



Servicio Público
de Empleo



ANÁLISIS DEL **MERCADO** LABORAL

2023-1 - 2024-1

N O V I E M B R E 2 0 2 4





Servicio Público
de Empleo

ANÁLISIS DEL
MERCADO
LABORAL
2023-1 - 2024-1

**SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO**

Paula Herrera Idárraga
Directora

Mary Montoya Cáceres
**Subdirectora de
Administración y Seguimiento**

Leonardo Castro
**Coordinador Grupo de
Estudio del Mercado Laboral**

Estefania Caldera
**Grupo de Estudio
del Mercado Laboral**

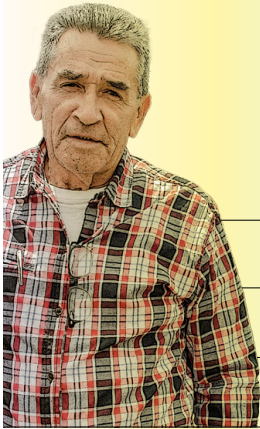
Jaime Tenjo Galarza
Juan Sebastián Ordóñez Herrera
Autores (Orden alfabético)

Alejandra Torres Romero
Ma. Alejandra Villafranca Pineda
Equipo Comunicaciones

Noviembre, 2024



CONTENIDO

	PÁG.	
	05	INTRODUCCIÓN
	06	EVOLUCIÓN DEL MERCADO LABORAL ENTRE EL PRIMER SEMESTRE DE 2023 Y EL DE 2024
	07	1.1. Evolución del mercado por ciudades
	10	1.2. Evolución del mercado por ciudades y sexo
	12	1.3. Evolución del mercado laboral por niveles educativos
	15	1.4. Evolución por otras características
	19	ANÁLISIS DE DESAJUSTES ENTRE OFERTA Y DEMANDA LABORAL. PRIMER SEMESTRE DE 2023 Y DE 2024
	20	2.1. Evolución de desajustes del mercado por ciudades
	23	2.2. Desajustes por ciudades y sexo
	24	2.3. Evolución de desajustes del mercado por niveles educativos
	26	2.4. Evolución de desajustes del mercado desagregados por otras características
	28	ANÁLISIS PUESTOS DE TRABAJO
	39	RESUMEN Y CONCLUSIONES

PÁG.

ÍNDICE DE TABLAS

08	Tabla 1.	Evolución del número de buscadores, ofertas de empleo y de colocaciones
10	Tabla 2.	Número de buscadores y colocaciones por sexo en 23 ciudades
13	Tabla 3.	Número de buscadores, de ofertas y de colocaciones por nivel educativo- 23 ciudades
16	Tabla 4.	Número de buscadores y colocaciones por grupo de edad - 23 ciudades
17	Tabla 5.	Número de ofertas y colocaciones por rango salarial
21	Tabla 6.	Indicadores de brechas en el mercado de trabajo por ciudades o áreas metropolitanas
23	Tabla 7.	Colocaciones / Buscadores por ciudad y sexo
25	Tabla 8.	Indicadores de brechas en el mercado de trabajo por niveles educativos - 23 ciudades
26	Tabla 9.	Indicadores de brechas en el mercado laboral por rangos de edad - 23 ciudades
27	Tabla 10.	Indicadores de brechas en el mercado laboral por rango salarial 23 - ciudades
29	Tabla 11.	Evolución del número de ofertas y puestos de empleo
30	Tabla 12.	Relación vacantes ofertas
32	Tabla 13.	Número de ofertas laborales y puestos de trabajo por nivel educativo- 23 ciudades
35	Tabla 14.	Indicadores de brechas en el mercado de trabajo por ciudades o áreas metropolitanas
36	Tabla 15.	Indicadores de brechas en el mercado de trabajo por ciudades o áreas metropolitanas
38	Tabla 16.	Indicadores de brechas en el mercado de trabajo por niveles educativos - 23 ciudades
38	Tabla 17.	Indicadores de brechas en el mercado de trabajo por niveles educativos - 23 ciudades

ÍNDICE DE GRÁFICAS

09	Gráfico 1.	Cambio porcentual de las ofertas y las colocaciones en las 23 ciudades principales, 2023-2024
11	Gráfico 2A.	Cambio porcentual en el número de buscadores, 2023-2024: sexo y 23 ciudades
12	Gráfico 2B.	Participación de las mujeres como buscadoras de empleo y colocadas, 2024
14	Gráfico 3A.	Distribución de buscadores, ofertas y colocados, 2024
14	Gráfico 3B.	Distribución de buscadores y ofertas hasta bachillerato, 2024
15	Gráfico 3C.	Distribución de buscadores y ofertas educación superior (técnico, tecnológico y universitario), 2024
17	Gráfico 4.	Distribución de buscadores y colocaciones por grupo de edad, 2024
18	Gráfico 5.	Distribución de las ofertas laborales y las colocaciones por rangos salariales, 2024
22	Gráfico 6.	Porcentaje de colocaciones para las 23 ciudades principales 2023-2024
24	Gráfico 7.	Porcentaje de colocaciones de las mujeres por ciudades, 2023-2024
25	Gráfico 8.	Porcentaje de colocaciones por nivel educativo, 2023-2024
26	Gráfico 9A.	Porcentaje de colocaciones por grupos de edades, 2023-2024
27	Gráfico 9B.	Colocaciones respecto a las ofertas por rangos salariales, 2023-2024
31	Gráfico 10.	Cambio porcentual de ofertas y puestos de trabajo en las 23 ciudades principales, 2023 - 2024.
33	Gráfico 11.	Distribución ofertas laborales y puestos de trabajo por nivel educativo
33	Gráfico 12A.	Distribución buscadores y ofertas laborales hasta bachillerato
34	Gráfico 12B.	Distribución buscadores y puestos de trabajo (vacantes) hasta bachillerato
34	Gráfico 13A.	Distribución buscadores y ofertas educación superior (técnico, tecnológico y universitario)
35	Gráfico 13B.	Distribución buscadores y puestos de trabajo (vacantes) educación superior (técnico, tecnológico y universitario)

INTRODUCCIÓN

Los mercados laborales son un elemento muy importante de la economía y de la sociedad como un todo. La gran mayoría de la población obtiene sus ingresos a través de dichos mercados y de la forma como éstos se comporten depende en gran medida el funcionamiento de la economía. Sin embargo, los mercados laborales son instituciones complejas y para comprender su evolución es necesario tener información estadística especializada.

La Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) es una encuesta nacional en Colombia realizada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), que recopila información sobre las características sociodemográficas, económicas y laborales de los hogares y que tiene como objetivo proporcionar datos que permitan analizar el empleo, la pobreza, la informalidad y otros aspectos del bienestar de la población. La encuesta se realiza de manera continua y se utiliza como fuente principal para la elaboración de estadísticas oficiales en el país, aunque también presenta limitaciones, como por ejemplo la incapacidad para realizar análisis longitudinales. Para abordar estas limitaciones, incorporar estadísticas basadas en registros administrativos resulta importante para poder completar el análisis y visibilizar dinámicas que no se visibilizan de la encuesta.

Los registros administrativos del Servicio Público de Empleo (SPE)¹ en Colombia proporcionan información que incluye datos sobre la búsqueda de empleo, las colocaciones rea-

lizadas y las vacantes disponibles. Esta fuente de información analiza necesidades del mercado, así como los perfiles y habilidades más demandados por los empleadores, el fin administrativo de esta información es la formulación de políticas públicas orientadas a mejorar la empleabilidad, reducir la informalidad y fomentar la inclusión laboral. Su análisis complementa las estadísticas de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), permitiendo una comprensión más profunda de las condiciones del mercado.

El presente documento tiene como objetivo principal evaluar la evolución de los indicadores del mercado laboral en Colombia, utilizando datos obtenidos de la tabulación directa de los registros del Servicio Público de Empleo (SPE), presentados en DATEMPLEO entre el primer semestre de 2023 y el 2024. En particular, se busca analizar las tendencias en las búsquedas de empleo, colocaciones y ofertas laborales para comprender el comportamiento del mercado en este período. Asimismo, se pretende identificar y examinar posibles desajustes que puedan existir en el mercado laboral, con el fin de ofrecer recomendaciones que den un mejor emparejamiento entre la oferta y la demanda de empleo.

En la primera parte de este documento se presenta información sobre la evolución en algunos indicadores del mercado laboral entre el primer semestre de 2023 y el 2024. En la segunda parte se analiza más a profundidad la evolución de los posibles desajustes que existen en el mercado laboral.

1. Ver <https://dataempleo.serviciodeempleo.gov.co/dataempleo/#/home>

CAPÍTULO 1

EVOLUCIÓN

DEL MERCADO LABORAL

ENTRE EL PRIMER SEMESTRE DE 2023 Y EL DE 2024



El análisis presentado en este documento se basa en los datos publicados en DATAEMPLEO, un portal que presenta el uso estadístico de datos administrativos del Servicio Público de Empleo. Estos datos contienen información sobre el número y las características de personas que buscan empleo, las ofertas de empleo reportadas por los empleadores a través de la red de prestadores del SPE y las colocaciones realizadas.

Los buscadores de empleo, que constituyen la oferta laboral, se estiman a partir del número de personas que registran sus hojas de vida en el Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE). Las ofertas laborales se obtienen de los registros proporcionados por los empleadores a través de la Red de Prestadores y que se encuentra disponible la Bolsa Única de Empleo. Se debe advertir que las ofertas laborales no son lo mismo que las vacantes disponibles porque es frecuente que una oferta incluya varias vacantes.

Se analiza la evolución del número de buscadores de empleo, de las ofertas laborales y de colocaciones. Esta evolución se presenta en diferentes desagregaciones, como son las ciudades principales, el sexo de las personas y sus niveles educativos. También se desagrega la información por grupos de edad y niveles salariales, pero en estos dos casos la información no existe para todas las variables. Por ejemplo, no es posible desagregar la evolución de las ofertas

laborales por edad o por sexo, porque los empleadores no pueden exigir este tipo de características en las ofertas de vacantes que publican. Es importante recordar que el análisis que se presenta a continuación no es exhaustivo, pero da pautas para investigar otras variables o características que pueden ser de interés.

El número de buscadores registrados cada mes se puede considerar un indicador del nivel de desempleo en el mercado laboral. Desde luego que el número de buscadores presentado en DATAEMPLEO es inferior al número total de nuevos desempleados, pero posiblemente el cubrimiento se mantiene más o menos constante a través del tiempo y por lo tanto la evolución del número de buscadores posiblemente refleja de manera adecuada la evolución del desempleo. Algo similar puede decirse de las ofertas laborales. Esta variable es un indicador del número de vacantes disponibles. Aunque el número registrado en DATAEMPLEO es inferior a los empleos que realmente disponibles en el mercado, su evolución probablemente refleja bastante bien la evolución de dichas vacantes. Finalmente, las colocaciones son un indicador del éxito de los procesos de búsqueda de los buscadores de empleo y de los empleadores. Aunque no reflejan exactamente lo que ocurre en el conjunto de la economía, su evolución probablemente muestra de manera adecuada el encuentro entre la oferta y la demanda laboral.

1.1. EVOLUCIÓN DEL MERCADO POR CIUDADES

Una gran parte de la actividad del servicio público de empleo ocurre en las 23 principales ciudades. En el primer semestre de 2024, el 54% de las ofertas de empleo se registraron en esas ciudades, el 64% de los buscadores se encontraban en ellas y allí ocurrieron el 52% de las colocaciones.

Analizar el comportamiento del mercado laboral por ciudades permite obtener una perspectiva general de los cambios ocurridos entre el primer semestre de 2023 y el primer semestre de 2024. La información que contiene la evolución de los agregados de colocaciones, ofertas de empleo y buscadores por ciudad se presenta en la tabla 1. Al respecto se puede hacer varias observaciones:

- a. A nivel de las 23 ciudades principales hubo un aumento en el número de buscadores (3,2%) pero disminuyó el número de ofertas laborales (-11,8%). Es decir, posiblemente hubo un aumento en el desempleo y una disminución en las oportunidades de trabajo. Sin embargo, el número de colocaciones aumentó (19,1%).
- b. La evolución de las 13 principales ciudades fue similar, excepto en el caso de los buscadores cuyo crecimiento fue casi nulo (0,7%). Eso quiere decir que la gran mayoría de crecimiento de este grupo de personas se presentó en las ciudades intermedias, no en las más grandes.

Tabla 1. Evolución del número de buscadores, ofertas de empleo y de colocaciones

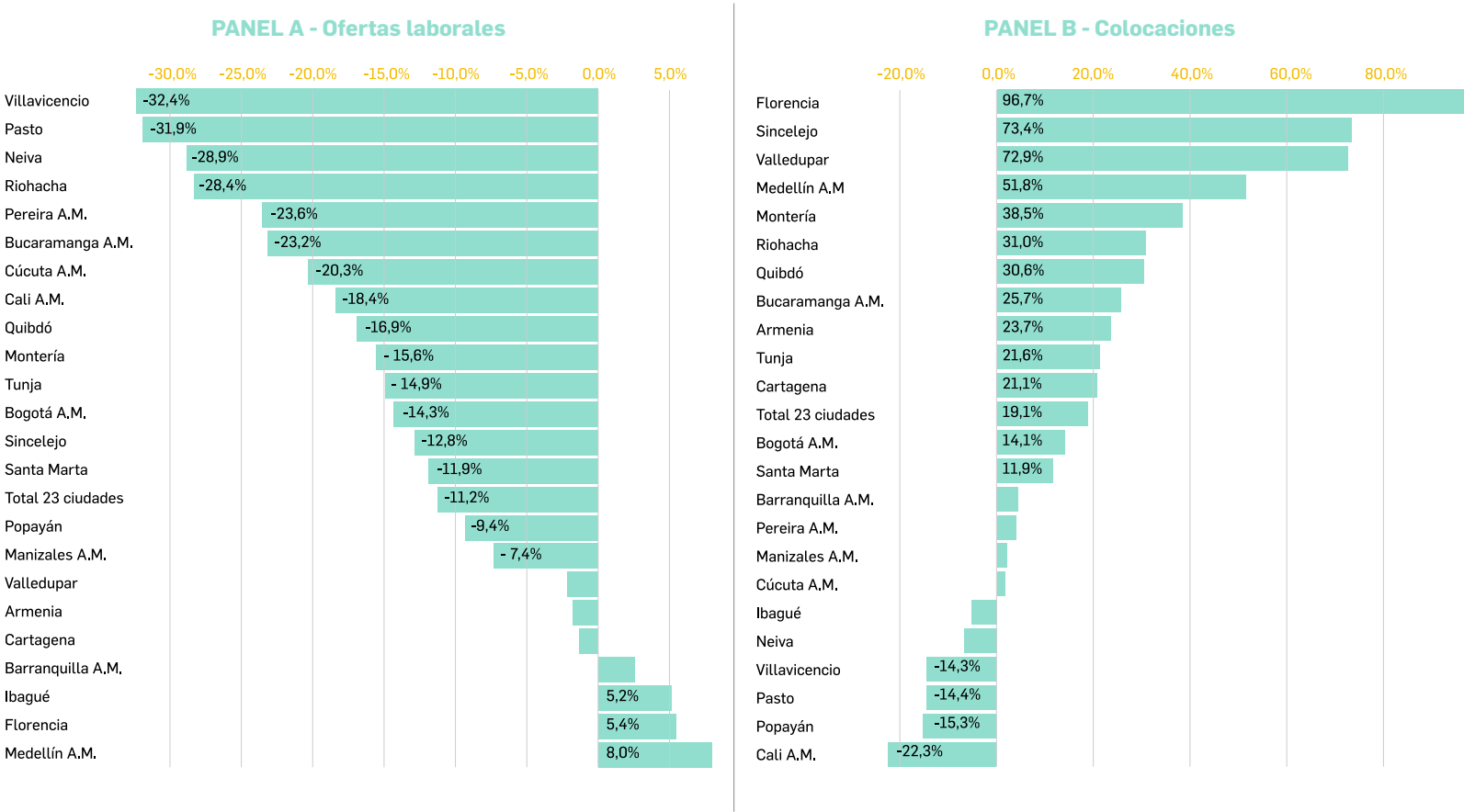
Ciudades	BUSCADORES			OFERTAS DE EMPLEO			COLOCADOS		
	enero-junio 2023	enero-junio 2024	Cambio %	enero-junio 2023	enero-junio 2024	Cambio %	enero-junio 2023	enero-junio 2024	Cambio %
Armenia	2.481	3.229	30,1%	1.210	1.188	-1,8%	418	517	23,7%
Barranquilla A.M.	18.148	16.007	-11,8%	5.200	5.338	2,7%	4.989	5.209	4,4%
Bogotá A.M.	111.848	112.825	0,9%	38.336	32.870	-14,3%	61.299	69.933	14,1%
Bucaramanga A.M.	11.316	11.347	0,3%	8.233	6.322	-23,2%	6.886	8.659	25,7%
Cali A.M.	19.362	18.107	-6,5%	5.381	4.390	-18,4%	6.621	5.144	-22,3%
Cartagena	8.884	8.807	-0,9%	3.543	3.492	-1,4%	3.582	4.339	21,1%
Cúcuta A.M.	6.539	8.512	30,2%	2.526	2.014	-20,3%	2.133	2.172	1,8%
Florencia	1.165	1.423	22,1%	314	331	5,4%	246	484	96,7%
Ibagué	5.265	5.158	-2,0%	1.948	2.050	5,2%	1.451	1.377	-5,1%
Manizales A.M.	4.504	5.213	15,7%	2.578	2.388	-7,4%	3.734	3.825	2,4%
Medellín A.M.	55.414	56.356	1,7%	17.214	18.594	8,0%	27.111	41.158	51,8%
Montería	3.183	5.089	59,9%	353	298	-15,6%	221	306	38,5%
Neiva	2.874	4.383	52,5%	2.454	1.745	-28,9%	1.804	1.679	-6,9%
Pasto	3.180	3.038	-4,5%	345	235	-31,9%	382	327	-14,4%
Pereira A.M.	8.528	7.538	-11,6%	4.013	3.065	-23,6%	4.862	5.078	4,4%
Popayán	2.990	3.351	12,1%	649	588	-9,4%	869	736	-15,3%
Quibdó	563	840	49,2%	59	49	-16,9%	62	81	30,6%
Riohacha	1.741	2.313	32,9%	531	380	-28,4%	516	676	31,0%
Santa Marta	2.910	3.122	7,3%	911	803	-11,9%	763	854	11,9%
Sincelejo	1.465	2.337	59,5%	164	143	-12,8%	94	163	73,4%
Tunja	2.269	2.600	14,6%	897	763	-14,9%	944	1.148	21,6%
Valledupar	4.121	6.058	47,0%	790	773	-2,2%	623	1.077	72,9%
Villavicencio	3.835	3.874	1,0%	5.134	3.473	-32,4%	1.723	1.477	-14,3%
Total 13 Ciudades	260.006	261.871	0,7%	94.804	84.529	-10,8%	124.994	149.004	19,2%
Total 23 ciudades	282.585	291.527	3,2%	102.783	91.292	-11,2%	131.333	156.419	19,1%

El aumento en el número de buscadores y la disminución de las ofertas laborales posiblemente indica un empeoramiento en las condiciones del mercado laboral entre 2023 y 2024. Esto lo corrobora la información del DANE que indica que las tasas de desempleo comenzaron a subir en el mes de junio. Sin embargo, el incremento en el número de co-

locaciones muestra que mejoró la agilidad de los procesos de búsqueda de trabajo, o de contratación por parte de las empresas o ambas cosas.

Es interesante también observar la situación a nivel de ciudades, cuya información también se presenta en la tabla 1 y se resume en el gráfico 1, a continuación.

Gráfico 1. Cambio porcentual de las ofertas y las colocaciones en las 23 ciudades principales, 2023-2024



Fuente: Cálculos propios a partir de la información registrada en Dataempleo del Servicio Público de Empleo

Como se puede ver, las ciudades donde más aumentó el número de buscadores fueron Montería, Neiva y Sincelejo, pero hay otras, de tamaño mediano, donde también hubo aumentos importantes en esta variable. Por el contrario, en las cuatro ciudades más grandes el número de buscadores aumentó muy poco y en el caso de Barranquilla disminuyó de manera importante (-11,8%).

Las nuevas ofertas de empleo disminuyeron en general entre 2023 y 2024, pero en algunas ciudades se observó un incremento. Este es el caso de Barranquilla y Medellín (dos de las cuatro ciudades más grandes). Donde se observa una mayor disminución en dichas ofertas es en Pasto y Villavicencio.

Las colocaciones registraron incrementos en casi todas las ciudades, especialmente en Florencia, Medellín y Since-

lejo. Solo en Cali, Neiva, Pasto Popayán y Villavicencio las colocaciones disminuyeron.

Este enfoque territorial en la presentación de la información permite analizar las diferencias en las dinámicas regionales, lo que puede servir como punto de partida para que los hacedores de política sugieran políticas adaptadas a las condiciones de oferta y demanda. Un ejemplo de esta disparidad se observa entre Medellín y Cali. En Medellín, el número de buscadores de empleo aumentó ligeramente (1,7%), acompañado de un crecimiento notable en las ofertas laborales y las colocaciones. En contraste, en Cali disminuyeron tanto el número de buscadores como las ofertas laborales y las colocaciones, lo que evidencia la necesidad de un análisis con un enfoque territorial.

1.2. EVOLUCIÓN DEL MERCADO POR CIUDADES Y SEXO

En este apartado, se presenta el análisis de evolución entre el primer semestre 2023 y el de 2024 de buscadores de empleo y colocaciones desagregando por ciudades y sexo. Sin embargo, hay que aclarar que la ley prohíbe a los empleadores publicar ofertas de empleo que exijan características personales que no sean relevantes para el desempeño de las vacantes que quieren llenar.

La tabla 2 incluye el número de buscadores y colocaciones por sexo en las 23 ciudades. Algunos puntos que se deben resaltar de dicha información son los siguientes:

- a. A nivel tanto de las 13 ciudades principales, como de las 23 más importantes, se observa que hay más mujeres que hombres buscando trabajo. Por ejemplo, en 2024, en las 23 ciudades principales había 154.999 mujeres y 136.021 hombres buscando trabajo. Es decir, las mujeres representaban el 53,3% de los buscadores (los hombres el 46,7%). Los porcentajes para las 13 ciudades más importantes son muy similares. Las colocaciones están repartidas casi de manera igual (50,3%) para las mujeres y (49,7%) para los hombres.
- b. En términos de la evolución del mercado laboral, se encuentra que en las 13 ciudades principales el número de mujeres buscando empleo se mantuvo prácticamente

constante (disminuyó en -0,6%), mientras que el de los hombres aumentó en 1,8%. Dentro de las 23 ciudades más grandes sí se observa un incremento en el número de mujeres (2,2%). En otras palabras, la mayor parte del aumento en el número de buscadoras de empleo ocurrió en las ciudades intermedias.

El gráfico 2A muestra cómo el crecimiento porcentual en el número de buscadoras fue mayor que el de buscadores en casi todas las ciudades, pero se resalta los casos de ciudades como Montería, Neiva, Quibdó, Sincelejo y Valledupar.

- c. En cuanto al número de colocaciones, como ya se vio en la sección anterior, hubo un aumento importante, pero la tabla 2 indica que dicho aumento fue mayor para los hombres que para las mujeres (20,7% versus 17,8%, respectivamente). Por ciudades, el gráfico 2B muestra el notable crecimiento de colocaciones de mujeres en Sincelejo y en menor medida el de Valledupar.

Lo anterior pone de relieve una diferencia entre hombres y mujeres: aunque las mujeres representan la mayoría de las personas que se registran para buscar empleo, el número de colocaciones de hombres es mayor; es decir, las colocaciones favorecen más a los hombres.

Tabla 2. Número de buscadores y colocaciones por sexo en 23 ciudades

Ciudad o Área metropolitana	MUJERES						HOMBRES					
	Buscadoras			Colocadas			Buscadores			Colocados		
	enero - junio 2023	enero - junio 2024	Cambio %	enero - junio 2023	enero - junio 2024	Cambio %	enero - junio 2023	enero - junio 2024	Cambio %	enero - junio 2023	enero - junio 2024	Cambio %
Armenia	1.301	1.730	33,0%	222	286	28,8%	1.180	1.499	27,0%	196	231	17,9%
Barranquilla A.M.	9.832	8.209	-16,5%	2.413	2.233	-7,5%	8.316	7.795	-6,3%	2.576	2.975	15,5%
Bogotá A.M.	60.769	58.672	-3,5%	34.083	37.943	11,3%	51.079	53.791	5,3%	27.216	31.982	17,5%
Bucaramanga A.M.	6.134	6.188	0,9%	3.457	4.413	27,7%	5.182	5.158	-0,5%	3.429	4.246	23,8%
Cali A.M.	11.070	10.138	-8,4%	3.160	2.544	-19,5%	8.292	7.967	-3,9%	3.461	2.600	-24,9%
Cartagena	4.810	4.579	-4,8%	1.382	1.498	8,4%	4.074	4.224	3,7%	2.200	2.838	29,0%
Cúcuta A.M.	3.239	4.382	35,3%	871	1.067	22,5%	3.300	4.126	25,0%	1.262	1.105	-12,4%
Florencia	621	755	21,6%	122	226	85,2%	544	668	22,8%	124	258	108,1%
Ibagué	2.703	2.812	4,0%	759	622	-18,1%	2.562	2.345	-8,5%	692	755	9,1%
Manizales A.M.	2.392	2.846	19,0%	1.833	1.854	1,1%	2.112	2.367	12,1%	1.901	1.971	3,7%
Medellín A.M.	28.555	29.906	4,7%	13.020	19.954	53,3%	26.857	26.387	-1,8%	14.090	21.198	50,4%
Montería	1.873	2.905	55,1%	77	116	50,6%	1.310	2.183	66,6%	144	190	31,9%

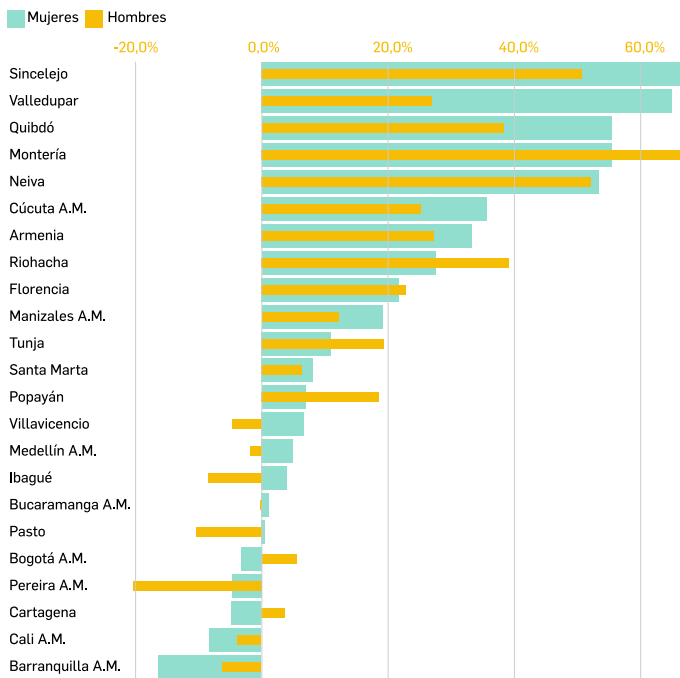
Continúa...

Ciudad o Area metropolitana	MUJERES						HOMBRES					
	Buscadoras			Colocadas			Buscadores			Colocados		
	enero - junio 2023	enero - junio 2024	Cambio %	enero - junio 2023	enero - junio 2024	Cambio %	enero - junio 2023	enero - junio 2024	Cambio %	enero - junio 2023	enero - junio 2024	Cambio %
Neiva	1.420	2.174	53,1%	662	657	-0,8%	1.454	2.209	51,9%	1.142	1.022	-10,5%
Pasto	1.731	1.740	0,5%	114	156	36,8%	1.449	1.297	-10,5%	268	171	-36,2%
Pereira A.M.	4.360	4.155	-4,7%	2.279	2.477	8,7%	4.168	3.325	-20,2%	2.583	2.601	0,7%
Popayán	1.669	1.788	7,1%	431	373	-13,5%	1.321	1.561	18,2%	438	363	-17,1%
Quibdó	362	562	55,2%	35	42	20,0%	201	278	38,3%	27	39	44,4%
Riohacha	944	1.204	27,5%	119	174	46,2%	797	1.108	39,0%	397	502	26,4%
Santa Marta	1.582	1.710	8,1%	315	346	9,8%	1.328	1.412	6,3%	448	508	13,4%
Sincelejo	831	1.381	66,2%	22	72	227,3%	634	956	50,8%	72	91	26,4%
Tunja	1.315	1.460	11,0%	503	611	21,5%	954	1.138	19,3%	441	537	21,8%
Valledupar	2.196	3.619	64,8%	356	621	74,4%	1.924	2.438	26,7%	267	456	70,8%
Villavicencio	1.955	2.084	6,6%	449	395	-12,0%	1.880	1.789	-4,8%	1.274	1.082	-15,1%
Total en 13 Ciudades	139.423	138.616	-0,6%	63.897	75.272	17,8%	120.581	122.754	1,8%	61.096	73.714	20,7%
Total en 23 ciudades	151.664	154.999	2,2%	66.684	78.680	18,0%	130.918	136.021	3,9%	64.648	77.721	20,2%

Al revisar la evolución de los buscadores por sexo y ciudades, se puede observar en el gráfico 2A que diferencias se presentan en el comportamiento de búsqueda según el género y region, las barras horizontales facilitan la comparación entre ambos géneros. Se puede destacar que en ciudades como Bogotá, Villavicencio, Medellín AM, Ibagué y Cartagena se observan dinámicas totalmente opuestas para hom-

bres y mujeres, mientras que si bien conservando la misma dirección en ciudades como Sincelejo, Valledupar y Quibdó se observa un incremento significativo en la búsqueda por parte de los mujeres y en ciudades como Montería, Popayán, y Riohacha la diferencia es mayor en el cambio entre el 2023 y 2024 en los buscadores cuyo sexo es masculino .

Gráfico 2A. Cambio porcentual en el número de buscadores, 2023-2024: sexo y 23 ciudades

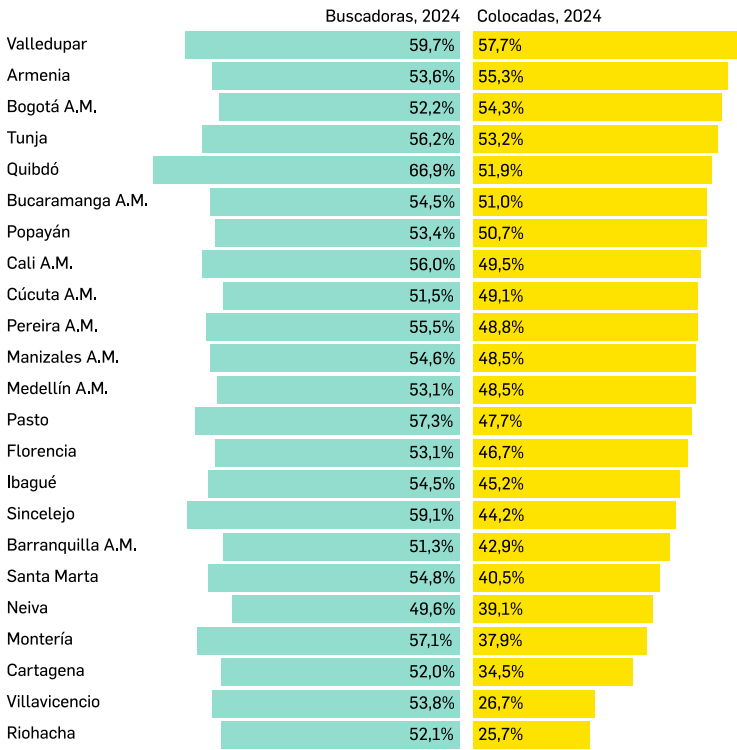


Fuente: Cálculos propios a partir de la información registrada en Dataempleo del Servicio Público de Empleo

Adicionalmente, la gráfica 2B muestra la participación de las mujeres como buscadoras de empleo y colocadas en las 23 ciudades principales en Colombia para el primer semestre de 2024. Se observa que en la mayoría de las ciudades hay una mayor proporción de mujeres como buscadoras registradas en el periodo en comparación con su proporción entre las colocadas.. La diferencia más alta se encuentra en Riohacha, donde el 52.1% de los buscadores registrados son

mujeres, pero sólo el 25.7% de las colocaciones corresponden a ellas. Esto sugiere una diferencia significativa entre las oportunidades de colocación y la cantidad de mujeres buscando empleo en varias ciudades del país, en contraste en Bogotá se observa que el 52,2 de los buscadores son mujeres, mientras que en colocaciones su participación es de 54,4%.

Gráfico 2B. Participación de las mujeres como buscadoras de empleo y colocadas, 2024



Fuente: Cálculos propios a partir de la información registrada en Dataempleo del Servicio Público de Empleo 1.3. Evolución del mercado laboral por niveles educativos

1.3. EVOLUCIÓN DEL MERCADO LABORAL POR NIVELES EDUCATIVOS

La correspondencia entre los niveles educativos de las personas que buscan empleo y los requeridos por las vacantes que los empleadores buscan llenar, son un aspecto muy importante para el correcto funcionamiento del mercado laboral. Su análisis puede dar información importante sobre posibles desajustes y sugerir posibles líneas de políticas de largo plazo.

En esta sección, se presenta la información disponible en DATAEMPLEO sobre el número de buscadores, de ofertas de empleo y de colocaciones en las 23 ciudades principales y su evolución entre el primer semestre de 2023 y el de 2024. La tabla 3 resume dicha información. Algunos de los puntos más interesantes que se pueden extraer de dicha tabla son los siguientes:

- a. Como se mencionó anteriormente, en el período analizado el número de buscadores en las 23 ciudades principales creció en 3,2%. La tabla 3 muestra que dicho crecimiento sucedió en los niveles altos de educación (educación superior y posgrados) y especialmente en los niveles de maestría. El número de personas con educación media o menos que buscan empleo disminuyó, especialmente el de los que solo tienen primaria.
- b. El análisis refleja una disminución generalizada en las ofertas de empleo, afectando a todos los niveles edu-

cativos, excepto en el nivel de maestría, que registró un crecimiento del 1,3%. Las mayores caídas se concentraron en los niveles educativos más bajos, destacando especialmente la educación primaria, donde la reducción fue del 80,9%. Esta tendencia sugiere un mercado laboral más exigente en términos de calificación, donde la demanda de profesionales con estudios superiores se mantiene o incluso aumenta, mientras que las oportunidades para personas con menor nivel educativo se ven significativamente reducidas

Tabla 3. Número de buscadores, de ofertas y de colocaciones por nivel educativo- 23 ciudades

NIVELES EDUCATIVOS	BUSCADORES			OFERTAS DE EMPLEO			COLOCADOS		
	ene - junio 2023	ene - junio 2024	Cambio %	ene - junio 2023	ene - junio 2024	Cambio %	ene - junio 2023	ene - junio 2024	Cambio %
Preescolar	57	37	-35,1%				6	10	66,7%
Primaria	9.378	8.150	-13,1%	136	26	-80,9%	3.686	3.812	3,4%
Secundaria	15.570	14.790	-5,0%	3.951	3.404	-13,8%	5.272	6.109	15,9%
Bachillerato (Media)	109.984	100.539	-8,6%	29.301	28.070	-4,2%	67.682	79.728	17,8%
Técnica	37.581	35.565	-5,4%	28.318	24.717	-12,9%	23.165	25.020	8,0%
Tecnológica	15.343	14.389	-6,2%	8.173	7.347	-10,2%	9.075	9.855	8,6%
Universitario	39.604	40.118	1,3%	21.461	17.473	-18,7%	13.231	13.933	5,3%
Especialización	6.186	6.720	8,6%	1.119	1.018	-9,1%	2.596	2.557	-1,5%
Maestría	1.879	3.104	65,2%	159	161	1,3%	684	885	29,4%
Doctorado	108	123	13,9%	11	10	-9,1%	48	61	27,1%
No especifica	46.895	67.992	45,0%	10.154	9.066	-15,6%	5.888	14.449	145,4%
Total 23 Ciudades	282.585	291.527	3,2%	102.783	91.292	-11,8%	131.333	156.419	19,1%

- c. En cuanto a las colocaciones, éstas aumentaron principalmente en los niveles educativos altos (excepto en el nivel de especializaciones que disminuyó). Es interesante notar que en el nivel de maestría fue donde hubo el mayor crecimiento de personas buscadoras y también en el que más aumentaron las colocaciones.

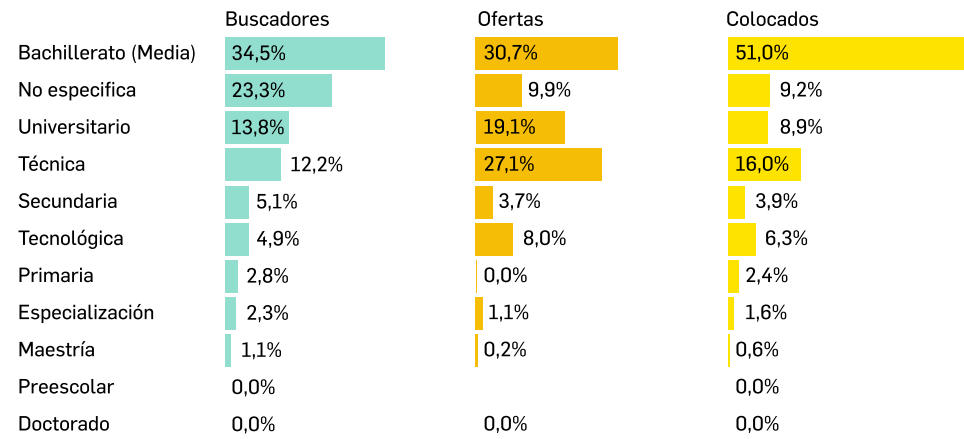
Es posible profundizar un poco más en el análisis observando los niveles educativos en los que se concentra la actividad del mercado. Según los datos de la tabla 3, el nivel educativo de bachillerato (educación media) es donde más buscadores se presentan mensualmente, pero también donde mayor número de ofertas hay y donde más contrataciones suceden.

Este tipo de análisis se presenta en el gráfico 3A. En él se muestra (en términos porcentuales) la participación de buscadores, ofertas y colocaciones por niveles educativos que ocurrieron en el primer semestre de 2024. Claramente se

observa lo señalado en el párrafo anterior con respecto a la concentración del mercado laboral en el nivel de educación media o bachillerato: la gran mayoría de ofertas, buscadores y colocaciones están en este nivel. Este gráfico, sin embargo, permite además observar cómo los niveles técnico y universitario representan una parte importante de la actividad del mercado laboral.

Es interesante observar como hay, proporcionalmente hablando, más personas con bachillerato buscando empleo, que las ofertas para dicho nivel, pero lo contrario sucede en los niveles técnico y universitario. Esto puede ser indicador de la existencia de desajustes entre oferta y demanda en el mercado laboral. Por ejemplo, según el gráfico 2, el 12,2% de los buscadores tienen nivel técnico, pero el 26,8% de las ofertas de empleo requieren dicho nivel educativo. Se debe notar también el alto porcentaje de personas buscando empleo que no especifica su nivel educativo.

Gráfico 3A. Distribución de buscadores, ofertas y colocados, 2024



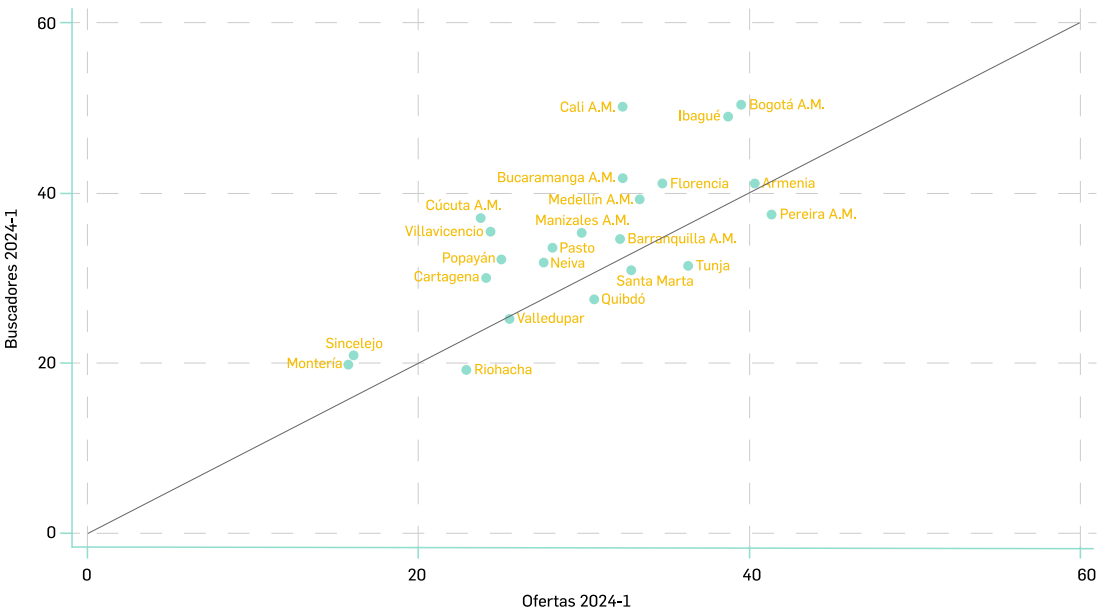
Fuente: Cálculos propios a partir de la información registrada en Dataempleo del Servicio Público de Empleo

En paralelo, el gráfico 3B muestra la distribución entre buscadores y ofertas de empleo para personas con un nivel educativo hasta el bachillerato en diversas ciudades de Colombia para el primer semestre de 2024. En el eje horizontal se representan las frecuencias relativas asociadas a este grupo de las ofertas, mientras que en el eje vertical se observa la frecuencia relativa de buscadores de empleo. La línea diagonal indica la igualdad entre ambos indicadores: puntos por encima de esta línea sugieren un mayor proporción relativa de buscadores que ofertas, mientras que puntos por

debajo indican más ofertas que buscadores. Este análisis es relevante para identificar las ciudades con desbalances entre oferta y demanda.

En este contexto, ciudades como Valledupar y Armenia se sitúan cerca de la línea de equilibrio, indicando una relación relativamente balanceada entre oferta y demanda. Sin embargo, algunas ciudades como Cali muestran un exceso de buscadores en comparación con las ofertas. En contraste, Tunja parece tener menos buscadores que ofertas.

Gráfico 3B. Distribución de buscadores y ofertas hasta bachillerato, 2024

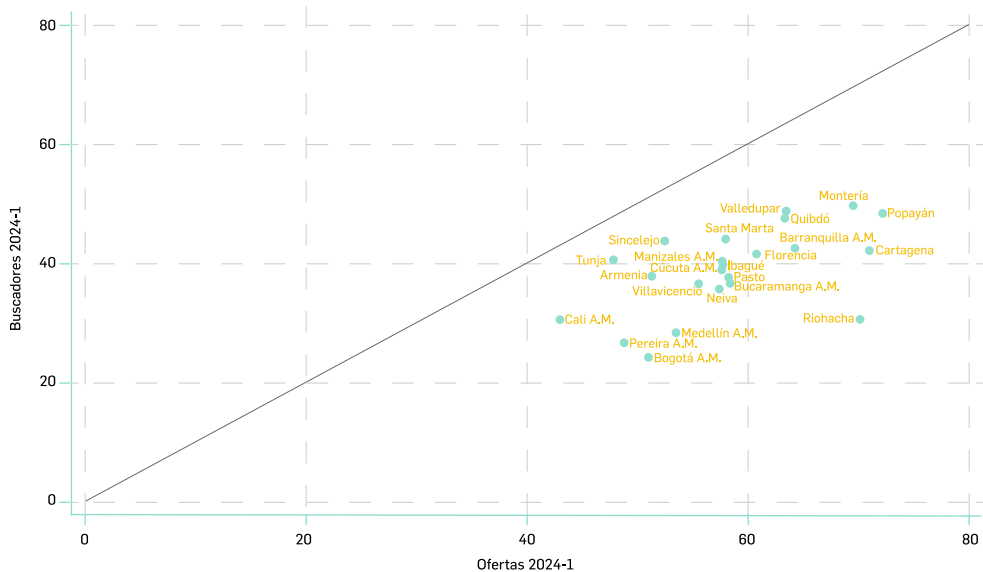


Fuente: Cálculos propios a partir de la información registrada en Dataempleo del Servicio Público de Empleo

De forma similar, para el caso de los niveles educativos técnico, tecnológico y universitario se observa que en todas las ciudades hay un desajuste entre oferta y demanda indicando una mayor proporción de ofertas respecto a los bus-

cadores registrados, siendo mayor la diferencia en el caso de ciudades como Riohacha y menor para Sincelejo y Tunja (Gráfico 3C).

Gráfico 3C. Distribución de buscadores y ofertas educación superior (técnico, tecnológico y universitario), 2024



Fuente: Cálculos propios a partir de la información registrada en Dataempleo del Servicio Público de Empleo

1.4. EVOLUCIÓN POR OTRAS CARACTERÍSTICAS

En esta sección se realizan desagregaciones que incorporan características disponibles en los registros de buscadores de empleo, ofertas laborales o colocaciones. Cuando las ofertas laborales incluyen requisitos específicos y es posible vincular esa información con los registros de buscadores y colocaciones, se lleva a cabo un análisis más completo del funcionamiento del mercado laboral utilizando los tres

indicadores. En caso contrario, el análisis se basa en las características de quienes buscan empleo o en la información contenida en los requerimientos de las ofertas laborales, para luego caracterizar las colocaciones. Es importante destacar que, por ley, las ofertas de trabajo no pueden solicitar información personal, salvo que dicha información sea imprescindible para el desempeño del cargo ofertado.

Rangos de edad

El análisis por grupos de edad es importante, porque permite obtener información sobre la dinámica de la búsqueda, y posibles dificultades en la colocación según diferentes grupos etarios. La información disponible en DATAEMPLEO permite explorar algunos aspectos del mercado laboral comparando el número de personas buscadoras con el de colocaciones. Este enfoque facilita comprender cómo el mercado respon-

de a las necesidades de diferentes segmentos de edad y permite orientar políticas públicas o estrategias empresariales para mejorar la empleabilidad. Los resultados principales se presentan en la tabla 4, en los cuales se pueden observar diferencias entre los diferentes grupos. Por ejemplo, a pesar de que ya se ha documentado extensamente que en el período investigado hubo

una disminución en el número de buscadores, se puede ver que el número de buscadores jóvenes (de 21 años o menos) aumentó de manera importante (en 43,6%). El del grupo siguiente (22 a 28 años) disminuyó (-6,0%), pero si se promedian los dos grupos se encuentra que los buscadores jóvenes (28 años o menos) crecieron en 9,3%. También hubo un crecimiento importante de personas buscando empleo en la población entre 44 y 53 años de edad.

Por el lado de las colocaciones se debe notar que estas crecieron en todos los grupos de edad, excepto entre las personas de 58 años para adelante (edad de pensión de las mujeres). Sin embargo, el mayor crecimiento se presenta en las colocaciones de jóvenes: 86,3% para menores de 22 años y 17,7% para jóvenes entre 22 y 28 años (29,1% en promedio para los dos grupos).

Tabla 4. Número de buscadores y colocaciones por grupo de edad - 23 ciudades

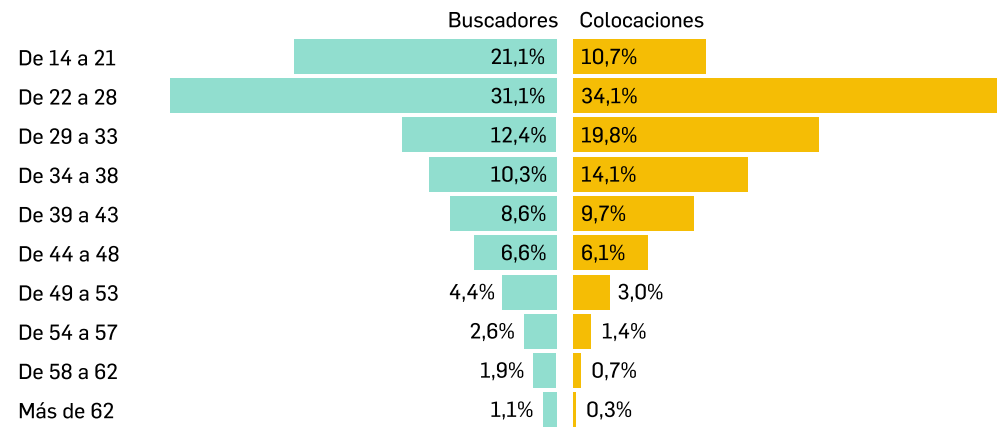
GRUPO EDAD	BUSCADORES			COLOCACIONES		
	enero - junio 2023	enero - junio 2024	Cambio %	enero - junio 2023	enero - junio 2024	Cambio %
De 14 a 21	42.929	61.642	43,6%	9.019	16.806	86,3%
De 22 a 28	96.363	90.623	-6,0%	45.330	53.350	17,7%
De 29 a 33	39.092	36.054	-7,8%	27.677	31.023	12,1%
De 34 a 38	31.097	29.907	-3,8%	19.433	22.126	13,9%
De 39 a 43	24.953	24.965	0,0%	13.514	15.147	12,1%
De 44 a 48	18.532	19.114	3,1%	8.460	9.515	12,5%
De 49 a 53	12.321	12.708	3,1%	4.258	4.738	11,3%
De 54 a 57	7.545	7.603	0,8%	1.984	2.121	6,9%
De 58 a 62	5.955	5.665	-4,9%	1.173	1.141	-2,7%
Más de 62	3.798	3.246	-14,5%	485	452	-6,8%
Total	282.585	291.527	3,2%	131.333	156.419	19,1%

Realizar un análisis conjunto de la distribución de buscadores y colocaciones puede resultar útil para orientar estrategias que atiendan las necesidades específicas de cada grupo etario, este análisis puede identificar diferencias en la integración de distintos grupos etarios al mercado laboral. A partir del gráfico 4 se puede observar cómo algunos grupos logran una mayor correspondencia entre las personas que buscan empleo y quienes finalmente son colocadas, mientras que otros enfrentan mayores dificultades para conseguir una colocación.

Un aspecto destacado es el grupo de 22 a 28 años, que concentra la mayor proporción tanto de buscadores (31,1%)

como de colocaciones (34,1%), indicando una alta dinámica laboral en este rango de edad. Si se incluye el grupo de menos de 22 años de edad, se encuentra que más de la mitad de los nuevos buscadores (52,2%) son jóvenes, y ocurriría el 44,8% de las colocaciones. Es importante que al agregar este grupo se presenta una diferencia en la participación entre las colocaciones y buscadores que se explica por el grupo más jóvenes (14 a 21 años), donde se presentan una disparidad significativa entre la búsqueda y la obtención de empleo, lo que sugiere que este grupo presenta mayores barreras para acceder al mercado.

Gráfico 4. Distribución de buscadores y colocaciones por grupo de edad, 2024



Fuente: Cálculos propios a partir de la información registrada en Dataempleo del Servicio Público de Empleo

Rango salarial

El análisis por rangos salariales permite comparar las ofertas de empleo y las colocaciones, proporcionando información sobre el comportamiento del mercado laboral. Un desafío importante en este análisis es que no se cuenta con datos sobre el salario efectivo en la colocación, sino únicamente sobre el salario ofrecido en la oferta laboral. A pesar de esta limitación, es posible realizar algún tipo de análisis que permita explorar si el nivel salarial ofrecido puede ser un factor

que visibilice diferencias en las colocaciones, que podría sugerir discrepancia entre lo que buscan las empresas y las expectativas salariales de los trabajadores. Se pueden realizar análisis complementarios comparando con aspiraciones salariales de los registrados, aunque esta variable aún no se encuentra disponible en DATAEMPLEO. La información relevante se presenta en la tabla 5 a continuación.

Tabla 5. Número de ofertas y colocaciones por rango salarial

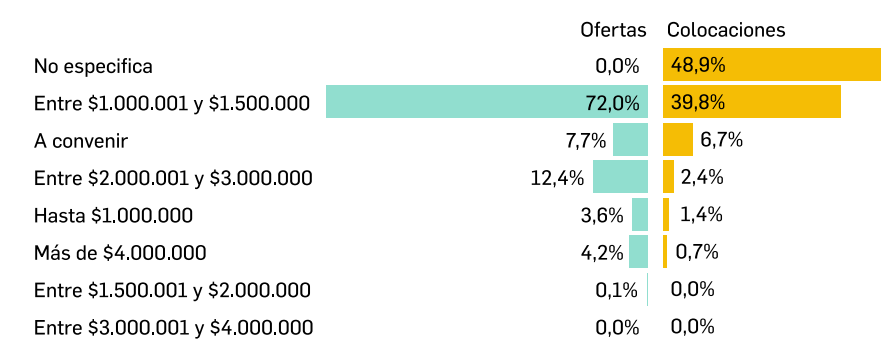
RANGO SALARIAL MENSUAL EN PESOS CORRIENTES	OFERTAS DE EMPLEO			COLOCACIONES		
	enero - junio 2023	enero - junio 2023	Cambio %	enero - junio 2023	enero - junio 2023	Cambio %
Hasta \$1.000.000	44.039	3.317	-92,47%	39.558	2.240	-94,34%
Entre \$1.000.001 y \$1.500.000	31.360	65.756	109,68%	18.449	62.253	237,43%
Entre \$1.500.001 y \$2.000.000	7.794	84	-98,92%	2.533	1	-99,96%
Entre \$2.000.001 y \$3.000.000	5.392	11.316	109,87%	797	3.802	377,04%
Entre \$3.000.001 y \$4.000.000	1.634	17	-98,96%	482	2	-99,59%
Más de \$4.000.000	3.380	3.799	12,40%	523	1.103	110,90%
A convenir	9.184	7.003	-23,75%	5.098	10.511	106,18%
No especifica				63.893	76.507	19,74%
Total 23 ciudades	102.783	91.292	-11,18%	131.333	156.419	19,10%

Lo primero que se debe señalar con respecto a la tabla 5 es que los niveles salariales están expresados en pesos corrientes. Esto es importante porque los cambios en salarios mínimos deben tenerse en cuenta para el análisis. En 2023 el salario mínimo mensual era de \$1.160.000,00, mientras que en 2024 es de \$1.300.000,00. Este cambio, posiblemente explica en incremento tanto de ofertas laborales como de colocaciones en el rango salarial de 1 a 2 millones y la disminución en el rango anterior, ya que el mayor crecimiento tanto de ofertas como de colocaciones fue en el rango

de 2 a 3 millones, y en el mercado existe una tendencia a mantener la relación entre los diferentes salarios y el mínimo (salario relativo)

Llama la atención que el número de ofertas con un salario “a convenir” disminuyó, pero el de colocaciones aumentó. Se pensaría que al producirse una colocación se determina también el salario, pero posiblemente no se reporta. También es interesante observar los rangos salariales en los cuales hay más ofertas y colocaciones. Esta información se resume en el gráfico 5 a continuación.

Gráfico 5. Distribución de las ofertas laborales y las colocaciones por rangos salariales, 2024



Fuente: Cálculos propios a partir de la información registrada en Dataempleo del Servicio Público de Empleo

Lo más interesante que muestra el gráfico es que la gran mayoría de las ofertas laborales (72%) están cercanas al salario mínimo (rango entre 1 y 2 millones de pesos).

En el caso de las colocaciones sorprende la alta proporción con salarios no especificados (48,9%, casi la mitad).

Posiblemente esto sugiere la necesidad de trabajar con los empleadores para mejorar la calidad de la información que proporcionan.

CAPÍTULO 2

ANÁLISIS

**DE DESAJUSTES ENTRE OFERTA
Y DEMANDA LABORAL**

PRIMER SEMESTRE DE 2023 Y DE 2024

El capítulo anterior desarrolla en detalle la situación del mercado laboral en las 23 ciudades principales, utilizando la información de DATAEMPLO con respecto al registro mensual de buscadores de empleo, las ofertas laborales y las colocaciones en SISE. En ese análisis se evidencian desajustes entre oferta y demanda asociados con diferentes características del mercado. En este capítulo, se profundiza en esos desajustes a través del uso de indicadores de brechas y se analiza su evolución en el período 2023 a 2024.

Aunque medir con precisión las brechas entre oferta y demanda laboral es un desafío, su evolución puede seguirse a través del seguimiento a algunos indicadores. En esta sección se utilizan tres indicadores, contruidos a partir de la información presentada anteriormente. Estos indicadores son:

El **primero** es el número de **ofertas de empleo por buscador**. Este indicador se calcula dividiendo el número de ofertas nuevas de empleo registradas en un período de tiempo determinado (un mes en este caso) entre el número de nuevos buscadores registrados en el mismo período. Se puede interpretar como un indicador de las oportunidades que ofrece el mercado. Este valor puede ser mayor o menor que uno. Si hay más personas buscando empleo que ofertas laborales el número es menor que uno. En caso contrario es mayor que uno. Como se ya se mencionó, ni los buscadores registrados en el SPE representan la totalidad de los

desempleados ni las ofertas laborales reflejan el total de las vacantes por llenar². En ese sentido el indicador es una medida imperfecta de una posible brecha. Sin embargo, los cambios que se producen en dicho indicador posiblemente reflejan bien los aumentos o disminuciones en la magnitud de los desajustes.

Un **segundo** indicador es el **número de colocaciones por buscador** y se calcula como el número de colocaciones en el mes, dividido por el número de nuevas personas buscando empleo. Se puede interpretar como una medida del éxito que tienen los buscadores en el proceso de búsqueda. Entre mayor sea este indicador, más fácil es para los buscadores encontrar un trabajo y viceversa. Un aumento en este indicador probablemente indica un mayor éxito en los procesos de búsqueda de empleo y posiblemente una disminución en la duración del desempleo, si otros factores no intervienen.

Finalmente, un tercer indicador es el número de **colocaciones por oferta** de trabajo. Este indicador refleja la facilidad con que los empleadores llenan sus vacantes, aunque como ya se dijo, las ofertas laborales no son iguales a las vacantes sino un *proxy* (aproximación) a ellas. Un aumento en este indicador probablemente muestra una disminución de las brechas y una disminución mostraría lo contrario.

En lo que resta de este capítulo se presenta la evolución de estos indicadores de acuerdo a los criterios que se utilizan en el capítulo anterior.

2.1. EVOLUCIÓN DE DESAJUSTES DEL MERCADO POR CIUDADES

En esta sección se presentan los tres indicadores de brechas entre oferta y demanda laboral en las 23 ciudades prin-

cipales de Colombia. La estimación de dichos indicadores para las 23 ciudades principales se presenta en la tabla 6.

2. Hay que tener en cuenta que cada oferta laboral registrada en el mes puede incluir una o varias vacantes. En ese sentido no hay una correspondencia perfecta entre ofertas y vacantes. Además, probablemente hay muchas vacantes que no quedan reportadas en DATAEMPLO.

Tabla 6. Indicadores de brechas en el mercado de trabajo por ciudades o áreas metropolitanas

CIUDADES	OFERTAS / BUSCADORES			COLOCACIONES / BUSCADORES			COLOCACIONES / OFERTAS		
	ene - junio 2023	ene - junio 2024	Cambio	ene - junio 2023	ene - junio 2024	Cambio	ene - junio 2023	ene - junio 2024	Cambio
Armenia	48,77	36,79	-11,98	16,85	16,01	-0,84	34,55	43,52	8,97
Barranquilla A.M.	28,65	33,35	4,69	27,49	32,54	5,05	95,94	97,58	1,64
Bogotá A.M.	34,28	29,13	-5,14	54,81	61,98	7,18	159,90	212,76	52,86
Bucaramanga A.M.	72,76	55,72	-17,04	60,85	76,31	15,46	83,64	136,97	53,33
Cali A.M.	27,79	24,24	-3,55	34,20	28,41	-5,79	123,04	117,18	-5,87
Cartagena	39,88	39,65	-0,23	40,32	49,27	8,95	101,10	124,26	23,15
Cúcuta A.M.	38,63	23,66	-14,97	32,62	25,52	-7,10	84,44	107,85	23,40
Florencia	26,95	23,26	-3,69	21,12	34,01	12,90	78,34	146,22	67,88
Ibagué	37,00	39,74	2,75	27,56	26,70	-0,86	74,49	67,17	-7,32
Manizales A.M.	57,24	45,81	-11,43	82,90	73,37	-9,53	144,84	160,18	15,33
Medellín A.M.	31,06	32,99	1,93	48,92	73,03	24,11	157,49	221,35	63,86
Montería	11,09	5,86	-5,23	6,94	6,01	-0,93	62,61	102,68	40,08
Neiva	85,39	39,81	-45,57	62,77	38,31	-24,46	73,51	96,22	22,71
Pasto	10,85	7,74	-3,11	12,01	10,76	-1,25	110,72	139,15	28,42
Pereira A.M.	47,06	40,66	-6,40	57,01	67,37	10,35	121,16	165,68	44,52
Popayán	21,71	17,55	-4,16	29,06	21,96	-7,10	133,90	125,17	-8,73
Quibdó	10,48	5,83	-4,65	11,01	9,64	-1,37	105,08	165,31	60,22
Riohacha	30,50	16,43	-14,07	29,64	29,23	-0,41	97,18	177,89	80,72
Santa Marta	31,31	25,72	-5,59	26,22	27,35	1,13	83,75	106,35	22,60
Sincelejo	11,19	6,12	-5,08	6,42	6,97	0,56	57,32	113,99	56,67
Tunja	39,53	29,35	-10,19	41,60	44,15	2,55	105,24	150,46	45,22
Valledupar	19,17	12,76	-6,41	15,12	17,78	2,66	78,86	139,33	60,47
Villavicencio	133,87	89,65	-44,22	44,93	38,13	-6,80	33,56	42,53	8,97
Total 13 Ciudades	36,46	32,28	-4,18	48,074	56,900	8,826	131,84	176,28	44,43
Total 23 ciudades	36,37	31,32	-5,06	46,476	53,655	7,179	127,78	171,34	43,56

Calculados a partir de la información en la tabla 1

En análisis de los indicadores en la tabla sugiere algunas conclusiones importantes. En primer lugar, tanto a nivel de las 13 ciudades principales, como a nivel de las 23 más importantes se observa una disminución en el indicador de ofertas por buscador (-4,18 y -5,06 puntos porcentuales respectivamente). Como se dijo, esto se puede interpretar como un empeoramiento de los ajustes porque las oportunidades de empleo disminuyeron en relación con el número de personas buscando empleo. Como se vio en la tabla 1, el número de buscadores aumentó mientras que las ofertas, disminuyeron entre 2023 y 2024. Por eso se concluye que hubo un empeoramiento de los desajustes laborales.

Segundo, el indicador de colocaciones por buscador mejoró. La mejora fue un poco mayor en las 13 ciudades (9 puntos) que en las 23 principales (7 puntos). Esto indica que posiblemente la facilidad para conseguir empleo aumentó, a pesar de que, según el indicador anterior, las oportunidades disminuyeron. Una posible explicación es que los procesos de búsqueda, tanto de trabajadores como de empleadores, se hicieron más eficientes o que los procesos de búsqueda se hicieron más cortos, o ambos.

Tercero, el indicador de colocaciones por oferta registrada aumentó de manera casi igual para los dos grupos de ciudades (alrededor de 44 puntos). Esto implica que la facilidad para llenar vacantes aumentó, posiblemente por las mismas

que el indicador anterior. La evidencia disponible indica que, aunque los desajustes laborales posiblemente aumentaron en las 23 ciudades principales, los procesos de búsqueda de empleo y de colocación mejoraron.

A nivel de las 23 ciudades el indicador de **ofertas por buscador** mostró una disminución en casi todas ellas, lo cual concuerda con la tendencia general ya mencionada. Tres ciudades, Barranquilla, Ibagué y Medellín, fueron la excepción a esta tendencia, mostrando incrementos en el mencionado indicador. Los casos de Barranquilla e Ibagué probablemente se deben a que en dichas ciudades el número de personas buscadoras disminuyó en el período analizado (ver tabla 1). En Medellín, hubo un ligero aumento en número de buscadores, pero lo más importante fue el aumento de las ofertas laborales. En estas tres ciudades, al contrario de lo sucedido en el resto, las oportunidades laborales mejoraron.

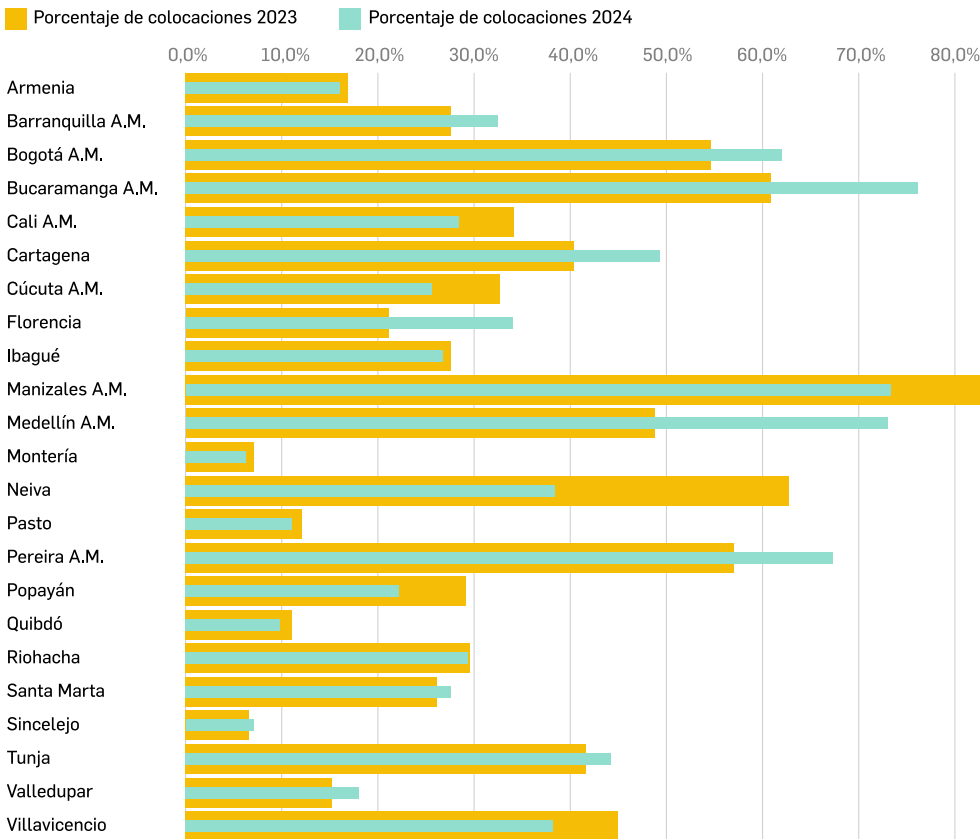
El indicador de porcentaje de **colocaciones por buscador** muestra en el gráfico 6 un incremento en casi todas las ciudades, indicando una mejora en la facilidad para encontrar empleo en todas ellas. Sin embargo, Cali, Cúcuta y Neiva tie-

nen un comportamiento diferente. En estas ciudades se hizo más difícil conseguir empleo. En Cali esto posiblemente se debió a la caída en el número de colocaciones entre 2023 y 2024. En Cúcuta y Neiva hubo un incremento grande en el número de personas buscando empleo (ver tabla 1).

El indicador de colocaciones por oferta aumentó en casi todas las ciudades, sugiriendo que la capacidad de los empleadores para conseguir trabajadores mejoró. Sin embargo, en Cali, Ibagué y Popayán sucedió lo contrario. Ya se vio que en Cali hubo una caída considerable en el número de colocaciones y esto posiblemente explica el comportamiento del indicador. En Ibagué pudo pasar lo mismo, aunque la disminución de las ofertas fue menor que en Cali. En Popayán disminuyeron tanto las ofertas como las colocaciones, pero estas últimas lo hicieron en mayor proporción.

El análisis anterior es interesante porque permite ver cómo las tendencias a nivel general se reflejan también a nivel municipal. Además, sugiere un punto adicional de análisis y es investigar la razón por la que algunas ciudades, como las que se acaban de mencionar, no siguen las tendencias generales.

Gráfico 6. Porcentaje de colocaciones por buscadores para las 23 ciudades principales 2023-2024



Fuente: Cálculos propios a partir de la información registrada en Dataempleo del Servicio Público de Empleo

2.2. DESAJUSTES POR CIUDADES Y SEXO

En esta sección se presenta el análisis de desajustes por ciudad y sexo, esto puede ser relevante para identificar posibles brechas de género y focalizar esfuerzos en aquellas ciudades donde las mujeres han enfrentado mayores dificultades para acceder a empleos formales durante este período. Para este análisis se utiliza únicamente el indicador de colocaciones por persona que busca empleo, ya que como se mencionó anteriormente, las ofertas laborales no incluyen la variable sexo (ni edad ni otras características personales). La tabla 7 muestra el porcentaje de colocaciones por buscador registrado desagregado por sexo y su evolución entre

el primer semestre de 2023 y el de 2024. Lo primero que se observa es que para el promedio de las ciudades (13 o 23, el resultado es muy similar) este porcentaje es ligeramente más alto para los hombres que para las mujeres, sugiriendo que probablemente los procesos de búsqueda de empleo y colocación son más efectivos en el caso de los hombres. Esto posiblemente obedece a que muchas mujeres tienen restricciones en el tipo de empleos que pueden aceptar y por eso sus procesos de búsqueda son más prolongados que los de los hombres.

Tabla 7. Colocaciones /Buscadores por ciudad y sexo*

CIUDAD O AREA METROPOLITANA	MUJERES: COLOCACIONES / BUSCADORAS			HOMBRES: COLOCACIONES / BUSCADORES		
	enero - junio 2023	enero - junio 2024	Cambio %	enero - junio 2023	enero - junio 2024	Cambio %
Armenia	17,06	16,53	-0,53	16,61	15,41	-1,20
Barranquilla A.M.	24,54	27,20	2,66	30,98	38,17	7,19
Bogotá A.M.	56,09	64,67	8,58	53,28	59,46	6,17
Bucaramanga A.M.	56,36	71,32	14,96	66,17	82,32	16,15
Cali A.M.	28,55	25,09	-3,45	41,74	32,63	-9,10
Cartagena	28,73	32,71	3,98	54,00	67,19	13,19
Cúcuta A.M.	26,89	24,35	-2,54	38,24	26,78	-11,46
Florencia	19,65	29,93	10,29	22,79	38,62	15,83
Ibagué	28,08	22,12	-5,96	27,01	32,20	5,19
Manizales A.M.	76,63	65,14	-11,49	90,01	83,27	-6,74
Medellín A.M.	45,60	66,72	21,13	52,46	80,34	27,87
Montería	4,11	3,99	-0,12	10,99	8,70	-2,29
Neiva	46,62	30,22	-16,40	78,54	46,27	-32,28
Pasto	6,59	8,97	2,38	18,50	13,18	-5,31
Pereira A.M.	52,27	59,61	7,34	61,97	78,23	16,25
Popayán	25,82	20,86	-4,96	33,16	23,25	-9,90
Quibdó	9,67	7,47	-2,20	13,43	14,03	0,60
Riohacha	12,61	14,45	1,85	49,81	45,31	-4,50
Santa Marta	19,91	20,23	0,32	33,73	35,98	2,24
Sincelejo	2,65	5,21	2,57	11,36	9,52	-1,84
Tunja	38,25	41,85	3,60	46,23	47,19	0,96
Valledupar	16,21	17,16	0,95	13,88	18,70	4,83
Villavicencio	22,97	18,95	-4,01	67,77	60,48	-7,29
Total en 13 Ciudades	45,83	54,30	8,47	50,67	60,05	9,38
Total en 23 ciudades	43,97	50,76	6,79	49,38	57,14	7,76

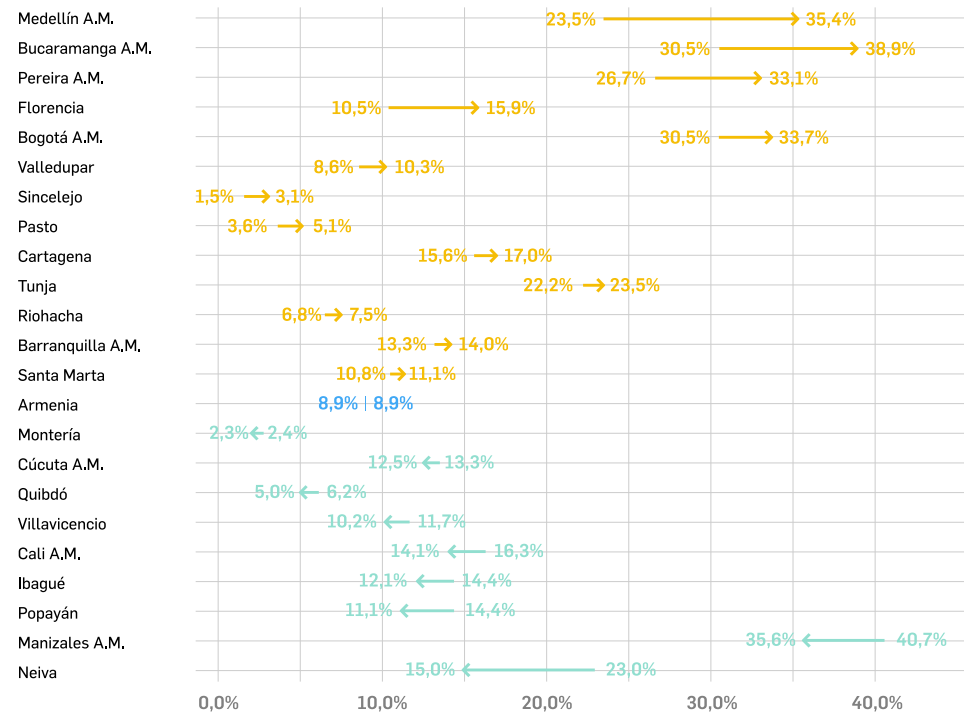
* Tabla construida a partir de la información en tabla 2

Cuando se mira a las ciudades individualmente, se encuentra que en general todas siguieron las tendencias generales de las 23 ciudades principales. Sin embargo, se destacan Barranquilla y Medellín porque en ellas el número de colocaciones por buscador aumentó mucho más que el promedio en general tanto para hombres como para mujeres. Por otro lado, hay ciudades como Florencia y Pereira que tuvieron un buen incremento en este indicador para hombres, pero no para mujeres.

Al mismo tiempo, hay algunas ciudades donde el indicador empeoró tanto para hombres como para mujeres, como Manizales y Neiva (y otras). En estas ciudades la efectividad de los procesos de búsqueda y colocación disminuyó o pudo

Además, si se revisa la evolución del porcentaje de colocaciones de las mujeres por ciudades entre 2023 y 2024, en el gráfico 7 es posible observar diferencias en las dinámicas laborales a nivel regional. Ciudades como Medellín A.M., Bucaramanga A.M. y Pereira A.M. destacan con aumentos considerables en la proporción de colocaciones femeninas, alcanzando incrementos hasta de 12 p.p. En contraste, en ciudades como Neiva y Manizales A.M., la participación femenina disminuyó, con caídas de hasta 16 p.p. El comportamiento en ciudades intermedias como Valledupar y Quibdó también muestra fluctuaciones importantes, lo que sugiere que el acceso al empleo para las mujeres no ha sido homogéneo en todo el territorio.

Gráfico 7. Porcentaje de colocaciones por buscadores de las mujeres por ciudades, 2023-2024



Fuente: Cálculos propios a partir de la información registrada en Dataempleo del Servicio Público de Empleo

2.3. EVOLUCIÓN DE DESAJUSTES DEL MERCADO POR NIVELES EDUCATIVOS

Realizar una desagregación de los indicadores de brechas o desajustes por niveles educativos es importante para entender mejor la evolución del mercado laboral y cómo se comportaron las brechas o desajustes de los que se ha venido

hablando. La información básica con respecto a los indicadores de tales desajustes, desagregada por niveles educativos, se presenta en la tabla 8 y se complementan con el gráfico 8.

Tabla 8. Indicadores de brechas en el mercado de trabajo por niveles educativos - 23 ciudades*

NIVELES EDUCATIVOS	OFERTAS / BUSCADORES			COLOCACIONES / BUSCADORES			COLOCACIONES / OFERTAS		
	enero - junio 2023	enero - junio 2024	Cambio	enero - junio 2023	enero - junio 2024	Cambio	enero - junio 2023	enero - junio 2024	Cambio
Preescolar				10,53	27,03	16,50			
Primaria	1,45	0,32	-1,13	39,30	46,77	7,47	2710,29	14661,54	11951,24
Secundaria	25,38	23,02	-2,36	33,86	41,30	7,44	133,43	179,47	46,03
Bachillerato (Media)	26,64	27,92	1,28	61,54	79,30	17,76	230,99	284,03	53,04
Técnica	75,35	69,50	-5,85	61,64	70,35	8,71	81,80	101,23	19,42
Tecnológica	53,27	51,06	-2,21	59,15	68,49	9,34	111,04	134,14	23,10
Universitario	54,19	43,55	-10,63	33,41	34,73	1,32	61,65	79,74	18,09
Especialización	18,09	15,15	-2,94	41,97	38,05	-3,92	231,99	251,18	19,19
Maestría	8,46	5,19	-3,28	36,40	28,51	-7,89	430,19	549,69	119,50
Doctorado	10,19	8,13	-2,06	44,44	49,59	5,15	436,36	610,00	173,64
No específica	21,65	13,33	-8,32	12,56	21,25	8,70	57,99	159,38	101,39
Total 23 Ciudades	36,37	31,32	-5,06	46,48	53,66	7,18	127,78	171,34	43,56

* Estimado a partir de la información en la tabla 3

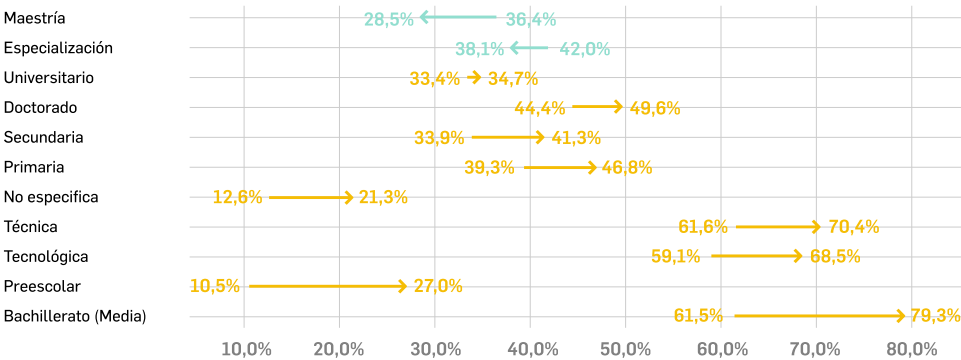
Con respecto al indicador de ofertas laborales por buscador, ya se sabe que se presentó una caída en las 23 ciudades principales, significando un empeoramiento en las oportunidades para los buscadores. Dicha caída también se refleja en los diferentes niveles educativos, excepto en el de educación media, en donde hubo un pequeñísimo aumento. En el nivel universitario la caída del indicador fue -11 puntos porcentuales, posiblemente porque la disminución de las ofertas laborales para personas de ese nivel educativo fue una de las mayores durante el período estudiado (ver tabla 3).

En la gráfica 8 se incluye la evolución del porcentaje de colocaciones por buscador. Allí se muestra un incremento en todos los niveles educativos, menos en los de especializaciones y maestría. En el caso de las especializaciones eso se

puede deber a que el número de colocaciones disminuyó y en el caso de las maestrías a que el número de buscadores con dicho nivel educativo aumentó de manera importante (65, 2% según la tabla 3). Con esas dos excepciones, la facilidad para conseguir empleos mejoró y probablemente la duración de las búsquedas disminuyó en todos los niveles educativos.

Finalmente, el indicador de colocaciones por oferta laboral mostró un aumento para todos los niveles educativos, indicando que la facilidad para llenar sus vacantes por parte de los empleadores mejoró en el período estudiado. Es notable el caso de los doctorados en donde el aumento de este indicador fue bastante alto (174 puntos). Eso se debió a que las colocaciones de este nivel aumentaron, pero las ofertas que requieren doctorado disminuyeron.

Gráfica 8. Porcentaje de colocaciones por buscadores por nivel educativo, 2023-2024



Fuente: Cálculos propios a partir de la información registrada en Dataempleo del Servicio Público de Empleo

2.4. EVOLUCIÓN DE DESAJUSTES DEL MERCADO DESAGREGADOS POR OTRAS CARACTERÍSTICAS

El tipo de análisis de indicadores de desajustes se puede hacer con otras características, como los grupos de edad y los rangos salariales. Sin embargo, como ya se vio, no toda

la información está disponible y por lo tanto el ejercicio se limita a un indicador en cada caso.

Análisis por rangos de edad

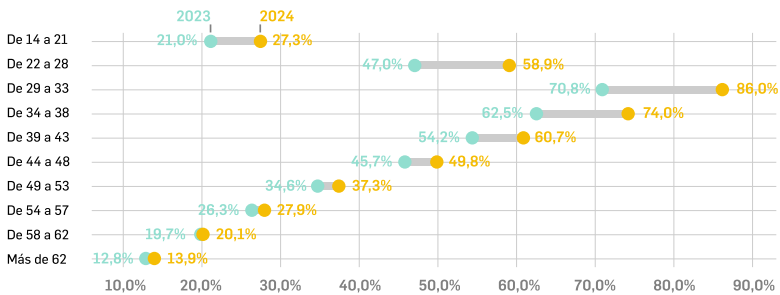
Ya se mencionó que en las ofertas laborales los empleadores no pueden definir rangos de edad porque generalmente dicha característica no está relacionada con la capacidad para desempeñar los empleos disponibles. Por esta razón, el único indicador que se puede construir para diferentes rangos de edad es el de colocaciones por buscador. Dicha información se presenta en la tabla 9 a continuación.

Tabla 9. Indicadores de brechas en el mercado laboral por rangos de edad - 23 ciudades

GRUPO EDAD	COLOCACIONES / BUSCADORES		
	enero - junio 2023	enero - junio 2024	Cambio %
De 14 a 21	21,01	27,26	6,25
De 22 a 28	47,04	58,87	11,83
De 29 a 33	70,80	86,05	15,25
De 34 a 38	62,49	73,98	11,49
De 39 a 43	54,16	60,67	6,52
De 44 a 48	45,65	49,78	4,13
De 49 a 53	34,56	37,28	2,72
De 54 a 57	26,30	27,90	1,60
De 58 a 62	19,70	20,14	0,44
Más de 62	12,77	13,92	1,15
Total	46,48	53,66	7,18

Ya se había dicho que este indicador mostraba una mejora en la capacidad de encontrar empleo por parte de las personas buscadoras de empleo. La tabla 9 indica que esto sucedió principalmente entre las personas jóvenes, especialmente en el grupo rango de 29 a 33 años de edad. Entre las personas de mayor edad, especialmente de 58 años en adelante (edad de jubilación y retiro) el indicador prácticamente permaneció constante (cambio de cero). El gráfico 9A ilustra estos cambios.

Gráfica 9A. Porcentaje de colocaciones por buscadores por grupos de edades, 2023-2024



Fuente: Cálculos propios a partir de la información registrada en Dataempleo del Servicio Público de Empleo

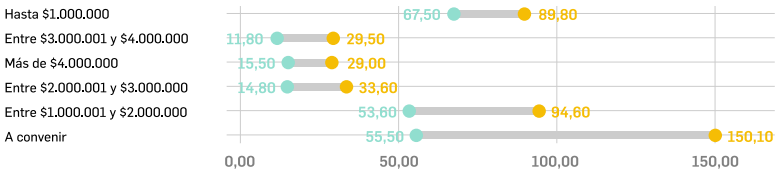
Análisis por rangos salariales.

Por rangos salariales el único indicador de desajustes que se puede estimar es el de colocaciones por oferta laboral, cuyas estimaciones se presentan en la tabla 10 y se representan en el gráfico 9B

Tabla 10. Indicadores de brechas en el mercado laboral por rango salarial - 23 ciudades

RANGO SALARIAL MENSUAL EN PESOS CORRIENTES	COLOCACIONES /OFERTAS DE EMPLEO		
	enero - junio 2023	enero - junio 2023	Cambio %
Hasta \$1.000.000	89,82	67,53	-22,29
Entre \$1.000.001 y \$2.000.000	53,59	94,55	40,97
Entre \$2.000.001 y \$3.000.000	14,78	33,60	18,82
Entre \$3.000.001 y \$4.000.000	29,50	11,76	-17,73
Más de \$4.000.000	15,47	29,03	13,56
A convenir	55,51	150,09	94,58
No especifica			
Total 23 ciudades	127,78	171,34	43,56

Gráfica 9B. Colocaciones respecto a las ofertas por rangos salariales, 2023-2024



Fuente: Cálculos propios a partir de la información registrada en Dataempleo del Servicio Público de Empleo

Como se ve en dicha tabla, la mejora en la efectividad con que los empleadores pueden llenar sus vacantes mejoró, especialmente en los rangos salariales alrededor del salario mínimo (1 a 2 millones de pesos mensuales). Sin embargo, empeoró en el rango anterior, probablemente porque en dicho rango se trata de empleos de tiempo parcial.

CAPÍTULO 3

ANÁLISIS

PUESTOS DE TRABAJO



Este capítulo examina la relevancia de analizar tanto las ofertas de empleo como las vacantes de trabajo asociadas a cada uno. Los anuncios representan la descripción general de las vacantes ofrecidas por los empleadores, mientras que los puestos de trabajo (vacantes) reflejan el número total de posiciones que se requieren cubrir en cada anuncio. Por ejemplo, un anuncio puede solicitar “cajeras” en general, pero especificar que se necesitan 20 personas para ese rol. Al observar ambos elementos, se obtiene una comprensión más completa de la demanda laboral, permitiendo identificar no solo las áreas en las que se necesitan trabajadores, sino también la magnitud de la demanda.

Tabla 11: Evolución del número de ofertas y puestos de empleo

Ciudades	VACANTES			OFERTAS DE EMPLEO		
	enero-junio 2023	enero-junio 2024	Cambio %	enero-junio 2023	enero-junio 2024	Cambio %
Armenia	1,354	1,389	2.6%	1,210	1,188	-1.8%
Barranquilla A.M.	16,373	14,580	-11.0%	5,203	5,338	2.6%
Bogotá A.M.	269,415	243,800	-9.5%	40,203	33,910	-15.7%
Bucaramanga A.M.	21,251	14,939	-29.7%	8,234	6,326	-23.2%
Cali A.M.	26,593	11,224	-57.8%	5,384	4,390	-18.5%
Cartagena	8,822	9,795	11.0%	3,551	3,492	-1.7%
Cúcuta A.M.	4,902	3,956	-19.3%	2,527	2,014	-20.3%
Florencia	477	704	47.6%	315	333	5.7%
Ibagué	3,485	3,462	-0.7%	1,949	2,050	5.2%
Manizales A.M.	5,092	4,532	-11.0%	2,579	2,394	-7.2%
Medellín A.M.	59,684	91,214	52.8%	17,198	18,596	8.1%
Montería	856	1,045	22.1%	353	298	-15.6%
Neiva	3,547	2,818	-20.6%	2,458	1,746	-29.0%
Pasto	1,745	652	-62.6%	345	235	-31.9%
Pereira A.M.	18,957	10,590	-44.1%	4,089	3,065	-25.0%
Popayán	852	806	-5.4%	649	589	-9.2%
Quibdó	102	149	46.1%	59	49	-16.9%
Riohacha	1,938	1,176	-39.3%	531	380	-28.4%
Santa Marta	2,052	2,316	12.9%	911	803	-11.9%
Sincelejo	265	263	-0.8%	164	143	-12.8%
Tunja	1,699	1,958	15.2%	898	763	-15.0%
Valledupar	1,846	2,511	36.0%	795	774	-2.6%
Villavicencio	9,902	6,767	-31.7%	5,137	3,475	-32.4%
Total 13 Ciudades	447,077	416,556	-6.8%	96,752	85,583	-11.5%
Total 23 ciudades	461,209	430,646	-6.6%	104,742	92,351	-11.8%

En la tabla 11 se observa que en el periodo enero-junio de 2023 a 2024 una disminución general en los puestos de trabajo (-6.6%) y en las ofertas de empleo (-11.8%) en las 23 ciudades analizadas. Medellín A.M. muestra el mayor aumento en puestos de trabajo (52.8%), seguido de Florencia (47.6%) y Quibdó (46.1%). En contraste, Cali A.M. (-57.8%), Pasto (-62.6%) y Pereira A.M. (-44.1%) registran las mayores caídas en puestos de trabajo.

La tabla 12 muestra diferencias en la relación vacantes/ofertas entre ciudades, lo que puede interpretarse como las oportunidades asociadas a cada oferta de empleo. En ciudades como Armenia, la relación es aproximadamente de 1 a 1 en 2024, lo que sugiere que, en promedio, cada oferta de empleo equivale a una única vacante o puesto de trabajo. En contraste, en Bogotá A.M., la relación es de 1 a 7, lo cual indica que cada oferta puede representar múltiples vacantes dentro de un mismo empleo, ofreciendo así más oportunidades bajo una misma oferta.

Los resultados más destacados de la tabla 12 incluyen una disminución considerable en esta relación en ciudades como Cali A.M. (-48%) y Pasto (-45%), lo que sugiere que las ofertas de empleo en estas ciudades tienen menos vacantes asociadas en comparación con el año anterior. Por otro lado, algunas ciudades presentan aumentos significativos, como Quibdó (76%), Montería (45%) y Medellín A.M. (41%), lo que indica que, en promedio, cada oferta de empleo incluye un mayor número de vacantes. A nivel agregado, el total para las 13 ciudades más grandes muestra un aumento del 5%, mientras que el total para las 23 ciudades registra un incremento del 6% en esta relación entre 2023 y 2024. Estos cambios reflejan dinámicas laborales variables a nivel regional, donde algunas ciudades muestran una mayor oferta de vacantes por puesto, mientras que otras experimentan reducciones importantes.

Tabla 12: Relación vacantes ofertas

Ciudades	PUESTOS DE TRABAJO/OFERTAS DE EMPLEO		
	enero-junio 2023	enero-junio 2024	Cambio %
Armenia	1.1	1.2	4%
Barranquilla A.M.	3.1	2.7	-13%
Bogotá A.M.	6.7	7.2	7%
Bucaramanga A.M.	2.6	2.4	-8%
Cali A.M.	4.9	2.6	-48%
Cartagena	2.5	2.8	13%
Cúcuta A.M.	1.9	2.0	1%
Florencia	1.5	2.1	40%
Ibagué	1.8	1.7	-6%
Manizales A.M.	2.0	1.9	-4%
Medellín A.M.	3.5	4.9	41%
Montería	2.4	3.5	45%

Ciudades	PUESTOS DE TRABAJO/OFERTAS DE EMPLEO		
	enero-junio 2023	enero-junio 2024	Cambio %
Neiva	1.4	1.6	12%
Pasto	5.1	2.8	-45%
Pereira A.M.	4.6	3.5	-25%
Popayán	1.3	1.4	4%
Quibdó	1.7	3.0	76%
Riohacha	3.6	3.1	-15%
Santa Marta	2.3	2.9	28%
Sincelejo	1.6	1.8	14%
Tunja	1.9	2.6	36%
Valledupar	2.3	3.2	40%
Villavicencio	1.9	1.9	1%
Total 13 Ciudades	4.6	4.9	5%
Total 23 ciudades	4.4	4.7	6%

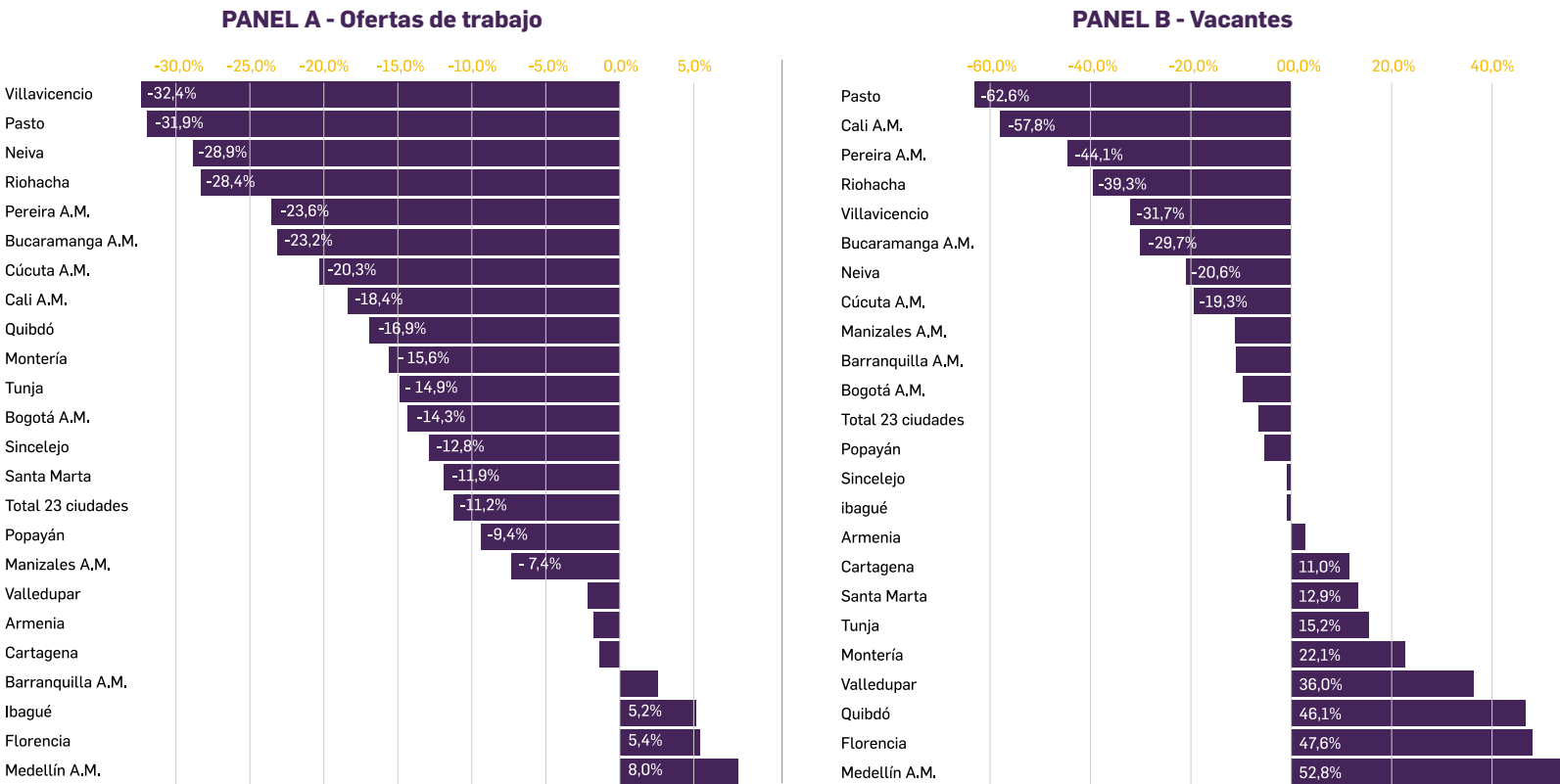
La gráfica 10 muestra los cambios porcentuales en las ofertas y vacantes de empleo en las 23 ciudades principales entre 2023 y 2024, destacando patrones contrastantes en varias de ellas. Por ejemplo, en Quibdó, aunque las vacantes aumentaron en un 46.1%, las ofertas de empleo disminuyeron en -16.5%. Este comportamiento sugiere que, aunque hay

más puestos de trabajo disponibles, estos pueden estar concentrados en un número limitado de ofertas, lo cual podría indicar que las oportunidades laborales están concentradas en unos pocos empleadores. Es decir, un mismo tipo de trabajo podría estar generando múltiples vacantes, lo que reduce la variedad de opciones para los buscadores de empleo.

En contraste, Pasto y Cali A.M. experimentaron disminuciones significativas tanto en ofertas como en vacantes, con caídas de -31.9% y -18.4% en ofertas, respectivamente, y de -62.6% y -57.8% en vacantes. Esto refleja un panorama de contracción general en el mercado laboral de estas ciudades, con menos oportunidades tanto en diversidad de empleos como en número de puestos. Por otro lado, en Medellín A.M. se observa un comportamiento positivo en ambos indicadores: las ofertas aumentaron en 8.0% y las vacantes

en 52.8%, lo que sugiere una expansión del mercado laboral con más oportunidades y una mayor diversidad de opciones para los buscadores de empleo. A nivel general, se evidencia que algunas ciudades como Quibdó y Montería presentan un incremento en vacantes que podría reflejarse en un solo tipo de oferta de empleo, mientras que en otras como Medellín A.M. el crecimiento en ambas variables sugiere un mercado laboral más dinámico y diverso.

Gráfico 10. Cambio porcentual de ofertas y puestos de trabajo en las 23 ciudades principales, 2023 - 2024



Fuente: Cálculos propios a partir de la información registrada en Dataempleo del Servicio Público de Empleo

Las diferencias observadas en la relación entre puestos de trabajo (vacantes) y anuncios de empleo (ofertas), que evidencian disparidades geográficas, también se reflejan al analizar esta relación por nivel educativo. La tabla 13 muestra que, al considerar los niveles educativos, se presentan variaciones significativas. Por ejemplo, el nivel Primaria experimentó una reducción del 80.9% en las ofertas de empleo y un descenso del 89.1% en los puestos de trabajo. En contraste, el nivel Universitario presenta una disminución del

18.7% en las ofertas, pero una reducción del 21.5% en los puestos de trabajo. Además, en algunos niveles como Maestría, las ofertas y los puestos prácticamente se mantienen estables, mostrando una leve variación del 1.3% y -1.8%, respectivamente. Esto evidencia que la relación entre ofertas laborales y puestos de trabajo no es homogénea y está profundamente influenciada por la demanda de habilidades educativas específicas y la especialización requerida en el mercado laboral.

Tabla 13: número de ofertas laborales y puestos de trabajo por nivel educativo- 23 ciudades

NIVELES EDUCATIVOS	OFERTAS DE EMPLEO			PUESTOS DE TRABAJO			PUESTOS DE TRABAJO / OFERTAS		
	Ene-junio 2023	Ene-junio 2024	Cambio %	Ene-junio 2023	Ene-junio 2024	Cambio %	Ene-junio 2023	Ene-junio 2024	Cambio %
Primaria	136	26	-80.9%	752	82	-89.1%	5.5	3.2	-43.0%
Secundaria	3,951	3,404	-13.8%	27,832	29,008	4.2%	7.0	8.5	21.0%
Bachillerato (Media)	29,301	28,070	-4.2%	218,677	204,849	-6.3%	7.5	7.3	-2.2%
Técnica	28,318	24,717	-12.9%	68,521	55,049	-19.7%	2.4	2.2	-8.0%
Tecnológica	8,173	7,347	-10.2%	13,131	11,862	-9.7%	1.6	1.6	0.5%
Universitario	21,461	17,473	-18.7%	36,626	28,754	-21.5%	1.7	1.6	-3.6%
Especialización	1,119	1,018	-9.1%	1,666	1,309	-21.4%	1.5	1.3	-13.6%
Maestría	159	161	1.3%	171	168	-1.8%	1.1	1.0	-3.0%
Doctorado	11	10	-9.1%	11	10	-9.1%	1.0	1.0	0.0%
No especifica	10,154	9,066	-15.6%	93,822	99,555	6.1%	9.2	11.0	18.8%
Total 23 Ciudades	102,783	91,292	-11.8%	461,209	430,646	-6.6%	4.5	4.7	5.1%

En la tabla 13 se presenta el análisis de la relación entre puestos de trabajo y ofertas de empleo según el nivel educativo. La tabla revela una notable diferencia en la relación de puestos de trabajo por oferta de empleo según el nivel educativo. Para los niveles educativos más bajos, como Primaria, Secundaria, Bachillerato el número de puestos de trabajo por cada oferta de empleo es mayor, con 3.2, 8.5 y 7.3 puestos por oferta, respectivamente, en 2024.

Por el contrario, en niveles educativos más altos, como Especialización y Maestría, esta relación es considerablemente menor, con sólo 1.3 y 1.0 puestos por oferta, respectivamente. Esto indica que las oportunidades para estos niveles suelen ser específicas, con un número limitado de vacantes por cada oferta publicada, lo cual podría reflejar una demanda de perfiles especializados para roles particulares donde no se requieren grandes cantidades de personal.

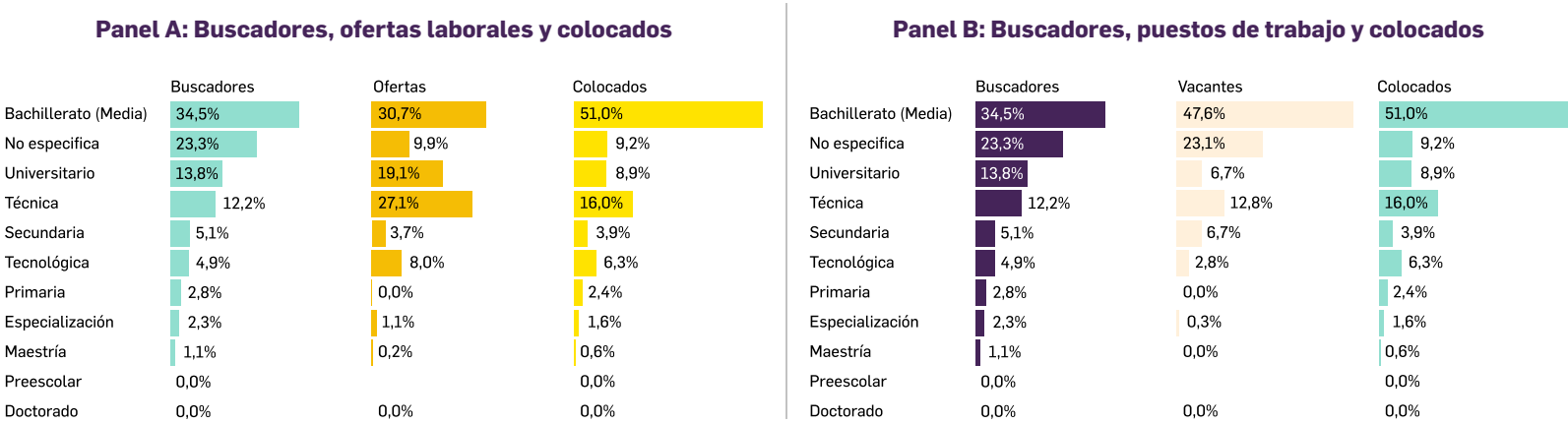
En términos generales, es natural observar que, a medida que disminuye el nivel de especialización, aumenta la demanda de personal. Esto se debe a que los puestos que requieren una mayor especialización suelen ser más específicos y menos numerosos en las organizaciones, mientras que los puestos de menor especialización tienden a ser más amplios y a requerir un mayor número de trabajadores. Por ejemplo, en una empresa, puede ser suficiente contar con uno o pocos contadores para gestionar las finanzas, pero se necesitará un mayor número de auxiliares de contabilidad

para apoyar las tareas operativas y, posiblemente, un número aún mayor de operarios o trabajadores en los procesos de producción.

La tabla 13 también muestra un aumento en el promedio de puestos por oferta, pasando de 4.5 en enero-junio 2023 a 4.7 en el mismo periodo de 2024, con un incremento del 5.1%. Este aumento indica que hay más puestos disponibles por cada oferta publicada. En niveles como “Primaria”, esta relación disminuyó (-43%), reflejando menos puestos por oferta.

La diferencia entre vacantes y ofertas laborales también se observa en la participación relativa. En el gráfico 11, se incluye la distribución por nivel educativo, se observa que los niveles de Bachillerato y Universitario tienen una proporción relativamente alta de anuncios de empleo, pero la cantidad de vacantes no siempre sigue el mismo patrón, evidenciando un posible desajuste entre la cantidad de puestos que efectivamente se están ofertando y los anuncios visibles. En niveles como el Técnico y Tecnológico, hay una menor proporción de vacantes en relación con los anuncios, lo que podría indicar una menor disponibilidad real de puestos, a pesar de la existencia de muchas ofertas visibles. Estas diferencias resaltan que la presencia de anuncios de empleo no siempre garantiza un equilibrio en las vacantes, mostrando una disparidad entre la oferta anunciada y las posiciones efectivas disponibles en el mercado.

Gráfico 11. Distribución ofertas laborales y puestos de trabajo por nivel educativo



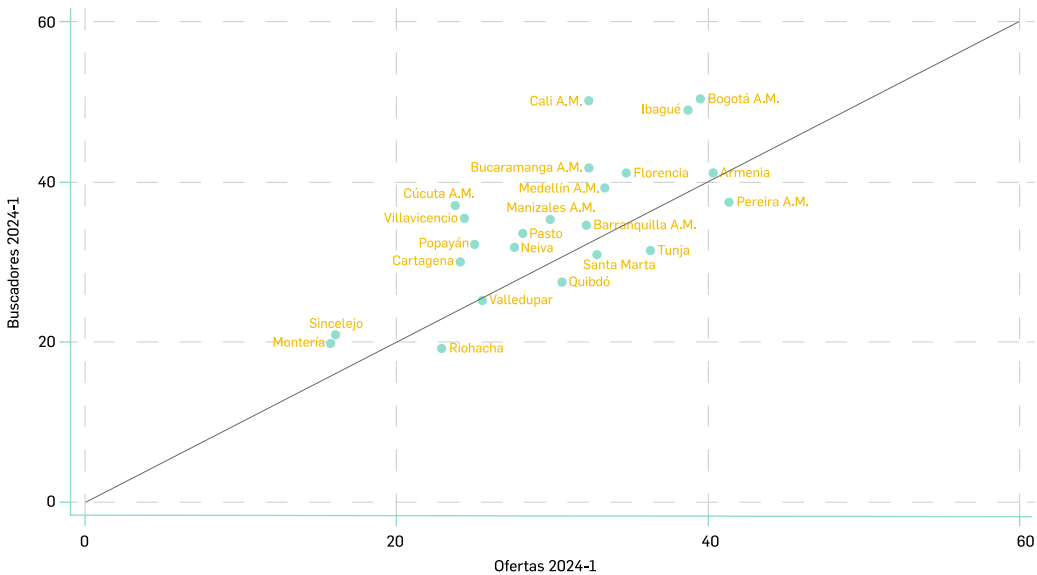
Fuente: Cálculos propios a partir de la información registrada en Dataempleo del Servicio Público de Empleo

Así como en los análisis previos, al revisar posibles desajustes en la distribución por nivel educativo, se observan disparidades en los resultados que comparan buscadores con ofertas y el realizado por puestos de trabajo.

En los gráficos que muestran la distribución de buscadores y ofertas laborales (Gráfico 12A) frente a la distribución de buscadores y vacantes (Gráfico 12B) para el nivel de hasta bachillerato. En el Gráfico 12A, la mayoría de los puntos se encuentran por encima de la línea de 45 grados, lo que

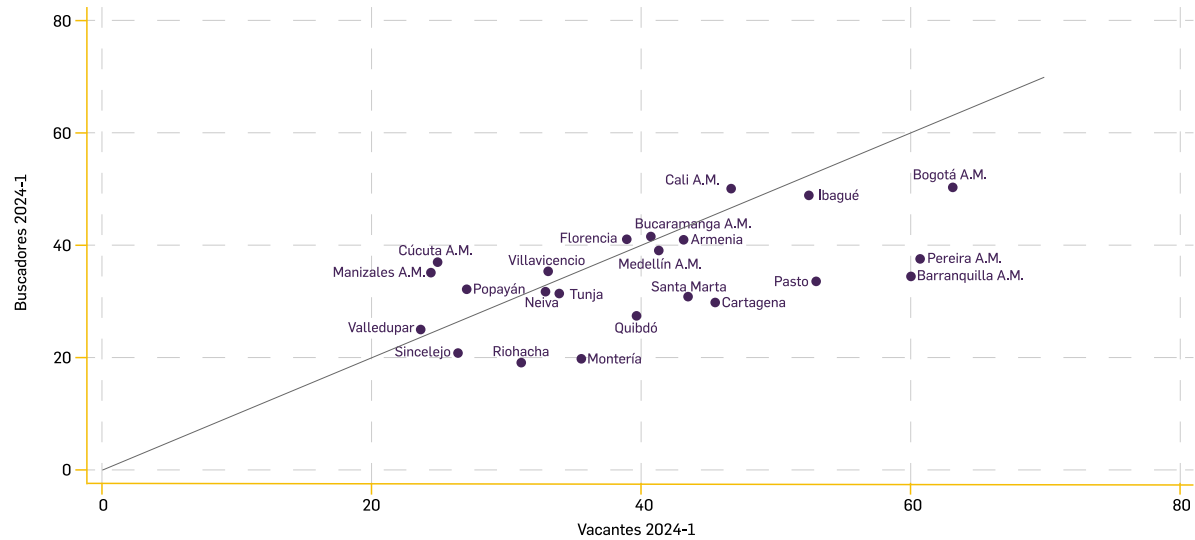
indica una mayor proporción de buscadores con bachillerato en comparación con las ofertas laborales que requieren este nivel educativo. En el Gráfico 12B, este comportamiento es diferente: muchos de los puntos ahora se encuentran por debajo de la línea de 45 grados. Este análisis resalta la importancia de distinguir entre ofertas y vacantes al estudiar el mercado laboral, ya que los resultados pueden variar según el enfoque utilizado.

Gráfico 12A. Distribución buscadores y ofertas laborales hasta bachillerato



Fuente: Cálculos propios a partir de la información registrada en Dataempleo del Servicio Público de Empleo

Gráfico 12B. Distribución buscadores y puestos de trabajo (vacantes) hasta bachillerato

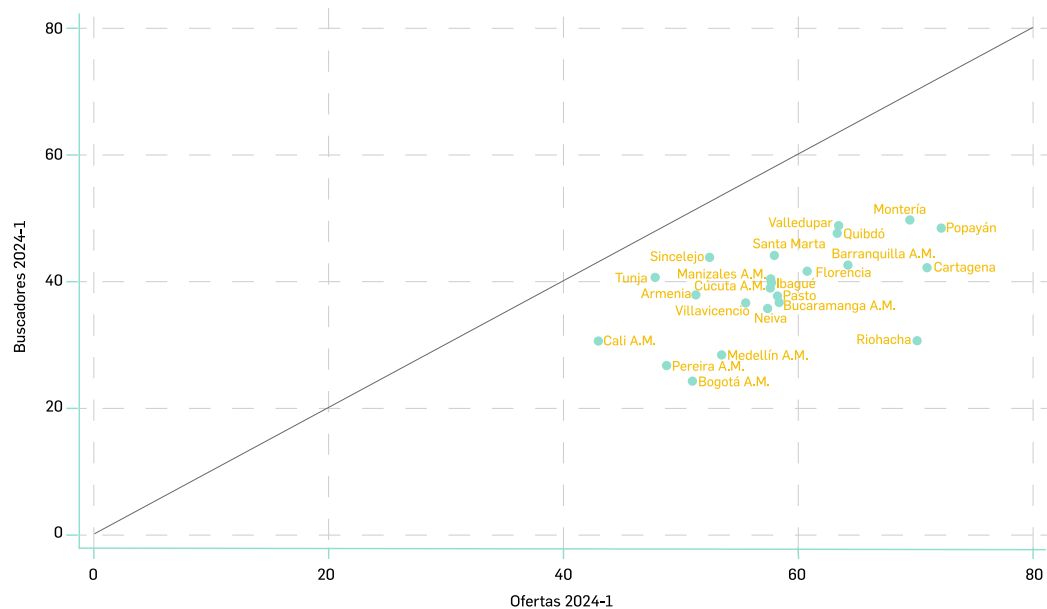


Fuente: Cálculos propios a partir de la información registrada en Dataempleo del Servicio Público de Empleo

Por otra parte, al revisar educación superior (técnico, tecnológico y universitario) se observa como en el Gráfico 13A, hay una mayor concentración de buscadores en algunas ciudades en comparación con las ofertas disponibles, lo que sugiere un posible exceso de candidatos en ciertas áreas o una escasez de oportunidades específicas. Por otro lado, el

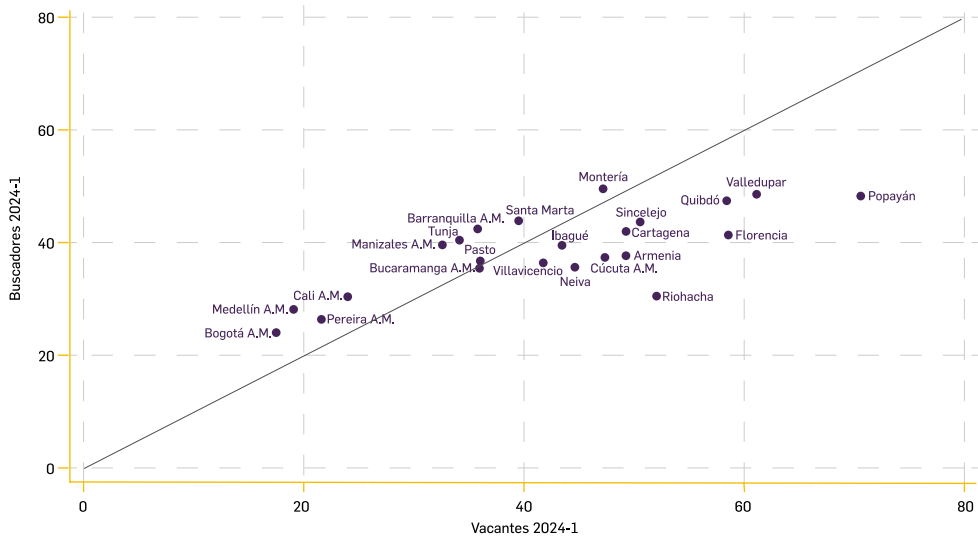
Gráfico 13B, que relaciona buscadores y puestos de trabajo (vacantes), revela una distribución distinta, donde algunas ciudades presentan un mejor balance entre buscadores y vacantes, mientras otras destacan con una mayor cantidad de buscadores respecto a los puestos disponibles.

Gráfico 13A. Distribución buscadores y ofertas educación superior (técnico, tecnológico y universitario)



Fuente: Cálculos propios a partir de la información registrada en Dataempleo del Servicio Público de Empleo

Gráfico 13B. Distribución buscadores y puestos de trabajo (vacantes) educación superior (técnico, tecnológico y universitario)



Fuente: Cálculos propios a partir de la información registrada en Dataempleo del Servicio Público de Empleo

En la tabla 14 se presenta el indicador de ofertas por buscador y de vacantes por buscador. En la mayoría de las ciudades, ambas relaciones disminuyeron de enero-junio de 2023 a enero-junio de 2024, reflejando un deterioro en el mercado laboral. Sin embargo, la caída suele ser mayor en la relación puestos de trabajo/buscadores, lo que sugiere que, aunque puede haber menos ofertas, la cantidad total de vacantes

(puestos de trabajo) asociadas a esas ofertas también ha disminuido. Esto es especialmente notable en ciudades como Bucaramanga, Cali, Pereira y Villavicencio, donde las disminuciones en la relación de puestos de trabajo son significativas en comparación con las de ofertas, evidenciando una reducción considerable en las oportunidades laborales disponibles.

Tabla 14: Indicadores de brechas en el mercado de trabajo por ciudades o áreas metropolitanas

CIUDADES	OFERTAS / BUSCADORES			VACANTES / BUSCADOR		
	Ene-junio 2023	Ene-junio 2024	Cambio	Ene-junio 2023	Ene-junio 2024	Cambio
Armenia	0.49	0.37	-0.12	0.55	0.43	-0.12
Barranquilla A.M.	0.29	0.33	0.05	0.90	0.91	0.01
Bogotá A.M.	0.34	0.29	-0.05	2.41	2.16	-0.25
Bucaramanga A.M.	0.73	0.56	-0.17	1.88	1.32	-0.56
Cali A.M.	0.28	0.24	-0.04	1.37	0.62	-0.75
Cartagena	0.40	0.40	0.00	0.99	1.11	0.12
Cúcuta A.M.	0.39	0.24	-0.15	0.75	0.46	-0.28
Florencia	0.27	0.23	-0.04	0.41	0.49	0.09
Ibagué	0.37	0.40	0.03	0.66	0.67	0.01
Manizales A.M.	0.57	0.46	-0.11	1.13	0.87	-0.26
Medellín A.M.	0.31	0.33	0.02	1.08	1.62	0.54
Montería	0.11	0.06	-0.05	0.27	0.21	-0.06

Continúa...

CIUDADES	OFERTAS / BUSCADORES			VACANTES / BUSCADOR		
	Ene-junio 2023	Ene-junio 2024	Cambio	Ene-junio 2023	Ene-junio 2024	Cambio
Neiva	0.85	0.40	-0.46	1.23	0.64	-0.59
Pasto	0.11	0.08	-0.03	0.55	0.21	-0.33
Pereira A.M.	0.47	0.41	-0.06	2.22	1.40	-0.82
Popayán	0.22	0.18	-0.04	0.28	0.24	-0.04
Quibdó	0.10	0.06	-0.05	0.18	0.18	0.00
Riohacha	0.30	0.16	-0.14	1.11	0.51	-0.60
Santa Marta	0.31	0.26	-0.06	0.71	0.74	0.04
Sincelejo	0.11	0.06	-0.05	0.18	0.11	-0.07
Tunja	0.40	0.29	-0.10	0.75	0.75	0.00
Valledupar	0.19	0.13	-0.06	0.45	0.41	-0.03
Villavicencio	1.34	0.90	-0.44	2.58	1.75	-0.84
Total 13 Ciudades	0.36	0.32	-0.04	1.72	1.59	-0.13
Total 23 ciudades	0.36	0.31	-0.05	1.63	1.48	-0.15

La tabla 15 presenta indicadores relacionados con la proporción de colocaciones en relación con las ofertas de empleo y las vacantes. Como se dijo, la relación colocaciones/ofertas muestra un aumento en la mayoría de las ciudades entre el primer semestre de 2023 y el mismo periodo de 2024, indicando que, en general, una mayor proporción de las ofertas de empleo se convierten en colocaciones. Este incremento sugiere una mejora en la efectividad del mercado laboral para concretar vinculaciones a partir de las ofertas disponibles. Por otro lado, la relación colocaciones/vacantes también muestra un incremento, aunque en menor medida. En el

caso de Cali, los indicadores muestran un comportamiento mixto en cuanto a las colocaciones. La relación entre colocaciones y ofertas disminuyó ligeramente, pasando de 1.23 en el primer semestre de 2023 a 1.17 en el mismo periodo de 2024, lo que indica una leve reducción en la proporción de ofertas que culminaron en vinculaciones. Sin embargo, la relación entre colocaciones y vacantes aumentó de 0.25 a 0.46, lo que sugiere que, aunque la conversión de ofertas en colocaciones ha disminuido ligeramente, la efectividad en términos de puestos de trabajo disponibles ha mejorado considerablemente.

Tabla 15: indicadores de brechas en el mercado de trabajo por ciudades o áreas metropolitanas

CIUDADES	OFERTAS / BUSCADORES			VACANTES / BUSCADOR		
	Ene-junio 2023	Ene-junio 2024	Cambio	Ene-junio 2023	Ene-junio 2024	Cambio
Armenia	0.35	0.44	0.09	0.31	0.37	0.06
Barranquilla A.M.	0.96	0.98	0.02	0.30	0.36	0.05
Bogotá A.M.	1.60	2.13	0.53	0.23	0.29	0.06
Bucaramanga A.M.	0.84	1.37	0.53	0.32	0.58	0.26
Cali A.M.	1.23	1.17	-0.06	0.25	0.46	0.21
Cartagena	1.01	1.24	0.23	0.41	0.44	0.04
Cúcuta A.M.	0.84	1.08	0.23	0.44	0.55	0.11
Florencia	0.78	1.46	0.68	0.52	0.69	0.17

Continúa...

CIUDADES	OFERTAS / BUSCADORES			VACANTES / BUSCADOR		
	Ene-junio 2023	Ene-junio 2024	Cambio	Ene-junio 2023	Ene-junio 2024	Cambio
Ibagué	0.74	0.67	-0.07	0.42	0.40	-0.02
Manizales A.M.	1.45	1.60	0.15	0.73	0.84	0.11
Medellín A.M.	1.57	2.21	0.64	0.45	0.45	0.00
Montería	0.63	1.03	0.40	0.26	0.29	0.03
Neiva	0.74	0.96	0.23	0.51	0.60	0.09
Pasto	1.11	1.39	0.28	0.22	0.50	0.28
Pereira A.M.	1.21	1.66	0.45	0.26	0.48	0.22
Popayán	1.34	1.25	-0.09	1.02	0.91	-0.11
Quibdó	1.05	1.65	0.60	0.61	0.54	-0.06
Riohacha	0.97	1.78	0.81	0.27	0.57	0.31
Santa Marta	0.84	1.06	0.23	0.37	0.37	0.00
Sincelejo	0.57	1.14	0.57	0.35	0.62	0.27
Tunja	1.05	1.50	0.45	0.56	0.59	0.03
Valledupar	0.79	1.39	0.60	0.34	0.43	0.09
Villavicencio	0.34	0.43	0.09	0.17	0.22	0.04
Total 13 Ciudades	1.32	1.76	0.44	0.28	0.36	0.08
Total 23 ciudades	1.28	1.71	0.44	0.28	0.36	0.08

La tabla 16 permite observar las brechas en el mercado laboral según el nivel educativo en términos de las relaciones entre ofertas de empleo y buscadores, y entre puestos de trabajo y buscadores. La relación ofertas/buscadores muestra una disminución en casi todos los niveles educativos entre enero-junio de 2023 y el mismo periodo de 2024, destacando especialmente la caída en el nivel universitario (de 0.54 a 0.44) y técnico (de 0.75 a 0.69). Esto indica una menor disponibilidad de ofertas de empleo en comparación con la cantidad de personas que buscan empleo, lo que podría sugerir un aumento en la competencia laboral entre buscadores.

En la relación vacantes/buscadores, que toma en cuenta el número de puestos disponibles por cada oferta, también se observan disminuciones significativas en la mayoría de los niveles, especialmente en el nivel técnico, que presenta caídas de 0.28. Estos dos factores (la reducción en las

ofertas y en el número de vacantes por oferta) sugieren una importante restricción en las oportunidades para los buscadores de empleo, particularmente en estos niveles de formación. Por otro lado, los niveles de secundaria y bachillerato (media) son los únicos que muestran un ligero aumento en la relación de vacantes/buscadores, lo que sugiere una ligera mejora en las oportunidades laborales para personas con estos niveles educativos, aunque relativamente pequeña.

En resumen, estos datos reflejan un mercado laboral en el que las oportunidades han disminuido en general, especialmente para aquellos con formación técnica y universitaria, mientras que las personas con educación secundaria y media parecen estar en una posición algo más estable en comparación con otros grupos.

Tabla 16: indicadores de brechas en el mercado de trabajo por niveles educativos - 23 ciudades

NIVELES EDUCATIVOS	OFERTAS / BUSCADORES			VACANTES / BUSCADORES		
	Ene-junio 2023	Ene-junio 2024	Cambio	Ene-junio 2023	Ene-junio 2024	Cambio
Primaria	0.01	0.00	-0.01	0.08	0.01	-0.07
Secundaria	0.25	0.23	-0.02	1.79	1.96	0.17
Bachillerato (Media)	0.27	0.28	0.01	1.99	2.04	0.05
Técnica	0.75	0.69	-0.06	1.82	1.55	-0.28
Tecnológica	0.53	0.51	-0.02	0.86	0.82	-0.03
Universitario	0.54	0.44	-0.11	0.92	0.72	-0.21
Especialización	0.18	0.15	-0.03	0.27	0.19	-0.07
Maestría	0.08	0.05	-0.03	0.09	0.05	-0.04
Doctorado	0.10	0.08	-0.02	0.10	0.08	-0.02
No especifica	0.22	0.13	-0.08	2.00	1.46	-0.54
Total 23 Ciudades	0.36	0.31	-0.05	1.63	1.48	-0.15

La tabla 17 presenta los indicadores de colocaciones respecto a vacantes y ofertas por nivel educativo, mostrando la evolución entre el primer semestre de 2023 y el mismo periodo de 2024. En general, se observa un aumento en ambos indicadores, lo que sugiere una mejora en las posibilidades de vinculación laboral en la mayoría de los niveles educativos.

En la relación colocaciones/vacantes, los niveles de educación básica, como primaria, muestran un incremento sig-

nificativo, pasando de 4.90 a 46.49. Esto podría ser indicativo de una demanda puntual o sectorial para este tipo de educación en el mercado laboral. Otros niveles con incrementos notables son maestría y doctorado, que aumentaron en 1.27 y 1.74, respectivamente, sugiriendo una mayor probabilidad de inserción laboral en puestos de trabajo específicos para estos niveles avanzados de educación.

Tabla 17: indicadores de brechas en el mercado de trabajo por niveles educativos - 23 ciudades

NIVELES EDUCATIVOS	COLOCACIONES / OFERTAS			COLOCACIONES / VACANTES		
	Ene-junio 2023	Ene-junio 2024	Cambio	Ene-junio 2023	Ene-junio 2024	Cambio
Preescolar						
Primaria	27.10	146.62	119.51	4.90	46.49	41.59
Secundaria	1.33	1.79	0.46	0.19	0.21	0.02
Bachillerato (Media)	2.31	2.84	0.53	0.31	0.39	0.08
Técnica	0.82	1.01	0.19	0.34	0.45	0.12
Tecnológica	1.11	1.34	0.23	0.69	0.83	0.14
Universitario	0.62	0.80	0.18	0.36	0.48	0.12
Especialización	2.32	2.51	0.19	1.56	1.95	0.40
Maestría	4.30	5.50	1.20	4.00	5.27	1.27
Doctorado	4.36	6.10	1.74	4.36	6.10	1.74
No especifica	0.58	1.59	1.01	0.06	0.15	0.08
Total 23 Ciudades	1.28	1.71	0.44	0.28	0.36	0.08

RESUMEN

Y CONCLUSIONES

El análisis presentado en este documento, cuya fuente principal de información son las cifras publicadas en DATAEMPLEO, muestra aspectos interesantes de la evolución del mercado laboral en el último año. Algunos de estas conclusiones son las siguientes:

1. En el período analizado hubo un aumento importante en el número de nuevas personas buscando empleo por semestre y al mismo tiempo una disminución en el número de nuevas ofertas laborales registradas. El número de colocaciones aumentó de manera importante. El aumento en el número de buscadores posiblemente se dio en las ciudades intermedias porque las 13 ciudades principales solo muestran un aumento moderado.
2. El aumento en el número de buscadores sucedió principalmente entre las mujeres, pero el de las colocaciones favoreció más a los hombres.
3. Por niveles educativos, los aumentos de buscadores fueron principalmente en los niveles altos. En los bajos parece haber habido una disminución. La disminución en las ofertas también fue principalmente en los niveles educativos bajos, pero el aumento de las colocaciones se observa principalmente en los niveles correspondientes a bachillerato.
4. En general, la información presentada en el portal de DATAEMPLEO parece indicar que el nicho educativo donde más actividad se observa es el de educación media, con algo cercano a la tercera parte de los buscadores y las ofertas y más de la mitad de las colocaciones.
5. Con respecto a los desajustes del mercado laboral, se observó que el indicador de ofertas por buscador disminuyó sugiriendo un empeoramiento en las brechas y en la dificultad de encontrar empleo para los buscadores. Sin embargo, el porcentaje de colocaciones por buscador aumentó lo que se puede interpretar como un mejoramiento en los procesos de búsqueda de empleo. En otras palabras, relativamente hablando, disminuyeron las oportunidades para los buscadores, pero mejoró la eficiencia de los procesos de búsqueda de empleo.
6. La mejora de este último porcentaje parece haber favorecido más a los hombres que a las mujeres.
7. Es interesante incluir en el análisis lo que sucedió con las vacantes. Como se explicó en el documento, las ofertas de trabajo pueden incluir varias vacantes. En la sección 3 se hace revisa la información utilizando la variable vacantes y se confirma, en general, las conclusiones ya obtenidas. Sin embargo, hay diferencias importantes en la magnitud de algunos resultados, especialmente en algunas ciudades.



Servicio Público
de Empleo



**UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO**
Carrera 7, No. 31-10, Pisos 13 y 14, Bogotá D.C.

