

## Emprendimiento no lucrativo y empleo: caso de estudio de Bogotá\*

Nonprofit entrepreneurship and employment: case study of Bogota

Juan Carlos Olaya Molano \*\*  
 Marco Antonio Rojo Gutiérrez \*\*\*  
 Giovanni Melquicedec Martín Peña \*\*\*\*

### RESUMEN

El artículo presenta la relación existente entre la antigüedad, el alcance y el número de puestos laborales directos e indirectos generados por las entidades sin ánimo de lucro (ESAL) en Bogotá, D.C. (Colombia), para lograr el propósito se revisó una base de datos que incluyó a 14,135 organizaciones que se catalogan como no lucrativas. Esta cantidad supone que las Asociaciones sin ánimo de lucro ostentan una alta participación en la generación de empleo en Bogotá lo que experimentaría un ambiente de bienestar social alto, sin embargo, la evidencia muestra que en términos reales se percibe una baja generación de puestos de trabajo directo e indirecto. Se encuentra que una mayor cantidad de asociaciones, con mayor antigüedad, con un número más grande de afiliaciones, no implica una mayor generación de empleo. Esta incongruencia en términos de cantidad e impacto se debe en muchas ocasiones a que las organizaciones concilian sus objetivos no necesariamente a favor de la sociedad sino a favor propio o del gobierno en turno con fines de tipo político.

\* Artículo original derivado del Proyecto “Desarrollo de emprendimiento en Bogota” Financiado por “Corporación universitaria UNIMINUTO de Dios” en el 2019

\*\* Doctor en Curso. Corporación universitaria UNIMINUTO de Dios. Bogota - Colombia. Email: jolayamolan@uniminuto.edu.co ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7206-2687>

Google académico: <https://scholar.google.es/citations?hl=es&user=a9pZi8EAAAAJ>

\*\*\* Doctor. Universidad Internacional Iberoamericana. Campache – México Email: marco.rojo@unini.edu.mx

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4862-8780> Google académico: <https://scholar.google.com/citations?hl=es&user=ZdL9u7oAAAAJ>

\*\*\*\* Doctor. Universitaria Agustiniiana. Bogota – Colombia. Email: giovanny.martin@uniagustiniana.edu.co

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3372-4844>. Google académico: <https://scholar.google.com/citations?hl=es&user=P8jqwtsAAAJ>

JOURNAL OF BUSINESS  
 and entrepreneurial  
**studies**

ISSN: 2576-0971



<https://doi.org/10.37956/jbes.v4i2.84>

Atribución/Reconocimiento-NoComercial- Compartirlgual 4.0 Licencia Pública Internacional — CC

**BY-NC-SA 4.0**

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/legalcode.es>

Journal of Business and entrepreneurial

Julio - Diciembre Vol. 4 - 2 - 2020

<http://journalbusinesses.com/index.php/revista>

eISSN: 2576-0971

[journalbusinessentrepreneurial@gmail.com](mailto:journalbusinessentrepreneurial@gmail.com)

Recepción: 14 Noviembre 2019

Aprobación: 16 marzo 2020

Pag 132-152

**Palabras clave:** entidades sin ánimo de lucro, Bienestar Social, Corrupción, empleo.

## ABSTRACT

The article presents the relationship between seniority, scope and the number of direct and indirect job positions generated by nonprofit associations in Bogota, D.C. (Colombia) to achieve the purpose, a database was reviewed that included 14,135 organizations that are classified as non-profit. This amount means that non-profit Associations have a high participation in the generation of employment in Bogota, which would experience a high social welfare environment, however, the evidence shows that in real terms a low generation of jobs is perceived Direct and indirect. It is found that a greater generation of employment. This inconsistency in terms of quantity and impact is due in many cases to the fact that organizations reconcile their objectives not necessarily in favor of society but in favor of themselves or of the government in turn for political purposes.

**Key words:** Non-profit organizations, Social Welfare, Corruption, employment.

## INTRODUCCIÓN

Tradicionalmente se ha pensado que "...el Estado es responsable de aplicar programas y políticas de bienestar social para fomentar una mayor igualdad de oportunidades en la población y promover que la sociedad sea más incluyente..." (Álvarez, 2018), sin embargo, "el sector público ha sido capaz de movilizar esfuerzos masivos por varios periodos, pero ha sido incapaz de escoger modelos que incorporen y mantengan su eficiencia y eficacia", Guzmán y Trujillo (2008), es así como en la actualidad se ha evidenciado que por diferentes razones el Estado no cumple a cabalidad con la generación de empleo en la ciudad de Bogotá. Por tal motivo, el colectivo se ha tenido que organizar con el objetivo de ofrecer soluciones a este tipo de problema para cambiar la desigualdad social a través de "nuevas prácticas sociales creadas a partir de acciones colectivas, intencionales y orientadas a objetivos que persigan impulsar el cambio social" (Cajaiba-Santana, 2014). Es allí donde "El emprendimiento social permite la integración de actores y agentes socioeconómicos, tanto de las esferas públicas como privadas." (Chica, Posso y Montoya, 2017).

Sin embargo, se creería que el Distrito Capital de Colombia, cuenta con alto nivel de empleo generado por las "Entidades sin ánimo de lucro (fundaciones, asociaciones y cooperativas, así como empresas de economía social)" Gómez-Navarro y Fernández-Riquelme (2019), teniendo en cuenta el gran crecimiento que han tenido las organizaciones del tercer sector en los últimos años en la ciudad de Bogotá. Se presume que debería ser así al ser "entes privados, organizados formalmente, con autonomía de decisión, de libre adhesión, con importante componente voluntario, cuyo objetivo es fundamentalmente el interés general y cuyos excedentes, de haberlos, se revierten en ayudar a la entidad a cumplir con su misión". Urionabarrenechea, Lage y Elechiguerra (2019). Más aún cuando en Bogotá se encuentra 14,135 Entidades Sin ánimo de Lucro (ESAL) operando de forma activa. Secretaria General de Gobierno de Colombia (2017). Sin embargo, aunque la ciudad cuenta con una gran cantidad de asociaciones, algunas con afiliaciones nacionales e internacionales y con varios años en funcionamiento, no necesariamente se encuentran activas y realizando acciones a favor de la generación de empleo. De tal forma que, si una mayor cantidad de asociaciones sin fines de lucro no implica un mayor nivel de generación de empleo, se conjetura que obedece a qué tanto las organizaciones como el gobierno local no concilian sus objetivos hacia un mayor nivel de equidad.

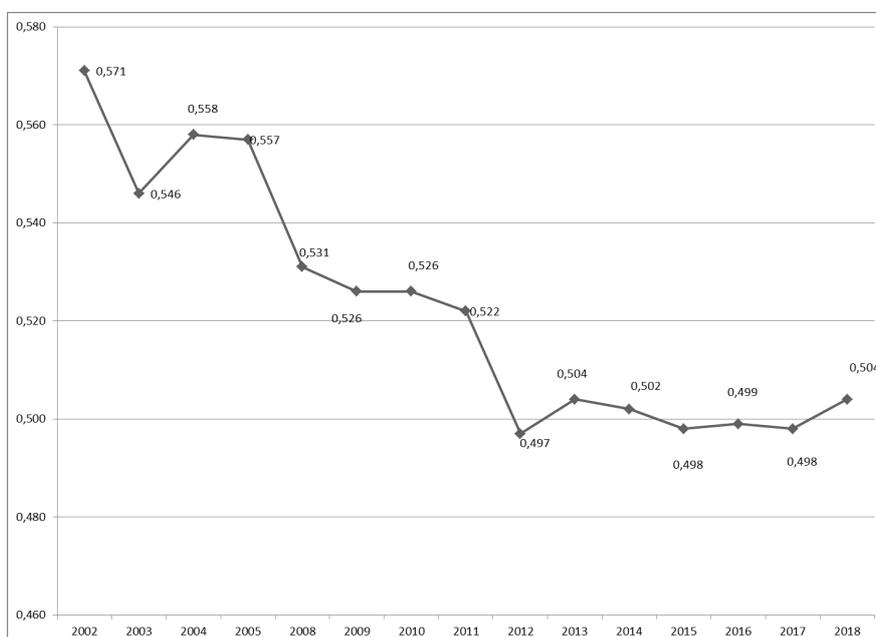
En primera instancia para revisar la situación del ingreso real en las familias de la ciudad de Bogotá, se tomó el Coeficiente de Gini, este indicador permite “medir la desigualdad del ingreso en una sociedad, especialmente a través del ingreso per cápita familiar” (Secretaría de Hacienda de Bogotá). Para interpretar los resultados se tuvo en cuenta los siguientes intervalos:

**Tabla 1.** Interpretación coeficiente de Gini

Intervalo	Interpretación
0 – 0,30	Son reflejo de una distribución equitativa del ingreso
0,31 – 0,60	Situación de desigualdad
Superiores a 0,60	Distribución gravemente inequitativa del ingreso

Fuente: (Secretaría de Hacienda de Bogotá).

En la figura 1, se evidencia el comparativo del Índice Gini para el periodo comprendido entre 2002 y 2018 en la ciudad de Bogotá. Se presenta con el propósito de identificar la tendencia que tiene el indicador de pobreza en la capital colombiana.



**Figura 1.** Índice Gini Bogotá 2002 a 2018. Fuente: Elaboración propia con base en datos del DANE varios años

Según la gráfica se puede evidenciar que desde el año 2002 hasta el 2018 el índice Gini, aunque ha presentado una disminución de un 13% se ha mantenido en un rango superior de 0,571 en el año 2002 y uno inferior en 2012 de 0,497. Lo cual significa que la ciudad se encuentra en nivel de desigualdad.

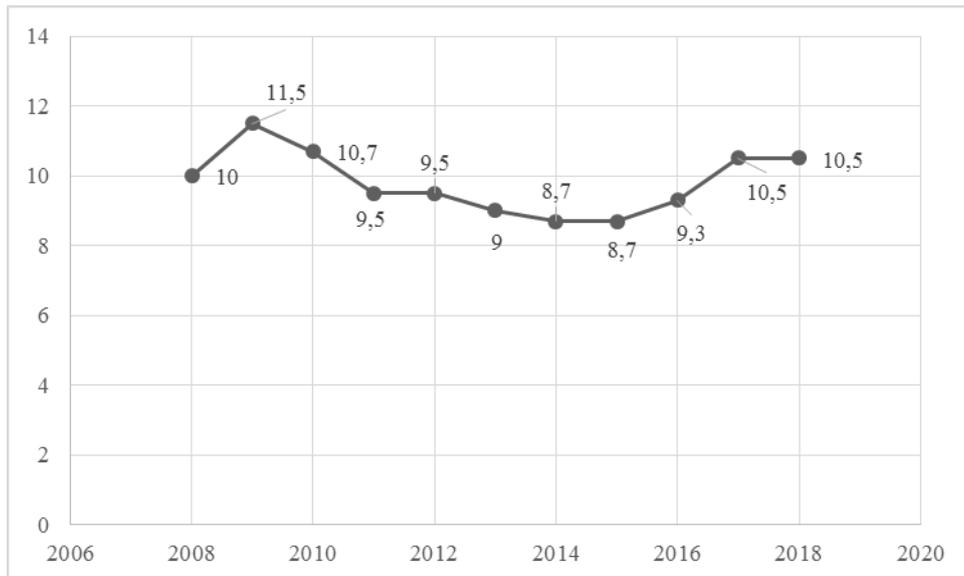
**Tabla 2.** Ingresos promedio por hogar y Gini localidades de Bogotá

Localidad	Ingreso Medio por hogar	Gini 2014
Usaquén	5,264,983	0,488
Chapinero	7,966,099	0,520
Santafé	2,118,434	0,498
San Cristóbal	1,877,176	0,404
Usme	1,514,956	0,379
Tunjuelito	2,302,874	0,422
Bosa	1,725,001	0,388
Kennedy	2,453,068	0,43
Fontibón	3,838,997	0,488
Engativá	3,115,251	0,433
Suba	4,340,239	0,506
Barrios Unidos	3,761,477	0,450
Teusaquillo	6,114,319	0,452
Los Mártires	2,554,221	0,468
Antonio Nariño	2,872,902	0,435
Puente Aranda	2,729,944	0,431
Candelaria	2,906,276	0,526
Rafael Uribe Uribe	2,104,469	0,399
Ciudad Bolívar	1,576,944	0,402
Bogotá	3,161,810	0,504

Fuente: DANE. Encuesta Multipropósito 2014.

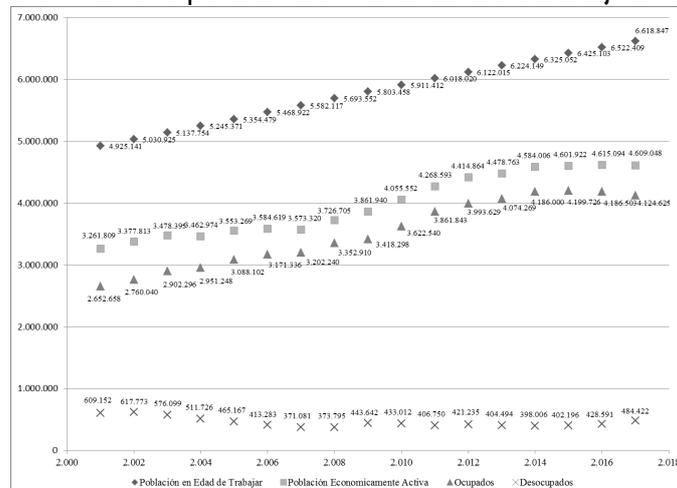
En la tabla 2 se presenta el ingreso promedio recibido por los hogares de las diferentes localidades de la ciudad de Bogotá y el indicador Gini tomado en el año 2014. Se identifica que los cinco ingresos más altos son los de Chapinero, Teusaquillo, Usaquén, Suba y Fontibón, a su vez las familias con menores ingresos se encuentran en Usme, Bosa, Ciudad Bolívar y San Cristóbal. De otra parte, se puede identificar que el promedio de ingresos por hogar es de 3,214,972, lo que demuestra que el nivel de ingresos es muy distante entre las diferentes localidades. De otra manera el indicador Gini promedio de las localidades es de 0,45 lo que indica que la ciudad de Bogotá cuenta con un ingreso real en condición de desigualdad. “Está, además de ser problemática en términos normativos, también es vista como un obstáculo y un freno para el desarrollo social y económico a largo plazo” (Stiglitz, 2012).

Luego de revisar el ingreso se identifica el nivel de empleo que tienen los habitantes de la ciudad.



**Figura 2.** Tasa de desempleo en Bogotá periodo 2008-2018. Fuente: Cámara de Comercio de Bogotá, (2018)

Por tal motivo, en la figura 2 las variables que se tienen en cuenta son: la población en edad de trabajar (PET), la población económicamente activa (PEA), el número de personas de la PEA ocupados y el número de personas de la PEA desocupados. La primera se constituye por “personas de 12 años y más en las zonas urbanas y 10 años y más en las zonas rurales. Se divide en población económicamente activa y población económicamente inactiva”. (DANE, s.f.). La segunda “está conformada por las personas en edad de trabajar que trabajan o están buscando empleo” DANE, (s.f). Estos índices se tienen en cuenta para poder establecer la situación de empleo que tienen los habitantes que se encuentran en edad de trabajar en la ciudad de Bogotá.



**Figura 3.** Mercado Laboral Bogotá. Años 2000 a 2017. Fuente: Elaboración propia con base en datos del DANE varios años.

La gráfica presenta en la PET un crecimiento del 34% del año 2001 al 2017, es de anotar que en promedio el incremento anual fue del 2%. En la PEA el crecimiento fue del 41% en el total de los años observados, por lo que se puede establecer que en promedio el incremento anual fue de 2,41%. Sin embargo, es de apuntar que en los años 2006 y 2007 se presentó una disminución del 0,3%, A su vez del año 2014 a 2015 existió una variación del 0,55%, del 2015 al 2016 incremento el 0,4% y del 2016 al 2017 disminuyó el 0,2%. De otra parte, el año 2011 fue el que presentó mayor incremento con un 7%. La PEA presenta un incremento del 41,3% del año 2001 al año 2017, presentando un promedio en el crecimiento del 2,5% anual. Se establece que los periodos que presentaron mayor crecimiento fueron 2010 a 2011 con un 7%, 2009 a 2010 un 6%, y 2007 al 2008 un 5%.

Por otra parte, del año 2003 al 2004 se presentó una disminución del 0,5%. A su vez las personas ocupadas del año 2001 al 2017 presentaron un incremento del 55,4%, con un promedio anual de crecimiento del 3,4%. Del año 2010 al 2011 se presentó un incremento del 9%, del 2009 al 2010 aumento el 7,6%, del 2007 al 2008 se incrementó el 5,67%. Sin embargo, del año 2015 al 2016 se observa una disminución del 0,49% y del 2016 al 2017 2,33%. De otra parte, la tasa de desocupación presenta una disminución del 21% del año 2001 al 2017, con una disminución promedio anual de 1,3%. En contraposición los años con mayor disminución fueron del 2003 al 2004 con un 10,6%, 2005 a 2006 con un 8,5%, y 2004 a 2005 con 7,6%. Los incrementos más amplios se dieron en el periodo 2008 a 2009 con un 11,5%, del 2016 al 2017 en un 9,2%.

En este artículo se presenta la contribución realizada por las ESAL (Entidades Sin Ánimo de Lucro) en el número de empleos directos e indirectos en la ciudad de Bogotá como una variable proxy del nivel de Bienestar Social, partiendo de la relación directamente proporcional la cual indica que, a mayor antigüedad y mayor número de afiliaciones, mayor debe ser es el alcance y el número de personas empleadas directa e indirectamente o por el contrario a menor antigüedad y menor proporción de afiliaciones, menor será el alcance y el número de personas de planta y de apoyo empleadas.

Para realizar el proyecto se ha consultado bases de datos especializadas para identificar el estado actual del tema. Uno de los antecedentes más representativas fue el análisis realizado por Thompson (2017), quien obtiene como resultado la no existencia de un rol definido adecuadamente por parte de las ESAL y del Estado debido a los cambios vertiginosos que se han presentado en el último siglo, especialmente aquellos originados por factores políticos y económicos. Otro artículo revisado fue el denominado el papel de los agentes sociales en un contexto no lucrativo. En él se presenta el papel que juegan los agentes sociales en la economía. Muñoz-Porcar y Nuez (2009).

## MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación tuvo como base una metodología mixta. Básicamente se empleó un análisis gráfico-descriptivo, el cual permite presentar los resultados obtenidos. La investigación contempló el uso y manejo de una base de datos de libre acceso donde se tiene información de cerca de 14,135 organizaciones sin fines de lucro en Bogotá D.C. Este registro forma parte del gobierno local y permitió realizar estadísticas que evidencian las características de este grupo de asociaciones. En esta parte, lo cualitativo se complementa con el análisis cuantitativo basado en el manejo de estadísticas mediante software de libre acceso

Previamente se hizo la depuración de la población para poder llegar a la muestra de estudio. Para identificar la validez del instrumento se aplicó una prueba piloto a 5 entidades sin ánimo de

lucro lo que permitió establecer la correlación entre los resultados de forma positiva. El instrumento utilizado fue un formulario de encuesta con preguntas cerradas estructurado por los investigadores. Este fue aplicado en forma personal y por correo electrónico. Es de aclarar que las Entidades sin ánimo de lucro han sido nominadas con letras con el objetivo de mantener su información en forma confidencial.

## RESULTADOS

Se determinó un alcance de tipo correlacional a través del coeficiente de Chi cuadrado, el cual mide el grado de asociación e independencia entre variables categóricas. Para lograr el propósito se utilizaron aquellas categorías relacionadas con la escala de valores de la variable Alcance de la ESAL y la escala de valores de la variable Tipo de Contratación. Para lo cual se plantearon las siguientes hipótesis.

Ho = Las 2 variables son independientes.

H1 = Las 2 variables están correlacionadas.

Tabla cruzada Alcance\*Personal Contratado

**Tabla 3.** Procesamiento de datos

			Personal Contratado		Total	
			Contratación Directa	Contratación Indirecta		
Alcance	Local	Recuento	206	528	734	
		% dentro de Personal Contratado	4,9%	14,8%	9,5%	
	Departamental	Recuento	47	34	81	
		% dentro de Personal Contratado	1,1%	1,0%	1,0%	
	Nacional	Recuento	3860	1056	4916	
		% dentro de Personal Contratado	92,4%	29,7%	63,5%	
	Internacional	Recuento	65	1941	2006	
		% dentro de Personal Contratado	1,6%	54,5%	25,9%	
	Total		Recuento	4178	3559	7737
			% dentro de Personal Contratado	100,0%	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado				
		Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	de	3469,809 <sup>a</sup>	3	0,000
Razón de verosimilitud	de	4005,738	3	0,000
Asociación lineal por lineal		330,818	1	0,000
N de casos válidos		7737		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 37,26.

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 3, se presenta el cálculo del coeficiente Chi cuadrado y el valor de significancia asintótica bilateral, contemplando un grado de error alfa del 5%. Como el valor de significancia está por debajo del error como lo muestra las pruebas chi-cuadrado, se puede aceptar H1. Esto indica que existe una asociación significativa entre el Alcance de las Entidades civiles con la variable contratación. Después de esta validación se interpreta que hay una asociación importante entre el alcance a nivel nacional y la contratación directa. Esta representa última un 92.4% de todos los demás alcances. Por lo tanto, se infiere que las Organizaciones sin fines de lucro generan un número importante de empleos directos a nivel nacional.

Como segundo análisis se usó la correlación entre variables numéricas como la antigüedad de la ESAL y la cantidad de empleos generados. Para esto se utilizó el coeficiente de Pearson que mide la relación positiva o negativa entre variables. Se pretendió identificar si estas variables estaban relacionadas. Los análisis se derivaron de la siguiente tabla:

Tabla 4. Correlaciones

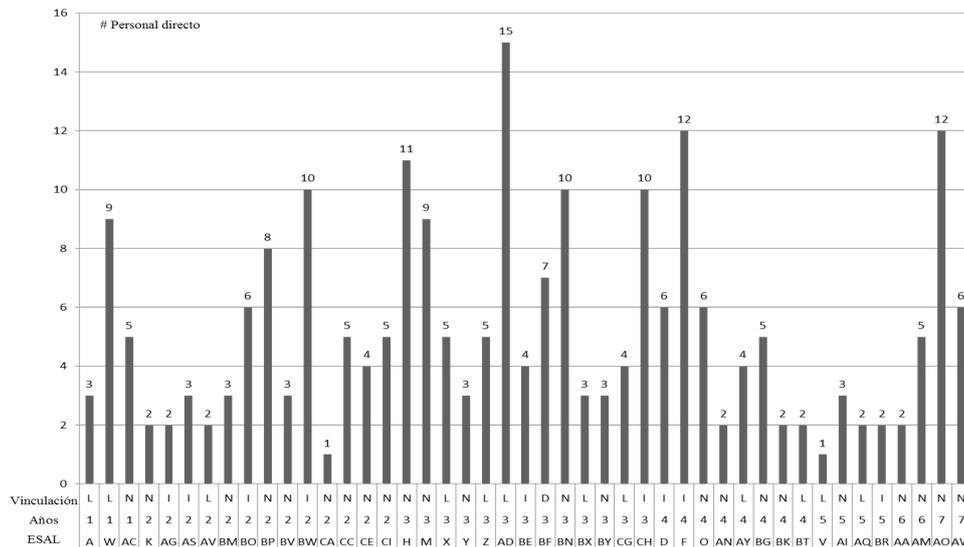
Correlaciones

		Antigüedad	Empleos Generados
Antigüedad	Correlación de Pearson	1	0,078
	Sig. (bilateral)		0,472
	N	87	87
Empleos Generados	Correlación de Pearson	0,078	1
	Sig. (bilateral)	0,472	
	N	87	87

Fuente: Elaboración propia.

Calculado el nivel significancia bilateral y la correlación de Pearson se identificó que hay una relación positiva entre estas variables, pero es muy escasa. Por lo tanto, se infiere que no tiene nada que ver la antigüedad de la ESAL y la cantidad de empleos generados.

Con el objetivo de soportar los resultados obtenidos en la Fig. 4 se presenta la relación que existe entre la antigüedad, el alcance y el número de personal directo por cada una de las ESAL objeto de estudio que tienen de uno a siete años de vigencia. Es de anotar que la antigüedad se mide en años, el personal directo en número de personas, y el alcance se presenta como (L) local, (N) nacional, (I) internacional y (D) departamental.



**Figura. 4.** Relación entre la antigüedad, alcance y número de personal directo por cada una de las ESAL que tiene de 1 a 7 años de vigencia. Fuente: elaboración propia.

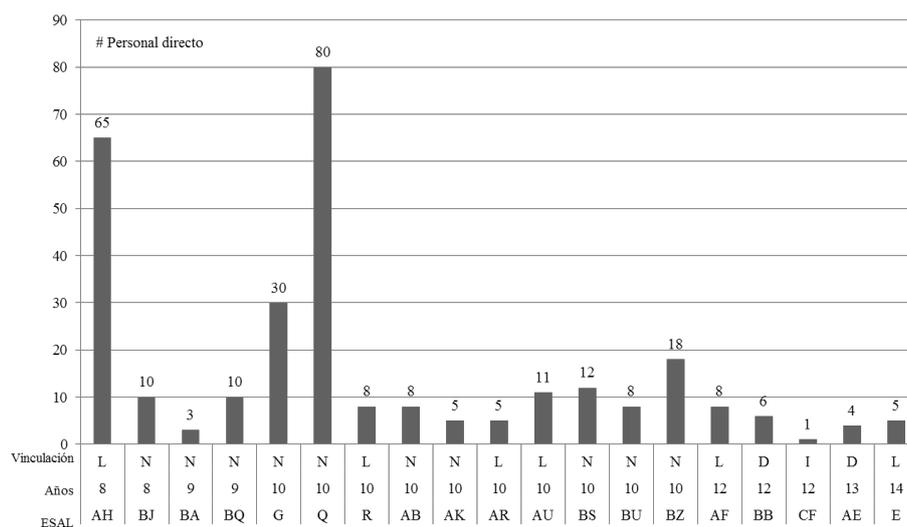
En primera instancia se identifica que del total de las ESAL analizadas el 51,7% tiene vigencia de 1 a 7 años, lo que permite establecer una media aritmética de 3,24 años y una moda (bimodal) de 2 y 3 años. En cuanto al alcance las entidades observadas desarrollan sus actividades en mayor proporción a nivel nacional con un porcentaje del 54%. Las 45 asociaciones analizadas generan en forma directa un total de 93 puestos de trabajo, para un promedio de 5,15 personas por ESAL.

En ese orden de ideas, se esperaría que a mayor antigüedad y alcance el número de personal contratado en forma directa fuera mayor, sin embargo, esta hipótesis no se cumple debido a que el comportamiento de las Asociaciones es diferente, por ejemplo, se esperaría que la ESAL W que lleva un año de funcionamiento y cuenta con una vinculación de tipo local tuviera un número de empleados menor, sin embargo, se encuentra por encima del promedio de contratación con 9 empleados. Por el contrario, la Asociación CA debería contar con un número de empleados más amplio teniendo en cuenta que tiene dos años de vigencia y vinculación nacional, pero solo tiene un empleado, esto podría significar que no se está aprovechando la vinculación con la que cuenta. Otro ejemplo es la ESAL AD, esta cuenta con 15 empleados, sin embargo, solo posee una antigüedad de 3 años y una vinculación de tipo local, de esta se esperaría que tuviera un número de empleados menor o que las asociaciones que tienen más antigüedad contaran con una planta de personal más amplia. A su vez se esperaría que la asociación V, la cual cuenta con



de trabajo. Las que tienen cuatro años de constitución generaron en promedio 14,1 cargos indirectos. Las Organizaciones con cinco años de experiencia aportaron 4,25 empleos indirectos a la sociedad capitalina. Las asociaciones con 6 años de funcionamiento realizaron un aporte en promedio de 11 cargos indirectos y las de siete años aportaron en promedio 28 empleos indirectos. Es de anotar que la Asociación AO lleva siete años en el mercado, posee alcance nacional y cuenta con 50 empleados indirectos, es la que mayor número de empleos ha generado en este periodo de análisis.

En la Figura. 6, se presenta la relación que existe entre la antigüedad, el alcance y el número de personal directo por cada una de las ESAL objeto de estudio que tienen de ocho a catorce años de vigencia con las mismas condiciones de análisis citadas anteriormente.

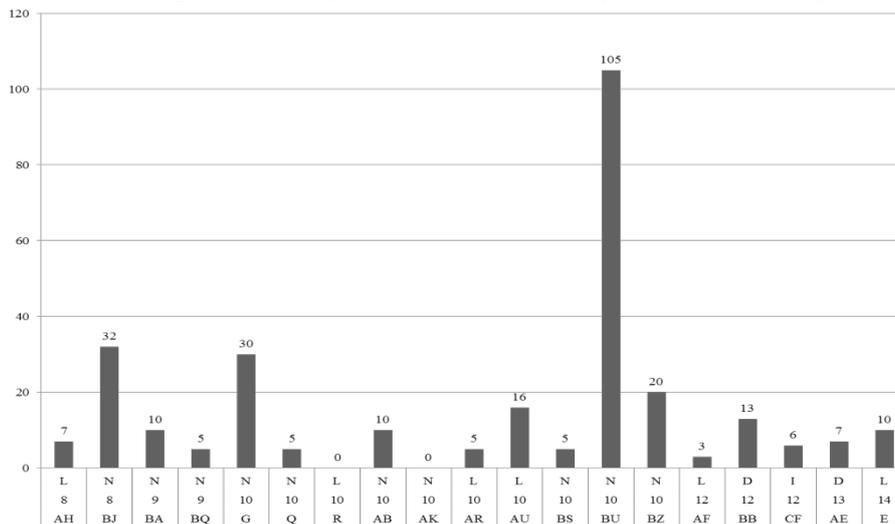


**Figura. 6.** Relación entre antigüedad, alcance y el número de personal directo por cada una de las ESAL que tiene de 8 a 14 años de vigencia. Fuente: elaboración propia.

En este grupo de análisis se establece que el 21,83% del total de las ESAL tiene vigencia de 8 a 14 años, lo que permite establecer una media aritmética de 10,36 años y una moda de 10 años. En cuanto al alcance, éste se presenta en mayor proporción a nivel nacional con un porcentaje del 52,5%. Las 19 asociaciones analizadas generan en forma directa un total de 297 puestos de trabajo, para un promedio de 15,63 personas por asociación. Continuando con el análisis, se identifica que la Entidad AH cuenta con 8 años de vigencia y un alcance local, siendo una de las que mayor número de empleo genera con 65 cargos. Para este número de empleados, se esperaría que el alcance fuera a un nivel más amplio o por el contrario que las demás ESAL contarán con mayor número de cargos directos. En sentido contrario, la organización BA cuenta con 9 años de establecimiento y alcance nacional pero tan solo tiene 3 empleados en la nómina directa. Lo que puede indicar que la entidad no está aprovechando ampliamente el tipo de alcance que tiene definido. La Asociación Q con diez años de vigencia y alcance nacional es la que más número de puestos ha generado con 80 cargos. Esto permite establecer que las que tienen el mismo tiempo o más de vigencia deberían estar en el mismo nivel, sin embargo, se puede identificar que la empresa BZ que es la que más puestos genera sin tener en cuenta a la Asociación Q en el rango de 10 a 14 años tiene un tiempo de constitución de 10 años, un alcance

nacional y un número de 18 empleados directos. Por otra parte, la Asociación CF, aunque tiene 12 años de constitución y alcance Internacional solo tiene un empleado directo.

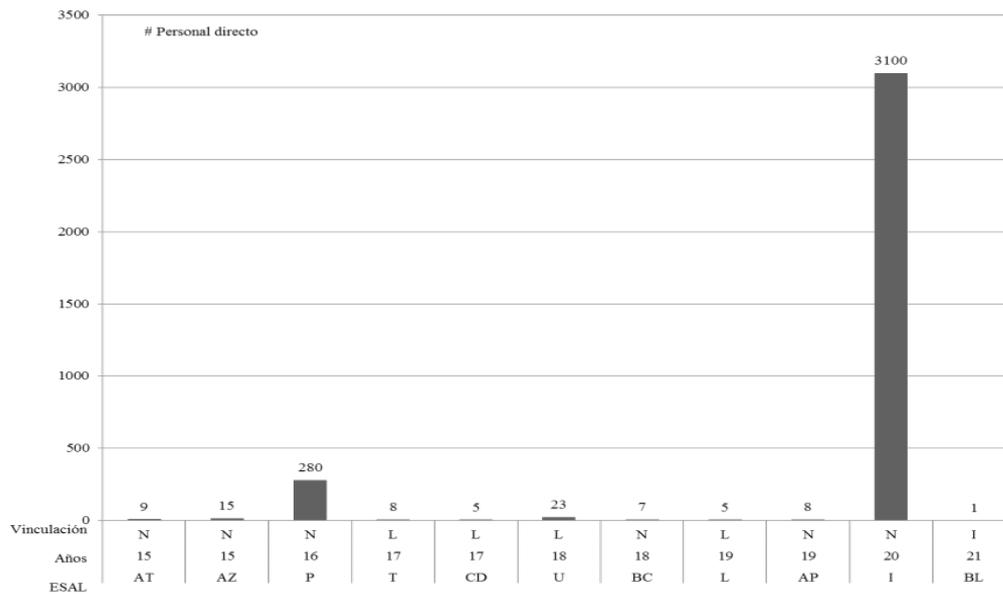
En la Figura. 7, se presenta la relación que existe entre la antigüedad, el alcance y el número de personal indirecto por cada una de las ESAL objeto de estudio que tienen de ocho a catorce años de vigencia. Se tiene en cuenta la hipótesis y las variables objeto de análisis nombrados anteriormente. En este lapso de tiempo el aporte por las ESAL a la generación de empleo indirecto fue de 289 cargos, para un promedio de 15,21 empleos por cada organización.



**Figura. 7.** Relación entre antigüedad, alcance y el número de personal indirecto por cada una de las ESAL que tiene de 8 a 14 años de vigencia. Fuente: elaboración propia.

Las organizaciones que tienen 8 años de vigencia realizaron un aporte promedio de 19,5 puestos indirectos, las de 9 años generaron 7,5 cargos indirectos, las Asociaciones con 10 años de experiencia 26.8 empleos, sin embargo, se puede concluir que la hipótesis que indica que, a mayor número de años de constitución y mayor alcance, más amplio debe ser el número de empleos indirectos generados no se cumple. Esto se observa al analizar la Asociación BU, aunque cuenta con alcance local fue la que más aportó al empleo dentro de esta categoría con 105 cargos indirectos. De otra parte, las Entidades con 12 años en el sector realizaron un aporte de 7,3 puestos en promedio. La empresa AE con 13 años y alcance departamental generó 7 puestos laborales y la asociación E de alcance local con 14 años de vigencia estableció 10 puestos indirectos.

En la Figura 8, se da a conocer la relación que existe entre la antigüedad, el alcance y el número de personal directo por cada una de las ESAL objeto de estudio que tienen de quince a catorce años de vigencia con las mismas condiciones de análisis citadas anteriormente.

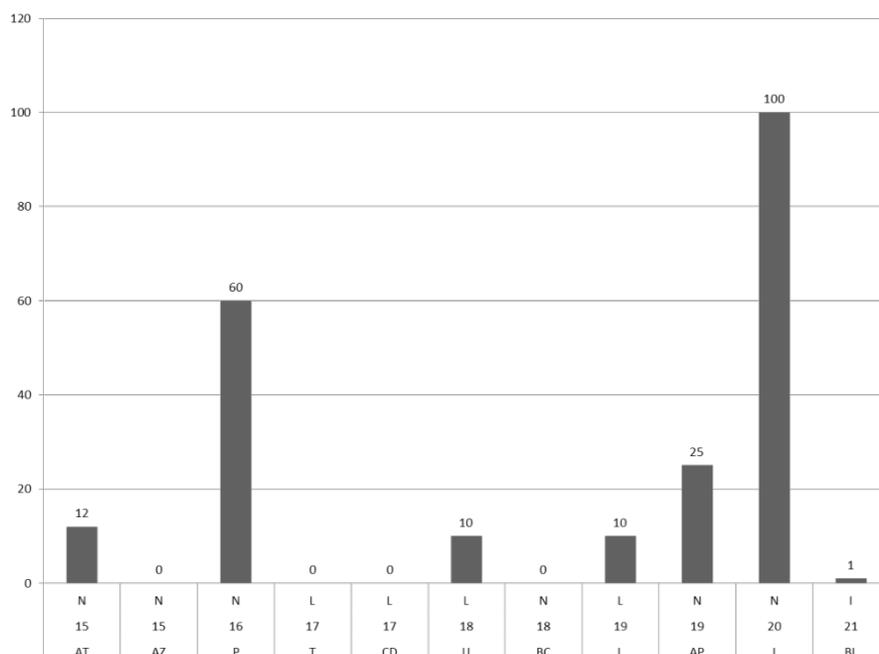


**Figura 8.** Relación entre antigüedad, alcance y el número de personal directo por cada una de las ESAL que tienen de 15 a 21 años de vigencia. Fuente: elaboración propia

Para realizar el análisis de este grupo se establece que el 12,6% del total de las ESAL tiene vigencia de 15 a 21 años, lo que permite establecer una media aritmética de 17,42 años y una moda (multimodal) de 15, 17, 18 y 19 años. En cuanto al alcance este se presenta en mayor proporción a nivel nacional con un porcentaje del 54,5%. Las 11 asociaciones analizadas generan en forma directa un total de 3,461 puestos de trabajo, para un promedio de 314,6 personas por asociación.

Es de anotar que en este segmento tampoco se identifica cumplimiento de la hipótesis planteada anteriormente debido a que se esperaría que las ESAL en su mayoría con este rango de vigencia presentaran un mayor alcance y número de puestos de trabajo permanente. De las 11 analizadas, 8 no superan el rango de 20 empleos generados en forma directa. La Organización U con presencia local y 18 años de funcionamiento tiene una nómina fija de 23 empleados. La Entidad P con presencia nacional y de 16 años de actividades, generó 280 empleos de forma directa. La asociación I con 20 años de establecimiento cuenta con presencia nacional y aporta 3,100 empleos de forma directa. Por lo anterior se evidencia que sólo dos ESAL han tenido un gran crecimiento en el periodo en el cual han desarrollado su actividad económica. Por el contrario, las demás al parecer no han explotado adecuadamente el alcance y de la antigüedad que ostentan.

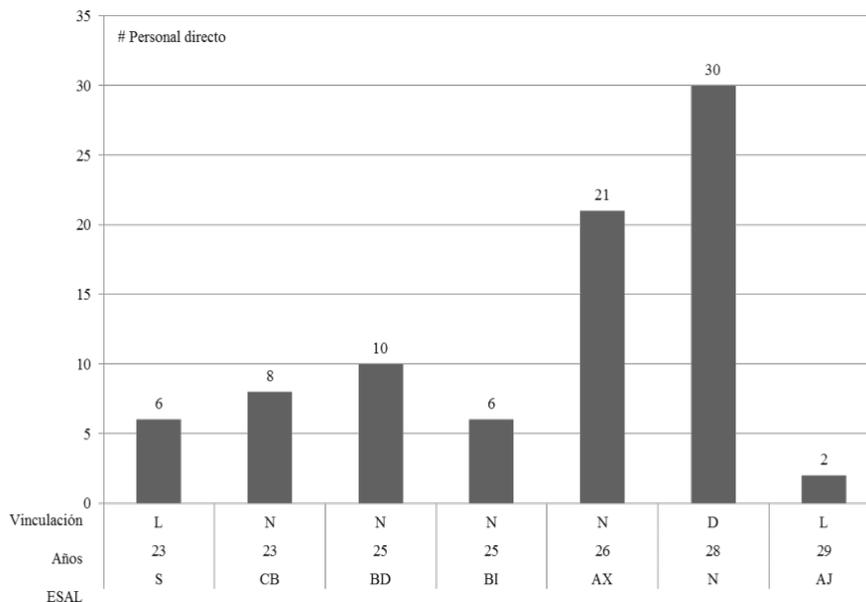
En la Figura. 9, se presenta la relación que existe entre la antigüedad, el alcance y el número de personal indirecto por cada una de las ESAL objeto de estudio que tienen de quince a veintiún años de vigencia. Se tiene en cuenta la hipótesis y las variables objeto de análisis nombrados anteriormente.



**Figura. 9.** Relación entre antigüedad, alcance y el número de personal indirecto por cada una de las ESAL que tiene de 15 a 21 años de vigencia. Fuente: elaboración propia

Las Asociaciones que tienen 15 años de experiencia realizan un aporte promedio de 6 cargos indirectos, la ESAL P con 16 años de vigencia y alcance nacional tiene 60 empleados indirectos, las ESAL T y CD con alcance local no aportan a la generación de empleos indirectos, las Entidades que llevan 18 años en el mercado realizan un aporte promedio de 5 cargos indirectos, las Entidades que tienen 19 años de funcionamiento contratan a 17,5 personas en forma indirecta, la ESAL I con 20 años de trabajo y alcance local genera 100 cargos indirectos y la Asociación BL con 21 años de experiencia y alcance Internacional cuenta con un empleado indirecto.

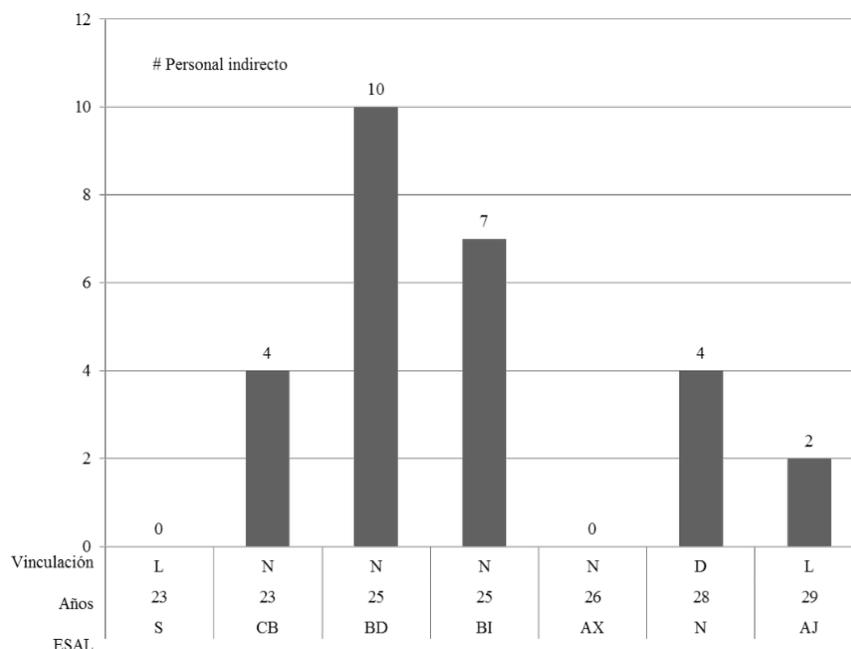
En la Figura. 10 se presenta la relación existente entre la antigüedad, las afiliaciones y el aporte en número de empleos directos de las Organizaciones sin ánimo de lucro que tienen entre 22 y 29 años de constitución.



**Figura. 10.** Relación entre antigüedad, alcance y el número de personal directo por cada una de las ESAL que tiene de 22 a 29 años de vigencia. Fuente: elaboración propia.

Este grupo tiene una participación del 8,04% del total de las ESAL con vigencia de 22 a 29 años, lo que permite establecer una media aritmética de 25,57 años y una moda (bimodal) de 23 y 25 años. En cuanto al alcance este se presenta en mayor proporción a nivel nacional con un porcentaje del 36,36%. Las 7 asociaciones analizadas generan en forma directa un total de 83 puestos de trabajo, para un promedio de 11,8 personas por asociación. En la figura se evidencia que tampoco se cumple con la hipótesis generada anteriormente debido a que la asociación N la cual es la que más número de empleados directos tiene cuenta con una vigencia departamental, tiene 28 años en el mercado y genera 30 cargos directos. La ESAL AX cuenta con 26 años y vigencia nacional, aporta a la economía con 26 cargos de planta. Las demás asociaciones observadas se encuentran por debajo de los 10 empleados directos contratados.

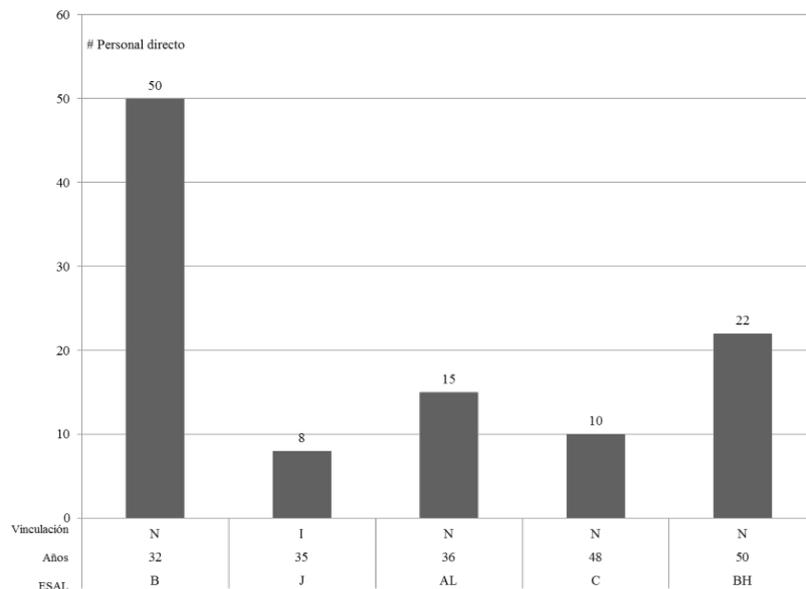
En la Figura. 11, se presenta la relación que existe entre la antigüedad, el alcance y el número de personal indirecto por cada una de las ESAL objeto de estudio que tienen de veintidós a veintinueve años de vigencia. Se tiene en cuenta la hipótesis y las variables objeto de análisis expuestos anteriormente.



**Figura. 11.** Relación entre antigüedad, alcance y el número de personal indirecto por cada una de las ESAL que tienen de 22 a 29 años de vigencia. Fuente: elaboración propia.

Se puede establecer que las asociaciones que tienen de 22 a 29 años de servicio no cumplen con la hipótesis que indica que a mayor nivel de experiencia y campo de acción, mayor cantidad de puestos generados, esto se identifica debido a que las asociaciones que se encuentran con 23 años en promedio tan solo aportaron dos puestos de trabajo indirecto, las entidades con 25 años de vigencia generaron en promedio 8,5 cargos indirectos, la asociación AX con 26 años y alcance nacional no tiene empleados indirectos, la entidad N con 28 años de experiencia y alcance departamental genero 4 cargos y la asociación AJ con 29 años en el sector y ámbito local apporto 2 empleos indirectos. Según la información revisada en este lapso de tiempo se evidencia que las ESAL presentan disminución en el número de cargos indirectos a mayor número de años de vigencia. De otra parte, las ESAL que tienen 23 años de vigencia en promedio generaron 11,5 puestos de trabajo indirecto, las Asociaciones con 25 años de experiencia en el sector aportaron 8,5 cargos, la empresa AX con 26 años de servicio no tiene empleados indirectos, la Asociación N con 28 años de experiencia apporto 4 cargos y la Asociación AJ con 29 años de vigencia realizó una contribución de 2 cargos indirectos. Por lo anterior, se puede concluir que las entidades que se encuentran en este lapso de tiempo, son las que menor aporte a la creación de puestos de trabajo indirectos realizan.

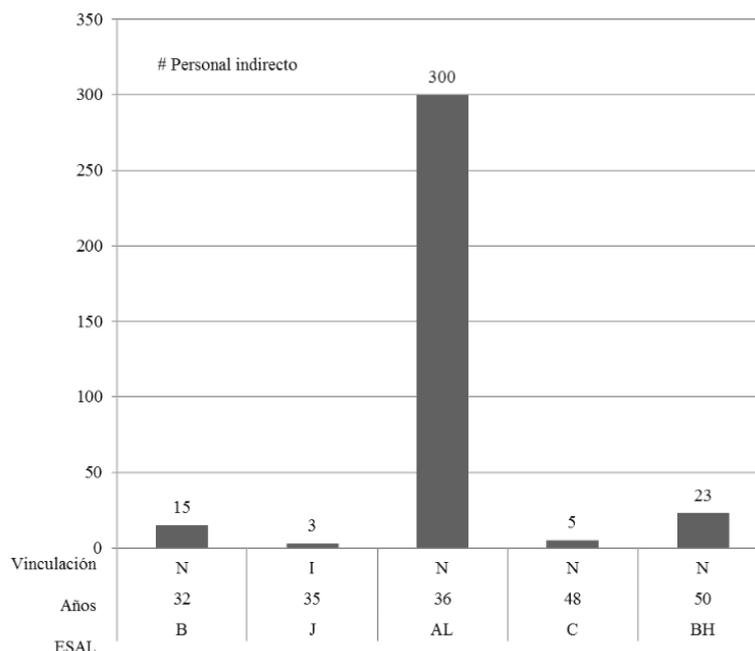
En la Figura. 12, se evidencia la relación existente entre antigüedad, alcance y número de empleados directos por cada una de las Organizaciones sin ánimo de lucro encuestadas que tienen de treinta y dos a cincuenta años de funcionamiento.



**Figura 12.** Relación entre antigüedad, alcance y el número de personal directo por cada una de las ESAL que tiene de 32 a 50 años de vigencia. Fuente: elaboración propia.

Este grupo tiene una participación del 5,74% del total de las ESAL con vigencia de 32 a 50 años, lo que permite establecer una media aritmética de 40,2 años. En cuanto al alcance este se presenta en mayor proporción a nivel nacional con un porcentaje del 80%. Las 5 asociaciones analizadas contribuyen en forma directa con un total de 105 puestos de trabajo, para un promedio de 21 personas por asociación. En la gráfica también se identifica que la hipótesis no se cumple debido a que la empresa B con 32 años de establecimiento y una participación nacional genera 50 empleos directos a la población capitalina, la organización AL con 36 años y alcance nacional aporta con 15 empleos, la ESAL C con 48 años de constitución y alcance local ha generado 10 puestos de trabajo, la organización BH con 50 años en el mercado y presencia local tiene 22 empleados y la organización J con 35 años de experiencia y alcance internacional genera 8 empleos directos.

En la Figura. 13, se presenta la relación que existe entre la antigüedad, el alcance y el número de personal indirecto por cada una de las ESAL objeto de estudio que tienen de treinta y dos a cincuenta años de experiencia en el sector. Se tiene en cuenta la hipótesis y las variables objeto de análisis nombrados anteriormente.



**Figura. 13.** Relación entre antigüedad, alcance y el número de personal indirecto por cada una de las ESAL que tienen de 32 a 50 años de vigencia. Fuente: elaboración propia.

En el último grupo de análisis se identifica que cuatro Asociaciones tienen alcance nacional y una internacional. A su vez la Asociación B con 32 años de experiencia realiza un aporte de 15 empleos indirectos, la ESAL J con 35 años de experiencia realiza un aporte de 3 cargos, la ESAL AL es la que más aporte realiza en esta franja con un número de 300 empleos, la ESAL C con 48 años de servicio aporta 5 empleos indirectos y la Asociación BH con 50 años de vigencia tiene 23 empleados indirectos.

Se puede apreciar que el número de empleos indirectos no guarda relación directa con los años de vigencia que tienen las ESAL, se esperaría que a mayor vigencia el crecimiento fuera incrementando, sin embargo, el comportamiento que observan las gráficas presentadas no evidencian un gran crecimiento, de hecho, el promedio individual se da gracias a cuatro asociaciones que tienen un número alto de empleados indirectos. Tres de ellas tienen alcance nacional y la cuarta presenta desarrollo local. Se creería que las empresas que poseen alcance internacional deberían tener más número de personas empleadas, pero los resultados indican que estas instituciones no son las que más aportan a la creación de empleos indirectos.

### CONCLUSIONES

En la ciudad de Bogotá existen 14,135 ESAL, por tal motivo se entendería que con este gran número de entidades sin ánimo de lucro el nivel de bienestar en la comunidad debería ser alto, sin embargo, la población presenta problemas de acceso a salud, vivienda, empleo entre otros y aunque algunos logran acceder no reciben el mejor servicio en las diferentes dimensiones sociales lo que termina evidenciando una labor social no lucrativa escasa. Al parecer las asociaciones sin ánimo de lucro no están cumpliendo con el propósito de satisfacer las necesidades básicas que poseen los habitantes de la ciudad de Bogotá. Las ESAL y el Estado no

se encuentran trabajando de manera conjunta y por lo tanto no cumplen con el propósito de realizar actividades complementarias.

La situación económica y social de la población capitalina es bastante difícil, debido a que los resultados evidencian que Bogotá cuenta con un alto nivel de desempleo. El índice Gini el cual se encuentra en promedio en 0,571 indica que desde el año 2002 a 2018 existe desigualdad en el ingreso en los habitantes de la ciudad, sin embargo, se puede identificar que el índice presenta una tendencia leve a la mejoría. Las Localidades que tienen menor nivel de ingresos son las que se encuentran hacia el sur de la ciudad, estas son: Usme, Bosa, Ciudad Bolívar y San Cristóbal. También se determina que las localidades entre si tienen un nivel de ingresos poco equitativo.

En cuanto a la condición de empleo en la ciudad, se identifica que existe una tendencia al crecimiento en el número de personas desempleadas en el periodo comprendido entre 2002 a 2017. Esto se debe, entre otros factores, al crecimiento que existe entre la población en edad de trabajar. También es de anotar que, en Bogotá, en promedio, las personas están ingresando a su primer trabajo a la edad de 20,8 años y a los 23,6 como independientes, esto comparado con la PEA (Población Económicamente Activa) indica que están ingresando después de cinco años a la actividad laboral y después de ocho a la empresarial. Hay que mencionar además que muchos de los habitantes empleados se sostienen en su actual trabajo, pero no todos se encuentran satisfechos y por tal motivo están a la espera de mejorar las condiciones laborales.

Se recomienda al gobierno nacional en sus políticas y planes incluir acciones específicas que coadyuven a la labor que realizan las ESAL para poder tener acceso a los diferentes recursos que necesitan para poder ampliar la cobertura de los beneficios sociales en la ciudad de Bogotá, como solicitar a las entidades financieras líneas de crédito para actividades no lucrativas con tasas de interés bajas, también legislar para que las ESAL pequeñas o con poco tiempo de funcionamiento puedan recibir transferencias de grandes empresas con requisitos básicos. Es importante incrementar el apoyo por parte de las instituciones públicas en cuanto a capacitación, fuentes de información, mercadeo, asesoría y soporte técnico para incentivar a los emprendedores sociales a continuar con sus ideas sociales y no tener que cerrar por falta de recursos. Así mismo generar un canal de comunicación adecuado entre el Estado y las ESAL con el objetivo de poder realizar alianzas estratégicas que redunden en la satisfacción de las necesidades básicas de los habitantes de la localidad.

A las organizaciones civiles se les sugiere realizar alianzas estratégicas con el gobierno local y entre ellas para así poder fortalecer el desarrollo de las actividades sociales, especialmente en actividades de capacitación, mercadeo, fuentes de información, soporte técnico, asesoría y financiación. Esto va a permitir que los esfuerzos sean distribuidos entre varios actores y a su vez sean menos costosos, además los canales de comunicación van a mejorar lo que ayudará a identificar la situación que tiene la población y así colocarse de acuerdo de tal forma que todas las personas que tienen necesidades puedan ser beneficiadas, esto a su vez va a poder incrementar el número de personas que reciben beneficios.

## REFERENCIAS

- Álvarez, G. M. (2018). Cohesión social y sentido de pertenencia en Morelos. *Inventio, la génesis de la cultura universitaria en Morelos*, (9), 9-16.
- Cámara de Comercio de Bogotá, (2018). Balance de la economía de la región. Bogotá – Cundinamarca 2.018. Editorial Cámara de comercio de Bogotá. Bogotá – Colombia.

- Cajaiba-Santana, G. (2014). "Social innovation: Moving the field forward. A conceptual framework". *Technological Forecasting and Social Change*, 82, 42–51.
- Chica, M. F., Posso, M. I., y Montoya, J. C. (2017). Importancia del emprendimiento social en Colombia. *Documentos de Trabajo ECACEN*, (2).
- DANE. (2018). Mercado laboral serie anual. Recuperado de <http://observatorio.desarrolloeconomico.gov.co/bases-de-datos/mercado-laboral>
- DANE. (2014). Encuesta multipropósito. Recuperado de: [http://www.sdp.gov.co/portal/page/portal/PortalSDP/Encuesta\\_Multiproposito\\_2014/Cartilla-Multiproposito.pdf](http://www.sdp.gov.co/portal/page/portal/PortalSDP/Encuesta_Multiproposito_2014/Cartilla-Multiproposito.pdf)
- DANE. (s.f). Mercado laboral por departamentos. Recuperado de: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/mercado-laboral-por-departamentos>.
- Gómez-Navarro, C. M., y Fernández-Riquelme, S. (2019). La acción social empresarial como instrumento de Justicia Social: la empresa como garante de los Derechos Humanos.
- Guzmán, A y Trujillo, M.A (2008). Emprendimiento social – revisión de literatura. *Estudios Gerenciales*, 24(109). 105-125. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=212/21211518005>.
- Muñoz Porcar, A. y Alonso Nuez M. J. (2009). El papel de los agentes sociales en un contexto no lucrativo. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales* (40), 1-24. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4959/495950234002>.
- Rojo-Gutiérrez, M.A., Juan Carlos Olaya Molano, Andrés Padilla-Oviedo, Juan Ramón Ramírez (2017) "A Comparative Study in Entrepreneurship Between South Korea and Colombia", *IJRDO-Journal of Social Science and Humanities Research*, Vol. 2, 1 (9), pp. 69-81. ISSN: 2456-2971. Recuperado de: <https://www.ijrdo.org/index.php/sshr/article/view/859>
- Secretaría General de Gobierno de Colombia (2017). Recuperado de: <http://www.gobiernobogota.gov.co/transparencia/organizacion>.
- Stiglitz, J.E (2012). *The Price of inequality*. New York: W.W. Norton.
- Thompson, A. (2017). ¿Del compromiso a la eficiencia? Los rumbos del Tercer Sector en América Latina. *Colección*, (11.5), 47-54.
- Urionabarrenechea, M. L. M., Lage, J. C., y Elechiguerra, C. (2019). La identificación de los grupos de interés de las entidades sin fines de lucro en la emisión de información transparente. *Revesco*, 1.