

INFORME TRIMESTRAL **MERCADO LABORAL EN COLOMBIA**

EDICIÓN 003. OCTUBRE 2024

Sección I
Panorama general

Sección II
Medida de la calidad del empleo

Sección III
Características del empleo de
calidad en la oferta de vacantes

Separata Bogotá
Mercado laboral en Bogotá

ISSN: 3028-3957





ANIFofic

INTRODUCCIÓN

CALIDAD DEL EMPLEO: NUEVAS MEDICIONES DEL MERCADO LABORAL

El análisis del mercado laboral es indispensable para entender las dinámicas subyacentes del trabajo. Sin embargo, su estudio habitualmente se centra en el análisis de variables más agregadas como las tasas de participación, ocupación, informalidad y desempleo. Con el fin de complementar el estudio del mercado de trabajo, en ediciones pasadas del informe, además de los indicadores ya mencionados, hemos profundizado en analizar la productividad laboral y los tiempos de desplazamiento de los trabajadores, por poner algunos ejemplos. En esta ocasión y siguiendo ese espíritu, desde ANIF consideramos que existen otro tipo de mediciones que resultan relevantes al momento de entender las dinámicas laborales y una de estas es la calidad del empleo. Así, para este tercer informe nos dimos a la tarea de construir dos índices de calidad del empleo, los que consideramos de gran relevancia para alimentar la discusión acerca de la construcción de un mejor mercado laboral.

De forma habitual, la tercera edición del informe trimestral de mercado laboral estará dividida en tres secciones. La primera, presentará un recuento de los principales indicadores hasta julio de 2024, ofreciendo un panorama general del mercado laboral. En la segunda sección, se introducirán los nuevos índices de calidad del empleo desarrollados por ANIF. Finalmente, la tercera sección se enfocará, basado en los índices desarrollados, en la calidad del empleo presente en las descripciones de vacantes publicadas en el país.

Finalmente, esta entrega incluirá una separata dedicada a la ciudad de Bogotá, en colaboración con la Secretaría de Desarrollo Económico del distrito, que analizará las dinámicas laborales de la capital del país.

SECCIÓN I

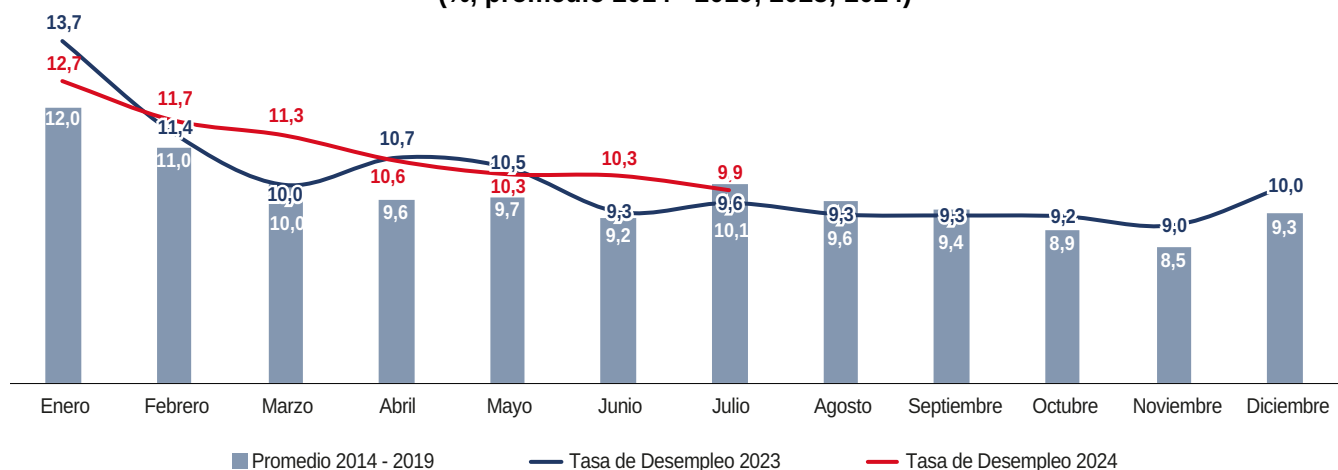
PANORAMA GENERAL

Las cifras de julio de 2024 muestran que la tasa de desempleo (TD) se ubicó en 9,9%, lo que representa un aumento de 0,2pp (puntos porcentuales) respecto a julio de 2023 (ver Gráfico 1). Este incremento sigue la tendencia observada el mes anterior, lo que sugiere posibles señales de deterioro en el mercado laboral. Aunque la tasa sigue siendo inferior a los niveles previos

a la pandemia, está acercándose a los valores del año pasado, lo que refleja una convergencia desfavorable para el empleo en el país.

El aumento en la TD en julio se explica por cambios tanto en la tasa de ocupación (TO) como en la tasa general de participación (TGP). La TGP experimentó una disminución de 0,6pp,

Gráfico 1. Tasa de desempleo mensual - Total nacional
(%, promedio 2014 - 2019; 2023; 2024)



Fuente: elaboración ANIF con datos del DANE.

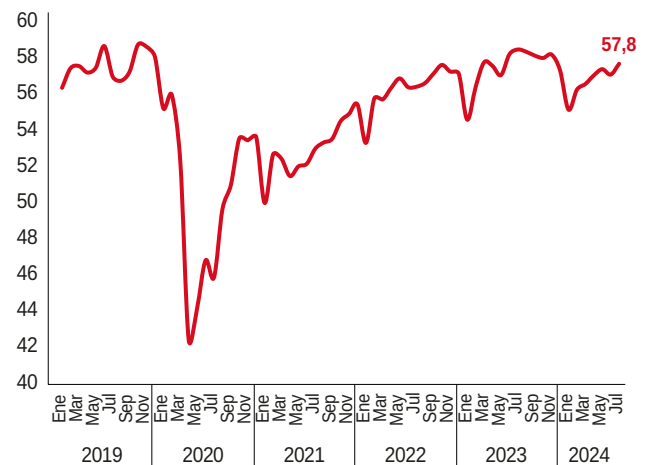
ubicándose en 64,2%, lo que indica una menor participación en el mercado laboral por parte de los colombianos (ver Gráfico 2). A pesar de esta reducción, no fue suficiente para compensar la caída en los puestos de trabajo, medidos por la TO, que cayó 0,8pp, situándose en 57,8% (ver Gráfico 3). Lo anterior implica que, aunque menos personas están buscando trabajo, no hay suficientes empleos para aquellos que siguen activos en el mercado laboral.

La tasa de TD se ubicó en 10,0% en julio, mostrando una disminución de 0,6pp frente a junio de 2024, cuando fue del 10,6% (ver Gráfico 4). Esta cifra retoma la tendencia a la baja observada en abril y mayo, que había sido interrumpida en junio. Este descenso refleja una mejora en los niveles de empleo al eliminar los efectos estacionales, impulsada principalmente por un aumento en la TO desestacionalizada, que creció 0,6pp (57,7% en julio frente a 57,1% en junio).

Además, la brecha de género en la TD se amplió en julio de 2024, alcanzando una diferencia de 5,2pp entre mujeres (12,9%) y hombres (7,7%)

(ver Gráfico 5). Esto representa un aumento de 1,2pp respecto a julio de 2023, siendo el segundo incremento significativo del año, después de lo observado en junio. La brecha creció debido a un aumento de 1,0pp en la TD femenina, producto de una caída en la tasa de ocupación (-1,0pp), mientras que la disminución en el desempleo masculino (-0,2pp) fue resultado de la

**Gráfico 3. Tasa de Ocupación - Total Nacional
(%, 2018 - 2024)**



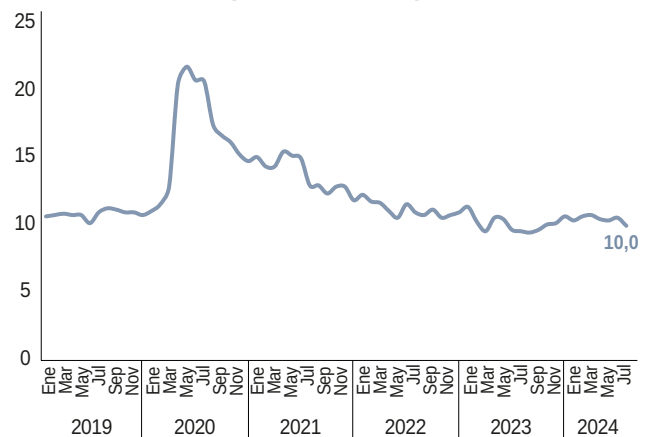
Fuente: elaboración ANIF con datos del DANE.

**Gráfico 2. Tasa Global de Participación -
Total Nacional
(%, 2018 - 2024)**



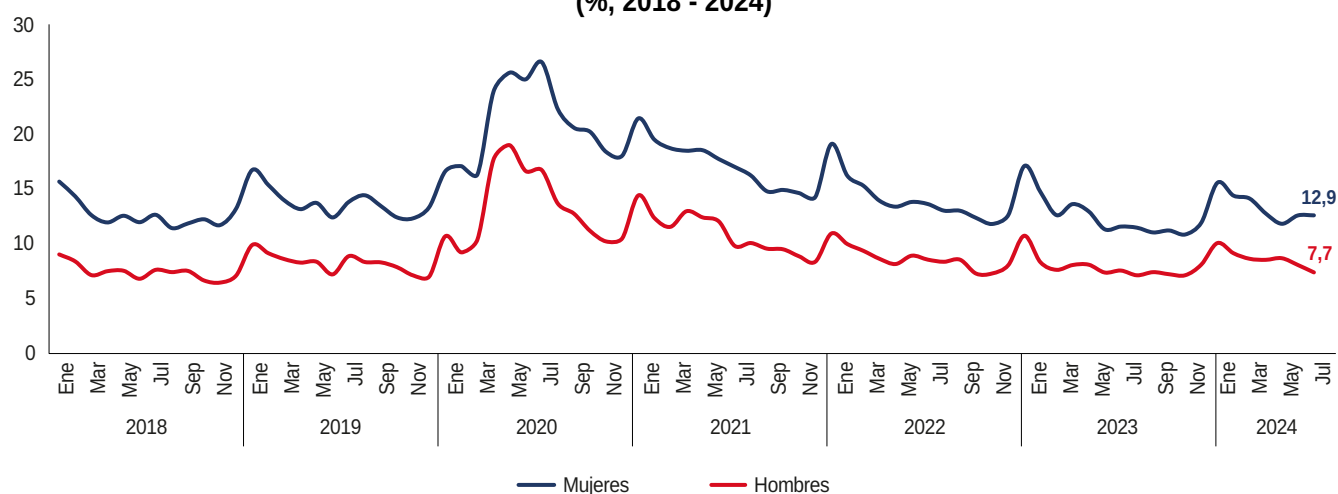
Fuente: elaboración ANIF con datos del DANE.

**Gráfico 4. Tasa de desempleo
desestacionalizada - Total Nacional
(%, 2021 - 2024)**



Fuente: elaboración ANIF con datos del DANE.

**Gráfico 5. Tasa de Desempleo Nacional por género
(%, 2018 - 2024)**



Fuente: elaboración ANIF con datos del DANE.

salida de hombres del mercado laboral (TGP cayó en 0,8pp).

Por su parte, la TD de los jóvenes para el trimestre móvil mayo-julio fue de 17,2% (ver Gráfico 6). El indicador tuvo un aumento de 0,6pp respecto del mismo periodo del año anterior, representando el sexto incremento consecutivo. Además, la brecha con la tasa de desempleo nacional alcanzó los 7,3pp. Esto demuestra que los jóvenes siguen siendo uno de los grupos más vulnerables en el mercado laboral, debido a factores estructurales como una baja TGP (55,7%) y una TO de solo 46,1%, lo que refleja importantes desventajas frente a las cifras nacionales, que se ubican 8,5pp y 11,7pp por encima, respectivamente.

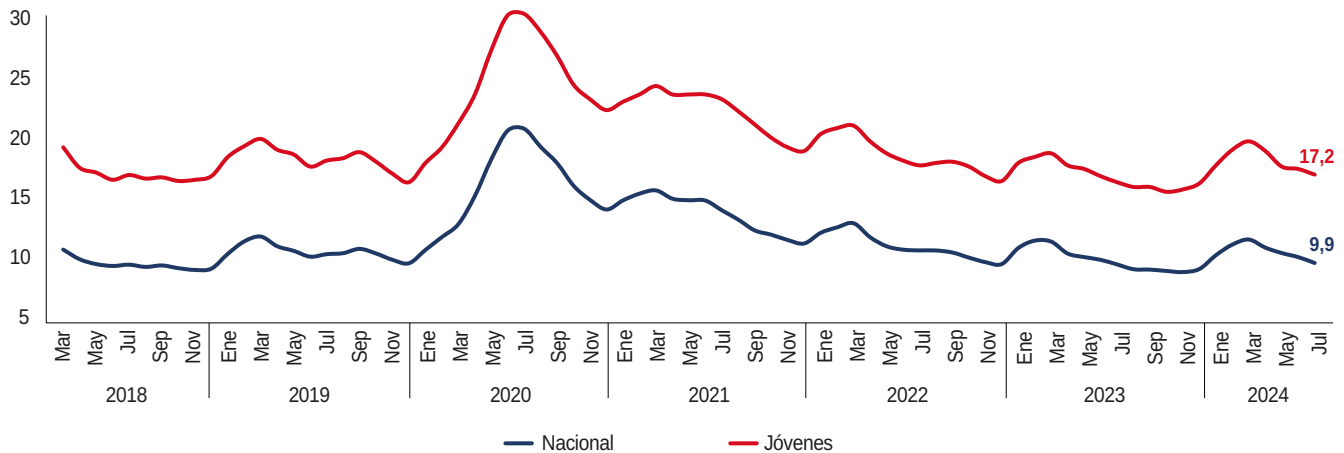
Un análisis importante es el de las ramas de actividad que más contribuyeron a la generación y contracción del empleo. Las ramas que registraron mayor crecimiento fueron la administración pública (+164 mil empleos), la industria (+67 mil) y las comunicaciones (+63 mil) (ver Gráfico 7). Por otro lado, las actividades

que más redujeron su número de ocupados fueron la construcción (-119 mil), el transporte (-113 mil) y el comercio (-78 mil). Estos sectores muestran dinámicas opuestas en la evolución del empleo durante el periodo analizado.

Lo anterior supone una fuerte recuperación de la administración pública, que desde el año pasado venía jalonando la generación de empleo, y en junio, fue una de las ramas que más contribuyó a la expansión de los ocupados. Asimismo, la recuperación en el número de ocupados de la industria puede dar indicios de recuperación en el sector, teniendo en cuenta que tuvo crecimientos negativos el pasado trimestre, pero de menor magnitud.

De otro lado, el deterioro en la construcción y el comercio es preocupante, pues ambos sectores generan alto valor agregado en la economía. Este comportamiento, aunque alarmante, no es sorprendente, ya que ambas actividades mostraron un mal desempeño en el segundo trimestre del año, en especial la construcción, que ha experimentado una desaceleración pro-

Gráfico 6. Tasa de Desempleo Nacional Jóvenes
(%, 2018 - 2024)



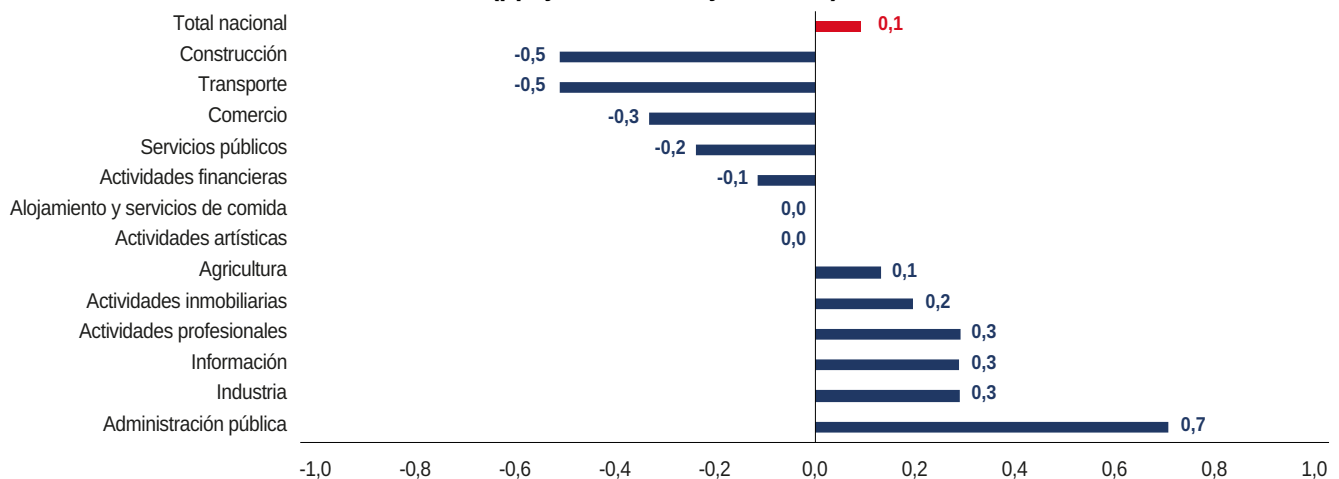
Fuente: cálculos ANIF con base en DANE.

longada. El continuo deterioro en los niveles de empleo en estas ramas de actividad indica un posible debilitamiento de la economía colombiana en el segundo semestre del año.

Con este panorama, desde ANIF pronosticamos que la tasa de desempleo promedio para 2024 cerrará en 10,9%, y para 2025 será del 10,6%.

Esto implica una mejora relativa en el mercado laboral hacia finales de año, teniendo en cuenta que el promedio de los primeros siete meses del 2024 ha sido de 11,0%. Sectores clave que han tenido un importante detrimento en su dinámica productiva han afectado la generación de puestos de trabajo, lo que mantiene en pausa la consolidación del mercado laboral.

Gráfico 7. Contribución al crecimiento del empleo por rama de la actividad económica
(pp, julio 2023 vs julio 2024)



Fuente: cálculos ANIF con base en DANE.

SECCIÓN II

UNA NUEVA MEDIDA DE LA CALIDAD DEL EMPLEO

El mercado de trabajo agrupa la demanda y oferta de servicios laborales en los distintos sectores productivos de la economía. En este sentido, el empleo resulta ser una variable clave dentro del análisis macroeconómico de un país, ya que actúa como un canal esencial para la generación de ingresos y el impulso de la actividad económica. Además, dado que las personas dedican una parte significativa de su vida al trabajo, las características del empleo tienen un impacto directo en su calidad de vida. Si bien existen indicadores robustos que miden el desempeño del mercado laboral, como el nivel de ocupación, la tasa de desempleo y la informalidad, es fundamental adoptar un enfoque multidimensional que incluya la calidad del empleo. Este enfoque considera factores como el salario, la protección social, las expectativas profesionales y la satisfacción laboral. Medir la calidad del empleo es fundamental para enten-

der el funcionamiento del mercado laboral y para enriquecer el debate sobre su evolución y futuro. El análisis de la calidad del empleo proporciona información valiosa tanto para la formulación de políticas públicas como para la gestión empresarial, ya que facilita la evaluación del cumplimiento de los derechos laborales y la eficacia de las políticas diseñadas para mejorar y dignificar el trabajo.

El interés por medir la calidad del empleo ha crecido en las últimas décadas, generando un interés en la literatura y metodologías de medición. Desde finales del siglo XX, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) introdujo el concepto de “trabajo decente”¹, que abarca aspectos como el trabajo productivo, los derechos laborales, una remuneración adecuada y la protección social. Este concepto también fue adoptado por el Banco Mundial en sus estrategias de lucha contra la

¹ Organización mundial del Trabajo (2020). Medir la calidad del empleo: difícil pero necesario. Recuperado de: <https://ilostat.ilo.org/es/blog/measuring-job-quality-difficult-but-necessary/>

pobreza y se incluyó en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de la ONU². Numerosos estudios han propuesto formas de medir la calidad del empleo, considerando tanto aspectos objetivos como subjetivos (Jurgen, W. y Roethlisberger, C., 2011)³ y (Steffgen G, Sischka PE, Fernandez de Henestrosa M, 2020)⁴. En esta edición del Informe Trimestral de Mercado Laboral, presentamos un análisis preliminar de la creación de un índice de calidad del empleo en Colombia, utilizando datos de la principal fuente de información de hogares, la Gran Encuesta Integrada de Hogares, en el periodo comprendido de enero de 2021 a junio de 2024. Este índice incluye la evaluación de las dimensiones objetivas y subjetivas. Con este análisis inicial, ANIF busca sentar las bases para una evaluación integral de la calidad de los puestos de trabajo en el mercado laboral colombiano, promoviendo así una comprensión más profunda de su situación actual y contribuyendo a la formulación de políticas que mejoren el bienestar laboral en el país.

Dimensión objetiva de la calidad del empleo

La dimensión objetiva de la calidad del empleo se refiere a los aspectos medibles del trabajo que pueden ser evaluados de manera estandarizada. Estos incluyen elementos como el nivel de ingresos, las horas trabajadas y la formalidad del empleo. También

abarca aspectos como el tipo de contrato, el acceso a beneficios laborales y el tiempo de desplazamiento desde la casa al trabajo. Estos indicadores objetivos proporcionan una base sólida para comparar la calidad del empleo entre diferentes grupos poblacionales y regiones, y permiten evaluar su evolución a lo largo del tiempo. La medición de esta dimensión objetiva del empleo es fundamental para la formulación de políticas laborales, ya que facilita la identificación de áreas de mejora en las condiciones de trabajo y apoya la toma de decisiones orientadas a promover empleos de mayor calidad.

Dimensión subjetiva de la calidad del empleo

En esta dimensión, la calidad del empleo se enfoca en las percepciones, expectativas y satisfacción que los trabajadores tienen respecto a su empleo. Esta dimensión abarca factores como la satisfacción laboral, la percepción del equilibrio entre trabajo y vida personal y el deseo de permanecer en la ocupación actual. Evaluar estos aspectos subjetivos es crucial, ya que afectan directamente el bienestar percibido de los trabajadores, su motivación y su productividad. Sin embargo, la interpretación de estos indicadores puede resultar compleja, dado que están influidos por factores culturales, expectativas individuales y el contexto socioeconómico. Por ello, aunque la dimensión subjetiva permite

² Naciones Unidas (s.f.) Objetivos de Desarrollo sostenible. Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento productivo. Recuperado de: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20significa%20%C2%ABtrabajo%20decente%C2%B-desarrollo%20personal%20e%20integraci%C3%B3n%20social>

³ Jurgen, W. y Roethlisberger, C. (2011). Calidad del empleo en América Latina. Investigaciones CEPAL. Recuperado de: <https://repositorio.cepal.org/entities/publication/d719be26-434f-472b-86ed-4070bdd46ad9>

⁴ Steffgen G, Sischka PE, Fernandez de Henestrosa M. The Quality of Work Index and the Quality of Employment Index: A Multidimensional Approach of Job Quality and Its Links to Well-Being at Work. Int J Environ Res Public Health. doi: 10.3390/ijerph17217771

tener una perspectiva valiosa desde el punto de vista del trabajador, es necesario considerarla en conjunto con los aspectos objetivos para lograr una comprensión integral y multidimensional de la calidad del empleo.

Datos y metodología en la construcción de Índice de Calidad del Empleo

Para la construcción de los índices se emplearon variables específicas obtenidas de los microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del DANE. El índice objetivo consideró respuestas de los ocupados relacionadas con el tipo de contrato, horas de trabajo, salario, formalidad laboral, tiempo de desplazamiento y beneficios adicionales como vacaciones pagadas y cesantías. Por su parte, el índice subjetivo incluyó aspectos como la compatibilidad del horario laboral con responsabilidades familiares, satisfacción con el tipo de contrato (verbal, indefinido o definido), conformidad con la jornada laboral y el deseo de trabajar más horas o cambiar de empleo. A cada variable se le asignó un puntaje en el rango [0,1], según criterios preestablecidos para cada trabajador ocupado. En el índice objetivo, se consideró el ingreso salarial por hora trabajada, y la formalidad del empleo se calculó replicando la metodología del DANE para estimar la informalidad en el país. Se considera como ocupados formales a aquellos que tienen afiliación a salud y pensión, así como a los trabajadores independientes que están registrados formalmente y a los informales aquellos ocupados que su actividad laboral carece de dichas características. Una vez obtenido el puntaje de cada variable, se estimó un índice cuya base fue el 2021. Luego, para obtener el valor global de la calidad del empleo, tanto objetiva como subjetiva en un periodo determinado, se calculó el promedio simple de los índices asociados

a cada variable. Eso permite captar la evolución temporal del indicador y visualizar la importancia que cada variable ha adquirido a lo largo del tiempo y presentar cada índice en periodos de trimestre móvil.

Resultados

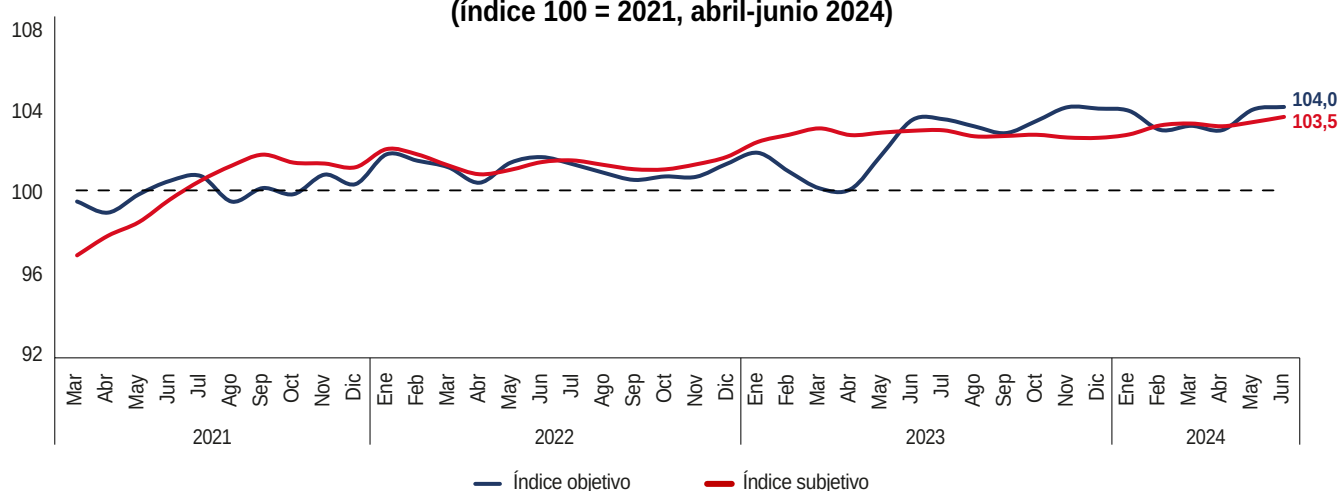
Para el total nacional, entre 2021 y el primer semestre de 2024, se observa una evolución en las dimensiones objetivas y subjetivas del empleo en el país. Se destaca el dinamismo que muestra el índice objetivo desde el trimestre móvil febrero-abril de 2023, registrando mayores variaciones en comparación a meses anteriores. Para el trimestre móvil abril-junio de 2024, el índice objetivo se ubicó en 104,0, representando una variación anual de 0,6% respecto al mismo trimestre en el anterior. Por su parte, el índice subjetivo muestra una dinámica similar al objetivo, aunque reporta un comportamiento menos fluctuante. Para abril-junio de 2024 el índice subjetivo de la calidad del empleo se ubicó en 103,5, creciendo 0,6% frente a abril-junio de 2023. Se destaca que este mes reportó la mayor variación registrada dentro de los meses analizados para este ejercicio, lo que indica un avance en las percepciones que tienen los trabajadores sobre su trabajo actual (ver Gráfico 8).

Al analizar las variables que componen los índices de calidad del empleo, se evidencia una evolución diferenciada. Para el primer semestre de 2024, destacan los comportamientos del tipo de contrato y los beneficios adicionales reportados por los trabajadores, incluyendo vacaciones remuneradas y cesantías. La formalidad del empleo también mostró una contribución positiva al índice objetivo en gran parte del primer semestre de 2024 (ver Gráfico 9). En el trimestre móvil abril-junio de 2024, los beneficios extras aportaron 0,5pp a la variación total del índice

ce (0,6%), siendo la variable más contribuyó. En contraste, el tiempo de desplazamiento al trabajo tuvo una contribución negativa de 0,4pp. En el índice subjetivo, la satisfacción con la jornada laboral, la compatibilidad entre la vida personal y laboral y un menor deseo por cambiar de trabajo fueron factores

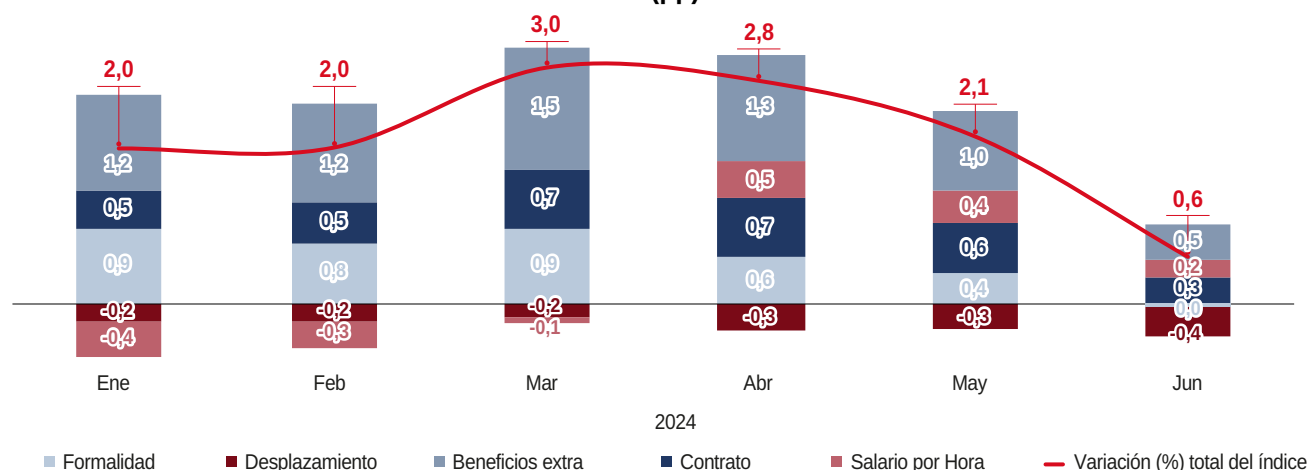
relevantes en el primer semestre de 2024 (ver Gráfico 10). Para abril-junio de 2024, la satisfacción con la jornada laboral contribuyó con 0,3pp, mientras que la satisfacción con los beneficios o prestaciones tuvo un efecto negativo, con -0,2pp en la variación total del índice (0,6%).

Gráfico 8. Índice objetivo y subjetivo de la calidad del empleo - Total nacional - trimestre móvil (índice 100 = 2021, abril-junio 2024)



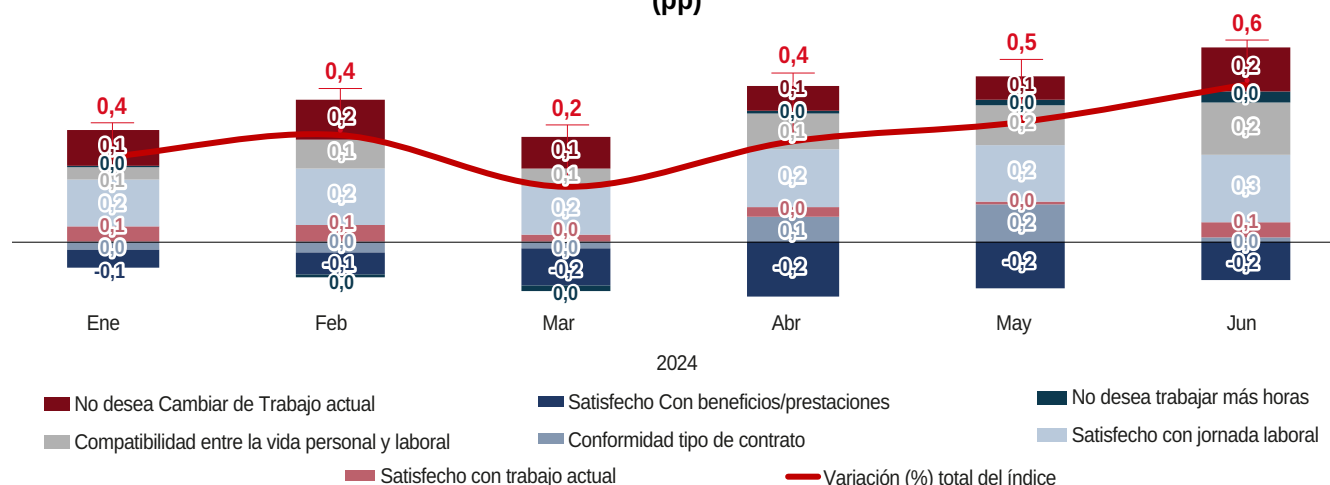
Fuente: elaboración ANIF con base en microdatos de la GEIH-DANE.

Gráfico 9. Contribución a la variación (%) del índice objetivo - Total nacional - trimestre móvil (pp)



Fuente: elaboración ANIF con base en microdatos de la GEIH-DANE.

Gráfico 10. Contribución a la variación (%) del índice subjetivo - Total nacional - trimestre móvil (pp)



Fuente: elaboración ANIF con base en microdatos de la GEIH-DANE.

Resultados por género

Al analizar la calidad del empleo entre hombres y mujeres, se observa una brecha en la evolución de ambos índices durante los años analizados. El índice objetivo promedio para los hombres se sitúa en 102,1, mientras que para las mujeres es de 100,4, lo que refleja una brecha de 1,7pp, evidenciando un estancamiento en las condiciones laborales de las mujeres (ver Gráfico 11). Para el trimestre móvil abril-junio de 2024, el índice objetivo de los hombres alcanzó 105,0, una variación anual positiva de 0,3% respecto a abril-junio de 2023. Por su parte, las mujeres registraron una variación positiva de 0,9% para el mismo periodo, obteniendo un índice de 102,1. El tipo de contrato (0,3pp) y los beneficios extra (0,3pp) fueron la dimensión que más contribuyeron a la variación anual de los hombres, mientras que en las mujeres la dimensión que más contribuyeron fueron los ingresos extras (0,7pp) y el tipo de contrato (0,3pp). En contraste, el tiempo de desplazamiento al

trabajo y la formalidad del empleo fueron las de menor contribución para ambos grupos.

Entre enero-marzo de 2021 y abril-junio de 2024, el índice subjetivo promedio fue de 101,7 para los hombres y de 100,5 para las mujeres, reflejando una brecha de 1,2pp en la percepción de la calidad del empleo (ver Gráfico 11). En el trimestre móvil abril-junio de 2024, el índice subjetivo de los hombres se ubicó en 103,7, mostrando una variación anual de 0,6% respecto al mismo mes del año anterior. Las principales dimensiones que impulsaron este resultado para los hombres fueron la satisfacción con la jornada laboral (0,3pp) y un menor deseo por cambiar de trabajo (0,2pp), aunque la satisfacción con los beneficios tuvo un impacto negativo de 0,2pp. Por su parte, el índice subjetivo de las mujeres en abril-junio de 2024 fue de 102,2, reportando una variación anual de 0,7% respecto al mismo periodo en 2023. Las dimensiones que más contribuyeron fueron el menor deseo de cambiar de empleo (0,44pp) y

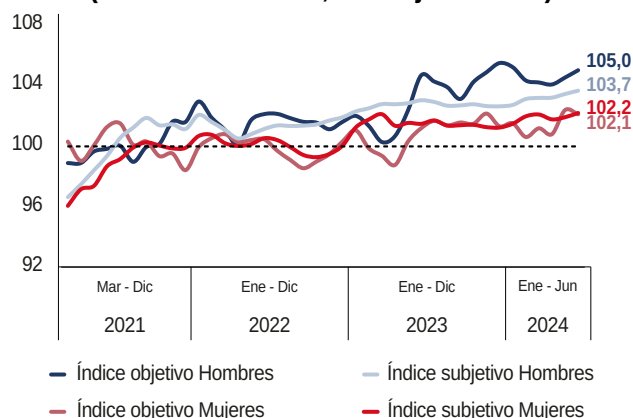
la satisfacción con la jornada laboral (0,3pp), aunque la conformidad con el tipo de contrato tuvo una contribución negativa de 0,2pp. Es importante destacar que la compatibilidad entre la vida personal y laboral tuvo menor peso en el índice subjetivo de las mujeres en comparación con los hombres, lo que sugiere que muchas mujeres enfrentan mayores dificultades para equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares.

Resultados jóvenes

Respecto a la calidad del empleo de los jóvenes, ocupados entre los 18 y los 28 años, se observa que estos reportan un índice de calidad del empleo, tanto objetivo como subjetivo superior al índice de los ocupados no jóvenes (ver Gráfico 12). El índice objetivo promedio para los jóvenes durante todo el periodo de análisis se sitúa en 103,8, mientras que para los no jóvenes es de 100,9. Para abril-junio de 2024, el índice objetivo de los jóvenes alcanzó 108,1%, creciendo 1,0% res-

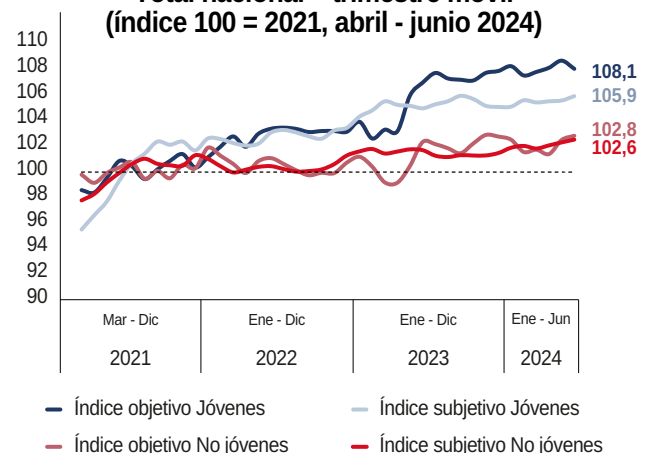
pecto a abril-junio de 2023, mientras que el de los no jóvenes fue de 102,8, registrando una variación anual de 0,5%. Las variables que más influyeron en el índice objetivo de los jóvenes en el primer semestre de 2024 fueron los ingresos extras, el tipo de contrato y la formalidad del empleo. En abril-junio de 2024, los ingresos extras contribuyeron con 1,0pp a la variación total del índice, mientras que el tiempo de desplazamiento, el salario por hora y la formalidad del empleo tuvieron las menores contribuciones, -0,3pp, 0,0 y 0,0pp, respectivamente. En el caso de los no jóvenes, el índice en el primer semestre de 2024 se vio impulsado por el aumento en ingresos extras y mejoras en los contratos. A diferencia de los jóvenes, el salario por hora tuvo un efecto positivo en varios meses del primer semestre de 2024. Para el trimestre móvil abril-junio de 2024, los ocupados no jóvenes mostraron una contribución positiva de 0,4pp por tipos de contrato y 0,3pp en beneficios extra, siendo las más significativas. En contraste, el tiempo de desplazamiento tuvo la mayor contribución negativa de 0,4pp.

Gráfico 11. Índice objetivo y subjetivo de la calidad del empleo por sexo
Total nacional – trimestre móvil
(índice 100 = 2021, abril - junio 2024)



Fuente: elaboración ANIF con base en microdatos de la GEIH-DANE.

Gráfico 12. Índice objetivo y subjetivo de la calidad del empleo jóvenes y no jóvenes
Total nacional – trimestre móvil
(índice 100 = 2021, abril - junio 2024)



Fuente: elaboración ANIF con base en microdatos de la GEIH-DANE.

El índice subjetivo del empleo entre enero-marzo de 2021 y abril-junio de 2023 promedió es 103,2 para los jóvenes, mientras que para los no jóvenes es de 100,9, lo que refleja mejores percepciones subjetivas del empleo entre los jóvenes (ver Gráfico 12). En abril-junio de 2024, el índice objetivo de los jóvenes alcanzó 105,9, indicando una variación anual de 0,9% respecto a abril-junio de 2023, mientras que la variación de los no jóvenes fue de 0,8% y situó el índice en 102,6. Las principales dimensiones que contribuyeron a la calidad del empleo de los jóvenes en el primer semestre de 2024 fueron la compatibilidad entre la vida personal y laboral, y un menor deseo de

cambiar de empleo. Para el trimestre móvil abril-junio de 2024, la compatibilidad entre vida personal y laboral (0,3pp) y un menor deseo por cambiar de trabajo (0,2pp) mostraron las mayores contribuciones. En los no jóvenes, una mayor satisfacción con la jornada laboral y un menor deseo por cambiar de trabajo también fueron dimensiones clave contribuyendo a la variación total del índice en 0,3pp y 0,2pp respectivamente. Lo anterior, muestra que si bien los jóvenes son una población que enfrenta barreras para acceder al mercado laboral, al momento de colocarse en una vacante logran obtener condiciones positivas para la calidad del empleo objetivo y subjetivo.

SECCIÓN III

CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO DE CALIDAD EN LA OFERTA DE VACANTES

Parte del proceso para construir los índices de calidad del empleo presentados en la sección anterior, fue definir qué características hacen que un trabajo sea considerado de calidad en el contexto de la economía colombiana. Aunque los índices evalúan la calidad de los puestos de trabajo existentes, no pueden capturar la calidad de las ofertas de empleo publicadas. Por eso, resulta interesante analizar las condiciones laborales asociadas a empleos de mayor o menor calidad que se encuentran en las vacantes disponibles en el sistema de información del Servicio Público de Empleo (SPE). Así, utilizamos la base de datos de vacantes de julio para identificar variables que nos aproximen a esta evaluación.

Es importante señalar que las vacantes del SPE no representan toda la demanda laboral del país ni todos los empleos creados en el mes analizado. Tampoco es seguro que las condiciones ofrecidas en las vacantes coinci-

dan con las que se brindan en el momento de la contratación. Adicionalmente, las vacantes publicadas son aquellas reportadas por agencias y bolsas de empleo autorizadas por el SPE, por lo que los datos utilizados abarcan más ofertas formales que informales, por lo cual la muestra es sesgada. Por tal razón, no es posible realizar un análisis completo de la calidad de la demanda de trabajo bajo todos los componentes del índice de calidad del empleo. No obstante, el análisis de esas vacantes proporciona una visión inicial sobre la calidad de los empleos ofrecidos y su atractivo en términos laborales.

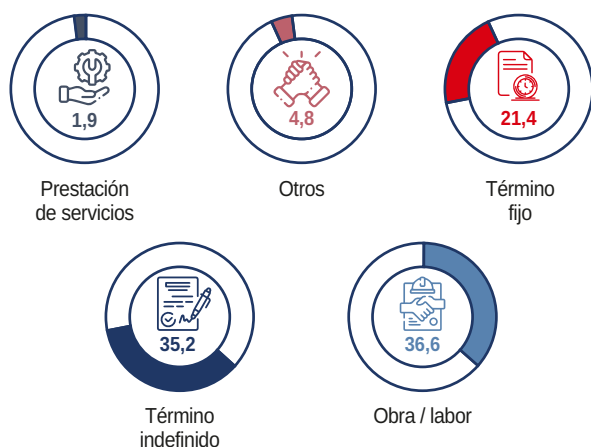
La estructura de la base de datos permite un análisis parcial de la calidad del empleo, considerando dos criterios clave: estabilidad e ingresos. La estabilidad se mide por el tipo de contrato, revelando que el 35,2% de las vacantes publicadas en julio ofrecen el estándar más alto, con contratos a término

indefinido (ver Gráfico 13). La siguiente categoría con mejores condiciones es contrato a término definido, que cuenta con el 21,3% de las vacantes. Otros tipos de contrato publicados incluyen obra labor (36,6%), prestación

de servicios (1,9%) y otros (4,8%). Al agrupar los tres últimos, se observa que el 46,4% de las vacantes ofrecen puestos de trabajo con menor estabilidad laboral.

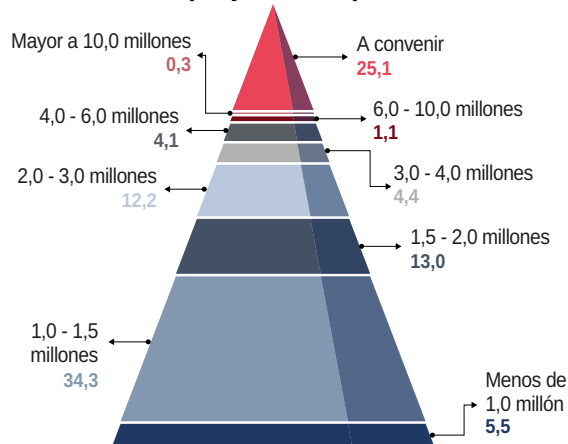
La segunda medida objetiva de la calidad del empleo es el rango salarial. Aunque para el índice se utiliza el salario por hora, las vacantes no proporcionan suficiente información para este tipo de análisis, ya que no todas especifican las horas requeridas ni el salario exacto. Además, como en el análisis anterior, el hecho de ofrecer un salario en la vacante no significa que sea el salario que realmente se paga a la hora de la contratación. Sin embargo, los datos disponibles permiten hacer una aproximación. El 34,3% de las vacantes ofrece salarios entre 1 y 1,5 millones de pesos, coincidiendo con el salario mínimo vigente. Solo el 5,5% ofrece menos de 1 millón de pesos, y menos del 10% ofrece más de 3 millones. Además, el 25,1% indica que el salario es “a convenir”.

Gráfico 13. Distribución de vacantes por tipo de contrato (% , julio 2024)



Fuente: cálculos ANIF con base en SPE.

Gráfico 14. Distribución de vacantes por rango salarial (% , julio 2024)



Fuente: cálculos ANIF con base en SPE.

Por otra parte y tal como mencionamos en la sección anterior, la **calidad subjetiva** del empleo, es decir, la percepción que los trabajadores tienen sobre sus condiciones laborales, es parte integral del análisis del trabajo. Sin embargo, dado que se trata de vacantes y no de empleos activos, este análisis es más complejo. Para abordar esto, realizamos un análisis de texto de las descripciones de las vacantes, buscando términos que se asocian con una la calidad subjetiva del empleo. El Gráfico 15 muestra la proporción de vacantes publicadas en julio de 2024 por el SPE que mencionan palabras clave relacionadas con la calidad del empleo por fuera del tipo de contrato y el salario, es decir, con aquellas características que pueden estar más relacionadas con la calidad subjetiva. El término más recurrente es “beneficio” o “beneficios”, presente en el 15,5% de las vacantes, lo que

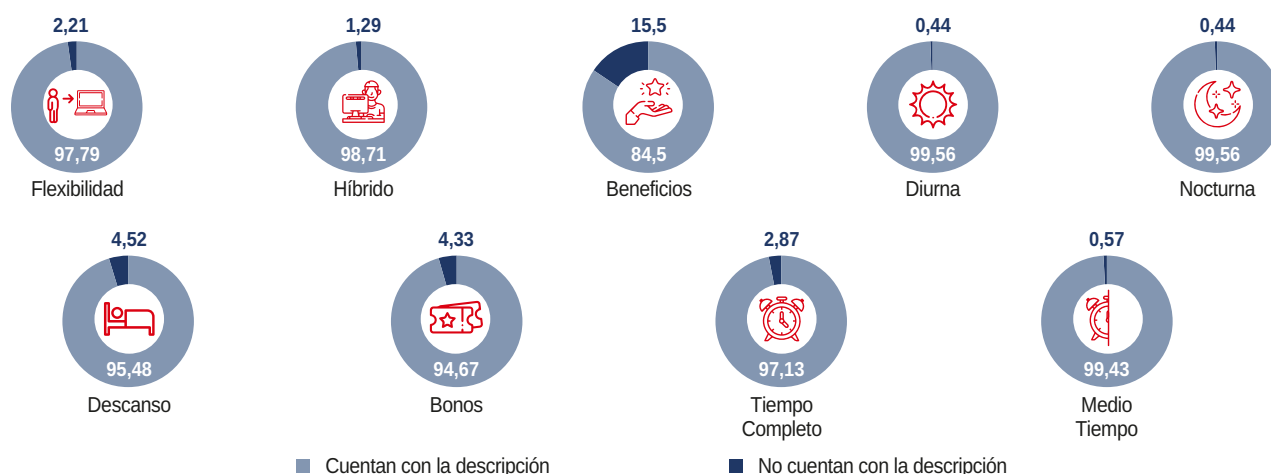
sugiere que muchas ofertas buscan atraer candidatos destacando ventajas adicionales al salario. Otros términos asociados con una mejora en la calidad subjetiva son “descanso”, que aparece en el 4,52% de las vacantes, y “bonos”, mencionado en el 4,33% de los casos. Estos datos permiten aproximarnos a la percepción potencial de los empleos ofrecidos en cuanto a su capacidad para brindar condiciones laborales más atractivas para los postulantes. Este análisis proporciona una visión inicial sobre cómo las empresas intentan posicionar sus ofertas laborales más allá de los elementos básicos de la calidad objetiva, lo cual es fundamental para atraer talento.

Los resultados muestran que las características subjetivas relacionadas con la calidad del empleo, como el equilibrio entre vida y trabajo o la satisfacción laboral, son raramente mencionados en las descripciones publicadas de las vacantes. Es decir, aspectos del empleo que van más allá del salario y el tipo de contrato no se utilizan como elementos de atracción en las ofertas. Esto sugiere que el

mercado laboral colombiano tiende a priorizar componentes objetivos, como el salario, sobre aspectos que impactan directamente el bienestar de los trabajadores, como el desarrollo profesional o el ambiente laboral. En un estudio reciente, Díaz et al (2024) muestran que el lenguaje de las vacantes influye de manera significativa en el perfil de aplicantes, en particular, en términos de género. Al incluir descripciones más detalladas sobre las habilidades requeridas y más inclusivos, reduce los sesgos de género que se pueden presentar a la hora de aplicar.

Por tal razón, el lenguaje en las vacantes importa no solo para reducir barreras de acceso al mercado laboral para ciertos grupos poblacionales, sino también para atraer a postulantes con calificaciones específicas que valoren aspectos como el desarrollo profesional, el ambiente laboral, o un buen balance entre la vida personal y profesional. Así, integrar estas características en las ofertas podría mejorar la inclusión y atraer talento que priorice la calidad de las condiciones laborales.

Gráfico 15. Proporción de vacantes con mención de calidades subjetivas del empleo (% , julio 2024)



Fuente: cálculos ANIF con base en SPE.



SEPARATA BOGOTÁ

Sección I
Panorama general

Sección II
Medida de la calidad del empleo

Sección III
Análisis de vacantes
de empleo



SECRETARÍA DE
DESARROLLO
ECONÓMICO



INTRODUCCIÓN

INDICADORES DEL MERCADO LABORAL EN BOGOTÁ D.C.

El mercado laboral de Bogotá ha experimentado importantes transformaciones en los últimos años, las cuales han estado marcadas por la recuperación de la ocupación, la disminución del desempleo, pero también el aumento de la informalidad. A lo largo de este documento, se realiza un análisis de las principales variables laborales en la ciudad, con un enfoque especial en las brechas de género, la formalidad del empleo, y los avances en la reducción de la tasa de desempleo (TD). Además, se examinan indicadores subjetivos y objetivos de calidad del empleo, lo que permite una visión integral de las condiciones laborales en la capital.

Uno de los aspectos clave que destaca el análisis es la tendencia positiva en el empleo en Bogotá durante los últimos años. La TD disminuyó de manera significativa; a su vez, el incremento en la ocupación formal ha permitido que más trabajadores accedan a seguridad social, protección contra riesgos laborales y demás derechos que

mejoran su calidad de vida. Sin embargo, a pesar de estos avances, persisten retos importantes, especialmente en términos de equidad de género y reducción de la informalidad, aspectos que se abordarán en el informe.

Este informe proporciona una visión de los avances y desafíos en el mercado laboral de Bogotá, destacando la importancia de continuar implementando políticas inclusivas y equitativas. La calidad del empleo, medida tanto de manera subjetiva como objetiva, será un insumo clave para asegurar un crecimiento económico sostenible y una mejor calidad de vida para los trabajadores en la capital. A través de sus iniciativas, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (SDDE) reafirma su compromiso por garantizar que todas las personas cuenten con las mismas condiciones y oportunidades, impulsando así una participación laboral más equitativa en la ciudad.

SECCIÓN I

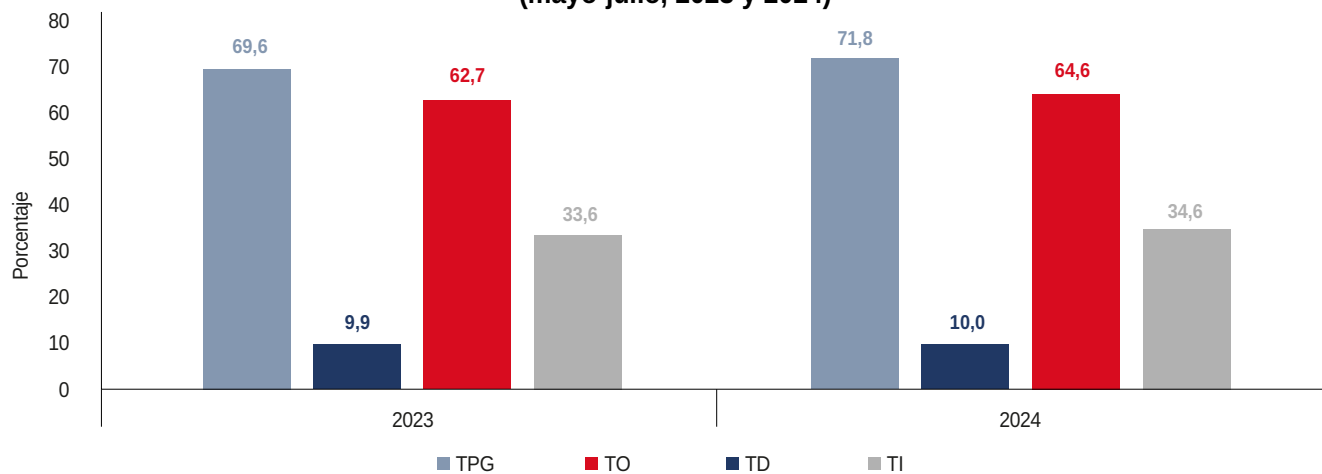
PANORAMA GENERAL

La ocupación en Bogotá ha aumentado en los últimos trimestres. En mayo-julio de 2024, se observó un leve aumento de 0,1 p.p. (puntos porcentuales) en la TD, que pasó del 9,9 % en mayo-julio de 2023 a 10,0 % en el mismo trimestre de 2024. Este cambio se debe en parte a un incremento de 4,4 % en la fuerza de trabajo y un 4,5 % en la población desempleada, lo que, en conjunto, indica un mercado en expansión y un dinamismo económico que superó la capacidad de generación de empleo en este trimestre. Además, la población en edad de trabajar (PET) creció 1,2 %, alcanzando un total de 6.578.176 personas. Por su parte, la tasa de ocupación (TO) presentó un aumento anual de 2,0 p.p., al pasar de 62,7 % a 64,6 % (Gráfica 1). Con ello, la población ocupada aumentó 4,4 %, al pasar de 4.074.787 ocupados en el trimestre móvil mayo-julio de 2023 a 4.252.504 en el mismo periodo de 2024.

A pesar de los avances, las brechas de género continúan siendo un desafío en el mercado laboral de Bogotá. En mayo-julio de 2024, la tasa

global de participación (TGP) de las mujeres fue del 64,6 %, mientras que la de los hombres alcanzó el 79,8 %, lo que amplió la brecha de participación a 15,2 p.p. Este desequilibrio se observa también en la TO, donde la brecha fue de 14,0 p.p., 72,1 % para los hombres y 58,0 % para las mujeres. Aunque ambos sexos experimentaron un aumento en los niveles de ocupación (mujeres: +95.217 ocupadas, hombres: +82.500 ocupados), los hombres continúan teniendo una mayor representación en la ocupación total (52,6%), lo que evidencia una disparidad persistente en el acceso al mercado laboral. Además, la tasa de desempleo de las mujeres fue del 10,2 % frente a la de 9,7 % de los hombres; es decir, una brecha de -0,5 p.p., con una TD menor para los hombres (Gráfica 2).

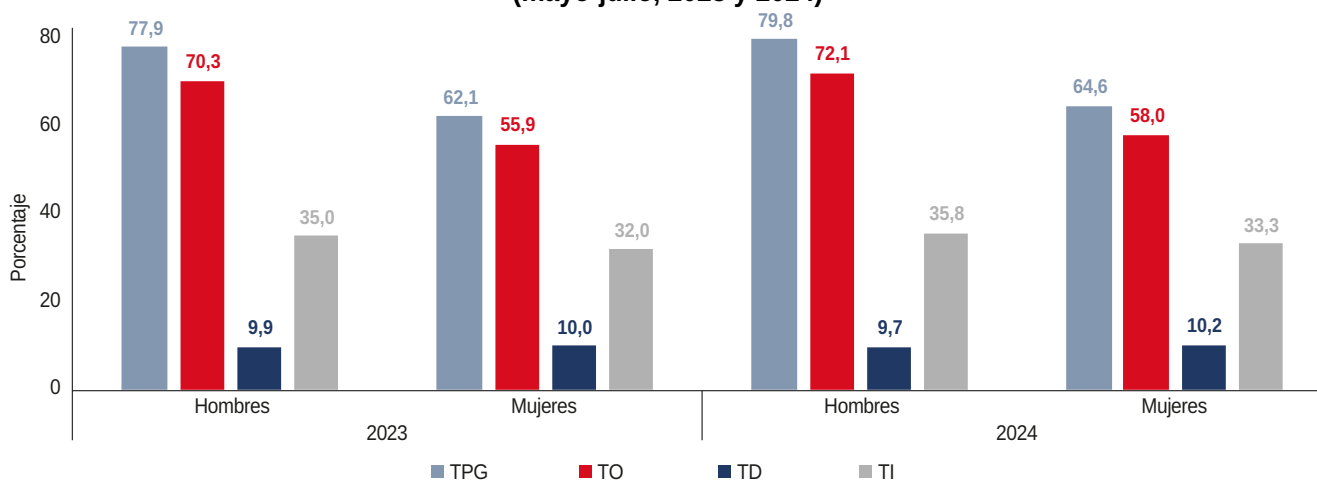
La tasa de informalidad (TI) laboral en Bogotá aumentó a 34,6 % en mayo-julio de 2024. El número de personas en la informalidad aumentó 103.502 personas alcanzando el 1.471.714, lo que representa un incremento del 7,6 % en comparación con mayo-julio de

**Gráfico 1. Principales indicadores de mercado laboral - Bogotá D.C
(mayo-julio, 2023 y 2024)**

Fuente: elaboración SDDE-ODEB con base en microdatos de la GEIH-DANE.

2023. En cuanto a la brecha de informalidad entre hombres y mujeres, esta se redujo de 3,0 p.p. en mayo-julio de 2023 a 2,4 p.p. en mayo-julio de 2024, pero este resultado fue impulsado principalmente por un incremento

mayor de mujeres en la informalidad. En este sentido, la TI de las mujeres fue del 33,3 % en el trimestre de análisis; mientras que, la de los hombres fue del 35,8 %, con un aumento en ambos grupos.

**Gráfico 2. Principales indicadores de mercado laboral según sexo - Bogotá D.C
(mayo-julio, 2023 y 2024)**

Fuente: elaboración SDDE-ODEB con base en microdatos de la GEIH-DANE.

SECCIÓN II

UNA NUEVA MEDIDA DE LA CALIDAD DEL EMPLEO

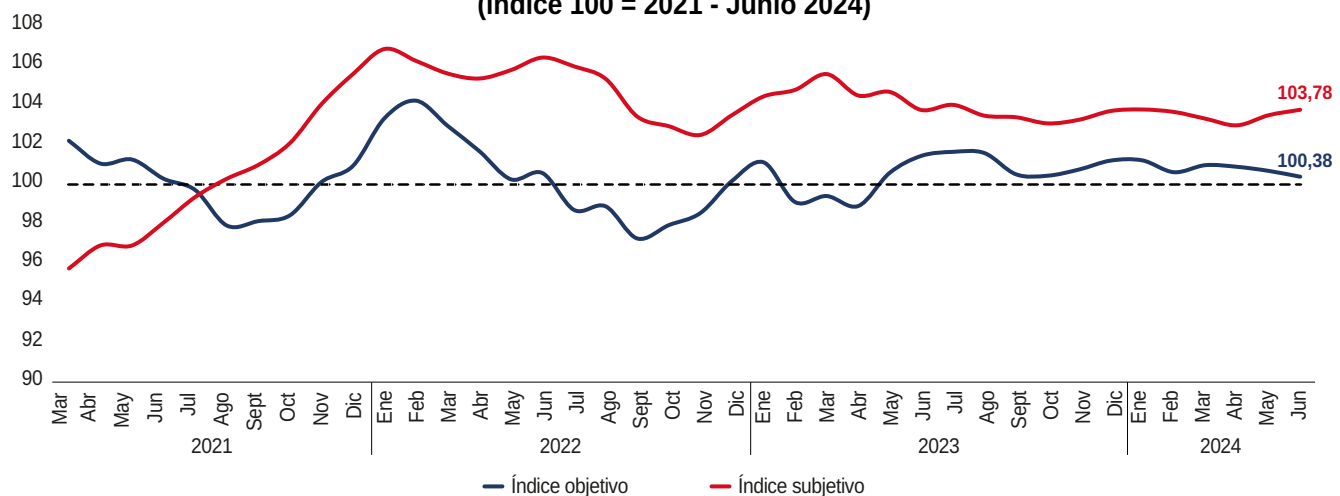
La metodología para evaluar el índice de calidad del empleo se basa en la medición de diversas dimensiones que capturan tanto la percepción de los trabajadores, como las condiciones objetivas de su entorno laboral. Estos resultados son presentados por trimestres móviles¹. El índice de calidad del empleo subjetivo se construye a partir de variables como la satisfacción con el tipo de contrato, los beneficios y prestaciones que tiene cada trabajador, la compatibilidad entre la vida personal y laboral, el menor deseo de trabajar más horas y/o de cambiar de empleo. Estas variables se miden respecto al índice base establecido como el promedio de 2021, tomando un valor de 100 como referencia. Un valor superior a 100 indica una mejora en la percepción de los trabajadores respecto al año base, mientras que un valor inferior refleja un deterioro en dicha percepción.

Por otra parte, el índice de calidad del empleo objetivo evalúa aspectos como la formalidad laboral, el tipo de contrato, el salario por hora y los ingresos adicionales, ofreciendo una visión más objetiva de las condiciones de empleo. Ambos índices permiten una evaluación integral del empleo generado en mercado laboral, combinando la percepción de los trabajadores con datos objetivos que reflejan la realidad de sus condiciones laborales.

El índice de calidad del empleo subjetivo para Bogotá mostró una mejora continua desde 2021, alcanzando un valor de 103,8 para el trimestre móvil abril- junio de 2024, lo que indica una evolución positiva de la percepción de las personas sobre sus condiciones laborales (Gráfica 3). La conformi-

¹ El trimestre móvil se refiere al agrupamiento de la muestra de tres meses consecutivos, identificándose por el mes que cierra dicho periodo. Por ejemplo, al hablar del trimestre de marzo, se está haciendo referencia al trimestre comprendido entre enero y marzo.

Gráfico 3. Índice objetivo y subjetivo de la calidad del empleo - trimestre móvil - Bogotá D.C.
(índice 100 = 2021 - Junio 2024)



Fuente: construcción ANIF con base en microdatos de la GEIH - DANE.

dad con el tipo de contrato comienza con un valor de 103,9 en enero-marzo de 2021 y se mantiene relativamente estable a lo largo del tiempo, con bajas variaciones, reduciéndose a 101,1 para el trimestre móvil abril - junio de 2024; esta dimensión contribuyó 0,1pp a la variación anual del índice subjetivo para este mismo periodo.

En cuanto a la satisfacción con el trabajo actual, se observa un aumento progresivo desde el registro de 91,1 en enero- marzo de 2021 hasta alcanzar un valor máximo de 110,9 en abril- junio de 2024, lo que refleja una mejora general en la percepción de los empleados sobre su trabajo, contribuyendo 0,3pp a la variación anual del índice subjetivo (ver Gráfico 4). La satisfacción con la jornada laboral y el horario compatible con la vida personal y laboral también mostraron una tendencia positiva, destacándose en el trimestre móvil abril - junio de 2024 con valores de 107,8 y 102,3, respectivamente. Estos indicadores presentan contribuciones a la variación anual del índice subjetivo de 0,3pp ambos.

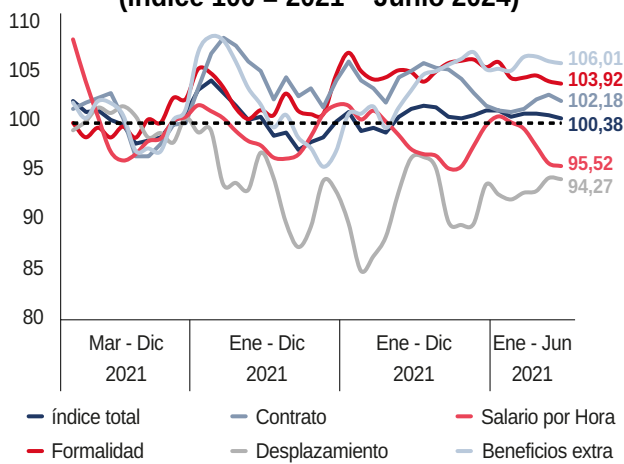
En la misma línea, el indicador sobre el deseo de cambio de trabajo presentó una tendencia al alza, mostrando un menor deseo por cambiar de trabajo dentro de los trabajadores, comenzando en 95,6 en enero-marzo de 2021 y situándose en 100,9 para el trimestre móvil abril- junio de 2024 (Gráfica 4). Esta dimensión presentó una contribución a la variación anual del índice subjetivo de -0,4pp. Lo anterior sugiere que, a lo largo del tiempo, un mayor número de personas ha considerado la posibilidad de cambiar de trabajo, lo que podría reflejar insatisfacción con el empleo actual, e impacta negativamente la percepción de la calidad del empleo.

Por otro lado, el índice de calidad de empleo objetivo mostró una tendencia similar, aunque menor a la presentada al índice subjetivo, registrando una reducción al pasar de 102,2 en enero- marzo de 2021 a 100,4 en abril- junio de 2024 (ver Gráfico 3). El indicador de formalidad pasó de 100,0 en enero-marzo de 2021 a 103,9 en el trimestre móvil abril-junio de 2024; a pesar de este aumen-

to, el indicador presentó fluctuaciones por lo que su contribución en el último año fue -0,2pp a la variación anual del índice objetivo. El índice de tipo de contratación alcanzó un pico bajo en el trimestre móvil julio-sep-

tiembre de 2021 (96,5), pero se recuperó desde el noviembre 2021-enero 2022, donde ha venido ubicándose por encima de 100; para el trimestre móvil abril - junio de 2024, el indicador se estabilizó en 102,2.

Gráfico 4. Índice objetivo de calidad del empleo por dimensión, trimestre móvil (índice 100 = 2021 - Junio 2024)

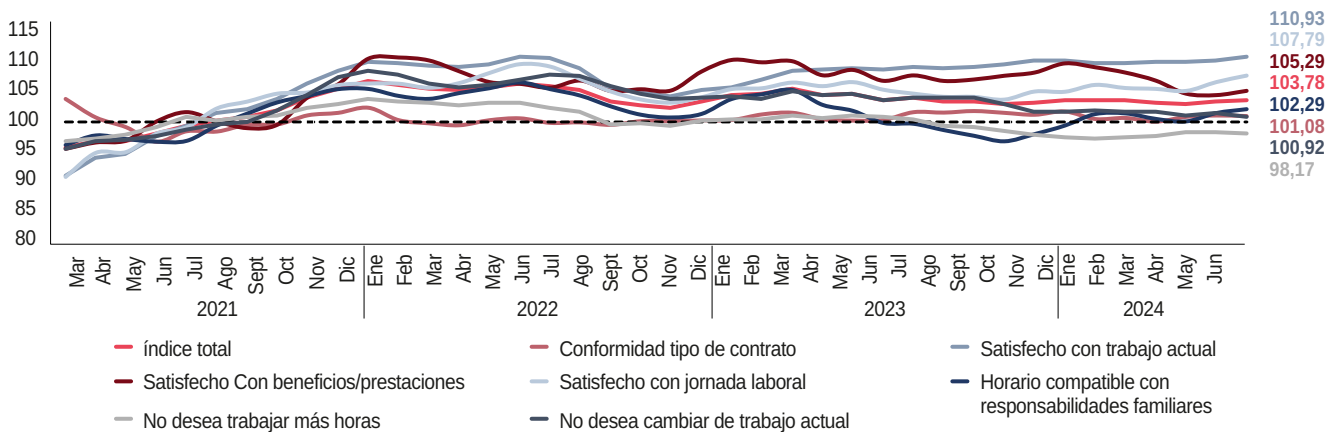


Fuente: construcción ANIF con base en microdatos de la GEIH - DANE.

En caso contrario, la dimensión de desplazamiento no ha superado el 100 en ningún periodo desde el trimestre octubre- diciembre de 2021, lo que evidencia dificultades en la movilidad hacia el lugar de trabajo. Los valores más altos se presentaron al inicio del periodo analizado, en marzo de 2021 alcanzó los 99,2, para reducirse posteriormente, y alcanzar un mínimo de 85,0 en trimestre móvil diciembre de 2022 – febrero de 2023. En cuanto al indicador de salario por hora, los valores disminuyeron hasta llegar a 95,5 en el trimestre móvil abril- junio de 2024, valor más bajo de la serie, y que ocasionó una contribución negativa de -0,3pp a la variación anual del índice objetivo. Finalmente, los ingresos extra pasaron de 102,0 en el trimestre móvil enero - marzo de 2021 a 106,0 en abril - junio de 2024, y mostraron una contribución de 0,6pp a

Gráfico 5. Índice subjetivo de calidad del empleo por dimensión, trimestre móvil (índice 100 = 2021 - Junio 2024)

Indicador calidad de empleo objetivo - por dimensión



Fuente: construcción ANIF con base en microdatos de la GEIH - DANE.

la variación anual en este último periodo. En general, se observan mejoras en algunos indicadores, pero las dificultades en la movilidad laboral y la reducción del salario por hora sugieren desafíos persistentes para la estabilidad y el bienestar económico de los trabajadores a lo largo del periodo analizado (ver Gráfico 5).

Cuando se desagregan los resultados según sexo, se observa que el índice de calidad de empleo subjetivo ha mostrado mejoras para ambos grupos, llegando a 103,9 para mujeres y 103,7 hombres para el trimestre móvil abril- junio de 2024 (ver Gráfico 6). En el caso de los hombres, el índice total alcanzó su valor máximo en enero de 2022 (107,2), donde alcanzó la mayor satisfacción con los beneficios y prestaciones en el trabajo (112,7); no obstante, el deseo de cambiar de trabajo se redujo, llevando al indicador a un punto máximo de 109,0 en agosto de 2022. En el caso de las mujeres, el mayor índice subjetivo se presentó en el trimestre móvil abril - junio de 2022 (106,7), con una creciente satisfacción con el trabajo, que pasó de 87,7 en enero - marzo de 2021 a 109,2 en abril-junio de 2024. Además, al igual que en los hombres, se evidencia un menor deseo de cambiar de trabajo, alcanzando 106,7 en enero de 2022, pero disminuyendo a 98,3 en trimestre móvil abril-junio de 2024.

En cuanto al índice de calidad de empleo objetivo según sexo, tanto hombres como mujeres mostraron una tendencia fluctuante en torno a la base (100,0) (ver Gráfico 6). Para los hombres, el índice objetivo total comenzó en 102,3 para el trimestre enero- marzo de 2021 y alcanzó su máximo en 104,1 en el

trimestre móvil diciembre 2021- febrero 2022 para establecerse en 100,8 en abril - junio de 2024; mientras que, el salario por hora tuvo su mayor valor en noviembre de 2022-enero de 2023 (102,3), pero disminuyó a 93,7 para el trimestre móvil abril- junio de 2024. Por su parte, el índice objetivo de las mujeres pasó de 102,1 en el trimestre enero - marzo de 2023 a 99,8 en abril-junio de 2024, llegando a su punto más alto en el trimestre móvil diciembre de 2021- febrero de 2022 (104,4), con la formalidad en su mejor nivel en el trimestre móvil noviembre de 2022 - enero de 2023 (108,7). Sin embargo, el salario por hora para las mujeres evolucionó en menor proporción que el de los hombres, alcanzando su valor máximo en el trimestre móvil enero-marzo de 2021 (107,6) para luego caer a 97,6 en el trimestre móvil abril- junio de 2024.

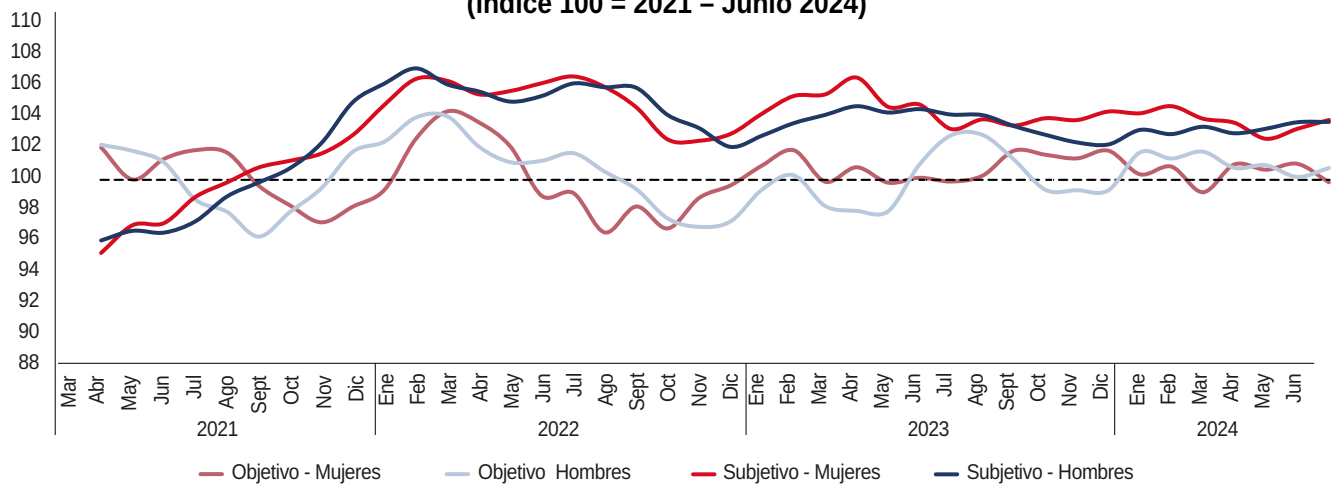
Los ingresos extra se mantuvieron estables para ambos sexos, con un pico en el trimestre móvil diciembre de 2021-febrero de 2022 para los hombres (110,1) y de 107,2 para las mujeres en el mismo trimestre. El indicador de desplazamiento mostró una tendencia decreciente tanto para hombres como para mujeres, con un valor más alto para los hombres en el trimestre móvil octubre-diciembre de 2021 (102,9) y un descenso marcado hasta 92,9 en el trimestre móvil abril-junio de 2024; para las mujeres, el máximo fue en abril- julio de 2021 (102,6) y cayó a 95,7 en junio de 2024.

Entre marzo de 2021 y junio de 2024, respecto al índice de empleo subjetivo, tanto jóvenes² como no jóvenes³ mostraron mejoras destacables de satisfacción con sus trabajos, reportando un menor deseo de cambiar de empleo. En

² Personas de 18 años de edad hasta 28 años de edad.

³ Personas mayores de 28 años de edad.

Gráfico 6. Índice objetivo y subjetivo de la calidad del empleo por sexo - trimestre móvil - Bogotá D.C.
(índice 100 = 2021 – Junio 2024)



Fuente: construcción ANIF con base en microdatos de la GEIH - DANE.

las personas jóvenes, el índice total alcanzó su punto máximo en el trimestre móvil enero – marzo de 2023 (108,8) y cerró en 105,7 en el trimestre móvil abril-junio de 2024; al desagregarlo, se observa que, tanto la satisfacción con el trabajo llegó a 114,9 en el trimestre móvil mayo-julio de 2022, un menor deseo de cambiar de trabajo se presentó en el mismo periodo, alcanzando 112,9. De acuerdo con la teoría de la motivación laboral y rotación de empleados, incluso en contextos de alta satisfacción, factores como la búsqueda de desarrollo profesional y mejores condiciones pueden aumentar el deseo de cambiar de empleo (Bolli & Pusterla, 2022).

Para los no jóvenes, el índice total más alto también fue en el trimestre móvil noviembre de 2021-enero de 2022 (106,8) y terminó en abril- junio de 2024 situándose en 103,2, con una notable satisfacción con los beneficios que perciben de su empleo para el trimestre móvil noviembre de 2021-enero de 2022 (111,0) y cerrando en 104,4 para el trimestre móvil abril-junio de 2024, además de una creciente satisfacción con la jornada

laboral, que llegó a 109,5 en el trimestre móvil abril- junio de 2022 y se estableció en 107,0 en el mismo periodo de 2024. A estos niveles elevados de satisfacción, se le suma el menor deseo de cambiar de trabajo entre los no jóvenes que alcanzó su punto máximo en el trimestre móvil noviembre de 2021- enero de 2022 (108,4) y llegó a 100,4 en junio de 2024, lo que indica una búsqueda mayor de mejores condiciones laborales.

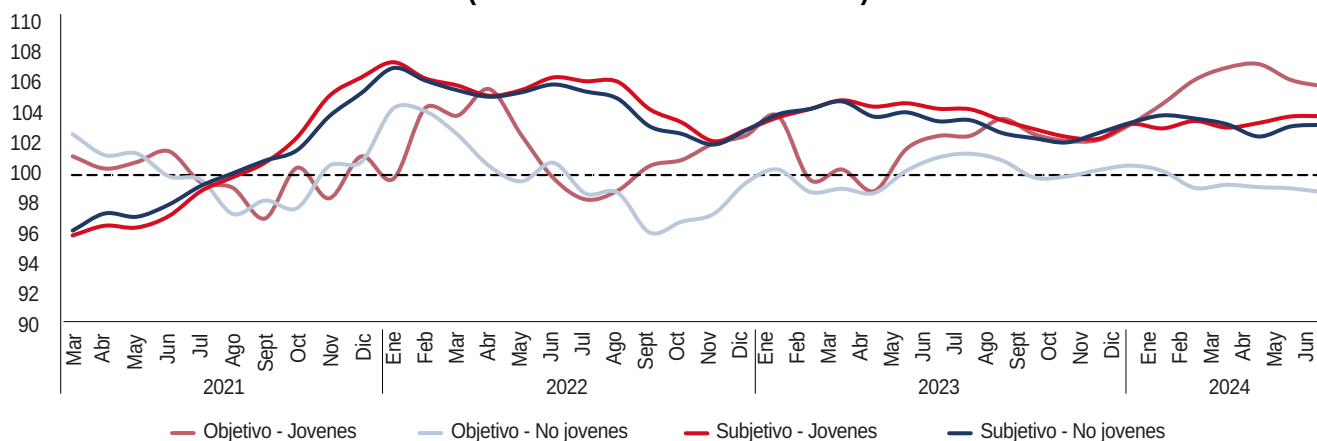
El análisis de los resultados del índice de empleo objetivo entre jóvenes y no jóvenes muestra tendencias relevantes en los principales indicadores laborales (ver Gráfico 7). En las personas jóvenes, el índice total alcanzó 105,6 en el trimestre móvil abril- junio de 2024 y registró su valor más alto en abril de 2024 (107,1), la mayor formalidad del empleo se registró en trimestre móvil noviembre de 2023-enero de 2024 (110,5). Por su parte, el salario por hora más elevado se presentó en el trimestre móvil enero-marzo de 2021 (113,3), disminuyendo progresivamente hasta 101,3 en junio de 2024. Por otro lado, la población no joven experimentó una tendencia a la baja en el índice

objetivo, empezó con 102,6 en enero-marzo de 2021 y llegó a 98,9 en el trimestre móvil abril-junio de 2024. La formalidad alcanzó su máximo en el trimestre móvil septiembre-noviembre de 2023 (106,3), y aunque el salario por hora se mantuvo relativamente estable, con un valor alto de 107,5 para enero-marzo de 2021, también presentó una tendencia a la baja cerrando con 94,0 en el trimestre móvil abril-junio de 2024.

Los ingresos extra se mantuvieron elevados en ambos grupos, situándose en 114,3 para jóvenes y 103,0 para no jóvenes en el

trimestre móvil abril-junio de 2024 junio de 2024. Finalmente, el indicador de desplazamiento mostró una tendencia variable tanto en jóvenes como en no jóvenes, con su valor más alto para los trabajadores jóvenes en el trimestre móvil febrero-abril de 2022 (102,6), pero una disminución a 99,0 en junio de 2024; en el grupo de población no joven, el valor máximo fue 102,1 en el trimestre móvil mayo-julio de 2021 y se ubicó 93,1 en el trimestre móvil abril-junio de 2024 en, lo que sugiere dificultades persistentes en la movilidad laboral durante esos meses.

Gráfico 7. Índice objetivo y subjetivo de la calidad del empleo jóvenes y no jóvenes trimestre móvil - Bogotá D.C.
(índice 100 = 2021 - Junio 2024)



Fuente: construcción ANIF con base en microdatos de la GEIH - DANE.

SECCIÓN III

ANÁLISIS DE VACANTES DE EMPLEO

Esta sección examina las características de las vacantes laborales publicadas en el Servicio Público de Empleo (SPE) para Bogotá, con el objetivo de contrastarlas con las condiciones observadas a nivel nacional. Aunque es difícil evaluar completamente la calidad de las ofertas de empleo, sí es posible identificar algunas condiciones laborales vinculadas a empleos de mayor calidad.

En Bogotá, el 40,7% de las vacantes ofrecen contratos a término indefinido, lo que representa 5,5pp más que a nivel nacional. El 33,1% de las vacantes en la ciudad corresponden a contratos por obra o labor, el 17,5% a contratos a término fijo, el 6,4% a otros tipos de contrato, y el 2,3% a prestación de servicios. Esta distribución sugiere una mayor prevalencia de contratos más estables en Bogotá, en comparación con el panorama nacional, donde predominan los contratos a término fijo y por obra o labor.

En cuanto a los salarios, Bogotá presenta una menor proporción de vacantes que ofrecen remuneraciones cercanas al salario mínimo, y más

ofertas en los rangos de 1,5 a 2 millones de pesos, así como por encima de los 3 millones. Esto sugiere que las oportunidades laborales en la capital tienden a ofrecer salarios más altos en comparación con el promedio nacional.

Por último, las vacantes en Bogotá mencionan con mayor frecuencia términos como horarios flexibles, modalidades de trabajo híbrido, beneficios adicionales y bonos por rendimiento. También se observa una mayor mención de términos como “descanso”, aunque, al igual que a nivel nacional, estos aspectos no se detallan ampliamente en las ofertas. Sin embargo, las descripciones siguen centrándose principalmente en el salario y el tipo de contrato, dejando de lado elementos que podrían atraer a candidatos que valoran el desarrollo profesional o el equilibrio entre vida y trabajo.

Como se ha señalado a nivel nacional, es crucial prestar atención al lenguaje utilizado en las vacantes, ya que este influye en el

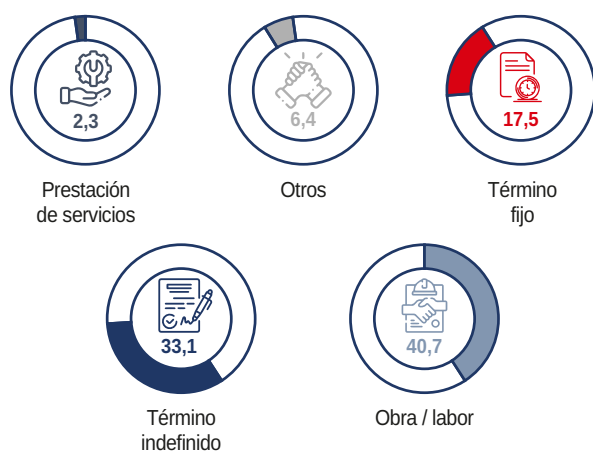
acceso al mercado laboral y en la atracción de candidatos con habilidades específicas. Incorporar elementos relacionados con la calidad subjetiva del empleo podría mejorar la inclusión y atraer talento que prioriza las

condiciones laborales más allá de lo estrictamente contractual.

En síntesis, el mercado laboral de Bogotá ha mostrado mejoras en los últimos años, destacándose una tasa de desempleo al 10,0 % en mayo-julio de 2024. Acompañado de este resultado, la población ocupada y la fuerza laboral aumentaron 4,4 %, cada una, lo que refleja un mercado en expansión y un dinamismo económico considerable. Sin embargo, persisten importantes brechas de género; en mayo-julio de 2024, la TGP de las mujeres fue del 64,6 %, mientras que la de los hombres alcanzó el 79,8 %, ampliando la brecha a 15,2 p.p. Esta disparidad también se refleja en la TO, donde el 72,1 % de los hombres estaba ocupado, en contraste con el 58,0 % de las mujeres. Además, la tasa de desempleo en las mujeres fue del 10,2 % frente al 9,7 % de los hombres, subrayando las barreras adicionales que enfrentan las mujeres para ingresar al mercado laboral formal.

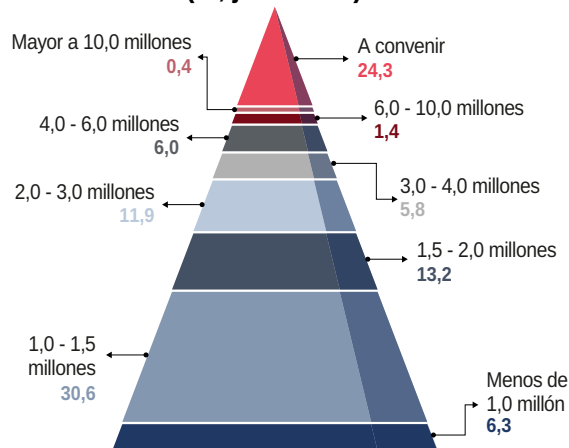
Respecto a la calidad del empleo subjetivo, el índice de calidad del empleo en Bogotá ha mostrado una mejora continua desde 2021, alcanzando un valor de 103,8 para el trimestre móvil abril- junio de 2024, lo que indica una percepción positiva de los trabajadores sobre sus condiciones laborales. Factores como la satisfacción con el tipo de contrato, los beneficios laborales y la conciliación de la vida laboral con las responsabilidades personales han contribuido a esta mejora. Sin embargo, aunque la percepción de los trabajadores sigue siendo favorable, el índice de calidad del empleo objetivo, que evalúa aspectos como la formalidad, el tipo de contrato y el salario por hora, no ha mostrado grandes cambios, situándose en 100,4 en el mismo periodo. Esto refleja que, si bien los trabajadores perciben mejores condiciones, las mejoras reales en términos de esta-

Gráfico 8. Distribución de vacantes por tipo de contrato - Bogotá D.C. (% , julio 2024)



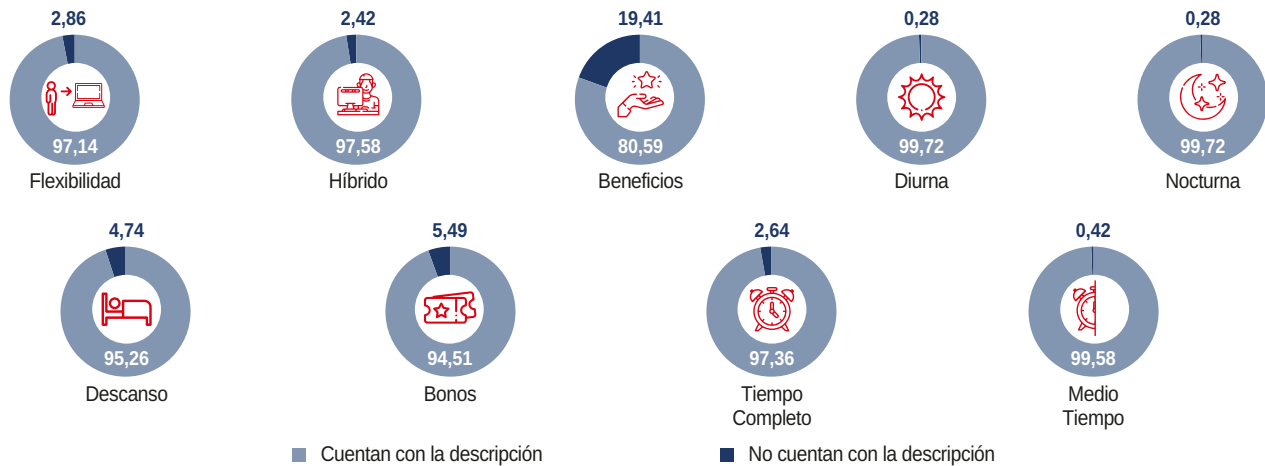
Fuente: cálculos ANIF con base en SPE.

Gráfico 9. Distribución de vacantes por rango salarial - Bogotá D.C. (% , julio 2024)



Fuente: cálculos ANIF con base en SPE.

Gráfico 10. Proporción de vacantes con mención de características de calidad del empleo Bogotá - D.C (% , julio 2024)



Fuente: cálculos ANIF con base en SPE.

bilidad laboral y compensación han sido menos pronunciadas.

En cuanto al índice de calidad del empleo desagregado por sexo, se observa que las mujeres han mostrado una leve mayor satisfacción en términos subjetivos, alcanzando un valor de 103,9 en el trimestre móvil abril-junio de 2024, mientras que los hombres cerraron con un índice de 103,7 para el mismo periodo. Por su parte, las mujeres experimentan mayores fluctuaciones, especialmente en aspectos como la compatibilidad entre la vida personal y laboral. En términos objetivos, tanto hombres como mujeres han registrado una tendencia a la baja, con un índice de 100,8 para los hombres y de 99,8 para las mujeres para el trimestre abril-junio de 2024. Esto evidencia que, aunque la satisfacción percibida ha mejorado, las condiciones objetivas del empleo, como la formalidad y los salarios, siguen siendo un reto tanto para hombres como para mujeres.

En cuanto a la población joven y no joven, se presentaron diferencias importantes en el índice de empleo. Los jóvenes enfrentan mayo-

res fluctuaciones y desafíos en el acceso a empleos formales. En 2023, el índice de empleo para jóvenes fue más inestable en comparación con la población no joven, reflejando una mayor volatilidad en la estabilidad de los contratos y la formalidad. No obstante, la población no joven mostró una percepción más positiva y estable sobre sus condiciones laborales, aunque también presentó retos en cuanto al desplazamiento y la formalidad.

La medición de estos índices es fundamental para la elaboración de políticas laborales eficaces en Bogotá. El análisis de estos indicadores permite identificar las brechas y desafíos que aún persisten en el mercado laboral. Además, ofrece una visión detallada sobre las áreas en las que se deben concentrar esfuerzos para promover una mayor equidad en el acceso a empleos formales y de calidad. Estos índices, al reflejar las condiciones actuales del mercado, contribuyen al diseño de estrategias que buscan mejorar la calidad de vida de los trabajadores y fomentar un desarrollo económico inclusivo en la ciudad.