

INFORME TRIMESTRAL **MERCADO LABORAL EN COLOMBIA**

EDICIÓN 007. AGOSTO 2025

Sección I
Panorama general

Sección II
Adultos mayores

Sección III
Sistema de cuidado
de los adultos mayores

Separata Bogotá
Indicadores del mercado laboral
de adultos mayores en Bogotá

ISSN: 3028-3957



Es una publicación de
ANIF-Centro de Estudios Económicos

Presidente de ANIF

José Ignacio López G.

Vicepresidente de ANIF

Luz Magdalena Salas B.

Jefe de estudios macroeconómicos de ANIF

Andrea Ríos S.

Jefe de estudios sectoriales de ANIF

Fabián Suárez N.

Investigadores

Laura Llano C.

María Carolina Gutiérrez A.

María Paula Campos G.

Thomas Martínez R.

Daniel Aguilar F.

Luis Felipe González R.

Nicole Torres L.

Jorge Andrés Moya A.

Diseño y producción electrónica

Brigitte Avellaneda C.

Dayanna Huertas S.

Sofía Penagos G.

Dirección: calle 70A No. 7-86
Correo electrónico: anif@anif.com.co
Página web: www.anif.com.co

Esta publicación tiene carácter
confidencial y exclusivo.
Se prohíbe su reproducción con fines
de publicación o divulgación a terceros.
Este documento se finalizó el
28 de agosto de 2025.

INTRODUCCIÓN

**ADULTOS MAYORES EN
EL MERCADO LABORAL**

Para Colombia, no es ajena la amenaza derivada de la bien llamada transición demográfica observada a nivel global. El futuro de sistemas como el pensional y de salud tiene una relación estrecha con la estructura demográfica de una sociedad. En el caso de las pensiones, si bien la reforma recientemente aprobada avanza en reducir los subsidios implícitos sobre las personas de mayores ingresos, aumenta la cobertura en el pilar solidario y plantea nuevos esquemas de rentas en el pilar semi contributivo, podría representar mayores esfuerzos fiscales en el futuro. Derivado de nuestra alta tasa de informalidad y baja cotización, es necesario pensar en soluciones alternativas que garanticen la sostenibilidad intergeneracional del sistema.

El reto consiste entonces en aliviar las presiones fiscales que recaen en el sistema, donde el aprovechamiento de la mano de obra de los adultos mayores se muestra como una alternativa interesante, no solo por los beneficios económicos, sino también por el bienestar emocional de esta población. Con el fin de aportar a la discusión, desde ANIF proponemos un análisis de la situación laboral de los adultos mayores en Colombia como eje central del presente Informe Trimestral de Mercado Laboral (ITML).

Consideramos que es una población que debe ser estudiada con el fin de orientar las discusiones de política pública e incluirlas en la cadena productiva del país.

El informe está dividido en tres secciones. En la primera sección, se comenta el desempeño del mercado laboral en el primer semestre de 2025 a través de los principales indicadores, mencionando también las perspectivas del sector en lo que resta del año. La segunda sección centra el análisis en la identificación y caracterización de los adultos mayores ocupados. En la tercera se complementa el análisis de adulto mayor con un enfoque igual de importante: el sistema de cuidado. En ese sentido, se abordan algunos resultados de un estudio realizado por ANIF en conjunto con Porvenir, documento que busca desarrollar una hoja de ruta para la atención integral de la población mayor de 50 años en Colombia.

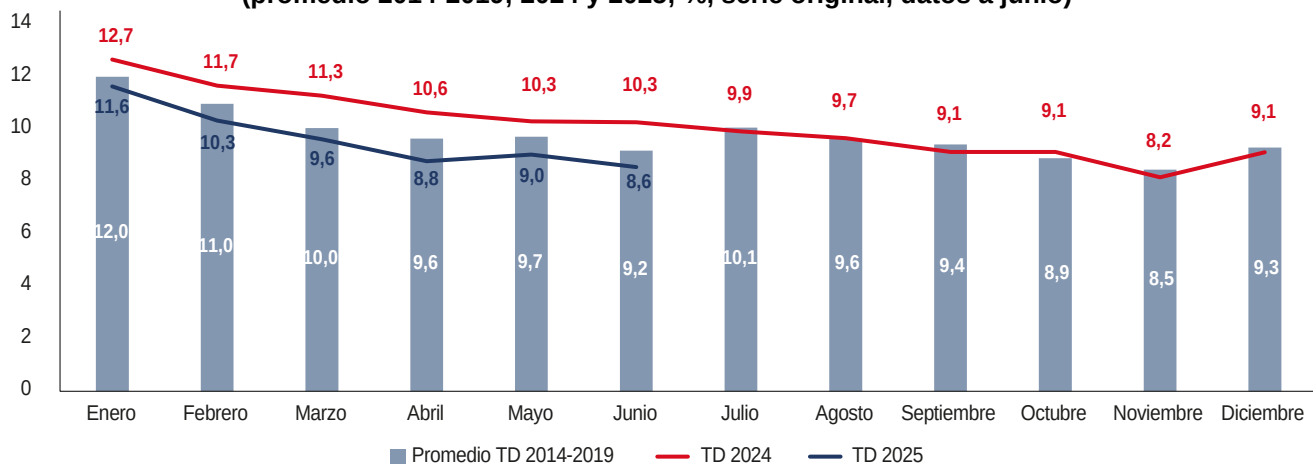
Adicionalmente, se incorpora una sección dedicada al análisis de la oferta laboral de los adultos mayores en Bogotá, bajo la colaboración de la Secretaría de Desarrollo Económico, junto con el estudio de las propuestas y programas implementadas desde la capital para promover la inclusión laboral y bienestar de los adultos mayores. Esta sección permite contrastar la situación de empleabilidad de los adultos mayores en la capital y a nivel nacional, además de considerar una ruta para la empleabilidad en el país a partir de las propuestas implementadas desde el Distrito.

SECCIÓN I PANORAMA GENERAL

Después de la pandemia, el mercado laboral continúa mostrando señales de mejoría en cuanto a la disminución en la tasa de desocupación (TD). Según las últimas cifras disponibles, la TD en junio de 2025 se ubicó en 8,6%, dato 1,7 puntos porcentuales (pp) inferior al observado en el mismo mes de 2024 (10,3%) y 0,6 pp menor al promedio prepandemia (9,2%), (ver Gráfico 1).

Además, la tendencia decreciente del indicador también se refleja en la serie desestacionalizada y año corrido. Por un lado, la TD de junio se ubicó en 8,9%, 0,1pp inferior a la registrada en mayo de 2025 (9,0%) y por el otro lado, la variación entre enero-junio de 2025 y el mismo periodo en 2024 fue 1,5 pp inferior, pasando de 11,1% a 9,7%.

Gráfico 1. Tasa de desempleo mensual, total nacional
(promedio 2014-2019; 2024 y 2025; %, serie original, datos a junio)



Fuente: elaboración ANIF con base en DANE.

Dada la tendencia a la baja de la TD, es entonces relevante analizar el comportamiento de sus determinantes: la Tasa General de Participación (TGP) y la Tasa de Ocupación (TO). En cuanto a la primera, que consiste en una aproximación de la oferta laboral, se percibe un incremento de 0,39 pp entre enero-junio de 2025 a comparación del mismo periodo el año pasado. Este comportamiento se debe al incremento en la Fuerza de Trabajo (FT), equivalente al 2,0%, a comparación del incremento en la Población en Edad de Trabajar (PET), correspondiente a 1,4%. Esto indica que, en lo corrido de 2025, se ha presentado una mayor oferta laboral, explicada por un crecimiento en los colombianos que tienen trabajo o que están en busca de uno y están disponibles.

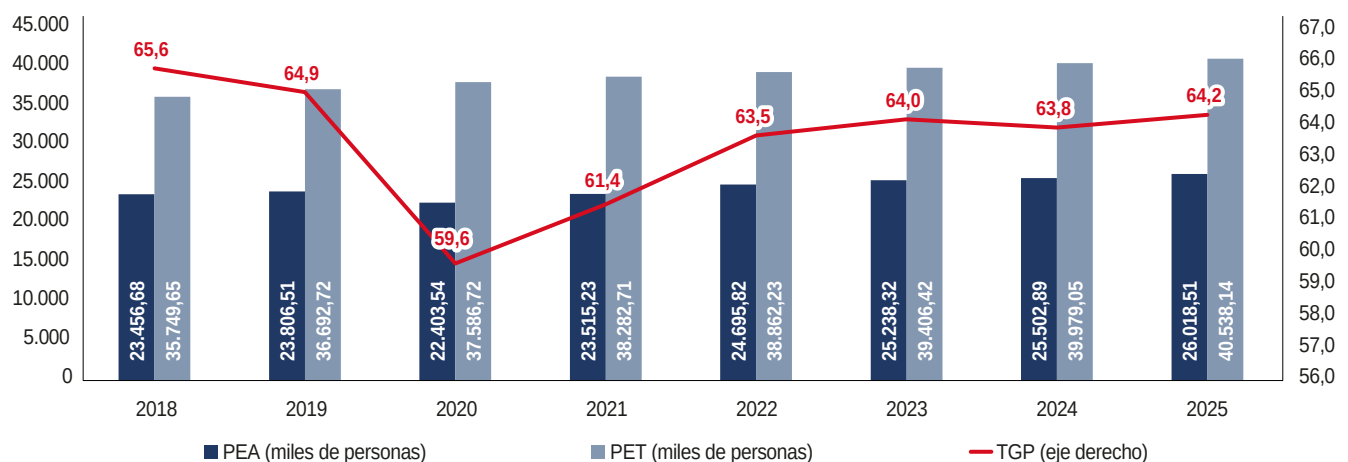
Respecto a la TO, indicador que se acerca a cuantificar el comportamiento de la demanda de trabajo, refleja una tendencia positiva en lo corrido del año, atribuida principalmente al crecimiento significativo de la población ocupada (3,7%) a comparación del creci-

miento de la PET (1,4%). En lo corrido del año, la TO incrementó 0,3 pp respecto al mismo periodo del año anterior (56,7%).

Del comportamiento de la TGP y de la TO es posible concluir que, así como ha crecido la oferta laboral, también lo ha hecho la demanda laboral. Ahora bien, las cifras oficiales indican que más del 50% del empleo está a cargo de los trabajadores por cuenta propia, sector que, en su mayoría, es informal. Estos resultados ponen de nuevo sobre la mesa la preocupación por el tipo de empleo que se está generando en la economía colombiana, pues el trabajo informal se caracteriza por la ausencia de estabilidad laboral, bajos ingresos, falta de prestaciones sociales y limitadas oportunidades de crecimiento profesional, lo que compromete tanto el bienestar individual como el desarrollo económico del país.

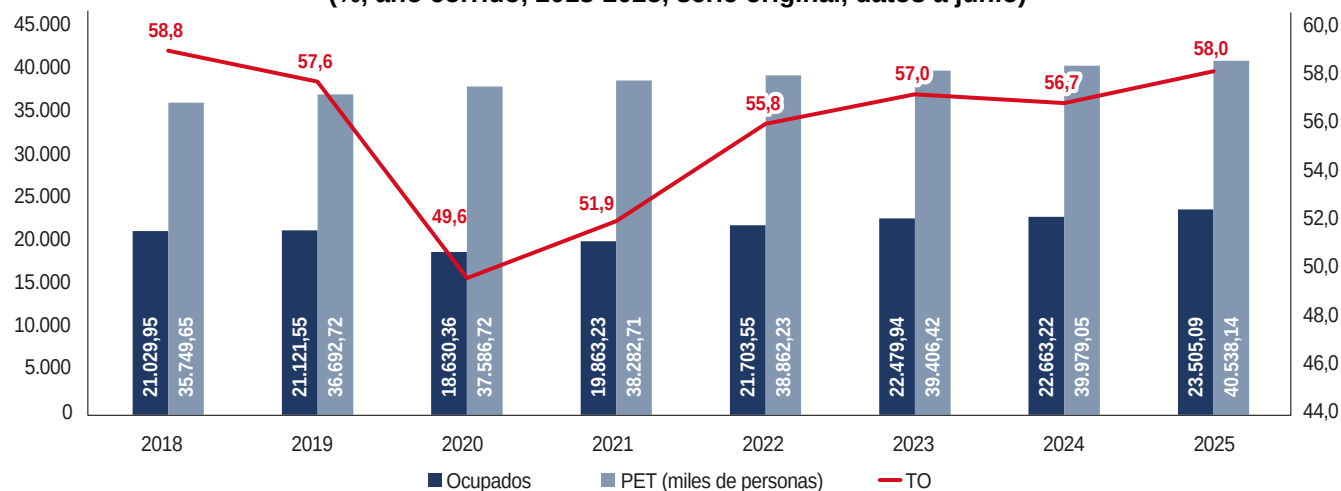
Por otro lado, el mercado laboral en lo corrido de 2025 ha sido jalonado especialmente por las actividades de Comercio y Alojamiento y servicios de comida, ramas que juntas con-

Gráfico 2. Tasa General de Participación - Total Nacional
(%, año corrido, 2018-2025, serie original, datos a junio)



Fuente: elaboración ANIF con base en DANE.

Gráfico 3. Tasa de Ocupación - Total Nacional
(%, año corrido, 2018-2025, serie original, datos a junio)

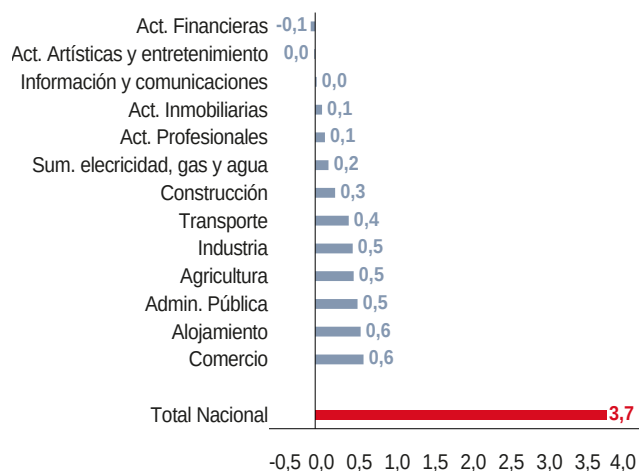


Fuente: elaboración ANIF con base en DANE.

tribuyeron con cerca de un tercio del crecimiento en el empleo a nivel Nacional (3,7pp). Sin embargo, la tracción que mantenía el sector de Actividades artísticas en la creación de empleo se estancó significativamente, en parte debido al efecto base de alto crecimiento del sector observado en 2024.

Para finalizar, desde ANIF pronosticamos una TD para 2025 de 9,2% dado el mayor dinamismo económico observado, aunque moderado, y sobre todo ante vaticinar un recorte de tasas en lo que queda del año. No obstante, el desempeño económico futuro puede verse amenazado por los retos fiscales de la administración actual, la guerra arancelaria, el riesgo país y la reforma laboral entrada en vigor la última semana de julio, que eleva los costos de contratación y tan solo protege al empleo formal e incentiva la informalidad laboral. De esta suerte, el empleo puede

Gráfico 4. Contribución al empleo por rama de actividad (pp, 2025, año corrido, datos a junio)



Fuente: elaboración ANIF con base en DANE.

comprometerse, y las cifras darán cuenta del desempeño en la segunda mitad del año.

SECCIÓN II

ADULTOS MAYORES

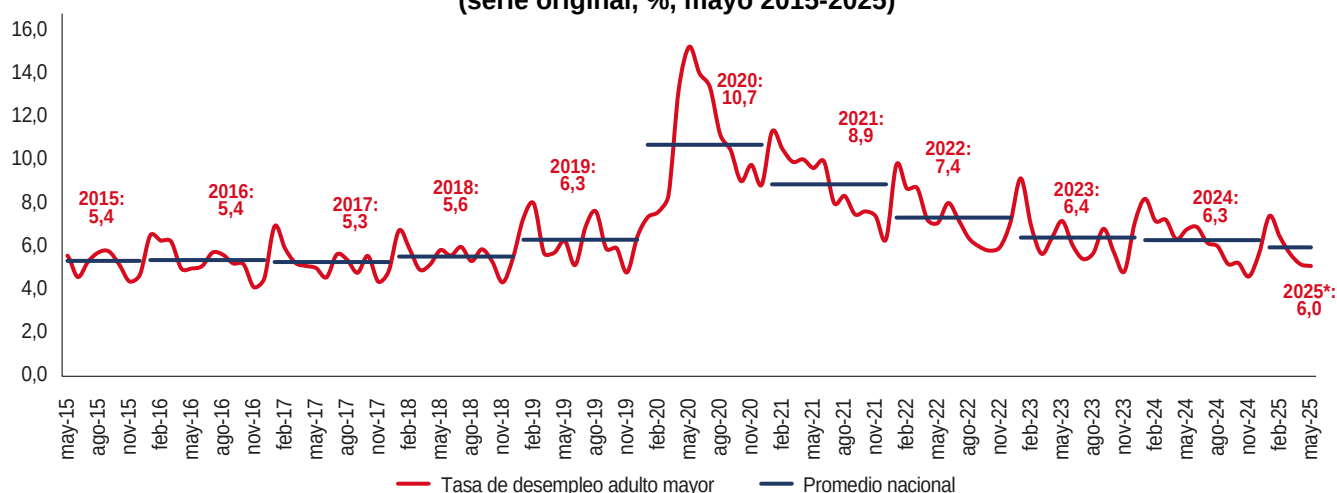
La población de adultos mayores está creciendo y con ella la importancia de entender su inserción laboral. Diversos estudios muestran que la participación laboral tiende a declinar a partir de los 50–55 años, lo que no solo afecta los ingresos y la protección social de estos hogares, sino que también genera presiones sobre los sistemas de pensiones y salud, así como la productividad agregada si no se logra integrar mejor a este grupo poblacional. En el caso colombiano, las políticas recientes (e.g. Ley 2040 de 2020) reconocen la necesidad de estimular el empleo de adultos mayores no pensionados y promover esquemas que combinen empleo, protección y capacitación para prolongar vidas laborales productivas y dignas. Por tanto, comprender la dinámica laboral de los adultos mayores en Colombia no solo es un ejercicio académico, sino una necesidad estratégica para anticipar los re-

tos del envejecimiento y aprovechar el potencial productivo de una población con experiencia y capital humano acumulado.

En primer lugar, la participación de los adultos mayores¹ en la ocupación nacional ha crecido en la última década. En lo corrido del año, estos representan el 27,6% (6,5 millones de personas) de los ocupados a nivel nacional, creciendo 2,2 pp en participación frente a 2015. De igual forma, el 51,5% de este segmento poblacional ocupado se concentra en Bogotá (16,9%), Antioquia (13,1%), Valle del Cauca (9,2%), Cundinamarca (6,9%) y Atlántico (5,4%). Por su parte, los adultos mayores no ocupados —aquellos que se encuentran en búsqueda activa de empleo— han sido aproximadamente 413.000 personas, equivalente al 16,4% del total de desocupados en el país.

¹ Se entiende como adulto mayor como aquella persona que tenga una edad de 50 años o mayor.

Gráfico 5. Tasa de desempleo, población adulto mayor (serie original, %, mayo 2015-2025)



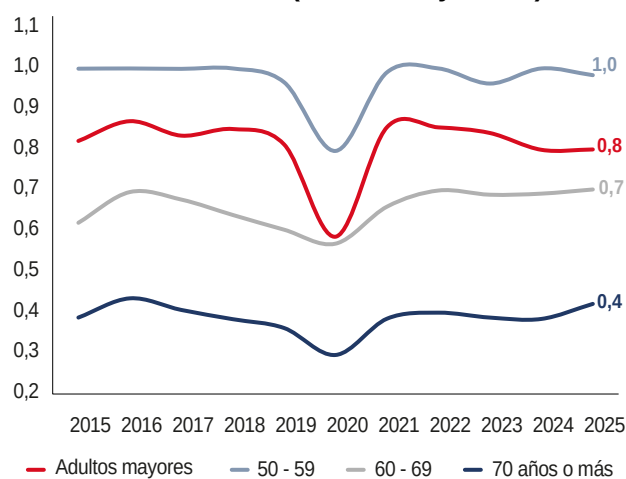
Fuente: cálculos ANIF con base en cifras del DANE.

La mayoría de ocupados adultos mayores poseen la ventaja de estar en ocupaciones con menor rotación, lo que reduce su probabilidad de desempleo. Esta dinámica se refleja en una tasa de desempleo históricamente más baja en comparación con el promedio nacional. En 2025, la tasa de desempleo promedio de los adultos mayores se ha ubicado en torno al 6,0%, lo que representa una diferencia de 3,1 puntos porcentuales por debajo de la tasa nacional (Gráfico 5). Sin embargo, aunque la tasa de desempleo sea menor, la literatura advierte que los adultos mayores enfrentan con mayor frecuencia empleos informales o de baja calidad, especialmente cuando no cuentan con una pensión.

Por su parte, el ingreso mediano de los adultos mayores ha permanecido por debajo del salario mínimo en Colombia, evidenciando una persistente brecha económica. En la última década, la remuneración de los adultos mayores ha sido en promedio un 20% inferior al salario mínimo (Gráfico 6). Esta situación no solo refleja la precariedad económica, sino que también se intensifica con la edad: dentro del grupo de

mayores de 50 años, los ingresos decrecen conforme avanza la edad, lo que muestra una vulnerabilidad creciente. Esta caída sostenida sugiere que, a medida que envejecen, estas personas enfrentan un deterioro en la calidad y estabilidad de los puestos disponibles, socavando su autonomía económica y profundizando la inequidad intergeneracional.

Gráfico 6. Ingreso laboral mediano relativo al salario mínimo (datos a mayo 2025)

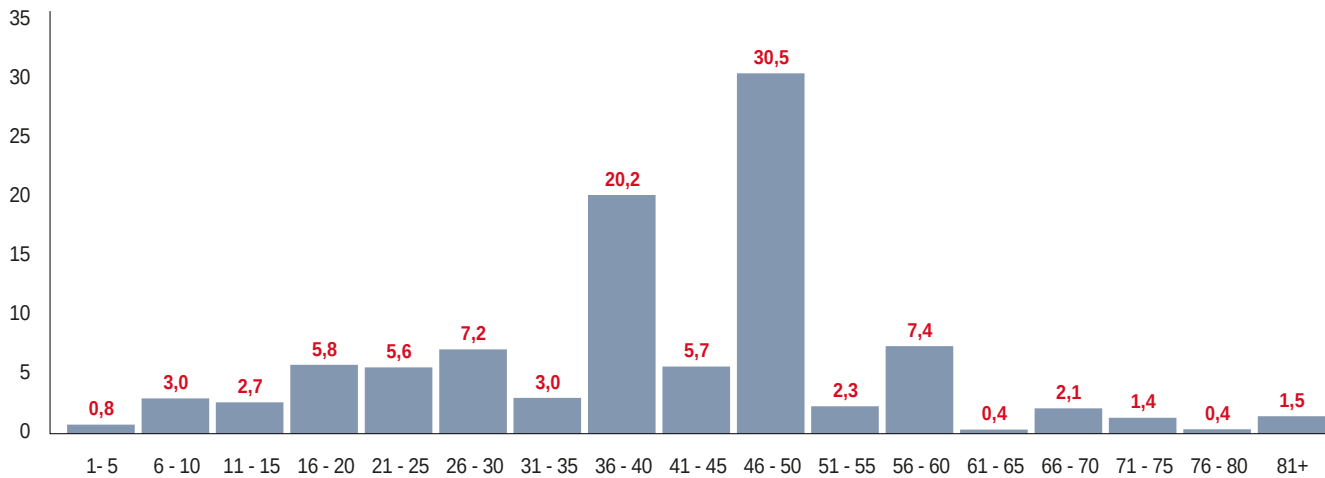


Fuente: cálculos ANIF con base en cifras del DANE.

Asimismo, una de las causas de los menores ingresos de esta población es el número de horas trabajadas a la semana. En particular, más de la mitad de los adultos mayores trabajan menos de la jornada laboral completa, lo que refleja una inserción parcial en el mercado de trabajo (Gráfico 7). Esta menor dedicación horaria puede tener un componente voluntario,

asociado a la transición hacia el retiro, la búsqueda de un mayor equilibrio entre vida laboral y personal o la necesidad de preservar la salud en edades avanzadas. No obstante, también puede responder a restricciones de la demanda laboral, donde los empleadores ofrecen a este grupo principalmente trabajos de medio tiempo, por días o de carácter temporal.

Gráfico 7. Distribución de horas trabajadas por semana de los adultos mayores (% , datos a mayo de 2025)



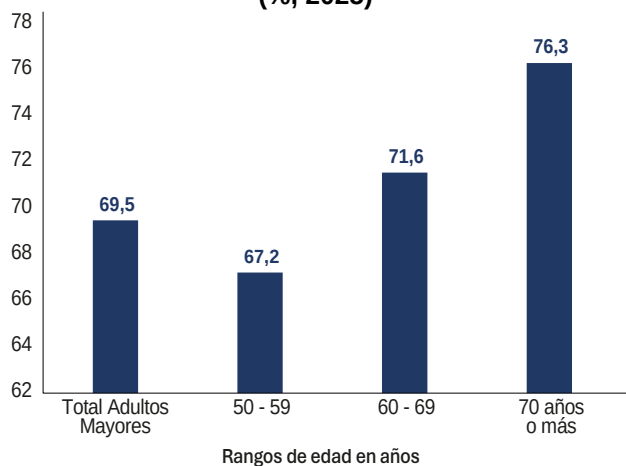
Fuente: cálculos ANIF con base en cifras del DANE.

Asi mismo, un rasgo distintivo de los adultos mayores ocupados es que una proporción considerable se desempeña como jefe o jefa de hogar. En lo corrido de 2025, cerca de siete de cada diez adultos mayores ocupados en Colombia son cabeza de hogar (69,5%), lo que confirma su papel como principales proveedores de ingresos en sus familias. Esta proporción aumenta con la edad, pasando de 67,2% entre quienes tienen 50 a 59 años, a 76,3% en los mayores de 70 años (Gráfico 8). Lo anterior sugiere que, lejos de retirarse progresivamente del rol económico principal, una fracción importante de la población mayor mantiene su responsabilidad financiera con el hogar, probablemente ante la ausen-

cia de una pensión o como fuente de ingresos adicionales.

En cuanto al lugar donde se desarrolla la ocupación, los datos evidencian una concentración en actividades realizadas en locales fijos (33,0%) y en áreas rurales (30,0%), seguidas por el trabajo en el lugar de residencia (26,8%) (Gráfico 9). La población de 70 años o más presenta una menor participación relativa en locales fijos y una mayor en áreas rurales (30,0%), lo que podría estar asociado a concentración en actividades agrícolas y de autoempleo. Estas diferencias apuntan a que el envejecimiento no solo condiciona el tipo de actividad económica, sino también el espacio en el que esta se desarrolla.

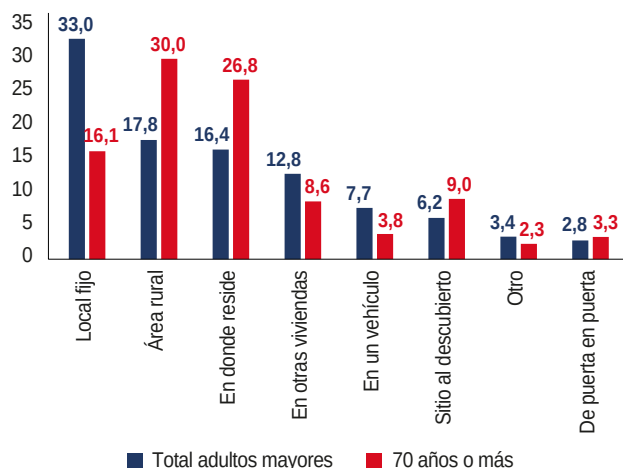
Gráfico 8. Adultos mayores ocupados que son cabeza de hogar (% , 2025)



Fuente: cálculos ANIF con base en cifras del DANE.

En conjunto, los adultos mayores ocupados en Colombia representan un segmento laboralmente activo, con una presencia creciente en la fuerza de trabajo y un papel central en la sostenibilidad económica de sus hogares. Sin embargo, esta participación se desarrolla en un contexto marcado por ingresos persistentemente bajos y alta prevalencia de jornadas parciales, lo que limita su capacidad de ahorro y acceso a protección social. El hecho de que la mayoría continúe siendo jefe de hogar,

Gráfico 9. Lugar donde se realiza la ocupación (% , 2025)



Fuente: cálculos ANIF con base en cifras del DANE.

incluso en edades avanzadas, refleja tanto su resiliencia como la falta de redes de ingreso alternativas, lo que convierte su permanencia en el mercado laboral en una necesidad más que en una elección. Estas condiciones plantean un doble desafío para la política pública: garantizar que este grupo pueda seguir contribuyendo productivamente a la economía y, al mismo tiempo, asegurar que lo haga en empleos dignos, estables y acordes a sus necesidades y capacidades.

SECCIÓN III

SISTEMA DE CUIDADO DE LOS ADULTOS MAYORES

Para mejorar la empleabilidad de los adultos mayores, la agenda pública ha promovido iniciativas orientadas a promover su estabilidad laboral, como lo fue el fuero pre-pensional de 2018. Adicionalmente, se han propuesto medidas que involucran al sistema pensional y de salud, así como la provisión de beneficios monetarios. Sin embargo, el bienestar de esta población también depende del cuidado integral donde el sistema de cuidado ha estado en segundo plano.

Colombia no cuenta con un sistema orientado a la formación de cuidadores, lo que se refleja en un bajo conocimiento en este campo. Las personas dedicadas a estas labores se caracterizan por operar en la informalidad, por lo que perciben una remuneración insuficiente. Además, los cuidadores de la población mayor son miembros de las familias, especialmente mujeres, lo que refleja una menor participación en el mercado de tra-

bajo. Esta precariedad en la población cuidadora de la población mayor tiene consecuencias en su cuidado efectivo y su bienestar.

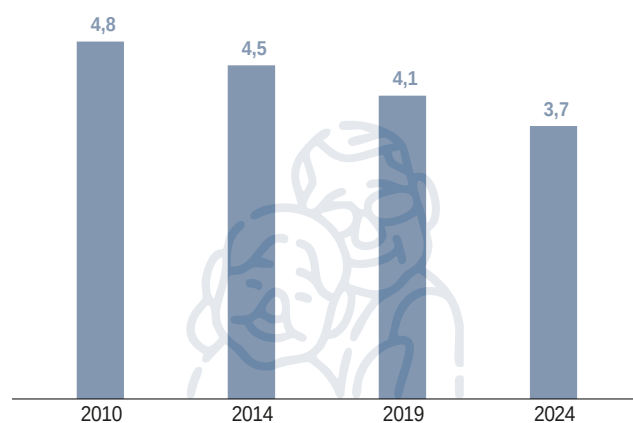
Por otro lado, se identifican dos grupos de cuidadores de las personas mayores: las familias y los cuidadores domiciliarios, incluyendo los provenientes de instituciones de salud. Sin embargo, son las familias los principales proveedores del cuidado. De acuerdo con los resultados del estudio del BID¹, de un total de 2.866 cuidadores identificados en Colombia, el 75,2% son cuidadores sin remuneración, principalmente compuesto por familiares, mientras que el 24,8% restante son cuidadores domiciliarios e institucionales remunerados.

En América Latina, el cuidado de los adultos mayores recae principalmente en familiares cercanos: el 56,8% está a cargo de las hi-

¹ Cuidadoras de personas mayores: sobrecargadas y mal pagadas: evidencia de una encuesta del Banco Interamericano de Desarrollo en América Latina y el Caribe, (Banco Interamericano de Desarrollo, 2024).

jas, seguido por los hijos (21,8%) y las parejas (11,6%). Esta distribución refleja tanto la fuerte dependencia de la familia para el cuidado como la alta carga que enfrentan las mujeres. Esta situación se agrava ante la reducción en el tamaño de los hogares con presencia de adultos mayores. Mientras en 2010 había en promedio 4,8 personas por hogar, lo que implicaba tres posibles cuidadores por cada adulto mayor, en 2024 esa cifra cayó a 3,7, dejando apenas dos personas con capacidad potencial de cuidado. Esto resalta la urgencia de contar con servicios de cuidado remunerado y estructurado, (ver Gráfico 10). Con relación a los cuidadores remunerados, el 89,2% son mujeres, mientras que solo el 9,9% son hombres.

Gráfico 10. Promedio del número de integrantes en el hogar donde habita al menos un adulto mayor

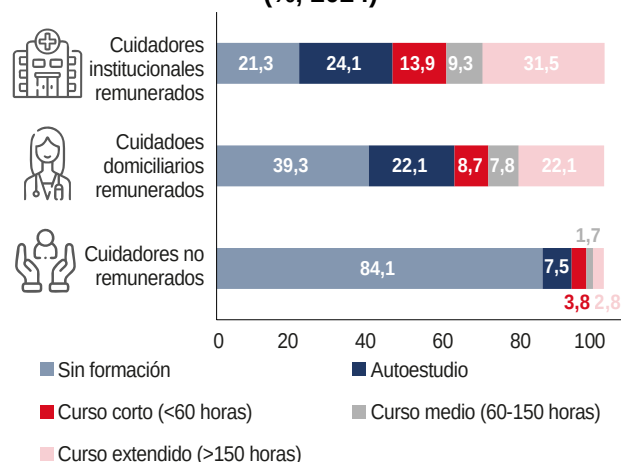


Fuente: cálculos ANIF con base en cifras del DANE.

Por otro lado, un rasgo común entre cuidadores remunerados y no remunerados en Colombia es la baja formación en labores de cuidado. Entre los cuidadores familiares, el 84,1% no tiene preparación formal, y solo el 8,3% ha realizado algún curso. Entre los

domiciliarios remunerados, el 39,3% carece de formación, y apenas el 22,1% ha asistido a cursos extensivos. Aunque los cuidadores institucionales muestran un mayor nivel formativo, solo el 31,5% ha tomado cursos avanzados. Este panorama evidencia una preocupante debilidad en la calidad del servicio de cuidado disponible, (ver Gráfico 11).

Gráfico 11. Formación educativa de cuidadores en Colombia (% 2024)



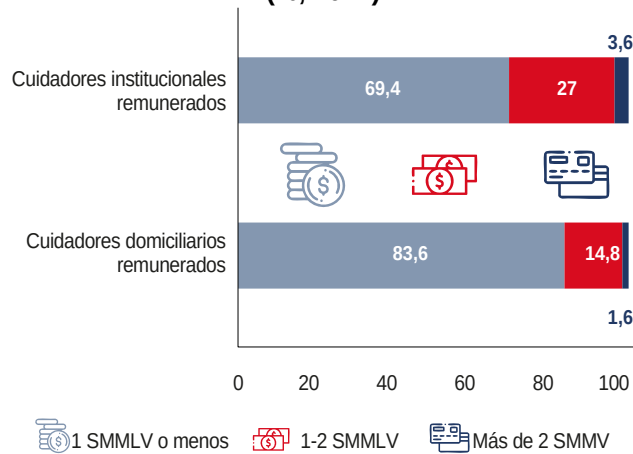
Fuente: BID.

Por su parte, el 75,2% de las personas que cuidan adultos mayores lo hacen sin recibir remuneración, y el 89,2% de ellas son mujeres. Entre quienes sí reciben pago, como los cuidadores domiciliarios e institucionales, la mayoría también son mujeres (90,9% y 85,3%, respectivamente). Sin embargo, la estructura de remuneración es desigual y en muchos casos precaria (ver Gráfico 12) el 83,6% de los cuidadores domiciliarios gana un salario mínimo o menos, mientras que entre los institucionales esta proporción es menor (69,4%), con una mayor presencia de ingresos por encima del mínimo (30,6%). Esto

evidencia no solo una desproporcionada participación de las mujeres en esta labor, sino también la informalidad del trabajo de cuidado en el país.

curso virtual de cuatro a cinco semanas que capacita a hombres y mujeres en el cuidado de adultos mayores y personas con discapacidad. Al finalizar, los participantes obtienen una certificación válida a nivel nacional en la norma de Cuidador y Cuidado Espiritual.

Gráfico 12. Remuneración de cuidadores en Colombia (% 2024)



Fuente: BID.

Con base en lo anterior, el panorama de los cuidadores se puede resumir de la siguiente manera: alta participación de las mujeres, bajos ingresos, informalidad laboral y poca formación en el oficio, incluso entre quienes ejercen esta labor como ocupación principal.

Un sistema de cuidado para la atención de calidad de los adultos mayores

Tanto el sector público como el privado han comenzado a implementar iniciativas para mejorar la formación de cuidadores y fortalecer la red de servicios de cuidado. En el ámbito público, el SENA lanzó en 2024 el programa educativo “Yo te cuido y me certifico”, un

Por su parte, en el sector privado han surgido modelos innovadores que buscan facilitar el emparejamiento entre cuidadores y adultos mayores, y prestar una atención integral. Un ejemplo de estas iniciativas es Life&Care, la cual ofrece atención domiciliaria con telemedicina, seguimiento diario de salud mediante telemonitoreo y comunicación continua con las familias. También capacita a cuidadores y familiares en temas de cuidado. Otro ejemplo es Tcuida, con presencia en Bogotá, Medellín, Cali y Barranquilla, la cual conecta cuidadores con adultos mayores y ofrece servicios como acompañamiento a citas, cuidado en salud, actividades recreativas y un hogar geriátrico con opciones de estadía temporal o permanente. Por último, SweetCare, en Bucaramanga, brinda acompañamiento personalizado en el hogar o clínicas, con ayuda en traslados, diligencias y seguimiento médico. Además, cuenta con una aplicación para solicitar el servicio y postularse como cuidador.

Estas experiencias demuestran el creciente interés por estructurar un verdadero sistema de cuidado. Sin embargo, todavía es necesario avanzar hacia un modelo más robusto que integre; mejor educación para cuidadores, mayor articulación entre oferta y demanda, y condiciones laborales más dignas. Impulsar este mercado no solo es clave para enfrentar el envejecimiento poblacional, sino también para redistribuir las cargas dentro del hogar y reducir el impacto desproporcionado que recae sobre las mujeres, muchas de las cuales abandonan el mercado laboral para asumir estas responsabilidades.



SEPARATA BOGOTÁ

Esteban Gutiérrez
Natalia Palacios

Panorama general

Análisis del mercado laboral de
los adultos mayores en Bogotá

Ruta de Empleabilidad
de las personas Mayores



SECRETARÍA DE
DESARROLLO
ECONÓMICO



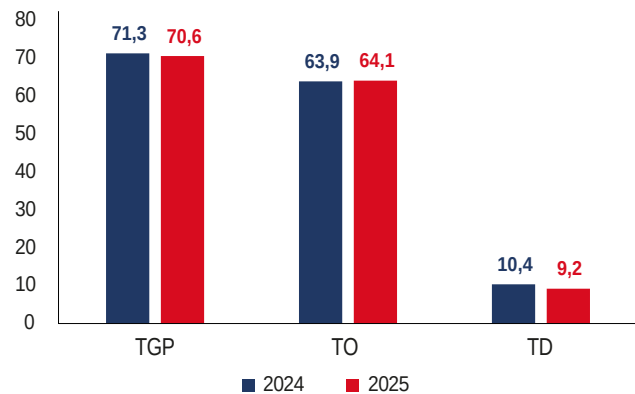
SEPARATA BOGOTÁ

PANORAMA GENERAL

En el primer semestre de 2025¹, la tasa global de participación (TGP) de la ciudad se ubicó en 70,6%, esto representó una disminución de 0,7 puntos porcentuales-p.p. en comparación al mismo periodo de 2024 cuando la TGP se ubicó en 71,3 %. Por su parte, 4.255.230 personas se encontraban ocupadas, lo que representó una tasa de ocupación (TO) del 64,1% que, si se compara con el mismo periodo del año anterior, aumentó en 0,2 p.p. cuando se ubicó en 63,9%. Es decir, un incremento de 58.827 personas ocupadas frente al mismo periodo de 2024. En cuanto a la tasa de desempleo (TD) en el primer semestre del año para Bogotá este indicador se ubicó en 9,2% disminuyendo 1,1 p.p. en comparación al mismo periodo de 2024 (10,4%) (Gráfico 1), lo que representó una reducción de 52.711 personas desocupadas frente al mismo semestre de 2024.

Al analizar, la ocupación por sectores se evidencia que los que más aportaron a la gene-

Gráfico 1. Indicadores del Mercado Laboral en Bogotá (% , 2024,2025)
Enero-junio



Fuente: elaboración SDDE con base en GEIH-DANE.

ración de nuevos empleos fueron las industrias manufactureras, y comercio y reparación de vehículos, los cuales crearon 42.983 y 39.888 nuevos empleos, respectivamente (Tabla 1).

¹ Los datos reportados para la ciudad de Bogotá corresponden al anexo publicado por el DANE que incluye enero a junio de 2025. Estos pueden ser consultados en el siguiente enlace: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>

**Tabla 1. Población ocupada por actividad económica en Bogotá
(2024,2025)
Enero-junio**

Rama de actividad	Población		Participación (%)		Variaciones	
	Ene-Jun 2024	Ene-Jun 2025	Ene-Jun 2024	Ene-Jun 2025	Ene-Jun 2024	Ene-Jun 2025
Población ocupada	4.196.343	4.255.169	100	100	58.827	1,4
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	16.214	28.620	0,4	0,7	12.406	76,5
Explotación de minas y canteras	18.855	11.573	0,4	0,3	-7.282	-38,6
Industrias manufactureras	498.331	541.315	11,9	12,7	42.983	8,6
Suministro de electricidad gas, agua y gestión de desechos	52.695	61.950	1,3	1,5	9.255	17,6
Construcción	225.780	239.886	5,4	5,6	14.106	6,2
Comercio y reparación de vehículos	722.747	762.635	17,2	17,9	39.888	5,5
Alojamiento y servicios de comida	237.816	265.986	5,7	6,3	28.170	11,8
Transporte y almacenamiento	342.615	331.382	8,2	7,8	-11.233	-3,3
Información y comunicaciones	177.621	170.247	4,2	4	-7.374	-4,2
Actividades financieras y de seguros	184.376	160.973	4,4	3,8	-23.403	-12,7
Actividades inmobiliarias	112.290	105.354	2,7	2,5	-6.936	-6,2
Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos	558.286	566.759	13,3	13,3	8.474	1,5
Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana	707.200	673.044	16,9	15,8	-34.156	-4,8
Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios	341.518	335.445	8,1	7,9	-6.073	-1,8

Fuente: elaboración SDDE con base en GEIH-DANE.

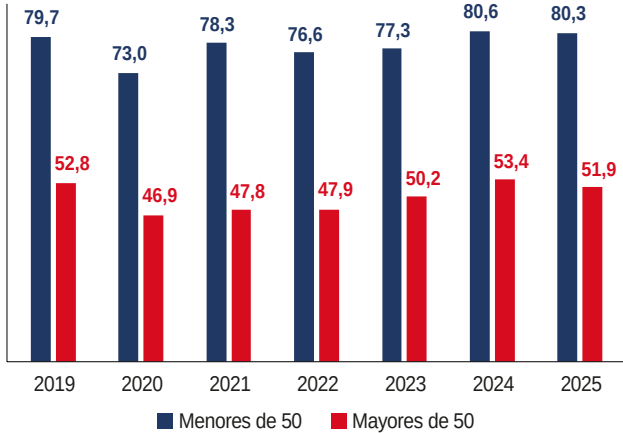
En cuanto a la población fuera de la fuerza de trabajo (FFT), se situó en 1.949.230 personas, lo que representó un aumento de 68.003 personas en comparación al mismo periodo de 2024 (1.881.227 personas), equivalente a una variación de 3,6%. En particular, del total de PFT, 513.853 personas estaban estudiando (26,4%), 828.946 personas se dedicaron a oficios del hogar (42,5%) y 606.431 personas estuvieron en la categoría de 'otros' (31,1%).

Sección 2: Análisis del mercado laboral de los adultos mayores en Bogotá

Al analizar los indicadores de mercado laboral para los adultos mayores de 50 años, para el primer semestre de 2019 a 2025, es posi-

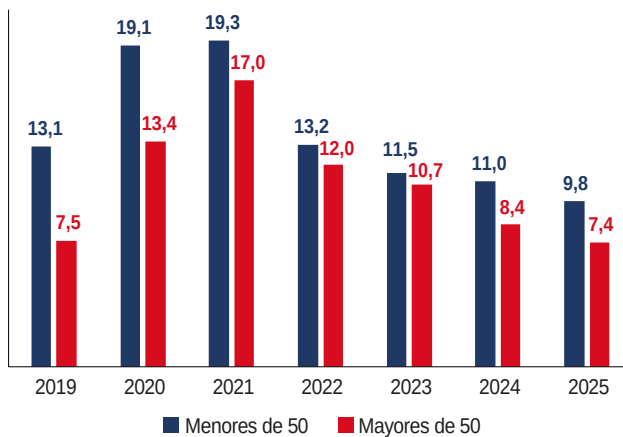
ble identificar en primer lugar, en cuanto a la tasa general de participación (TGP), que a lo largo de estos años los adultos mayores de 50 años participan en menor proporción en el mercado laboral que el resto de la población bogotana, con una brecha persistente de participación laboral con la población menor de 50 años superior a 25 p.p. De forma particular, en el primer semestre de 2025 la TGP de los adultos mayores de 50 años fue de 51,9% en comparación con el 80,3% del resto de la población bogotana; es decir, una brecha de 28,4 p.p. Pese a que entre el primer semestre de 2019 y 2025 la población mayor de 50 años creció en un 21,0% pasando de 1,9 millones de personas a 2,3 millones, la TGP de esta población entre el primer semestre de 2019 a 2025 se redujo en 0,9 p.p. (Gráfico 1)

Gráfico 2. Tasa Global de Participación (TGP)-Menores y Mayores de 50 años, Bogotá (% , 2019-2025, enero-junio)



Fuente: elaboración SDDE con base en GEIH-DANE.

Gráfico 3. Tasa de desempleo (TD) Menores y Mayores de 50 años, Bogotá (% , 2019-2025, enero-junio)



Fuente: elaboración SDDE con base en GEIH-DANE.

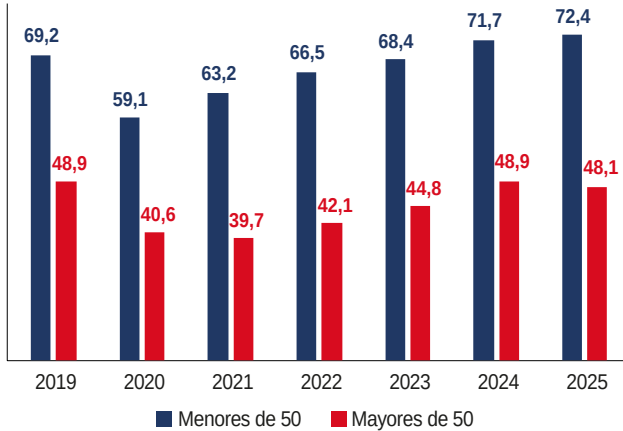
En relación con el desempleo (TD), se evidencia que para todos los años de análisis la TD de los adultos mayores de 50 años es menor en comparación con la del resto de la población bogotana. Para la población mayor de 50 años este indicador muestra un comportamiento positivo en los años más recientes,

donde se ha mantenido por debajo de un dígito en los primeros semestres de los últimos dos años. En particular, en el primer semestre de 2025 se alcanzó para esta población la TD más baja desde 2019 ubicándose en 7,4%, en comparación con el 9,8% del resto de la población bogotana; es decir, una brecha de 2,4pp.

Por su parte, en relación con la ocupación (TO), se evidencia que de forma consistente en todos los años los adultos mayores de 50 años se ocupan menos que el resto de la población bogotana. Para el último año, en el primer semestre de 2025 la TO de la población mayor de 50 años fue de 48,1% en comparación con el 72,4% del resto de la población bogotana; es decir, una brecha de 24,4 p.p. Además, la TO se redujo en 0,8 p.p. con respecto al periodo inmediatamente anterior. No obstante, la proporción de la población mayor de 50 años ocupada en el primer semestre de 2025 mostró una mejora con respecto a años anteriores afectados por la emergencia sanitaria del Covid-19, donde esta tasa alcanzó su nivel más bajo en 2021 año en el cual se ubicó en 39,7% (Gráfico 4).

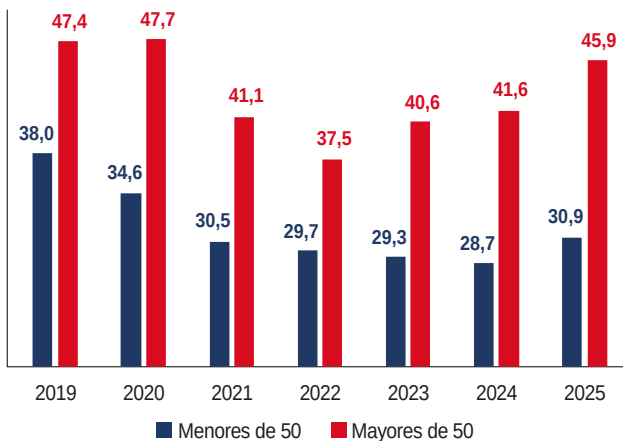
En lo que respecta a la informalidad (TI), se evidencia que los adultos mayores de 50 años enfrentan mayores barreras que el resto de la población para acceder al mercado laboral formal. Así, en todos los años de análisis la TI en esta población es significativamente mayor que para el resto de la población de la ciudad. Para los primeros semestres de los últimos años, la TI de los adultos mayores de 50 años muestra una tendencia creciente. En el primer semestre de 2025 se ubicó en 45,9% en comparación con el 30,9% del resto de la población bogotana en informalidad; es decir, una brecha de 14,9 p.p. siendo la más alta de los últimos años, y presentando un incremento de 4,2 p.p. con respecto al primer semestre del año inmediatamente anterior (Gráfico 5).

**Gráfico 4. Tasa de Ocupación (TO)-
Menores y Mayores de 50 años, Bogotá
(%, 2019-2025, enero-junio)**



Fuente: elaboración SDDE con base en GEIH-DANE.

**Gráfico 5. Tasa de Informalidad (TI)
Menores y Mayores de 50 años, Bogotá
(%, 2019-2025, enero-junio)**

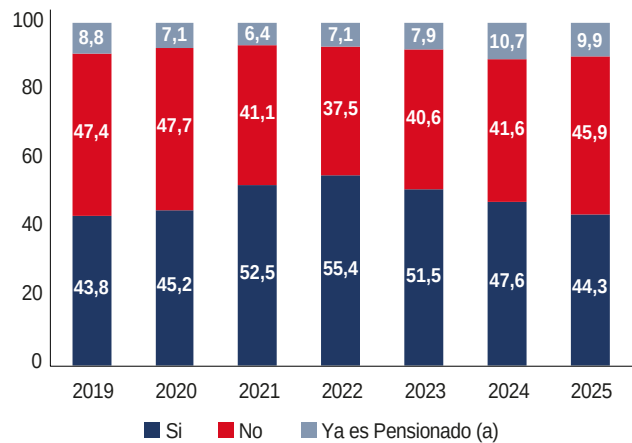


Fuente: elaboración SDDE con base en GEIH-DANE.

De forma específica, en relación con la cotización a un fondo de pensión de los adultos mayores de 50 años, se evidencia que la cifra de los que se encuentran trabajando y no cotizan a pensión es superior al 40,0% para casi todos los años, con excepción de 2022 cuando se redujo por debajo de esta propor-

ción. El porcentaje de personas mayores que cotizan al sistema pensional pese a mejorar entre el primer semestre de 2019 y 2025 al pasar del 43,8% al 44,3%, ha mostrado un retroceso reciente con un año atrás al pasar en el primer semestre de 2024 de 47,6% al 44,3% en 2025. A su vez la proporción de adultos mayores de 50 años pensionados muestra una tendencia creciente en los últimos años, pero con cifras inferiores al 11,0%, lo que indica una baja proporción de personas ocupadas de este grupo poblacional (incluyendo personas en edad de pensión), que poseen una protección pensional (Gráfico 6).

**Gráfico 6. Cotización a fondo de pensión para
los adultos mayores de 50 años, Bogotá
(%, 2019-2025, enero-junio)**



Fuente: elaboración SDDE con base en GEIH-DANE.

Al analizar las características de la ocupación de los adultos mayores de 50 años se observa que en su mayoría se ocupan como trabajadores por cuenta propia, y como obreros o empleados de empresas particulares y del gobierno, posiciones que ha ocupado en los últimos años más del 85,0% de esta población. A su vez posiciones ocupacionales como empleados domésticos, o trabajadores

familiares sin remuneración emplean cada vez una mayor proporción de esta población. En el primer semestre de 2025, la proporción de adultos mayores trabajando por cuenta propia fue del 47,4%, seguido por aquellos que trabajan como empleados de empresa particular, que representaron el 36,5%, empleados del gobierno que representaron el 5,2% y empleados domésticos en la misma proporción (Tabla 2).

Referente al lugar de trabajo donde laboran los adultos mayores de 50, se identificó que históricamente lo hacen principalmente en locales fijos, oficinas, fábricas, etc., dónde más del 40,0% trabajan en estos lugares, y más del 30,0% trabajan en una vivienda, seguido por los que trabajan en un vehículo, en la calle y de puerta en puerta. En el primer semestre de 2025, la proporción de los que trabajaban en locales fijos, oficinas, fábricas, etc. fue del 46,1%, los que trabajaban en su vivienda fue del 16,1%, los que lo hacían en

otras viviendas fue del 15,3%, los que trabajaban en un vehículo con el 8,3%, y los que lo hacían en la calle con el 5,7% (Tabla 3).

En cuanto a la forma de trabajo de la población ocupada de 50 años o más en Bogotá, se observa una clara concentración en ocupaciones independientes y de baja protección laboral. En el primer semestre de 2025, el 56,5% de esta población trabajaba en su oficio, es decir, en ocupaciones como plomería, conducción, trabajo doméstico por días, entre otras. Esta forma de ocupación además de ser la más común durante todo el periodo analizado, ha mostrado una tendencia creciente desde 2019, cuando representaba el 49,0%, lo cual evidencia una alta dependencia de trabajos informales y por cuenta propia. Los que se desempeñan en negocio de industria, comercio, servicios o una finca, también muestran una participación importante cercana al 20,0%. Una menor proporción trabajan mediante honorarios o prestación de servicios (13,2%), comisión (4,5%), y por piezas o a destajo (4,2%) (Tabla 4).

Tabla 2. Posición ocupacional de los adultos mayores de 50 años, Bogotá (2019-2025, enero-junio)

Posición Ocupacional	Población				Porcentaje (%)			
	2019-2022*	2023	2024	2025	2019-2022*	2023	2024	2025
Población Ocupada	852.809	961.720	1.093.305	1.085.440	100	100	100	100
Trabajador por cuenta propia	387.211	401.403	462.413	514.360	45,4	41,7	42,3	47,4
Obrero o empleado de empresa particular	323.500	377.304	429.705	395.980	37,9	39,2	39,3	36,5
Obrero o empleado del gobierno	59.901	79.025	70.842	56.957	7	8,2	6,5	5,2
Empleado doméstico	34.666	48.395	49.836	56.880	4,1	5	4,6	5,2
Patrón o empleador	37.509	45.634	69.528	46.695	4,4	4,7	6,4	4,3
Trabajador familiar sin remuneración	7.830	9.107	10.223	13.594	0,9	0,9	0,9	1,3
Trabajador sin remuneración en empresas o negocios de otros hogares	505	852	0	401	0,1	0,1	0	0
Jornalero o peón	1.629	0	759	573	0,2	0	0,1	0,1

*Corresponde al promedio de los años 2019-2022.
Fuente: elaboración SDDE con base en GEIH-DANE.

Tabla 3 . Lugar principal de trabajo de los adultos mayores de 50 años, Bogotá (2019-2025, enero-junio)

Posición Ocupacional	Población				Porcentaje (%)			
	2019-2022*	2023	2024	2025	2019-2022*	2023	2024	2025
Población Ocupada	852.809	961.720	1.093.305	1.085.440	100	100	100	100
Local fijo, oficina, fábrica, etc.	376.053	477.754	534.152	500.793	44,1	49,7	48,9	46,1
Esta vivienda	137.326	138.980	172.831	174.978	16,1	14,5	15,8	16,1
Otras viviendas	102.741	125.297	147.190	166.508	12	13	13,5	15,3
En un vehículo	64.163	82.863	99.692	90.580	7,5	8,6	9,1	8,3
En la calle	54.002	66.440	49.125	61.887	6,3	6,9	4,5	5,7
Puerta en puerta	27.652	29.429	53.887	60.426	3,2	3,1	4,9	5,6
En una obra en construcción	14.390	22.417	25.680	19.858	1,7	2,3	2,3	1,8
En el campo o área rural, mar o río	3.829	6.133	6.834	9.457	0,4	0,6	0,6	0,9
En una mina o cantera	0	654	0	0	0	0,1	0	0
Kiosco – caseta	1.927	2.090	475	0	0,2	0,2	0	0

*Corresponde al promedio de los años 2019-2022.

Fuente: elaboración SDDE con base en GEIH-DANE.

Tabla 4. Forma de trabajo de los adultos mayores de 50 años, Bogotá (2019-2025, enero-junio)

Posición Ocupacional	Población				Porcentaje (%)**			
	2019-2022*	2023	2024	2025	2019-2022*	2023	2024	2025
Población Ocupada	852.809	961.720	1.093.305	1.085.440	100	100	100	100
En su oficio (plomero, taxista, doméstica por días etc.)	178.683	247.916	275.052	317.336	49	55,5	51,6	56,5
Negocio de industria, comercio, servicios o una finca	69.856	84.793	130.044	110.189	19,1	19	24,4	19,6
Honorarios o prestación de servicios	55.506	76.149	68.492	73.978	15,2	17	12,9	13,2
Comisión	19.742	9.323	25.937	25.471	5,4	2,1	4,9	4,5
Piezas o a destajo	11.659	6.337	10.752	23.629	3,2	1,4	2	4,2
Vendiendo por catálogo	9.810	7.833	14.303	7.205	2,7	1,8	2,7	1,3
Obra	17.016	14.687	6.708	3.819	4,7	3,3	1,3	0,7
Otro	2.597	0	1.411	0	0,7	0	0,3	0

*Corresponde al promedio de los años 2019-2022.

**Se calcula la participación sobre el total de ocupados que reportó información sobre forma de trabajo.

Fuente: elaboración SDDE con base en GEIH-DANE.

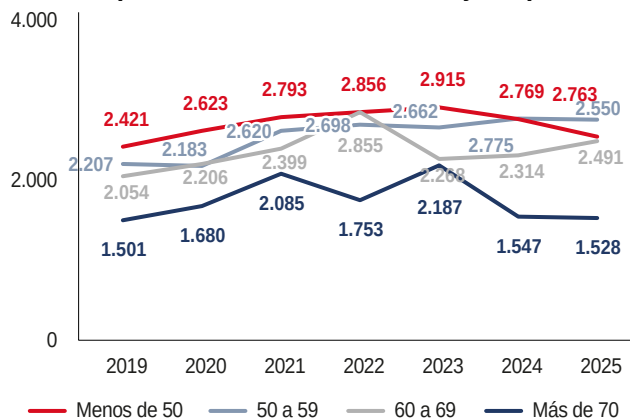
Con relación al ingreso laboral promedio de los adultos mayores según grupo de edad durante los primeros semestres de los últimos

años, se observa que los adultos mayores entre 50 a 59 años perciben un ingreso promedio superior que las personas en otros

grupos de edad. Sin embargo, para el primer semestre de 2025, se evidencia que el segmento de población que tiene menos de 50 años reportó un ingreso promedio mensual superior (2,7 millones) al del grupo de 50 a 69 años (2,5 millones). Por otro lado, los mayores de 70 años continúan siendo el grupo con menor ingreso promedio en todos los periodos analizados (1,5 millones) lo que indica una mayor vulnerabilidad de este grupo quienes se ocupan en trabajos de baja remuneración (Gráfico 7).

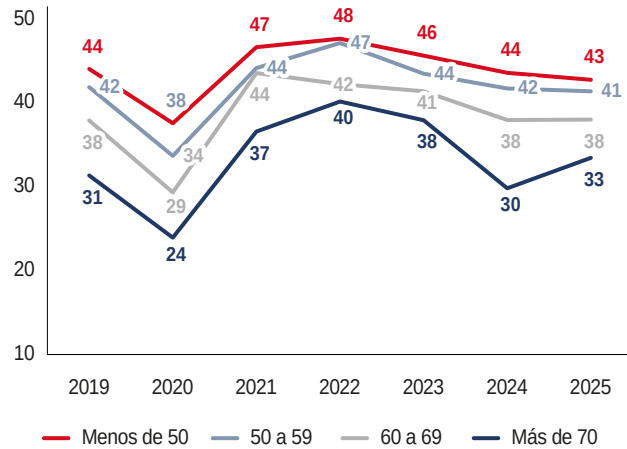
En cuanto a las horas semanales promedio trabajadas por grupos de edad, es posible evidenciar que los adultos mayores de 50 años trabajan en promedio menos horas que las personas con menos de 50 años. Así, para el primer semestre de 2025 las personas con menos de 50 años trabajaron en promedio 43 horas semanales, seguido por los adultos mayores de 50 a 59 años quienes trabajaron 41, luego los adultos mayores de 60 a 69 años con un promedio de 38 horas, y finalmente los mayores de 70 con 33 horas semanales trabajadas en promedio (Gráfico 8).

Gráfico 7. Ingreso laboral promedio por grupos de edad, Bogotá (en miles, 2019-2025, enero-junio)



Nota: Ingresos en pesos constantes de 2024.
Fuente: GEIH-DANE. Elaboró SDDE.

Gráfico 8. Horas semanales promedio trabajadas por grupos de edad, Bogotá (horas, 2019-2025, enero-junio)



Fuente: elaboración SDDE con base en GEIH-DANE.

Lo anterior sugiere que además de recibir menores ingresos, los adultos mayores también trabajan menos horas, lo cual puede estar asociado a un menor acceso a empleos formales, por lo que aún persisten retos de inclusión y sostenibilidad laboral para los adultos mayores, en especial los ubicados en los rangos de edad más alto.

Sección 3. Ruta de Empleabilidad de las personas Mayores

La Secretaría Distrital de Desarrollo Económico como parte de su política de desarrollo económico otorga prioridad a la generación de empleo y el derecho al trabajo decente y digno. A través de este, busca impulsar incentivos a la contratación de población vulnerable, así como la optimización del funcionamiento del mercado de trabajo en relación con los servicios que presta, relacionados con la gestión, orientación y colocación de empleo.

En el marco de este objetivo la Secretaría lidera diferentes programas que atienden a la población mayor, entre ellos su principal herra-

mienta, la Agencia Distrital de Empleo-ADE. Esta conecta la oferta laboral con las necesidades de las empresas a través de la ruta de empleabilidad, donde las personas interesadas en obtener un trabajo registran su hoja de vida a través de la plataforma SISE, obtienen orientación, y se forman en habilidades blandas y laborales, para posteriormente ser remitidas a los diferentes empleadores y lograr así su colocación en alguna vacante laboral. Por su parte, el Programa de Empleo Incluyente otorga beneficios económicos a las empresas que contraten poblaciones de difícil empleabilidad con el fin de contribuir al cierre de brechas de empleo en Bogotá, don-

de se priorizan 19 poblaciones entre ellas, la población mayor de 50 años.

De acuerdo con información de la ADE² respecto a los procesos de inserción laboral de la población que tiene 50 años o más, en lo corrido del año se han registrado 7.350 atenciones a personas en el rango de edad de 50 a 59 años, 1.960 a personas con 60 años o más, y 321 a personas con más de 70 años. Estas cifras representan el 7,1%, 1,9%, y el 0,3% de las atenciones totales, respectivamente, lo que implica que una tercera parte sobre el total de atenciones a personas de 50 años o más, corresponden únicamente al primer grupo (Tabla 5).

Tabla 5. Atenciones por grupo de edad (2021-2025)
Enero-junio

Año	Población				Porcentaje (%)			
	Menos de 50	50 a 59	60 a 69	Más de 70	Menos de 50	50 a 59	60 a 69	Más de 70
2021	35.602	1.421	309	28	95,3	3,8	0,8	0,1
2022	49.765	2.758	675	77	93,4	5,2	1,3	0,1
2023	80.026	6.961	2.033	266	89,6	7,8	2,3	0,3
2024	68.851	5.524	1.438	201	90,6	7,3	1,9	0,3
2025	93.717	7.350	1.960	321	90,7	7,1	1,9	0,3

Fuente: Fuente: elaboración SDDE con base en GEIH-DANE.

Por otro lado, por tipo de atención, se identificó que en lo corrido del año 2025 se han registrado 1.725 personas con edades entre los 50 y 59 que han inscrito su hoja de vida en la plataforma de la ADE en búsqueda de una oportunidad laboral, 516 que tienen entre 60 y 69 años, y 87 con más de 70. Asimismo, se ha identificado una tendencia creciente del primer grupo de edad (entre los 50 a 59 años), en especial, en 2025 se evidenció la

mayor cantidad de registrados de este grupo de los últimos 5 años con un total de 1.725 registrados, lo cual significó un incremento del 61,2% con respecto a 2023 (Tabla 6).

Por otro lado, una vez las personas registran su hoja de vida reciben orientación y formación, para ser remitidas en las diferentes vacantes laborales y lograr su colocación en el mercado laboral formal. En cuanto a este último compo-

² Cifras con corte a 30 de junio de 2025.

nente de colocaciones en las vacantes disponibles en la ruta de empleabilidad, a través de la Agencia y de los demás programas de empleo de la entidad tales como Empleo Incluyente, se identificaron en lo corrido de 2025 un total de

926 colocaciones en el grupo de edad de 50 a 59 años, 133 entre 60 y 69 años, y 14 con más de 70 años o más, representando en total para los tres grupos un 6,2% del total de colocaciones (Tabla 7).

Tabla 6. Registrados por grupo de edad (2021-2025)
Enero-junio

Año	Población				Porcentaje (%)			
	Menos de 50	50 a 59	60 a 69	Más de 70	Menos de 50	50 a 59	60 a 69	Más de 70
2021	21.070	747	141	10	96	3,4	0,6	0
2022	21.973	1.032	317	45	94,2	4,4	1,4	0,2
2023	12.733	1.334	514	79	87,3	9,1	3,5	0,5
2024	12.956	1.070	351	56	90,1	7,4	2,4	0,4
2025	27.629	1.725	516	87	92,5	5,8	1,7	0,3

Fuente: elaboración SDDE con base en GEIH-DANE.

Tabla 7. Colocados por grupo de edad (2021-2025)
Enero-junio

Año	Población				Porcentaje (%)			
	Menos de 50	50 a 59	60 a 69	Más de 70	Menos de 50	50 a 59	60 a 69	Más de 70
2021	4.409	0	24	0	99,5	0	0,5	0
2022	6.947	218	32	1	96,5	3	0,4	0
2023	30.302	1.543	220	12	94,5	4,8	0,7	0
2024	33.553	2.205	422	50	92,6	6,1	1,2	0,1
2025	16.241	926	133	14	93,8	5,3	0,8	0,1

Fuente: elaboración SDDE con base en GEIH-DANE.

Las colocaciones en el primer semestre del año disminuyeron a nivel general con respecto al año anterior, tanto para las personas de 50 años o menos como para las mayores de 50 con una contracción del 60,0% y del 51,6%, respectivamente. En particular, los primeros semestres de 2023 y de 2024 son los que mayor número de colocados registraron en los últimos 5 años. En el 2024, para el grupo de 50 a 59 años se presentó una leve disminución con respecto a 2023 puesto que se colocaron en vacantes laborales 19 personas menos que el año anterior; no obstante, para

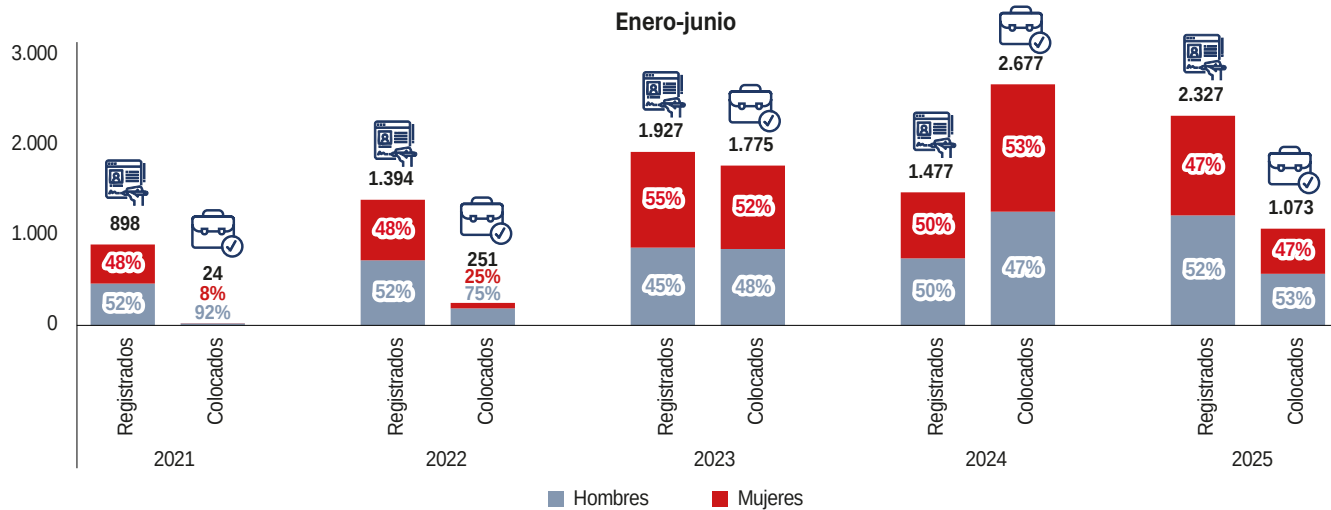
el grupo de 60 años o más, esta cifra aumentó logrando ubicar en empleos a 171 personas más.

Finalmente, al analizar las atenciones realizadas por tipo y sexo durante los primeros semestres de cada año, se observa una evolución variable en los registros y colocaciones del grupo de personas de 50 años o más. Entre 2021 y 2023 se registró un aumento sostenido en ambas atenciones; sin embargo, en 2024 los registros disminuyeron frente al año anterior, aunque las colocaciones continuaron cre-

ciendo y alcanzaron su punto más alto en ese año con 2.677 personas colocadas. En 2025, aunque los registros volvieron a incrementarse, las colocaciones descendieron de manera significativa a 1.073 durante el primer semestre.

En cuanto a la participación de las mujeres del grupo de 50 años o más en las colocaciones, esta muestra una tendencia estable en los últimos años, y una mayor incorporación de las mujeres frente al año 2021(Gráfico 9).

Gráfica 9. Atenciones por tipo y sexo del grupo poblacional de personas con 50 años o más.



Fuente: elaboración SDDE con base en GEIH-DANE.