



Reportes del Mercado Laboral

Julio de 2026



Núm.

39

Incremento del empleo formal jalonado por el segmento no asalariado y dinámica de las brechas de género en las últimas cuatro décadas

Grupo de Análisis del Mercado Laboral (Gamla)*

Subgerencia de Política Monetaria e Información Económica, Banco de la República



Según la *Gran encuesta integrada de hogares* (GEIH), a mayo de 2026 la ocupación en el agregado nacional continúa creciendo en términos anuales en un 3,2%, explicado, principalmente, por la dinámica de las áreas rurales, las cuales presentaron una tasa de crecimiento anual del 5%, mientras que el empleo en las veintitrés principales ciudades tuvo un incremento del 1,6%.



Editor:

Catalina Granda Carvajal

ISSN: 01240625

Reportes del Mercado Laboral es una publicación del Grupo de Análisis del Mercado Laboral de la Subgerencia de Política Monetaria e Información Económica, Banco de la República.

Las opiniones expresadas en los artículos son las de sus autores y no necesariamente reflejan el parecer y la política del Banco o de su Junta Directiva.

Reportes del Mercado Laboral puede consultarse en la página electrónica del Banco de la República:
<https://www.banrep.gov.co/es/reporte-mercado-laboral>

Diseño y diagramación:
Banco de la República.

Introducción

Según la *Gran encuesta integrada de hogares* (GEIH), a mayo de 2026 la ocupación en el agregado nacional continúa creciendo en términos anuales en un 3,2 %, explicado, principalmente, por la dinámica de las áreas rurales, las cuales presentaron una tasa de crecimiento anual del 5 %, mientras que el empleo en las veintitrés principales ciudades tuvo un incremento del 1,6 %. Lo anterior se ve reflejado en el comportamiento heterogéneo de la tasa de ocupación (TO), la cual continuó aumentando a nivel nacional en 1,1 puntos porcentuales (pp) anuales, en línea con el dinamismo del dominio rural, en tanto que en el dominio urbano esta se mantiene relativamente estable, con algunas caídas moderadas en lo que va del año.

Por posición ocupacional, la mayor dinámica de la ocupación se concentra en el segmento no asalariado, mientras que el asalariado crece a un ritmo mucho más moderado. Este dinamismo es más marcado para lo corrido del año, donde a nivel nacional el empleo asalariado es un 0,8 % menor frente a sus niveles observados a diciembre de 2025; por su parte, el empleo no asalariado es un 2,9 % más alto. Este comportamiento divergente en la ocupación es mucho más pronunciado en las áreas urbanas.

El empleo formal, bajo la nueva definición del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), crece a un ritmo significativo en el agregado nacional; sin embargo, esto se explica, principalmente, por el mayor dinamismo del empleo formal no asalariado, que incluye contratistas y trabajadores independientes. En contraste, el empleo asalariado cotizante a seguridad social evidencia una pérdida de dinamismo, en línea con información proveniente de registros administrativos. La reciente dinámica del empleo formal no asalariado ha favorecido la caída en la tasa de informalidad, que a mayo se ubicó en el 54,5 %.

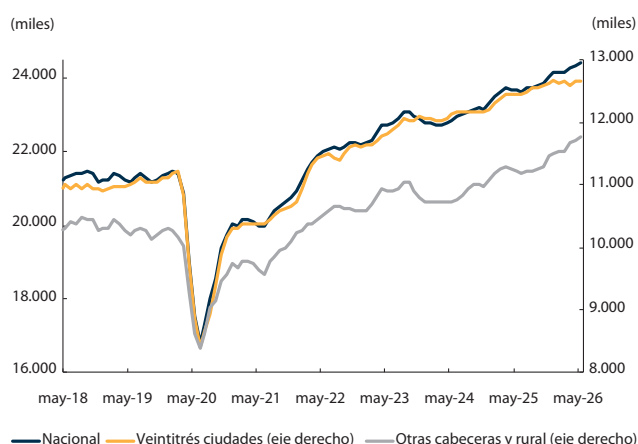
Otros indicadores de demanda laboral, tales como los índices de vacantes del Servicio Público de Empleo (SPE) y los índices de avisos clasificados, muestran una recuperación en el mes de abril; sin embargo, las expectativas de contratación aún exhiben señales mixtas.

Por el lado de la oferta, la participación laboral continuó aumentando en el agregado nacional, explicada, principalmente, por la mejor dinámica en las áreas rurales, mientras que en las zonas urbanas esta se redujo. La menor participación en la fuerza de trabajo en las veintitrés principales ciudades ha permitido incrementos moderados en la tasa de desocupación (TD) de este dominio, al ubicarla en el 8,9 % a mayo, levemente mayor a la observada a diciembre de 2025. En contraste, la TD nacional continuó presentando caídas anuales de -0,6 pp, en línea con el dinamismo de la TD del área rural.

La combinación entre la tasa de vacantes y la TD muestra que el mercado de trabajo continúa estrecho y se mantiene en el cuadrante superior izquierdo de la curva de Beveridge (CB). Esta configuración es consistente con una demanda laboral relativamente alta frente al número de personas desocupadas y podría estar asociada con presiones salariales. En efecto, a mayo los ingresos laborales reales por hora registraron aumentos anuales del 21,1 % para los trabajadores asalariados y del 15,3 % para los no asalariados. No obstante, la

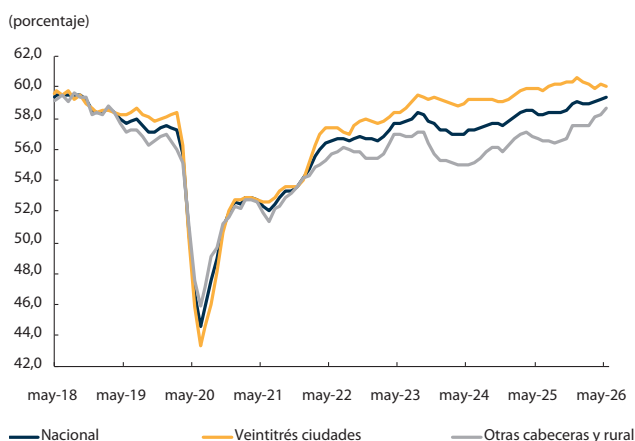
* Integrantes: Leonardo Bonilla, Luz Adriana Flórez, Catalina Granda, Didier Hermida, Juliana Jaramillo, Francisco Laso, Leonardo Fabio Morales; Subgerencia de Política Monetaria e Información Económica, Banco de la República.

Gráfico 1
Población ocupada por dominios geográficos
(may-18 a may-26)



Nota: datos en trimestre móvil y desestacionalizados.
Fuente: DANE (GEIH); cálculos del Banco de la República.

Gráfico 2
Tasa de ocupación por dominios geográficos
(may-18 a may-26)



Nota: datos en trimestre móvil y desestacionalizados.
Fuente: DANE (GEIH); cálculos del Banco de la República.

magnitud de estos incrementos también puede reflejar cambios en la composición del empleo y en las horas efectivamente trabajadas. Al respecto, este *Reporte* incluye un Recuadro en el que se analiza la dinámica de las horas efectivamente laboradas en las áreas urbanas.

Con base en estos elementos, las estimaciones de la TD elaboradas por el equipo técnico del Banco de la República, y cuyos escenarios de riesgos están explicados en el *Informe de Política Monetaria* (IPM) de julio de 2026, sugieren que la TD urbana promedio sería del 8,8 % para 2026 y del 9,8 % para 2027.

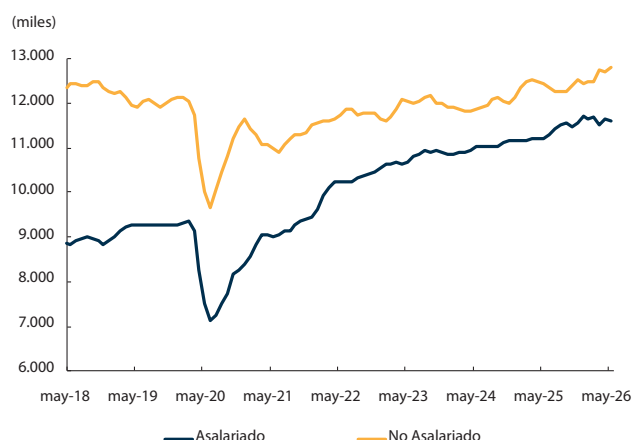
Como es habitual, este *Reporte* se divide en dos secciones. La primera analiza en detalle los hechos coyunturales del mercado de trabajo y la segunda examina las dinámicas de las brechas de género en las últimas cuatro décadas, a la luz de los cambios demográficos recientes. La reducción de estas brechas de género, especialmente en participación laboral y salarios, podría generar beneficios importantes para la economía, al aumentar el empleo, la productividad, la inversión y el consumo, además de fortalecer la sostenibilidad fiscal y mitigar los efectos futuros del envejecimiento poblacional (Ramírez-Giraldo *et al.*, 2026).

Coyuntura

A mayo de 2026 la ocupación nacional continuó creciendo en términos anuales, aunque con dinámicas diferentes entre el área urbana y la rural. Con datos en trimestre móvil, en el último año se crearon 766.000 puestos de trabajo en el agregado nacional, equivalentes a un aumento del 3,2 % (Gráfico 1). Por dominios geográficos, el incremento anual del empleo en las veintitrés ciudades fue del 1,6 %, mientras que en las otras cabeceras y el área rural la ocupación tuvo un mejor desempeño, observándose un aumento del 5,0 % en la población ocupada. Esto llevó a que la TO nacional creciera anualmente en 1,1 pp y se ubicara en el 59,4 % en mayo. En el dominio urbano la TO se situó en el 60,1 %, en tanto que en el rural llegó al 58,6 % (Gráfico 2).

Por posición ocupacional, en lo corrido del año se observa una pérdida de dinamismo en el empleo asalariado, especialmente en el área urbana, mientras que el empleo no asalariado ha continuado creciendo. En el agregado nacional el empleo asalariado y el no asalariado registraron incrementos anuales del 3,6 % y 2,9 %, respectivamente. No obstante, frente

Gráfico 3
Empleo por posición ocupacional
Agregado nacional (may-18 a may-26)



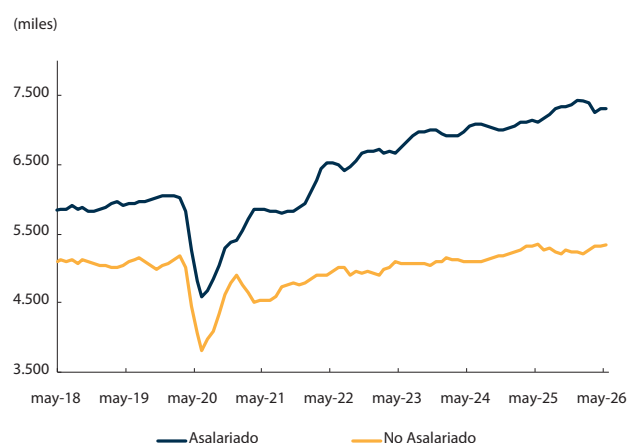
Nota: datos en trimestre móvil y desestacionalizados.
Fuente: DANE (GEIH); cálculos del Banco de la República.

a diciembre de 2025, el empleo asalariado disminuyó un 0,8% a mayo, mientras que el no asalariado aumentó un 2,9% (Gráfico 3). Esta divergencia ha sido más pronunciada en las veintitrés ciudades, donde el segmento asalariado muestra señales más claras de debilitamiento reciente (Gráfico 4).

El empleo formal continuó creciendo; sin embargo, este comportamiento se explica por un mayor aumento de los trabajadores formales no asalariados. De acuerdo con la nueva definición de informalidad del DANE, que combina características tanto del puesto de trabajo como de la empresa, se observa que, en el agregado nacional, entre mayo de 2025 y mayo de 2026 el empleo formal tuvo un incremento del 6,6%, equivalente a 689.000 plazas laborales, mientras que el empleo informal aumentó en un 0,6%, correspondiente a 77.000 puestos de trabajo (Gráfico 5). Al descomponer el empleo formal por posición ocupacional, se observa que el crecimiento fue más marcado en el segmento no asalariado, que agrupa contratistas y trabajadores independientes (Gráfico 6).

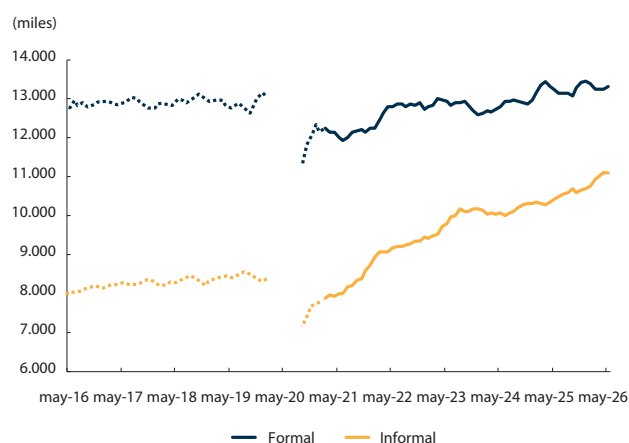
Otras fuentes de información, como los registros administrativos, confirman el menor dinamismo reciente del empleo asalariado. A marzo, los cotizantes dependientes registrados en la planilla integrada de liquidación de aportes (PILA) mostraron un incremento anual del 2,6% (Gráfico 7). Por su parte, el empleo asalariado consignado en la GEIH, que distingue entre

Gráfico 4
Empleo por posición ocupacional
Veintitrés ciudades (may-18 a may-26)



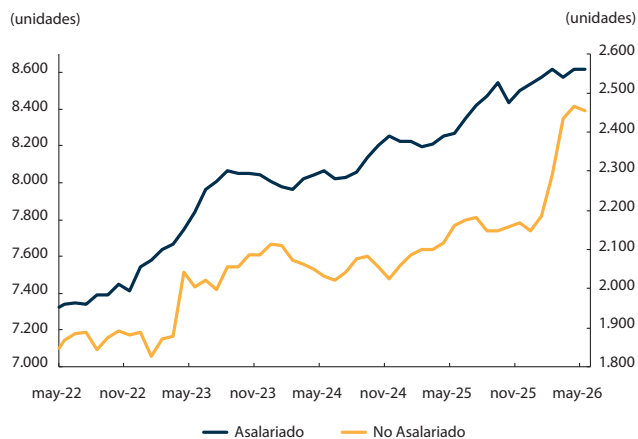
Nota: datos en trimestre móvil y desestacionalizados.
Fuente: DANE (GEIH); cálculos del Banco de la República.

Gráfico 5
Empleo formal e informal (nueva definición)
Agregado nacional



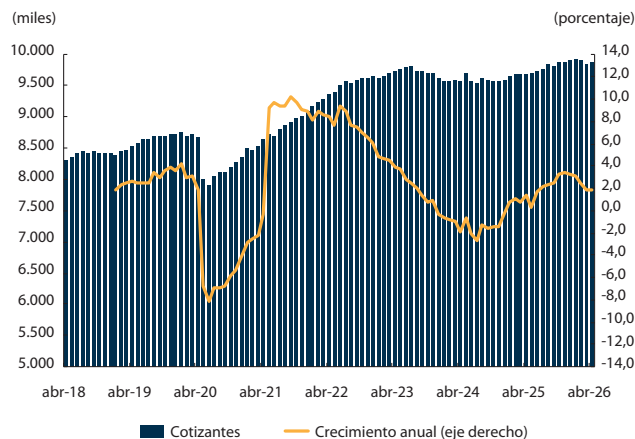
Nota: datos mensuales y desestacionalizados. Las líneas puntuadas corresponden a un empalme provisional realizado por el GAMLA.
Fuente: DANE (GEIH); cálculos del Banco de la República.

Gráfico 6
Empleo formal
(Agregado nacional)



Nota: datos en trimestre móvil y desestacionalizados.
Fuente: DANE (GEIH); cálculos del Banco de la República.

Gráfico 7
Cotizantes dependientes a salud
Agregado nacional (abr-18 a abr-26)

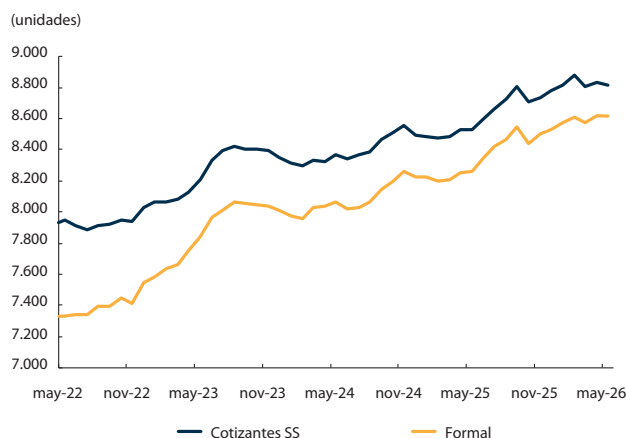


Nota: datos mensuales y desestacionalizados.
Fuente: Ministerio de Salud y Protección Social (PILA); cálculos del Banco de la República.

trabajadores cotizantes a seguridad social (SS) y asalariados formales, presenta una pérdida de dinamismo en lo corrido del año (Gráfico 8).

A mayo la tasa de informalidad continuó disminuyendo en términos anuales. En línea con el mayor dinamismo relativo del empleo formal no asalariado, que podría estar asociado en gran medida con los incrementos evidenciados en los contratistas de la administración pública, la tasa de informalidad registró una reducción anual de 1,4 pp en el agregado nacional, situándose en el 54,5 % (Gráfico 9).

Gráfico 8
Empleo asalariado
(Agregado nacional)



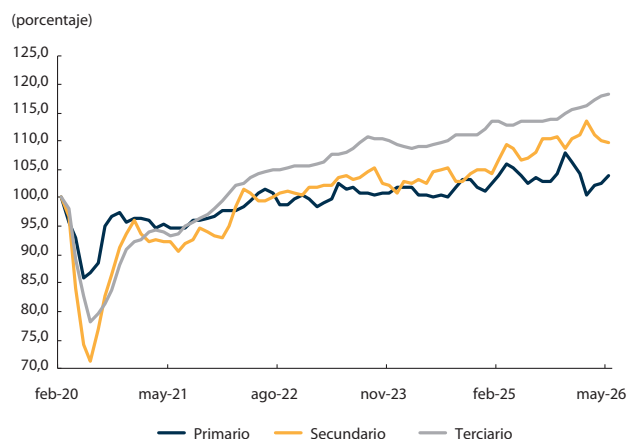
Nota: datos en trimestre móvil y desestacionalizados.
Fuente: DANE (GEIH); cálculos del Banco de la República.

Gráfico 9
Tasa de informalidad
Agregado nacional (may-18 a may-26)



Nota: datos en trimestre móvil y desestacionalizados. Los datos anteriores a 2021 corresponden a un empaque preliminar.
Fuente: DANE (GEIH); cálculos del Banco de la República.

Gráfico 10
Índices de empleo sectorial
Agregado nacional (feb-20 a may-26)

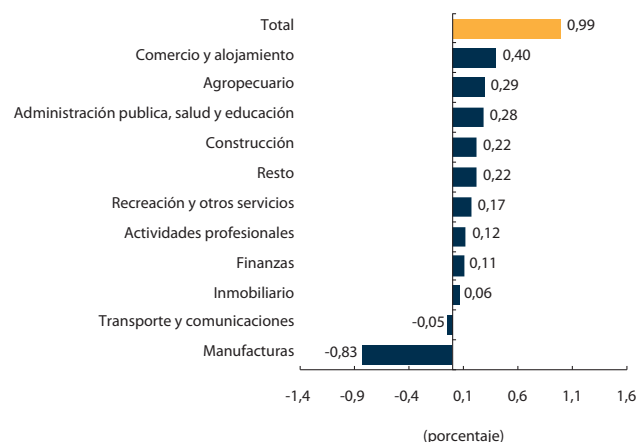


Nota: datos en trimestre móvil y desestacionalizados. Base 100 = feb-20.
Fuente: DANE (GEIH); cálculos del Banco de la República.

Por sectores económicos, las ramas que más han contribuido a la dinámica de la ocupación nacional en el último trimestre son comercio, actividades agropecuarias, y administración pública, salud y educación. En conjunto, estas ramas aportaron 0,97 pp a la variación trimestral de la ocupación en mayo. En contraste, las ramas de manufactura y de transporte y comunicaciones mostraron aportes trimestrales negativos de 0,83 pp y 0,05 pp, respectivamente (Gráfico 10). El sector primario se recuperó gracias al mejor desempeño de las actividades agropecuarias, mientras que el secundario disminuyó por el menor dinamismo de la manufactura. Por su parte, el sector terciario mantuvo una tendencia positiva jalonada, en gran parte, por el buen comportamiento de la rama de comercio y alojamiento, así como por el aumento del empleo no asalariado en la administración pública (Gráfico 11).

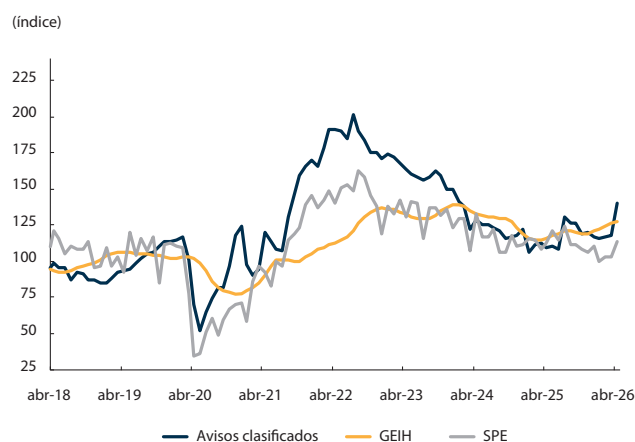
En los últimos meses, algunos indicadores de vacantes mostraron señales de recuperación, mientras que las expectativas de contratación continuaron ofreciendo señales mixtas. Los índices de vacantes contruidos a partir de avisos clasificados, la GEIH y registros del SPE presentaron una mejora reciente, tras la tendencia decreciente observada anteriormente (Gráfico 12). Por su parte, el balance de expectativas de contratación de ManpowerGroup se mantuvo estable y en terreno positivo para los próximos tres meses (Gráfico 13). En contraste, las expectativas para un horizonte de mediano plazo (tres a seis meses) medidas por la *Encuesta trimestral de expectativas económicas* (ETE)

Gráfico 11
Contribución a la variación trimestral de la ocupación por sectores
Agregado nacional (mar-26 a may-26)



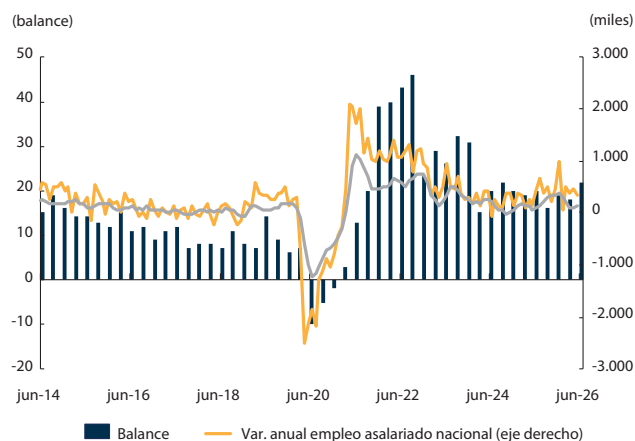
Nota: datos en trimestre móvil y desestacionalizados.
Fuente: DANE (GEIH); cálculos del Banco de la República.

Gráfico 12
Índice de vacantes de diferentes fuentes
(abr-18 a abr-26)



Nota: base 100 = 2018. Datos desestacionalizados.
Fuentes: Arango (2013), Morales y Lobo (2020), Morales, Hermida y Dávalos (2019), Servicio Público de Empleo (SPE); cálculos del Banco de la República.

Gráfico 13
Balance de expectativas de aumento de nómina ^{a/} (ManPower) y
variación del empleo asalariado (jun-14 a jun-26)



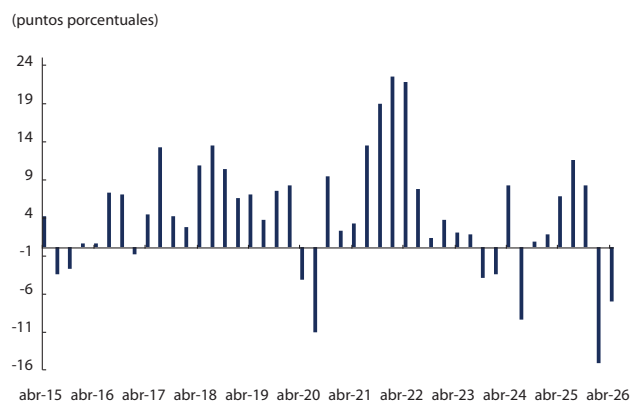
^{a/} En los próximos tres meses. El balance de expectativas se rezaga un trimestre. Datos trimestrales y desestacionalizados. Fuente: ManPowerGroup, DANE (GEIH); cálculos del Banco de la República.

del Banco de la República evidenciaron una recuperación, aunque permanecieron en terreno negativo (Gráfico 14).

La participación laboral en el agregado nacional continúa creciendo, explicada, principalmente, por la mejor dinámica en las áreas rurales. El número de personas por fuera de la fuerza de trabajo ha disminuido en los últimos meses, debido a una reducción en las otras cabeceras y el área rural que no ha sido compensada por el aumento registrado en las veintitrés ciudades. Como consecuencia de estas dinámicas, la TGP rural presentó un crecimiento anual de 1,4 pp, frente a un incremento de apenas 0,2 pp en el dominio urbano. Esto llevó a que la TGP nacional aumentara anualmente 0,8 pp, ubicándose en un 64,8 % en mayo (Gráfico 15).

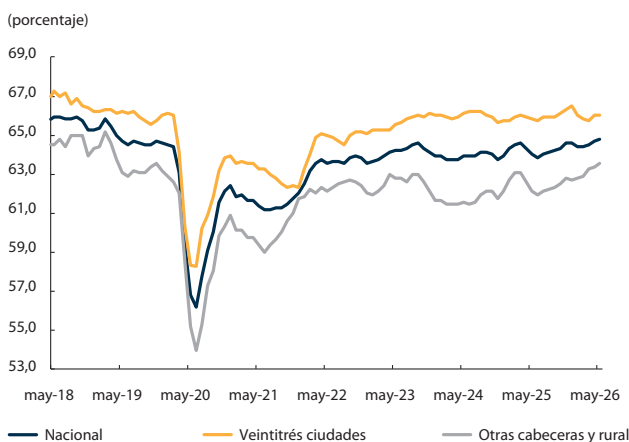
A mayo de 2026 la TD en el agregado nacional se redujo hasta alcanzar el 8,3 %, un nivel históricamente bajo. Esta disminución estuvo impulsada, principalmente, por el mejor desempeño de las otras cabeceras y del área rural, que compensó el ligero aumento reciente en el dominio urbano. En las veintitrés ciudades, la TD se ubicó en el 8,9 %, un nivel levemente superior al registrado en diciembre de 2025, lo que evidencia una divergencia en la dinámica del mercado laboral entre dominios geográficos (Gráfico 16). Por su parte, la diferencia en las tasas de desempleo de las mujeres y los hombres se situó en 3,6 pp, un valor históricamente bajo.

Gráfico 14
Balance de expectativas de aumento de nómina ^{a/} (Banco de la República) (abr-15 a abr-26)



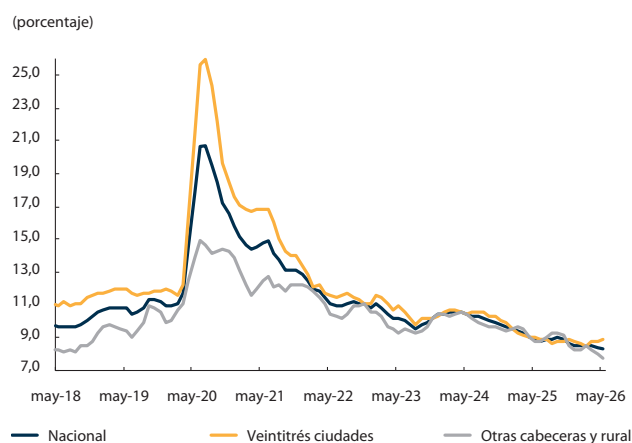
^{a/} En los próximos tres a seis meses. Datos trimestrales y desestacionalizados. Fuente: Banco de la República (ETE); cálculos del Banco de la República.

Gráfico 15
Tasa global de participación por dominios geográficos
(may-18 a may-26)



Nota: datos en trimestre móvil y desestacionalizados. Fuente: DANE (GEIH); cálculos del Banco de la República.

Gráfico 16
Tasa de desocupación por dominios geográficos
(may-18 a may-26)

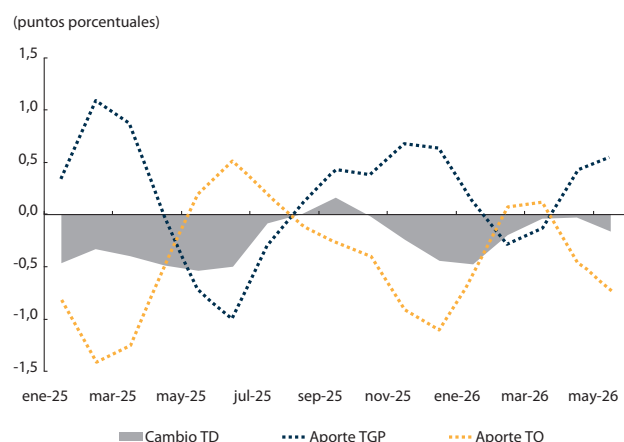


Nota: datos en trimestre móvil y desestacionalizados.
Fuente: DANE (GEIH); cálculos del Banco de la República.

El comportamiento reciente de la TD refleja diferencias en la evolución de la ocupación y la participación laboral, según el dominio geográfico. Los gráficos 17 y 18 presentan una descomposición de la variación trimestral de la TD en contribuciones de la demanda (representadas por los cambios trimestrales de la TO) y de la oferta (representadas por los cambios trimestrales de la TGP). En el agregado nacional, el incremento de la TO más que compensó el efecto alcista de la TGP, contribuyendo a reducir la TD (área gris). En las veintitrés ciudades, en cambio, la disminución de la TO presionó al alza la TD, efecto que fue compensado parcialmente por la reducción de la TGP (gráficos 17 y 18).

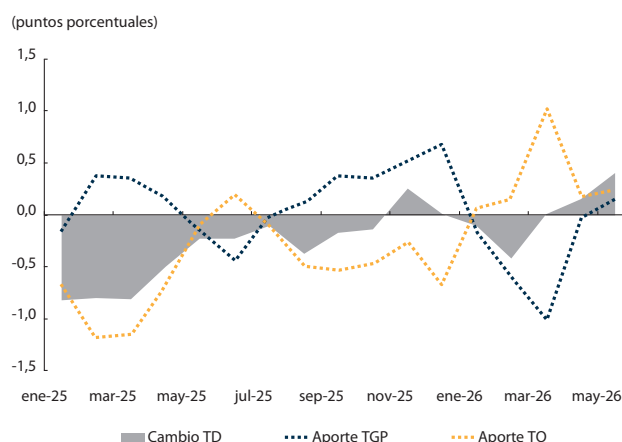
La relación entre la tasa de vacantes y la TD muestra que el mercado laboral se mantiene estrecho. En particular, la curva de Beveridge continúa de manera sostenida en el cuadrante superior izquierdo, combinando una baja TD con niveles de vacantes relativamente altos frente a los históricos (Gráfico 19). Esta configuración es consistente con posibles dificultades para cubrir las vacantes disponibles y podría estar asociada con presiones salariales alcistas. Esta estrechez del mercado está en línea con el comportamiento de los ingresos laborales reales (Gráfico 20); así, a mayo de 2026 la mediana de los ingresos mensuales de los asalariados registró un crecimiento real del 15,6% (21,1% por hora efectiva trabajada), mientras que los ingresos de los trabajadores no asalariados registraron un incremento real mensual del 9,0% (15,3% por hora efectiva trabajada). No obstante, la

Gráfico 17
Contribución al cambio trimestral de la TD
Agregado nacional



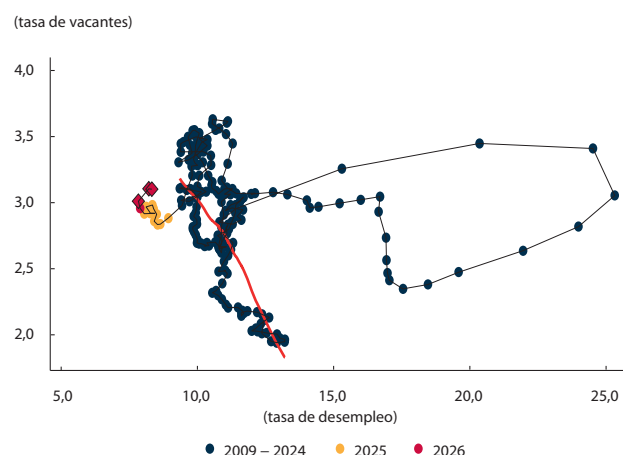
Nota: datos mensuales y desestacionalizados.
Fuente: DANE (GEIH); cálculos del Banco de la República.

Gráfico 18
Contribución al cambio trimestral de la TD
Veintitrés ciudades



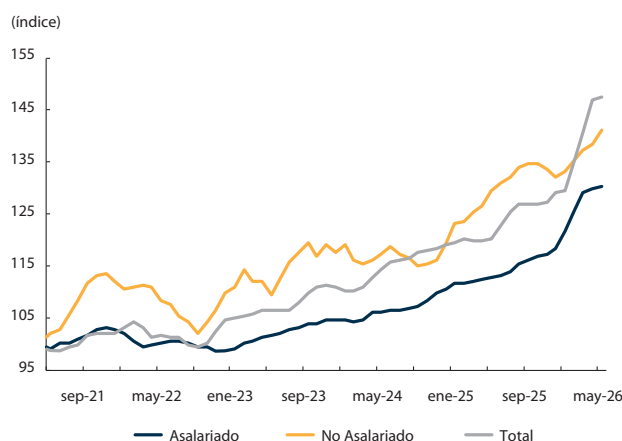
Nota: datos mensuales y desestacionalizados.
Fuente: DANE (GEIH); cálculos del Banco de la República.

Gráfico 19
Curva de Beveridge
Siete ciudades



Notas: Los rombos representan las observaciones disponibles del último trimestre. Para estimar las vacantes con GEIH se utiliza la metodología de Morales y Lobo (2021) y Morales, Hermida y Dávalos (2019).
Fuente: cálculos del Banco de la República.

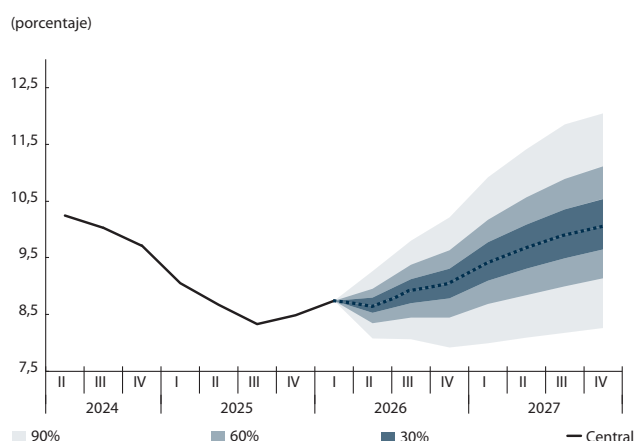
Gráfico 20
Índice de ingreso laboral mediano real (mensual)
Agregado nacional (may-21 a may-26)



Nota: base 100 = marzo 2021. Datos en trimestre móvil y desestacionalizados.
Fuente: DANE (GEIH); cálculos del Banco de la República.

magnitud de estas variaciones también puede reflejar cambios en la composición del empleo y en las horas trabajadas. En este sentido, el Recuadro presenta un análisis de la dinámica de las horas efectivamente laboradas en las áreas urbanas del país, comparándola con la observada en la región latinoamericana.

Gráfico 21
Pronóstico de la TD
Trece ciudades



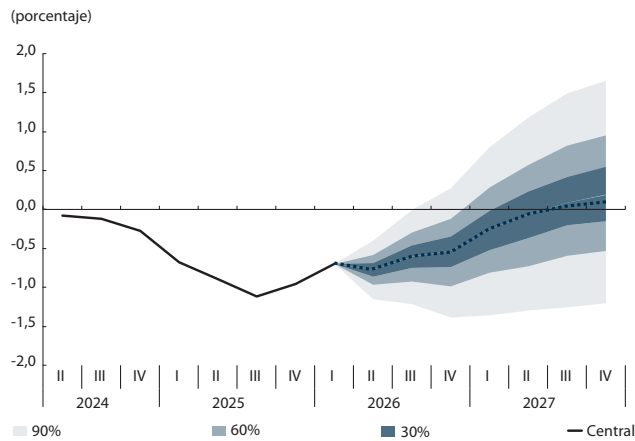
Nota: el gráfico presenta la distribución de probabilidad del pronóstico y su senda más probable para un horizonte a ocho trimestres. La densidad caracteriza el balance prospectivo de riesgos con áreas del 30%, 60% y 90% de probabilidad alrededor del pronóstico central (moda).
Fuente: DANE (GEIH); cálculos y proyecciones del Banco de la República.

Los pronósticos de la TD para las principales ciudades sugieren incrementos moderados hacia finales de 2026. Con base en el modelo de pronósticos macroeconómicos del equipo técnico del Banco de la República¹ y las proyecciones consignadas en el IPM de julio de 2026, se espera que la TD urbana promedio sea del 8,8 %, con aumentos más pronunciados a finales de 2026 (para el cuarto trimestre se ubicaría en el 9,05% como valor más probable). Para 2027, la TD se situaría en el 9,8 % en promedio, con niveles del 10% para el último trimestre (Gráfico 21). El balance de riesgos de los pronósticos para los siguientes cuatro trimestres es levemente alcista, como lo indica la asimetría hacia arriba de los intervalos de confianza del pronóstico estimado.

La brecha promedio de la TD para 2026 continúa indicando un mercado laboral apretado. La brecha de desempleo se define como la diferencia entre la TD y la Nairu, siendo esta última

1 Véanse los detalles en Ramos-Veloza, Naranjo-Saldarriaga y Pulido (2026) y Méndez-Vizcaíno, Guarín, Anzola-Bravo y Grajales-Olarte (2021).

Gráfico 22
Pronóstico de la brecha de TD (TD - Nairu)
Trece ciudades



Nota: el gráfico presenta la distribución de probabilidad del pronóstico y su senda más probable para un horizonte a ocho trimestres. La densidad caracteriza el balance prospectivo de riesgos con áreas del 30%, 60% y 90% de probabilidad alrededor del pronóstico central (moda).

Fuente: DANE (GEIH); cálculos y proyecciones del Banco de la República.

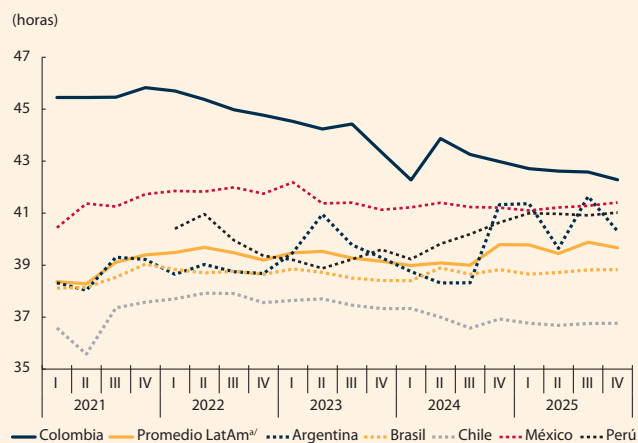
aquella tasa de desocupación compatible con una inflación estable. Los modelos de pronóstico de la Nairu sugieren un nivel promedio de la senda central del 9,56 % para 2026. Teniendo en cuenta el pronóstico de la TD, los modelos indican una brecha promedio de -0,65 pp para 2026 (similar al presentado en el Reporte anterior, de -0,6 pp). En 2027 dicha brecha tendería a cerrarse, dando paso a un mercado laboral menos apretado.

Recuadro: La jornada laboral colombiana en el contexto latinoamericano

Aunque los indicadores laborales suelen concentrarse en cuántas personas trabajan, también es relevante analizar cuánto trabajan quienes están ocupados. El promedio de horas trabajadas ofrece una aproximación a la intensidad laboral y permite identificar cambios que no siempre se reflejan en las tasas de ocupación o desempleo. Este recuadro analiza la dinámica de las horas efectivamente laboradas en el área urbana de Colombia y la compara con la observada en Argentina, Brasil, Chile, México y Perú, a partir de la base de datos armonizada de encuestas de hogares construida por el Gamla. La metodología empleada para armonizar los microdatos y garantizar su comparabilidad se presentó en el *Reporte del Mercado Laboral* núm. 36. El análisis se hace para el total de ocupados y para distintos grupos, según posición ocupacional, género, edad, educación y sector económico.

Hasta el año 2023 la jornada laboral en Colombia tenía un tope legal de 48 horas semanales. Con la Ley 2101 de julio de 2021, el Congreso de Colombia decretó la modificación de la jornada de trabajo mediante una reducción gradual, hasta llegar a un máximo legal de 42 horas. La reducción escalonada se estableció de la siguiente manera: a partir de julio de 2023 la jornada legal máxima se fijó en 47 horas semanales, desde julio de 2024 el límite se redujo a 46 horas, en julio de 2025 descendió a 44 horas y, finalmente, a partir de julio de 2026 la jornada laboral máxima quedó establecida en 42 horas semanales.

Gráfico R1.1
Horas promedio trabajadas (total población ocupada)
Área urbana



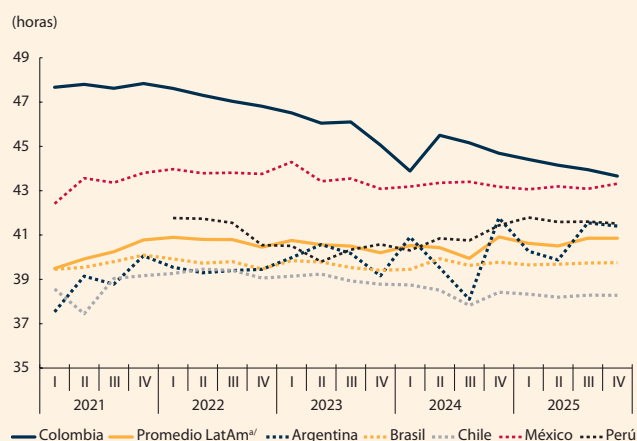
^{a/} Promedio simple excluyendo a Colombia. Datos trimestrales. Datos desestacionalizados.
Fuente: INDEC (EPH), IBGE (PNADC), INE (ENE), DANE (GEIH), INEGI (ENOE), INEI (EPEN); cálculos del Banco de la República.

El Gráfico R1.1 muestra el promedio de horas trabajadas para el total de la población ocupada en Colombia y en países latinoamericanos comparables, como Argentina, Brasil, Chile, México y Perú. Como puede apreciarse, en 2021 las horas laboradas promedio de Colombia eran las más altas de la región. A partir de 2022 se inicia un proceso de convergencia hacia el promedio regional. En particular, mientras que en el primer trimestre de 2021 la jornada laboral colombiana promedio era de 45,5 horas y el promedio de Latinoamérica era de 38,4 horas, para el cuarto trimestre de 2025 las horas promedio se ubicaron en 42,3 y 39,7 horas, respectivamente. Cabe mencionar que, a la par que las horas de trabajo de Colombia se redujeron, el promedio de América Latina presentó un ligero incremento en los últimos dos años, explicado, principalmente, por el aumento en las horas trabajadas en Argentina y Perú.

Ahora bien, cabe esperar que la Ley 2101 sea más vinculante en el segmento asalariado que en el no asalariado. En efecto, el Gráfico R1.2 muestra que la reducción en las horas trabajadas de Colombia ha sido más fuerte en el segmento asalariado. En el primer trimestre de 2021, la jornada de trabajo para los asalariados (47,7 horas) era un 20,7% más alta que el promedio regional (39,5 horas). Para el cuarto trimestre de 2025, la jornada laboral colombiana promedio de este segmento (43,7 horas) se había reducido en cuatro horas, tal como lo sugiere la ley, ubicando la brecha frente al promedio regional en un 6,9% (es decir, en 2,8 horas) (panel A). En el caso del segmento no asalariado, la reducción fue menor, pues en el mismo periodo se pasó de un promedio de 42,6 a 40,3 horas, ubicando la brecha para el primer trimestre de 2025 en 3,3 horas (panel B).

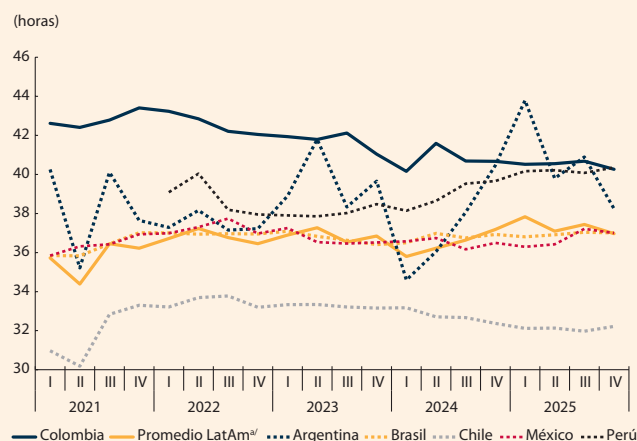
Más aún, dentro del segmento asalariado se observaron reducciones de la brecha de horas trabajadas frente al promedio de Latinoamérica en todos los grupos poblacionales. Esto indica que la convergencia de Colombia hacia el referente regional fue relativamente generalizada entre los trabajadores asalariados. Vale la pena anotar que las reducciones fueron más fuertes en el caso de las mujeres, las personas mayores de 65 años, aquellos con educación superior y los no jefes de hogar (Gráfico R1.3).

Gráfico R1.2
A. Horas promedio trabajadas (población asalariada)
Área urbana



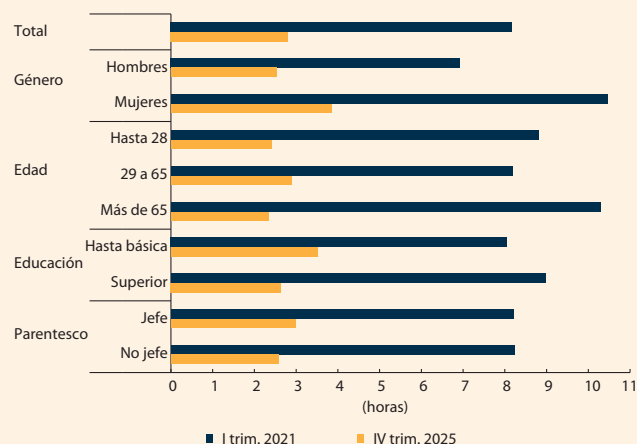
^{a/} Promedio simple excluyendo a Colombia. Datos trimestrales. Datos desestacionalizados.
Fuente: INDEC (EPH), IBGE (PNADC), INE (ENE), DANE (GEIH), INEGI (ENOE), INEI (EPEN); cálculos del Banco de la República.

B. Horas promedio trabajadas (población no asalariada)
Área urbana



^{a/} Promedio simple excluyendo a Colombia. Datos trimestrales. Datos desestacionalizados.
Fuente: INDEC (EPH), IBGE (PNADC), INE (ENE), DANE (GEIH), INEGI (ENOE), INEI (EPEN); cálculos del Banco de la República.

Gráfico R1.3
Diferencias en las horas promedio trabajadas en Colombia frente al promedio de Latam^{a/} (población asalariada)
Área urbana



^{a/} Promedio simple excluyendo a Colombia. Datos trimestrales. Datos desestacionalizados.

Fuente: INDEC (EPH), IBGE (PNADC), INE (ENE), DANE (GEIH), INEGI (ENOE), INEI (EPEN); cálculos del Banco de la República.

En síntesis, los datos muestran que Colombia ha avanzado hacia un promedio de horas trabajadas cercano al observado en el resto de Latinoamérica. Esta convergencia ha sido impulsada, principalmente, por la reducción de las horas laboradas entre los asalariados, el cual es un segmento en el que la jornada máxima legal es más vinculante, lo que coincide con el inicio de la aplicación de la Ley 2101 de 2021. En contraste, entre los no asalariados la caída en las horas trabajadas ha sido más moderada, lo que sugiere que su dinámica responde en mayor medida a condiciones propias del trabajo independiente, el cual tanto en Colombia como en el resto de países de la región presenta un menor número de horas laboradas.

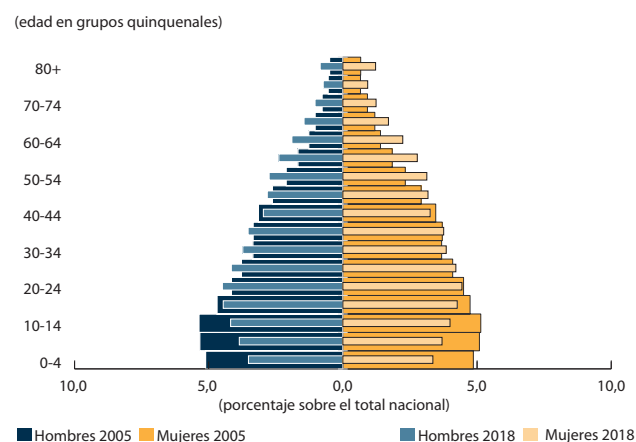
Brechas de género en las dinámicas del mercado laboral en las últimas cuatro décadas¹

1. Introducción

Como se verá, la rápida transición demográfica de Colombia ha incrementado el peso relativo de las mujeres en edad de trabajar, pero la economía colombiana no está aprovechando plenamente ese potencial, debido a la persistencia de brechas en participación laboral y salarios. Lo anterior presenta retos importantes para la economía colombiana en términos de productividad y crecimiento en el largo plazo. En esta sección especial se presenta la evolución de las brechas de género en los indicadores del mercado laboral, teniendo en cuenta algunos cambios demográficos importantes que afectan dichas dinámicas durante las últimas cuatro décadas. Para esto se utiliza información de los censos, las estadísticas vitales y las encuestas de hogares del DANE.

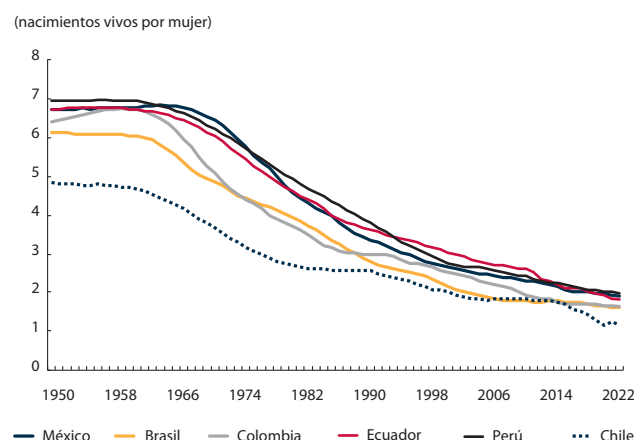
El panel A del Gráfico 23 presenta la pirámide poblacional de Colombia comparando los años 2005 vs. 2018. Se evidencia la rápida transición demográfica de Colombia, donde en 2005 la población era predominantemente joven (edades entre 0-19 años), mientras que en 2018 esta era conformada, principalmente, por adultos en edades productivas². Esta rápida transición demográfica también se ha presentado en otros países latinoamericanos, y se explica, en particular, por la rápida caída en la tasa de fecundidad (panel B, Gráfico 23).

Gráfico 23
A. Pirámide poblacional 2005 vs 2018



Nota: i) la pirámide correspondiente al año 2005 está representada en colores sólidos y la correspondiente al año 2018 está en transparencia.
Fuente: DANE, Censo General 2005-2018; cálculos propios.

B. Tasa de fecundidad



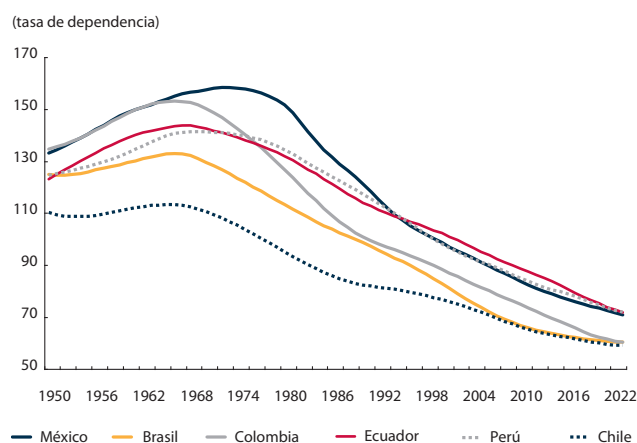
Fuente: UN-DESA, World Population Prospects 2024.

A pesar de esta rápida caída en la fecundidad, Colombia aún se encuentra en una “ventana de oportunidad demográfica”, dado que su población dependiente, entendida como la proporción de personas jóvenes (0-19) y adultos mayores de 65 años sobre la población en

1 Este apartado especial contó con la participación de Juliana Jaramillo Echeverri.

2 Las principales tendencias demográficas observadas para la economía colombiana en los últimos cincuenta años son tomadas del documento de trabajo desarrollado por Jaramillo, Sarasti y Flórez (2026).

Gráfico 24
Tasa de dependencia



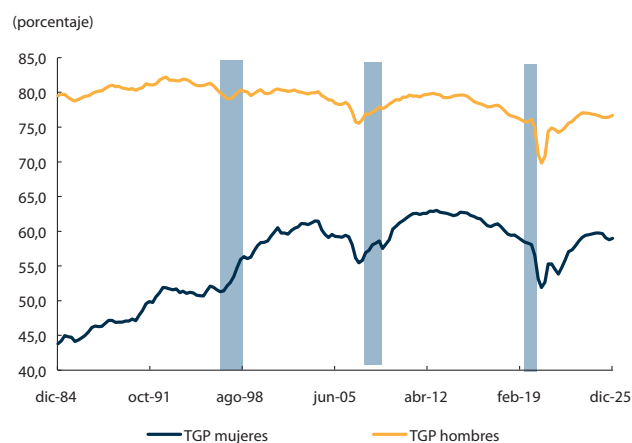
Fuente: UN-DESA, World Population Prospects 2024.

edades productivas, es aún baja, e incluso menor a la de otras economías latinoamericanas como México, Perú y Ecuador (Gráfico 24). Para el aprovechamiento de este bono demográfico es fundamental invertir en capital humano y reducir la desigualdad de género que limita la participación femenina en el mercado laboral.

Las barreras estructurales, institucionales y culturales que limitan la inserción, permanencia y progresión de las mujeres en el mercado laboral impiden aprovechar plenamente el potencial de una población femenina cada vez más numerosa y con mayores niveles educativos, lo cual podría contribuir a compensar parte de las pérdidas económicas asociadas con el envejecimiento poblacional en el largo plazo (Gu *et al.*, 2024; Ostry *et al.*, 2018). A lo anterior se suma la actual sobremortalidad masculina en edades laborales, lo que reduce el acervo de capital humano disponible y afecta la oferta de trabajo, en particular en cohortes de alta productividad, donde las mujeres presentan un exceso de oferta relativa que no se está aprovechando, dada la aún baja participación laboral de las mujeres frente a los hombres.

Adicionalmente, la reducción en las brechas salariales existentes podría generar efectos positivos sobre el crecimiento económico, al impulsar la inversión, el consumo, el empleo y la productividad. Asimismo, una mayor participación laboral femenina permitiría ampliar la base productiva y tributaria, fortalecer la sostenibilidad fiscal y mitigar los efectos adversos del futuro envejecimiento poblacional. Si bien estas implicaciones no se derivan causalmente del ejercicio empírico presentado en este documento, sí son consistentes con los mecanismos económicos y la evidencia reportados en la literatura especializada (Ramírez-Giraldo *et al.*, 2026).

Gráfico 25
Participación laboral por género
A. Tasa global de participación (TGP)

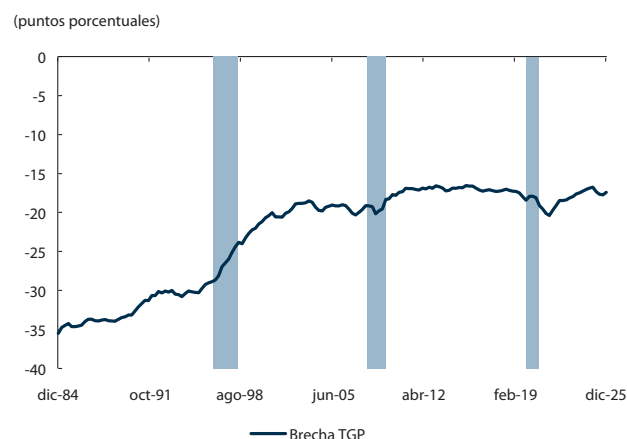


Nota: las áreas sombreadas corresponden a los periodos de recesión económica identificados por Arango, Ospina, *et al.*, (2025).
Fuentes: DANE; cálculos propios.

2. Dinámica de las brechas del mercado laboral

Como se mencionó, Colombia ha presentado una rápida transición demográfica; sin embargo, aún se encuentra en una “ventana de oportunidad”, donde el rol de las mujeres desempeña un factor determinante. En esta sección se describe la dinámica de las brechas de género en el mercado laboral en los últimos cincuenta años. El panel A del Gráfico 25 presenta la tasa de participación (TGP) laboral de las mujeres y los hombres desde 1984 hasta 2025 para las siete principales ciudades. Como se puede observar, desde 1984 hasta finales de los años noventa la

Gráfico 25 (continuación)
Participación laboral por género
B. Brecha en TGP

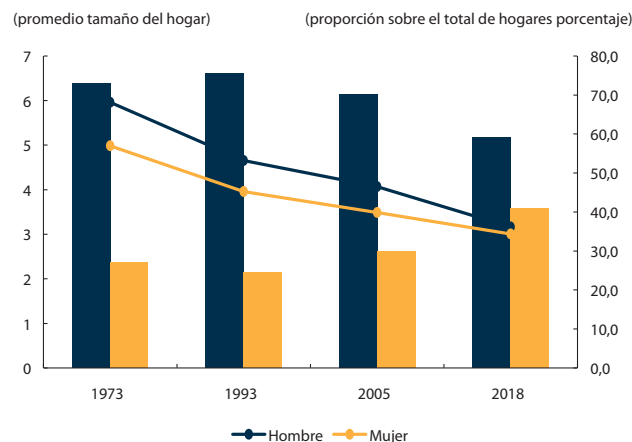


Nota: las áreas sombreadas corresponden a los periodos de recesión económica identificados por Arango, Ospina, *et al.*, (2025).
Fuentes: DANE; cálculos propios.

participación laboral femenina aumentó cerca de 15 pp; sin embargo, a partir de este periodo hasta la actualidad la TGP de las mujeres ha oscilado alrededor del 60%, con algunos aumentos en los periodos de crisis económicas (Lasso-Valderrama y Ramos-Veloza, 2025), mientras que la TGP de los hombres se ha mantenido alrededor del 75 %. El aumento en la participación laboral femenina durante las décadas de los ochenta y noventa se explica, principalmente, por importantes transformaciones sociales, como fueron el mayor acceso a la educación, la disminución de la fecundidad, la adquisición de derechos civiles y políticos, y el cambio estructural de la economía hacia el sector de servicios (Ramírez-Giraldo *et al.*, 2026). A pesar de estas transformaciones, la brecha en participación (TGP femenina – TGP masculina) ha oscilado en niveles cercanos al -20 puntos porcentuales (pp) desde mediados de los años noventa, sin reducciones significativas en los últimos 25 años (panel B, Gráfico 25).

El cambio en la estructura familiar es un factor que también pudo ayudar a explicar la mayor participación femenina en los últimos años. El Gráfico 26 evidencia que, aunque los hombres siguen representando la mayoría de los jefes de hogar (casi el 60 %), la proporción de hogares liderados por mujeres ha aumentado de manera sostenida desde 1973, llegando a niveles del 40 % en 2018. Adicionalmente, en los últimos años se ha observado una convergencia en el tamaño de los hogares de ambos grupos.

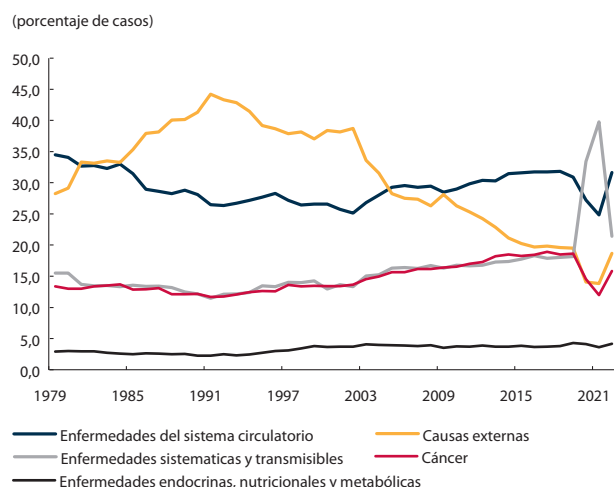
Gráfico 26
Proporción de hogares según género del jefe del hogar, 1973-2018



Fuente: Censos 1973-2018 (DANE); cálculos propios.

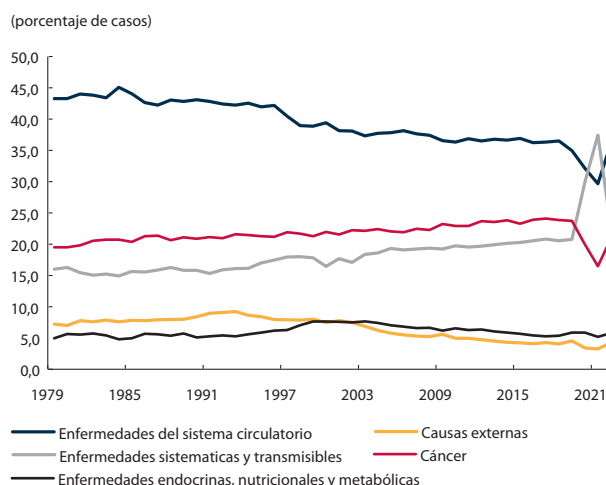
Un elemento importante que puede afectar las diferencias de género en la participación laboral son las altas tasas de mortalidad por causas externas en los hombres frente a las mujeres. El Gráfico 27 presenta las cinco principales causas de muerte por género. Ambos géneros comparten entre sus principales causas las enfermedades de los sistemas circulatorio, respiratorio y digestivo, con diferencias menores al 2 %. Sin embargo, las causas externas significan actualmente más del 20% de las muertes en hombres, a pesar de presentar una reducción significativa desde finales de los años ochenta (43 %). Esa importante diferencia en las muertes por causas externas obedece, en especial, a los homicidios, que representan cerca del 40 % de las causas de muerte para los hombres entre los 15-44 años, además de las altas tasas de mortalidad por accidentes y autolesiones. Lo anterior se traduce en diferencias persistentes en la población en edad de trabajar, donde las mujeres llegan a superar en más de un millón a los hombres en los años censales más recientes. Sin embargo, pese al mayor peso relativo de las mujeres en edades productivas, su participación laboral sigue siendo mucho menor que la

Gráfico 27
Principales causas de muerte por género, 1973-2023
A. Hombres



Fuente: Estadísticas Vitales 1973-2023 (DANE); cálculos propios.

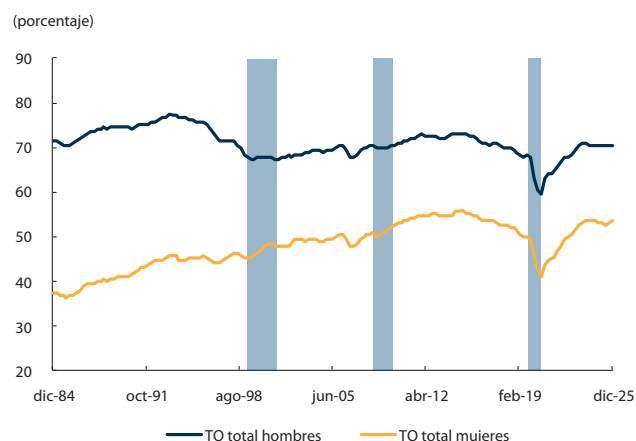
B. Mujeres



Fuente: Estadísticas Vitales 1973-2023 (DANE); cálculos propios.

de los hombres, lo que implica una subutilización de la fuerza laboral femenina.

Gráfico 28
A. Tasa de ocupación por género



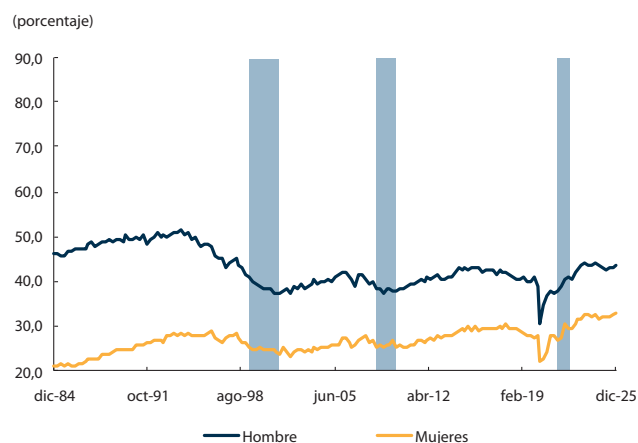
Nota: las áreas sombreadas representan los periodos de recesión documentados en Arango, Ospina, et al., (2025).

Fuente: Encuestas de Hogares; cálculos propios.

El Gráfico 28 presenta la dinámica de la tasa de ocupación (TO) por género. Al igual que la participación, la TO de las mujeres ha venido aumentando significativamente, al pasar de niveles del 37 % en 1984 a niveles del 53 % en 2025 (panel A, Gráfico 28). Buena parte del aumento en la ocupación de las mujeres se ha observado en el crecimiento del segmento asalariado, el cual, para este mismo periodo, presentó un incremento de 13 pp, mientras que la ocupación asalariada de los hombres se redujo levemente en 3 pp. Esto ha permitido una reducción de la brecha de ocupación total en cerca de 17 pp, al pasar de niveles del -34 pp en 1984 a niveles del -17 pp para finales de 2025 (paneles B y C, Gráfico 28).

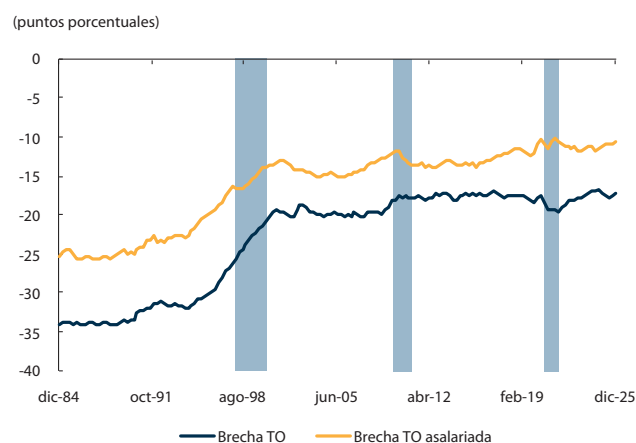
Finalmente, la reducción más significativa de las brechas del mercado laboral se ha observado en la tasa de desempleo. Como se puede apreciar en el panel A del Gráfico 29, la tasa de desempleo de las mujeres, al igual que la de los hombres, ha caído de manera sostenida en todo el periodo analizado, lo que ha permitido una caída sostenida en la brecha de desempleo (Gráfico 29, panel B). En 1984 las mujeres tenían una tasa de desempleo mayor a la de los hombres en 7 pp; sin embargo, para 2025 esta diferencia se ubicó en niveles cercanos a 2 pp. Esto evidencia que la principal barrera para reducir las brechas de género en el mercado laboral se encuentra, principalmente, en la dificultad

Gráfico 28 (continuación)
B. Tasa de ocupación asalariada



Nota: las áreas sombreadas representan los periodos de recesión documentados en Arango, Ospina, *et al.*, (2025).
Fuente: Encuestas de Hogares; cálculos propios.

C. Brecha en TO y TO asalariada



Nota: las áreas sombreadas representan los periodos de recesión documentados en Arango, Ospina, *et al.*, (2025).
Fuente: Encuestas de Hogares; cálculos propios.

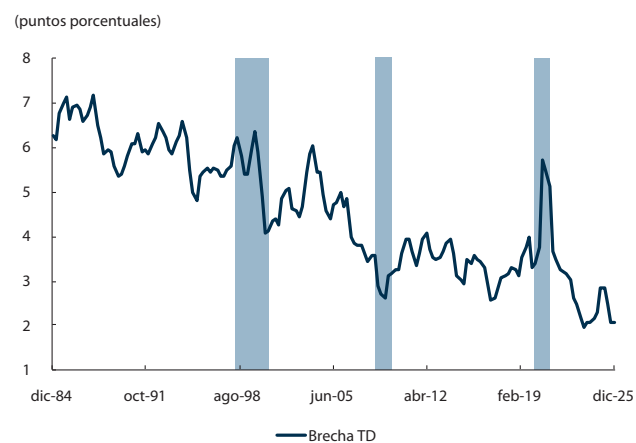
que enfrentan las mujeres a la hora de participar en el mercado laboral. En este sentido, el hecho de que la brecha en la tasa de desempleo sea relativamente baja sugiere que, una vez las mujeres logran superar las barreras de entrada y se incorporan a la fuerza laboral, su probabilidad de encontrarse desempleadas no difiere sustancialmente de la de los hombres. Por el contrario, las diferencias más marcadas se observan en las tasas de participación y ocupación, lo que indica que una proporción importante de mujeres permanece fuera del mercado laboral muchas veces

Gráfico 29
Tasa de desempleo por género y brecha de TD
A. Tasa de desempleo por género



Nota: las áreas sombreadas representan los periodos de recesión documentados en Arango, Ospina, *et al.*, (2025).
Fuente: Encuestas de Hogares; cálculos propios.

B. Brecha de TD



Nota: las áreas sombreadas representan los periodos de recesión documentados en Arango, Ospina, *et al.*, (2025).
Fuente: Encuestas de Hogares; cálculos propios.

debido a responsabilidades de cuidado no remunerado, restricciones de tiempo, menor conciliación entre trabajo y familia, así como factores culturales y estructurales que limitan su inserción laboral (Goldin, 2006; Ramírez-Giraldo *et al.*, 2026).

3. Estimaciones de la brecha salarial

En esta sección se presenta un resumen de las estimaciones de las brechas salariales reportadas en la revista *Ensayos sobre Política Económica* (ESPE), titulada “Explorando las brechas de género en Colombia” (Ramírez-Giraldo *et al.*, 2026). Los ejercicios presentados corresponden a descomposiciones de la brecha de género basadas en Oaxaca-Blinder (1973)³ para el periodo más reciente: 2007-2024. Esta metodología separa la diferencia promedio observada de los salarios en dos componentes. El primero se refiere a la parte de la brecha salarial que se puede atribuir a diferencias en las características observables entre hombres y mujeres, como educación, experiencia laboral, ocupación y otros factores relevantes. El segundo corresponde al sesgo de género (o brecha no explicada), que corresponde a la parte de la brecha salarial que se explica por diferencias en los retornos de distintas características observadas y que, por tanto, no puede atribuirse a características observables, aunque también puede reflejar factores no medidos que afectan de forma distinta a ambos grupos. Formalmente, esta descomposición se puede expresar de la siguiente manera:

$$Y_m - Y_h = (X_m - X_h)' \beta_h + X_m' (\beta_m - \beta_h), \quad (1)$$

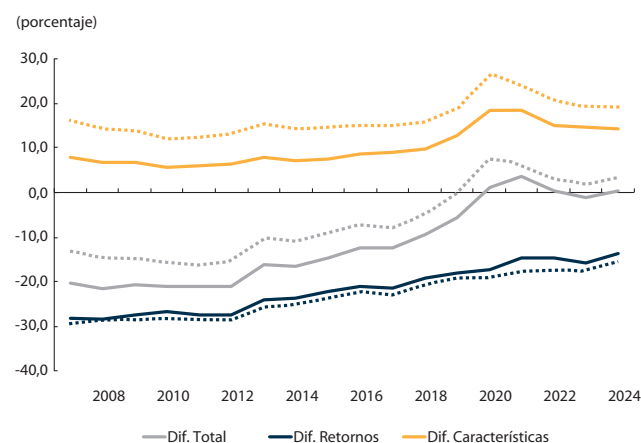
donde Y_m y Y_h corresponden al ingreso laboral real observado por hora de mujeres y hombres, respectivamente; X_m y X_h son vectores que recogen características promedio de mujeres y hombres; y β_m y β_h son los coeficientes estimados de retornos para las distintas características de mujeres y hombres. Así, el término $(X_m - X_h)' \beta_h$ refleja la parte explicada por diferencias en características observadas, mientras que el término $X_m' (\beta_m - \beta_h)$ corresponde al componente no explicado por el modelo y compatible con el sesgo de género, o las diferencias en los retornos.

Para la estimación de los salarios se recurre a los microdatos de la GEIH correspondientes al periodo 2007-2023, que brinda una serie de observaciones anuales suficientemente amplia para analizar las tendencias de mediano y largo plazo. Los salarios se calculan en términos reales (es decir, son deflactados por el índice de precios al consumidor) y por hora efectiva trabajada. Para tener estimaciones más precisas de la brecha de salarios, el análisis se concentra en aquellas personas que trabajan tiempo completo⁴. Para realizar la descomposición de la brecha salarial por hora condicionada, se utilizan las principales variables sociodemográficas como son: edad, escolaridad, experiencia laboral, número de menores en el hogar,

3 Otras estimaciones que usan el método de Ñopo (2008) se encuentran en dicha edición de ESPE. En general, los resultados de ambas metodologías son similares.

4 Se entiende por tiempo completo aquellas personas que trabajaron cuarenta o más horas en la semana anterior a la encuesta. La razón de enfocarse en esta población es que permite tener estimaciones menos sesgadas, al comparar poblaciones entre hombres y mujeres mucho más similares.

Gráfico 30
Descomposición Oaxaca-Blinder de la brecha de género



Nota: las líneas continuas corresponden al dominio urbano, las punteadas al agregado nacional.

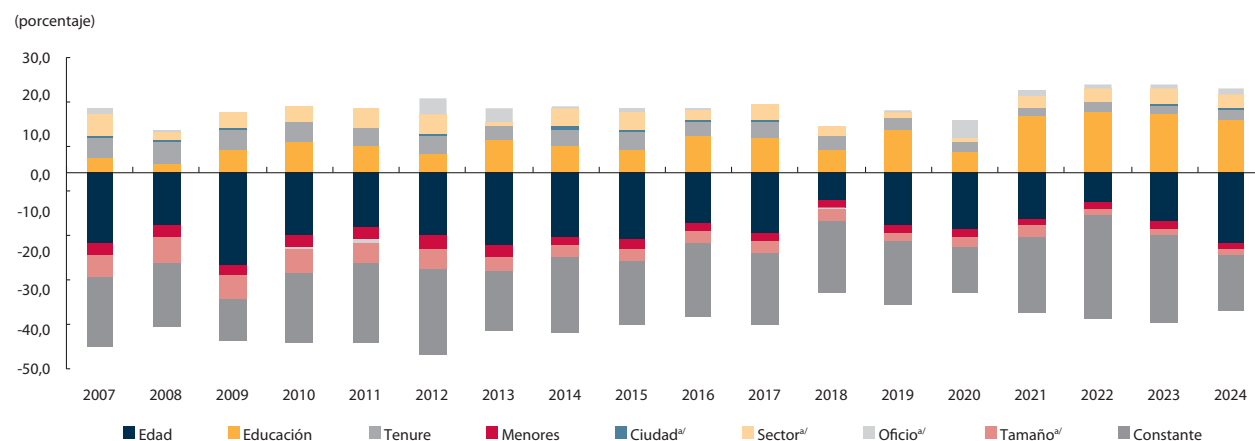
Fuente: cálculos propios.

sector económico, ciudad, oficio y tamaño de la empresa. De esta forma, se separa la diferencia en salarios atribuible a las disparidades en las características de aquella atribuible a diferencias en los retornos (o sesgo de género).

El Gráfico 30 presenta la descomposición de la brecha salarial real por hora para el agregado urbano (líneas continuas) y el agregado nacional (líneas punteadas). Lo primero que se debe destacar es que la brecha salarial real por hora no condicionada entre hombres y mujeres (líneas de color gris) ha disminuido significativamente desde el año 2013, siendo positiva en 2024 en el agregado nacional y cerrándose casi por completo en el agregado urbano. Al descomponer esta brecha salarial como lo sugiere la ecuación (1), se observa que el componente explicado por diferencias en características observadas (líneas de color amarilla) es positivo en favor de las mujeres. Especialmente durante el periodo 2018-2021, este componente se incrementó de manera significativa, ayudando a reducir la brecha de salarios (en especial para el agregado nacional). El segundo componente, no explicado y que corresponde al sesgo de género o las diferencias en los retornos (líneas de color azul), muestra una brecha negativa, que para 2024 era del 13% para el agregado urbano y 15,6% para el agregado nacional. Esto significa que las mujeres siguen teniendo menores retornos (-13% o -15,6%) frente a hombres con características similares. Sin embargo, es importante resaltar que esta medida de sesgo se ha reducido significativamente en el tiempo, lo cual ha ayudado también a la disminución de la brecha de salarios.

La metodología de Oaxaca-Blinder permite separar el componente de diferencias de sesgo de género (o brecha no explicada) por características, evidenciando cuáles de ellas tienen mayor peso para explicar los cambios en dicho sesgo (Gráfico 31). Los retornos de la educación, que han sido positivos desde el inicio de la muestra, representan el factor que más ha crecido durante este periodo en el dominio urbano. Por tanto, es la mayor remuneración a la educación femenina la que más ha contribuido a reducir las diferencias en retornos y, en consecuencia, la brecha en general. Por otro lado, la edad es el factor que más contribuye a ampliar las diferencias en retornos, especialmente en edades fértiles (entre 25-35 años). Este resultado es consistente con la evidencia de la penalización por la maternidad, un fenómeno documentado en la literatura para Colombia (Ramírez-Giraldo *et al.*, 2026). Finalmente, vale la pena resaltar que la constante también es uno de los mayores componentes que contribuye a

Gráfico 31
Contribución al componente no explicado



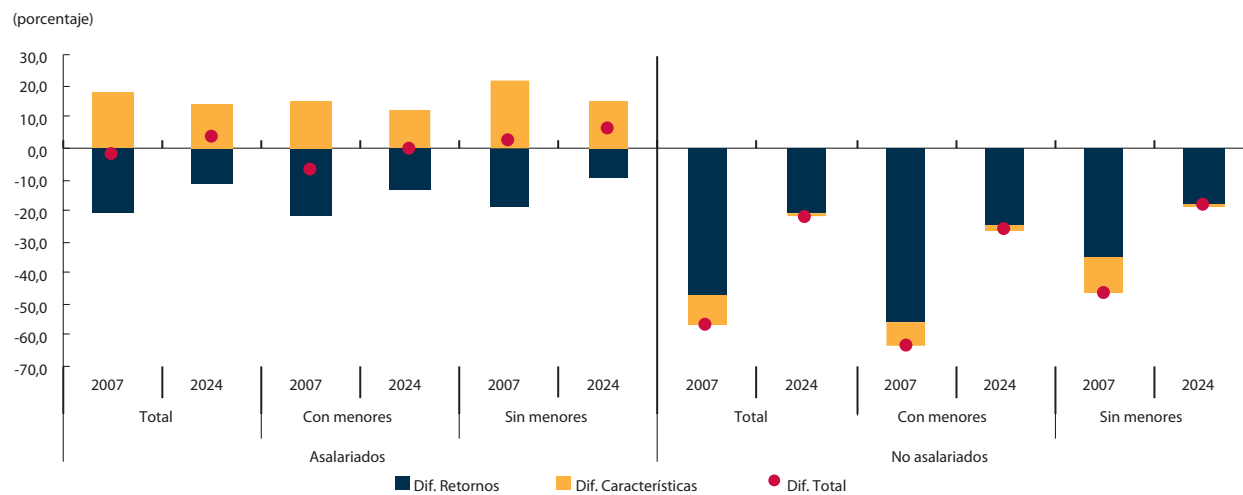
^{a/} Variable normalizada usando Yun (2005).
Fuente: cálculos propios.

aumentar las diferencias en este sesgo (o brecha no explicada) y que puede estar asociado con factores que no se están midiendo en esta estimación⁵.

Adicionalmente, para profundizar en los factores que explican la importante reducción en la brecha salarial urbana observada en el periodo analizado, se estiman los modelos separando a los individuos por posición ocupacional y la presencia de menores en el hogar (Gráfico 32). Lo primero que se aprecia es que la brecha observada para el total de asalariados es positiva o cercana a cero en 2024, mientras que para las personas independientes o no asalariadas esta brecha salarial es negativa, aunque menor a la registrada para 2007. Por otro lado, mientras que en los asalariados (con y sin menores) las diferencias en características contribuyen a reducir la brecha, para los independientes sus características amplían aún más la brecha en salarios. En este sentido, el componente de diferencias en retornos o sesgo de género, que es negativo en ambos grupos, es mucho más grande para los trabajadores independientes. La reducción de la brecha entre los trabajadores asalariados podría atribuirse al efecto favorable que genera la formalización laboral. De hecho, la reducción de la brecha que se observa a partir de 2013 va en línea con los esfuerzos de formalización implementados con la reforma tributaria de 2012 y con programas más recientes, como el de Apoyo al Empleo Formal (PAEF), implementados durante la pandemia (Otero *et al.*, 2025; Bonilla *et al.*, 2025). Por su parte, las brechas también tienden a ser menores en personas sin hijos, en línea con la penalización que tiene la maternidad en términos laborales (Ramírez-Giraldo *et al.*, 2026, sección 2.2).

5 Entre estos, se destacan las diferencias en el desempeño académico, la diferencia en el tipo de carrera estudiada (los hombres están sobrerrepresentados en carreras relacionadas con las ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas) y las diferencias en ocupaciones (las mujeres tienen mayores probabilidades de elegir ocupaciones más flexibles, que se ajustan mejor a las labores del cuidado) (Averkamp, Bredemeier y Juessen, 2024; Banerjee, 2014; Blau y Kahn, 2000).

Gráfico 32
Descomposición Oaxaca-Blinder por posición ocupacional y presencia de menores



Finalmente, Ramírez-Giraldo *et al.* (2026) también presentan las diferencias en los retornos (o brecha no explicada) a través de la distribución de ingresos. Los resultados muestran que el componente de diferencias en los retornos tiende a ser más negativo en los extremos de la distribución, mientras que en el centro las diferencias en retornos son considerablemente menores. Más aún, la fuerte reducción que se ha registrado durante los últimos años en el sesgo de género se explica, principalmente, por cambios en los retornos en la cola izquierda de la distribución, que es la de personas con menores ingresos. En contraste, se ven pocos cambios en la cola derecha, lo cual es consistente con persistencias en los techos de cristal, también evidenciados en la literatura para Colombia (Ramírez-Giraldo *et al.*, 2026; Bernat, 2007; Abadía y de la Rica, 2011; Fernández, 2006; Badel y Peña, 2010).

Conclusiones

Este apartado analiza la evolución de las brechas de género en indicadores laborales en Colombia entre 1984 y 2025, en un contexto de una rápida transición demográfica. Para esto se utiliza información de los censos, estadísticas vitales y las encuestas de hogares del DANE. Los resultados muestran que las brechas en la participación laboral y la ocupación se redujeron principalmente a finales de los años noventa, pero en los últimos 25 años estas se han mantenido relativamente estables en niveles cercanos a -20 pp y -17 pp, respectivamente. Estas brechas en el mercado laboral son aún más relevantes, si se tienen en cuenta las diferencias en mortalidad por causas externas de los hombres vs. las mujeres, las cuales, al suceder en edades productivas generan un aumento relativo de la población femenina en edad de trabajar, en particular en edades de mayor productividad; sin embargo, la economía colombiana no está aprovechando plenamente ese potencial, dado que persiste una amplia brecha de participación laboral femenina. Esto es sumamente importante dadas las condiciones demográficas actuales, donde Colombia aún tiene una “ventana de oportunidad”

de aprovechar el dividendo demográfico, para lo cual requiere invertir en capital humano femenino y reducir así las desigualdades de género.

Por el lado de las brechas salariales, se observa una reducción hacia 2024 en la brecha salarial no condicionada; no obstante, al comparar hombres y mujeres con características observables similares, persiste un componente no explicado por el modelo, el cual mantiene diferencias salariales desfavorables para las mujeres.

La persistencia y magnitud de las brechas laborales puede tener implicaciones relevantes sobre la capacidad productiva y el crecimiento económico de largo plazo. En este sentido, la evidencia presentada en esta sección especial es consistente con la idea de que una mayor participación laboral femenina y una reducción de las brechas salariales podrían generar beneficios importantes para la economía, al aumentar el empleo, la productividad, la inversión y el consumo, además de fortalecer la sostenibilidad fiscal y mitigar los efectos futuros del envejecimiento poblacional (Ramírez-Giraldo *et al.*, 2026). Si bien estas implicaciones no se derivan causalmente de los ejercicios empíricos desarrollados en este documento, sí están respaldadas por la literatura y refuerzan la relevancia de avanzar en políticas de cuidado, conciliación trabajo-familia, formalización laboral y reducción de la penalización asociada con la maternidad.

Referencias

- Abadía, L. K.; De la Rica, S. (2011). "Changes in the Gender Wage Gap and the Role of Education and other Job Characteristics Colombia: 1994-2010", *Vniversitas Económica*, vol. 11, núm. 8, Universidad Javeriana, Bogotá.
- Arango, L. E. (2013). "Puestos de trabajo vacantes según anuncios de la prensa escrita de las siete principales ciudades de Colombia". Borradores de Economía, núm. 793, Banco de la República. doi: 10.32468/be.793
- Arango, L. E.; Ospina, J. J.; Arias-Rodríguez, F.; Collazos, J.; Cortázar, D. M.; Cote, J. P.; [...] Vásquez, D. (2025). "Características cuantitativas de los ciclos económicos en Colombia", *Ensayos sobre Política Económica*, núm. 110, pp. 1-139.
- Averkamp, D.; Bredemeier, C.; Juessen, F. (2024). "Decomposing Gender Wage Gaps: A Family Economics Perspective", *The Scandinavian Journal of Economics*, vol. 126, núm. 1, pp. 3-37.
- Badel, A.; Peña, X. (2010). "Decomposing the Gender Wage Gap with Sample Selection Adjustment: Evidence from Colombia", Documento CEDE, núm. 2010-37.
- Banerjee, B. (2014). "Occupational Segregation and Gender Differentials in Earnings in Macedonia", *IZA Journal of European Labor Studies*, vol. 3, núm. 1, pp. 1-27.
- Bernat, L. F. (2007). "¿Quiénes son las mujeres discriminadas?: enfoque distributivo de las diferencias salariales por género", Borradores de Economía y Finanzas, núm. 13, Icesi.
- Blau, F. D.; Kahn, L. M. (2000). "Gender Differences in Pay", *Journal of Economic Perspectives*, vol. 14, núm. 4, pp. 75-100.

- Bonilla-Mejía, L.; Flórez, L. A.; Hermida, D.; Lasso-Valderrama, F.; Morales, L. F.; Pulido, J. (2025). "Payroll Subsidies for SMEs in Informal Labor Markets", núm. 1338, Banco de la República de Colombia.
- Fernández, P. (2006). "Determinantes del diferencial salarial por género en Colombia, 1997-2003", *Desarrollo y Sociedad*, vol. 58, núm. 2, pp. 165-208.
- Goldin, C. (2006). "The Quiet Revolution that Transformed Women's Employment, Education, and Family", *American Economic Review*, vol. 96, núm. 2, pp. 1-21.
- Gu, J.; Kolovich, M. L. L.; Mondragon, J.; Newiak, M. M.; Herrmann, M. (2024). "Promoting Gender Equality and Tackling Demographic Challenges", *Gender Notes*, núm. 2024(002), International Monetary Fund.
- Iregui-Bohórquez, A. M.; Melo-Becerra, L. A.; Ramírez-Giraldo, M. T.; Tribín-Urbe, A. M. (2021). *El camino hacia la igualdad de género en Colombia: todavía hay mucho por hacer*, Bogotá: Banco de la República.
- Jaramillo, J.; Sarasti, A.; Flórez, L. (2026). "Desigualdad de género y cambio demográfico en Colombia: implicaciones en sobre el crecimiento de largo plazo", Documentos de Trabajo sobre Economía Regional y Urbana, en prensa.
- Lasso-Valderrama, F. J.; Ramos-Veloza, M. A. (2025). "A Cohort Analysis of the Gender Gap in Labor Force Participation in Colombia", núm. 1326, Banco de la República de Colombia.
- Méndez-Vizcaíno, J. C.; Guarín, A.; Anzola-Bravo, C.; Grajales-Olarte, A. (2021). "Characterizing and Communicating the Balance of Risks of Macroeconomic Forecasts: A Predictive Density approach for Colombia". Borradores de Economía, núm. 1178, Banco de la República. doi: 10.32468/be.1178
- Morales, L. F.; Lobo, J. (2020). "Estimating Vacancies from Firms' Hiring Behavior: The Case of a Developing Economy", *Journal of Economic and Social Measurement*, vol. 45, núm. 2, pp. 139-170. doi: 10.3233/JEM-210473
- Morales, L.; Hermida, D.; Dávalos, E. (2019). "Interactions between Formal and Informal Labor Dynamics: Revealing Job Flows from Household Surveys". Borradores de Economía, núm. 1090, Banco de la República. doi: 10.32468/be.1090
- Ostry, M. J. D.; Álvarez, J.; Espinoza, M. R. A.; Papageorgiou, M. C. (2018). "Economic Gains from Gender Inclusion: New Mechanisms, New Evidence", IMF Staff Discussion Note, SDN/18/06, International Monetary Fund.
- Otero-Cortés, A. S.; Acosta, K.; Arango, L. E.; Aristizábal, D.; Ávila-Montealegre, O.; Becerra, Ó.; [...] Grajales, Á. (2025). "Nueva evidencia sobre la informalidad laboral y empresarial en Colombia", *Ensayos sobre Política Económica*, núm. 108, pp. 1-75.
- Ramírez-Giraldo, M. T.; Acosta-Ordóñez, K.; Acosta-Navarro, O. L.; Arango-Lozano, L.; Arias-Rodríguez, F.; Ávila-Montealegre, O.; [...] Villaveces-Niño, J. (2026). "Explorando las brechas de género en Colombia", *Ensayos sobre Política Económica*, núm. 111, pp. 1-125.
- Ramos-Veloza, M. A.; Naranjo-Saldarriaga, S.; Pulido, J. (2026). "Wage Dynamics, Unemployment and Inflation: Enhancing 4GM Semi-Structural Model". Borradores de Economía, núm. 1341, Banco de la República. doi: 10.32468/be.1341

Anexo 1

Glosario

Creación de empleo: cambios positivos en el empleo de las firmas en un mercado laboral. Se asocia regularmente a los empleos creados de un periodo a otro.

Curva de Beveridge: corresponde a la representación gráfica de la relación entre la tasa de vacantes y la tasa de desocupación. La posición de la curva de Beveridge con respecto al origen depende de la eficiencia tecnológica del emparejamiento entre firmas y trabajadores. Aumentos en dicha eficiencia trasladarán la curva de Beveridge al interior, de tal forma que para un mismo nivel de vacantes la tasa de desocupación sea menor.

Desanimados: son aquellos inactivos que dejaron de buscar empleo porque no creen posible encontrarlo o están cansados de buscarlo.

Desempleo de corta duración: desempleados que buscan empleo hace tres meses o menos.

Destrucción de empleo: cambios negativos en el empleo de las firmas en un mercado laboral. Se asocia regularmente a los empleos destruidos de un periodo a otro.

Empleo asalariado: población ocupada con posición ocupacional de obrero o empleado en una empresa particular, y de obrero o empleado en el gobierno.

Empleo no asalariado: población ocupada con posiciones ocupacionales de empleado doméstico, trabajador por cuenta propia, patrón o empleador, trabajador familiar sin remuneración y jornalero o peón.

Estrechez: es una medida de la disponibilidad de trabajadores dada determinada cantidad de vacantes en la economía. El indicador de estrechez por excelencia es la razón entre el *stock* de vacantes y el número de desempleados.

Fuerza de trabajo: está conformada por las personas en edad de trabajar que trabajan o están buscando empleo.

Indicador de subutilización de la mano de obra U1: refleja la proporción de desempleados que han buscado empleo por más de tres meses como porcentaje de la PEA. $U1 = (\text{desocupados hace más de tres meses}) / \text{PEA}$.

Indicador de subutilización de la mano de obra U2: además de incluir a los desempleados actuales, reúne a los desempleados desanimados que pasaron a ser inactivos en el último año por no encontrar un trabajo disponible en la ciudad o región, estar cansado de buscar, o no encontrar trabajo apropiado. $U2: (\text{desempleados} + \text{desanimados}) / (\text{PEA} + \text{desanimados})$.

Indicador de subutilización de la mano de obra U3: incluye a la población del indicador U2 más los marginalmente atados al mercado laboral (IM), que corresponden a los inactivos que estuvieron buscando trabajo y se retiraron de la fuerza laboral por razones diferentes al desaliento. $U3 = (\text{desempleados} + \text{desanimados} + \text{IM}) / (\text{PEA} + \text{desanimados} + \text{IM})$.

Indicador de subutilización de la mano de obra U4: además de incluir a los individuos del indicador U3, considera a aquellos ocupados de tiempo parcial (jornada semanal menor de 40 horas) que están dispuestos a trabajar más horas. $U4 = (\text{desempleados} + \text{desanimados} + \text{IM} + \text{ocupados de tiempo parcial}) / (\text{PEA} + \text{desanimados} + \text{IM})$.

Inflación básica: medida de inflación que busca eliminar los movimientos y choques temporales en los precios; excluye a los alimentos y bienes regulados (combustibles, servicios públicos, transporte) de la canasta de precios de consumo.

Informales: se define mediante la intersección de criterios asociados a características de las firmas, como el registro mercantil, la contabilidad completa o simplificada y el tamaño de firma. Como también, con características de la ocupación, como la cotización a seguridad social.

Margen intensivo: hace referencia a la cantidad de horas que un trabajador está empleado.

Margen extensivo: se refiere a la cantidad de empleados.

Marginalmente atados al mercado laboral (IM): son inactivos que buscaron empleo en los últimos doce meses y se retiraron de la fuerza laboral por razones diferentes al desaliento (no están incluidos dentro de los desanimados).

Mercado laboral estrecho: es aquel donde la razón vacantes/desempleados es alta, lo cual indica que hay más vacantes que llenar y menos desempleados disponibles para cubrir dichas vacantes.

Nairu: tasa de desocupación compatible con una inflación estable.

Otras cabeceras y zonas rurales: *área rural* es la zona denominada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) como área rural dispersa y centros poblados. Las *otras cabeceras* corresponden a las cabeceras municipales que no hacen parte de las veintitrés ciudades ni sus áreas metropolitanas, esto incluye el área urbana de las ciudades de Mocoa, Leticia, Yopal, Arauca, San José del Guaviare, Mitú, Puerto Inírida, Puerto Carreño y San Andrés.

Población en edad de trabajar (PET): grupo constituido por las personas de 15 y más años.

Población ocupada: aquellas personas que durante la semana de referencia trabajaron al menos una hora de forma remunerada o no remunerada en el caso de los trabajadores

familiares. Incluye a las personas que, teniendo un empleo o negocio, no trabajaron por vacaciones o licencia y cuya expectativa de retorno no sea mayor de cuatro meses.

Productividad laboral: se mide como la razón entre PIB real y las horas trabajadas totales.

Siete ciudades: de acuerdo con el DANE, son las cabeceras municipales de Bogotá, Cali, Medellín, Barranquilla, Bucaramanga, Manizales y Pasto y los municipios que conforman las áreas metropolitanas.

Salario real-productor: se refiere al salario nominal por hora ajustado por el deflactor del PIB. Es la medida más adecuada para comparar frente a la productividad desde el punto de vista de las firmas.

Tasa de contrataciones: proporción de trabajadores que encuentran empleo en cada período en relación con el empleo total.

Tasa de desocupación: es la relación porcentual entre el número de personas que están buscando trabajo y el número de personas que integran la fuerza laboral.

Tasa de informalidad: es la relación porcentual de la población ocupada informal y el número de personas que integran la población ocupada total.

Tasa de ocupación: es la relación porcentual entre la población ocupada y el número de personas que integran la población en edad de trabajar.

Tasa de ocupación asalariada (TOA): se calcula como el cociente entre el número de empleados asalariados y la población en edad de trabajar.

Tasa de ocupación no asalariada (TON): cociente entre el número de empleados no asalariados y la población en edad de trabajar.

Tasa de separaciones: proporción de todos los trabajadores que pierden su empleo en cada periodo en relación con el empleo total.

Tasa global de participación: es la relación porcentual entre la fuerza de trabajo y la población en edad de trabajar.

Trabajadores afectados por el salario mínimo: corresponde a los asalariados cuya remuneración básica oscila entre 0,9 y 1,5 salarios mínimos mensuales legales vigentes.

Trabajadores no afectados por el salario mínimo: asalariados cuya remuneración básica es superior a 1,5 salarios mínimos.

Trece ciudades: de acuerdo con el DANE, son las cabeceras municipales y los municipios que conforman las áreas metropolitanas de Bogotá, Cali, Medellín, Barranquilla, Bucaramanga, Manizales, Pasto, Pereira, Cúcuta, Villavicencio, Montería, Cartagena e Ibagué.

Vacantes: son los puestos de trabajo disponibles en determinado momento y son un indicador del comportamiento de la demanda del mercado laboral insatisfecha.

Veintitrés ciudades y sus áreas metropolitanas: las cabeceras municipales de Bogotá, Medellín (Caldas, La Estrella, Sabaneta, Itagüí, Envigado, Bello, Girardota, Copacabana y Barbosa), Cali (Yumbo), Barranquilla (Soledad), Bucaramanga (Girón, Piedecuesta y Floridablanca), Manizales (Villa María), Pasto, Cartagena, Cúcuta (Villa del Rosario, Los Patios y El Zulia), Neiva, Pereira (Dosquebradas y La Virginia), Montería, Villavicencio, Tunja, Quibdó, Popayán, Ibagué, Valledupar, Sincelejo, Riohacha, Florencia, Santa Marta y Armenia.

Publicaciones del Grupo de Análisis del Mercado Laboral

- Banco de la República (2026). “Moderación en la dinámica del empleo y efectos del cambio demográfico sobre la tasa de desocupación de largo plazo”, *Reportes del Mercado Laboral*, núm. 38, abril. Bogotá: Banco de la República.
- Banco de la República (2026). “Mayor dinamismo de la ocupación jalonado por el área rural y efectos de reducir los costos laborales no salariales”, *Reportes del Mercado Laboral*, núm. 37, enero. Bogotá: Banco de la República.
- Banco de la República (2025). “Mejor desempeño del empleo asalariado, y análisis del mercado laboral colombiano en el contexto latinoamericano”, *Reportes del Mercado Laboral*, núm. 36, octubre. Bogotá: Banco de la República.
- Banco de la República (2025). “Crecimiento del empleo liderado por el área rural y dinámica de la participación laboral”, *Reportes del Mercado Laboral*, núm. 35, julio. Bogotá: Banco de la República.
- Banco de la República (2025). “Crecimiento de la ocupación jalonado por el segmento no asalariado y un análisis sobre el teletrabajo en Colombia”, *Reportes del Mercado Laboral*, núm. 34, abril. Bogotá: Banco de la República.
- Banco de la República (2025). “Estabilidad de la ocupación y efectos del incremento en el costo del entrenamiento en la demanda de aprendices”, *Reportes del Mercado Laboral*, núm. 33, enero. Bogotá: Banco de la República.
- Banco de la República (2024). “Repunte reciente de la ocupación, y un análisis regional del empleo urbano en la pospandemia”, *Reportes del Mercado Laboral*, núm. 32, octubre. Bogotá: Banco de la República.