

Encuesta de Demanda Laboral 2025

¿Qué buscan las empresas y dónde están
las oportunidades para el empleo?

Abril 2026

¿Por qué medir lo que las empresas necesitan?

Encuesta de Demanda Laboral de Bogotá 2025

- **Generar información sobre** las necesidades de las empresas bogotanas y lo que el talento local ofrece.
- Única encuesta de este tipo en Colombia.



Empresas



Buscadores de empleo



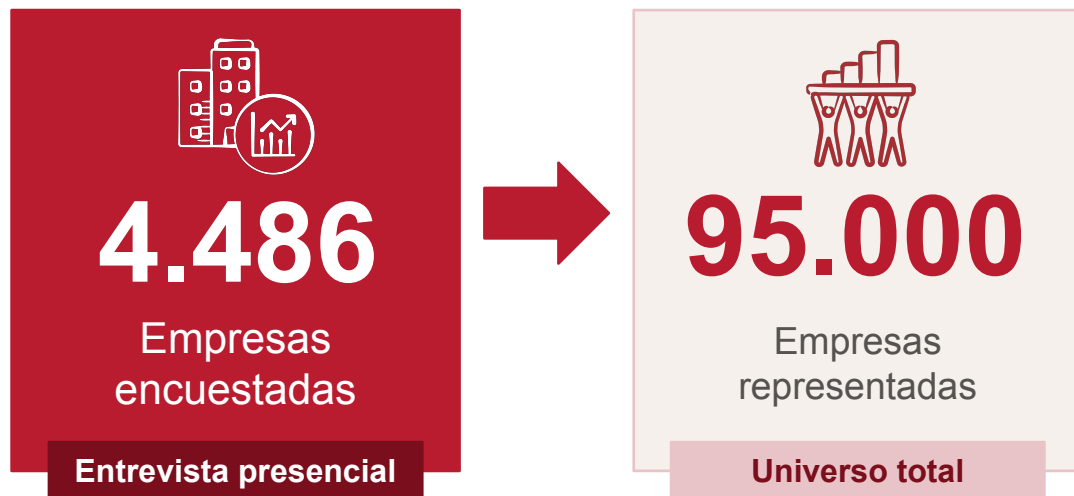
Gobierno



Universidades

Alcance y diseño de la Encuesta de Demanda Laboral

Universo: empresas que contratan empleo formal



➤ **Representatividad** por las Unidades de Planeación Local, actividad económica y tamaño de empresa.

➤ Empresas con **3 o más trabajadores** con matrícula activa (CCB).

➤ Periodo de recolección: **mayo-diciembre 2025**

01 Caracterización de las empresas

Tamaño, sector, localidad y antigüedad

02 Caracterización del personal ocupado

Perfiles, ocupaciones y modalidades de trabajo

03 Demanda laboral y vacantes sin suplir

Nuevas contrataciones y brechas de talento

04 Necesidades de formación

Competencias requeridas y programas demandados

05 Población con barreras en el mercado

Inclusión laboral y grupos prioritarios

06 Efectos de la adopción de tecnologías

Automatización, IA y transformación del empleo

La radiografía del tejido empresarial de Bogotá

Retrato del empleo formal bogotano

70,8%

de las empresas son microempresas

77,3%

de los empleados trabajan en servicios

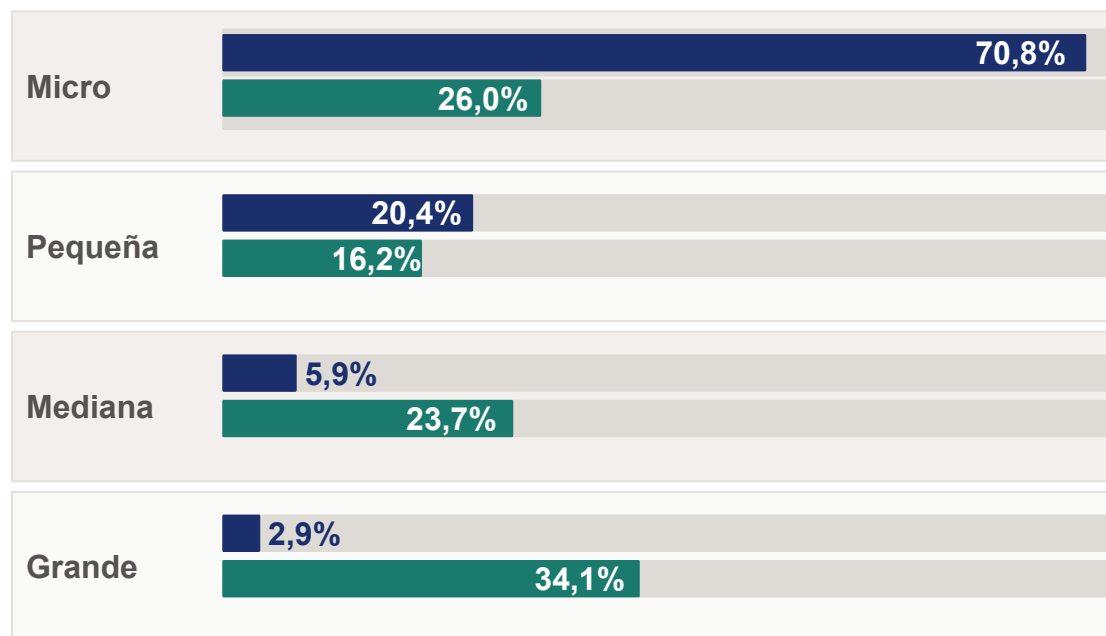
65,7%

tiene contrato a término indefinido

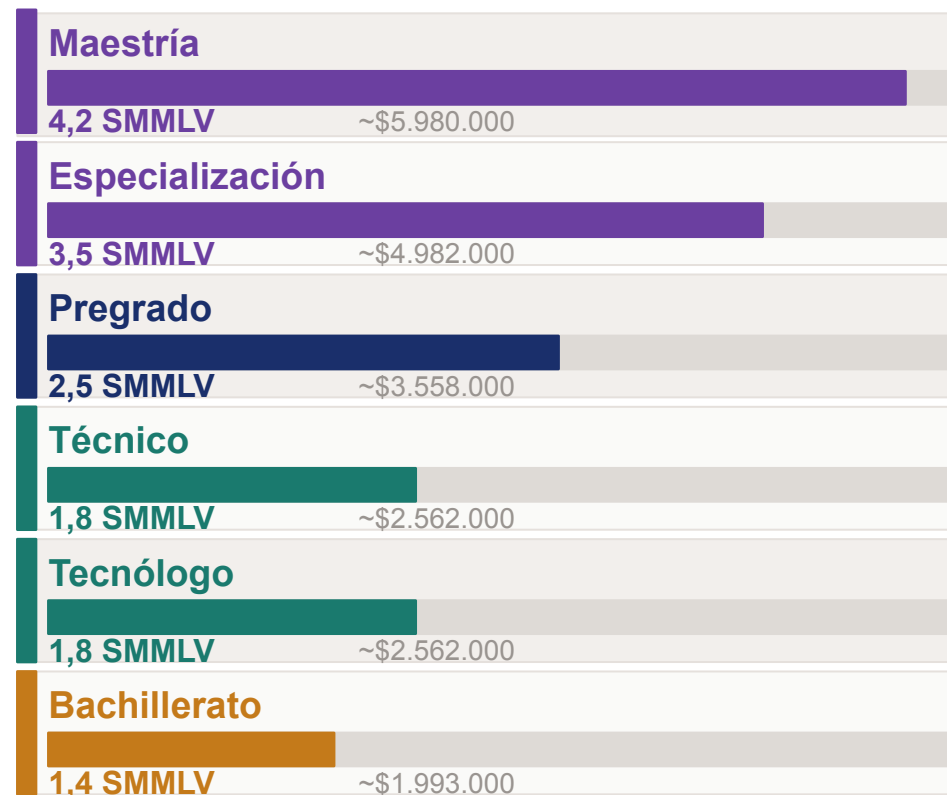
■ % Empresas

■ % Empleados

Por tamaño



¿Cuánto pagan según el nivel educativo? (mediana)

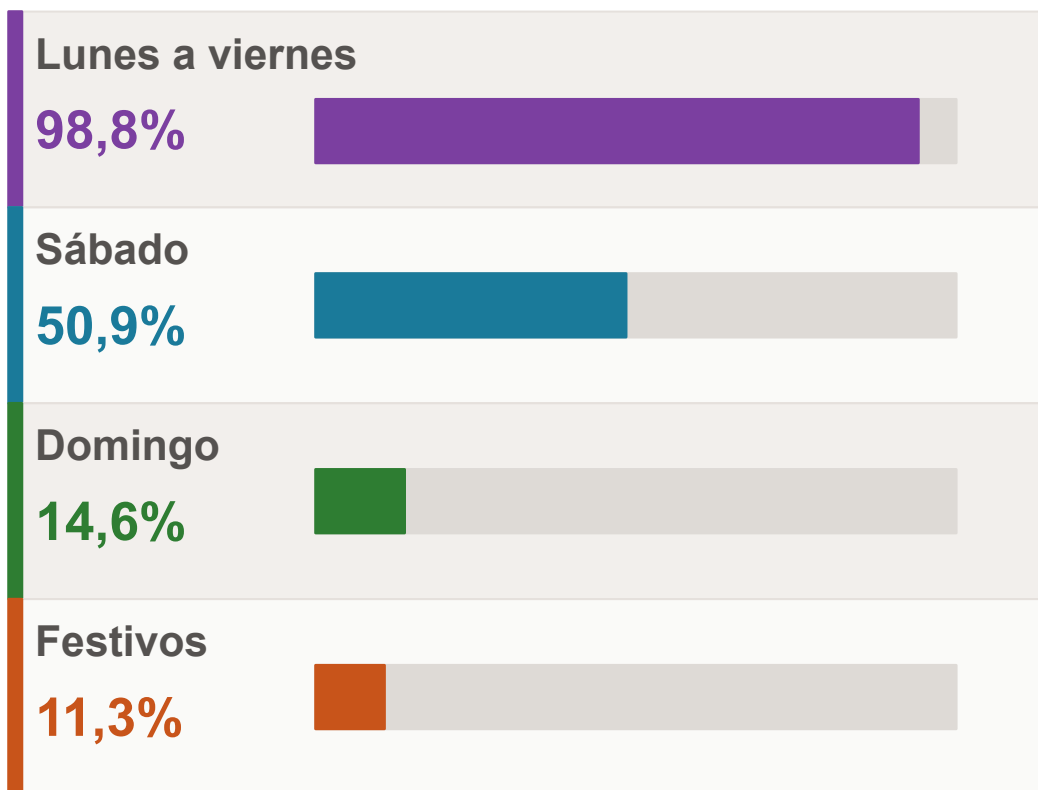


Fuente: EDL 2025. Cálculos SDDE, DEDE, ODEB. Nota: Teletrabajo incluye modalidades como: trabajo móvil, trabajo en casa, trabajo autónomo, trabajo remoto y teletrabajo. SMMLV 2025 = \$1.423.500

Bogotá aún duerme: el potencial de la economía nocturna

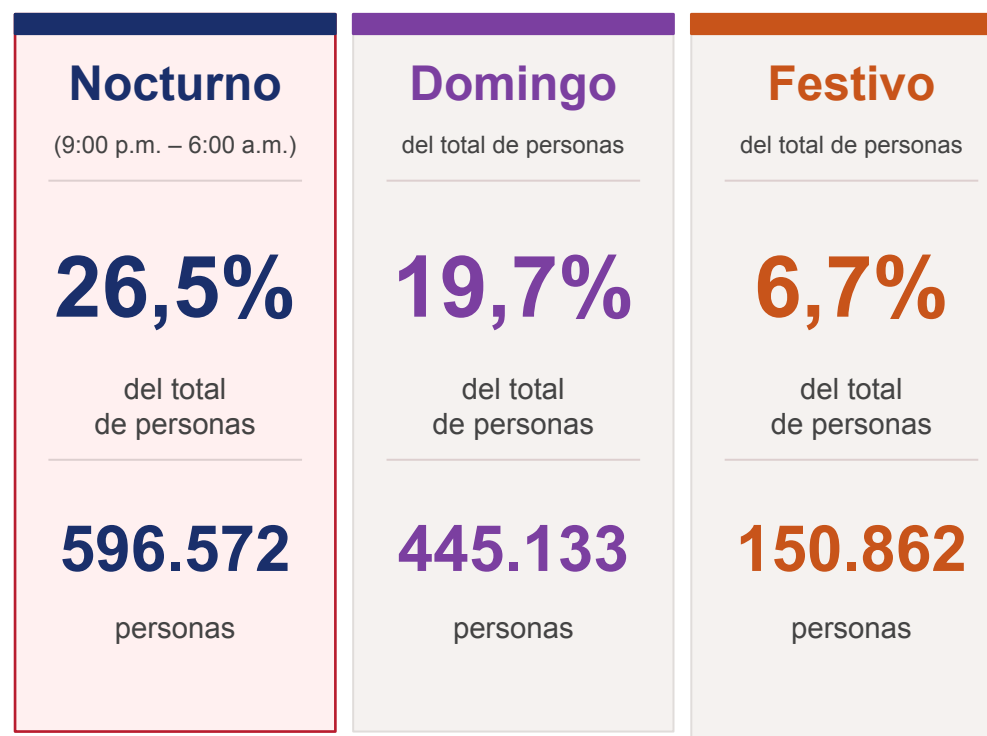
Solo el 8,3% de las empresas opera en horario nocturno

¿En qué días funcionan las empresas en Bogotá?



Sectores: bares y bebidas alcohólicas (89,6%), clubes deportivos (86,7%), restaurantes y comidas preparadas (75,6%) y radio/transmisiones (51,4%).

¿Cuántas personas trabajan en horarios no convencionales?



El mercado se mueve por rotación, no por expansión y frena por suficiencia

Solo 6 de cada 10 empresas contrataron en los últimos 12 meses

58%

de las empresas contrataron

Principal motivo:
Rotación de personal

¿Por qué SÍ contrataron?

Rotación

Renuncia + incapacidad + licencia

63.3%

Crecimiento

Ampliación de planta + nueva tecnología

29.6%

Temporalidad

Necesidad de temporada

14.8%

En términos de empleo: solo el 10% de las nuevas contrataciones corresponde a empleos nuevos

42%

de las empresas no contrataron

Principal motivo:
Planta suficiente

¿Por qué NO contrataron?

Planta estable o suficiente

Planta suficiente + actividad no creció

69.1%

Restricciones económicas

Incertidumbre + costo alto + presupuesto

20.7%

Eficiencia y tecnología

Optimización de procesos + automatización

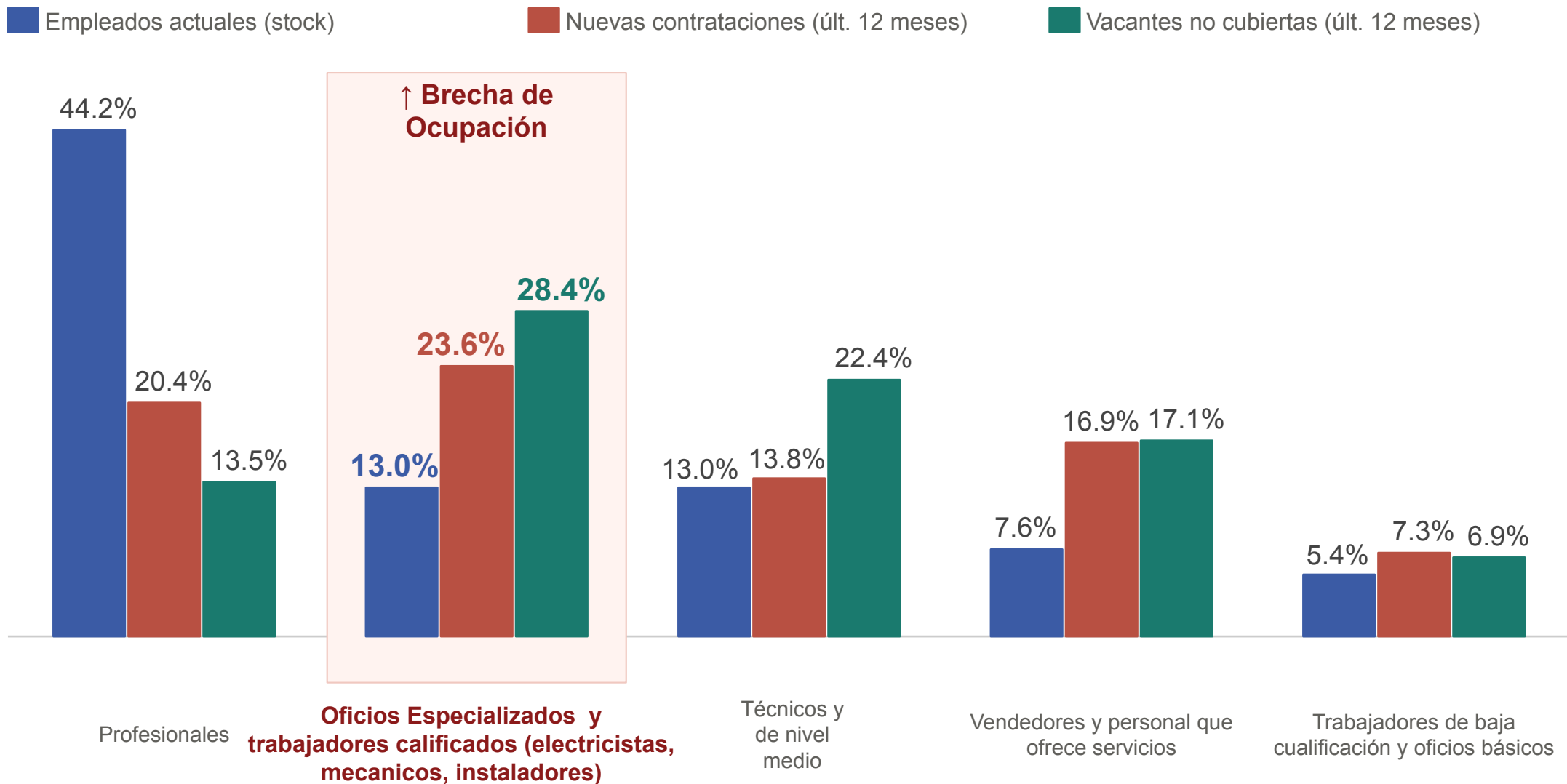
6.1%

Razones operativas

Redujo actividades + no encontró perfiles

4.4%

El perfil de las contrataciones está cambiando — y la demanda no cubierta revela hacia dónde va



El mercado pide nivel técnico y menos de 1 año de experiencia

Nuevas contrataciones (últ. 12 meses)

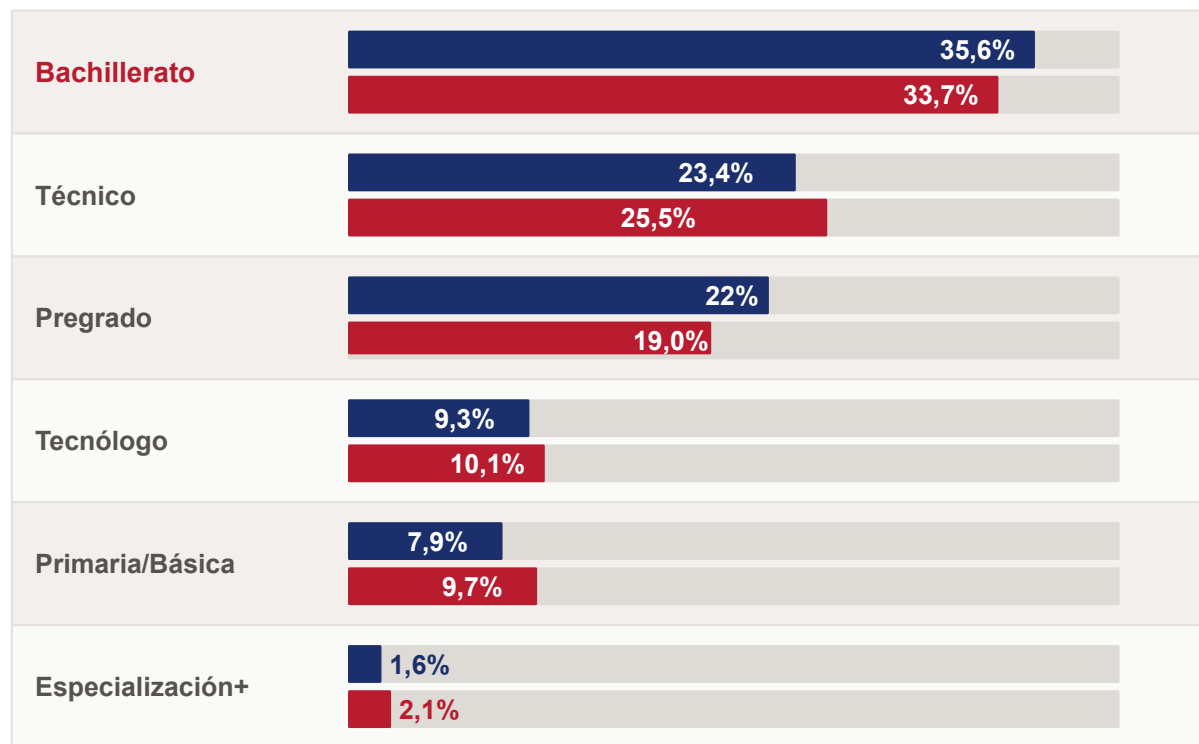
Nivel educativo exigido

59%

de nuevas contrataciones pide Bachillerato o Técnico

59%

de las vacantes sin cubrir pide Bachillerato o Técnico

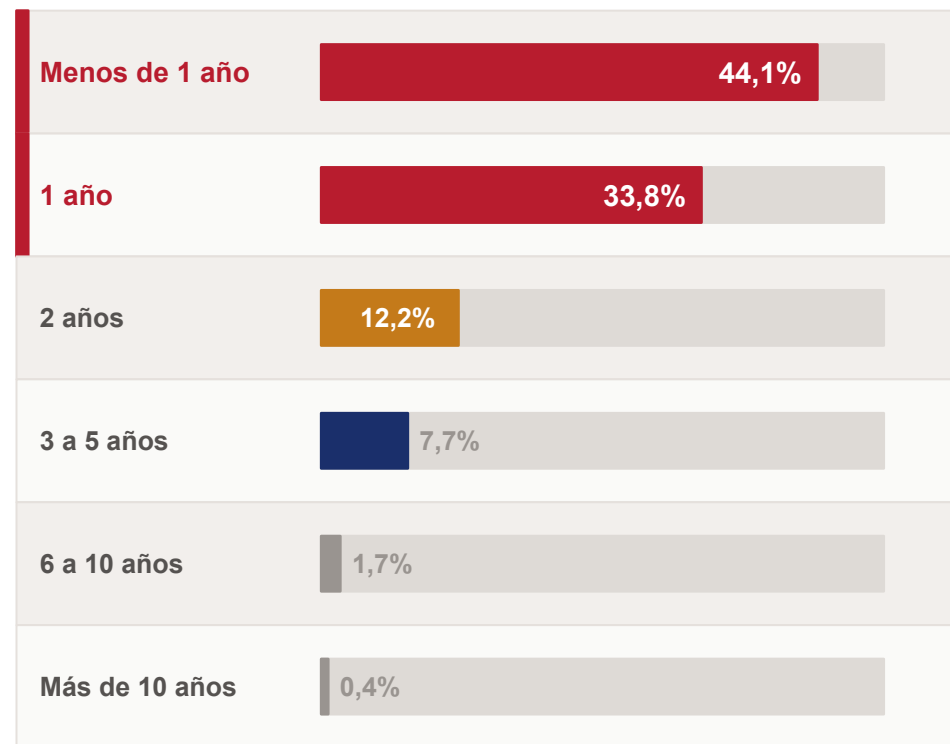


Vacantes sin cubrir (últ. 12 meses)

Experiencia exigida · vacantes sin cubrir

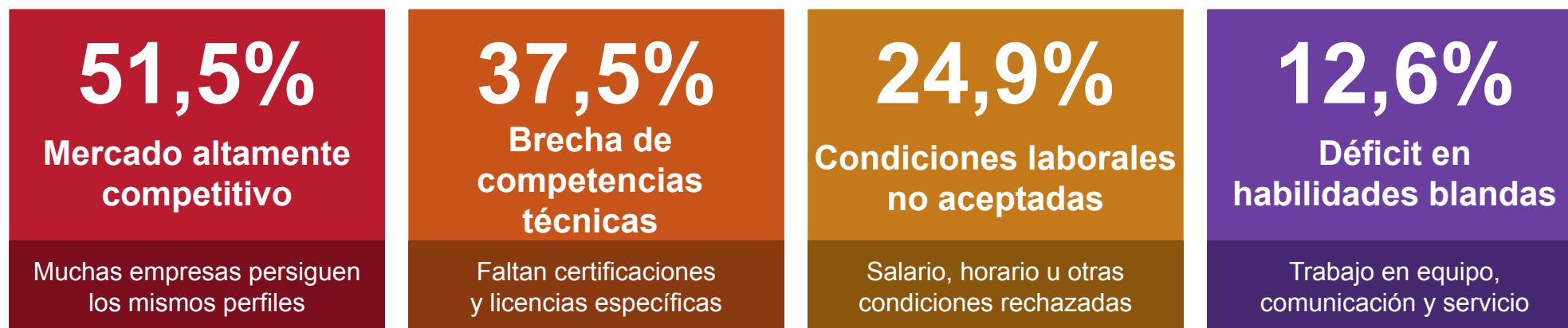
78%

de las vacantes sin cubrir pide 1 año o menos de experiencia

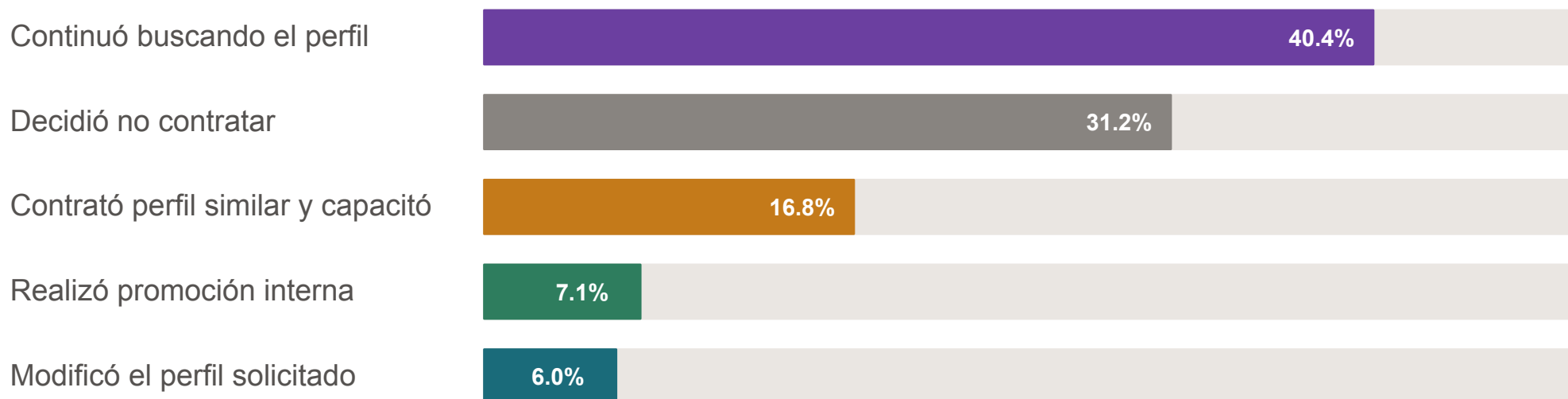


¿Por qué las empresas no logran contratar?

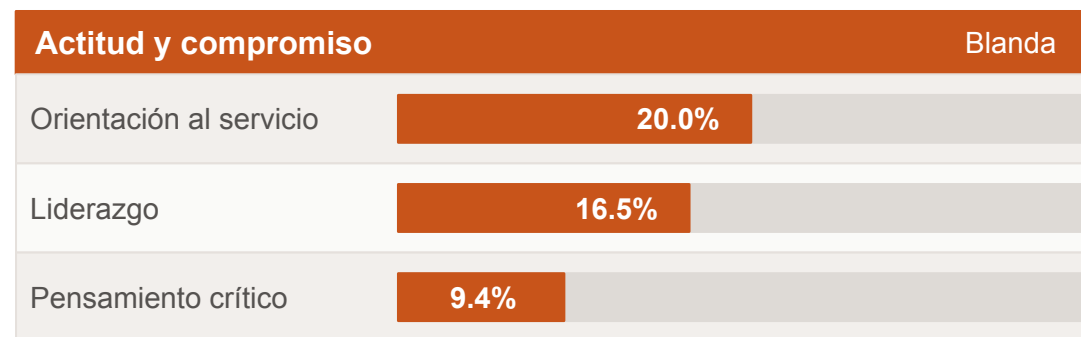
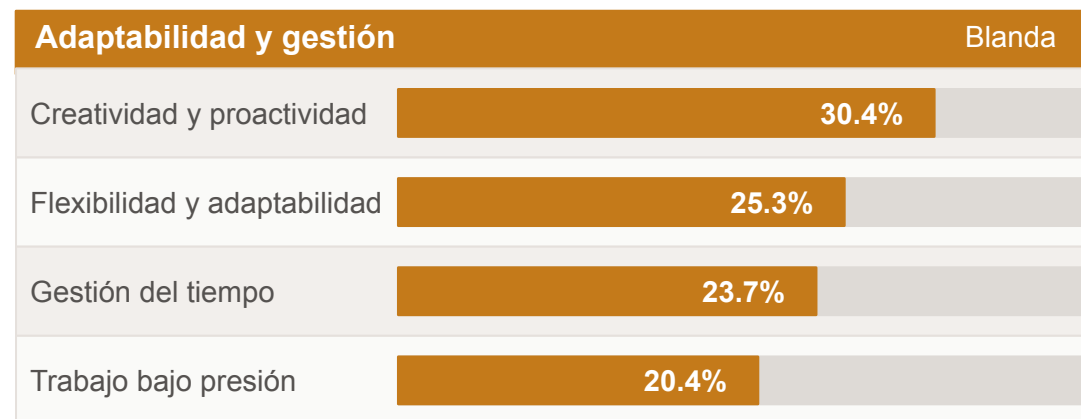
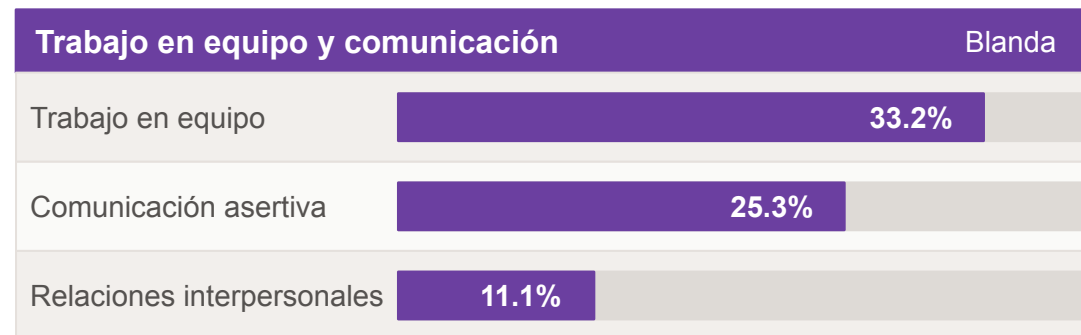
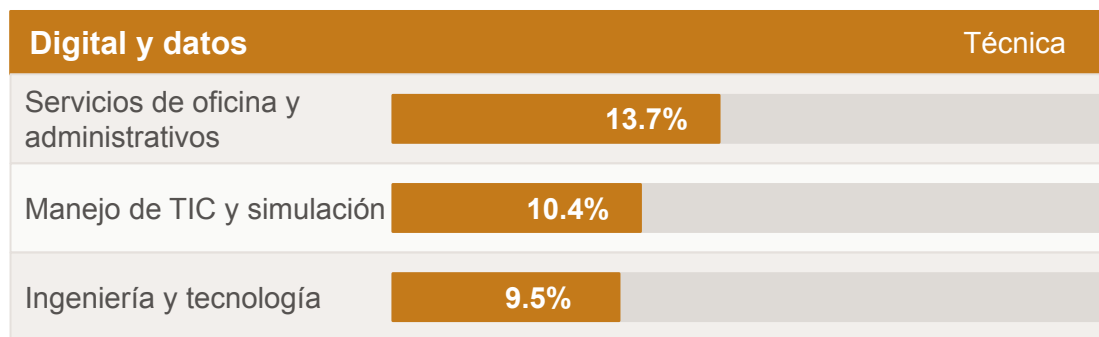
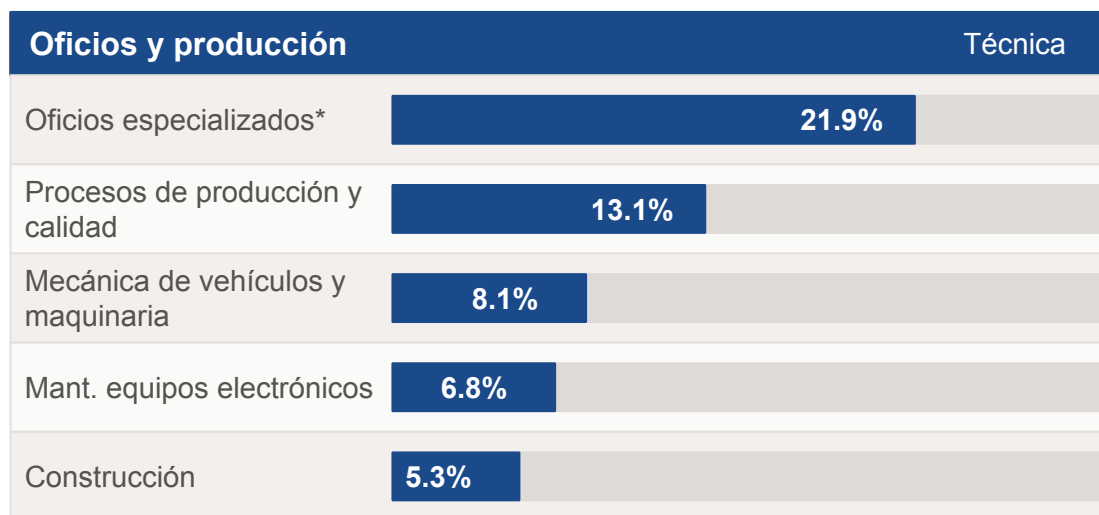
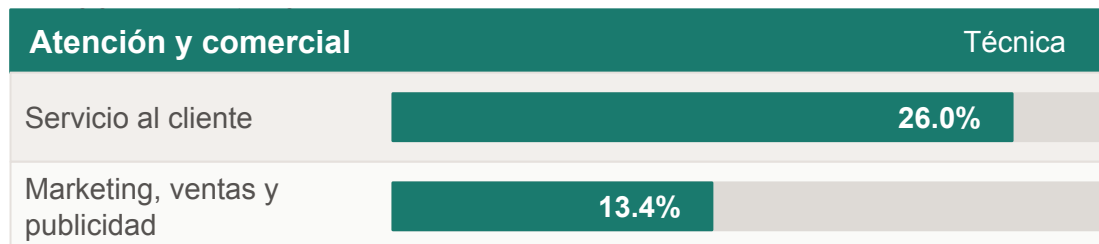
El 14,5% de las empresas que buscaron trabajadores no lograron cubrir su demanda



¿Qué hicieron las empresas que no cubrieron la vacante?



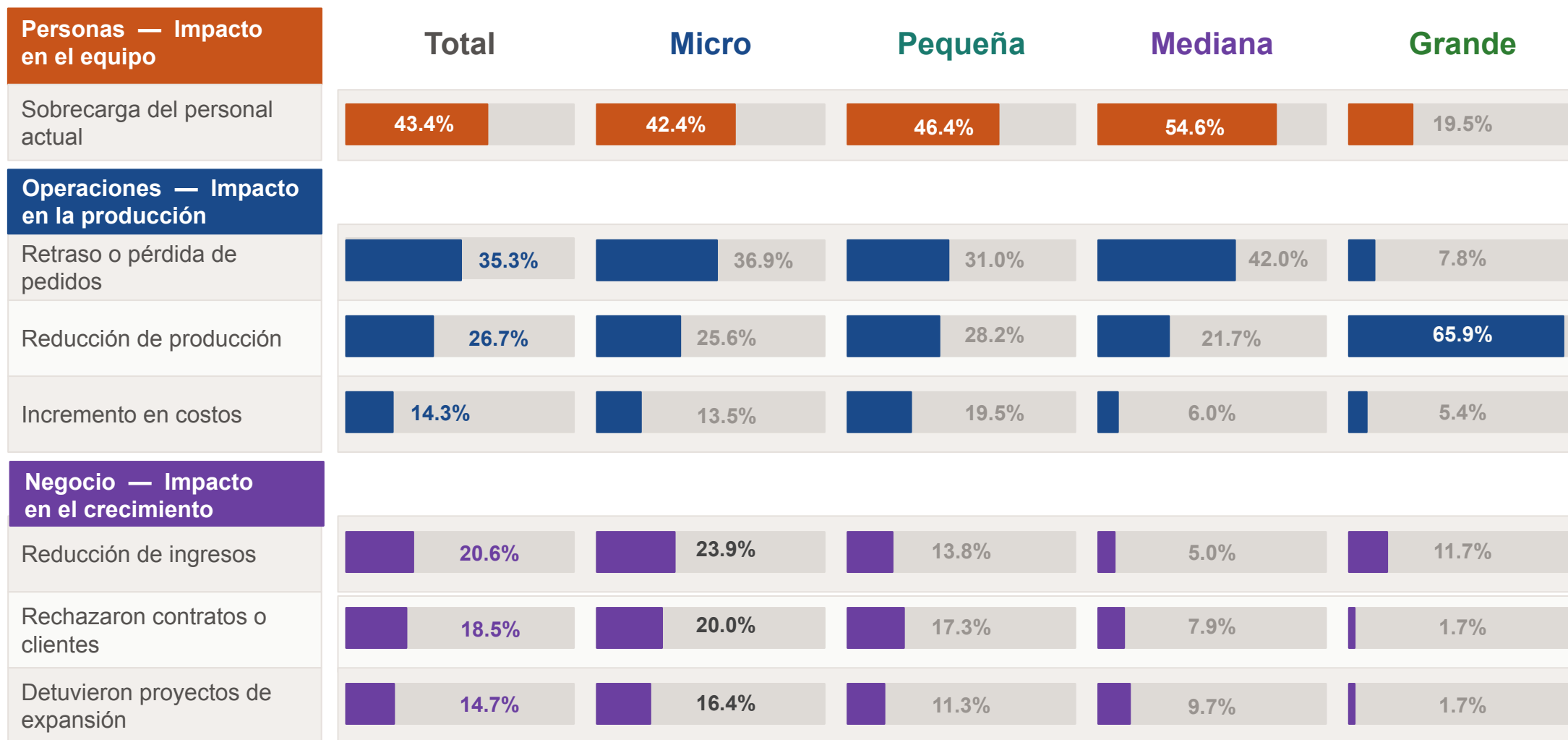
Las habilidades que el mercado pide y no logra cubrir:



* Oficios especializados: carpintería, ebanistería, equipos industriales, estética dental, pastelería, pintura, automatización, ensamble, entre otros (1.764 empresas).

El costo de no encontrar trabajadores

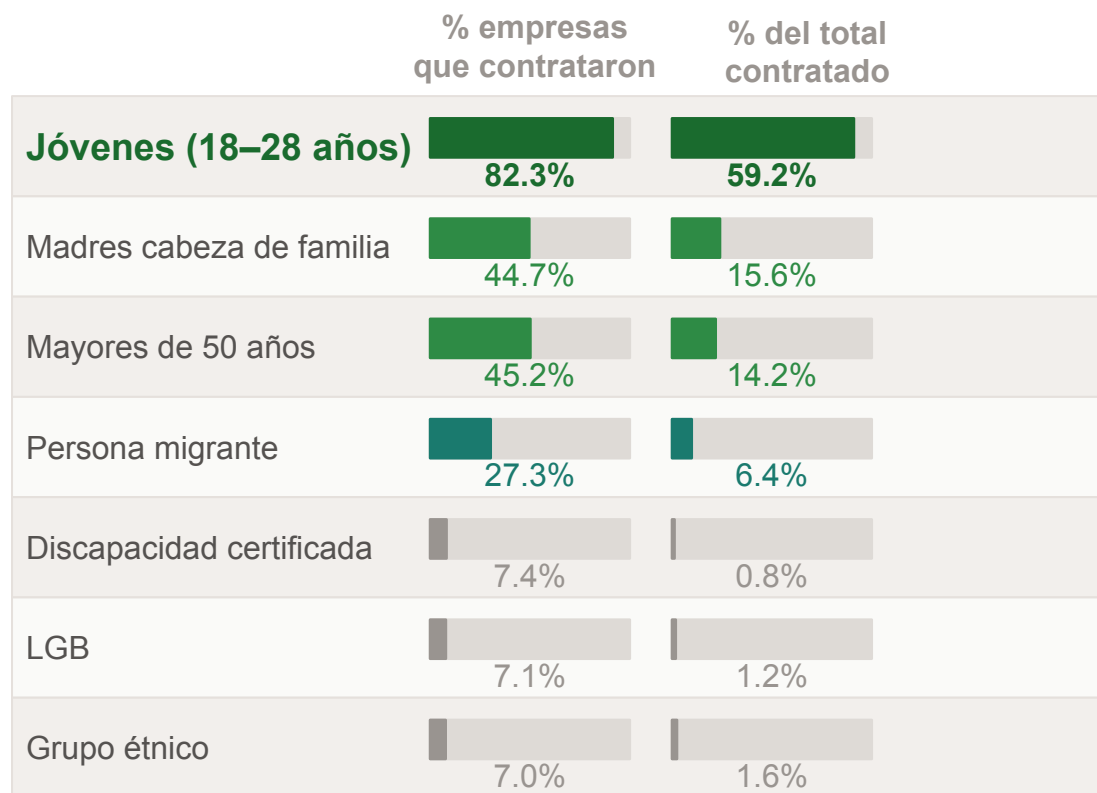
No cubrir vacantes tiene consecuencias reales: sobrecarga laboral, pérdida de clientes y freno al crecimiento empresarial



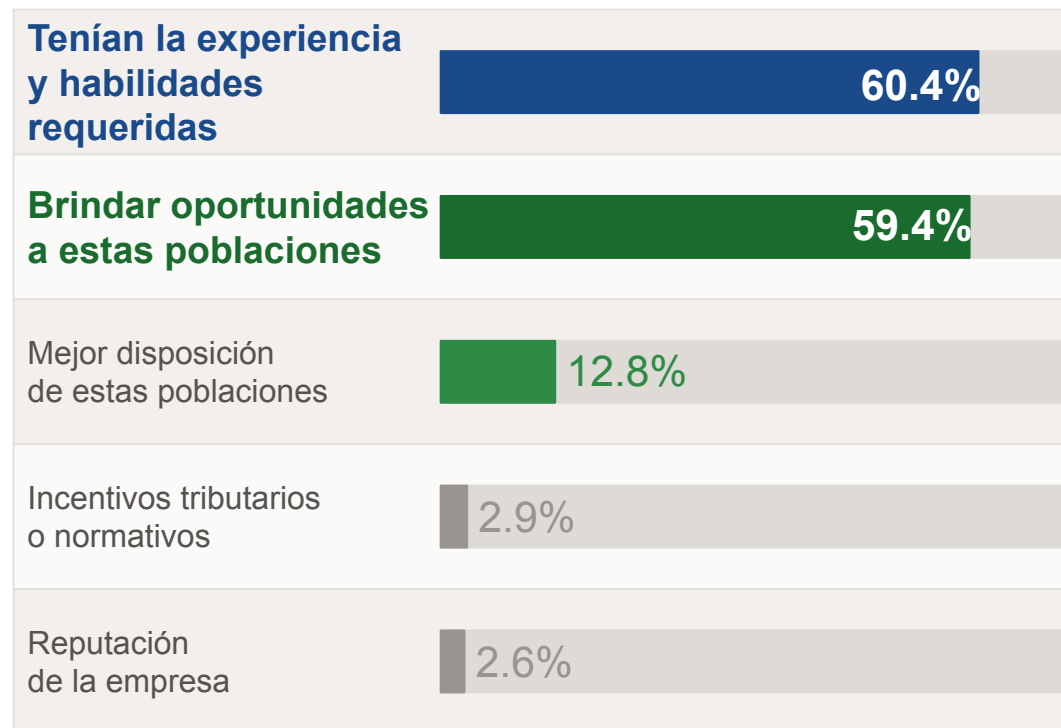
Bogotá contrata con inclusión:

7 de cada 10 empresas contrató al menos una persona con barreras de acceso al mercado laboral en los últimos 12 meses

¿A quiénes contrataron?



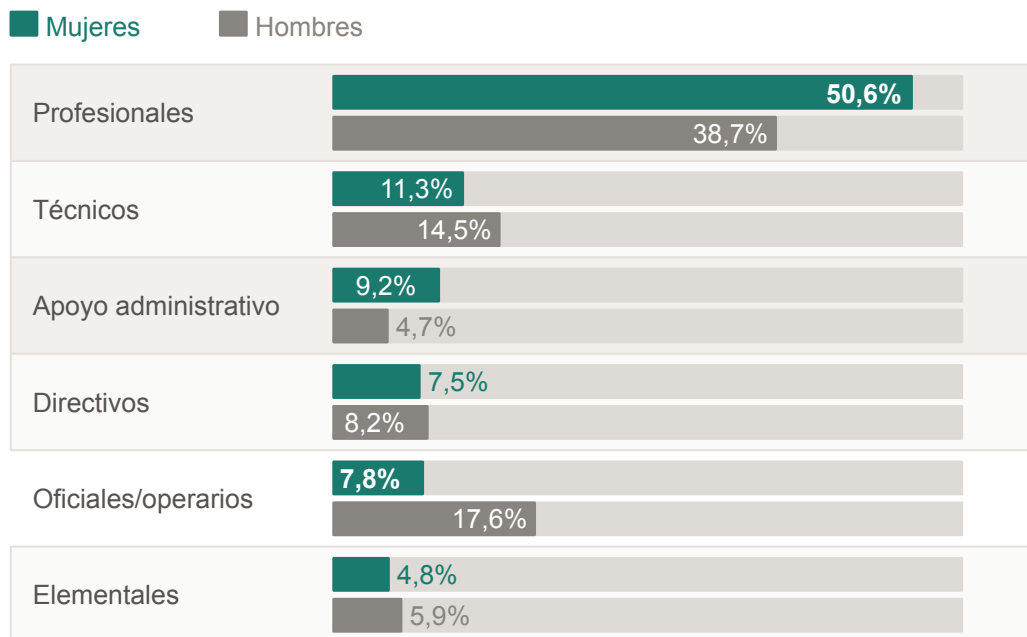
¿Por qué los contrataron?



En unos grupos específicos se observan barreras concretas por ocupación o tamaño de empresa: mujeres y mayores de 50 años

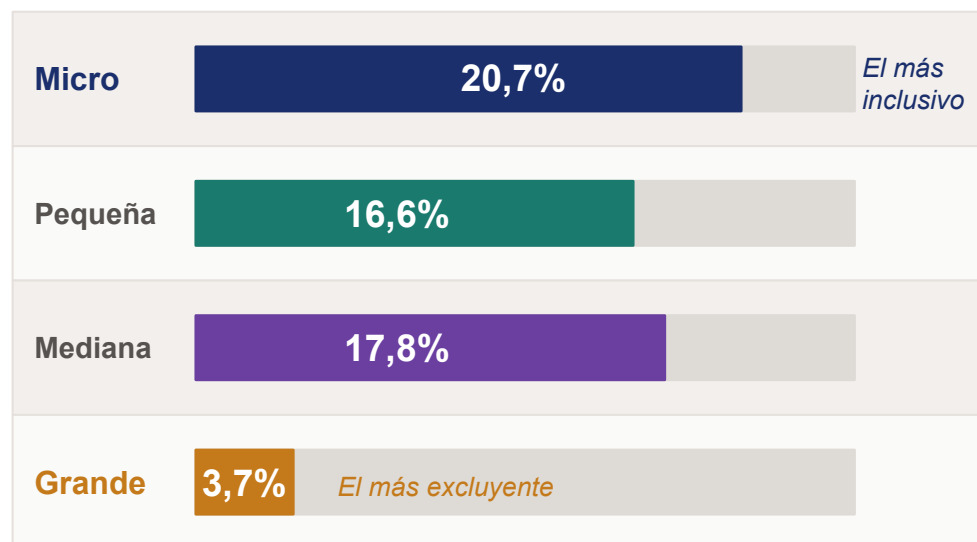
Mujeres

¿Ocupación vs los hombres? % de cada género en esa ocupación

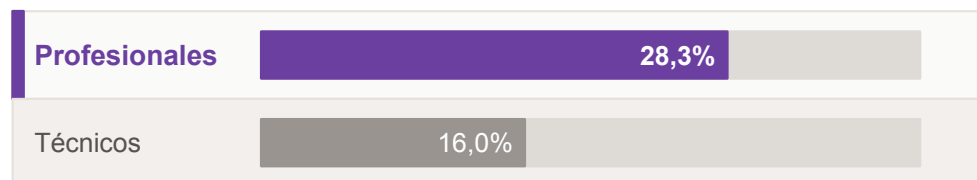


50+ Mayores de 50 años

¿Quién los contrata? % de empresas por tamaño



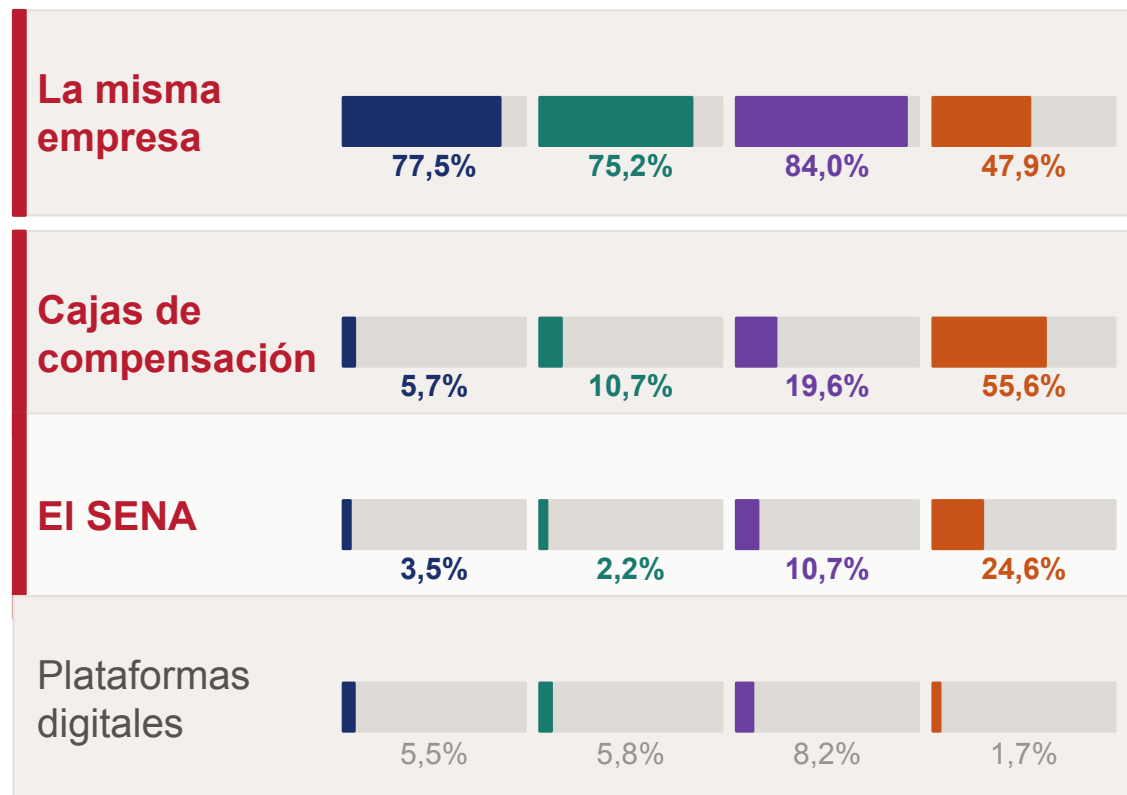
¿En qué cargos los contratan?



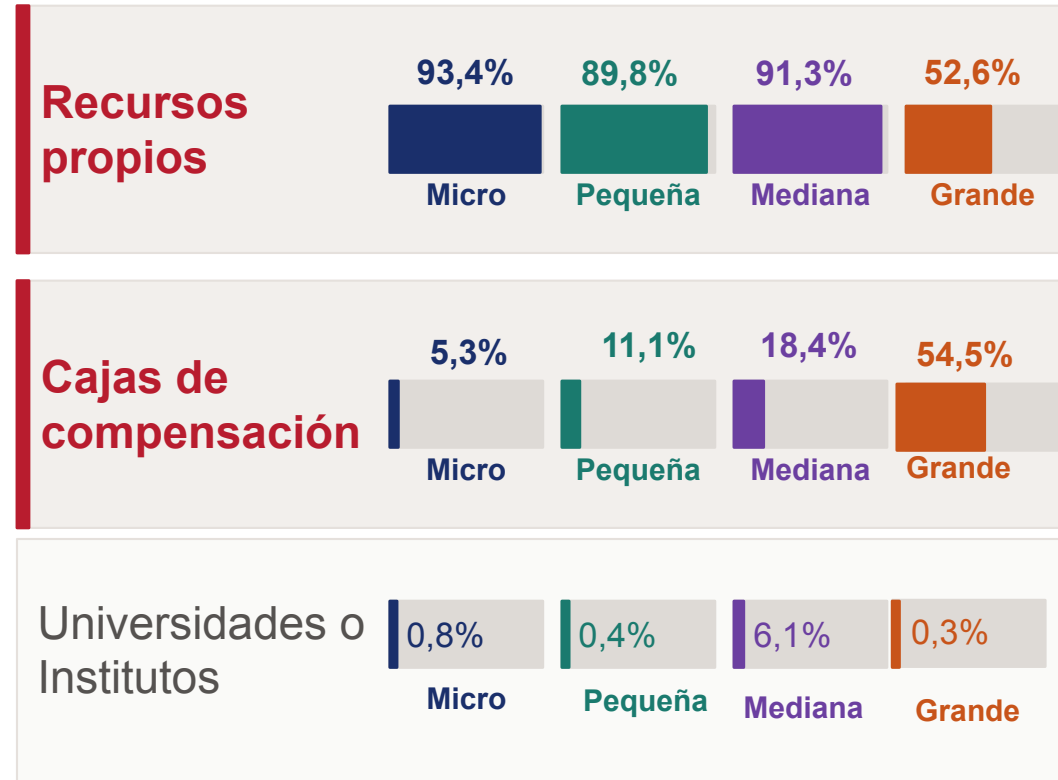
Capacitar para cerrar la brecha: 6 de cada 10 empresas capacitaron a su personal

■ Micro ■ Pequeña ■ Mediana ■ Grande

¿Quién realiza las capacitaciones?



¿Cómo se financia la capacitación?



Rol de la Secretaría de Desarrollo Económico para conectar el talento bogotano con lo que las empresas realmente necesitan

Ajustar la oferta educativa

Socios Talento
Capital, *Yes, Bogotá*
y Experta

Romper la barrera
de la inclusión

Jóvenes con
Oportunidades y
Talento +50

Incentivos Económicos para
la Contratación Incluyente

Empleo
Incluyente

Apoyar a la microempresa

Emprendópolis,
Cupón, Mentoría,
Desarrolla+

Intermediación Laboral

Agencia Distrital
de Empleo

Encuesta de Demanda Laboral 2025

¿Qué buscan las empresas y dónde están
las oportunidades para el empleo?

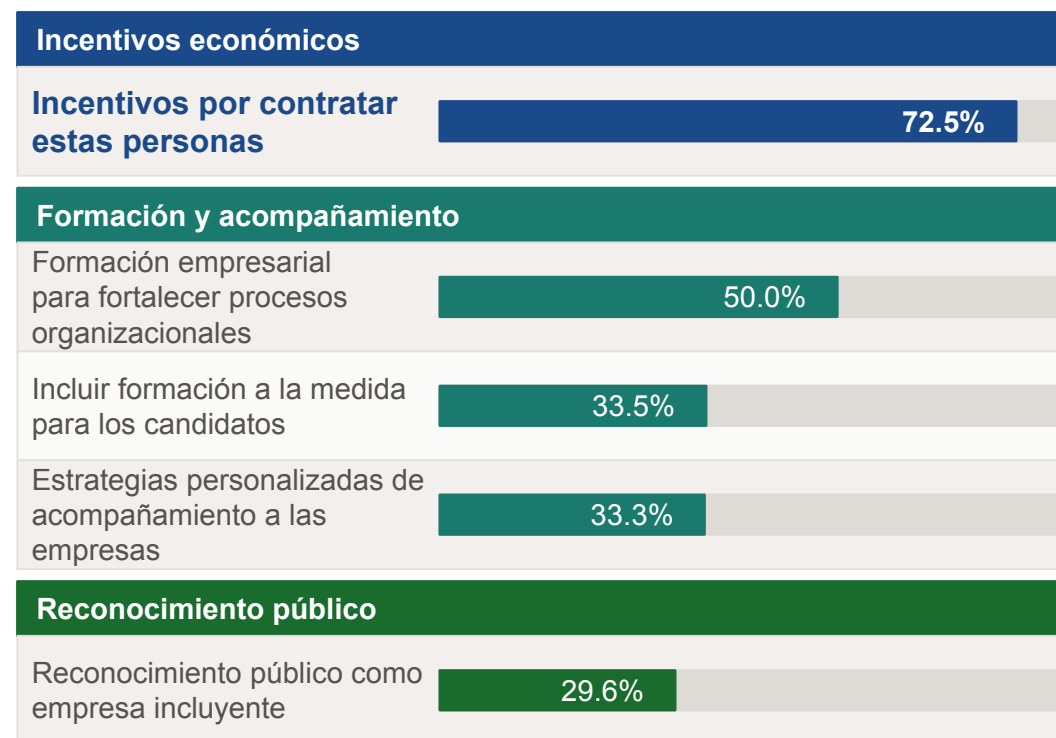
Abril 2026

Contratar con inclusión tiene costos manejables — y se puede hacer más desde lo público

¿Qué costos tienen las empresas al contratar con inclusión?



¿Qué acciones del gobierno motivarían más contratación?



Fuente: EDL 2025. Cálculos SDDE, DEDE, ODEB.