



Productividad:

El camino para **innovar**
y **crecer**

Gran Encuesta de
Productividad de Colsubsidio

2024-2025

En alianza
con:

ProBogotá



Vigilado Supersubsidio

1



ESPECIFICIDADES DE LA MUESTRA

2



RELEVANCIA DEL ESTUDIO

3



FACTORES INTERNOS

Innovación y
adopción
tecnológica

Capital
Humano

Prácticas de
Gestión

4



FACTORES EXTERNOS

Inclusión Financiera

Impuestos

5



REFLEXIONES FINALES

Contenido



En alianza
con:

ProBogotá



Especificidades

la muestra,
trabajo de campo y ficha
técnica del estudio.

01.

En alianza
con:

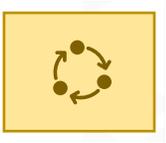
ProBogotá



Trabajo de campo y FICHA TÉCNICA

Colsubsidio / Ipsos Colombia

Fecha de aplicación: 18 de noviembre de 2024 al 23 de abril de 2025
Muestra efectiva: 2.042 encuestas
Cobertura: Bogotá D.C.

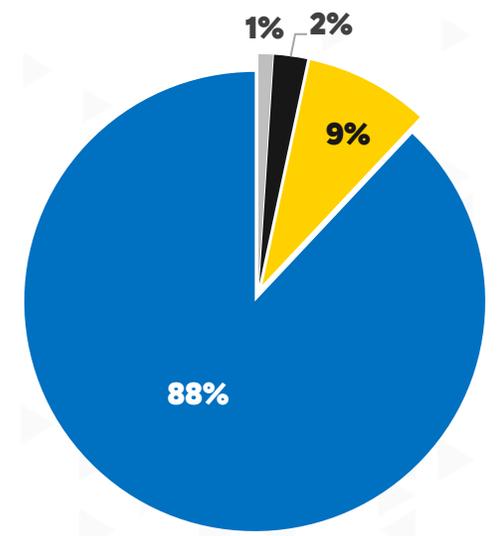
1		Recolección de información	El instrumento fue una encuesta basada en un cuestionario estructurado de 71 preguntas. Fue aplicado por encuestadores de Ipsos Colombia, a través de visitas presenciales, contacto telefónico y autogestión mediante una landing habilitada por Colsubsidio.
2		Tasa de respuesta	Durante el operativo se recolectaron un total de 2.042 encuestas efectivas. En total se realizaron 2.421 visitas presenciales en frío, con una tasa de efectividad del 8% . A través de la landing de Colsubsidio, la efectividad fue del 10% .
3		Trabajo de campo	El trabajo de campo se extendió por cinco meses y fue ejecutado por un equipo de encuestadores capacitados, desde el 11 de noviembre de 2024.
4		Sistema de muestreo	Diseño probabilístico estratificado, con estratos definidos por afiliación, tamaño y sector económico de la empresa. Dentro de cada estrato se aplicó muestreo aleatorio simple. Según el desarrollo del levantamiento en campo, se adoptó un enfoque pseudo-probabilístico, permitiendo incluir encuestas efectivas obtenidas por selección no aleatoria, garantizando la cobertura y cumplimiento de metas.
5		Marco muestral	<ul style="list-style-type: none"> • 232.870 empresas suministradas por Colsubsidio. • El 18,5% de empresas son afiliadas a la caja de compensación.
6		Supervisión	Las validaciones y monitorización establecida por IPSOS tienen un mínimo del 20% de acuerdo con lo establecido en el guion de verificación, siguiendo los lineamientos de la norma ISO 20252.



UNIVERSO MUESTRAL

La encuesta llegó a un total de **2.042 empresas representativas** para **232.870 empresas** del ecosistema productivo de Bogotá. **El 88% de ellas son microempresas** y el **44%** se centra en el sector de servicios.

- GRANDES
- MEDIANAS
- PEQUEÑAS
- MICROEMPRESAS



Composición de la **muestra por tamaño**



Comercio – 22,9%



Industria – 14,2%



Turismo – 5,8%



TIC – 4,6%



Transporte – 3,4%



Salud – 3,3%



Otros – 1,5%



Composición de la **muestra por sectores**



Relevancia estudio

02.

En alianza con:

ProBogotá



¿POR QUÉ LO HACEMOS?

En Colsubsidio nuestro compromiso es ser aliados del crecimiento empresarial. Conocer de primera mano las necesidades de las empresas nos permite identificar brechas y diseñar programas que realmente impulsen su productividad.



En alianza
con:

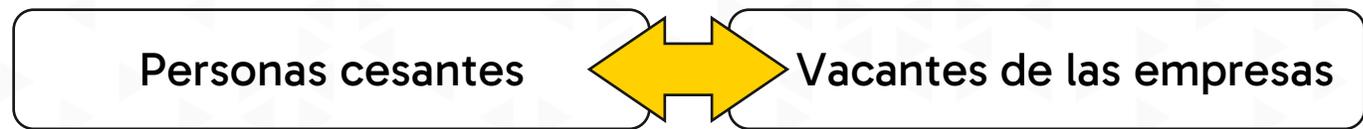
ProBogotá





PRODUCTIVIDAD

EMPLEO E INTERMEDIACIÓN LABORAL



- Cursos básicos
- Tendencias de industria
- Cursos especializados
- Técnicos Laborales y Tecnólogos



DESARROLLO EMPRESARIAL

Creamos programas para acompañar el crecimiento de las empresas



Palancas de crecimiento





Bajo este marco presentamos los resultados de la **Gran Encuesta de Productividad**: una radiografía de cómo las empresas están enfrentando sus desafíos internos y externos para crecer, innovar y ser más productivas.

INNOVACIÓN

La innovación es un producto o proceso nuevo o mejorado que se diferencia de lo anterior y se implementa en la empresa o en el mercado y puede ser impulsado por la inversión en Ciencia, Tecnología e Innovación. (Manual de Oslo OCDE, 2018)

TIPOS DE INNOVACIÓN EVALUADA:

1. Nuevo producto o servicio.
2. Nueva línea de negocio.
3. Cambios en procesos o tecnologías de producción.
4. Cambios en procesos de la compañía.
5. Inversión en ACTI.

Factores **internos**

01. Adopción tecnológica

03.

En alianza
con:

ProBogotá





FACTORES INTERNOS

01. Adopción tecnológica

Pymes y Grandes

1

En Bogotá el **28 % de las grandes y pymes** han alcanzado niveles altos o muy altos de adopción tecnológica.

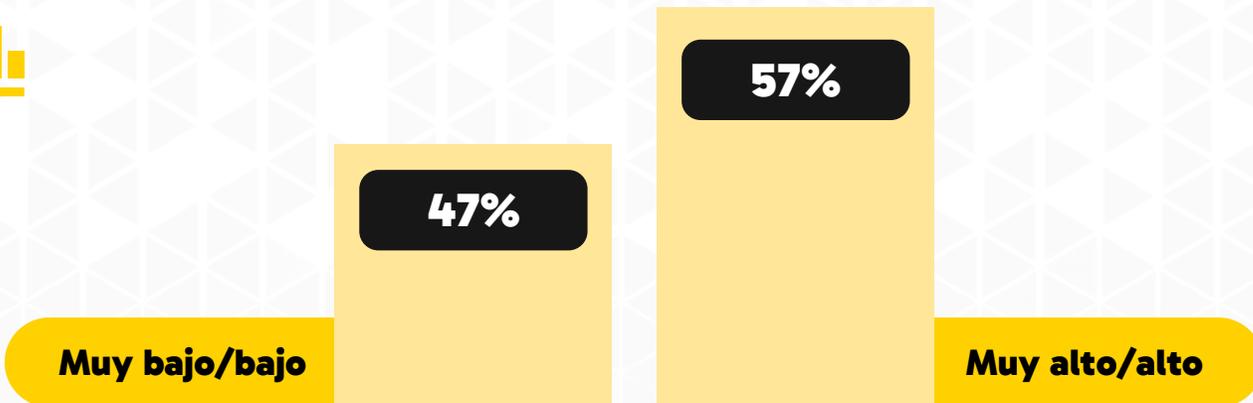
2

Las empresas con niveles altos o muy altos de **adopción tecnológica** registran mayores ingresos operacionales.

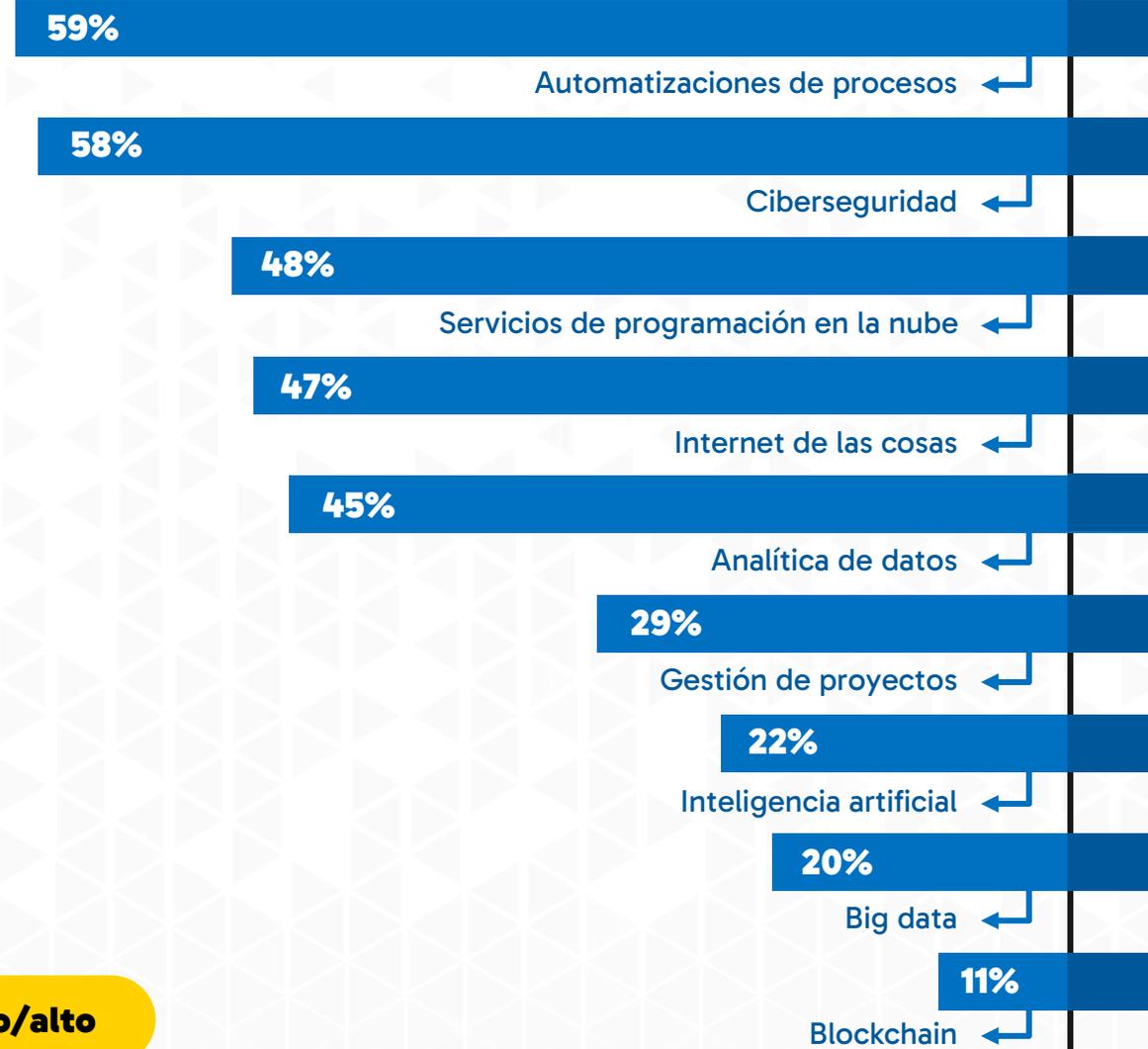
3

La mayoría de las tecnologías adoptadas **buscan aprovechar las ganancias en productividad** derivadas de la operación digital.

Porcentaje de empresas que aumentaron sus ingresos operacionales según **nivel de adopción tecnológica**:



Tecnologías usadas por empresas con adopción alta:



FACTORES INTERNOS

01. Adopción tecnológica

Pymes y Grandes

1

A mayor nivel de adopción de tecnología, mayor es la demanda de talento.

2

En Bogotá una empresa con una alta adopción tecnológica contrata en promedio **10** veces más personal que una con nivel muy bajo.

3

En lugar de reemplazar empleos, la tecnología pareciese actuar como un complemento que impulsa la necesidad de contratar más personal (especializado).

Cantidad de empleos por **nivel de tecnología adoptado**



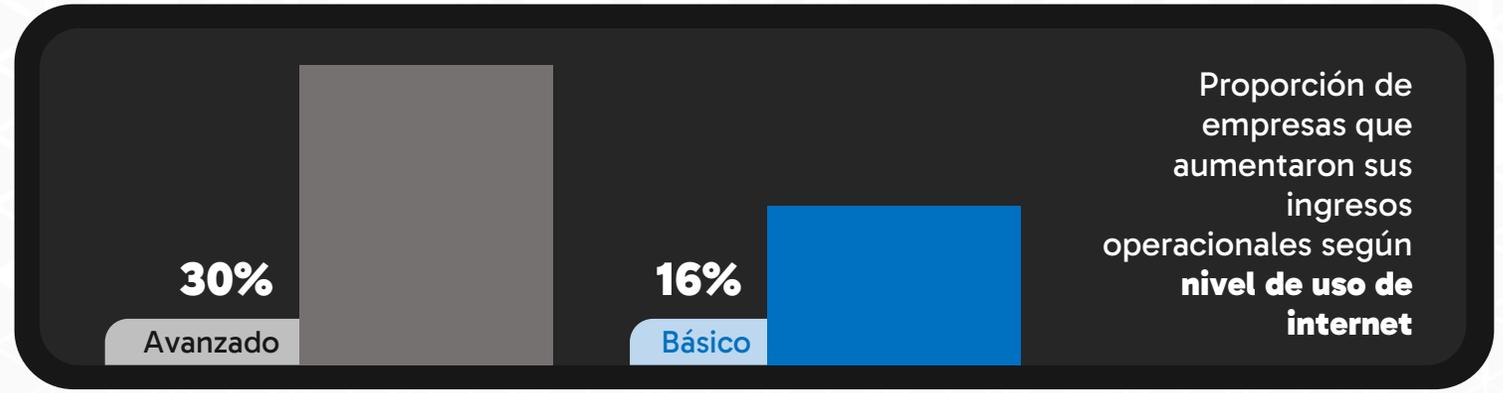
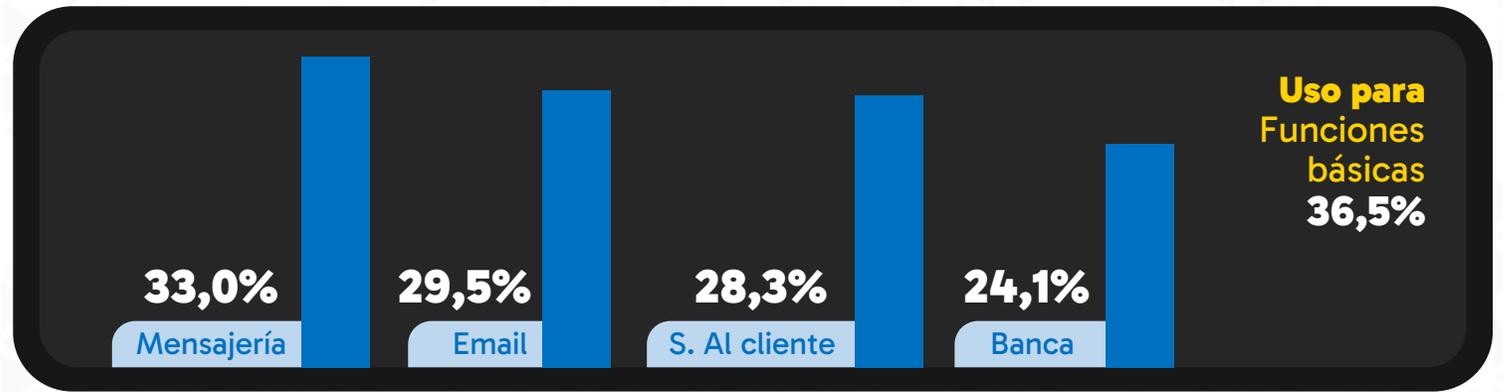
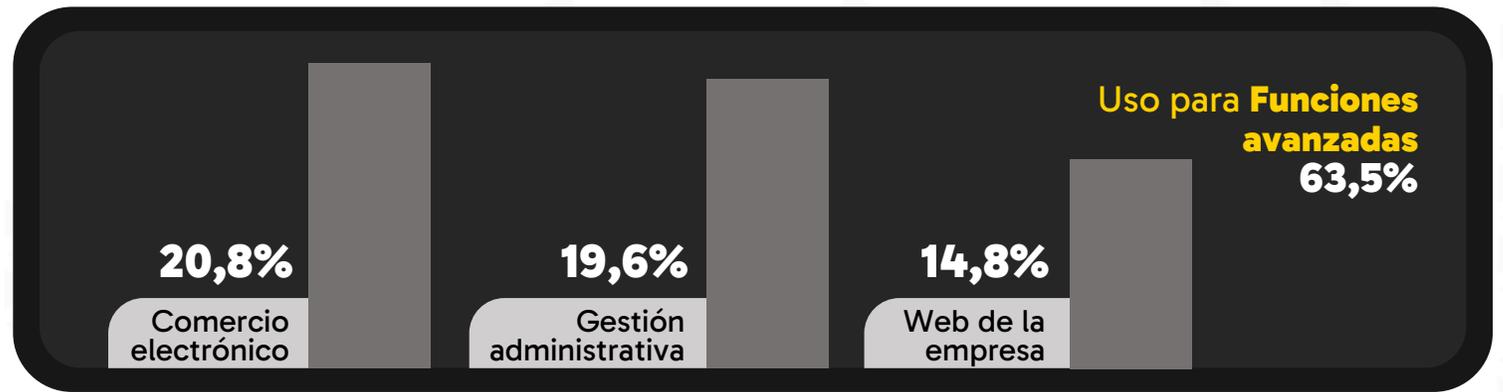
FACTORES INTERNOS

01. Adopción tecnológica

Microempresas - Uso de internet

1 El **63,5%** de las microempresas vienen dando pasos importantes en materia de uso estratégico del internet, principalmente en gestión administrativa, comercio electrónico, y el manejo de una web propia.

2 Las microempresas que hacen uso más avanzado del internet registran mayores ingresos operacionales.



Factores **internos**

02. Innovación

03.

En alianza
con:

ProBogotá



Vigilado Supersubsidio 

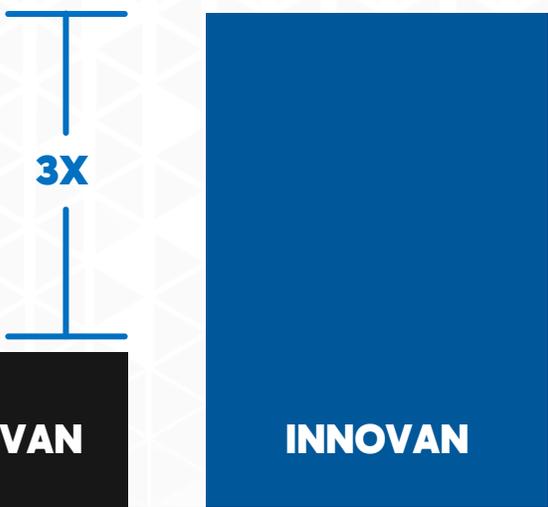
FACTORES INTERNOS

02. Innovación y ventas

1  El **67 %** de las empresas en Bogotá ha innovado en los últimos 3 años.

2  Las empresas que innovan logran ventas **3 veces** mayores que las que no innovan.

 **Innovación:** Tamaño de las empresas en ventas



Nota: El cálculo se estimó con la mediana de ventas por criterio.

3  Las que innovan con ciencia, tecnología e innovación logran tener ventas hasta **8 veces** mayores.

 Ventas según **tipo de innovación** Dimensiones VS no innovan



Intensivo en innovación: Inversión en ciencia, tecnología e innovación + innovación en producto y/o en línea de negocio



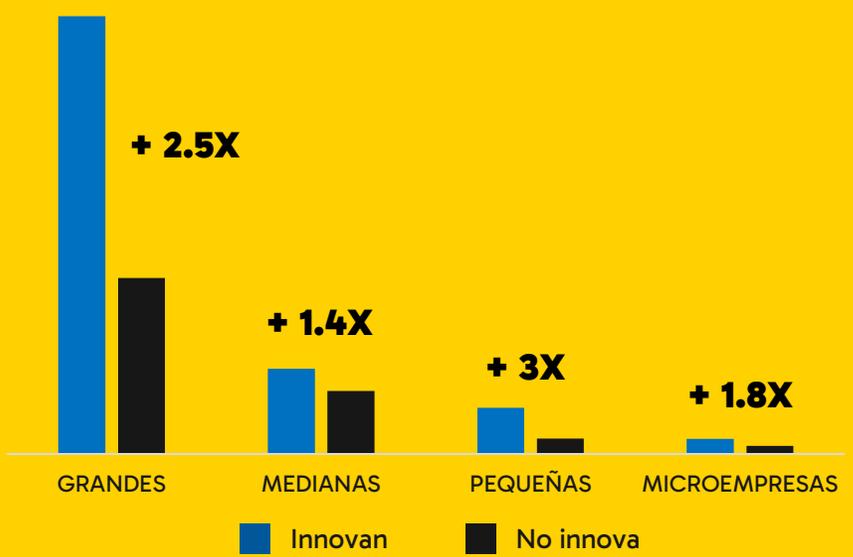
FACTORES INTERNOS

02. Innovación y empleo

1



Las empresas que innovan tienen casi **tres veces** más empleados que las que no innovan.

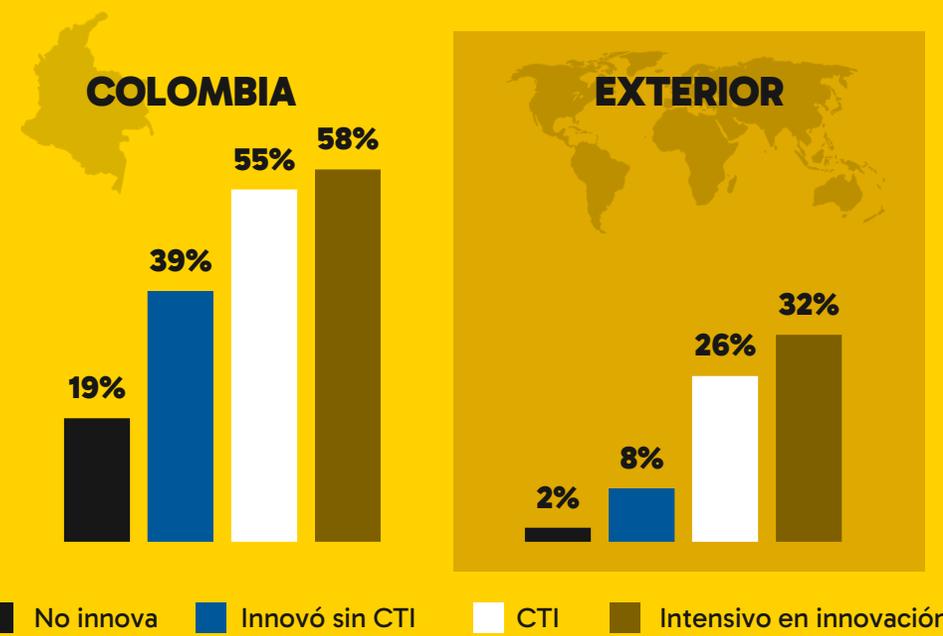


Empleos promedio por tamaño de empresa e innovación

2



Aquellas que innovan logran acceder a mercados más amplios con productos y servicios más sofisticados.



Alcance a mercados según tipo de innovación





FACTORES INTERNOS

02. Innovación y concentración de ventas

1  Pese a mayor concentración (lo que puede ser un riesgo), las empresas que innovan registraron mayor crecimiento en sus ingresos operacionales.

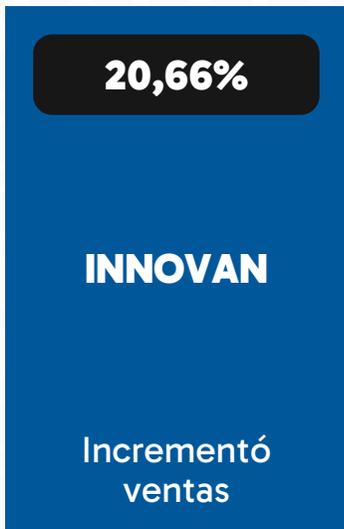
2  Las empresas que innovan tienen mayor concentración de sus ventas en un solo cliente.



Concentración de ventas por **más del 50%** en un solo cliente



Crecimiento de **más del 20%** en ingresos operacionales entre 2022 y 2023





FACTORES INTERNOS

02. Innovación canales de venta

1  Las empresas que no innovan priorizan canales de venta presenciales (como la tienda física), lo que restringe su crecimiento y las expone a mayores costos de infraestructura.

2  Las empresas que innovan son más intensivas en el “voz a voz/referidos” y prefieren los canales digitales, marcando una diferencia en alcance y crecimiento.

Top 5 de canales de venta utilizado (Empresas que innovan)



Top 5 de canales de venta utilizado (Empresas que NO innovan)



Factores **internos**

03. Capital humano

03.

En alianza
con:

ProBogotá



Vigilado Supersubsidio 



FACTORES INTERNOS

03. Capital humano

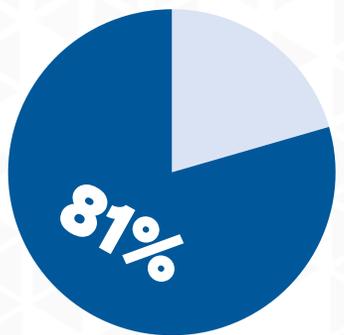
Talento suficiente

Las empresas que innovan se preocupan más por la atracción y retención de sus empleados.

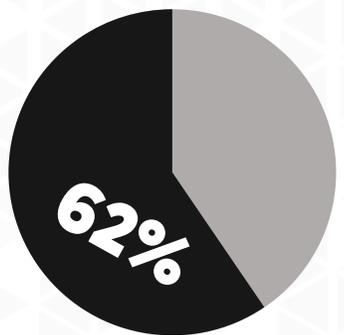
Centran sus estrategias principalmente en ambientes de trabajo positivos (**58%**) y ofrecimientos salariales (**47%**).



Porcentaje de empresas que implementan **estrategias de atracción y retención** de talento humano



INNOVA



NO INNOVA

Principales estrategias para la atracción y **retención del talento**





FACTORES INTERNOS

03. Capital humano

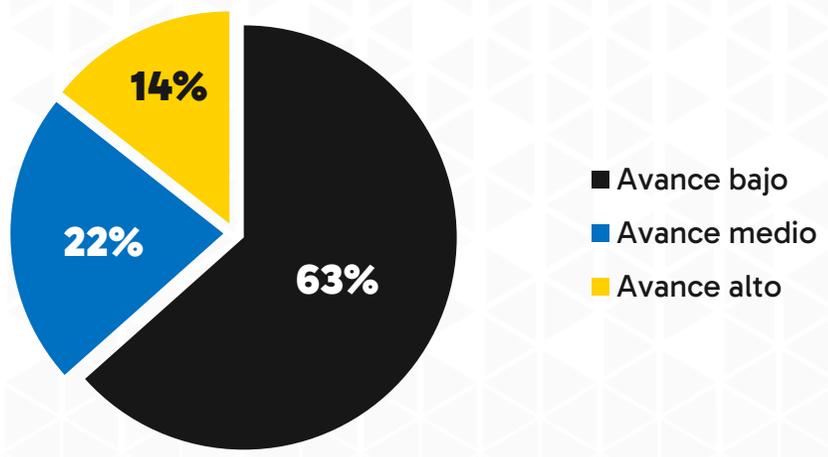
Inclusión laboral

Solo el 14% de las empresas muestran un avance alto en sus acciones de **inclusión laboral**.

Las empresas que innovan tienden a avanzar más en el cierre de brechas de género y de población PCD.



Empresas que toman medidas para la **inclusión laboral**:



Medidas altas en **contratación a mujeres** por innovación



Medidas altas en **contratación a población PCD** por innovación





FACTORES INTERNOS

03. Capital humano

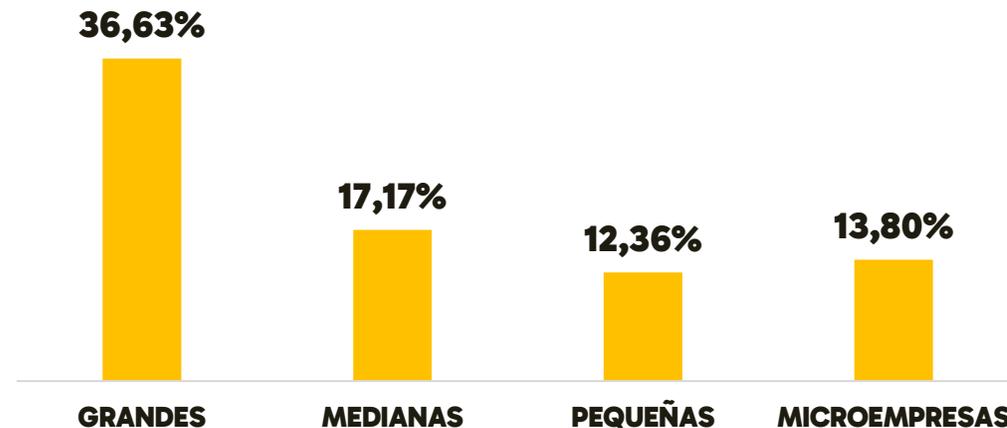
Talento suficiente

El **14%** de las empresas afirmó tener dificultades para conseguir el talento pertinente.

Para las empresas medianas y grandes el desafío es mayor.

Las empresas que innovan tienen mayores dificultades para cubrir sus vacantes.

Empresas con **dificultades para cubrir talento** en los últimos 12 meses



Empresas con **dificultades para cubrir talento** en los últimos 12 meses según nivel de innovación



FACTORES INTERNOS

03. Capital humano

Talento suficiente

Motivos para no poder suplir vacantes

Escasez	47%
Candidatos sin competencias o habilidades técnicas necesarias	42%
Insatisfacción con condiciones ofrecidas	38%
El candidato no cumple con la experiencia requerida	34%
Candidatos sin habilidades socioemocionales (<i>personalidad, actitud, compromiso, entre otros</i>)	30%

El desafío es formar más con las competencias que exige el mercado.

Cargos con mayor dificultad para suplir en las empresas



Se trata de elevar las capacidades de los egresados y de reentrenar a las personas que ya participan en el mercado laboral.



FACTORES INTERNOS

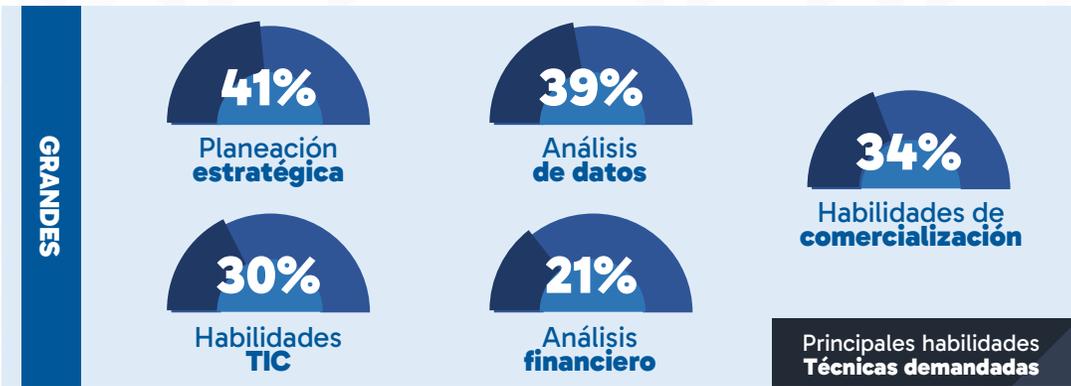
▶ En el futuro cercano, las grandes empresas valorarán más las habilidades estratégicas y de uso de la información.

▶ Las MiPymes, en cambio, priorizarán las competencias con enfoque táctico y operativo.

03. Capital humano

Pertinencia del talento

▶ Independientemente del tamaño, valoran en proporciones similares las mismas habilidades blandas.



FACTORES INTERNOS

03. Capital humano

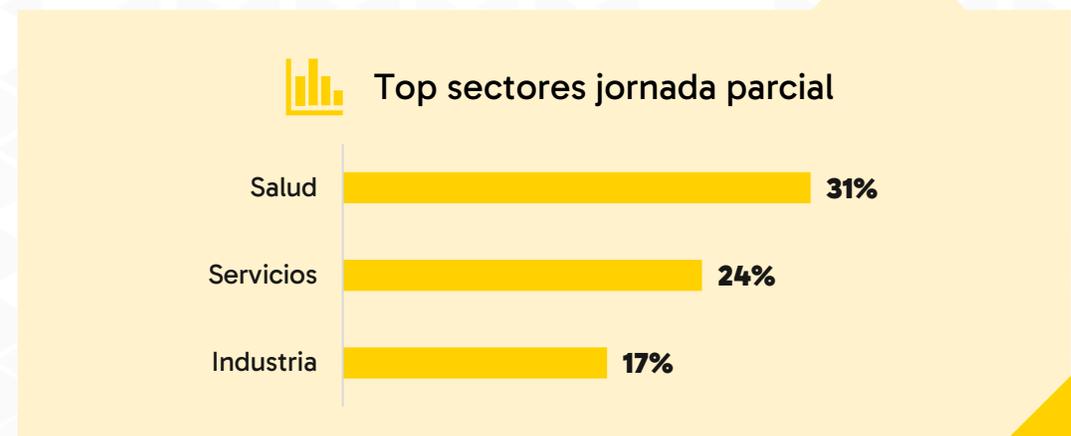
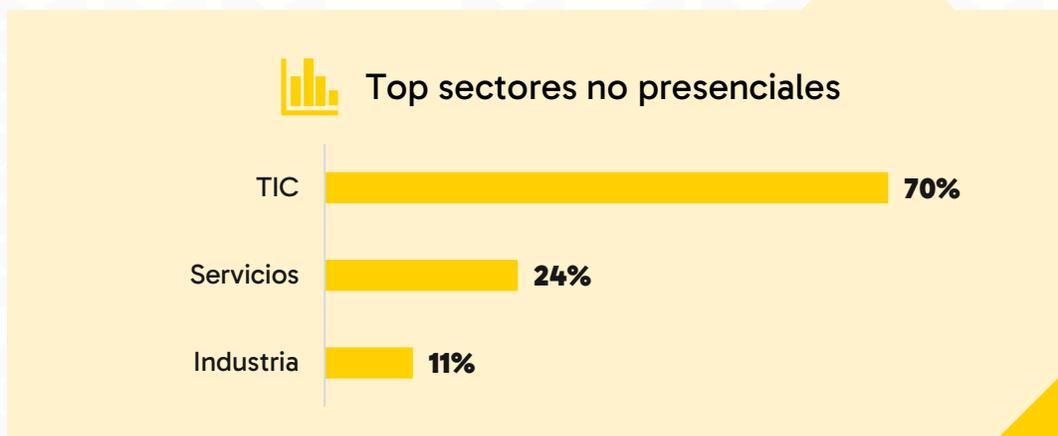
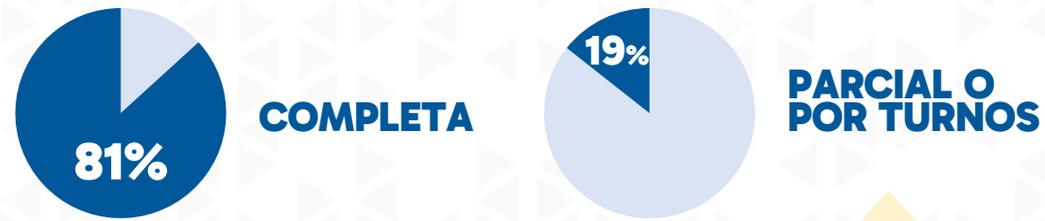
Condiciones laborales

Los sectores TIC, servicios e industria son los que ofrecen mayor flexibilidad en las modalidades de trabajo.

Salud (31%), servicios (24%) e industria (17%) lideran en la contratación por debajo de la jornada completa.

Modalidad laboral

Jornada laboral



*La modalidad no presencial incluye trabajo en casa/teletrabajo, trabajo móvil e híbrido.



Factores **internos**

04. Prácticas de gestión

03.

En alianza
con:

ProBogotá



Vigilado Supersubsidio 

FACTORES INTERNOS

04. Prácticas de Gestión

1

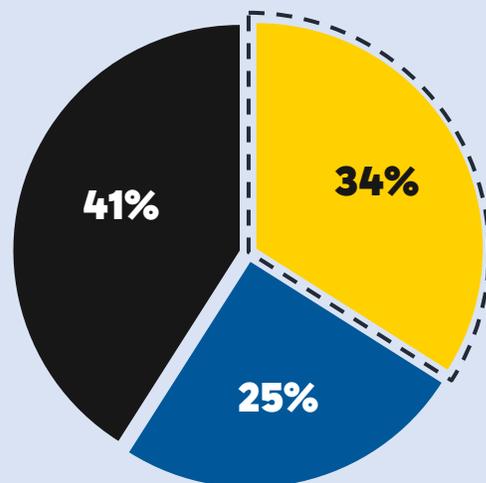
Solo el **34 %** de las pequeñas, medianas y grandes empresas planea a mediano y largo plazo.

2

A un horizonte de planeación de mediano y largo plazo, hay mayor proporción de empresas que innovan.



Temporalidad en la planeación estratégica



No sabe, no responde o no planifica objetivos



Objetivos de corto plazo



Objetivos de Mediano y largo plazo



Planeación estratégica (Innova o no innova)

Objetivos de mediano y largo plazo

82%

18%

Objetivos de corto plazo

72%

28%

No sabe, no responde o no planifica objetivos

67%

33%



Innova



No Innova

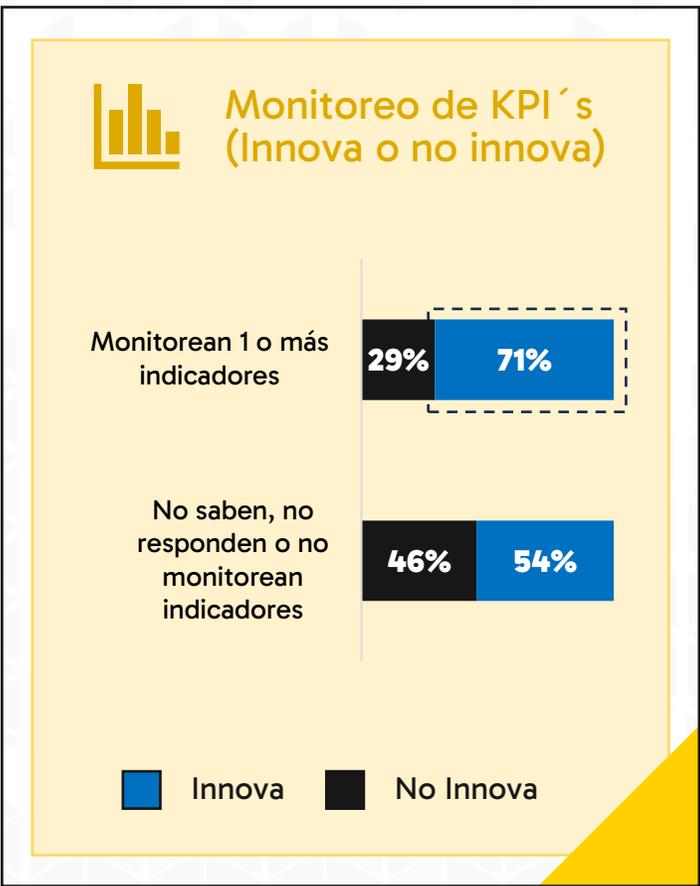
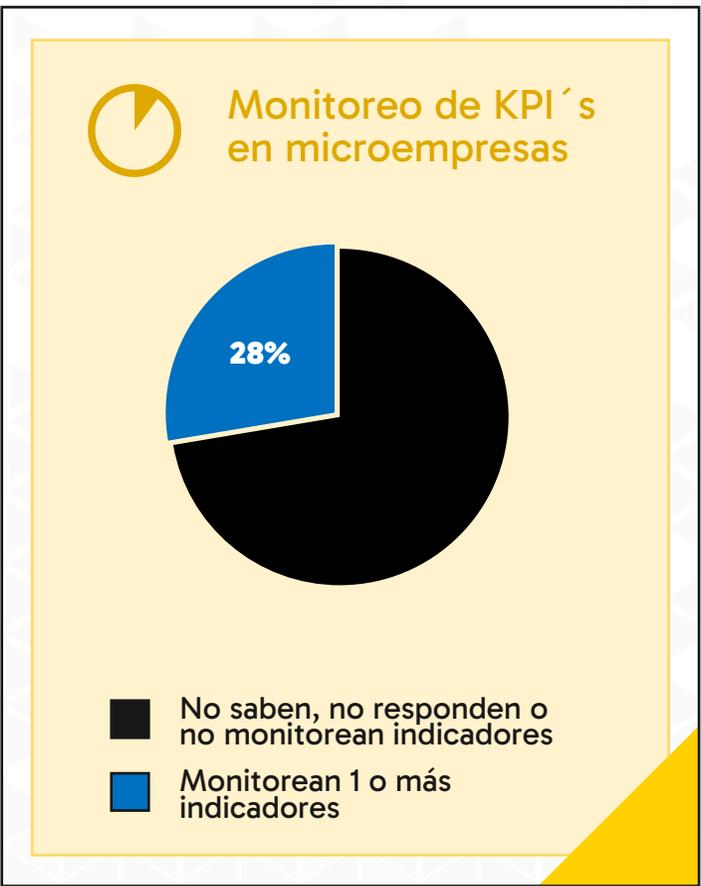


FACTORES INTERNOS

04. Prácticas de Gestión

1 Solo el **28%** de las microempresas monitorean **1 o más** indicadores.

2 Las microempresas que monitorean indicadores son más innovadoras y tienen una mayor probabilidad de generar utilidades.

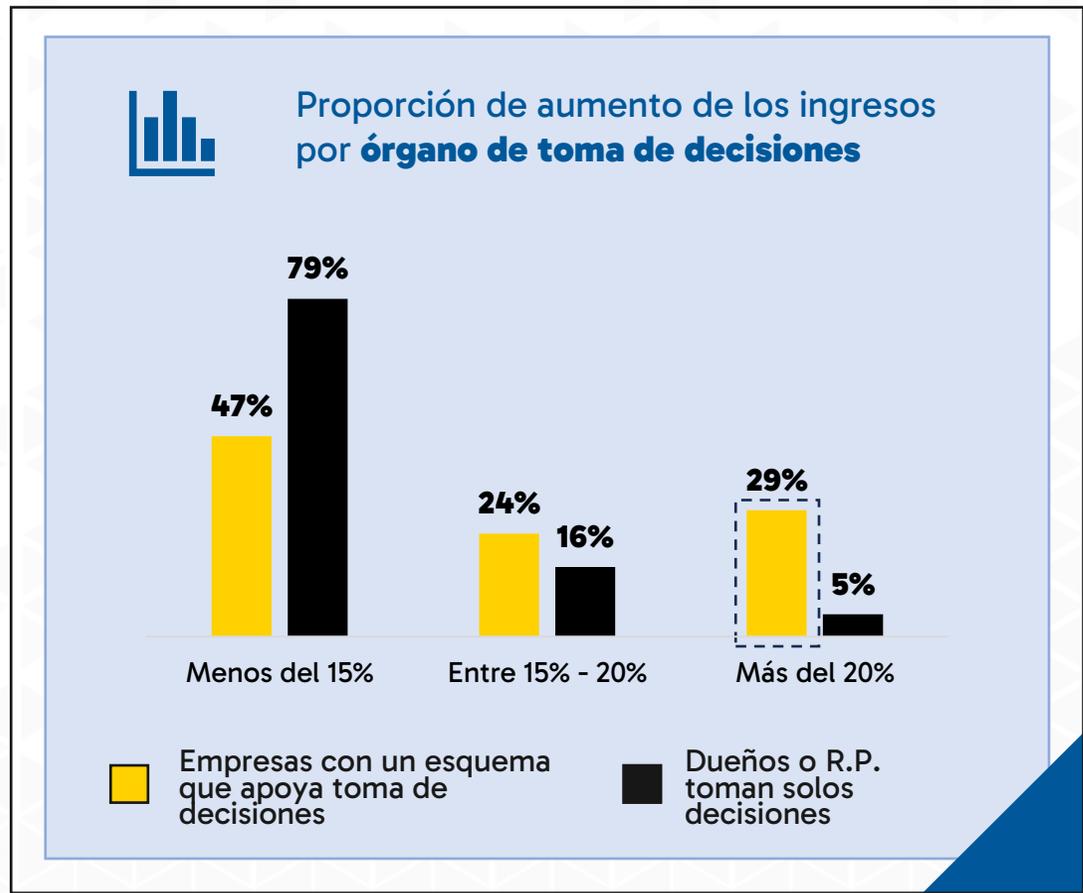
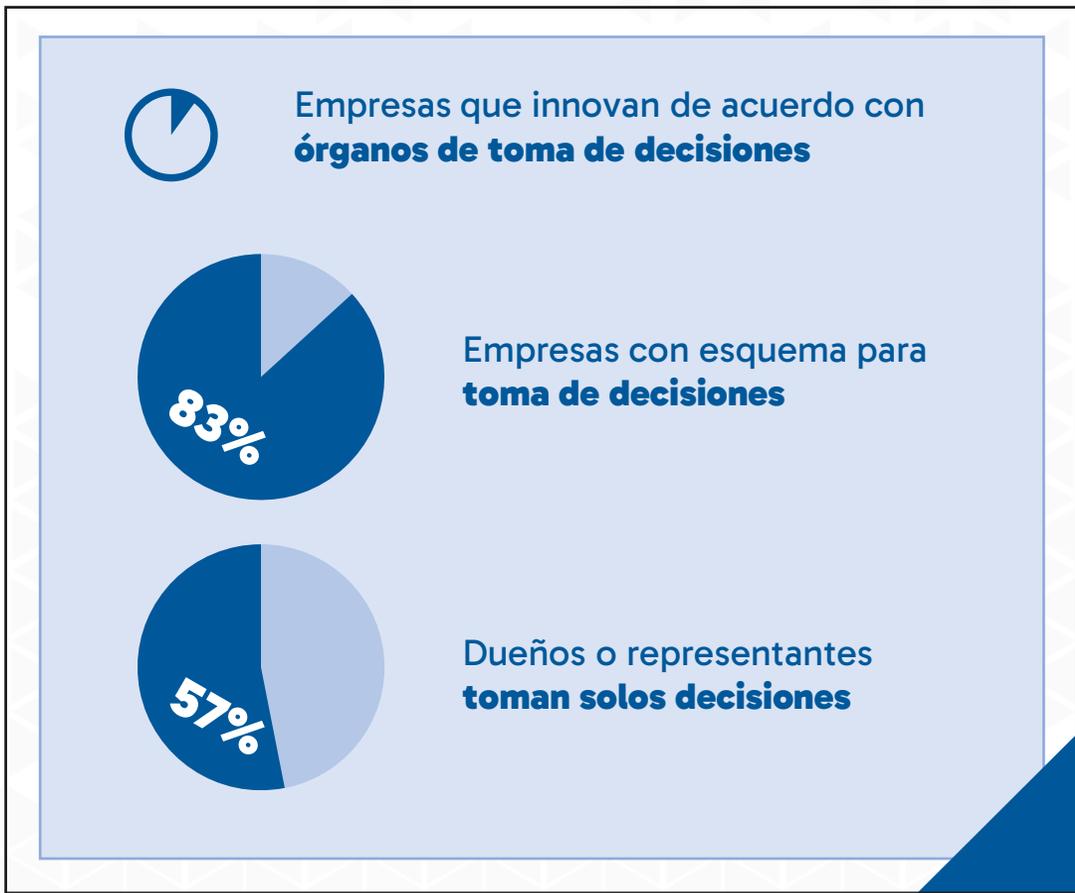


FACTORES INTERNOS

04. Prácticas de Gestión

1 El **23%** de las empresas cuentan con órganos de toma de decisión.

2 Las empresas que tienen algún órgano de toma de decisión son más innovadoras y muestran crecimiento en ingresos operacionales entre 2022 y 2023.

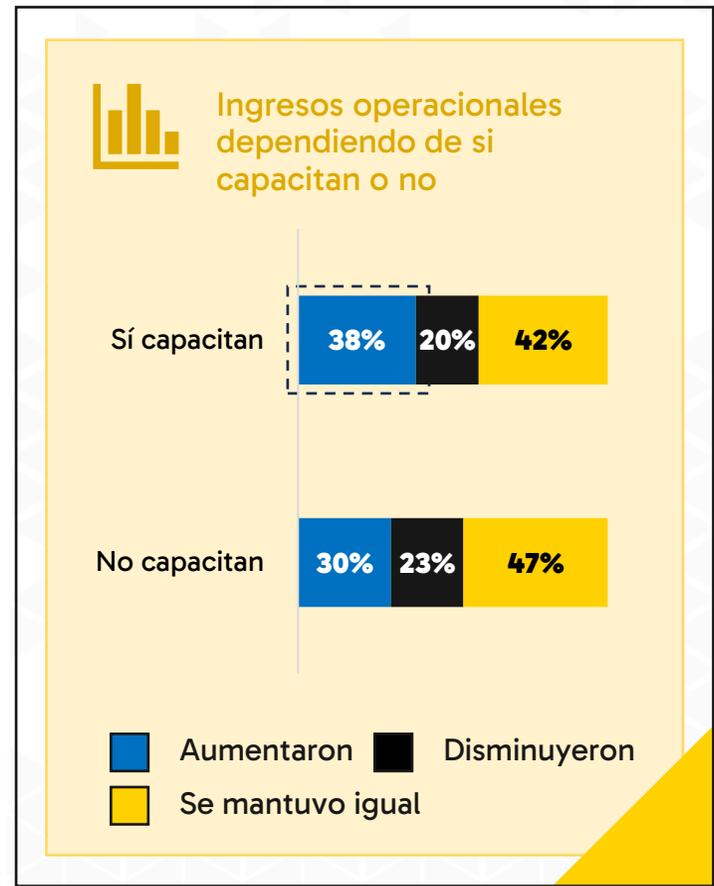
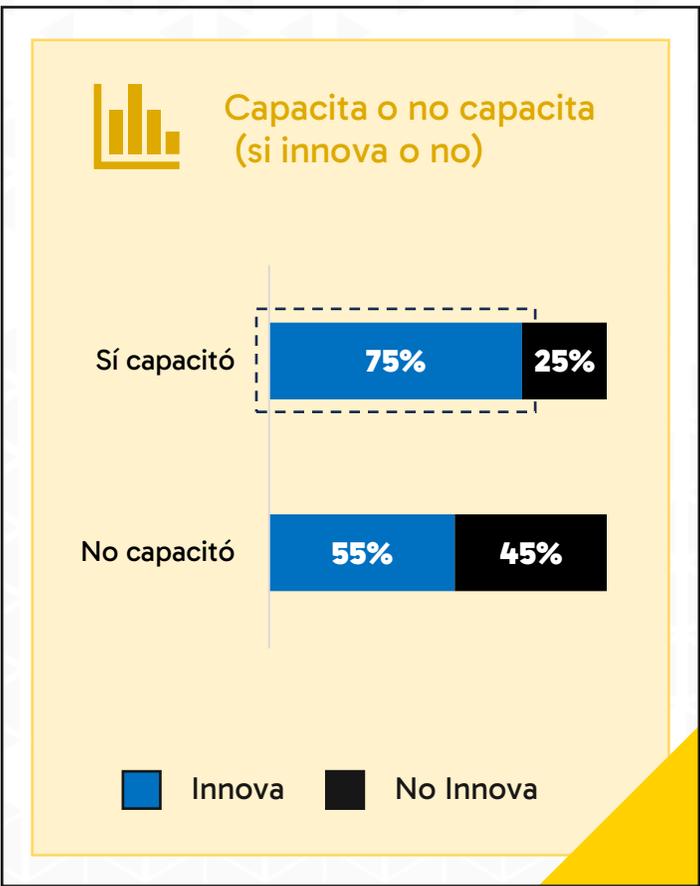
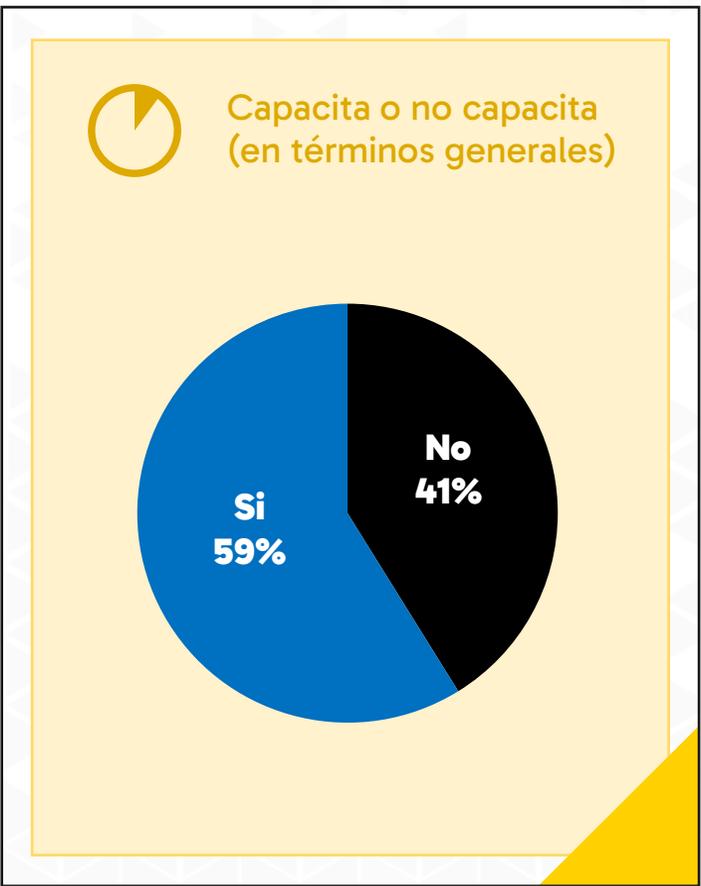


FACTORES INTERNOS

04. Prácticas de Gestión

1 El **59%** de las empresas ha capacitado en los últimos 12 meses a sus empleados.

2 Las empresas que capacitan son más innovadoras y muestran en mayor proporción un crecimiento en ingresos operacionales (2023 vs 2022).



FACTORES INTERNOS

04. Prácticas de Gestión

2

Sólo **1 de cada 10** usa las instituciones educativas públicas y privadas.

3

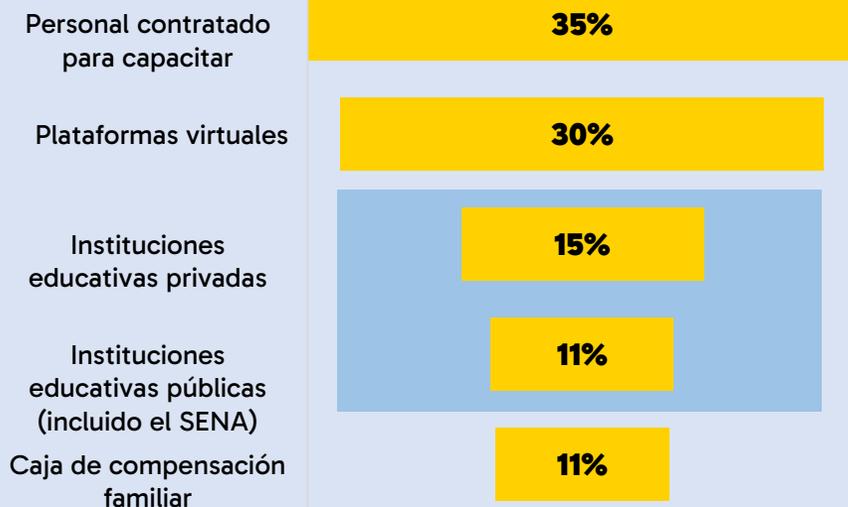
El uso de plataformas virtuales y el personal contratado aumentan levemente en el caso de las empresas que han innovado.

1

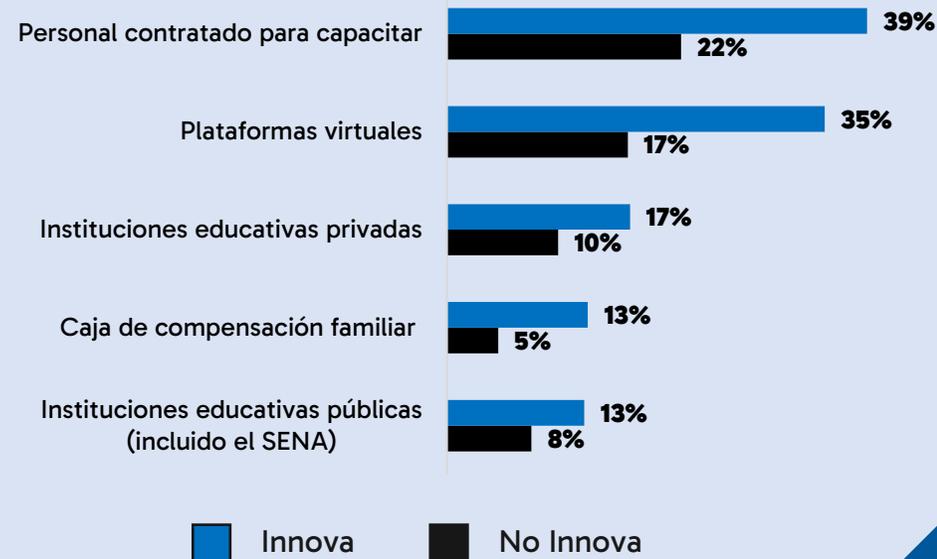
Para cerrar brechas de habilidades, las empresas optan por contratar personal que capacite a sus colaboradores internamente.



Principales fuentes que usaron las empresas para capacitar los empleados



Principales fuentes por tipo de innovación



Factores **externos**

01. Inclusión Financiera

04.

En alianza
con:

ProBogotá

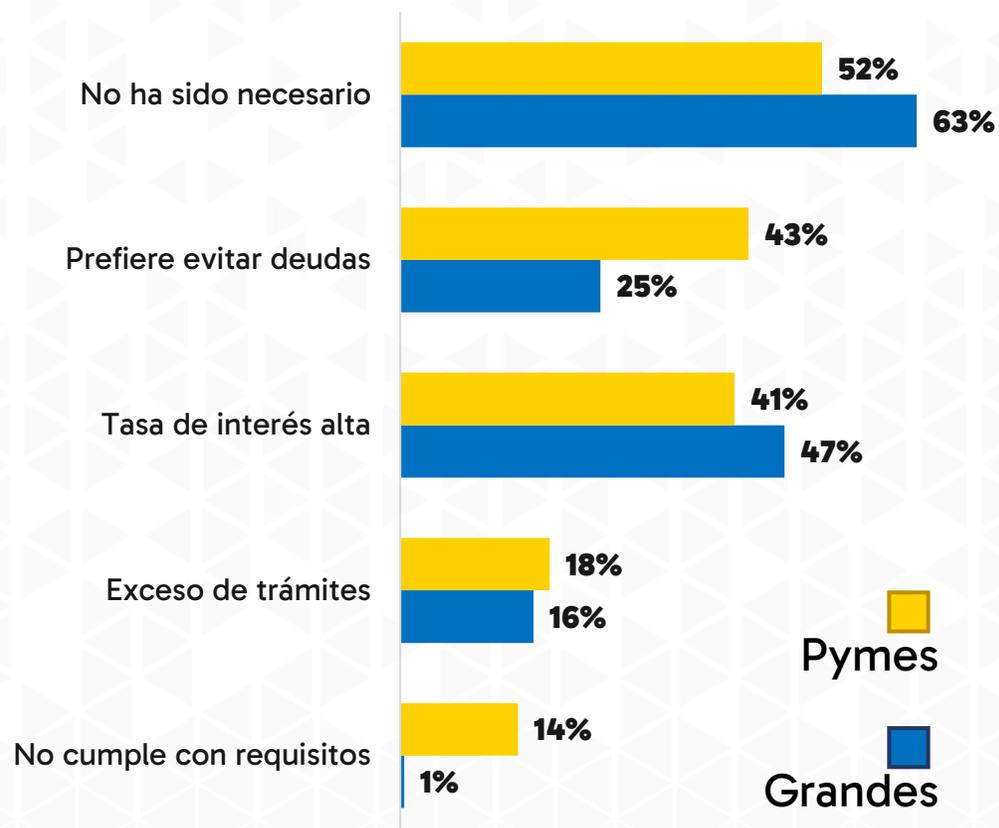


FACTORES EXTERNOS

01. Inclusión financiera



Barreras de acceso al crédito reportadas por Pymes y empresas grandes



1

Las principales fuentes de financiamiento de las empresas son recursos propios (**55%**), crédito formal (**37%**) y cupo de proveedores (**25%**).

2

El **43 % de las Pymes** evita endeudarse, reflejando una **barrera de mentalidad** que limita su crecimiento frente a las grandes empresas.

Para las **grandes empresas**, no buscar financiamiento es una decisión estratégica. En las Pymes, la resistencia a endeudarse limita su acceso a financiación por decisión propia.



Factores **externos**

02. Impuestos

04.

En alianza
con:

ProBogotá



FACTORES EXTERNOS

Barreras al crecimiento y necesidades

1 Salvo el tema de exenciones, las empresas buscan incentivos tributarios que impulsen la inversión en formación de capital humano y que incentiven el crecimiento de capital.

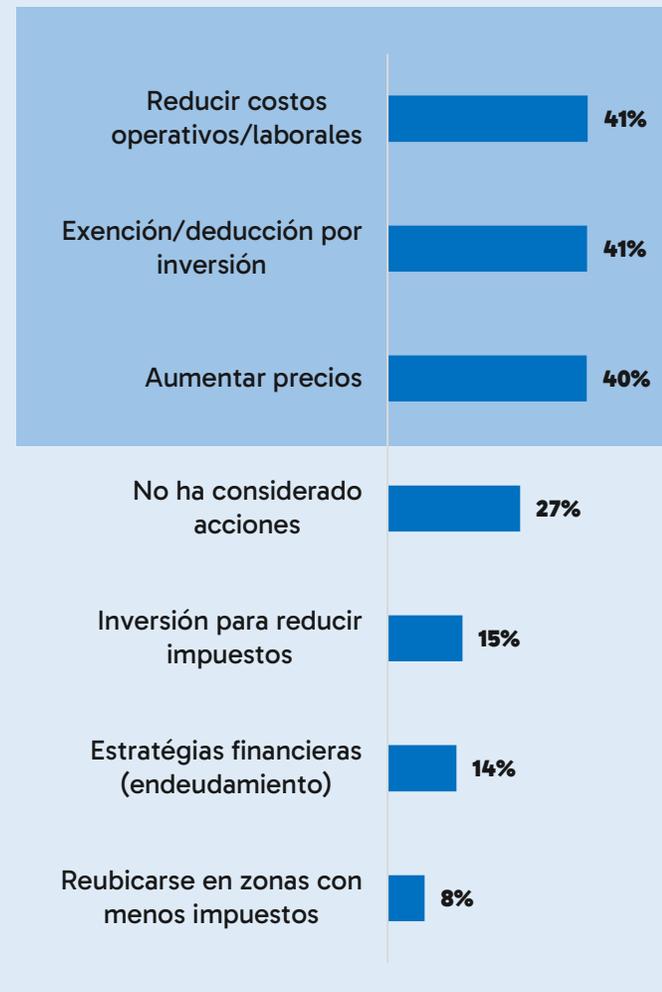
2 Ante la alta carga tributaria, las empresas optan por la reducción de costos, exenciones por inversión o incrementar precios.



Incentivos fiscales más útiles en las empresas



Medidas contempladas por las empresas para reducir carga tributaria



FACTORES EXTERNOS

Barreras al crecimiento y necesidades

1  Las principales barreras al crecimiento que las empresas en Bogotá identifican son la carga impositiva, la inseguridad y la competencia informal.

2  Las principales necesidades de las empresas para los próximos 12 meses son mejorar su situación financiera, fortalecer su estrategia digital y fortalecer las habilidades de sus trabajadores

Barreras al crecimiento



Impuestos altos



Problemas de inseguridad



Competencia con empresas informales

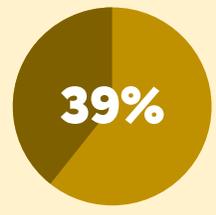


Movilidad de la ciudad

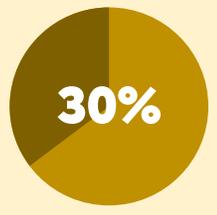


Costos de energía (luz y gas)

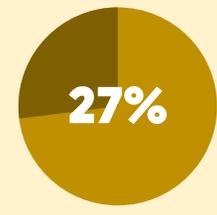
Necesidades de los próximos 12 meses



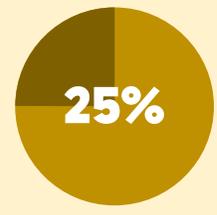
Mejorar la situación financiera



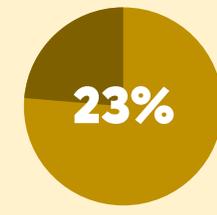
Fortalecer la estrategia digital



Fortalecer habilidades blandas y técnicas



Apertura de nuevos mercados



Reducción de costos



Reflexiones **finales**

05.

En alianza
con:

ProBogotá



¿Qué caracteriza a las **empresas más productivas de Bogotá?**

01

Una mayor adopción tecnológica y una capacidad para innovar (lo que les permite generar mayores ingresos y alcanzar mercados nacionales e internacionales).

02

Una mayor demanda de personal, especialmente calificado (necesidad de habilidades estratégicas, de planeación, relacionadas con TIC y el uso de la información).

03

Un mayor número de acciones por atraer, capacitar y retener a sus empleados (principalmente a través ambiente laboral y salarios competitivos).

04

Un mayor esfuerzo por crear ambientes de trabajo más equitativos (especialmente para mujeres y pcd)

05

Una mayor capacidad de planeación y seguimiento de mediano y largo plazo.

06

La existencia de órganos de consulta o toma de decisiones.



¿Qué necesitan las empresas de Bogotá?

01

Mejorar su situación financiera, fortalecer su estrategia digital y tener trabajadores más productivos (capacitados).



02

Un entorno competitivo favorable: con una carga tributaria (liviana y simple), menores costos de financiación y un entorno donde prime la seguridad y la facilidad para desplazarse.



¿Qué necesitan especialmente las Pymes de Bogotá?

01

Adquirir o fortalecer sus procesos de planeación y seguimiento.



02

Conocer las ventajas y poder acceder a los mecanismos de financiación y los servicios de capacitación (son una oportunidad no un costo).



03

Desarrollar y acceder a servicios de consultas técnicas y administrativas para la toma de decisiones.




Factores **internos**

Impulsar la sofisticación de modelos de negocio, a partir de la capacitación, la innovación y la adopción de tecnologías disruptivas en el centro del apoyo empresarial.

01.

Factores **internos**

Fomentar la planeación estratégica, el uso de KPI y los órganos de toma de decisión para que las MiPymes impulsen su crecimiento con información y sostenibilidad financiera.

02.

Factores **externos**

Incentivar en los empresarios una mentalidad de crecimiento que les permita ver la sofisticación, la financiación y la planeación como palanca estratégica para impulsar sus negocios.

03.

Factores **externos**

Promover la simplificación tributaria y alinear los incentivos fiscales con la inversión, la innovación y la formación, para crear un entorno favorable hacia la innovación y la productividad empresarial.

04.

Llamados a la acción



En alianza con:

ProBogotá



Vigilado Supersubsidio

¡MUCHAS GRACIAS!

Gran Encuesta de
Productividad de Colsubsidio

2024-2025

En alianza
con:

ProBogotá



Vigilado Supersubsidio 