

Sector Comercio

Señales para la gestión del talento

Este boletín muestra un análisis del mercado laboral del sector comercio en Bogotá durante 2025. El objetivo es traducir evidencia de distintas fuentes en señales útiles para la gestión empresarial del talento.

1. El Comercio: alta tasa de formalidad laboral

Cuando una persona compra en una tienda de barrio, recibe un domicilio, adquiere medicamentos en una droguería o realiza una compra por internet, detrás existe una cadena de empresas y trabajadores vinculados al sector comercio. Este es el segundo sector que más aporta a la economía bogotana, después de los servicios, al representar el 15,5% del PIB de la ciudad en 2025.¹ Además, concentra el 33,8% de las empresas formales y genera el 17,4% de la ocupación total de Bogotá. No obstante, el sector combina una alta participación económica con una alta informalidad laboral (45,2%, de sus ocupados son informales 9,7 puntos porcentuales por encima del promedio bogotano) y una predominancia de microempresas, lo que puede dificultar tanto la retención de talento como las mejoras de productividad.



Gráfico 1.
Participación del sector comercio en la economía de Bogotá, 2025

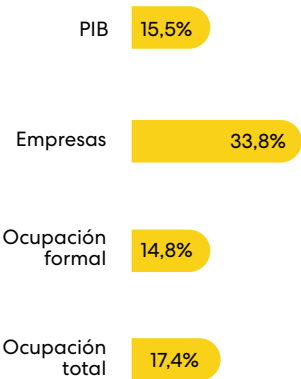


Gráfico 2.
Composición del sector comercio por subsector, 2025

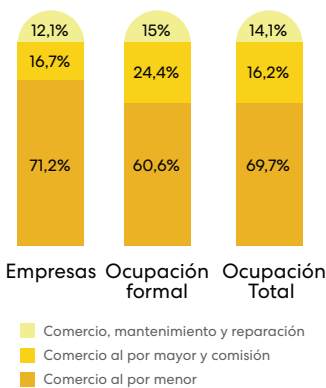
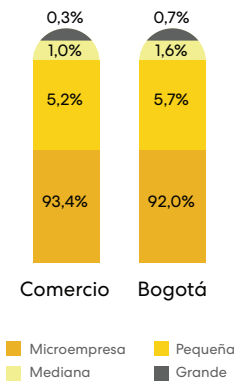


Gráfico 3.
Estructura empresarial del sector comercio según tamaño de empresa vs promedio Bogotá, 2025



Fuente: elaboración del Observatorio de Productividad de Colsusbido con base en: tejido empresarial de Cámara de Comercio de Bogotá, 2025; ocupación de GEIH-DANE, 2025; PIB de SDDE-DANE, 2025.

Conocer las dinámicas del mercado laboral específicas del sector es el primer paso para gestionar mejor su talento y tomar decisiones informadas. En este contexto, es importante identificar cómo son los empleos del sector, quién está siendo contratado, qué perfiles buscan las empresas y cómo está evolucionando la búsqueda y oferta de talento.

¹El comercio incluye tres negocios distintos que se reúnen en la división G de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU Rev. 4 A.C.): (i) el comercio al por menor, que es la venta directa a la gente a través de supermercados, tiendas de barrio, droguerías, ferreterías, almacenes, entre otros; (ii) el comercio al por mayor, que es la venta entre empresas a través de distribuidores, mayoristas, agentes y comisionistas que le venden a otros comerciantes, no al consumidor final; y (iii) el comercio de vehículos, que incluye la venta, el mantenimiento y la reparación de carros y motos, junto con sus repuestos y accesorios.

Responder este tipo de preguntas es precisamente la razón de ser del Observatorio de Productividad de Colsubsidio: una unidad dedicada a traducir datos en información útil para la gestión y productividad empresarial. Para este boletín, el Observatorio complementa las

fuentes públicas disponibles sobre Bogotá con dos fuentes adicionales que pocos análisis del mercado laboral logran usar: los datos del Centro de Empleo y Talento de Colsubsidio (CEyT)² y los de LinkedIn Talent Insights³. Ninguna de las dos fuentes es representativa del total del mercado laboral de la ciudad, pero ofrecen una mirada sobre la dinámica del sector que las fuentes tradicionales no capturan. El Recuadro 1 profundiza sobre la importancia de los datos del Centro y en el Recuadro 2, se muestra el detalle de estas fuentes y sus limitantes.

Recuadro 1. ¿Por qué mirar los datos del Centro de Empleo y Talento en comercio?

El Centro de Empleo y Talento (CEyT) aporta una perspectiva complementaria sobre el mercado laboral al registrar los puestos de trabajo que las empresas necesitan y las contrataciones que resultan de esa gestión. Aunque esta información representa solo una parte del mercado, el Centro participa en la gestión de talento de la ciudad: en 2025, gestionó 75.424 colocaciones, 40,2% del total reportado por las cajas de compensación en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo (SISE) para Bogotá.

En 2025, el CEyT gestionó la colocación de 5.570 personas en el sector, 7,4% del total de personas ubicadas laboralmente por el Centro. Así mismo, la colocación del sector a través del CEyT ganó relevancia con un incremento de 32,1% frente al año anterior.

La demanda de talento también tuvo un comportamiento positivo. Durante 2025 se publicaron 16.258 puestos de trabajo asociados al sector comercio a través del CEyT, 5,4% más que en 2024. Estos puestos representaron el 49,5% del total de puestos de trabajo del sector comercio publicados por las cajas de compensación en el SISE para Bogotá.

²El Centro de Empleo y Talento corresponde a la Agencia de Empleo de Colsubsidio, autorizada por el Servicio Público de Empleo para prestar servicios de gestión, intermediación y colocación laboral.

³LinkedIn Talent Insights es una herramienta que permite analizar información sobre ocupaciones, empresas, sectores, habilidades y movilidad del talento a partir de los perfiles y anuncios de empleo publicados en LinkedIn para Colombia. Aunque la información no cuenta con desagregación por ciudad, constituye un referente útil para interpretar las tendencias del mercado laboral, dada la alta participación de Bogotá y Cundinamarca en el empleo y la actividad económica del país. Consulta realizada en julio de 2026.

2. ¿Cómo son los empleos del sector?

Tipo de cargos⁴

Más de la mitad de la ocupación formal del sector está en perfiles operativos (56,1%), sobrepasando ampliamente el promedio de la ciudad (36%). Estos perfiles realizan tareas técnicas, de ejecución o de apoyo, y son fundamentales para el funcionamiento del día a día de los negocios. Les siguen los cargos tácticos (37,6%), encargados de coordinar procesos y gestionar la operación, y los cargos estratégicos (6,3%), asociados a la dirección y la toma de decisiones de mayor impacto.

La gestión laboral del Centro responde a la estructura ocupacional del sector, concentrando sus colocaciones principalmente en los perfiles operativos que generan el mayor volumen de empleo.



Gráfico 4.
Ocupados formales de Bogotá
según tipo de cargo, 2025

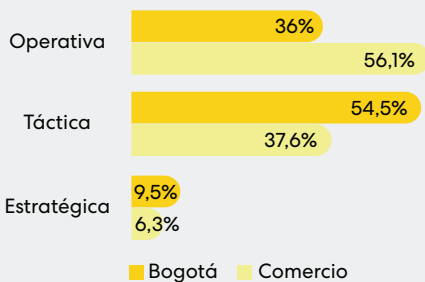
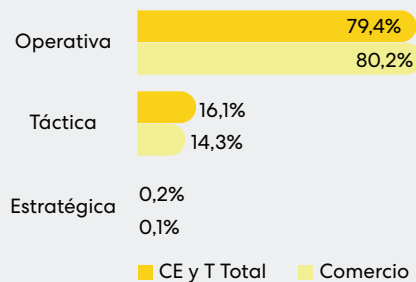


Gráfico 5.
Contrataciones gestionadas a través
del Centro de Empleo y Talento según
tipo de cargo, 2025



Fuente: Gráfico 4 GEIH-DANE, 2025. Gráfico 5 Sistema de agencia de empleos (SAE), Colsubsidio 2025. Nota: Para facilitar la lectura del gráfico, se excluyó la categoría "Sin información". En consecuencia, los porcentajes presentados no suman 100%. Esta categoría representa el 5,5% de las colocaciones del sector comercio y el 4,3% del total de colocaciones del Centro de Empleo y Talento.

Tipo de contrato

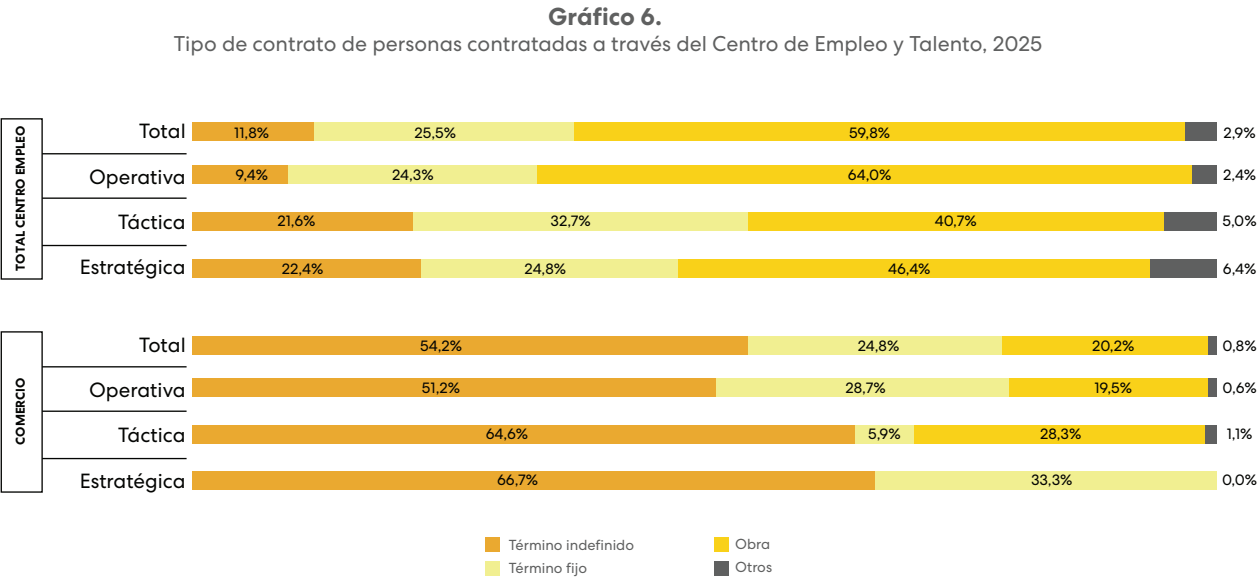
Entre los ocupados formales de Bogotá en 2025, según la GEIH del DANE, el sector comerciopresentó una menor participación en contratos a término indefinido que el promedio de la ciudad: el 62,4% de las personas ocupadas formalmente en el sector contaba con este tipo de contrato, frente a 66,8% del total de ocupados formales de Bogotá.

⁴El Centro de Empleo y Talento de Colsubsidio clasifica los cargos según su nivel de estrategia, así: (i) Operativos: ocupaciones orientadas a la ejecución de actividades operativas, técnicas o de apoyo, necesarias para el funcionamiento de la organización. (ii) Tácticos: ocupaciones que diseñan, coordinan o ejecutan procesos técnicos, profesionales o administrativos especializados, con incidencia directa en los procesos misionales y de soporte. (iii) Estratégicos: ocupaciones con responsabilidad directa en la dirección de la organización, la definición de estrategias y la toma de decisiones de alto impacto. Esta clasificación se encuentra en revisión por lo que las desagregaciones utilizadas en este boletín son datos preliminares.

En contraste, entre las personas vinculadas formalmente a través de la gestión del Centro de Empleo y Talento, el sector comercio se destaca por una mayor participación de este tipo de contratos:



La participación de esta modalidad contractual también varía según el tipo de cargo siendo menos frecuente en los cargos operativos, y más frecuente en los cargos tácticos y estratégicos (Gráfico 6).



Fuente: SAE, Colsubsidio 2025. Nota: En el sector comercio, las colocaciones del CEyT correspondientes a cargos estratégicos comprenden 3 observaciones. Por su reducido número de observaciones, los resultados para este tipo de cargo deben interpretarse con cautela.

Salarios

Como es de esperarse, el salario incrementa con el nivel de especialidad del cargo: a más responsabilidad, mayor es el pago. En la ocupación formal de Bogotá del sector comercio, los contratos de cargos operativos se ubican, sobre todo, en 1 SMMLV o menos; los tácticos se reparten principalmente entre 1 y 2 SMMLV, aunque también hay una porción relevante en los extremos; y los estratégicos se concentran entre 2 y 4 SMMLV, con una parte importante que gana más de 6 SMMLV.

En contraste, la contratación gestionada a través del CEyT en el sector suele pagar mejor que lo que el mercado ya tiene contratado, sobre todo en cargos operativos y estratégicos.

- **Operativos:** el 71,2% de las colocaciones a través del Centro se concentra entre 1 y 2 SMMLV, frente al 65,6% del mercado que gana 1 SMMLV o menos.
- **Tácticos:** las colocaciones gestionadas a través del Centro presentan una menor concentración en el rango salarial más bajo (14,9% frente al 27,3%); sin embargo no llegan a los salarios más altos: solo 2,2% de sus colocaciones supera los 4 SMMLV, frente al 14,5% del mercado.
- **Estratégicos:** Los pocos casos registrados en cargos estratégicos se ubican todos por encima de 2 SMMLV, aunque el número de observaciones es demasiado bajo para leerlo como una tendencia, mientras que el 28,5% de los ocupados formales de la ciudad con cargos estratégicos gana menos de 2 SMMLV.

Una hipótesis que explica estas diferencias es que los puestos de trabajo que se gestionan a través del CEyT corresponden, en mayor medida, a empresas formales de mayor tamaño que pueden ofrecer mejores condiciones laborales.

Tabla 1.
Rango salarial de contratados a través del Centro de Empleo y Talento y ocupados formales en Bogotá en comercio (2025)

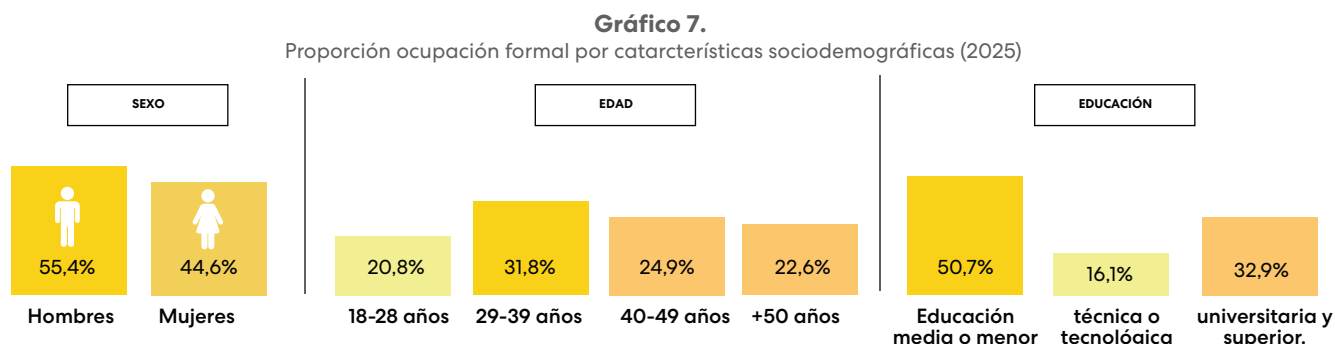
Rango salarial Sector Comercio	Centro de Empleo y Talento			Ocupados formales Bogotá (GEIH)		
	Operativo	Táctico	Estratégico	Operativo	Táctico	Estratégico
1 o menos SMMLV	28,6%	14,9%	0,0%	65,6%	27,3%	4,8%
1 a 2 SMMLV	71,2%	61,0%	0,0%	31,0%	40,1%	23,7%
2 a 4 SMMLV	0,0%	21,9%	66,7%	2,3%	18,1%	40,2%
4 a 6 SMMLV	0,0%	0,6%	0,0%	0,2%	9,2%	9,5%
Más de 6 SMMLV	0,1%	1,6%	33,3%	0,8%	5,3%	21,8%

Fuente: SAE, Colsubsidio 2025 / GEIH – DANE 2025, Bogotá, sector comercio, datos preliminares. Nota: Este cálculo se realiza solo sobre los ocupados y colocados que tienen información de salario en las diferentes bases de datos. En la GEIH, los casos sin información de salario representan el 26,1% de los ocupados formales del sector. En el caso de las colocaciones del CEyT, el 5,5% (304) de las colocaciones en el sector comercio no cuentan con un tipo de cargo (operativo, táctico, estratégico) y el 100% de esas colocaciones se encuentra en un rango salarial de +6 SMMLV. Además, en el sector comercio, las colocaciones del CEyT correspondientes a cargos estratégicos comprenden 3 observaciones. Por su reducido número de observaciones, los resultados para este tipo de cargo deben interpretarse con cautela.

3.¿Quién está accediendo a las oportunidades de empleo formal?

El empleo formal del comercio en Bogotá presenta un perfil equilibrado por edad, con predominio de hombres y de personas con educación media o inferior.

¿Quiénes ocupan los empleos formales del sector en la ciudad?



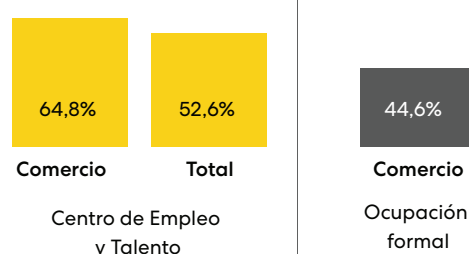
Fuente: elaboración del Observatorio de Productividad de Colsubsídio con base en GEIH-DANE, Bogotá, 2025.

Pero ¿quiénes consiguieron empleo a través del CEyT durante el año? El Centro coloca una mayor proporción de mujeres, de jóvenes y de personas con discapacidad que la que tiene el empleo formal del sector en la ciudad, una señal de que el Centro es una vía de acceso relevante para estas poblaciones.

¿Quiénes consiguieron empleo a través del Centro de Empleo y Talento?

Gráfico 8.
Proporción de mujeres contratadas (2025)

Más mujeres que hombres: el 64,8% de los contratados son mujeres, 12,2 puntos porcentuales (pp) por encima del promedio del Centro y 20,2 pp por encima de la participación femenina en el empleo total del sector en Bogotá.



Mayor contratación de personas jóvenes:

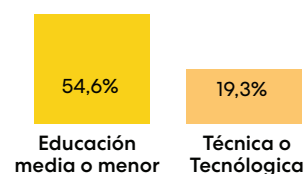
Casi la mitad de las personas contratadas en el sector comercio a través del CEyT es joven (47,3%), una proporción muy superior a la observada en la ocupación formal del sector (+26,5 pp).

Tabla 2.
Contratados por edad (2025)

Grupo de edad	CEyT Comercio	OF Comercio
18-28 años	47,3%	20,8%
29-39 años	33,6%	31,8%
40-49 años	14,2%	24,9%
+50 años	4,9%	22,6%

Gráfico 9.

Proporción de contratos por nivel educativo (2025)



El nivel educativo de los colocados en comercio **se concentra en educación media o menor** (54,6%) y técnica o tecnológica (19,3%).

Más oportunidades de colocación para población con discapacidad en el sector:

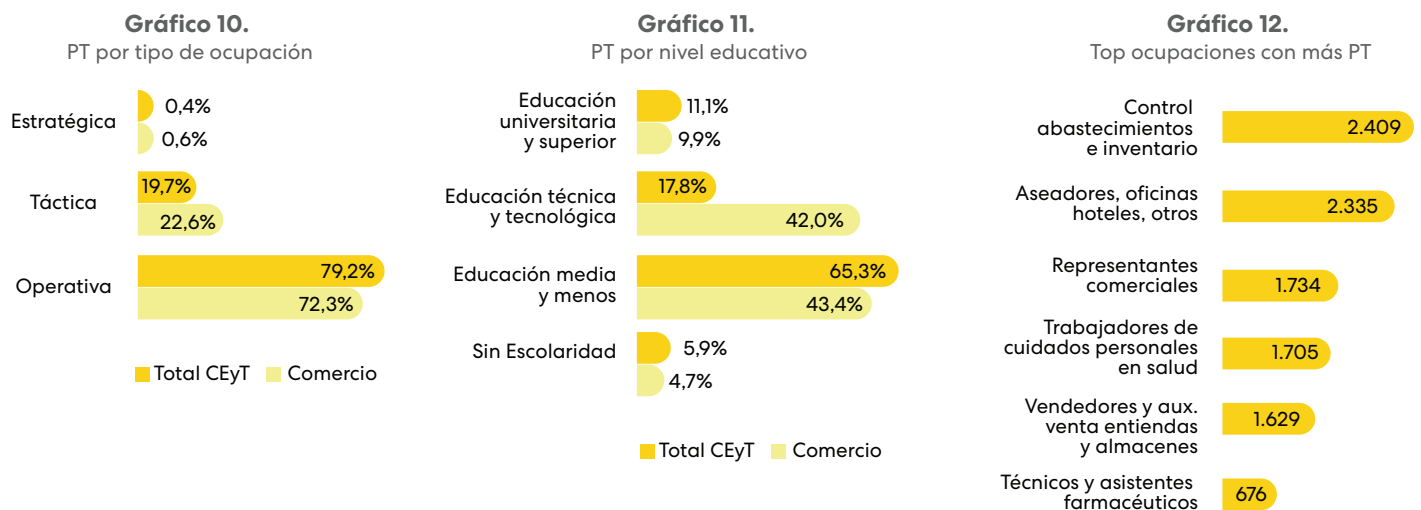
Cerca de 70 personas con discapacidad se colocaron a través del CEyT en el sector, equivalentes al 1,3% de las personas colocadas en el sector. Esto contrasta con el 0,7% observado en el total de colocaciones del CEyT (+0,6 pp) y el 0,1% de los ocupados formales de Bogotá.

Fuente: elaboración del Observatorio de Productividad de Colsubsidio con base en GEIH-DANE, Bogotá, 2025.

4. ¿Qué talento buscaron las empresas?

Los puestos de trabajo que gestiona el Centro de Empleo y Talento acentúan el patrón de contratación de cargos operativos, y de formación técnica o media en el sector comercio. En 2025 se publicaron 16.258 puestos de trabajo para el sector, de los cuales, excluyendo las observaciones sin información, el 72,3% corresponde a cargos operativos, y 90,1% requería como máximo formación técnica o tecnológica, lo que evidencia una demanda concentrada en perfiles de cualificación media. Los cargos más solicitados fueron personal de control de abastecimiento e inventario, aseadores y representantes comerciales.

Puestos de trabajo (PT) del Centro de Empleo y Talento (2025):



Fuente: SAE, Colsubsidio 2025. Nota: PT: puestos de trabajo. Las ocupaciones reportadas corresponden a puestos de trabajo de empresas clasificadas en el sector comercio; por ello pueden aparecer ocupaciones transversales, propias de otros sectores, como los aseadores, cuya labor pertenece a las actividades de servicios. Para facilitar la lectura del Gráfico 8 se excluyó la categoría "Sin información", que representa el 0,4% de los puestos publicados del sector.

Para los perfiles de profesionales, la información de LinkedIn Talent Insights para Colombia muestra que la demanda de talento del sector se concentra en perfiles asociados a la operación comercial, como asesor comercial, vendedor y asesor de ventas, mientras que las habilidades más demandadas se orientan principalmente a la administración logística, la gestión comercial y de ventas, y la capacidad de análisis.

Gráfico 13.

Cargos más solicitados en anuncios de empleo en LinkedIn en Colombia

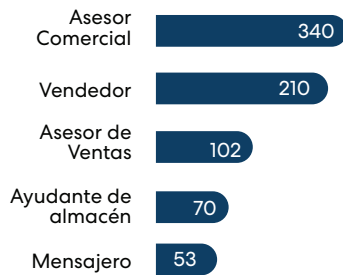
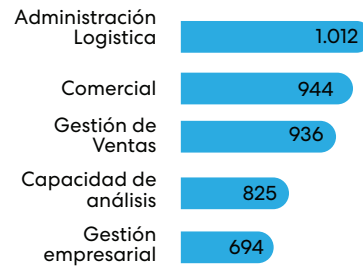


Gráfico 14.

Habilidades con más anuncios de empleo en LinkedIn en Colombia



Fuente: LinkedIn Talent Insights, julio 2026. Colombia, comercio al por mayor y al por menor. Nota: consulta el 22 de julio de 2026, la información corresponde a una ventana móvil de 12 meses hacia atrás.

Qué tan difícil es buscar y retener talento

La tasa promedio de rotación del talento profesional es de **6,7% entre las 100 empresas** con mayor número de profesionales del sector comercio en Colombia registradas en LinkedIn, el mismo nivel observado para el conjunto de las 100 principales empresas del país en la plataforma (6,7%). Esto significa que, en promedio, más de seis de cada cien trabajadores cambiaron de empleo o salieron de estas organizaciones en el último año.

Si bien la rotación forma parte de la dinámica natural del mercado laboral, su gestión representa un reto para las empresas y, en el sector, aproximadamente un tercio de las empresas aún no cuenta con estrategias de retención de talento (Gran Encuesta de Productividad de Colsubsidio, 2025), lo que evidencia una oportunidad para fortalecer las acciones orientadas a la permanencia y el compromiso de sus trabajadores.

La rotación no supera la del resto del mercado; sin embargo, el sector se ubica en el tercio de empresas sin estrategias de retención.



De qué sectores viene el talento del sector

El comercio mantiene un intercambio permanente de talento con otros sectores de la economía. En los últimos 12 meses, el sector atrajo talento proveniente principalmente de servicios y consultoría de tecnologías de la información y de servicios de alimentos y bebidas, mientras que parte de sus trabajadores migró hacia servicios financieros y tecnologías de la información y las comunicaciones.

¿Hacia dónde va el sector?



Según el Reporte sobre el Futuro del Trabajo 2025 del Foro Económico Mundial, la habilidad que más gana relevancia hacia 2030 a nivel global para las empresas de comercio al por mayor y al por menor de bienes de consumo es el manejo de inteligencia artificial y grandes volúmenes de datos (86,0% de los empresarios del sector la identifica como creciente). Le siguen la resiliencia, la flexibilidad y la agilidad (69,0%), la alfabetización tecnológica (69,0%), el manejo de redes y ciberseguridad (68,0%) y la curiosidad y el aprendizaje continuo (67,0%).

5. ¿Cómo está evolucionando la oferta de talento?

Las habilidades que buscan las empresas y las que están desarrollando los profesionales del sector están, en general, alineadas, pero a distintos niveles de detalle. Mientras las empresas demandan habilidades agrupadas en categorías generales, los profesionales tienden a desarrollar y reportar habilidades más específicas alineadas a esas mismas categorías. Esto puede deberse a que el talento está evolucionando hacia competencias más específicas de lo que buscan las empresas, pero también puede responder a que las empresas usan categorías generales de búsqueda de talento para llegar a más candidatos, mientras que los profesionales prefieren mostrar el detalle de lo que saben hacer.

Entre los 567.385 profesionales del sector registrados en LinkedIn Colombia, las habilidades más comunes hoy son capacidad de análisis, análisis de datos y atención al cliente (Tabla 3). Una de estas tres, capacidad de análisis, también está entre las más pedidas en los anuncios de empleo (Gráfico 14). Solo análisis de datos, tan común entre los profesionales, no aparece en las vacantes disponibles.

Y lo mismo pasa con lo que más está creciendo: cinco de las ocho habilidades en auge entre los profesionales son, en el fondo, versiones más específicas de lo que ya piden los anuncios. Gestión de conflictos y fidelización de clientes y habilidades del vendedor son formas concretas de gestión de ventas; control de inventario es una parte de la administración logística; y Microsoft Power BI se acerca a la capacidad de análisis. Las excepciones son cumplimiento de control de exportaciones, facilidad de adaptación y comercio electrónico, que no tienen un equivalente claro en lo que buscan las empresas.

Tabla 3.
Habilidades más habituales y habilidades en mayor crecimiento entre los profesionales del sector en LinkedIn⁵

Habilidades más habituales en los profesionales	Profesionales	Habilidades con mayor crecimiento anual	Variación
Capacidad de análisis	39.668	Cumplimiento de controles de exportación	+57,7%
Análisis de datos	20.985	Habilidades del vendedor	+44,5%
Atención al cliente	16.756	Gestión de fidelidad del cliente	+41,4%
Administración logística	15.357	Gestión de conflictos con el cliente	+37,0%
Gestión de ventas	13.915	Control de inventario	+34,6%
Trabajo en equipo	13.227	Microsoft Power BI	+29,7%
Habilidades del vendedor	12.811	Comercio electrónico	+28,3%
Comercial	12.721	Facilidad de adaptación	+27,2%

Fuente: LinkedIn Talent Insights, julio 2026. Colombia, comercio al por mayor y al por menor.

Qué estudian los profesionales del sector

Las disciplinas más comunes entre los profesionales del sector son administración y gestión de empresas (29.923 profesionales), seguida de marketing (9.105) e ingeniería industrial (6.723).

Qué buscan los profesionales al evaluar oportunidades laborales

los profesionales priorizan la remuneración y los beneficios (76,1%), las oportunidades de crecimiento profesional (43,7%), estabilidad laboral (38,0%) y condiciones de trabajo flexible (38,0%)⁶.

⁵LinkedIn presenta información sobre tres categorías de habilidades diferentes: las habilidades más frecuentes entre los profesionales del sector, las que más crecen dentro de ese mismo grupo, y las que más aparecen en los anuncios de empleo. En este boletín analizamos las tres y realizamos una comparación entre las de mayor crecimiento en los profesionales y las más demandadas por las empresas.

⁶LinkedIn Talent Insights, julio de 2026. La información sobre propuesta de valor corresponde a una encuesta aplicada a 64 profesionales del sector comercio en Colombia; por tanto, sus resultados deben interpretarse como una señal indicativa de tendencias y no como una medición representativa del sector.

6.¿Qué significa esto para las decisiones de gestión del talento?

Cinco hallazgos clave sobre el sector

A lo largo de este boletín se analiza el mercado laboral del sector comercio desde distintos ángulos: quién accede al empleo formal, en qué condiciones, qué talento buscan las empresas y cómo está evolucionando la oferta. Estos son los cinco hallazgos más relevantes para la gestión del talento en el sector, con la evidencia que los respalda:

Tabla 4.
Cinco hallazgos más relevantes para la gestión del talento en el sector

Hallazgo	Evidencia que lo respalda
El comercio es un sector estratégico para Bogotá.	15,5% del PIB de la ciudad, 118.566 empresas activas (33,8% del total) y 412.726 ocupados formales (14,8% del total formal).
El comercio es, sobre todo, un sector operativo, tanto en quién ya está empleado como en el talento que buscan las empresas.	El 56,1% de las personas ocupadas formalmente en el sector comercio y 80,2% de las personas contratadas por el sector a través del CEyT desempeña cargos operativos. Similarmente, 72,3% de los puestos de trabajo publicados para el sector a través del Centro corresponden a este nivel ocupacional.
El comercio incorpora talento diverso.	64,8% de las colocaciones realizadas por el sector a través del CEyT son mujeres (frente al 52,6% promedio CEyT) y 1,3% son personas con discapacidad (frente al 0,7% promedio CEyT).
Las contrataciones gestionadas a través del Centro de Empleo y Talento presentan salarios, en promedio, superiores a los del mercado, aunque con limitaciones en los cargos tácticos.	El 71,2% de las colocaciones operativas del Centro se concentra entre 1 y 2 SMMLV, frente al 65,6% de los ocupados formales del sector que gana 1 SMMLV o menos. De otro lado, solo el 2,2% de las colocaciones tácticas supera los 4 SMMLV, frente al 14,5% del mercado.
Los profesionales están fortaleciendo competencias cada vez más especializadas que se alinean con las categorías generales que demandan las empresas.	Microsoft Power BI (+29,7%) y comercio electrónico (+28,3%) se encuentran entre las habilidades con mayor crecimiento entre los profesionales en Colombia, mientras los anuncios de empleo siguen priorizando competencias generales relacionadas con el análisis, la logística y la gestión comercial.

¿Cómo pueden usar esta información las empresas?

El comercio es un sector con una alta participación de cargos operativos y elevados niveles de informalidad. Sin embargo, las empresas que utilizan el Centro de Empleo y Talento de Colsubsidio registran una mayor proporción de contratos a término indefinido y una mayor participación de mujeres en sus contrataciones que el promedio de los sectores atendidos por el Centro. Además, el análisis de la demanda laboral permite identificar las competencias que están ganando relevancia en el sector. En conjunto, estos resultados

ofrecen insumos para fortalecer las estrategias de gestión del talento empresarial. Para las empresas, se abren tres frentes de acción:

- **En retención de talento operativo:** ofrecer contratos indefinidos, donde sea posible, es una acción concreta para competir por el perfil más disputado del sector.
- **En diversidad e inclusión:** las empresas que ya contratan a través del Centro muestran resultados en incorporación de mujeres y personas con discapacidad, un estándar que otras empresas del sector pueden adoptar.
- **En habilidades especializadas:** el talento del sector ya se está preparando en herramientas como Power BI y comercio electrónico, antes de que las empresas las pidan explícitamente. Vale la pena incluirlas en los procesos de selección.

Recuadro 2. ¿De dónde salen los datos y qué tan completos son?

Este boletín se apoya en tres fuentes que se complementan entre sí.

GEIH (Gran Encuesta Integrada de Hogares, DANE): es la fuente oficial para entender el mercado laboral de Bogotá desde la perspectiva de los trabajadores. La usamos como referencia porque describe el mercado laboral tal como está hoy: el "stock" de empleo.

Centro de Empleo y Talento de Colsubsidio (CEyT): Aporta una perspectiva complementaria a la de las estadísticas oficiales al registrar la actividad de la gestión de talento del Centro. Sus datos reflejan los puestos de trabajo publicados por las empresas que utilizan el servicio y las colocaciones efectivamente realizadas durante el año, lo que permite analizar la dinámica de contratación observada a través de este canal.

No obstante, esta información no representa la totalidad del mercado laboral del sector comercio. De acuerdo con la Gran Encuesta de Productividad de Colsubsidio (2025), el 22,0% de las empresas del sector utiliza agencias de empleo para contratar personal, por lo que los registros del Centro corresponden a una parte de la demanda laboral del mercado. En general, el Centro tiene una participación relevante dentro de este canal de intermediación: el 40,2% de las colocaciones registradas por las cajas de compensación en el Servicio Público de Empleo en Bogotá fueron gestionadas por Colsubsidio.

LinkedIn Talent Insights: recoge los perfiles profesionales y las vacantes publicadas en la plataforma para el sector comercio en Colombia. Tampoco es una foto completa (solo capta a quienes usan la red), pero al ser una de las plataformas más usadas en el país, es un buen referente de tendencias en habilidades, movilidad laboral y demanda de perfiles. Eso sí: no distingue por ciudad, así que sus datos son para todo Colombia, no solo Bogotá.

¿Tu empresa necesita talento en el sector servicios?

Consulta la oferta de servicios del Centro de Empleo y Talento de Colsubsidio [aquí](#)