></p>
<p>8. ¿El trabajador preseleccionado recibe algún apoyo durante el curso?</p> <p>a. Si <input type="checkbox"/></p> <p>b. No <input type="checkbox"/></p> <p>¿En qué consiste? _____</p>		

VINCULACIÓN

<p>10. La Vinculación del personal la realiza:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%;"></th> <th style="width: 15%;">Producción</th> <th style="width: 15%;">Administración</th> <th style="width: 15%;">Comercial</th> <th style="width: 15%;">Talleres</th> <th style="width: 15%;">Otros</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>a. La empresa directamente</td> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td>b. Una empresa temporal</td> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td>c. A través de una cooperativa</td> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> </tbody> </table> <p>13. Una vez seleccionado el personal y firmado el contrato de trabajo, la empresa programa cursos de capacitación o entrenamiento?</p> <p>a. Si <input type="checkbox"/> b. No <input type="checkbox"/></p> <p style="text-align: center;">Pase a 14 Pase a 16</p>		Producción	Administración	Comercial	Talleres	Otros	a. La empresa directamente						b. Una empresa temporal						c. A través de una cooperativa						<p>11. En promedio, cuántos días dura el proceso de convocatoria, selección y vinculación de personal?</p> <p>Días _____</p> <p>12. ¿La empresa cuenta con un área dedicada a la capacitación del personal?</p> <p>a. Si <input type="checkbox"/> b. No <input type="checkbox"/></p> <p>16. Señale las razones por las cuales las personas que se presentan a una convocatoria, no son finalmente contratadas (P.ej. No cumplen condiciones, tienen mejores ofertas, el proceso es muy largo)</p>
	Producción	Administración	Comercial	Talleres	Otros																				
a. La empresa directamente																									
b. Una empresa temporal																									
c. A través de una cooperativa																									
<p>14. En promedio, ¿cuántos duran esos cursos?</p> <p>Días _____</p> <p>En total, Cuántas horas? _____</p>	<p>17. ¿Quién realiza estos cursos?</p> <p>a. La propia empresa</p> <p>b. El SENA</p> <p>c. Otro, ¿Cuál? _____</p>																								



2. Indique la cantidad y perfil de los cargos requeridos para ser vinculados a la PLANTA de su empresa.

No. Orden	Nombre del cargo	Descripción del Cargo		Total Personas requeridas	Área de desempeño	Semestre previsto de enganche		Rango de edad preferida		Educación mínima requerida	Si es difícil llenar esa vacante, señale por qué?
1											
		Salario de enganche	\$								
2											
		Salario de enganche	\$								
3											
		Salario de enganche	\$								
4											
		Salario de enganche	\$								
5											
		Salario de enganche	\$								



2. Indique la cantidad y perfil de los cargos requeridos para ser vinculados a la PLANTA de su empresa (Continuación)

No. Orden	Competencias y habilidades mínimas requeridas	Experiencia mínima requerida			Otros requisitos mínimos exigidos
		Tipo	Meses	Descripción	
1		Específica			
		General			
2		Específica			
		General			
3		Específica			
		General			
4		Específica			
		General			
5		Específica			
		General			

**ESTUDIO DE CARACTERIZACIÓN DEMANDANTES DE
MANO DE OBRA Y SERVICIOS EMPRESAS DEL SECTOR
AUTOMOTOR**



No. Orden	Competencias y habilidades mínimas requeridas	Experiencia mínima requerida			Otros requisitos mínimos exigidos
		Tipo	Meses	Descripción	
1		Específica			
		General			
2		Específica			
		General			
3		Específica			
		General			
4		Específica			
		General			
5		Específica			
		General			



D. OPORTUNIDADES DE EMPLEO E INCLUSIÓN PRODUCTIVA

I. POBLACIÓN EN SITUACIÓN DE POBREZA Y VULNERABILIDAD

1. Su empresa tiene una política para vincular preferentemente éstas poblaciones:

Madres cabeza de hogar	Si	No
Desplazamiento	Si	No
Discapacidad	Si	No

En caso de contestar No, pase a la pregunta 2

2. ¿A su empresa le interesaría una política de generación de oportunidades laborales para estas poblaciones?

Razón: _____

Si _____

No _____

3. Qué dificultades podrían tener las personas en situación/condición de madres cabeza de hogar, desplazamiento, discapacidad y/o de muy bajos recursos económicos para acceder a los empleos que ofrece su empresa:

4. Qué recomendaciones y sugerencias tiene para que la población en situación/condición de madres cabeza de hogar, desplazamiento, discapacidad, y/o bajos recursos económicos puedan ser vinculados a su empresa

II. NEGOCIOS INCLUSIVOS

1. Su empresa hace negocios con alguna de las siguientes opciones de empresas

Famiempresa Micro Empresas Unidades de negocios promovidas por la empresa

2. ¿Cuáles son las condiciones que tiene la empresa para elegir un proveedor?

3. ¿Ha realizado algún programa de desarrollo de proveedores?

¿En qué áreas? _____ Si No

4. ¿Cree Ud que hay algún tipo de bienes o servicios que la empresa pueda comprar e famiempresas, microempresas o unidades de negocios apalancadas por la empresa, en el mediano plazo?

Si No

¿Cuáles? _____

5. ¿Qué necesitaría para hacerlo?

Anexo V.

Guía de entrevista semiestructurada con empresas del sector automotor

1. Oferta de capacitación y formación

- * En su concepto, ¿cuáles son los principales problemas de formación de los trabajadores en el sector?
- * ¿Qué medidas deberían tomarse para solucionar esta situación?
- * ¿Cuáles son las nuevas tecnologías, para las cuales es necesario preparar a los trabajadores del sector? ¿Qué tipo de formación se requiere para poderles hacer frente?
- * ¿El SENA ofrece el tipo de formación técnica necesaria para el desarrollo del sector?
- * ¿Cuál es su concepto sobre la calidad de la formación impartida por esa institución? (Tenga en cuenta aspectos de actualización tecnológica, formación en tecnologías duras y formaciones blandas, formación en la ética del trabajo, posibilidades de formación a la medida de las necesidades de la empresa, entre otras).
- * ¿Hay otras instituciones de formación que responden a las necesidades de actualización del sector y a las condiciones de la mano de obra? ¿Cuáles?
- * ¿La empresa ha hecho acuerdos con el SENA o con otras instituciones de formación para la capacitación de su personal? ¿Con quienes y con qué resultados?
- * ¿Ha desarrollado su empresa alguna experiencia de capacitación de personal que cree que vale la pena replicar?

2. Pactos para el empleo

- * ¿Qué le sugiere la frase “Pactos para el empleo”?
- * ¿Cree que su empresa podría participar con éxito en un pacto de esta naturaleza?
- * ¿Qué estaría dispuesta a aportar?
- * ¿Podrían participar en un programa específico para la formación y vinculación de personas con dificultades especiales o en situación de mayor pobreza o marginalidad?
- * ¿Qué iniciativas se le ocurren para hacerlo?
- * ¿La empresa ha contribuido o piensa contribuir al desarrollo de capacidades de las personas en esta situación? ¿A través de qué mecanismos? (Cursos de capacitación, alianzas con el SENA, alianzas con entidades de formación para el trabajo, otros).
- * ¿Qué responsabilidad les cabe a las empresas en la generación de empleo en la ciudad?
- * ¿La empresa tiene alguna experiencia en este tipo de programas?

3. La ciudad, el sistema de transporte y las posibilidades del sector

- * Para usted, ¿cuáles son los principales retos que a su empresa y a la administración de la ciudad impone el desarrollo del Sistema Integrado de Transporte Público?
- * ¿Está su empresa participando de alguna manera en este desarrollo? ¿Cómo?
- * Si no está participando actualmente, ¿tiene la perspectiva de hacerlo?
- * ¿Tiene la empresa alguna relación formal con las instancias que definen la política del sector automotor o de la movilidad en la ciudad? ¿Qué esperarías de tales instancias?
- * ¿Cuáles son las expectativas que su empresa tiene de estos desarrollos, en términos de producción y empleo?

4. Oportunidades para el desarrollo de negocios inclusivos

- * ¿Qué se entiende al interior de su compañía por Negocios Inclusivos? ¿Qué se entiende por Responsabilidad Social Empresarial?
- * ¿Cuáles son las barreras que identifica usted en la compañía para que microempresarios desarrollen procesos de proveeduría de productos/servicios?
- * ¿Es posible que la compañía promueva un plan para el desarrollo de pequeños proveedores? Así mismo, ¿es posible que destine recursos financieros para apoyar la compra de tecnología necesaria o la contratación de recurso humano dedicado a esta iniciativa de desarrollo de proveedores?
- * ¿Ha realizado la compañía un análisis de su cadena de valor buscando oportunidades de inclusión productiva? De ser así, ¿cuáles han sido los hallazgos? De no haberlo realizado ¿estarían dispuestos a realizarlo? ¿Por qué?
- * ¿Cuáles son las áreas y las personas de contacto claves al interior de la compañía para involucrarse y llegar a desarrollar un plan de inclusión productiva de personas en situación/ condición de desplazamiento, discapacidad y/o estrato 1 y 2 en calidad de empleados, proveedores, distribuidores o clientes? ¿Es la cultura de la compañía afín a este tipo de iniciativas?

Anexo VI.

Grupos de Ocupación CIUO 88 AC

Gran Grupo 1. Directores y gerentes de empresas públicas y privadas. Directores de departamento, coordinadores y supervisores.

Gran Grupo 2. Profesionales, científicos, Universitarios, científicos e intelectuales

Código CIUO 88AC06	Definición general	Descripción general	Nombres comunes
1427	Coordinadores y supervisores de producción y operaciones en transporte y comunicaciones	Coordinan y supervisan bajo la conducción general de otros directores, las operaciones realizadas por un grupo de trabajadores a su cargo que están relacionadas con transporte y comunicaciones; coordinan actividades con otros grupos, áreas o departamentos de la empresa donde trabajan; están en capacidad de ejercer las tareas inherentes al grupo del cual son responsables, pero con prioridad se orientan a planear, organizar, controlar y dirigir las actividades de un grupo de trabajadores subalternos a su cargo.	Supervisor, sistema transporte/urbano
2144	Ingenieros mecánicos	Proyección, diseño, dirección y vigilancia de construcción, funcionamiento, conservación y reparación de máquinas, instalaciones, equipos y sistemas de funcionamiento mecánico, utilizados en la producción industrial.	Ingeniero mecánico, automotriz

Gran Grupo 3. Técnicos postsecundarios no universitarios y asistentes.

Código CIUO 88AC06	Definición general	Descripción general	Nombres comunes
3115	Técnicos y postsecundarios no universitarios en mecánica y construcción mecánica	Ejecutan bajo la dirección y vigilancia de un profesional en la materia, tareas técnicas y/o tecnológicas relacionadas con la investigación en materia de ingeniería mecánica en cuanto al diseño, fabricación, construcción, montaje, funcionamiento de máquinas, equipos e instalaciones mecánicas.	Técnico mecánico, automóviles
3414	Representantes comerciales y técnicos de ventas	Venden bienes y servicios al por mayor, inclusive instalaciones, máquinas y artículos de uso técnico, y proporcionan información especializada, cuando ésta se requiere.	Delegado comercial para venta de automóviles Vendedor técnico de automóviles Técnico en servicio posventa
3415	Compradores	Compran bienes y servicios por cuenta de una empresa industrial, comercial o de otra índole o de cualquier organización.	Personal de compras de repuestos

Gran Grupo 4. Empleados de oficina.

Código CIUO 88AC06	Definición general	Descripción general	Nombres comunes
4121	Auxiliares de contabilidad y cálculo de costos	Realizan trabajos de contabilidad, revisan todos los comprobantes relacionados con el movimiento diario, el manejo de fondos y cálculos financieros, producen relaciones diarias de las ventas; llevan libros u hojas para el control de gastos e ingresos generales; calculan los salarios de acuerdo con las horas trabajadas; realizan trabajos especializados de oficina relacionados con las operaciones financieras de bancos, corporaciones u otros establecimientos de industria, comercio y servicios.	Auxiliar, de contabilidad Tenedor de libros Auxiliar de nómina Auxiliar de facturación
4123	Auxiliares administrativos y afines	Realizan trabajos de apoyo administrativo, complementando las tareas propias de los niveles superiores o realizando labores que se caracterizan como actividades o tareas simples de ejecutar; recopilan, verifican, registran y tramitan documentos y formularios como solicitudes, licencias, permisos, contratos, resoluciones, certificaciones e inscripciones, de acuerdo con procedimientos establecidos; llevan y mantienen actualizados los registros de carácter técnico, administrativo y financiero, igual que los ficheros, repertorios y directorios.	Auxiliar de documentación Auxiliar de recursos humanos Auxiliar de relaciones laborales
4131	Encargados de control de abastecimiento e inventarios	Organizan y controlan la recepción y expedición de mercancías; llevan registros del movimiento de las existencias o inventarios de una empresa, como también de las mercancías producidas y del material de producción recibido, al igual que de su peso. Esto, con el fin de establecer las necesidades de abastecimiento y calcular el monto de tales activos. Determinan la cantidad, calidad y género de los materiales necesarios para la ejecución de programas de producción. Recibir, almacenar y entregar herramientas, piezas de recambio, repuestos, equipos diversos y llevar los registros pertinentes.	Auxiliar de bodega Auxiliar de almacén Bodeguero

Gran Grupo 7. Oficiales, operarios, artesanos y trabajadores de la industria manufacturera.

Código CIUO 88AC06	Definición general	Descripción general	Nombres comunes
7313	Chapistas y caldereros	Fabrican, instalan y reparan piezas y elementos diversos en chapas de metales como acero, hierro galvanizado, aluminio, cobre, estaño, latón, cinc o de otra índole. Montar y reparar las piezas de chapa metálica de automóviles, furgones, vagones de tren, buques y aeronaves.	Latoneros Carroceros Chapistas
7316	Pintores, barnizadores y enlacadores de artículos metálicos y afines	Aplican capas de pintura sobre toda clase de vehículos; pulverizan capas de esmalte o laca sobre productos manufacturados, utilizando pistola o aparatos similares.	Pintor, vehículos
7322	Herramientistas y afines	Fabrican y reparan herramientas, cerraduras, modelos, matrices y otras piezas de motores o máquinas, así como armas de uso deportivo, utilizando herramientas manuales y mecánicas para trabajar el metal con precisión.	Herramientista

Código CIUO 88AC06	Definición general	Descripción general	Nombres comunes
7411	Mecánicos y ajustadores de vehículos de motor	Ajustan, instalan, mantienen y reparan motores fuera de borda y demás motores, al igual que las partes mecánica y equipos complementarios de motocicletas, automóviles de turismo, furgonetas, camiones y otros vehículos de motor.	Mecánico mantenimiento y reparación automotores en general Ajustador motor autobuses Ajustador motores Diesel Mecánico suspensión Mecánico lubricación
7421	Mecánicos y ajustadores eléctricos	Ajustar, regular y reparar los circuitos y dispositivos eléctricos de máquinas industriales o de otro género, de aparatos de uso doméstico y de aeronaves, buques y vehículos automóviles.	Electromecánico Electricista de vehículos Electronicista de vehículos Electricista y electronicista mantenimiento y reparación automotores

Gran Grupo 8. Operadores de instalaciones, de máquinas y ensambladores.

Código CIUO 88AC06	Definición general	Descripción general	Nombres comunes
8323	Conductores de buses, microbuses y colectivos	Conducen buses, busetas, microbuses y colectivos para el transporte de pasajeros, en rutas establecidas.	Conductor microbús, buseta, bus, Transmilenio, articulado, colectivo
8333	Operadores de grúas, de aparatos elevadores y afines	Conducir y vigilar grúas móviles para cargar y descargar automóviles de las carreteras hacia los patios o talleres de mecánica.	Operador de grúa locomóvil

Gran Grupo 9. Trabajadores no calificados.

Código CIUO 88AC06	Definición general	Descripción general	Nombres comunes
9111	Ayudantes de mecánica	Ayudan en los trabajos que se efectúan en talleres de mecánica, ejecutando labores sencillas, rutinarias y de escasa complejidad. Realizan una variedad de tareas bajo la dependencia y en apoyo de los mecánicos y ajustadores, pudiendo ejecutar reparaciones menores.	Ayudante de mecánica automotriz
9323	Lavadores de vehículos, ventanas y afines	Limpian los vidrios de puertas, ventanas, vitrinas, escaparates y otros elementos de vidrio en edificios; lavan, aspiran, enceran, pulen y lustran carros, con máquina o a mano.	Lavador de vehículos

Los estudios de perfiles ocupacionales adelantados hasta el momento por el PNUD, como una de sus estrategias dentro del proyecto Desarrollo Económico Incluyente (DEI), buscan la identificación de las características y potencialidades de la oferta de trabajo proveniente de los grupos en situación de pobreza y vulnerabilidad, para contrastarla con la demanda en materia de requerimientos y posibles oportunidades de empleo e ingresos.

Este estudio hace una contextualización de la situación socioeconómica de estos grupos poblacionales en Bogotá y un análisis de demanda que permite conocer los requerimientos y las oportunidades del Sector Automotor e identificar las áreas y contenidos que se necesitan en la oferta de formación para el trabajo. Con ello se busca promover enganches laborales efectivos y la puesta en marcha de negocios inclusivos con las empresas del sector.

Los resultados del presente estudio son un insumo de la mayor importancia para la construcción del Pacto por el Empleo, iniciativa liderada por la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (SDDE), con el apoyo de la Fundación Foro Nacional por Colombia y el PNUD. Los avances metodológicos y analíticos logrados en la mesa de expertos liderada por los actores nombrados, son una contribución al compromiso con el empleo adquirido en la “Política Distrital de Productividad, Competitividad y Desarrollo Socioeconómico”, expedida mediante el Decreto 064 de 2011.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD
Proyecto Desarrollo Económico Incluyente

Visite nuestro sitio web en <http://www.pnud.org.co>

Contáctenos en la Avenida 82 #10-62, piso 3

Telefax: (571) 4889000

Bogotá D.C. - Colombia

ISBN: 978-958-8758-19-0



FUNDACIÓN



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

