

INFORME

JÓVENES CON POTENCIAL

ASPIRACIONES Y PRIORIDADES
DE LA POBLACIÓN JOVEN
EN BOGOTÁ



TRABAJAMOS EN CONJUNTO POR LA JUVENTUD

GOYN BOGOTÁ

JÓVENES CON POTENCIAL

INFORME 2023

ASPIRACIONES Y PRIORIDADES DE LA POBLACIÓN JOVEN EN BOGOTÁ

EQUIPO TÉCNICO INFORME

DIRECCIÓN

Diego Duque Gaitán

COORDINACIÓN TÉCNICA

Diego Felipe Rey

COORDINACIÓN TÉCNICA Y EDITORIAL

María Paula Macías Acosta

PRACTICANTE

Mariana Lucía Fajardo

COMITÉ DIRECTIVO

FUNDACIÓN CORONA

Daniel Uribe Parra

Director Ejecutivo

ACCENTURE COLOMBIA

Camilo Franco

Corporate Citizenship Lead - Hispanic South America

FUNDACIÓN ANDI

Catalina Martínez

Directora Ejecutiva

UNITED WAY COLOMBIA

Cristina Gutiérrez de Piñeres

Directora Ejecutiva

CÁMARA DE COMERCIO DE BOGOTÁ

Alexandra Filigrana

Coordinadora de Valor Compartido Género, Diversidad e Inclusión

FUNDACIÓN BOLÍVAR-DAVIVIENDA

Fernando Cortés

Director Ejecutivo

COMPENSAR

María Isabel Carrascal

Gerente de la Agencia de Empleo y Fomento Empresarial

ACDI/VOCA

Milton Mora

Gerente de Oportunidades Económicas

FUNDACIÓN NUTRESA

Luis Felipe Salazar Llinás

Director Ejecutivo

INVEST IN BOGOTÁ

Mauricio Romero

Gerente de Apoyo Estratégico

GOYN GLOBAL

Aspen Institute

Prudential

Global Development Incubator – GDI

Accenture

Catholic Relief Services – CRS

YouthBuild International

EQUIPO GOYN BOGOTÁ

DIRECTOR

Juan Carlos Reyes

COORDINADORA DE ESTRATEGIA

E IMPACTO COLECTIVO

María Paula Macías

COORDINADOR GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Diego Duque Gaitán

COORDINADORA PATHWAY DIGITAL

Paola Paternina

CONSULTORA DE INVOLUCRAMIENTO JUVENIL

Y PILOTO SRPA

Eliana Castillo Rodríguez

CONSULTORA PATHWAY CONSTRUCCIÓN

María Emilia González

CONSULTORA DE COMUNICACIONES

Diana Carolina Franco

ASISTENTE ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

Deisy Caicedo

CONSULTOR TÉCNICO

Diego Felipe Rey

CONSULTORA DISEÑO GRÁFICO

María Paula López

CONSULTORA FONDO QUIERO SER DIGITAL

María Alejandra Romero

DIAGRAMACIÓN DOCUMENTO

Comunicaciones GOYN Bogotá

IMPRESIÓN

Compensar

ISSN 2954-6664

INFORMACIÓN DE EDICIÓN

Fundación Corona

www.fundacioncorona.org

Calle 70 # 7-30, Oficina 1001

Tel: 57 601 400 0031

AGRADECIMIENTOS ESPECIALES

Agradecemos el apoyo recibido por las diferentes organizaciones que se involucraron en el proceso de investigación y producción técnica del informe, por sumar sus esfuerzos para generar valor y aportar a esta agenda desde el conocimiento y la evidencia.

REALIZADORES



SOCIOS



ALIADOS TÉCNICOS





01 »» CAPÍTULO

Ni vagos ni perezosos: entornos, intereses y prioridades de la población joven en bogotá

- 1.1 Realidades de la población joven en Bogotá
- 1.1 Jóvenes con Potencial - Principales barreras para acceder a oportunidades

PÁGINA 18



02 »» CAPÍTULO

Injusticias Estructurales - Grupos poblacionales con mayores barreras

- 2.1 Jóvenes mujeres
- 2.2 Jóvenes migrantes venezolanos
- 2.3 Jóvenes con discapacidad
- 2.4 Jóvenes pertenecientes a grupos étnicos.
- 2.5 Jóvenes del Sistema de Protección
- 2.6 Jóvenes LGBTIQ+

PÁGINA 40



03 »» CAPÍTULO

Barreras en las trayectorias de la población joven

- 3.1 Educación Media
- 3.2 Formación Posmedia
- 3.3 Empleo y Emprendimiento

PÁGINA 84



04 »» CAPÍTULO

Trabajo colaborativo, aprendizaje y casos de éxito

- 4.1 Actores del Ecosistema
- 4.2 Acciones que se están implementando

PÁGINA 99



05 »» CAPÍTULO

Recomendaciones

- 5.1 Recomendaciones Alcaldía de Bogotá y Plan Distrital de Desarrollo
- 5.2 Recomendaciones a organizaciones e iniciativas que trabajan en el ecosistema de oportunidades a jóvenes.

PÁGINA 123





¿QUÉ ES GOYN BOGOTÁ?

GLOBAL OPPORTUNITY YOUTH NETWORK - GOYN BOGOTÁ

Es una estrategia global de múltiples actores comprometidos con la creación de **cambios sistémicos con el objetivo de generar y escalar oportunidades de formación, empleo y emprendimiento para jóvenes**. Esto se logra a través del impacto colectivo promovido por socios anclados en 10 comunidades en todo el mundo con quienes trabajamos para crear movilidad económica para los y las **Jóvenes con Potencial**, es decir, personas entre 14 y 28 años que no estudian, ni trabajan, o están en empleos informales.

En Bogotá, somos **más de 60 organizaciones aliadas** pertenecientes al sector público, sector empresarial y privado, e instituciones de la sociedad civil y multilaterales, que promueven oportunidades para la población joven entendiendo que los grandes retos por vincular a esta población a las oportunidades requieren de un trabajo conjunto y no individual para alcanzar transformaciones sistémicas y estructurales.



¿QUIÉNES SON LOS Y LAS JÓVENES CON POTENCIAL?

Por años, la juventud en Colombia, **desconectada de las oportunidades económicas** ha sido catalogada por lo que no tiene o no hace. No obstante, los y las **Jóvenes con Potencial** tienen talentos diversos, aspiraciones claras y un deseo firme de contribuir de manera directa al desarrollo social, económico, político y cultural de sus comunidades. A pesar de esto, **no logran acceder a oportunidades de formación, empleo o emprendimiento formal** debido a barreras e injusticias estructurales que limitan su potencial, bienestar y calidad de vida. Los 'ninis' es una etiqueta del pasado, por eso desde 2019, **en GOYN reconocemos a los y las Jóvenes con Potencial y trabajamos de su lado para generar cambios sistémicos**.

ILUSTRACIÓN 1: Red de Comunidades GOYN- 2023



*Fuente: Elaboración propia

Junto a GOYN Bogotá, somos 10 comunidades en el mundo que comparten este mismo objetivo y trabajan por los y las Jóvenes con Potencial. Para conocer más puedes ingresar a:

www.goynbogota.com

ESTRATEGIAS COLECTIVAS GOYN BOGOTÁ 2023

Tras cuatro años de trabajo conjunto, hoy **GOYN Bogotá es el escenario colaborativo más importante en la agenda de Jóvenes con Potencial de la ciudad**, en el cual, desde la evidencia, aprendizajes y esfuerzos de cada uno de los miembros de la red, se desarrollan importantes estrategias colectivas por la juventud de la ciudad.

Directamente desde la red se han diseñado y acompañado **cuatro intervenciones para orientar, atraer, formar y conectar a oportunidades económicas a Jóvenes con Potencial** de toda la ciudad, que parten de un mapeo del ecosistema y la definición de una agenda común y priorización conjunta por parte de las organizaciones que hacen parte del Colaborativo de GOYN:

- **QUIERO SER DIGITAL:** es un marketplace de servicios para atraer, orientar, formar y vincular a jóvenes a oportunidades económicas en el

marco de la Cuarta Revolución Industrial. Con este fin, se incluyen soluciones como **DigiO y Quiero Ser Digital**, para orientar a jóvenes a programas de formación; el **Fondo Quiero Ser Digital y Fondo Evolución Digital**, para el pilotaje de mecanismos de financiación innovadora; entre otras como el Tracker Quiero Ser Digital para hacerle seguimiento al sector, las vacantes, salarios, demandas del sector productivo.

- **PATHWAY CONSTRUCCIÓN:** se centra en el diseño **colaborativo de soluciones para atraer, orientar, formar y vincular a mujeres jóvenes en oportunidades económicas en el sector de la construcción**, por su gran potencial de crecimiento y los retos en términos de cambio generacional y masculinización.
- **PILOTO RECARGA:** este piloto inicia en 2023 con el propósito de **recuperar aprendiza-**

jes perdidos por la pandemia en jóvenes de la educación media en Bogotá en competencias básicas de lenguaje, matemáticas e inglés, con un énfasis en orientación socio-ocupacional e inmersión laboral de la mano de empresas de sectores priorizados.

- **PATHWAY SRPA:** este piloto inicia en 2023 con el fin de **orientar, formar y vincular a jóvenes del Sistema de Responsabilidad Penal para Adolescentes - SRPA con oportunidades económicas** que les permita continuar su trayectoria formativa y de generación de ingresos después de salir del sistema, con énfasis en oportunidades del sector digital.

Para conocer más detalles de los componentes de alguna de estas intervenciones, los aliados involucrados en cada una, o conectarse directamente con el equipo, puede hacerlo a través de nuestra página web:

www.goynbogota.com

GRUPO ASESOR DE JÓVENES

Son jóvenes de 18 a 28 años que tienen representatividad en sus localidades y un interés particular en **apoyar y fortalecer la agenda juvenil de GOYN en la ciudad.** Acompañan y garantizan que más Jóvenes con Potencial de Bogotá puedan participar y contribuir en el diseño, ejecución y evaluación de las estrategias que lidera GOYN, asegurando que las prioridades y estrategias de solución identificadas respondan a las necesidades, preocupaciones y aspiraciones reales de las juventudes en Bogotá.

Conoce a los integrantes aquí:

www.goynbogota.com

MAPA RED GOYN

Somos más de 60 organizaciones trabajando colaborativamente por la población joven de la ciudad ¡Conoce, conecta y sé parte de la red! Vincúlate al mapeo de organizaciones que le apuestan a los y las Jóvenes con Potencial de la ciudad aquí:

www.bit.ly/PORTAFOLIOGOYN

GOYN
2023



MIEMBROS DEL COLABORATIVO



En Bogotá, **somos más de 60 organizaciones aliadas** pertenecientes al sector público, sector empresarial y privado, e instituciones de la sociedad civil y multilaterales, que promueven oportunidades para la población joven entendiendo que los grandes retos por vincular a esta población a las oportunidades requieren de un trabajo conjunto y no individual para alcanzar transformaciones sistémicas y estructurales.

PRESENTACIÓN INFORME GOYN 2023

Entender las realidades de la población joven, sus aspiraciones y necesidades es un reto colectivo de la sociedad y, particularmente, de todas las organizaciones que trabajan en pro de la juventud, pues de esta manera se logra conectar y responder con mayor pertinencia a una nueva generación que representa el **cambio de paradigmas y transformaciones en la sociedad**.

Este reto es dinámico, pues la transformación de la sociedad es cada vez más acelerada gracias a los cambios tecnológicos que impactan las realidades y la forma de interactuar y relacionarse en sociedad. Hoy los retos que representa, por ejemplo, la irrupción de la inteligencia artificial en las dinámicas sociales, del empleo y la educación, son retos que difícilmente se preveían hace algunos años y que hacen necesario un entendimiento y adaptación a estas nuevas realidades.

La pandemia por COVID19 también ha representado un punto de inflexión importante en las dinámicas sociales, acelerando cambios y transfor-

maciones por una mayor adopción y uso de las tecnologías e interacciones digitales, pero también intensificando brechas, barreras y desigualdades en la sociedad. Es por esto que, frente a los acelerados cambios en la sociedad, se hace necesario entender estas dinámicas y cómo impactan en las nuevas generaciones y su rol en la transformación.

Conscientes de ello, desde el 2020, GOYN Bogotá realiza anualmente el **Informe Jóvenes con Potencial** como un ejercicio colaborativo para analizar desde la evidencia, cifras y datos más actualizados, el panorama de la población joven de la ciudad. Este informe no es un punto de llegada sino el punto de partida para generar conversaciones y reflexiones entre los diferentes actores del ecosistema de juventud, con el propósito de visibilizar los retos y aprovechar las alternativas en la agenda de acceso a las oportunidades para la población joven.

Conoce las versiones anteriores del informe aquí:

www.goynbogota.com/conocimiento

El informe Jóvenes con Potencial 2023, busca ser un espacio colectivo de generación de conocimiento en el que desde su inicio se ha involucrado a las organizaciones, personas expertas y jóvenes para sumar su conocimiento. Este año el informe hace especial énfasis en **entender las aspiraciones, prioridades y barreras de la población joven**, para reconocer las visiones y expectativas sobre el futuro, así como las dificultades que enfrentan para acceder a las oportunidades de educación, empleo y emprendimiento.

Para tal fin, este año desarrollamos en alianza con **Bogotá Cómo Vamos**, una encuesta de juventud representativa para toda la **población joven entre 18 y 28 años de la ciudad, que permite entender sus aspiraciones, prioridades y barreras que enfrentan**. Esta encuesta, recogió la voz de 1.069 jóvenes de seis zonas de la ciudad y de 32 unidades de planeación local, de manera aleatoria y probabilística que nos permite acercarnos a reconocer y entender las **diferentes realidades de la población joven en Bogotá**.

La población joven es diversa y heterogénea, es decir, no todos los y las jóvenes son iguales y sus realidades, contextos y aspiraciones son diferentes entre sí. Entender esos factores diferenciales es la clave para lograr conectar a toda la población joven con oportunidades pertinentes a sus expectativas y que ninguna persona se quede atrás, así cerrar las brechas y desigualdades que se originan desde edades tempranas y que son el punto crítico de las **desigualdades presentes en la sociedad**.

Para hacer énfasis en esas desigualdades, el **Informe Jóvenes con Potencial 2023**, profundiza sobre las **injusticias estructurales** que viven y enfrentan las mujeres jóvenes, jóvenes migrantes, jóvenes con discapacidad, jóvenes LGBTIQ+, jóvenes pertenecientes a grupos étnicos y jóvenes del Sistema de Protección y el Sistema de Responsabilidad Penal Adolescente - SRPA. Para esto, realizamos en alianza con **Accenture Colombia**, 17 grupos foca-

les con más de 70 jóvenes pertenecientes a estas diferentes poblaciones para entender los factores y barreras particulares a las que se enfrentan.

El proceso de elaboración de este informe ha involucrado también la **visión y experiencia de personas y organizaciones expertas que se sumaron en las seis mesas técnicas** desde las cuales se crearon los instrumentos de recolección de información para el análisis de los resultados y construcción de las recomendaciones que se presentan en este documento. En este camino, el **Grupo Asesor de Jóvenes de GOYN estuvo presente asesorando y construyendo en conjunto los insumos y análisis realizados**.

Estos resultados se presentan en el documento en cinco secciones. La primera permite **identificar el panorama general de los y las jóvenes**, sus aspiraciones e intereses, y las barreras que enfrentan. La segunda sección analiza las **injusticias estructurales de las poblaciones priorizadas**. La tercera realiza un **análisis sistémico de las trayectorias de educación, empleo y emprendimiento**. La cuarta presenta un **análisis del ecosistema, los actores y acciones** que se están implementando en la ciudad, y por último se presentan las **recomendaciones** de política pública, recomendaciones para empresas y para organizaciones de la sociedad civil.



2020

Presentó las cifras de la trayectoria de la educación al empleo presentando los indicadores más relevantes de la etapa escolar, la formación posmedia, la intermediación y el acceso al mercado laboral a la luz de los impactos de la Pandemia por COVID19.



2021

Presentó los avances en la agenda de oportunidades en la reactivación económica y un análisis sectorial del empleo joven, resaltando la historia y liderazgo de 5 jóvenes que narran las diferentes realidades de la población joven en Bogotá.



2022

Presentó las cifras por localidades y Unidades de Planeación Zonal - UPZ con actualización de la encuesta multipropósito 2021 y se presentan datos a nivel poblacional para mujeres, migrantes, LGBT, discapacidad y grupos étnicos.



El resultado de este proceso se consolida en este documento que pretende **ser una guía en las conversaciones, reflexiones y acciones de todos los actores involucrados como el sector público, empresas, sociedad civil y jóvenes**. En particular este año Bogotá vivirá un proceso electoral, por lo que el informe busca ser insumo desde la evidencia y los aprendizajes de toda la red, para aportar a la construcción de una hoja de ruta para un nuevo plan de gobierno durante los siguientes 4 años, que reconozca los avances y lecciones aprendidas del ecosistema.

Los hallazgos, datos y cifras aquí presentados evidencian la necesidad de una mayor articulación entre sector público y privado para alcanzar

transformaciones sistémicas. Todos los actores de esta ecuación tienen un rol importante, las empresas, los y las jóvenes, las instituciones de formación, el sector público y el sector social, de allí la importancia de dirigir los esfuerzos hacia objetivos comunes aportando cada uno desde su rol.

A lo largo del informe, se evidenciará que el hallazgo más relevante de esta investigación es que **la población joven sí quiere estudiar, sí quiere trabajar y sí quiere emprender** y que el reto es cómo se articulan y generan las oportunidades para toda la población joven y se eliminan las barreras e injusticias estructurales que reproducen las brechas y desigualdades.



METODOLOGÍA

¿CÓMO SE REALIZARON LA ENCUESTA Y LOS GRUPOS FOCALES?

Luego de tres años consecutivos presentando un diagnóstico integral del panorama joven de la ciudad, este año el **Informe GOYN Jóvenes con Potencial, en su cuarta versión, incorpora nuevos métodos de levantamiento de información**, con el objetivo de complementar los datos de registro administrativo y realizar un **diagnóstico más amplio del panorama joven de la ciudad**. Es por esto, que este informe desarrolla una **metodología de estudio compuesta por tres grandes ejes de investigación**.

En primer lugar, contempla un análisis detallado de los insumos proporcionados por el *Departamento Administrativo Nacional de Estadística* en la *Gran Encuesta Integrada de Hogares 2022*, en lo que respecta al componente joven. Sumado a esto, se complementa la **recolección de insumos y bases de datos de registro administrativo** con referencias relevantes sobre el panorama joven de la ciudad. Este mapeo administrativo permite al informe hacer trazabilidad anual de los principales indicadores de educación y empleo de los y las jóvenes de la ciudad.

En segundo lugar, para la recolección de información cuantitativa, esta investigación desarrolló en alianza con **Bogotá como Vamos**, dada su trayectoria y experiencia técnica en materia de calidad de vida de la ciudad, una encuesta representativa a nivel Bogotá denominada **Encuesta Jóvenes con Potencial 2023**, donde se encuestaron a 1.069 jóvenes de la ciudad para medir sus necesidades, expectativas y aspiraciones. La encuesta implementó temáticamente 45 preguntas, por medio de la firma **CIFRAS & CONCEPTOS**, empresa nacional que produce análisis basados en datos e información (ver ficha técnica en tabla 1).

Este estudio se realizó con el objetivo de seguir ampliando y consolidando la visión y el entendimiento del panorama y la agenda joven de la

ciudad. La medición se desplegó por seis zonas: Centro ampliado, Noroccidente, Norte, Occidente, Suroccidente y Sur Oriente (ver desagregación zonal en mapa 1). Las áreas de muestreo, denominadas secciones cartográficas, son el efecto de una metodología de muestreo aleatoria simple de secciones que se realizó de manera independiente para cada una de estas.

En tercer lugar y de manera paralela, con el fin de complementar la medición cuantitativa, desde el equipo GOYN se implementó una **investigación cualitativa en alianza con Accenture Colombia** entendiendo la diversidad poblacional de la ciudad y comprendiendo que hay grupos poblacionales que enfrentan mayores barreras y dificultades de manera diferencial a la hora de acceder a oportunidades, lo que hace que presenten un mayor grado de vulnerabilidad frente al resto de la población joven.

Esta investigación llamada **Investigación Cualitativa Jóvenes con Potencial 2023**, implementó la metodología de grupos focales, en la cual se desarrollaron 17 mesas de discusión para siete grupos poblacionales: Jóvenes con Potencial, jóvenes con discapacidad, jóvenes migrantes, jóvenes LGBTQ+, mujeres jóvenes, jóvenes pertenecientes a grupos étnicos y jóvenes de Sistema de Responsabilidad Penal Adolescente - SRPA y sistema de protección (ver ficha técnica en tabla 2).



La metodología de **grupos focales** desarrollada es una técnica de **investigación cualitativa**, la cual consiste en realizar entrevistas grupales dirigidas por un moderador a través de una guía de temas. Se busca la interacción entre los participantes como método para generar información. Los grupos focales estuvieron conformados por entre 4 y 6 jóvenes, un moderador, un relator y un observador.



A través de estos grupos focales obtenemos información en profundidad sobre las **aspiraciones, intereses, necesidades y barreras que presentan los y las jóvenes pertenecientes a grupos poblacionales específicos** de la ciudad basados en sus opiniones y experiencias. No se obtienen cifras ni datos que nos permitan medir algún tema en específico, por lo que se hace claridad que esta metodología de investigación no contempla un carácter representativo, sino por el contrario busca complementar de manera cualitativa, basado en experiencias, los datos recolectados en el ejercicio de la encuesta Jóvenes con Potencial Bogotá 2023.

Esta metodología contempló **cuatro grandes ejes temáticos** que se desarrollan bajo cuatro objetivos

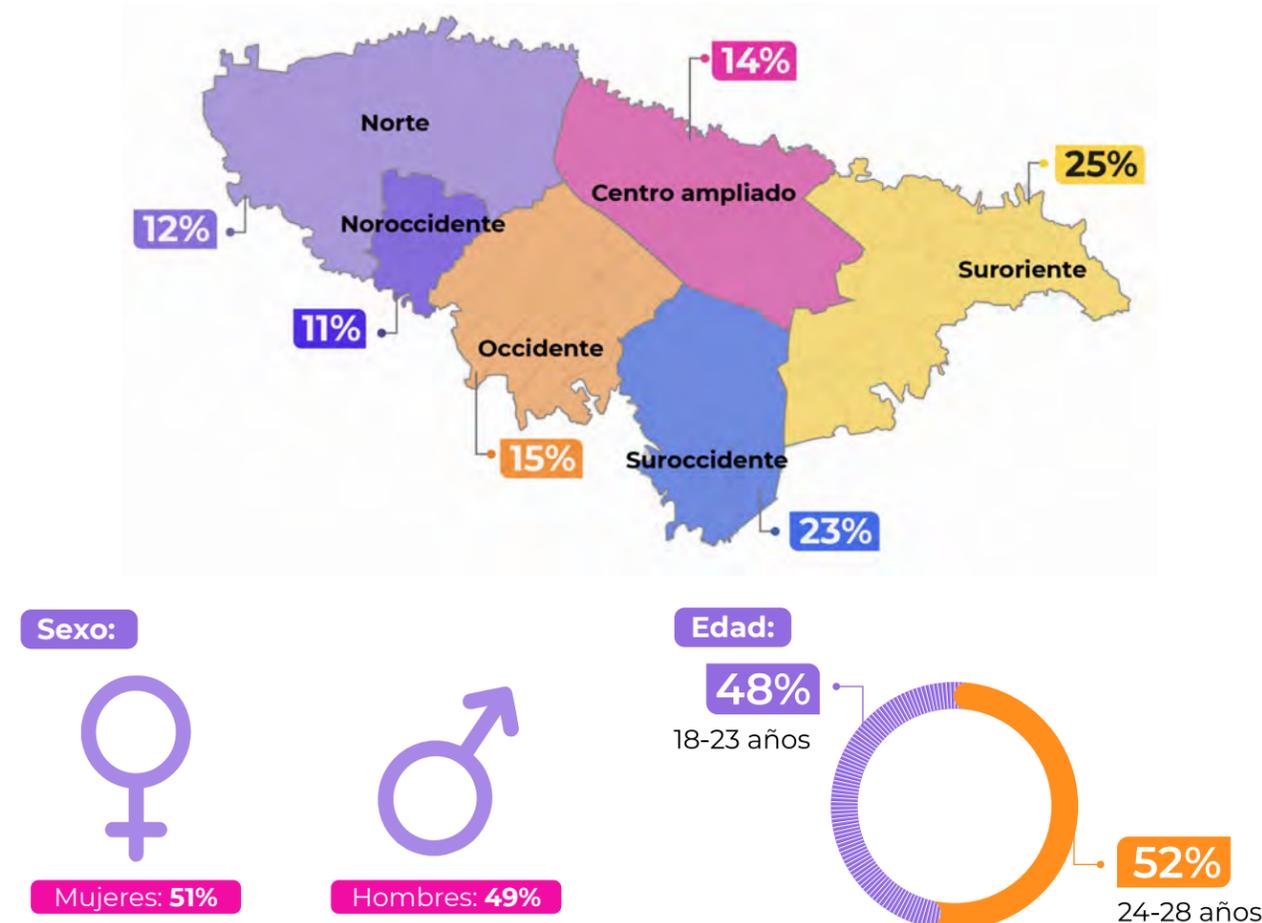
principales: El primer eje es el de **aspiraciones**, el cual busca comprender las expectativas e intereses de los y las jóvenes respecto a su proyecto de vida y cómo el acceso a oportunidades les permite cumplirlo; el segundo eje, que corresponde a **educación**, busca conocer la percepción, el valor y barreras que han tenido los y las jóvenes frente a las trayectorias educativas y cómo se relaciona con el acceso a oportunidades; como tercer eje, el **empleo**, indaga acerca de la percepción de la empleabilidad en Bogotá y las características relevantes para una persona joven; por último, el eje de **bienestar y acompañamiento** busca conocer el estado de bienestar y calidad de vida actual de los y las jóvenes, y cómo se ve afectado por su acceso a oportunidades.

TABLA 1: Ficha técnica Encuesta Jóvenes con Potencial 2023.

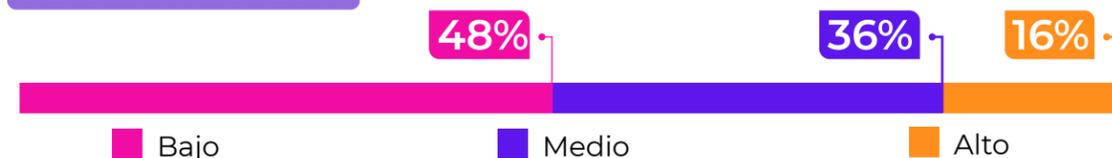
Tipo de Investigación	Investigación cuantitativa.
Metodología	Encuesta estructurada con recolección en campo.
Objetivo	Medir las necesidades, aspiraciones e intereses de las personas jóvenes de la ciudad de Bogotá, con el fin de seguir ampliando y consolidando la visión y el entendimiento del panorama y la agenda joven de la ciudad.
Fecha de campo	Del 19 de mayo al 9 de junio de 2023.
Campo realizado por	Cifras & Conceptos SA.
Ámbito geográfico	Corresponde a la zona urbana de Bogotá, previa clasificación de la ciudad en seis grandes por zonas geográficas que concentran las actuales Unidades de Planeamiento Local -UPL-: Centro Ampliado, Noroccidente, Norte, Occidente, Sur Occidente, Sur Oriente.
Universo de estudio	El universo de estudio está referido al total de jóvenes entre 18 y 28 años residentes habituales de la zona urbana de la ciudad de Bogotá. De acuerdo con las proyecciones de población a 2023 se estima un total de 1.454.770 jóvenes.
Población objetivo	Población entre 18 a 28 años, residentes habituales de los hogares no institucionales del área urbana de las zonas geográficas del ámbito geográfico de estudio.
Tamaño de la muestra	1.069 encuestas distribuidas geográficamente en las UPL que componen el ámbito geográfico de estudio.
Plan de muestreo	Corresponde a un diseño probabilístico, multietápico, estratificado de conglomerados de áreas. Selección de sectores, secciones y manzanas cartográficas en cada Unidad de Planeamiento Local UPL, viviendas, hogares y personas.

Margen de error y nivel de confianza	La muestra definida de 1069 encuestas posibilita estimaciones con un error estándar relativo de máximo 4.9% para frecuencias de fenómenos observados de mínimo 30% con una confiabilidad del 95%. Fenómenos observados con frecuencias >=30% tendrán un menor error en la estimación.
Técnica de recolección	Encuesta presencial con aplicación de un cuestionario estructurado utilizando dispositivos móviles de captura.
Temas que indagó la encuesta	Caracterización sociodemográfica; barreras, necesidades e injusticias estructurales; y expectativas, aspiraciones, intereses y prioridades.
Número de preguntas	45 preguntas.
Duración	15 minutos.
Número de personas en campo	4 supervisores, 25 encuestadores.
Método de supervisión de encuestadores	Supervisión directa (5% por encuestador) y re-contacto (10% por encuestador).

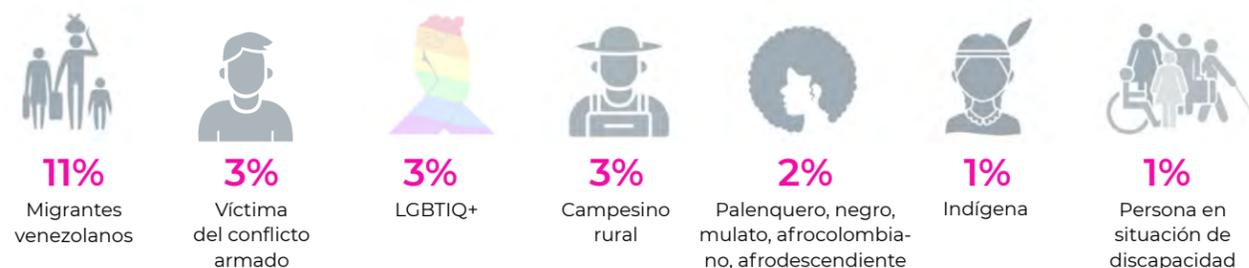
ILUSTRACIÓN 2: Muestra Encuesta Jóvenes con Potencial Bogotá - 2023
MAPA 1: Distribución de la muestra por sectores



Nivel socioeconómico:



Pertenencia a grupos poblacionales:



76% De los jóvenes no se identifican como pertenecientes a ninguno de los anteriores grupos poblacionales

TABLA 2: Ficha técnica - Investigación Cualitativa Jóvenes con Potencial 2023.

Tipo de Investigación	Investigación Cualitativa.
Metodología	Grupos Focales.
Objetivo	Entender las aspiraciones, motivaciones y prioridades de los y las jóvenes frente a las oportunidades de formación, empleo y emprendimiento.
Población objetivo	Jóvenes residentes de la ciudad de Bogotá.
Subgrupos poblacionales objetivos	Jóvenes con Potencial, jóvenes migrantes, mujeres jóvenes, jóvenes con discapacidad, jóvenes LGBTQI+, jóvenes de grupos étnicos, jóvenes del Sistema de Responsabilidad Penal Adolescente y sistema de protección.
Temas abordados	Aspiraciones, Intereses, barreras de acceso a oportunidades de formación, empleo y bienestar y calidad de vida de los y las jóvenes.
Circunscripción	Local (Bogotá).
Rango etario	18 a 28 años de edad.
Fecha de campo	11 de abril a 30 de mayo.
Campo realizado por	Equipo GOYN – Accenture Colombia
Número de grupos focales	17

Número de participantes	71
Método de selección de la muestra	No probabilístico por conveniencia.
Instrumento de recolección	Entrevista grupal dirigida.
Duración del instrumento	120 minutos c/u.

DATOS FINALES GRUPOS FOCALES

ILUSTRACIÓN 2: Ficha técnica de los grupos focales

MUESTRA

TOTAL 17 grupos focales
+70 jóvenes en 18 grupos focales

27
Hombres

44
Mujeres

EDAD
18 - 23 años: 25 jóvenes
24 - 28 años: 49 jóvenes



SITIOS DE DESARROLLO

- Oficinas Fundación Corona.
- Oficinas Fundación Saldarriaga Concha.
- Casa de la Juventud Kennedy

GRUPOS POBLACIONALES

4 Grupos focales con 14 jóvenes con discapacidad

2 Grupos focales con 12 jóvenes LGBTQI+

2 Grupos focales con 10 jóvenes parte del SRPA

1 Grupos focales con 3 jóvenes étnicos

3 Grupos focales con 12 jóvenes mujeres

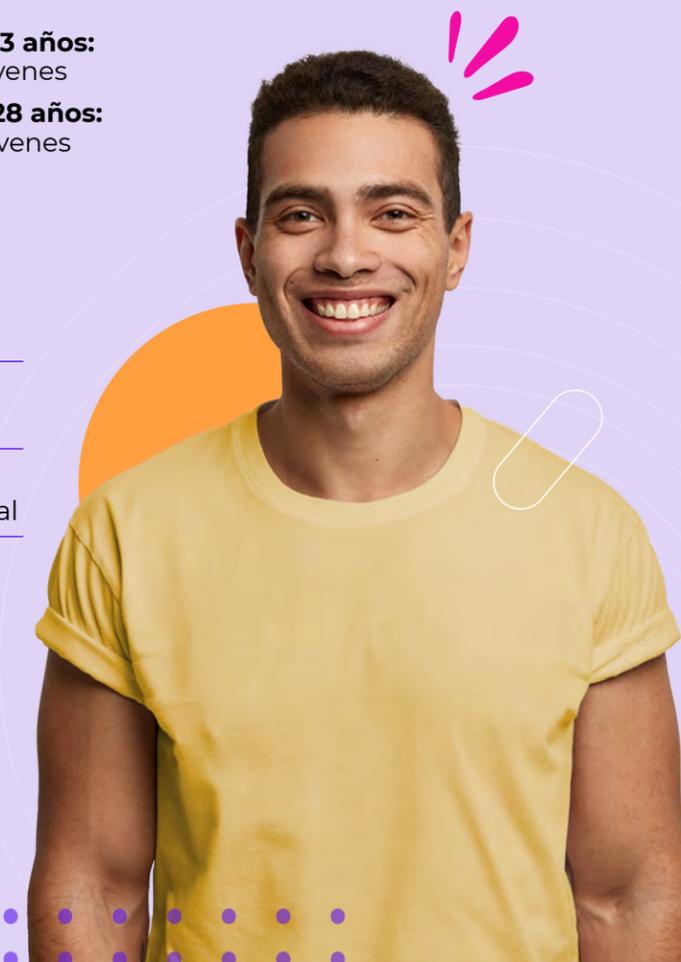
2 Grupos focales con 9 jóvenes con Potencial

3 Grupos focales con 11 jóvenes migrantes

NIVEL EDUCATIVO

4 Media sin terminar
7 Media en curso
27 Media completa

7 Superior sin terminar
12 Superior en curso
17 Superior completa





CAPÍTULO 01

NI VAGOS NI PEREZOSOS: ENTORNOS, INTERESES Y PRIORIDADES DE LA POBLACIÓN JOVEN EN BOGOTÁ

NI VAGOS NI PEREZOSOS:
Entornos, intereses y prioridades
de la población joven en Bogotá

Fuente: DANE GEIH 2022

1.868.390
Jóvenes en Bogotá

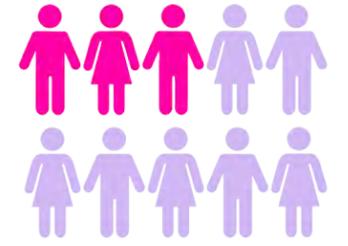
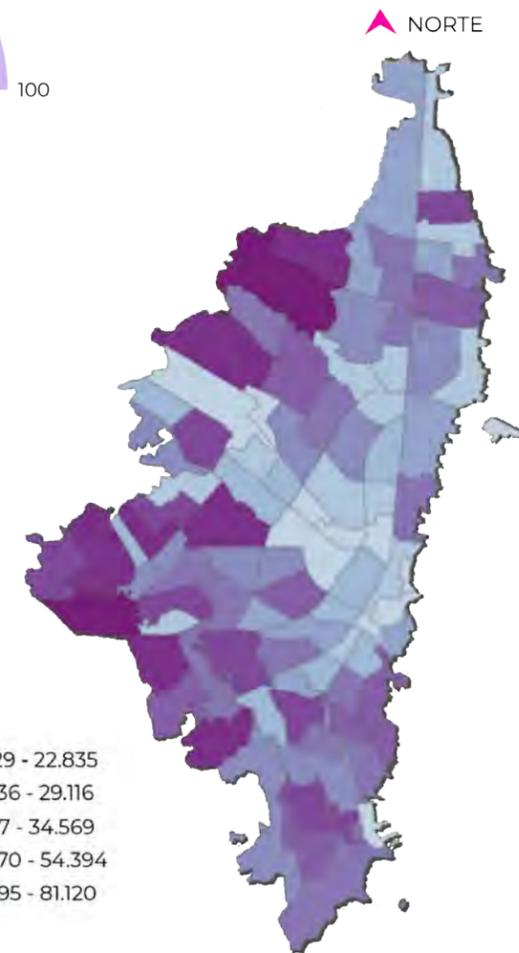


En Bogotá hay cerca de 1.868.390 de jóvenes, entre los 14 y 28 años de edad, que representan el 24,0% de la población de la ciudad

TOTAL DE JÓVENES EN BOGOTÁ POR LOCALIDAD

Hay una mayor concentración de población joven en el borde sur occidental de la ciudad.

2.952 - 5.959	17.829 - 22.835
5.960 - 8.567	22.836 - 29.116
8.568 - 11.106	29.117 - 34.569
11.107 - 13.551	34.570 - 54.394
13.552 - 17.828	54.395 - 81.120



31,0%

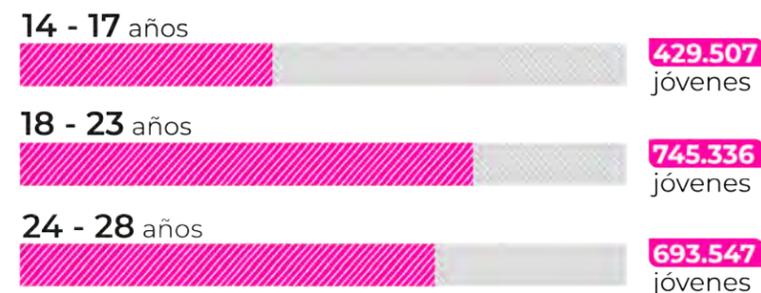
SON JÓVENES CON POTENCIAL

Jóvenes que no acceden a oportunidades de formación ni empleo formal.

39% 227.500 jóvenes



61% 353.959 jóvenes



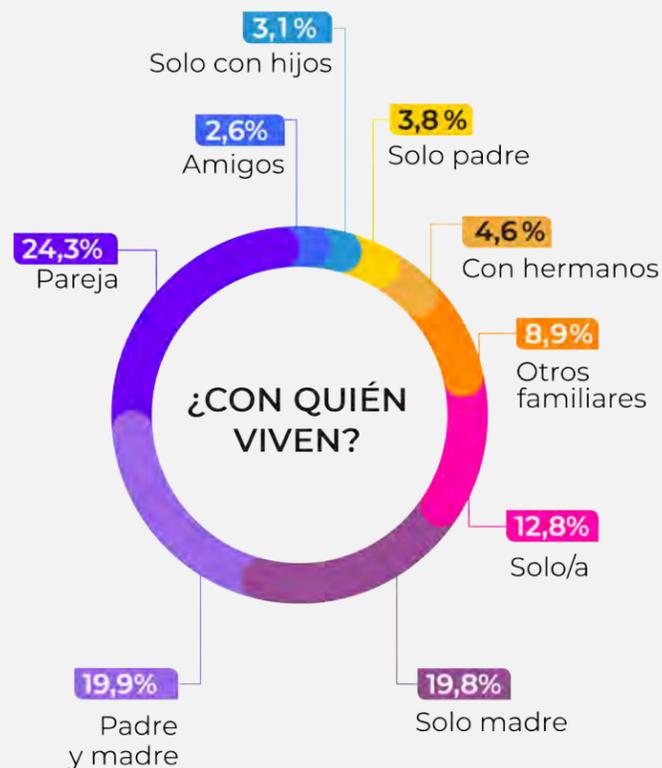
1.1 REALIDADES DE LA POBLACIÓN JOVEN EN BOGOTÁ

La experiencia de la juventud y la posibilidad de acceder a las oportunidades para la población joven está diferenciada por los contextos en que viven y en los cuales se desarrollan sus trayectorias. Es por esto, que la posibilidad de acceder a oportunidades para algunos jóvenes se puede ver condicionada por el nivel de ingresos del hogar en que viven, los entornos familiares, el acceso a herramientas digitales e internet, entre otros factores, que generan realidades diferenciadas y facilitan el acceso a oportunidades durante las trayectorias, o dificultan y generan desconexión de estas oportunidades.

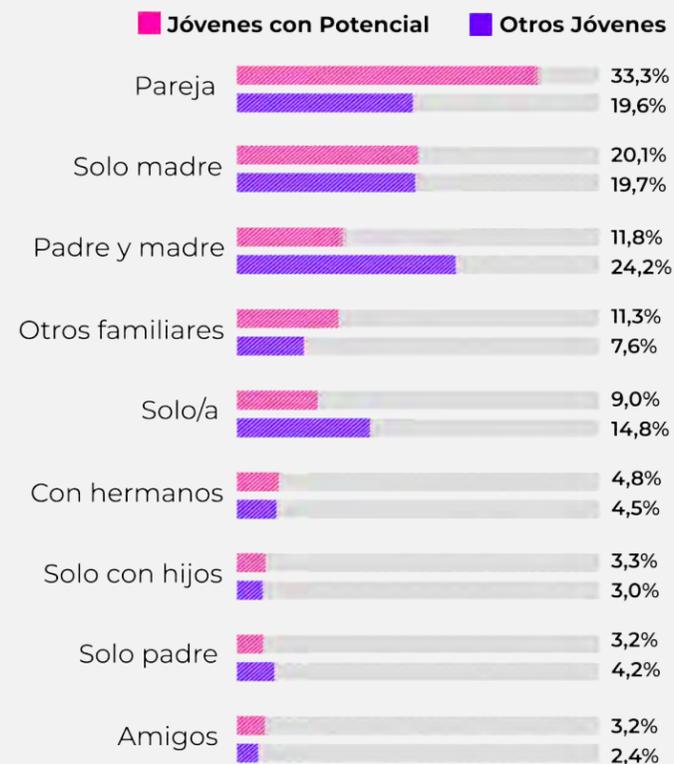
Este capítulo pretende hacer visible, con la evidencia recolectada, que la población joven sí tiene el interés y expectativa de poder acceder a las oportunidades de educación, empleo y emprendimiento, pero no lo logra por las barreras y dificultades a las que se enfrentan en sus entornos, principalmente para los Jóvenes con Potencial que están desconectados de estas oportunidades. De acuerdo con la Encuesta Jóvenes con Potencial 2023 el 24,3% del total de los jóvenes de la ciudad entre 18 y 28 años vive con su pareja, el 19,9% con ambos padres, el 19,8% sólo con su madre y el 12,8% solo/a. Estas cifras nos permiten evidenciar la diver-

GRÁFICA 1: Porcentaje de jóvenes según núcleo familiar con el que viven - Bogotá - 2023.

1.A: Jóvenes en Bogotá



1.B: Jóvenes con Potencial



* Fuente: Encuesta Jóvenes con Potencial, GOYN Bogotá y Bogotá Cómo Vamos, 2023. Aplica para jóvenes entre 18 a 28 años en zonas urbanas de la ciudad. Base 1.069 jóvenes encuestados.

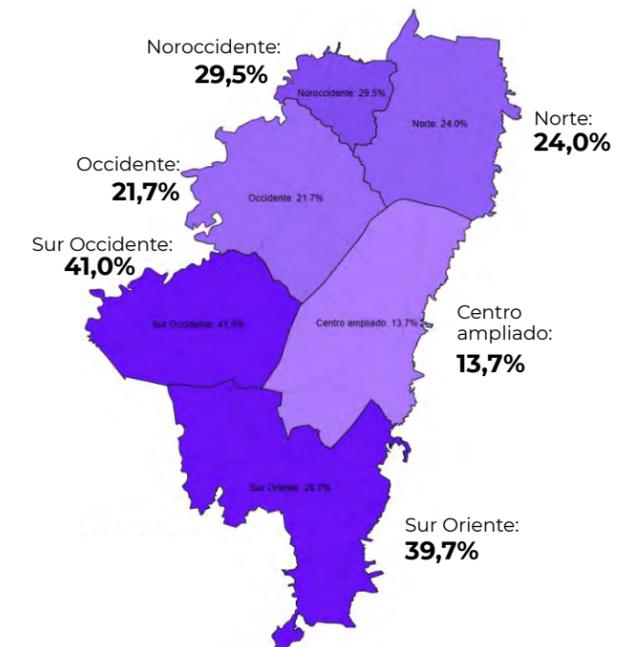
sidad de los contextos en que viven los y las jóvenes y cómo estos inciden en el acceso a oportunidades. Hay una mayor incidencia de vivir con ambos padres en los jóvenes que estudian o trabajan (24,2%) frente a los Jóvenes con Potencial (11,8%), quienes, en comparación, viven más con sus parejas (33,3%) frente al (19,6%) para los otros jóvenes.¹

La encuesta también evidencia que al menos el 30,6% de la población joven entre 18 y 28 años tiene al menos 1 hijo, siendo este un factor más incidente en la zona sur occidente, en la que el 41,0% de la población joven reporta tener hijos, mientras en la zona sur occidente esta cifra es de 39,7%. Las cifras evidencian que para los jóvenes con hijos

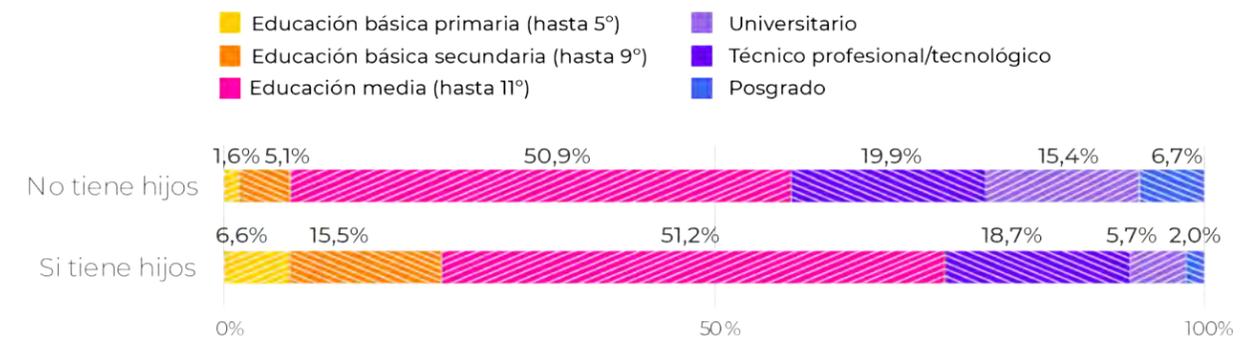
GRÁFICA 2: Porcentaje de jóvenes en Bogotá que tienen hijos



MAPA 2: Porcentaje de jóvenes que tienen hijos por sector de la ciudad en Bogotá



GRÁFICA 3: Máximo nivel educativo alcanzado jóvenes que tienen hijos.



* Fuente: Encuesta Jóvenes con Potencial, GOYN Bogotá y Bogotá Cómo Vamos, 2023. Aplica para jóvenes entre 18 a 28 años en zonas urbanas de la ciudad. Base 1.069 jóvenes encuestados.

>> 1 Nos referimos a otros jóvenes como el resultado de restar del total de jóvenes de la ciudad el número de Jóvenes con Potencial.

hay una menor terminación de la educación media y un menor acceso a los niveles universitarios comparados con los jóvenes que no tienen hijos. Esto se relaciona con la tendencia encontrada en la investigación cualitativa en la que las maternidades y paternidades tempranas generan mayores dificultades para culminar las trayectorias educativas y acceder a oportunidades laborales, principalmente para las mujeres jóvenes.

Las diferencias en las realidades económicas es otro de los factores determinantes para acceder y culminar las oportunidades de formación, en los que se evidencia desigualdades entre la población joven. La Encuesta Jóvenes con Potencial 2023 refleja que el 48,4% de las personas jóvenes viven en un hogar con estrato socioeconómico bajo que corresponde a los niveles 1 y 2, mientras que el

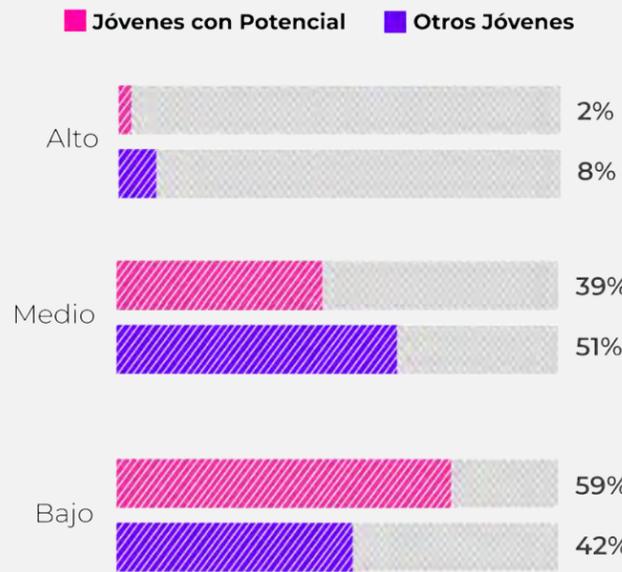
36,0% vive en estrato medio que agrupa el estrato 3 y 4, solo el 15,6% se encuentra en los niveles altos. Se evidencia que, en proporción, **los Jóvenes con Potencial tienden a ser parte de niveles económicos bajos,** lo que refleja la relación del nivel socioeconómico con el acceso a oportunidades.

La encuesta muestra que, en su mayoría, **la principal fuente de ingreso de la población joven son ingresos laborales,** seguida de ingresos de los padres, aunque se destaca que hay un alto número de mujeres jóvenes que reportan como principal fuente de ingresos el de su pareja, lo que puede estar relacionado con factores de dependencia económica que profundizan roles y estereotipos de género que dificultan el acceso a las oportunidades para ellas.



GRÁFICA 4: Caracterización socioeconómica población joven en Bogotá - 2023

4.A: Estrato socioeconómico jóvenes en Bogotá



4.B: Fuente de ingresos por sexo de jóvenes en Bogotá



* Fuente: Encuesta Jóvenes con Potencial, GOYN Bogotá y Bogotá Cómo Vamos, 2023. Aplica para jóvenes entre 18 a 28 años en zonas urbanas de la ciudad. Base 1.069 jóvenes encuestados.

La encuesta también refleja que cerca del 19,3% de los y las jóvenes de la ciudad se consideran pobres, es decir, 19 de cada 100 jóvenes se considera subjetivamente pobre. >>>>>>>>

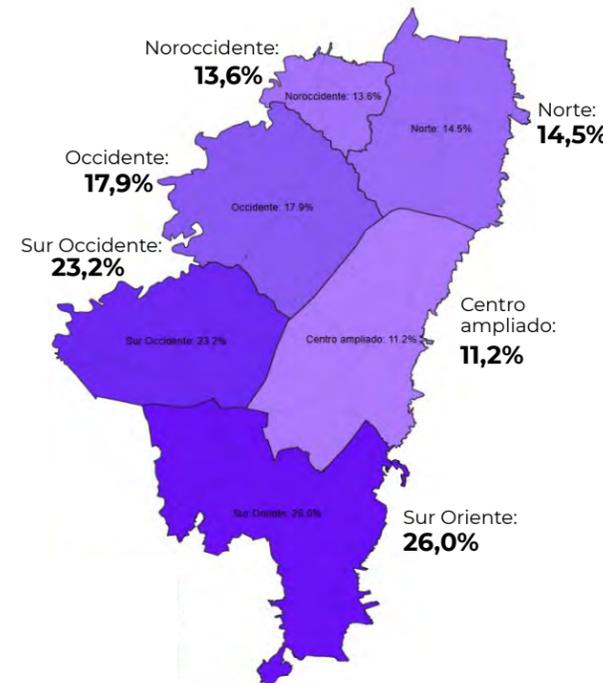
La cifra muestra que las realidades de los jóvenes presentan importantes diferencias a nivel territorial, pues el porcentaje de jóvenes que se considera pobre es mayor en las zonas sur oriente (26,0%) y sur Occidente (23,0%).

Estos factores son relevantes a la hora de entender **narrativas y percepciones** que tienen los propios jóvenes de **sus realidades y cómo estas limitan sus aspiraciones y capacidades.** Esto también fue un factor relevante en la investigación cuali-

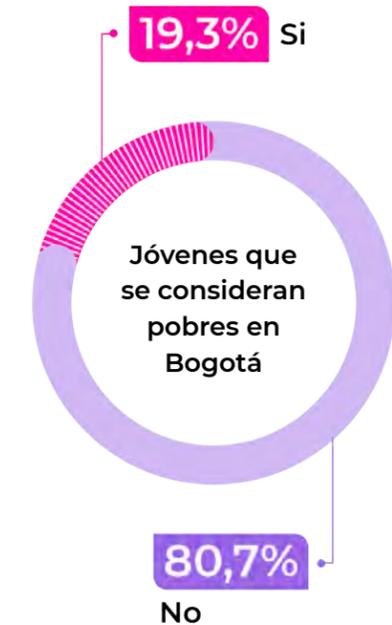
tativa en la que se evidencia que **los Jóvenes con Potencial muestran menores niveles de confianza en sí mismos y sus capacidades para alcanzar sus aspiraciones.**



MAPA 3: Porcentaje de jóvenes que se consideran pobres por sector en Bogotá.



GRÁFICA 5: Porcentaje de jóvenes que se consideran pobres en Bogotá.



* Fuente: Encuesta Jóvenes con Potencial, GOYN Bogotá y Bogotá Cómo Vamos, 2023. Aplica para jóvenes entre 18 a 28 años en zonas urbanas de la ciudad. Base 1.069 jóvenes encuestados.

Finalmente, la encuesta indaga sobre el **acceso a herramientas digitales e internet. Las brechas en el acceso a estas representan también mecanismos de exclusión digital para acceder a información y a oportunidades de formación y empleo,** sobre todo en un contexto como el actual en el que la dependencia a estas herramientas ha aumentado exponencialmente.

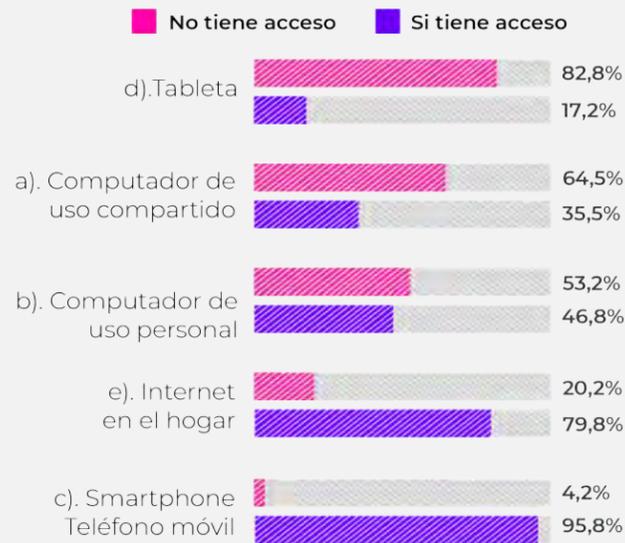
ta con acceso a computador e internet de manera simultánea, frente al 9,4% para los otros jóvenes. No obstante, es importante resaltar que al consultar a la población joven sobre el acceso a smartphone, el 95,8% reportó tener acceso a este medio, lo que puede facilitar el acercamiento a convocatorias y programas.

Respecto a este punto se evidencian retos importantes pues cerca del 20% de la población joven no tienen acceso a internet en el hogar y 53,2% no tiene acceso a computador de uso personal. **Este factor es todavía más crítico en los Jóvenes con Potencial donde cerca del 30,0% no cuen-**

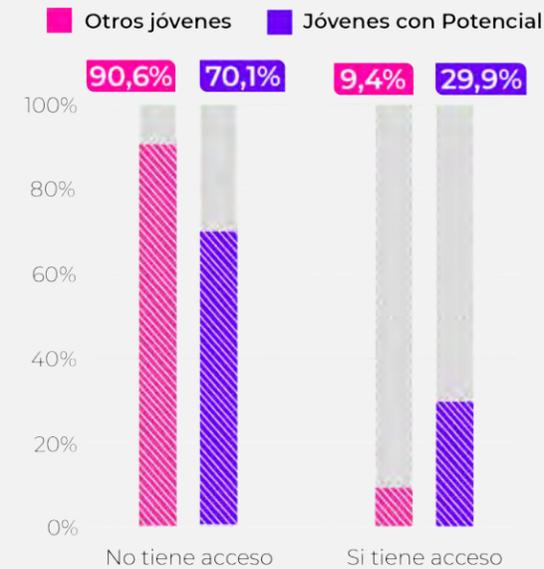
Una vez más, existen brechas en las diferentes zonas en el acceso a estas herramientas. Las cifras muestran que el sector de la ciudad donde menos acceso a internet tienen es en el sector sur oriente, donde el 31,8% de los jóvenes no tiene acceso a este servicio, seguido del sector suroccidente con 23,8%. (ver mapa 4)

GRÁFICA 6: Conectividad de la población joven en Bogotá - 2023.

6.A: Acceso a herramientas digitales



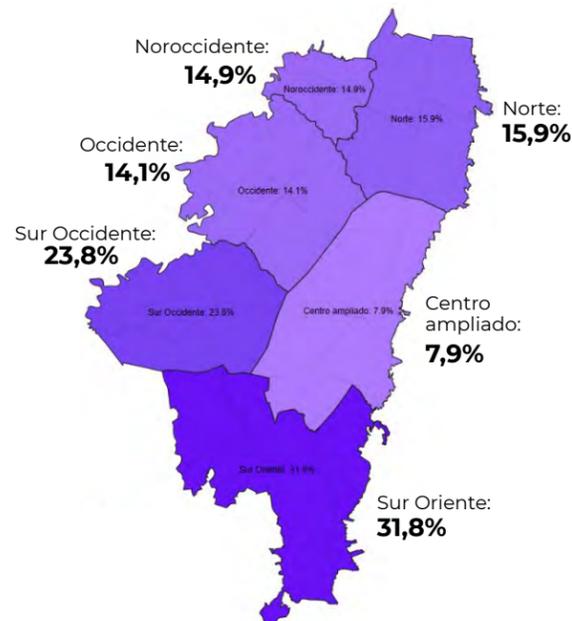
6.B: Acceso a internet y computador de manera simultánea.



*Fuente: Encuesta Jóvenes con Potencial, GOYN Bogotá y Bogotá Cómo Vamos, 2023. Aplica para jóvenes entre 18 a 28 años en zonas urbanas de la ciudad. Base 1.069 jóvenes encuestados.

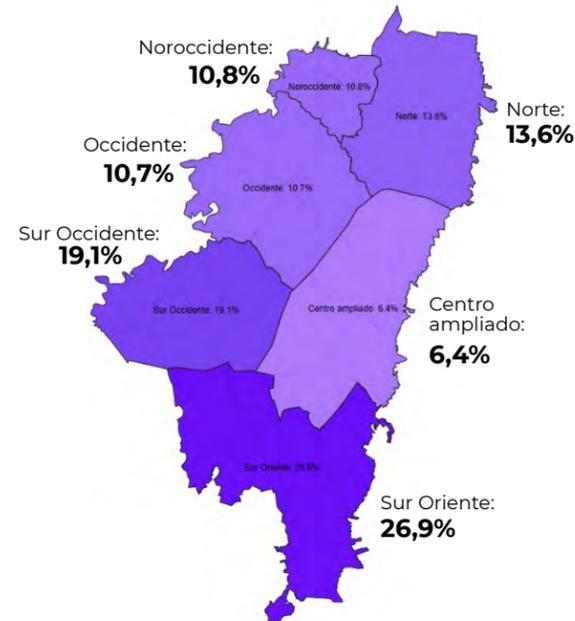
MAPA 4:

Porcentaje de jóvenes que no tiene acceso a internet por sector de la ciudad en Bogotá.



MAPA 5:

Porcentaje de jóvenes que no tiene acceso a internet ni computador en simultaneo en Bogotá.



*Fuente: Encuesta Jóvenes con Potencial, GOYN Bogotá y Bogotá Cómo Vamos, 2023. Aplica para jóvenes entre 18 a 28 años en zonas urbanas de la ciudad. Base 1.069 jóvenes encuestados.

★ **LOS Y LAS JÓVENES** ★
SI QUIEREN TRABAJAR, ESTUDIAR Y EMPRENDER

Pese a las dificultades y barreras de los entornos de la población se evidencia un panorama contrastante, pues **los jóvenes sí tienen el interés de desarrollar sus trayectorias educativas hasta la posmedia, vincularse a oportunidades de empleo y desarrollar emprendimientos y negocios propios.** No obstante, la evidencia reflejó que no desarrollan estos procesos por barreras e injusticias estructurales.

a 28 años (47,8%), sobre los que están entre los 18 y 23 años que es de 40,4%, siendo esta la principal prioridad para los dos grupos etarios.

Otro hallazgo de la encuesta es que la población joven sí tiene expectativas de acceder a oportunidades de formación luego de la educación media, lo que contrasta con que en su mayoría los y las jóvenes no continúan sus trayectorias educativas luego del colegio. El 44,0% de la población joven entre 18 y 28 años aspiran a alcanzar un nivel educativo universitario, pero solo el 11,5% alcanza este nivel educativo, y del 37,8% que aspira al nivel de posgrado, sólo el 4,8% lo ha alcanzado.

La Encuesta Jóvenes con Potencial 2023 indagó sobre las prioridades que tiene los y las jóvenes dentro de los siguientes 2 años, encontrando que para el 44,2% entre 18 a 28 años es prioritario emprender o tener un negocio propio, el 31,5% prioriza estudiar o formarse y el 19,0% tener empleo. Las prioridades a lo largo de la etapa de la juventud son diferentes en la medida que avanzan en sus trayectorias, pues en diferentes momentos de la vida las prioridades pueden ser estudiar, trabajar o tener un emprendimiento. >>>>>>>>

Lo anterior demuestra uno de los principales hallazgos de esta investigación y es el actual **interés por parte de la población joven por alternativas económicas desde la generación de emprendimientos y negocios propios.** En la investigación cualitativa se encontró que estas alternativas son importantes como mecanismos de generación de ingresos complementarios, o en algunos casos, sustitutos ante las dificultades para acceder a oportunidades de empleo formal.

Ahora bien, si analizamos estas mismas prioridades por rangos de edades, obtenemos que dentro del grupo entre 18 a 23 años, el 38,0% tiene como prioridad estudiar; en el grupo entre 24 a 28 años, el 25,0% tiene esta misma prioridad. Por su parte, la prioridad a tener un negocio/emprender es mayor 7,4 puntos porcentuales para jóvenes entre 24

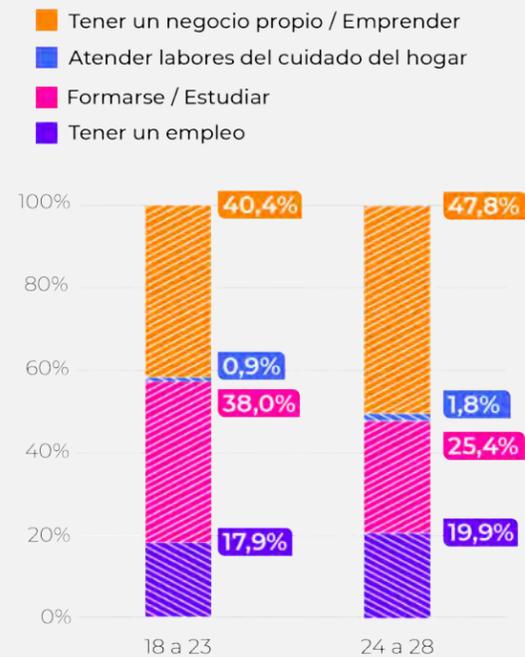


GRÁFICA 7: Prioridades de los jóvenes de Bogotá en el acceso a oportunidades - 2023.

7.A: Prioridades de los jóvenes en los siguientes dos años.



7.B: Prioridades de los jóvenes en los siguientes dos años según edad.



* Fuente: Encuesta Jóvenes con Potencial, GOYN Bogotá y Bogotá Cómo Vamos, 2023. Aplica para jóvenes entre 18 a 28 años en zonas urbanas de la ciudad. Base 1.069 jóvenes encuestados.

El tránsito de la educación media a la formación posmedia es el mayor reto a nivel sistémico en las trayectorias de la población joven, como se describirá con mayor detalle en el capítulo 3, esto teniendo en cuenta que el 55,9% de los hombres jóvenes y el 46,4% de las mujeres jóvenes de la ciudad tiene como máximo nivel educativo la educación media, lo que implica que es el principal punto de desconexión de la trayectoria al no lograr transitar a una formación posmedia que facilite la vinculación a empleos formales. Aquí se refleja la necesidad de ampliar la oferta de formación luego del colegio como también de orientar e informar a la población joven sobre las diferentes oportunidades en todos los niveles educativos y no solamente en los niveles universitarios.

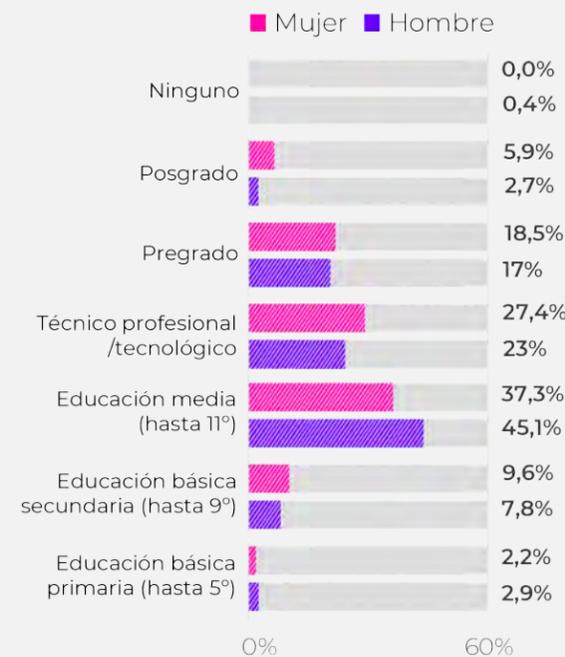
El gráfico 8C muestra que que los jóvenes sí siguen aspirando a completar procesos de for-

mación de más larga duración, como universitarios y posgrados, y esto puede responder, como lo mostró la investigación cualitativa, a que aún se percibe que el título universitario es la única vía para alcanzar empleos con las condiciones a las que aspiran, por presiones familiares, o porque las empresas los exigen en la mayoría de los procesos de selección a los que aspiran. También evidencia que los Jóvenes con potencial tienen una mayor preferencia por oferta formativa corta lo que puede estar relacionado con la necesidad de generación de ingresos en el corto plazo.

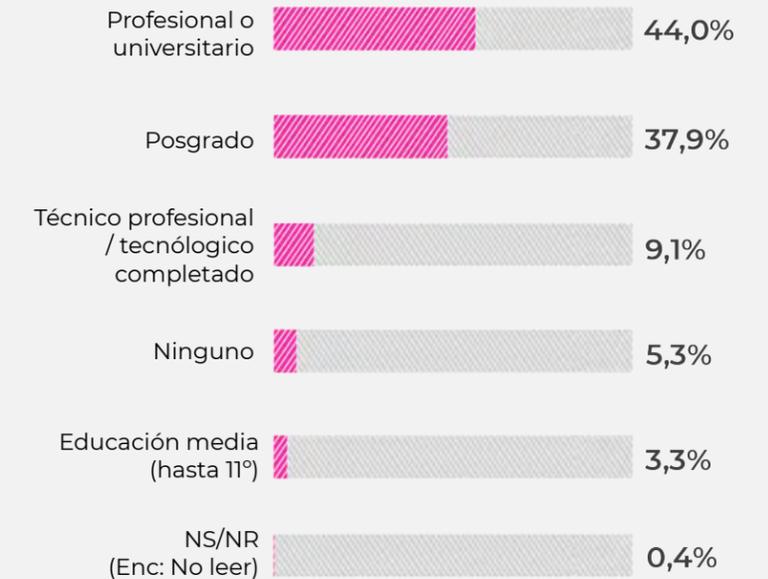
En esta medida, también es fundamental que el mercado laboral adapte los métodos de selección a procesos basados en competencias, con el fin de que el diseño de las vacantes tenga en cuenta otro tipo de formación como los técnicos, tecnólogos o formación corta específica.

GRÁFICA 8: Nivel educativo de la población joven en Bogotá - 2023.

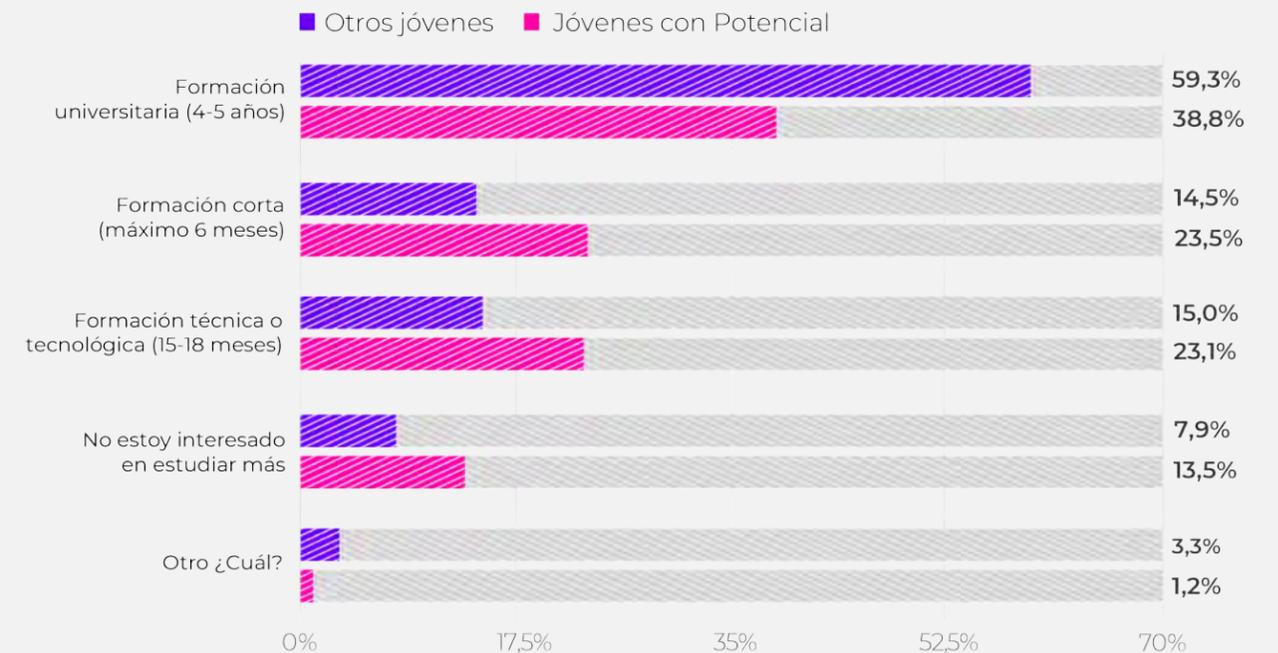
8.A: Máximo nivel educativo alcanzado por los jóvenes por sexo en Bogotá 2023



8.B: Máximo nivel educativo deseado por los jóvenes en Bogotá 2023



8.C: Preferencia por niveles educativos para empleabilidad



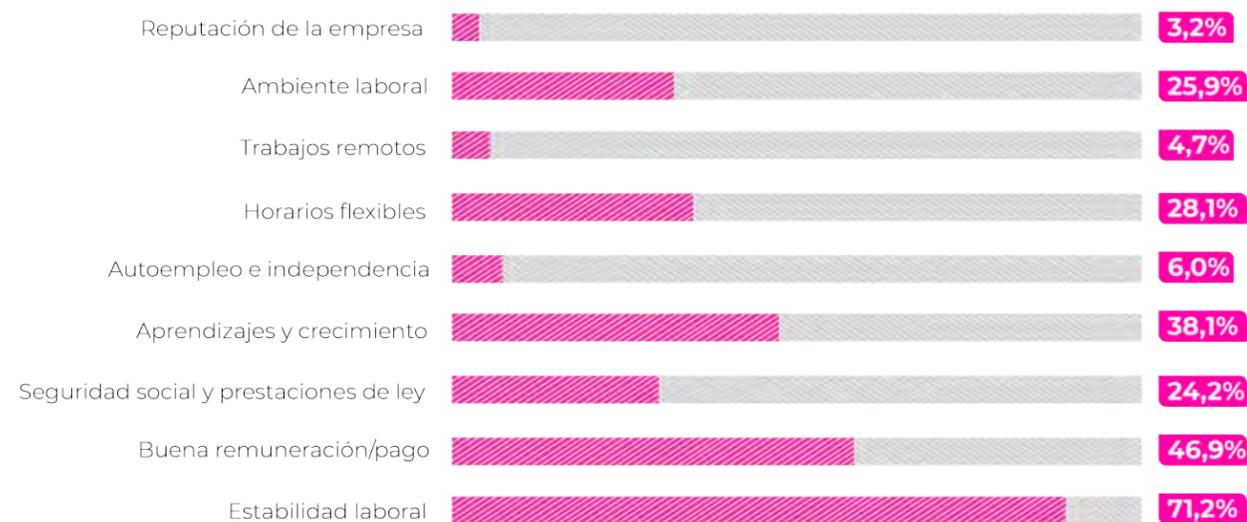
* Fuente: Encuesta Jóvenes con Potencial, GOYN Bogotá y Bogotá Cómo Vamos, 2023. Aplica para jóvenes entre 18 a 28 años en zonas urbanas de la ciudad. Base 1.069 jóvenes encuestados.

**LO QUE MÁS VALORA LA POBLACIÓN JOVEN
+ EN EL EMPLEO ES LA ESTABILIDAD LABORAL +**

Frente al empleo, la encuesta indagó sobre los factores más importantes para los y las jóvenes a la hora de acceder a oportunidades laborales, resaltando que las tres principales características que más valoran la población joven de la ciudad a la hora de conseguir un empleo son: **la estabilidad laboral en un 71,2%, una buena remuneración en un 46,9% y un trabajo que les permita adquirir aprendizajes y crecimiento en un 38,1%.**

En menor medida, es prioritario para los y las jóvenes que los empleos tengan horarios flexibles, les ofrezcan seguridad social y el ambiente laboral sea óptimo para el desarrollo de sus funciones.

GRÁFICA 9: Principales características que la población joven valora en un empleo - 2023.



* Fuente: Encuesta Jóvenes con Potencial, GOYN Bogotá y Bogotá Cómo Vamos, 2023. Aplica para jóvenes entre 18 a 28 años en zonas urbanas de la ciudad. Base 1.069 jóvenes encuestados.

Estos hallazgos también estuvieron presentes en los resultados de la investigación cualitativa en donde resaltaron que **valoran y buscan empleos que les brinden estabilidad**, pues particularmente quienes estaban en empleos informales, están en dinámicas de empleos estacionales o temporales y no representan fuentes de ingresos constantes que les permitan tener una estabilidad frente a sus responsabilidades económicas.

En este aspecto, se resalta que mientras los **hombres jóvenes** valoran en mayor medida la **buena remuneración, el aprendizaje y crecimiento**, las **mujeres jóvenes** hacen un énfasis especial en

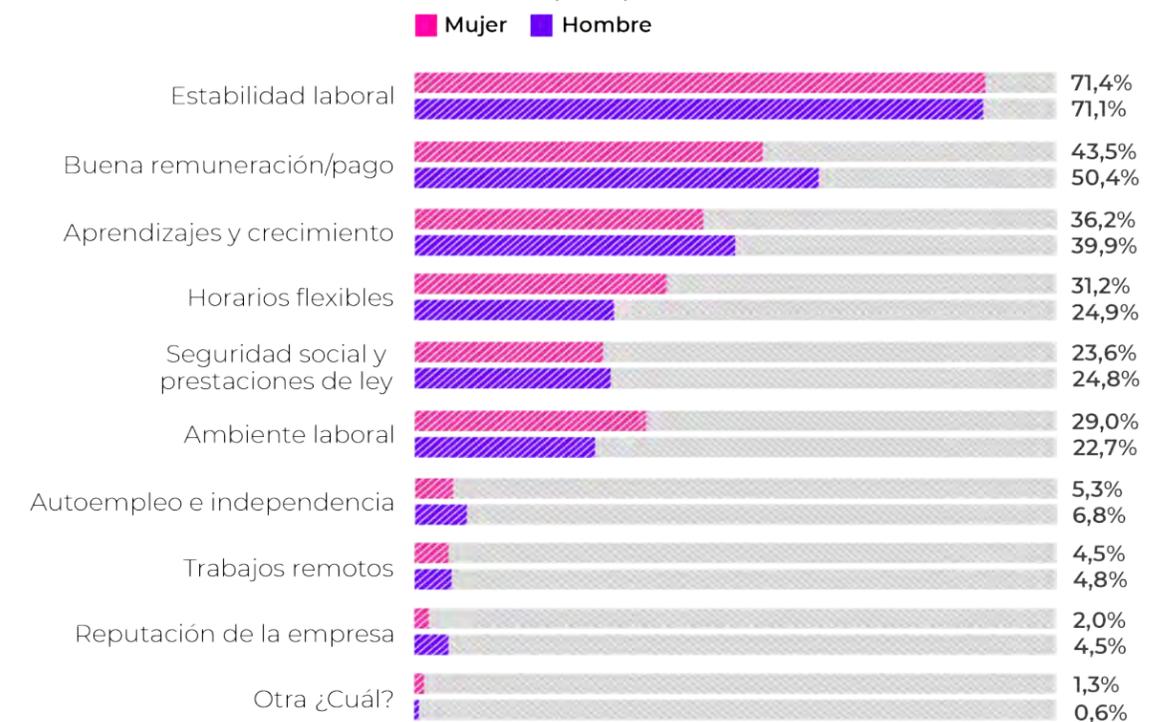
los **horarios flexibles y el ambiente laboral**. Esto puede ser el resultado de la diferencia en cargas de oficios del hogar o de cuidado que se presentarán más adelante, tema que fue validado por su mención en los grupos focales. Igualmente, este es un factor importante para la población joven que estudia y trabaja, de forma paralela, ya que valoran las ofertas laborales flexibles que les permitan desarrollar sus responsabilidades y completar sus trayectorias tanto educativas como de empleo.

El aprendizaje y crecimiento también es un factor relevante que los y las jóvenes valoran a la hora de conseguir un empleo como alternativa

a la **falta de experiencia**, ya que reconocen que tienen el potencial de aprender nuevas competencias y habilidades laborales y poder desarrollar trayectorias de crecimiento que les permita suplir la falta de experiencia. Esta es una de las princi-

pales recomendaciones de la población joven a las empresas y está relacionada con tener más vacantes en donde el aprendizaje y crecimiento sea guiado y garantizado especialmente en las oportunidades de primer empleo.

GRÁFICA 10: S Principales características que la población joven valora en un empleo por sexo - 2023.

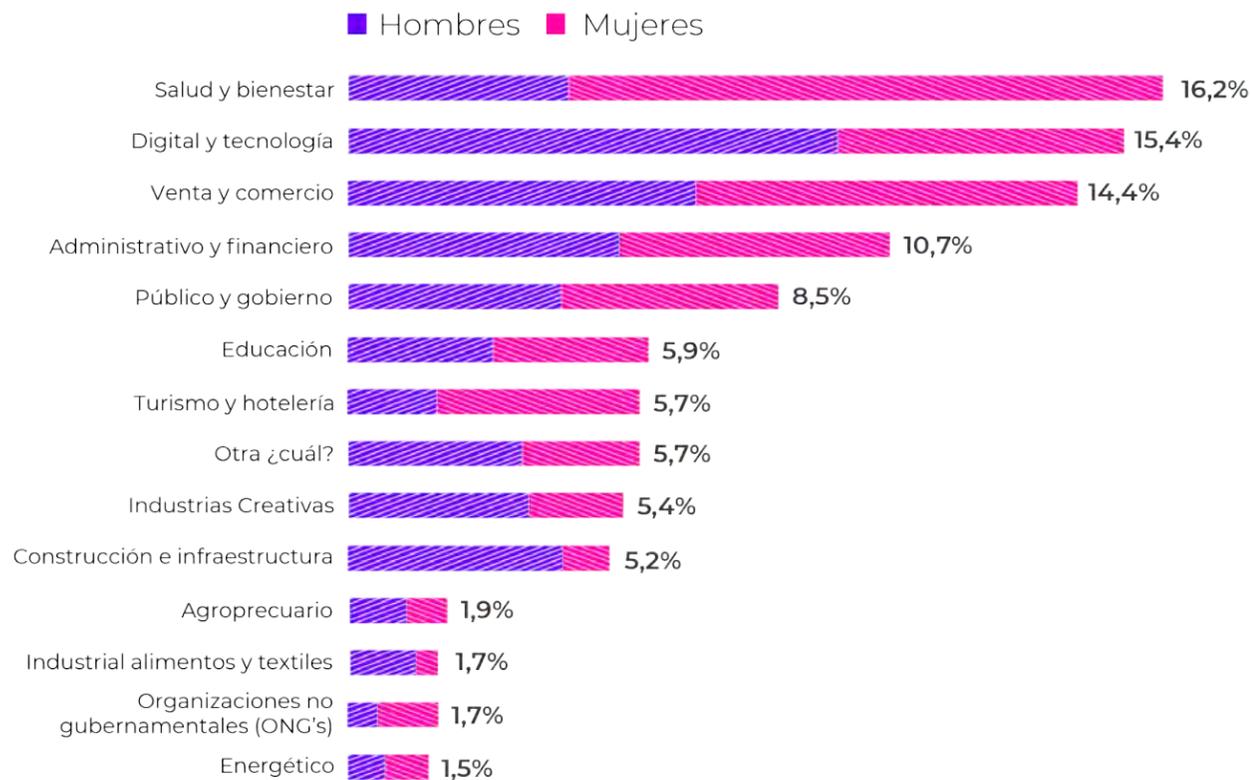


* Fuente: Encuesta Jóvenes con Potencial, GOYN Bogotá y Bogotá Cómo Vamos, 2023. Aplica para jóvenes entre 18 a 28 años en zonas urbanas de la ciudad. Base 1.069 jóvenes encuestados.

Respecto a los sectores económicos que mayor interés tienen los jóvenes para desempeñar actividades laborales la encuesta reflejó que el 16,2% de la población joven tiene interés en el sector de salud y bienestar, el 15,4% sector digital y tecnologías y 14,4% en el sector de ventas y comercio. Se evidencia que mientras que el interés por sectores como el de salud y bienestar y hotelería y turismo es mayoritariamente por parte de **mujeres jóvenes**, en otros sectores como el sector digital, construcción e infraestructura e industrias creativas el interés mayoritario es para **los hombres**.



GRÁFICA 11: Sectores económicos con mayor interés por parte de la población joven en Bogotá, por sexo – 2023.



* Fuente: Encuesta Jóvenes con Potencial, GOYN Bogotá y Bogotá Cómo Vamos, 2023. Aplica para jóvenes entre 18 a 28 años en zonas urbanas de la ciudad. Base 1.069 jóvenes encuestados.

✦ **SALUD FÍSICA Y MENTAL** ✦
SON LA PRIORIDAD DE LA POBLACIÓN JÓVEN

La población joven también presenta un cambio de paradigma en la sociedad al valorar diferentes aspectos de la vida. En la **Encuesta Jóvenes con Potencial 2023**, se indagó por las dimensiones que más valoran frente a la calidad de vida y bienestar.

En este aspecto el 75% valoró la salud mental y física como el principal aspecto que determina su calidad de vida y bienestar, seguido de acceso a vivienda con 42,3% y seguridad personal con 36,1%. >>>>>>>>

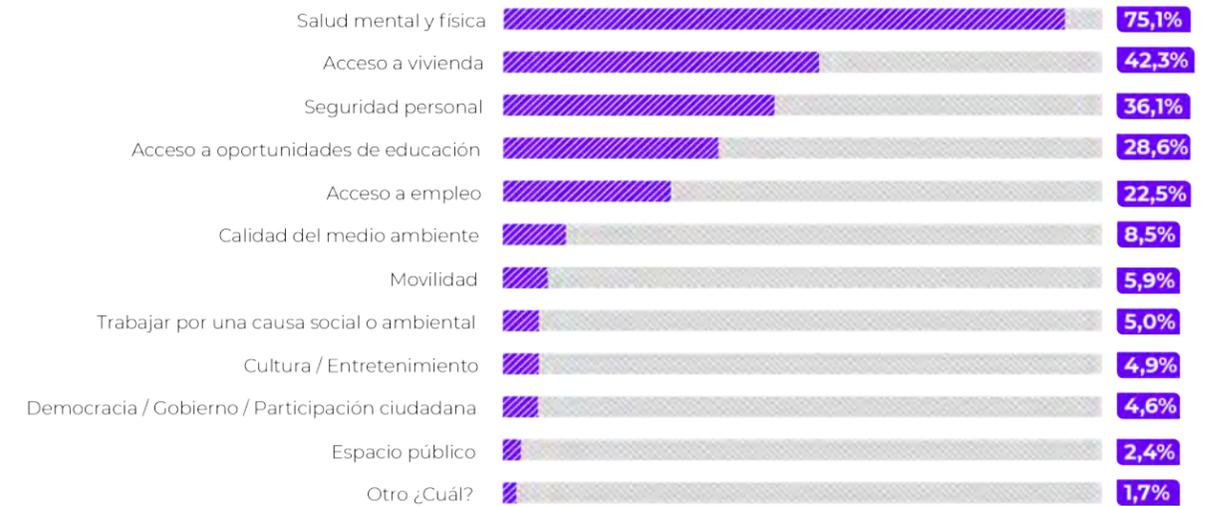
Este es uno de los principales hallazgos que se resalta pues refleja que la población joven hoy valo-

ra de forma determinante la salud mental y física como base de su bienestar y calidad de vida.

Particularmente en el empleo, se destaca una necesidad por **buscar empleos con jornadas de trabajo que permitan tener un mayor balance y desarrollo con otras dimensiones de sus vidas**. Igualmente, hay una mayor valoración por **entornos laborales que cuiden activamente de su salud mental y bienestar**, de manera que esta es una dimensión fundamental para tener en cuenta por empresas y organizaciones que emplean población joven.



GRÁFICA 12: Características que más valora la población joven respecto a tener bienestar y calidad de vida.

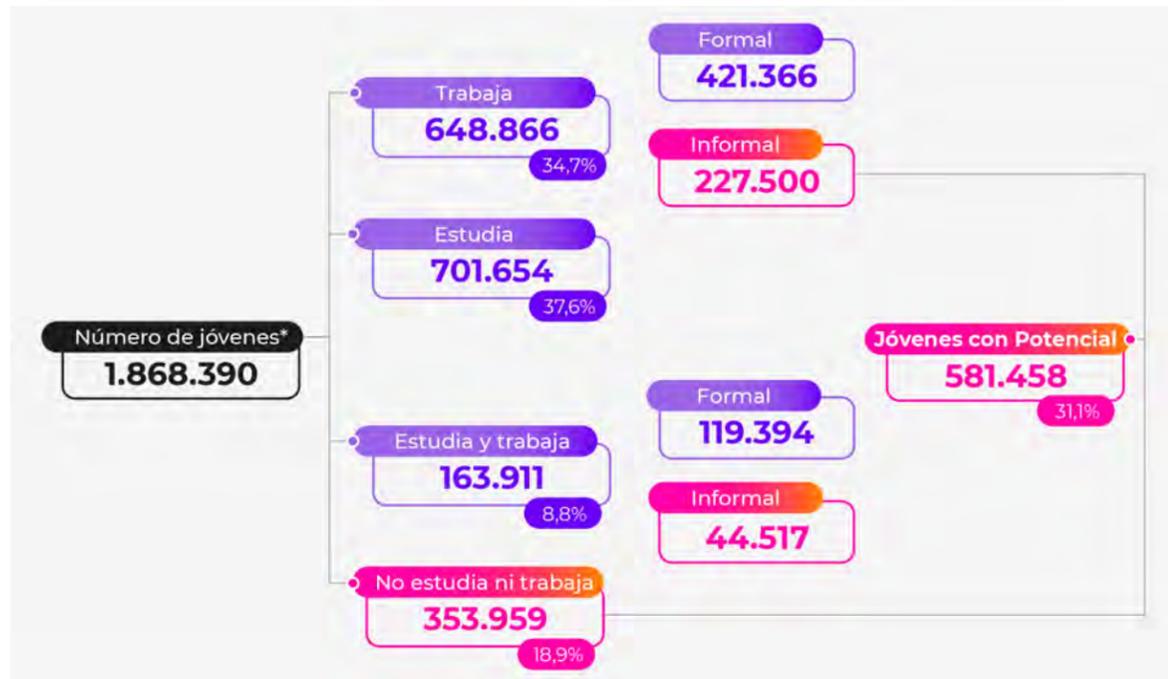


* Fuente: Encuesta Jóvenes con Potencial, GOYN Bogotá y Bogotá Cómo Vamos, 2023. Aplica para jóvenes entre 18 a 28 años en zonas urbanas de la ciudad. Base 1.069 jóvenes encuestados.



1.2 JOVENES CON POTENCIAL PRINCIPALES BARRERAS PARA ACCEDER A OPORTUNIDADES

DIAGRAMA 1: Actividad principal de la población joven en Bogotá - 2022.



* Fuente: Cálculo propio a partir de DANE-GEIH, 2022 (Marco 2018).

Cómo lo han evidenciado las cifras, algunos jóvenes debido a sus entornos y contextos ven limitado su acceso a oportunidades de educación o empleo formal pese a que su aspiración y expectativa es poder tener trayectorias completas. Para el 2022

el 31% de los y las jóvenes de la ciudad no accedieron a oportunidades de formación o empleo formal, lo que representa cerca de 581.458 Jóvenes con Potencial.



Para calcular el porcentaje de Jóvenes con Potencial de la ciudad se emplean las cifras oficiales de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) que realiza el DANE, en la que se indaga por la participación en el mercado laboral de las personas. La GEIH fue modificada en el 2021 incluyendo actualizaciones en la medición de los indicadores de mercado laboral por lo que se ve afectado el seguimiento de estos indicadores de manera comparativa con los años anteriores a esta modificación.

Para el 2021, de manera simultánea, el DANE recolectó la GEIH en sus dos versiones, la antigua (Marco 2005) y la nueva versión (Marco 2018) para ajustar y empalmar las dos mediciones. Por tal motivo, las cifras oficiales para el año 2021, corresponden al antiguo (Marco 2005) y a partir del 2022 se calculan con el marco nuevo (Marco 2005). Adicionalmente, en el marco de 2018 se actualizó la forma de medir la informalidad laboral incluyendo nuevos criterios que responden a los acuerdos internacionales del país respecto a la medición de estos indicadores. Por tal motivo los datos de la informalidad, y por tanto del indicador de Jóvenes con Potencial, no son comparables sino desde el 2021 con el nuevo marco.

Este panorama muestra que el porcentaje de Jóvenes con Potencial estaba en aumento desde el

2018 y llegó a su punto máximo en 2021 en el que representó el 37,2% del total la población joven de

la ciudad. Con la nueva actualización se evidencia un progreso en este indicador entre 2021 y 2022 en el que se reduce en cerca de 3,6 puntos porcentuales el número de jóvenes que no acce-

de a oportunidades. Como lo evidencia la gráfica 6B la reducción en este indicador se explica por el aumento de jóvenes que están trabajando en empleos formales respecto al año 2021.

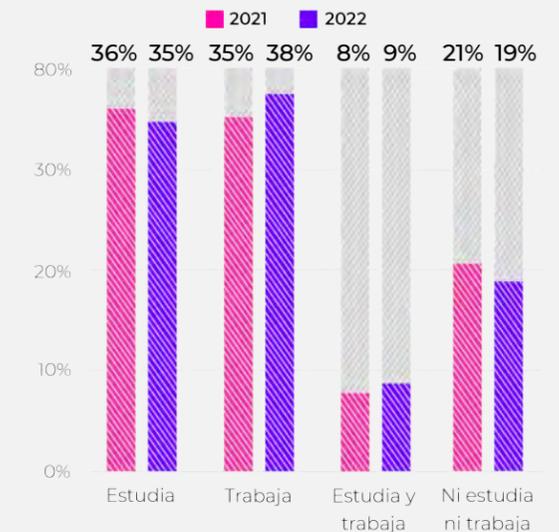
GRÁFICA 13: Evolución del indicador de Jóvenes con Potencial 2018 - 2022.

13.A: Histórico de indicador, jóvenes con potencial 2018 -2022, con marco 2005 y marco 2018.



* Fuente: Cálculo propio a partir de DANE-GEIH, 2022 (Marco 2018).

13.B: Porcentaje Jóvenes con potencial por actividad. Evolución 2021 - 2022.



Así entonces, la cifra oficial de Jóvenes con Potencial para el 2022 es de 581.458 jóvenes lo que representa el 31,1% del total de esta población. Esta cifra corresponde a los cerca de 353.959 jóvenes que no se encuentran asistiendo a una institución educativa ni trabajando (60,9%) sumado a los 227.500 jóvenes que se encuentran trabajando en actividades informales² (39,1%), excluyendo aquellos que, a pesar de estar en trabajos informales, se encuentran estudiando actualmente, en su mayoría en niveles educativos universitarios.

bres, mientras que la desconexión de empleo y educación tiene mayor incidencia en las mujeres debido a injusticias estructurales que asignan a las mujeres roles del cuidado sobre actividades económicas.

De acuerdo con la Encuesta Jóvenes con Potencial 2023, esta situación también presenta diferencias territoriales en las que el número de jóvenes que no estudia ni trabaja está concentrado principalmente en el sector suroriental y suroccidental de la ciudad (ver mapa 6). Aproximadamente, el 20,4% de los jóvenes de estos sectores (suroriente y suroccidente) no se encuentra ni estudiando ni trabajando. Para el caso de jóvenes con

Al revisar estas cifras por género, se destaca, como ha sido tendencia en años anteriores, que la informalidad laboral tiene mayor incidencia en hom-

- >> 2 Son considerados según el DANE, ocupados informales aquellos empleados particulares o trabajadores por cuenta propia que laboren en establecimientos, negocios o empresas que:
- No están registradas ante la cámara de comercio.
 - No poseen una contabilidad completa.
 - Ocupen hasta cinco personas en todas sus agencias y sucursales, incluyendo al patrono y/o socio.

trabajos sin contrato o contrato verbal, se concentran principalmente en el suroccidente de la capital (ver mapa 7). Aproximadamente, el 39,6%

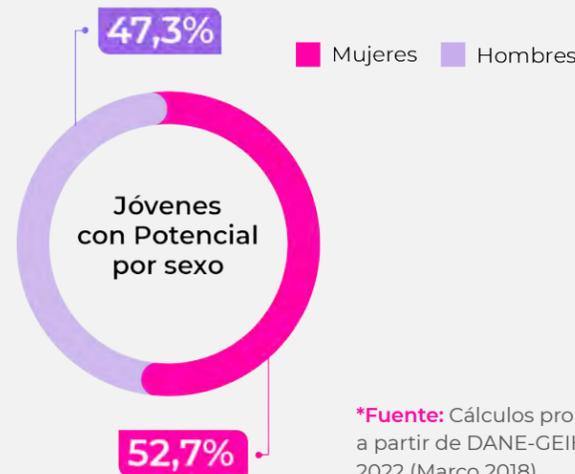
de los jóvenes del suroccidente de la ciudad se encuentran en actividades informales.

GRÁFICA 14: Jóvenes con Potencial Bogotá – 2022.

14.A: Porcentaje de jóvenes con Potencial que no estudian o trabajan o se encuentran en la informalidad

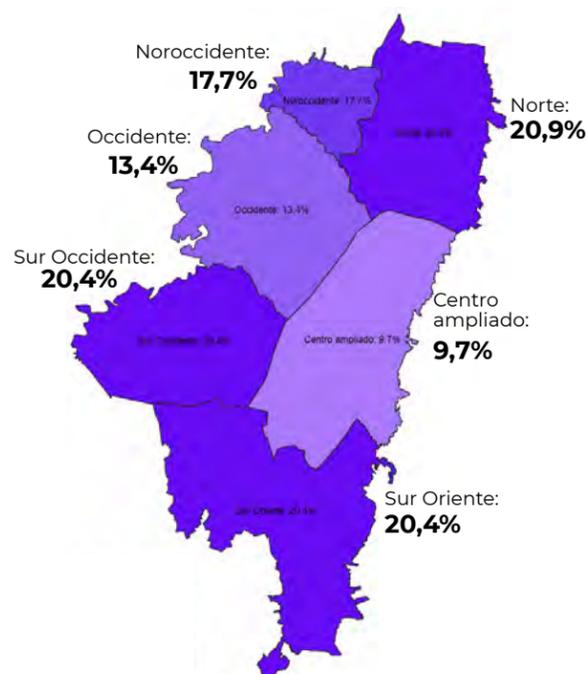


14.B: Jóvenes con Potencial por sexo

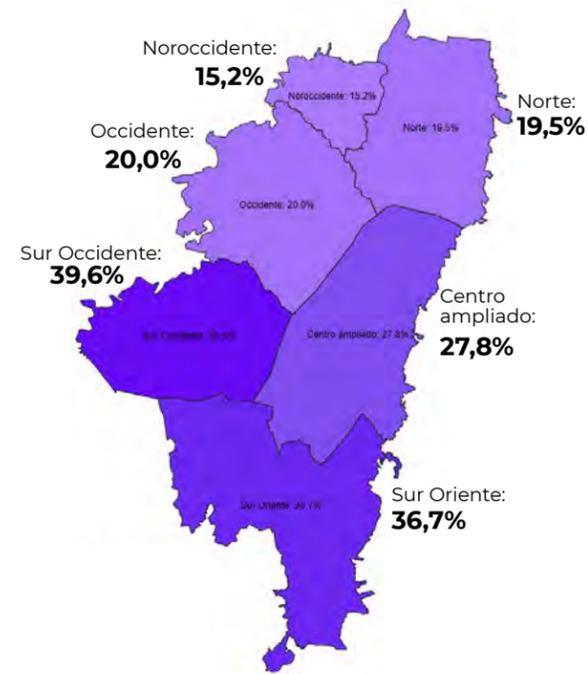


*Fuente: Cálculos propios a partir de DANE-GEIH, 2022 (Marco 2018).

MAPA 6: Porcentaje de jóvenes que no estudian ni trabajan por sector de la ciudad en Bogotá - 2023.



MAPA 7: Porcentaje de jóvenes en la informalidad por sector de la ciudad en Bogotá – 2023.



*Fuente: Encuesta Jóvenes con Potencial, GOYN Bogotá y Bogotá Cómo Vamos, 2023. Aplica para jóvenes entre 18 a 28 años en zonas urbanas de la ciudad. Base 1.069 jóvenes encuestados.

LOS RECURSOS ECONÓMICOS SON LA PRINCIPAL BARRERA EN EL ACCESO A OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN

En relación con el acceso a oportunidades de educación, para continuar las trayectorias formativas, la mayoría de los jóvenes afirma que **la principal dificultad es la consecución de recursos económicos (53,0%) y la falta de información (11,0%). Sólo el 7,0% afirma que la principal barrera es la falta de motivación.** Estos son factores que inciden de manera directa para que los y las jóvenes no continúen con sus trayectorias educativas.

Geográficamente estas barreras se ven agudizadas en zonas de la ciudad donde se ubican estratos socioeconómicos más vulnerables. El mapa 10, presenta la **desagregación zonal en relación con los jóvenes que han presentado dificultades económicas para acceder a oportunidades de formación.** Si bien cada uno de los cinco sectores de la ciudad representa un alto porcentaje de jóvenes con dificultades económicas, en las zonas de sur oriente el 57,4% de los jóvenes ha presentado alguna dificultad económica para estudiar, en el sur occidente el 63,9%, esto 6 de cada 10 jóvenes del sector han presentado este tipo de barreras. De igual manera en el sector del occidente de la ciudad con un 51,0% de jóvenes con dificultades económicas para estudiar. **En promedio a nivel ciudad, más de la mitad de los jóvenes (50,5%) han presentado alguna dificultad económica para acceder, continuar o culminar sus trayectorias educativas (ver mapa 8).**

Estos factores también fueron relevantes en la investigación cualitativa en la que se evidencia que **el nivel socioeconómico tiene una alta incidencia en el acceso y permanencia en las trayectorias educativas luego del colegio.** Por un lado, los **costos de las matrículas** para acceder a oferta posmedia son **altos al tiempo que los recursos necesarios para la manutención y sostenimiento** son una dificultad que lleva a la deserción de estos niveles. **En algunos casos estas necesidades económicas llevan a los y las jóvenes a tener que estudiar y trabajar, incluso en trabajos in-**

formales, como alternativa para suplir esas necesidades económicas mientras estudian.

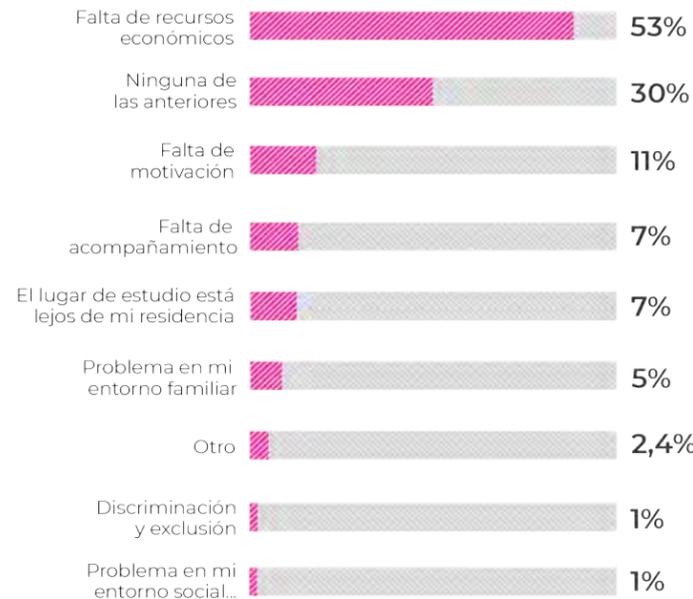
Igualmente, en muchos casos no es una opción continuar con las trayectorias educativas porque hay **responsabilidades económicas que hacen que la prioridad de la población joven sea la generación de ingresos.** Este es el caso de las paternidades y maternidades en edades tempranas y de quienes tiene roles y responsabilidades de cuidado en su hogar con otros familiares.

Es importante mencionar que, en esta pregunta, el 30,0% de los jóvenes manifestaron no haber experimentado barreras para acceder a oportunidades de educación. No obstante, al desagregar este 30,0% por nivel socioeconómico (Gráfica 6), es evidente que la mayoría (82,6%) pertenece a niveles económicos medio-altos, lo que pueden indicar tener un entorno familiar que puede financiar el



acceso y por lo tanto, no experimentan la principal barrera de recursos en este punto. **Esto complementa el hallazgo de que las barreras de los**

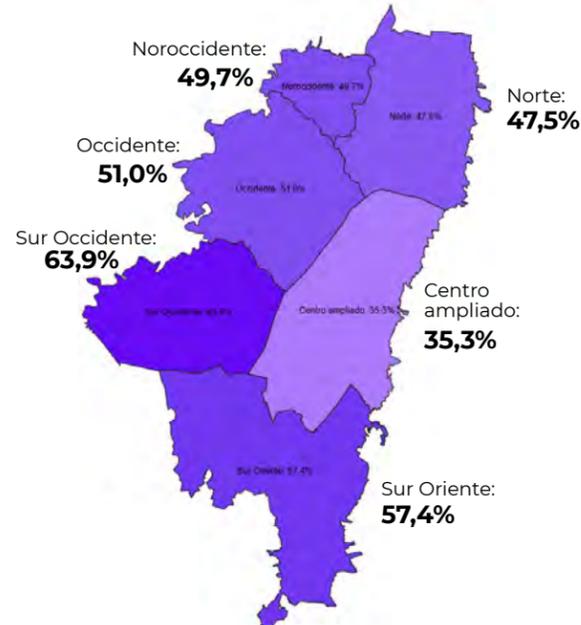
GRÁFICA 15: Principales dificultades que enfrenta la población joven en Bogotá para acceder a oportunidades de educación – 2023.



* Fuente: Encuesta Jóvenes con Potencial, GOYN Bogotá y Bogotá Cómo Vamos, 2023. Aplica para jóvenes entre 18 a 28 años en zonas urbanas de la ciudad. Base 1.069 jóvenes encuestados.

jóvenes para acceder a estas oportunidades están estrechamente ligadas al nivel económico de los hogares.

MAPA 8: Porcentaje de jóvenes que han presentado dificultades económicas para estudiar según sector de la ciudad en Bogotá.



OPORTUNIDADES DE EMPLEO

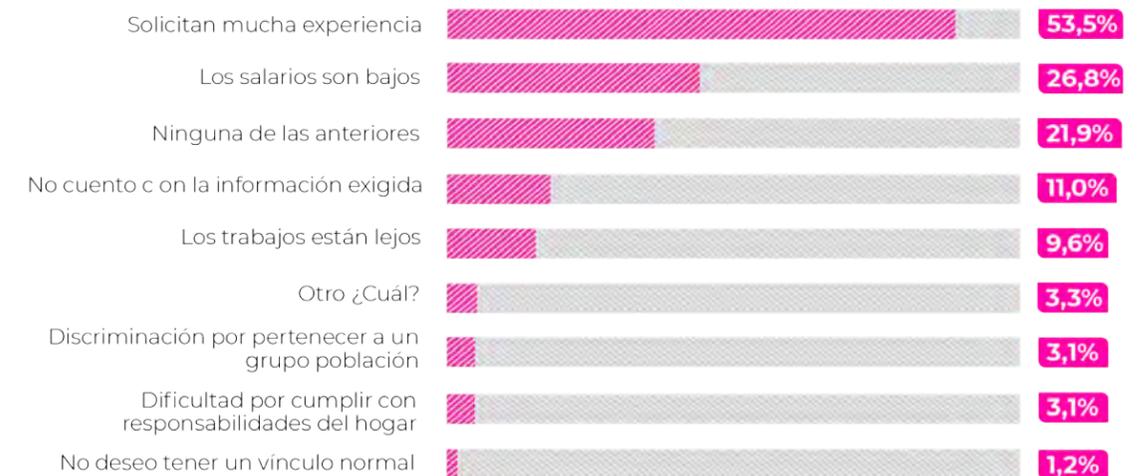
Por su parte, las **principales dificultades** que enfrenta la población joven de la ciudad **para acceder a empleos formales, es que las empresas y organizaciones solicitan más experiencia de la que tienen, principalmente cuando se trata del primer empleo.** Es así como el 53,5% de la población joven encuestada afirma que la principal barrera de acceso al empleo es la experiencia, en segundo lugar, el 26,8% considera que las ofertas salariales son muy bajas y el 11% afirma no contar con la formación requerida.

Sumado a estas barreras que refleja la encuesta, la investigación cualitativa también arroja otras ba-

rreras presentes en los procesos de selección en los que perciben que debido a su edad o pertenencia a grupos poblacionales se pone en duda las capacidades de los y las jóvenes para acceder al empleo. Si bien, los y las jóvenes son conscientes de la falta de experiencia, también demuestran un alto interés por aprender y crecer dentro de los entornos laborales, lo que podría suplir la falta de experiencia laboral con otras habilidades como la capacidad de aprender, innovar y una mayor adopción de las nuevas tecnologías.

El 40,7% de los y las jóvenes que no se encuentran realizando ninguna actividad económica afirman

GRÁFICA 16: Principales dificultades que enfrenta la población joven en Bogotá para acceder a oportunidades de empleo – 2023.



* Fuente: Encuesta Jóvenes con Potencial, GOYN Bogotá y Bogotá Cómo Vamos, 2023. Aplica para jóvenes entre 18 a 28 años en zonas urbanas de la ciudad. Base 1.069 jóvenes encuestados.

estar en esta situación por presentar dificultades al conseguir empleo. Mientras que el 15,4% se encuentra en esta situación porque realizan labores del hogar y del cuidado, actividades que impiden acceder a oportunidades de empleo.

Adicional a tener barreras para conseguir empleo, que es la principal razón por la que esta población manifiesta no estar trabajando, se identificó en el caso de **los hombres jóvenes que en un 31,5% se**

encuentran estudiando, mientras que el 25,2% de las mujeres jóvenes manifestó no trabajar por responsabilidades del hogar, mientras que sólo un 3,1% de hombres jóvenes manifestó no trabajar por esta razón. Esta es, nuevamente, una profunda brecha de género que afecta especialmente a las mujeres jóvenes y será abordada con más detalle en los siguientes capítulos por su efecto como barrera directa al acceso y culminación de trayectorias de las mujeres jóvenes de la ciudad.



Adicionalmente, al desagregar estas razones por nivel económico, **se evidencian mayores barreras para conseguir empleo en los niveles económicos bajos** y una especial diferencia en los jóvenes que manifiestan no poder acceder a empleo por responsabilidades del hogar que para los niveles económicos altos es sólo 3,3%, los niveles medios de 8,7% y los niveles bajos de 24,3%, acentuando que esta es una barrera que afecta principalmente a mujeres jóvenes de estratos bajos de la ciudad.

De la misma manera, las razones por las cuales los jóvenes no se encuentran trabajando presentan un factor diferencial por género. El 25,0% de las mujeres no se encuentra empleada por que tiene que atender responsabilidades del hogar, mientras que para el caso de los hombres en un 31,5% es porque se encuentran estudiando. Si analizamos este panorama por nivel socioeconómico, los datos

nos presentan un panorama de brechas. Y es que el 45,0% de los jóvenes con nivel socioeconómico bajo manifiestan que la principal razón por la cual no están trabajando es porque no consiguen empleo, es decir, que aún en la búsqueda de este no logran posicionarse. Por el contrario, para los jóvenes de estratos socioeconómicos altos el 38,6% de ellos manifiesta como principal razón de no estar laborando, es porque se encuentran estudiando. Para el caso de estrato medio, la principal razón al igual que los estratos socioeconómicos bajos es porque no consiguen empleo en un 36,4%.

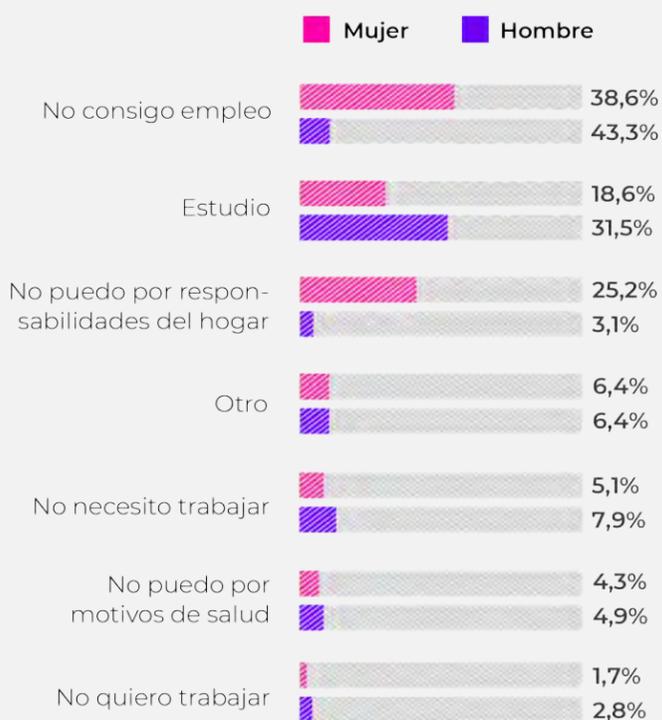
Como consecuencia, el siguiente capítulo hará énfasis en las barreras poblacionales que enfrentan los y las jóvenes de la ciudad y sus implicaciones en términos de acceso a oportunidades de educación, empleo y emprendimiento.

JÓVENES CON POTENCIAL

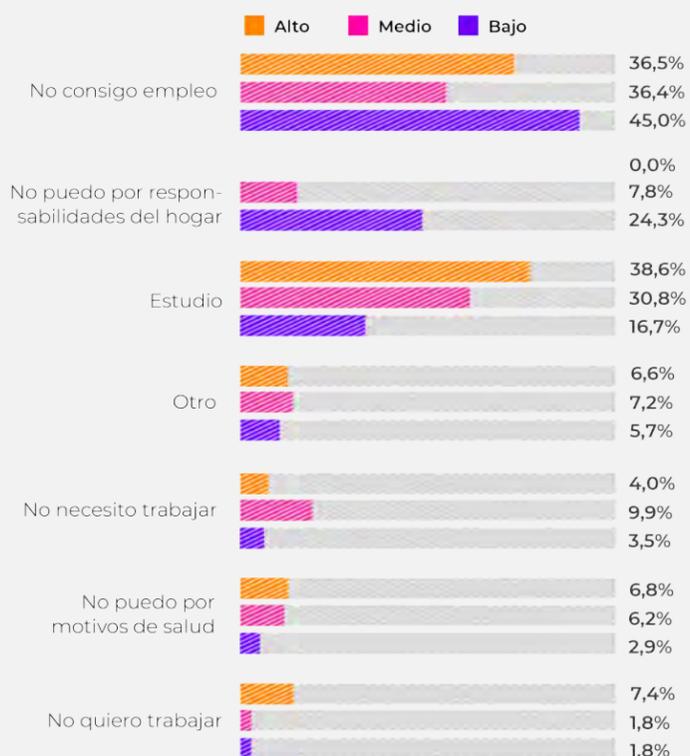


GRÁFICA 17: Razones por las que la población joven no se encuentra trabajando en Bogotá – 2023.

17.A: Razones por las que la población joven lo consigue empleo en Bogotá – por sexo 2023



17.B: Razones por las que la población joven lo consigue empleo en Bogotá – por nivel socioeconómico 2023.



* Fuente: Encuesta Jóvenes con Potencial, GOYN Bogotá y Bogotá Cómo Vamos, 2023. Aplica para jóvenes entre 18 a 28 años en zonas urbanas de la ciudad. Base 1.069 jóvenes encuestados.

2 INJUSTICIAS ESTRUCTURALES GRUPOS POBLACIONALES CON MAYORES BARRERAS

De acuerdo con la definición adoptada por las comunidades GOYN con base al *Structural injustice, epistemic opacity, and the responsibilities of the oppressed*¹ las injusticias estructurales hacen referencia a las estructuras sociales, económicas, políticas o culturales que establecen ventajas para algunos grupos poblacionales y margina o produce desventajas sistémicas para otras poblaciones. Estas injusticias están presentes a lo largo de las trayectorias de vida de los y las jóvenes y son el origen de las brechas en el acceso a oportunidades que condicionan la calidad de vida de determinadas poblaciones.

Las injusticias estructurales no son el resultado de barreras individuales, sino de estructuras sociales que mantienen las desigualdades de manera sistemática. Estas injusticias pueden estar relacionadas con prácticas o tratos discriminatorios, exclusión económica, prejuicios o sesgos arraigados en la cultura y otros factores que dan lugar a

desigualdades y dificultan la movilidad social de ciertas poblaciones. También hacen referencia a injusticias replicadas por un sistema de reglas que persistentemente margina a miembros de grupos sociales particulares (Jugov, T., & Ypi, L., 2019).

Por esto mismo, abordar las injusticias estructurales requiere de un enfoque sistémico que identifique las causas y promueva cambios en los sistemas, paradigmas y comportamientos sociales, culturales, económicos y políticos. Desde GOYN Bogotá promovemos oportunidades para toda la población joven, lo que implica reconocer las injusticias estructurales específicas que afectan a los y las jóvenes de la ciudad, con el fin de cambiar las políticas, prácticas y fomentar cambios de narrativa para transformar las formas de entender y abordar las problemáticas que las reproducen.

Con el fin de reconocer las barreras e injusticias que enfrentan estos subgrupos y teniendo en



cuenta las limitaciones en el acceso a información estadística para algunas de estas poblaciones, se desarrollaron grupos focales para el desarrollo de una investigación cualitativa que permitiera identificar y comprender mejor cómo afectan estos factores en el acceso a oportunidades de educación, empleo o emprendimiento.

A partir de los datos de la GEIH 2022, se indica que el porcentaje de jóvenes que no accede a oportu-

nidades de formación o empleo formal es del 31,1% mientras que para jóvenes migrantes es de 67,4%, para jóvenes con discapacidad 55,3%, para jóvenes que se auto reconocen en grupos étnicos 38,7%, para mujeres jóvenes 32,7% y 31,5% para jóvenes LGBTQ². Estas cifras evidencian que estas poblaciones tienen mayores barreras para acceder a las oportunidades que el resto de la población joven de la ciudad.

>> 1 Jugov, T., & Ypi, L. (2019). Structural injustice, epistemic opacity, and the responsibilities of the oppressed. *Journal of Social Psychology*, 50(1), 7-27.
>> 2 Para las cifras oficiales presentadas en este capítulo solo se aborda a la población LGBTQ dado que es esta la medición oficial que realiza el DANE en la que se excluye por temas estadístico a la población intersexual y Queer.

CAPÍTULO 02

INJUSTICIAS ESTRUCTURALES - GRUPOS POBLACIONALES CON MAYORES BARRERAS

entendido como grupo frontera, hace referencia a las **personas que tienen acceso medio a las oportunidades y pueden estar en ventaja o desventaja en diferentes momentos.**

En esta medida, este modelo ha sido adaptado para el caso de los y las Jóvenes con Potencial en la ciudad, teniendo en cuenta las variables y características mencionadas en el presente informe en dos categorías: 1) variables en donde se presentan barreras estructurales, es decir barreras asociadas a factores del entorno 2) variables en donde se presentan injusticias estructurales, es decir, sesgos, prejuicios y barreras asociadas al grupo de pertenencia de la persona.

En primer lugar, se debe entender, que como se menciona a lo largo del informe, **la población joven es heterogénea, teniendo en cuenta las diferentes variables que confluyen al momento de acceder a las oportunidades, lograr culminarlas e incluso la calidad de las mismas.** Es por esto, que las variables integradas en la rueda de acceso a oportunidades no pueden ser entendidas de forma individual, sino que tienen que ser entendidas de manera integral, pues todos estos factores afectan, de manera directa, el acceso a oportunidades de la población joven, pero sobre todo, determinan el punto de partida de cada joven y su distancia o cercanía de las oportunidades.

Esto es fundamental en la medida en que para el diseño de políticas, planes, programas y prácticas que incluyan a esta población, **se debe entender su punto de partida, sus puntos de desconexión y sus puntos de desventaja frente a otras poblaciones.**

En segundo lugar, es importante mencionar que en algunas de estas variables, sobre todo las variables relacionadas con barreras estructurales, **se busca generar un cambio en la posición de la variable en el tiempo,** por ejemplo en el caso de nivel de ingresos, nivel educativo, calidad del empleo, se busca que la población joven esté cada vez más cercana al centro, por lo que se deben identificar las barreras asociadas, como la falta de recursos económicos o la informalidad en el em-

pleo, con el fin de generar cambios sistémicos que le permitan a los jóvenes tener movilidad social.

No obstante, cuando se tienen en cuenta las variables asociadas a injusticias estructurales, no se busca un cambio de posición en la rueda, sino que **se debe hacer un cambio sistémico a nivel de narrativa con el fin de derrumbar los estigmas que generan barreras a esta población.** Por ejemplo, para el caso de las actividades económicas asociadas a roles de género, la percepción de que las personas con discapacidad no pueden trabajar, o discriminación por el barrio en el que viven los jóvenes, entre otros múltiples ejemplos en donde no cambia la posición de la variable en el círculo (sexo, ciudadanía o discapacidad) sino que debe cambiar la percepción y acción del ecosistema frente a la variable, por ejemplo, con ajustes razonables, procesos basados en competencias, políticas antidiscriminación, entre otros.

En la Ilustración 4.A. se ilustra la realidad de un joven promedio que parte desde el grupo de referencia y en la Ilustración 4.B. se ilustra la realidad de una joven con potencial, teniendo en cuenta los ejemplos identificados en la investigación cualitativa y la Encuesta Jóvenes con Potencial 2023.

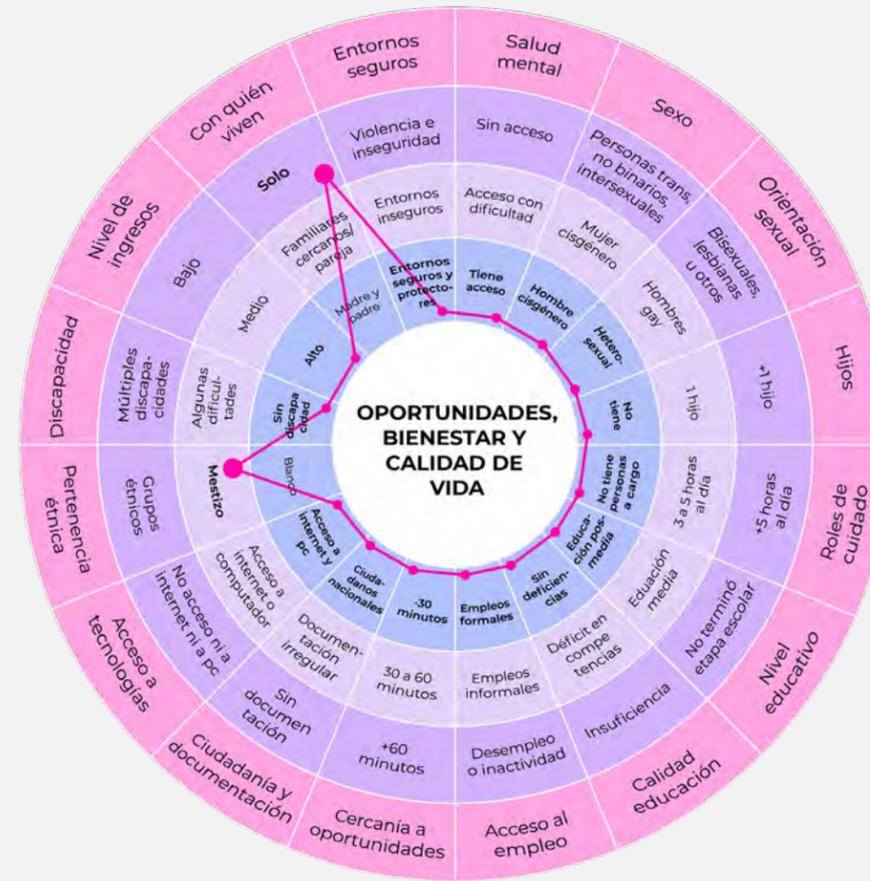


ILUSTRACIÓN 4: Rueda de acceso a las oportunidades, bienestar y calidad de vida.

ILUSTRACIÓN 4A: Ejemplo de la rueda de las oportunidades – Jóvenes con mayor posibilidad de acceder a oportunidades

* Fuente: Elaboración propia a partir de las variables priorizadas. Adaptación de la rueda del poder/privilegio de Sylvia Duckworth.

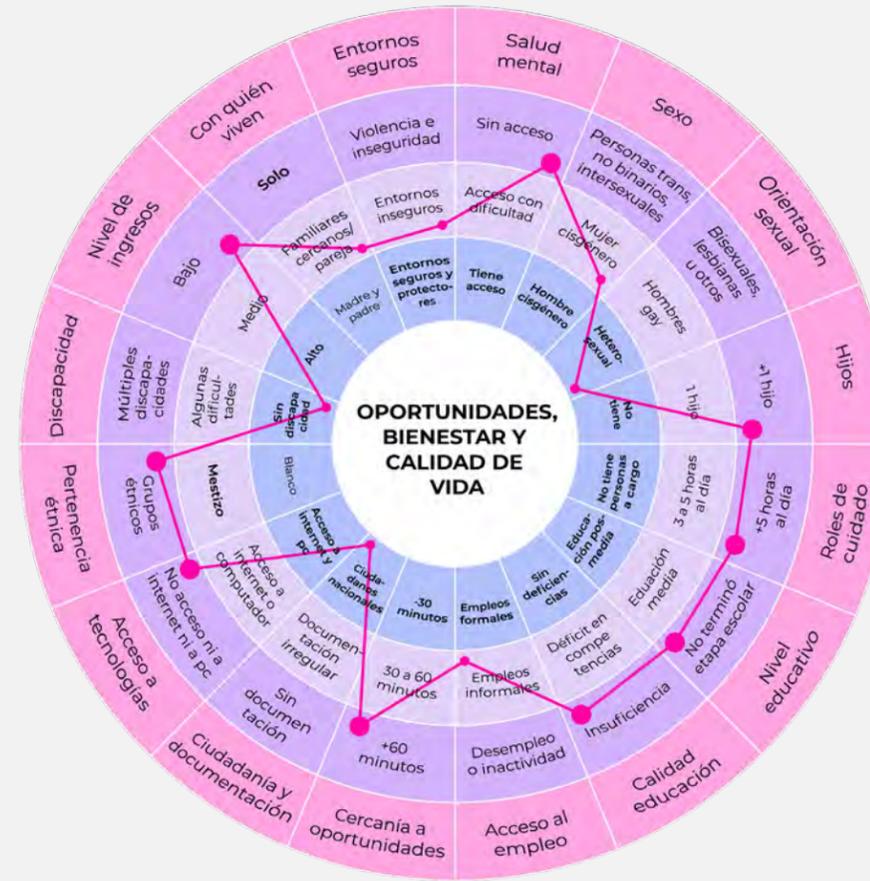


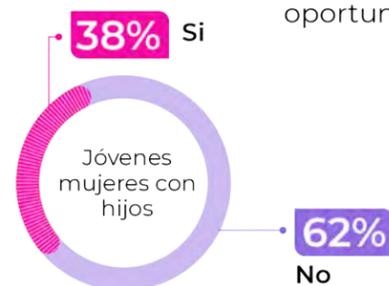
ILUSTRACIÓN 4A: Ejemplo de la rueda de las oportunidades – Jóvenes con mayores barreras de acceder a oportunidades

* Fuente: Elaboración propia a partir de las variables priorizadas. Adaptación de la rueda del poder/privilegio de Sylvia Duckworth.

2.1 JÓVENES MUJERES

La injusticia estructural que más afecta a las mujeres es la **asociación cultural y social** que se les da con relación a los **roles del cuidado y oficios del hogar**, pues estos factores culturales limitan el poder acceder a oportunidades de formación, empleo y emprendimiento.

Fuente: GEIH



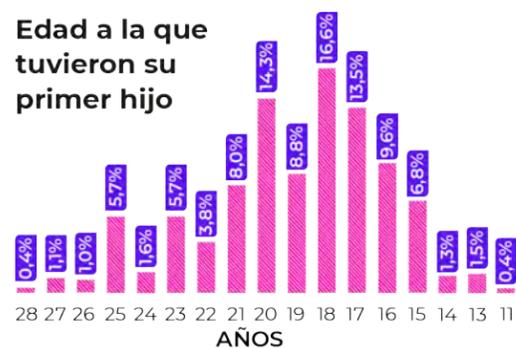
925.103
MUJERES JÓVENES
EN BOGOTÁ



3 DE CADA 10
mujeres jóvenes de la ciudad
están **desconectadas** de las
oportunidades.

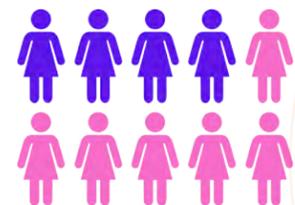


Edad a la que
tuvieron su
primer hijo



De las jóvenes que tienen hijos, el 50% tuvo su primer hijo entre los 11 y 18 años.

LABORES DEL HOGAR

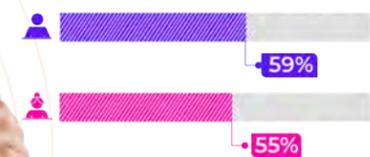


4 DE CADA 10
mujeres jóvenes dedican
más de 5 horas diarias a
actividades del cuidado

NIVEL EDUCATIVO



TASA GLOBAL
DE PARTICIPACIÓN



Pese a que las mujeres acceden en mayor medida a niveles superiores de educación, **se posicionan menos en el mercado laboral.**

Las dificultades y barreras que enfrenta la población joven para acceder a oportunidades de formación, empleo o emprendimiento, tienen un enfoque de género, en la medida que afectan de manera diferencial a las mujeres, quienes tienen menor acceso a estas oportunidades, principalmente de empleo.

Esta sección aborda las cifras y estadísticas que reflejan las barreras que presentan las mujeres jóvenes, complementadas con los resultados encontrados en la investigación cualitativa Jóvenes con Potencial 2023, resultado de tres grupos focales enfocados en jóvenes mujeres y jóvenes madres.

Según los datos de la GEIH 2022, de las 925 mil mujeres jóvenes que residen en la ciudad, el 32% son Jóvenes con Potencial, mientras que en el caso de los hombres este porcentaje es del 28%. Este pa-

norama contrasta con el hecho de que las mujeres acceden y culminan en mayor medida sus trayectorias educativas en relación con los hombres, pero acceden a menos oportunidades laborales.

De acuerdo con las cifras del DANE, el 50,5% de mujeres jóvenes ha alcanzado o está cursando un nivel educativo superior, es decir niveles técnicos, tecnológicos, universitarios o posgrados, en contraste con los hombres, en el que el 42,7% alcanzan estos mismos niveles. Sin embargo, pese a completar más las trayectorias educativas, las mujeres jóvenes presentan una tasa de participación en el mercado laboral de 55,3% que es menor en comparación con la de los hombres que es de 59,5%. A su vez, las mujeres jóvenes que están presentes en el mercado laboral presentan mayores tasas de desempleo, registrando una tasa de 20,4% mientras que para los hombres es del 18,1%.

GRÁFICO 19: Nivel educativo alcanzado población joven por sexo. Bogotá – 2022.

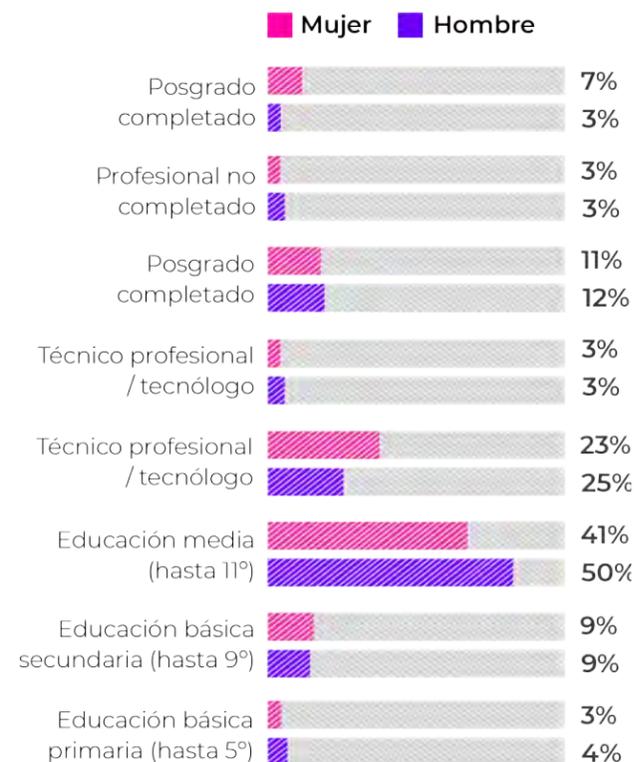
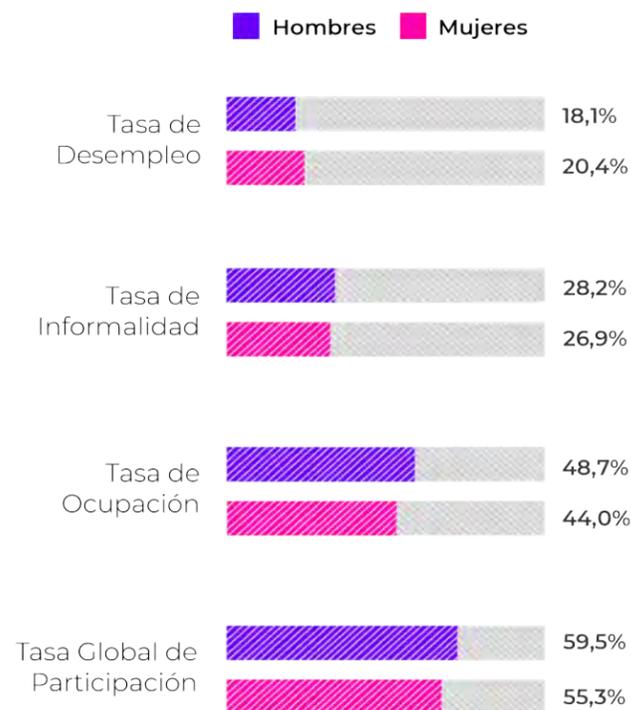


GRÁFICO 20: Indicadores de mercado laboral jóvenes por sexo. Bogotá – 2022.



* Fuente: Elaboración propia con datos del DANE GEIH 2022 (Marco 2018).

El principal hallazgo de este segmento es que **la injusticia estructural que más afecta a las mujeres radica en la asociación cultural y social que les asigna a los roles del cuidado y oficios del hogar**, pues estos factores culturales limitan el acceso a oportunidades de formación, empleo y emprendimiento. **Este factor se incrementa en el caso de las jóvenes madres**, las cuales detienen sus trayectorias educativas para atender el cuidado de sus hijos y realizar oficios del hogar, mientras que a los hombres se les asocia culturalmente con actividades económicas y laborales para la generación de ingresos, estableciendo así una relación de dependencia económica para las mujeres.

De acuerdo con la Encuesta Jóvenes con Potencial 2023, **el 65,6% de los y las jóvenes que tienen hijos no accedieron a educación superior**, evidenciando la dificultad de culminar toda la trayec-

toria educativa para las maternidades y paternidades tempranas. Esto también fue validado en los grupos focales con madres jóvenes donde debido a la gestación a edad temprana, interrumpen sus trayectorias de educación y no terminan la etapa escolar. **Como consecuencia, más adelante, por las responsabilidades del cuidado que asumen, no logran retomar sus trayectorias.**

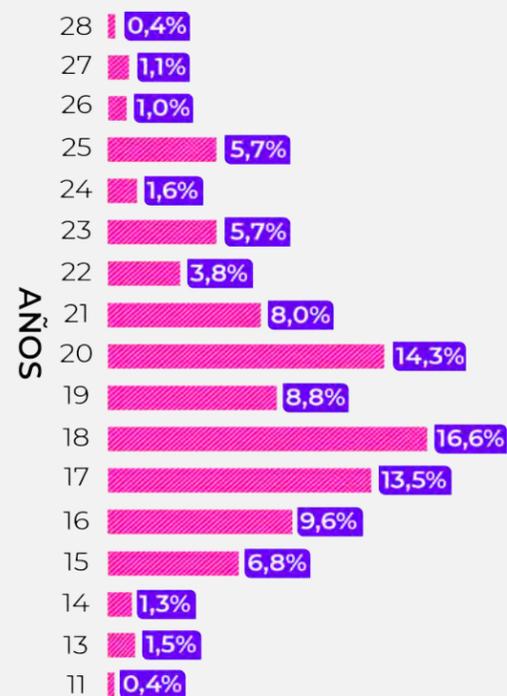
La encuesta también refleja que el 38,6% de las mujeres jóvenes de la ciudad tienen al menos un hijo, y de ese total de mujeres madres, el 33% tuvo su primer hijo entre los 11 y 17 años, es decir, siendo menores de edad. Si ampliamos este rango hasta los 18 años (de 11 años a 18 años), la cifra aumenta al 49,7%, lo que traduce que 1 de cada 2 jóvenes mujeres madres tuvieron su primer hijo a los 18 años o antes. La gráfica 15, presentada en el capítulo 1, muestra las principales razones por las que

GRÁFICA 21: Jóvenes mujeres con hijos en Bogotá – 2022

21.A: Mujeres jóvenes con hijos.



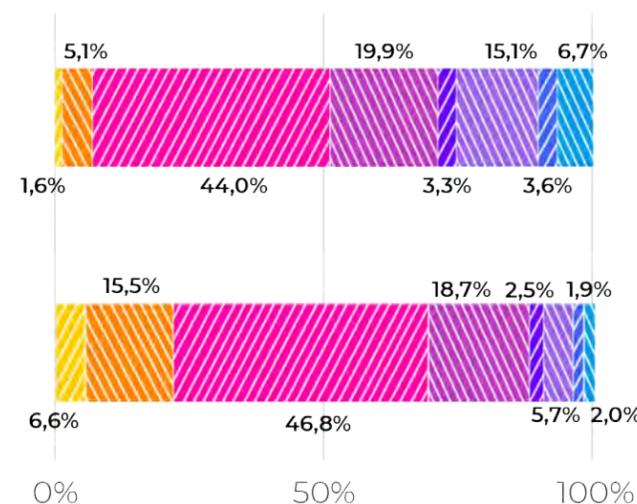
21.B: Edad a la que los jóvenes tuvieron su primer hijo.



*Fuente: Encuesta Jóvenes con Potencial, GOYN Bogotá y Bogotá Cómo Vamos, 2023. Aplica para jóvenes entre 18 a 28 años en zonas urbanas de la ciudad. Base 1.069 jóvenes encuestados.

21.C: Nivel educativo de los y las jóvenes con hijos.

- Educación básica primaria (hasta 5°)
- Educación básica secundaria (hasta 9°)
- Educación media (hasta 11°)
- Técnico profesional/tecnológico completado
- Técnico profesional/tecnológico no completado
- Profesional completado
- Profesional no completado
- Posgrado completado

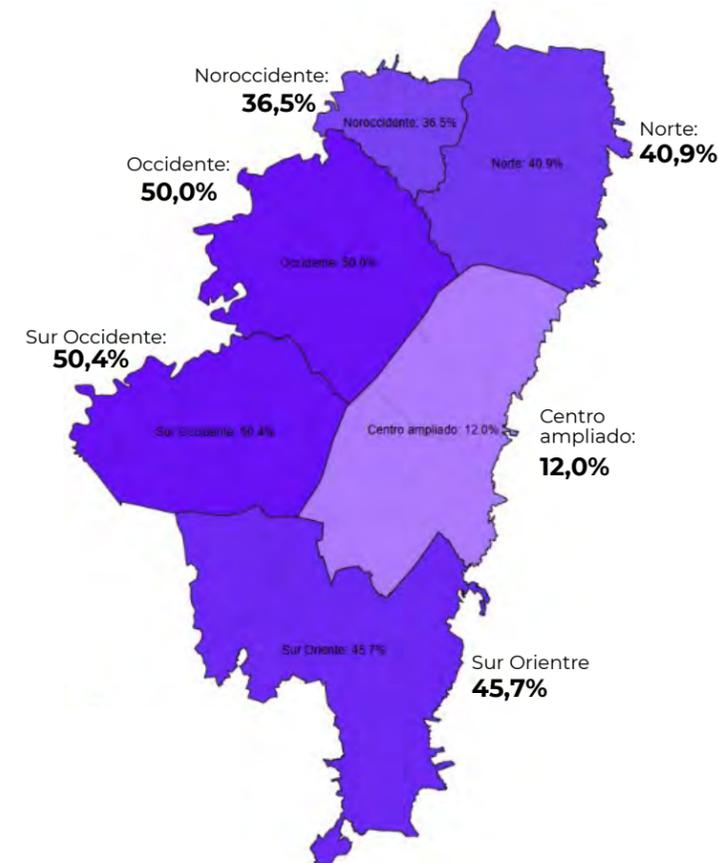


*Fuente: Encuesta Jóvenes con Potencial, GOYN Bogotá y Bogotá Cómo Vamos, 2023. Aplica para jóvenes entre 18 a 28 años en zonas urbanas de la ciudad. Base 1.069 jóvenes encuestados.

las mujeres jóvenes no se encuentran trabajando, evidenciando que **el 25,2% de las mujeres no trabaja por realizar labores del cuidado y del hogar no remuneradas.**

Este análisis refleja una problemática urgente, referente al embarazo adolescente y su impacto en la interrupción de trayectorias que representa para las mujeres jóvenes de la ciudad. En la mayoría de los casos se da por ausencia de orientación, acompañamiento, calidad y acceso a educación sexual y reproductiva, entre otros factores sistémicos como la violencia sexual. De igual manera, se identifica un **vacío institucional con ausencia de políticas, programas y oferta articulada para**

MAPA 9: Porcentaje de jóvenes que tuvo hijos a los 18 años o antes



las maternidades y paternidades jóvenes, entre otros servicios complementarios que les permitan retomar sus trayectorias y culminarlas.

Es por esto que **las intervenciones deben estar orientadas hacia reconectar a las mujeres madres a sus trayectorias educativas** para que puedan culminar los estudios deseados, **apoyando integralmente en labores del cuidado y ambientes educativos propicios para sus hijos**, de tal manera que generen confianza y tranquilidad. Asimismo, la generación de políticas públicas integrales para este segmento poblacional.



Las labores del hogar y el cuidado son percibidas por algunas mujeres como una sobrecarga, puesto que en muchos casos se encuentran presentes incluso cuando las mujeres desarrollan otras actividades como estudiar o trabajar, llegando a casos en donde deben relegar o abandonar estas últimas por labores del hogar y/o cuidado. **En promedio, el 60,6% de las mujeres jóvenes dedican más de tres horas diarias a labores del cuidado y oficios del hogar, mientras que el 69,6% de los hombres dedica menos de tres horas diarias a una de estas actividades.**

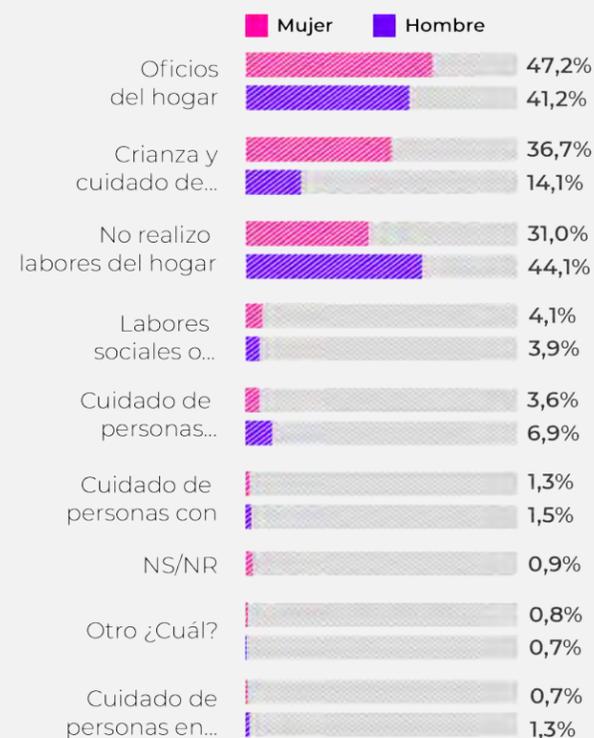
Las labores del cuidado que realizan con mayor dedicación de tiempo las mujeres jóvenes son los **oficios del hogar y la crianza y cuidado de niños**. Este panorama establece una brecha de género notable frente a la distribución de responsabilidades familiares conjuntas.

Adicionalmente, **las madres jóvenes, a la hora de buscar un empleo, priorizan las oportunidades que les permitan atender, de forma paralela, su rol de cuidadoras**. De esta forma, valoran la flexibilidad, la cercanía de las oportunidades a sus hogares y muchas veces prefieren el emprendimiento o negocios informales, pues presentan una mejor alternativa a sus necesidades.

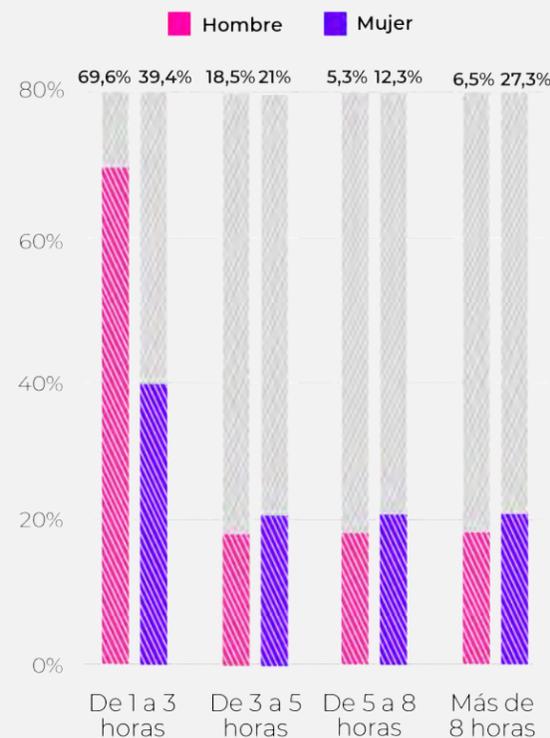
De igual forma, a la hora de seleccionar un empleo, buscan que haya cabida para sus hijos, por esto es fundamental que **empresas y organizaciones adopten medidas de flexibilidad al brindar apoyo**, ya sea a nivel de servicios como guardería, cabinas para amamantar, horarios flexibles, o incluso considerar dónde viven las mujeres para asignarlas a lugares de trabajo cercanos (*Investigación cualitativa, Jóvenes con Potencial 2023*).

★ **GRÁFICA 22: Labores del cuidado que realizan las jóvenes mujeres en Bogotá – 2023.**

22.A: Labores del cuidado que realizan los jóvenes en Bogotá, por sexo - 2023.



22.B: Promedio de horas dedicadas a labores del cuidado por los jóvenes en Bogotá, por sexo - 2023.



* Fuente: Encuesta Jóvenes con Potencial, GOYN Bogotá y Bogotá Cómo Vamos, 2023. Aplica para jóvenes entre 18 a 28 años en zonas urbanas de la ciudad. Base 1.069 jóvenes encuestados.

Otra de las injusticias estructurales identificadas que enfrentan las mujeres jóvenes para acceder a empleos formales y de calidad, son los **sesgos y prejuicios por ser mujeres**. Estos prejuicios sociales **ponen en duda sus capacidades y acceso a oportunidades por tener hijos, o la sola posibilidad de concebirlos en el futuro, además de los prejuicios y violencias por su forma de vestir, por su físico o recibir una menor remuneración en comparación con los hombres que desempeñan sus mismas actividades**. Se identifica que estas injusticias estructurales **están más intensificadas en trabajos informales o cuando se está en vulnerabilidad económica**, pues existen menos redes de apoyo y acompañamiento para llevar estos casos (*Investigación cualitativa, Jóvenes con Potencial 2023*).

Estas injusticias estructurales y barreras tienen un **alto impacto en el bienestar y salud mental de las mujeres que las viven**, pues genera en ellas un sentimiento de frustración y estancamiento al no poder acceder y culminar sus trayectorias educativas, lo que limita la calidad del empleo y oportunidades económicas a las que pueden acceder y que en muchos casos terminan en empleos infor-

males o emprendimientos de subsistencia (*Investigación cualitativa, Jóvenes con Potencial 2023*).

Este panorama hace evidente las **brechas de género para acceder a las oportunidades**, y sobre todo, la necesidad de que todas las estrategias de oportunidades para la población joven reconozcan estas injusticias estructurales e implementen factores diferenciales que permitan que las mujeres accedan en igualdad de condiciones a estas. **Para ello, se resalta la importancia de que el sector privado y empresas promuevan oportunidades laborales más flexibles que reconozcan las responsabilidades y roles del cuidado, que se promuevan ambientes laborales respetuosos y libres de violencias basadas de género.**

Por su parte, este panorama también resalta **la necesidad de que desde el sector público se refuercen y focalicen estrategias para reducir embarazos adolescentes y se integren programas dirigidos a maternidades y paternidades jóvenes** brindando alternativas de educación flexible para culminar sus trayectorias educativas y se generen oportunidades de formación posmedia, empleo y emprendimiento para las madres jóvenes.



RECOMEN- DACIONES

JÓVENES MUJERES

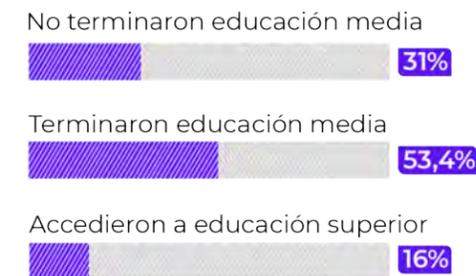
- 01** Implementar una **política pública integral** que focalice esfuerzos en la **reducción de embarazos adolescentes y mitigue los impactos de las maternidades y paternidades tempranas** brindando acompañamiento y oportunidades de formación y empleabilidad especialmente en quienes no terminan la etapa escolar.
- 02** Fortalecer el **sistema de cuidado integrando servicios de formación, empleabilidad y emprendimiento** articulado con la oferta de jardines infantiles del distrito y demás servicios complementarios de cuidado y atención psicosocial, de modo que se fortalezca la confianza y uso en estas instituciones.
- 03** Desarrollar **rutas de formación, empleo y emprendimiento enfocado en mujeres jóvenes, promoviendo el desarrollo de habilidades socioemocionales, orientación sociocupacional y desarrollo de competencias laborales** en sectores económicos de interés de las mujeres sin catalogar sectores u ocupaciones como masculinas o femeninas.
- 04** Promover e incentivar la **generación de oportunidades laborales para mujeres con opciones flexibles, remotas y con entornos seguros** que respondan a las necesidades de las mujeres jóvenes.
- 05** Es fundamental fortalecer en las empresas las **áreas de diversidad, equidad e inclusión para que los ambientes de trabajo contemplen las necesidades de las mujeres y sean ambientes seguros**. Esto implica la cualificación de los procesos de talento humano desde el diseño de las vacantes, hasta el fortalecimiento de ambientes laborales incluyentes, seguros, con salarios equitativos y de calidad.
- 06** Fortalecer **rutas de denuncia y acción frente a casos de acoso laboral, sexual o de otro tipo** que se pueda ejercer sobre mujeres jóvenes en entornos laborales, formativos, educativos o familiares.

2.2 JÓVENES MIGRANTES VENEZOLANOS

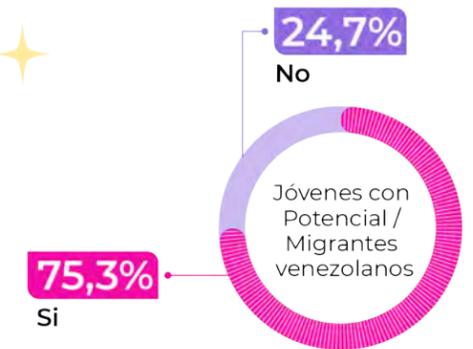
Los jóvenes migrantes venezolanos enfrentan injusticias estructurales relacionadas con su nacionalidad, que los lleva a experimentar **actos de discriminación**, acceder menos a oportunidades de **formación, bajo acceso** a procesos de **homologación y documentación**, lo que genera escenarios donde **no se garantizan los trabajos dignos** y con esto una exclusión en los servicios de salud, educación, vivienda y servicios financieros.

Fuente: GEIH

NIVEL EDUCATIVO



141.000
JÓVENES MIGRANTES VENEZOLANOS (ESTIMADOS)



TOP 5 SECTORES DONDE LABORAN LOS JÓVENES MIGRANTES

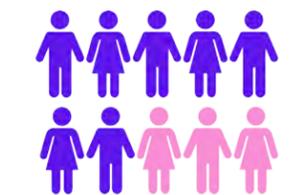
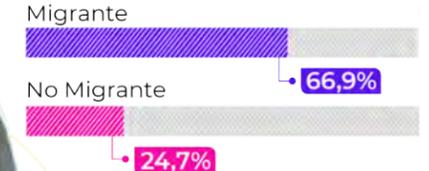


MERCADO LABORAL

Tasa Global de Participación



Tasa de Informalidad



7 DE CADA 10

Jóvenes migrantes venezolanos que trabajan se encuentran en **empleos informales**.



ALIADO TÉCNICO: CUSO INTERNACIONAL

Cuso International es una organización internacional de cooperación y desarrollo, con base en Canadá. Llevan más de 60 años trabajando para que todas las personas tengan la **oportunidad de desarrollar su potencial, fortalecer sus capacidades y participar plenamente en la sociedad.**

De acuerdo con las cifras de Migración Colombia, para el año 2022 se encontraban residiendo en Bogotá 393.716 migrantes venezolanos, esto es alrededor del 20% de la población migrante que reside en el país. **Del total de este grupo poblacional, el 18,7% se encuentra con un estatus migratorio regular; el 17,1% de forma irregular, es decir que no cuentan con ningún documento de identificación ni estatus migratorio, ni tampoco se encuentran en el proceso de regularización; y el 64,2% se encuentra en proceso de regularización (Migración Colombia, 2022).**

Según los datos de la GEIH 2022, el 36,2% de la población migrante en la ciudad es joven, es decir que aproximadamente, 36 de cada 100 migrantes venezolanos están entre los 14 y 28 años. **Ahora bien, de acuerdo con estos mismos datos, del total de jóvenes venezolanos que residen en la ciudad, el 75,3% son Jóvenes con Potencial que corresponde principalmente a la población joven migrante que se encuentra trabajando en actividades informales.**

Si bien en los últimos años han sido grandes los esfuerzos por atender y visibilizar a esta población, las cifras y hallazgos de la investigación cualitativa evidencian que esta población enfrenta injusticias estructurales relacionadas con su nacionalidad que los lleva a experimentar actos de discriminación, un menor acceso a oportunidades de trabajo digno y una exclusión de servicios como la salud, educación, vivienda y servicios financieros que tiene impactos en el bienestar y calidad de vida de esta población.

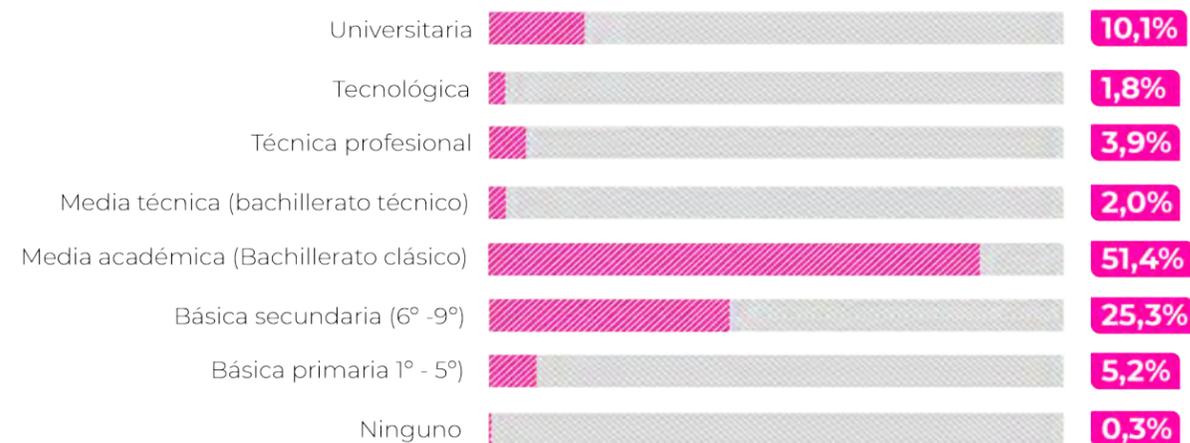
Los jóvenes migrantes presentan una tasa de informalidad del 66,9%, en contraste con una tasa de 24,7% para los jóvenes no migrantes. Las principales barreras se ven reflejadas en el acceso a trabajos formales, relacionadas con dificultades para acceder a oportunidades de formación, dificultades en trámites de regularización y convalidación de documentos, y necesidades económicas inmediatas que les condiciona mayoritariamente a empleos informales en condiciones precarias (Investigación cualitativa, Jóvenes con Potencial 2023).

Los datos de la GEIH 2022, muestran que en su mayoría, **la población migrante tiene como máximo nivel educativo alcanzado la educación media, es decir el 53,4%, mientras que un 30,8% de ellos no culminó la etapa escolar completa y sólo el 15,8% tiene formación posmedia.** Esto evidencia que principalmente la población que migra a la ciudad presenta bajos niveles de formación, lo que representa un reto y una oportunidad para la ciudad.

Un reto en la medida en la que se deben brindar las competencias laborales que les permita acceder a mejores oportunidades de trabajo, partiendo de la reconexión a oportunidades de formación. **No obstante, al ser en su mayoría población joven, contribuye al bono demográfico de la ciudad y presenta una oportunidad de cualificación de talento humano en sectores de alto potencial para la economía.**

En cuanto a la **dificultad de acceder a programas de formación**, las barreras se ven reflejadas, por un lado, en **no contar con los recursos suficientes para costear los programas de formación, y**

GRÁFICA 23: Nivel educativo de los jóvenes migrantes en Bogotá - 2022.



* Fuente: Elaboración propia con datos de la GEIH 2022, Incluye 6249 migrantes venezolanos encuestados de los cuales el 357 son jóvenes.

por otro, en la necesidad de tener una serie de convalidación y trámite de documentos, tanto de identificación, donde se establezca un estatus migratorio definido, como de homologación, de títulos de formación y experiencias previas, necesarios para acceder a estas oportunidades.

Otra dificultad para acceder a oportunidades de formación está relacionada con las prioridades de esta población, ya que **la generación de ingresos representa su principal preocupación y prioridad**, entonces al momento de acceder a las oportunidades de formación no son una opción, aun cuando está la aspiración e interés de acceder.

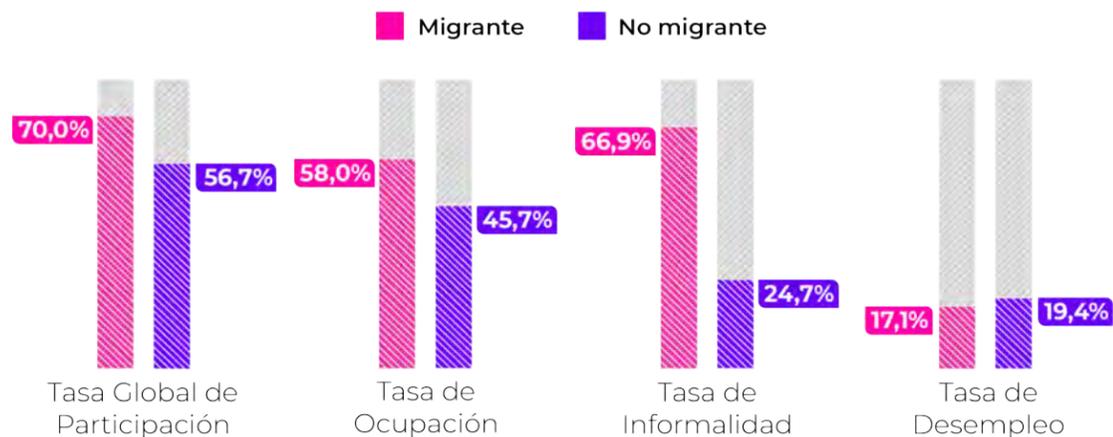
Así entonces, **son tres los retos** que se identifican en el acceso a oportunidades de educación y formación en la población migrante. El primero, **garantizar opciones para terminar la etapa escolar de quienes no lo han hecho. Segundo, facilitar la homologación de títulos para quienes sí cuentan con educación media completa o educación superior**, dado que son procesos largos y costosos. Y, por último, **brindar oportunidades de formación posmedia** que fortalezcan las competencias laborales de los jóvenes migrantes.

Frente a las oportunidades laborales, para el año 2022 la población joven migrante venezolana pre-

sentaba una tasa global de participación del 70,0% en contraste con los y las jóvenes nacionales, que se estableció en un 56,7%, al tiempo que presentaba una menor tasa de desempleo ubicada en 17,1%, frente a 19,4% de los jóvenes nacionales. Es decir, la población migrante está más presente en el mercado laboral, evidenciando que su disposición a ocuparse y conseguir empleo es mayor al resto de los jóvenes de la ciudad.



GRÁFICA 24: Participación en el mercado laboral de los jóvenes migrantes en Bogotá - 2022



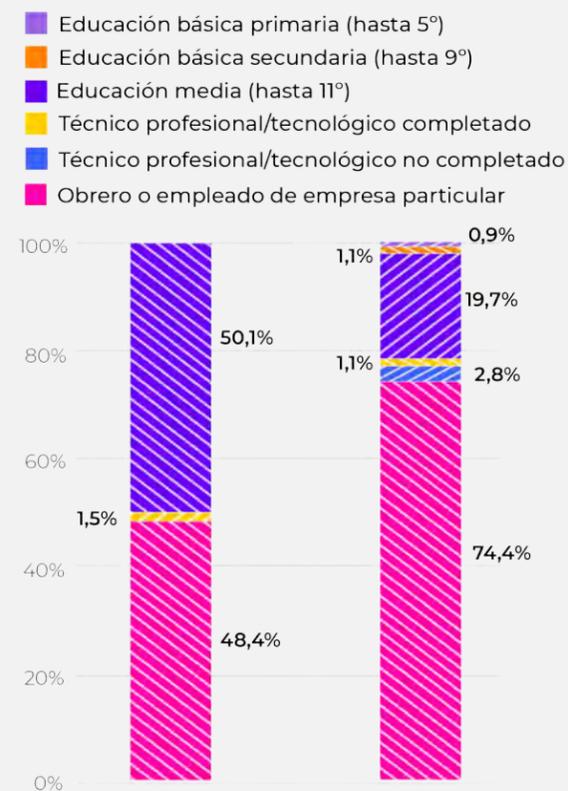
* Fuente: Elaboración propia con datos de la GEIH 2022, Incluye 6249 migrantes venezolanos encuestados de los cuales el 357 son jóvenes.

IMAGEN 25: Porcentaje de jóvenes migrantes ocupados por sector económico en Bogotá 2022.

25.A: Porcentaje de jóvenes migrantes ocupados por sector económico en Bogotá 2022.



25.B: Posición ocupacional jóvenes migrantes en Bogotá 2022-



* Fuente: Elaboración propia con datos de la GEIH 2022, Incluye 6249 migrantes venezolanos encuestados de los cuales el 357 son jóvenes.

Según la GEIH (2022), el 61% de los y las jóvenes migrantes se encuentran ocupados en labores de comercio al por menor o ventas, servicios de comida y recolección y tratamiento de basuras y pequeños comercios informales.

Por otro lado, si bien en los últimos años se ha avanzado en la regularización del estatus migratorio de la población venezolana, aún hoy hay un alto porcentaje de personas con un estatus migratorio no definido. Según la encuesta Pulso de Migración realizada por el DANE en el 2022, el 46,8% de la población migrante venezolana se encuentra satisfecha con los servicios migratorios en general recibidos por parte de las autoridades colombianas y el 8,9% de los migrantes se encuentra insatisfecho o muy insatisfecho con estos servicios.

Este panorama de cifras oficiales muestra un contraste importante en cuanto a las barreras que expresan los y las jóvenes en los grupos focales frente a los procesos administrativos en relación con trámites migratorios en los que mencionan que son procesos largos y complejos, que, dadas estas cifras de satisfacción, pueden estar dados por asimetrías, falta de información y de-

ficiencias en los canales de comunicación dentro y hacia la comunidad migrante venezolana.

Finalmente, estos factores de documentación y regularización están relacionados con barreras de acceso a servicios como de salud y educación, que es una de las mayores dificultades que aqueja a los migrantes y que incide de manera directa en su bienestar. De igual manera, esto representa barreras frente a la bancarización y acceso a servicios de comunicación como acceso a internet y telefonía móvil.

Estas barreras evidenciadas condicionan a la población migrante a verse relegada a trabajos informales, en muchos casos, poco relacionados con sus trayectorias y aspiraciones. Por lo general, se resalta que los trabajos a los que accede la población migrante están relacionados con labores de fuerza física y servicios generales con baja remuneración económica, largas jornadas y malos tratos o conductas xenófobas (Investigación cualitativa, jóvenes con potencial 2023). Esto también refleja que los jóvenes migrantes, al no tener información sobre sus derechos laborales, no tienen las herramientas de denuncia o trámite de estos casos de discriminación.



RECOMEN- DACIONES

JÓVENES MIGRANTES VENEZOLANOS

01 Fortalecer y promover el acceso efectivo a un documento unificado de identificación migrante mediante la habilitación del Sistema de Información y acompañamiento. Fortalecer los sistemas de información oficiales de acuerdo con las necesidades de la población migrante.

Esto también aplica para comercios o servicios privados, como la bancarización, o inscripción en aplicaciones, teniendo en cuenta que en muchos casos sólo se incluye cédula como opción de registro, generando una barrera directa para esta población.

02 Crear estrategias de orientación y acompañamiento para facilitar y promover la homologación de documentos y certificación de competencias con el fin de promover la empleabilidad formal y la regularización de la población migrante. Esto también implica la homogenización del proceso, de forma que sea un trámite rápido que no implique barreras que interrumpan las trayectorias de migrantes y nacionales para certificar experiencia o títulos para acceder a mejores ofertas laborales.

03 Crear rutas y oportunidades de educación y formación para la población migrante con alternativas flexibles y cortas para el desarrollo de competencias laborales que les permita una mayor cualificación para acceder a empleos formales. Deben incluir **programas orientación socio-ocupacional** que permita a los jóvenes migrantes tener más información al momento de continuar sus trayectorias de formación y empleo en la ciudad.

04 Promover estrategias de orientación sobre los derechos laborales de la población migrante y acompañamiento frente a casos de vulneración de derechos laborales. Esto para una mayor información sobre sus derechos laborales, los tipos de contratación, canales de denuncia interna y externa y demás herramientas que puedan **acompañar su proceso de involucramiento en el mercado laboral.**

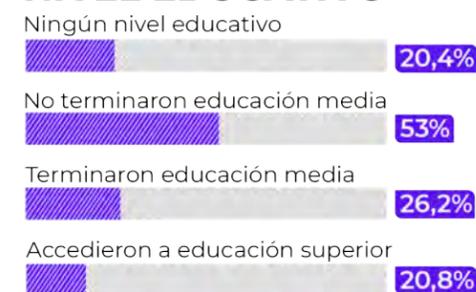
05 Desarrollar programas de sensibilización e inclusión laboral a las empresas con el fin de promover mayor **contratación formal de población migrante.** Sensibilización y socialización a empresas, organizaciones y funcionarios públicos con nivel de competencia sobre la **inclusión laboral comprendida en derecho migratorio.**

2.3 JÓVENES CON DISCAPACIDAD

La principal injusticia estructural que enfrentan los jóvenes con discapacidad, es la **falta de información en la sociedad alrededor de las diferentes discapacidades**, pues esto dificulta la interacción y desarrollo de actividades e incrementa la **estigmatización, los sesgos y prejuicios** hacia las personas con discapacidad, lo que hace que no reconozca su potencial y sus capacidades, generando **entornos excluyentes en oportunidades de educación y empleo.**

Fuente: GEIH

NIVEL EDUCATIVO



33.780

JÓVENES CON DISCAPACIDAD



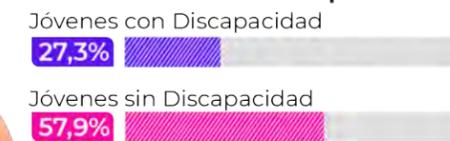
SOLO 2 DE CADA 10 terminan la educación posmedia

Tipos de discapacidad



MERCADO LABORAL

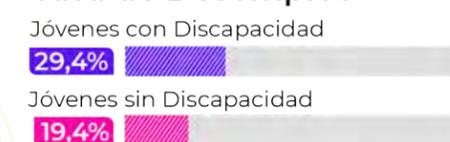
Tasa Global de Participación



Tasa de Informalidad



Tasa de Desempleo



Pese a tener menor participación en el mercado laboral, los jóvenes con discapacidad tienen mayor presencia en actividades informales que los jóvenes sin discapacidad. En promedio **solo 3 de cada 10 jóvenes está en el mercado laboral**, y de ellos el **35% se encuentra en la informalidad.**



**ALIADO TÉCNICO:
FUNDACIÓN
SALDARRIAGA CONCHA**

La Fundación Saldarriaga Concha es una entidad sin ánimo de lucro, fundada en Colombia en 1973 con la misión de: transformar a Colombia en una sociedad inclusiva con énfasis en las personas mayores y personas con discapacidad.

En 2023 llegó a 50 años de existencia con la satisfacción de haber realizado importantes acciones para cumplir esa misión y continuar el legado de los fundadores. Hoy, inciden en políticas públicas para posicionar la inclusión en la agenda nacional, aportando a la evolución de conceptos, lineamientos y acciones a través del conocimiento aplicado propio y de otros, fortaleciendo las capacidades de individuos y comunidades, y exploran y traen al país tendencias globales del sector social.



**ALIADO TÉCNICO:
PACTO DE
PRODUCTIVIDAD**

El Programa Empresarial de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad (de ahora en adelante "Programa Pacto de Productividad"), es una alianza colombiana liderada por la Fundación Corona, la Fundación Saldarriaga Concha y otras instituciones de carácter público y privado del país. A través del Programa Pacto de Productividad, se busca mejorar de manera efectiva, productiva y con calidad la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el sector empresarial. Asimismo, se busca generar y gestionar conocimiento sobre la inclusión laboral, tomando como referencia los principios establecidos en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU. Además, busca encadenar y articular los servicios relacionados con la inclusión laboral existentes, con el fin de garantizar el derecho de las personas con discapacidad a un trabajo digno.

Desde GOYN Bogotá promovemos el acceso a las oportunidades de formación, empleo y emprendimiento para toda la población joven, esto implica hacer accesibles las estrategias, programas y oportunidades para la población joven con discapacidad. Esto significa que, las estrategias no deben generar rutas ni oportunidades diferentes para la población con discapacidad, si no que deben estar orientadas en hacer accesibles e inclusivas las oportunidades que ya existen.

nes con las demás (Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad, ONU 2014).

Para reconocer las injusticias estructurales que enfrenta esta población, se desarrollaron cuatro grupos focales con jóvenes con discapacidad visual, auditiva, física, cognitiva y psicosocial con el fin de conocer sus principales intereses, aspiraciones y dificultades que enfrentan al acceder a oportunidades.

La discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias, y las barreras relacionadas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condicio-

Reconocer la diversidad de la población con discapacidad es importante para entender que no hay ajustes universales y que es necesario entender que las necesidades y ajustes requeridos varía

en cada persona dependiendo el tipo, el nivel de la discapacidad y el perfil del joven.

Reconociendo las limitaciones de esta estimación, debido a los problemas de subrepresentación en encuestas de muestreo probabilístico, se identifica un subregistro de la población joven con discapacidad en dicho conteo, así como en los diferentes sistemas de información del Estado Colombiano, como el Sistema Integrado de Información de la Protección Social, el Registro para la Localización y Caracterización de Personas con discapacidad, entre otros.

De acuerdo con el **Censo Poblacional 2018, en Bogotá había personas con discapacidad⁶ en 176.150 hogares**, lo que representa el 6,41% del total de la población en la capital del país. Las estimaciones para el 2022 según los datos de la GEIH son de 388.368 personas con discapacidad en la ciudad de las cuales el 8,7% son jóvenes entre 14 y 28 años.

Según las cifras de la GEIH, **el 53% de las personas con discapacidad encuestadas presentaba dificultad alta para mover el cuerpo o caminar, el 31% dificultad para entender, aprender, recordar o tomar decisiones por sí mismo/a y el 31% dificultad para comer, vestirse o bañarse por sí mismo/a.** Lo anterior no quiere decir que en todos los casos la población con discapacidad no pueda realizar estas u otras actividades, sino que en algunos casos para poder realizarlos requieren de mayor tiempo o ajustes que les permita completar estas actividades.

La investigación cualitativa jóvenes con potencial 2023 resalta que una de las principales aspiraciones por parte de los y las jóvenes con discapacidades, sin importar el tipo de discapacidad, es poder **alcanzar autonomía e independencia en sus proyectos de vida** y para ello ven relevante poder acceder y culminar sus trayectorias educativas, como también conseguir empleos que les permitan alcanzar esa autonomía económica.

GRÁFICA 26: Dificultades nivel 1 y 2 que presenta la población joven con discapacidad en Bogotá – 2022.



* Fuente: Elaboración propia con datos de la GEIH 2022, Incluye 1403 personas con discapacidad encuestados de los cuales el 133 son jóvenes.

>> 6 Para la identificación y estimación de las personas con discapacidad, el DANE acoge los lineamientos del Grupo de Washington sobre estadísticas de discapacidad, basados en una lista corta de actividades básicas diarias y cuatro niveles de severidad en la dificultad para realizarlas. Se identifican como personas con discapacidad quienes reportan los dos mayores niveles de dificultad, en al menos una de las actividades

Una de las injusticias estructurales que enfrenta la población joven con discapacidad, parte de un contexto donde **persiste la falta de información, así como la poca toma de conciencia social sobre las personas con discapacidad, como sujetos de derechos y obligaciones que hacen y deben ser parte activa de la sociedad, bajo un enfoque de desarrollo de capacidades y no de déficit de estas.** Al propiciarse este contexto, aumenta la dificultad para que estos jóvenes participen y se desarrollen en condiciones de equidad en los diferentes entornos, a la vez que, incrementa su estigmatización y exclusión en diferentes escenarios de participación.

estudios deseados, o incluso acceder o permanecer. En esto se identifican dos factores que limitan el desarrollo de sus trayectorias educativas, principalmente en la educación media y educación posmedia (educación técnica profesional, tecnológica y profesional).

El primer factor que aqueja a los y las jóvenes con discapacidad en sus trayectorias educativas es la **falta de recursos económicos para financiar la matrícula y manutención**, los cuales se ven en riesgo cuando **el sistema educativo no les garantiza los servicios de apoyo y ajustes que les permita poder acceder y transitar efectivamente por las trayectorias educativas.** En ello, se resaltan los servicios de interpretación de lengua de señas colombiana, para el caso de las personas con discapacidad auditiva, los apoyos tiflológicos y tiflotecnológicos para aquellos con discapacidad visual, la accesibilidad física, cognitiva y comunicativa para aquellos con discapacidad física, intelectual y psicosocial, entre otros.

Lo anterior, trae consigo la generación de estigmas e imaginarios sobre cómo la población con discapacidad no se puede desempeñar en actividades cotidianas de manera efectiva e independiente, desconociendo sus capacidades y potencialidades, pues en la mayoría de los casos, ellos pueden desarrollar actividades de formación, empleo o emprendimiento con altos niveles de adaptación, autonomía y autodeterminación, en la medida que se les garanticen los apoyos y ajustes razonables en los entornos y contextos donde se desempeñan.

En este sentido, **las injusticias estructurales y la inequidad social generan unos efectos directos sobre el acceso y el disfrute de los derechos y las oportunidades, tanto de educación como de empleo;** pues la estigmatización, la falta de información y la poca o nula adecuación de los espacios, entornos, productos y servicios limitan significativamente los aprendizajes, la participación y, por ende, la calidad de vida de los y las jóvenes con discapacidad y de sus familias.

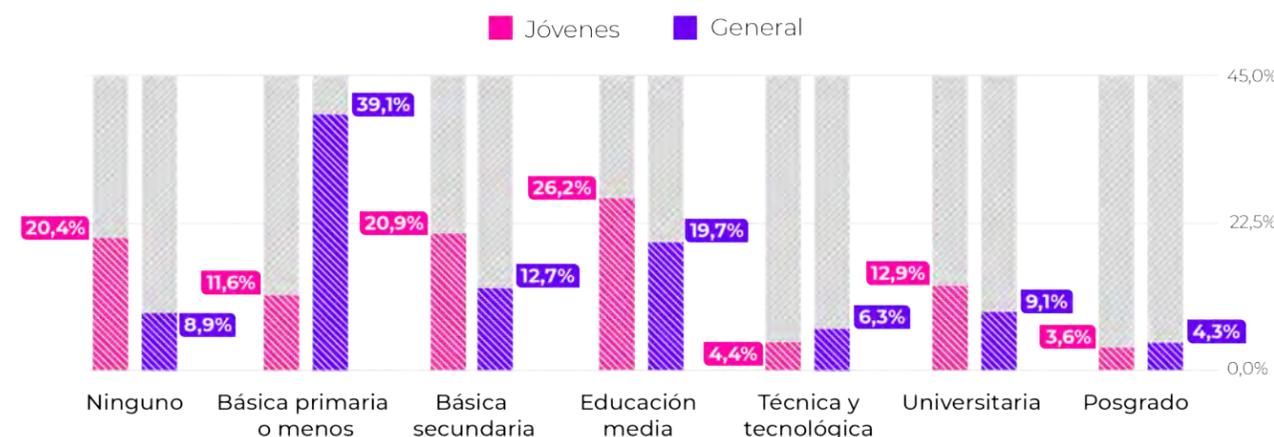
De acuerdo con los datos de la GEIH, **el 52,9% de los jóvenes con discapacidad tiene como máximo nivel educativo la educación secundaria o menos, esta cifra es de 60,7% para la población con discapacidad mayor a 28 años.** Estos datos evidencian que los y las jóvenes con discapacidad enfrentan barreras que les impiden culminar los



Esto se relaciona con el segundo factor que limita la garantía de las trayectorias educativas, y es la **falta de ajustes razonables que limita el acceso a los aprendizajes y la participación durante el proceso formativo; por ejemplo, el servicio de intérpretes de lengua de señas colombiana y la comprensión del español como segunda lengua para personas sordas;** el uso de plataformas accesibles y virtuales para personas con discapacidad visual; los modelos de enseñanza y aprendi-

zaje que favorezcan la participación y la convivencia de las personas con discapacidad psicosocial, así como la **adecuación de entornos para las personas con discapacidad física. Igualmente, se resalta la falta de información y capacitación docente, sobre Diseño Universal para el Aprendizaje y los ajustes razonables principalmente en educación posmedia, lo que dificulta las experiencias de aprendizaje de la población con discapacidad.**

GRÁFICA 27: Nivel educativo de personas con discapacidad en Bogotá - 2022.



* Fuente: Elaboración propia con datos de la GEIH 2022, Incluye 1403 personas con discapacidad encuestados de los cuales el 133 son jóvenes.

En términos de empleabilidad y generación de ingresos, **los y las jóvenes con discapacidad buscan empleos integrales y dignos, con ambientes laborales óptimos, donde se garanticen los ajustes razonables y donde puedan socializar y sentirse independientes.** Los y las jóvenes con discapacidad destacan como factor clave que los empleos impartan directrices claras para el desarrollo de sus actividades reconociendo sus potencialidades y necesidades (Investigación Cualitativa Jóvenes con Potencial 2023).

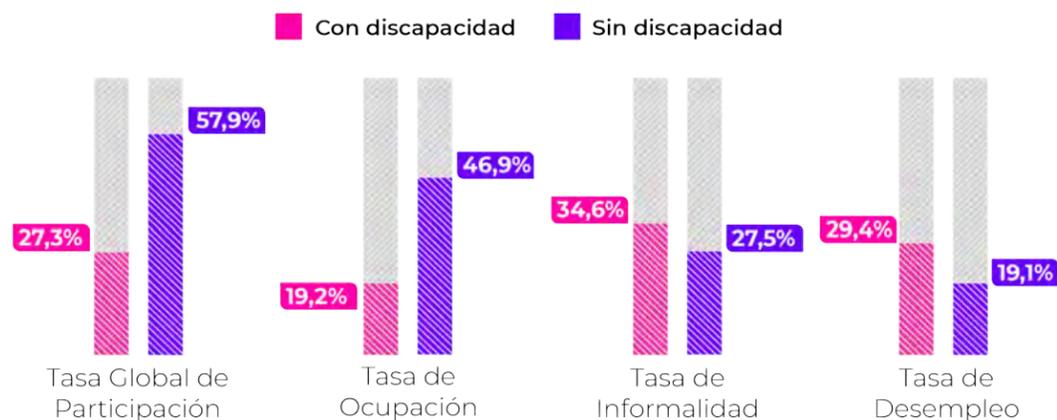
La GEIH 2022 evidencia que la población joven con discapacidad tiene menores tasas de participación en el mercado laboral, menor tasa de ocupación, mayores tasas de desempleo y mayores tasas de informalidad en comparación a los jóvenes sin discapacidades. Lo anterior refleja que no

solo hay barreras de acceso a las oportunidades laborales, sino que también en la calidad de los empleos a los que esta población accede.

Se identifican como principales barreras de acceso y permanencia al empleo por parte de la población con discapacidad, la falta de información y ajustes en los procesos de selección, así como la adecuación de los protocolos de seguridad social, cultura organizacional, ambiente laboral y ajustes razonables que garanticen ambientes de trabajo inclusivos. >>>>>>>>

Una de las razones más determinantes respecto a las barreras de acceso y permanencia en el empleo es causada por el desconocimiento sobre las diferentes discapacidades. Los y las jóvenes con

GRÁFICA 28: Participación en el mercado laboral de los jóvenes con discapacidad en Bogotá 2022.



* Fuente: Elaboración propia con datos de la GEIH 2022, Incluye 1403 personas con discapacidad encuestados de los cuales el 133 son jóvenes.

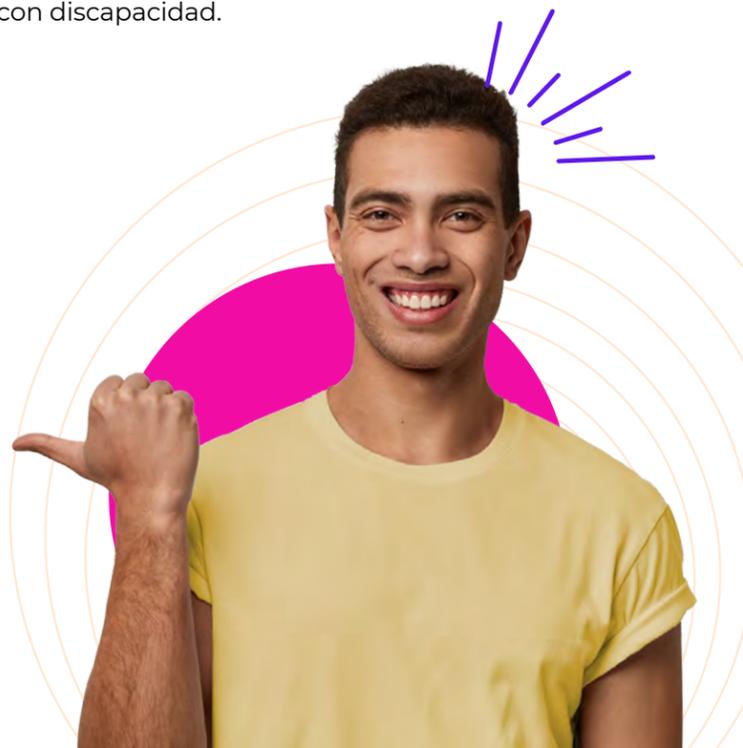
discapacidad se enfrentan a que las personas en sus organizaciones **no crean en sus capacidades o que por su discapacidad no van a entregar los mismos resultados que sus colegas** y, en este sentido, se dificulta acceder a oportunidades de empleo, mantenerse en el mismo, o aspirar a escalar organizacionalmente.

La **investigación cualitativa** evidenció que para los jóvenes con discapacidad es frecuente experimentar condiciones laborales injustas reflejadas en salarios no acordes con el trabajo a realizar o rangos inferiores a su nivel de estudios. Esto podría estar relacionado precisamente con la **creencia errónea de que una contratación de personal con discapacidad supone una remuneración diferenciada entendiéndose que no se presentan los mismos resultados**.

Al tener alguna discapacidad, los lugares de trabajo o herramientas deben ser adecuados para que los jóvenes puedan trabajar. Sin embargo, el no contar con estos ajustes razonables, dificulta que personas con discapacidad puedan obtener los resultados esperados y por ende mantenerse en un empleo.

Estas barreras generan un impacto negativo sobre el bienestar y la calidad de vida de los y las jóvenes. De acuerdo con la investigación cualitativa Jóvenes con Potencial 2023, **estas experiencias**

en las que presentan limitaciones ocasionan sentimientos de frustración y desmotivación por no lograr la independencia deseada o sentirse útiles en una actividad productiva. De igual manera, los jóvenes se sienten rechazados y aislados por los demás, y asocian estas situaciones al desconocimiento sobre su discapacidad, que puede, a su vez, replicarse en la infantilización o minimización de su discapacidad. Cuando no se sienten escuchados o respetados en un empleo, se sienten usados por las empresas, ya que perciben que su vinculación es por cubrir una "cuota"² u obtener beneficios por emplear a una persona con discapacidad.



RECOMENDACIONES

JÓVENES CON DISCAPACIDAD

- 01 Fortalecer continuamente los sistemas de información y generación de conocimiento de la población con discapacidad** en la ciudad con el fin de tomar decisiones basados en la evidencia y pertinentes a las aspiraciones y requerimientos de la población.
- 02 Fortalecer y visibilizar los canales de comunicación en los cuales se compartan las fuentes de acceso a oportunidades** de formación y empleo con una estrategia que garantice los estándares de accesibilidad para toda la población con discapacidad.
- 03 Adaptar las rutas de formación y oportunidades con acciones afirmativas que favorezcan ambientes de aprendizajes inclusivos que promuevan diseños universales para el aprendizaje para todas las personas, sin excepción,** y los ajustes razonables específicos para cada discapacidad y para cada joven, en todos los servicios y en todas las rutas.
- 04 Promover e incentivar la empleabilidad y generación de emprendimientos** ingreso de los jóvenes con discapacidad
- 05 Sensibilizar y capacitar a las empresas, organizaciones de intermediación laboral y reclutadores sobre inclusión laboral** con miras a crear culturas hacia el reconocimiento y transformar imaginarios de la discapacidad desde modelos sociales y enfoque de capacidades. Fortalecer procesos de selección incluyentes en las empresas.
- 06 Flexibilizar y facilitar el trámite de certificado de discapacidad** para el acceso a oportunidades y demás trámites administrativos.

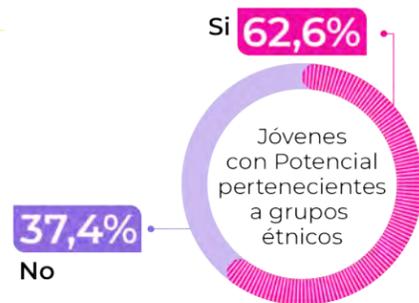
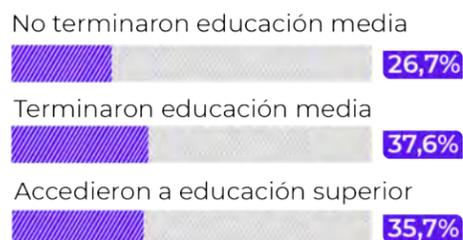
2.4 JÓVENES PERTENECIENTES A GRUPOS ÉTNICOS

La principal injusticia estructural asociada a los jóvenes pertenecientes a grupos étnicos, son los **prejuicios sociales que cuestionan sus capacidades, rasgos físicos y asociaciones culturales**, generando discriminación y segregación en el acceso a oportunidades de formación y empleo.

Fuente: DANE GEIH 2022

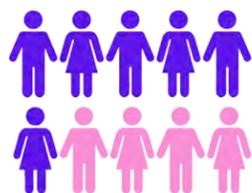
34.092
JÓVENES
PERTENECIENTES
A GRUPOS ÉTNICOS

NIVEL EDUCATIVO



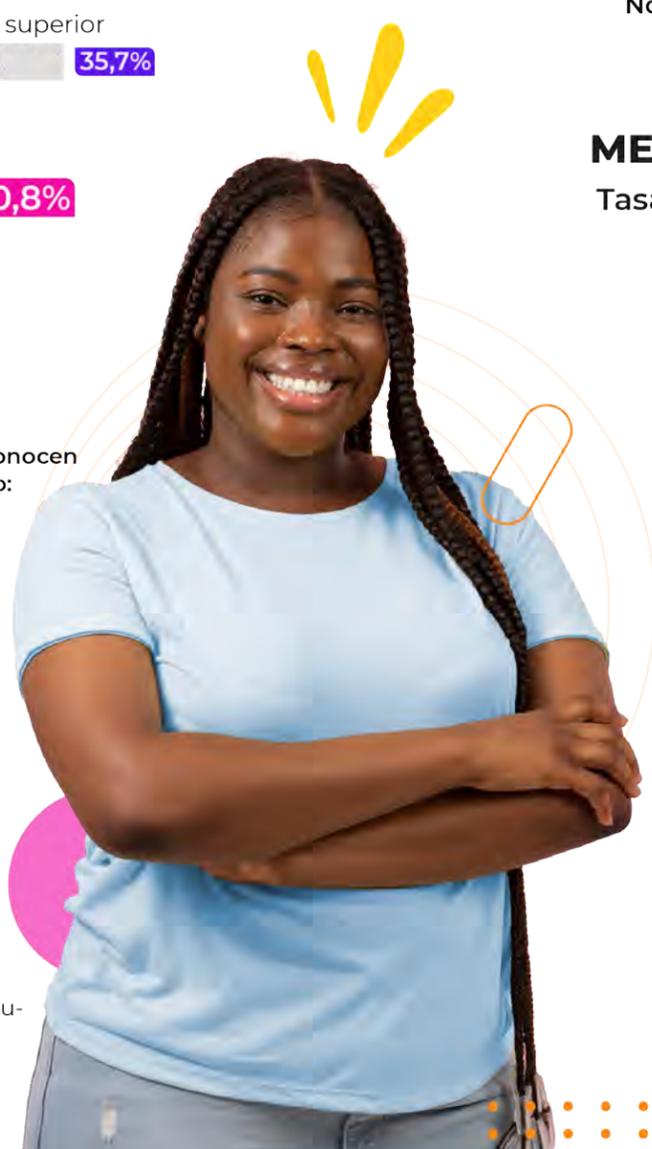
De los jóvenes que se reconocen dentro de un grupo étnico:

- Negro, mulatos o afrodescendientes
- Indígena
- Gitano, palenquero o raizal



6 DE CADA 10

jóvenes pertenecientes a grupos nacieron en otro municipio diferente a Bogotá.

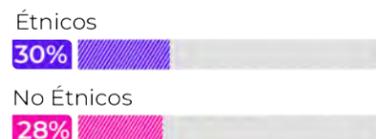


MERCADO LABORAL

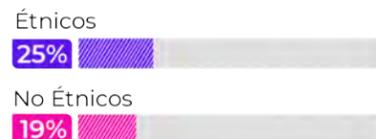
Tasa Global de Participación



Tasa de Informalidad



Tasa de Desempleo



Pese a que los jóvenes pertenecientes a grupos étnicos están más presentes en el mercado laboral, o buscando entrar a él, presentan mayores niveles de informalidad y desempleo que los jóvenes que no se reconocen con una etnia.

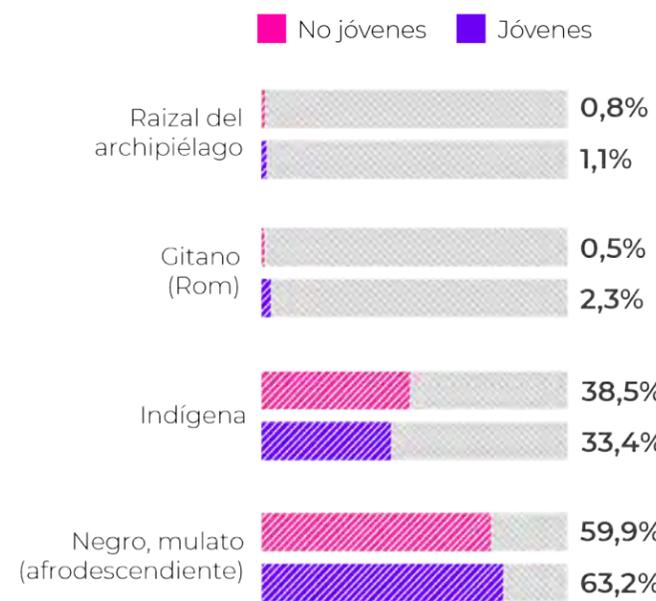
En Bogotá se estima que para el 2002 había **123.522 personas que por sus características y rasgos culturales o físicos se autoreconocen dentro de algún grupo étnico**. Del total de personas que se reconocen dentro de un grupo étnico, **el 27,6% son jóvenes entre 14 y 28 años, de este grupo, el 60,8% son personas que se reconocen como negros, mulatos o afrodescendientes; el 37,1% indígena y el 2% restante gitano o raizal**.

Al analizar la actividad principal de los jóvenes de grupos étnicos, teniendo como comparación al resto de los jóvenes como otros jóvenes, se identifica **brechas en la proporción de jóvenes que se encuentran estudiando, en el que para los jóvenes pertenecientes a grupos étnicos es de**

26,8%, frente a un 33,3% para los otros jóvenes, es decir, una diferencia de 6,5 puntos porcentuales Evidencian un menor acceso a oportunidades de formación para esta población.

Por otra parte, **mientras que para los otros jóvenes el porcentaje que reporta como principal actividad los oficios del hogar, es de 10,5%, para el caso de los jóvenes de grupos étnicos el porcentaje que reporta esta como principal actividad es de 18,5%, es decir, 8 puntos porcentuales mayor**. Esto puede reflejar **mayores barreras de acceso a empleo, educación y una mayor dedicación a oficios del hogar no remunerados**, condicionados, no sólo a roles de género, sino estereotipos culturales.

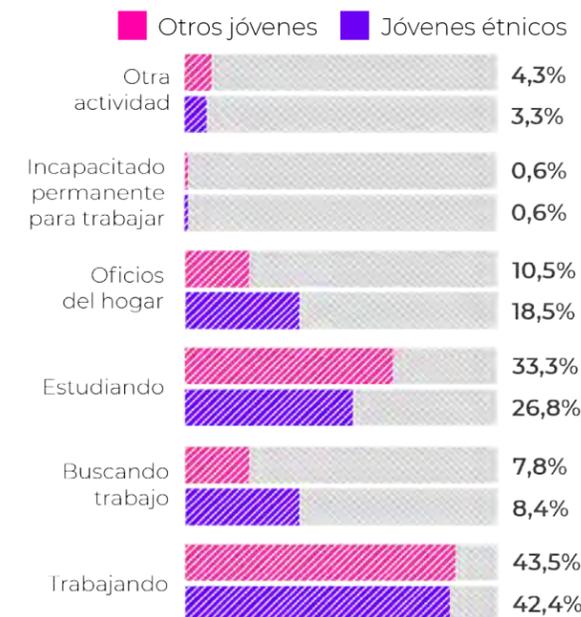
GRÁFICO 29: Población joven en Bogotá que se reconoce en algún grupo étnico - 2022.



* Fuente: Elaboración propia con datos de la GEIH 2022, Incluye 413 personas pertenecientes a grupos étnicos encuestados de los cuales el 118 son jóvenes.

Según datos de la GEIH 2022, la población que se reconoce dentro de grupos alcanza menores niveles educativos que el resto de la población. Si bien el panorama para la población joven es más optimista, aún se evidencian retos por generar más oportunidades de formación luego de la etapa

GRÁFICO 30: Principal actividad de los jóvenes que se autoreconocen en algún grupo étnico.



escolar. El 47,2% de la población étnica no joven alcanzó como máximo nivel educativo la educación secundaria o menos mientras que para los jóvenes étnicos esta cifra es de 26,6% evidenciando los retos existentes para esta población para culminar la etapa escolar hasta la educación media.

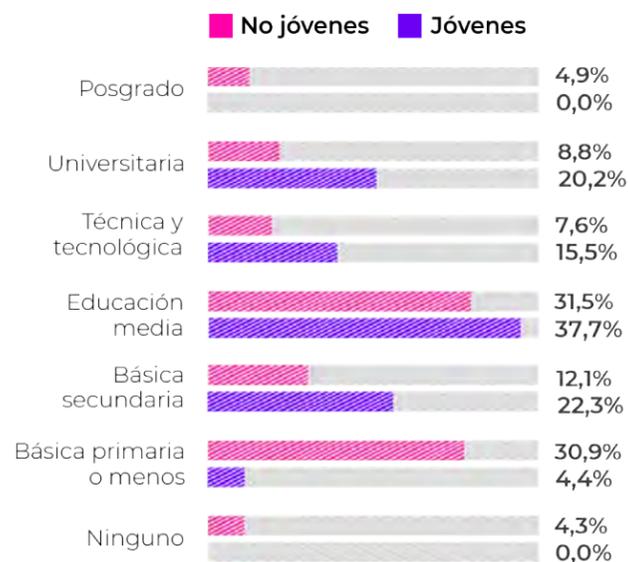
Se identifican como injusticias estructurales asociados a los grupos étnicos los prejuicios que cuestionan sus capacidades, lo que genera en algunos casos discriminación y segregación. En el ámbito educativo, estos jóvenes enfrentan prejuicios respecto a sus capacidades o posibilidades de aprendizaje y desarrollo, lo que hace que se cuestionen a sí mismos y se creen narrativas que limitan su acceso a educación superior (investigación cualitativa Jóvenes con Potencial 2023).

Igualmente se evidencia que los estudiantes que se autoreconocen dentro de un grupo étnico presentan un menor desempeño en las pruebas Saber 11, en donde el puntaje promedio de estudiantes étnicos es de 244,3 puntos mientras que para

los estudiantes que no se reconocen es de 271,7 puntos reflejando una brecha de 27 puntos. En algunos casos, estas brechas de competencias básicas escolares están relacionadas con las brechas de calidad en la educación que recibían en otro municipio antes de migrar a Bogotá.

Estas brechas en la calidad de la educación recibida también es un factor clave en el acceso a formación posmedia pues además de ser un requisito de entrada, el déficit en las competencias básicas está relacionado con la deserción en los primeros periodos de formación en estos niveles educativos.

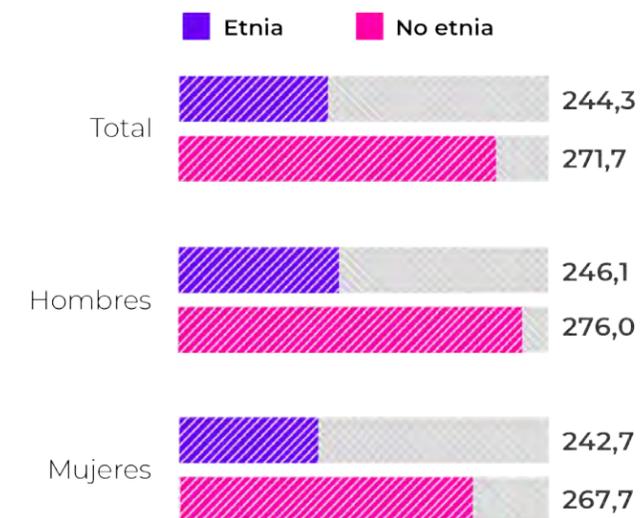
GRÁFICA 31: Máximo nivel educativo alcanzado por la población joven en Bogotá que se reconoce en algún grupo étnico.



* Fuente: Encuesta Jóvenes con Potencial, GOYN Bogotá y Bogotá Cómo Vamos, 2023. Aplica para jóvenes entre 18 a 28 años en zonas urbanas de la ciudad. Base 1.069 jóvenes encuestados.

Frente a la empleabilidad, la población joven de grupos étnicos presenta mayor participación en el mercado laboral, pero tiene tasas de desempleo mayores que los jóvenes que no se reconocen dentro de un grupo étnico. Es decir, que están en mayor disposición para ingresar al mercado laboral, pero tienen barreras para conseguir

GRÁFICA 32: Puntaje global pruebas saber 11 población que se reconoce en algún grupo étnico – 2022.



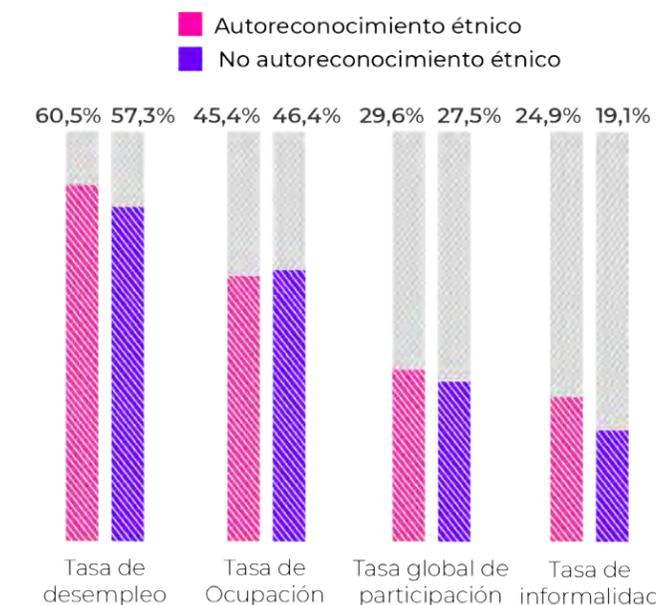
* Fuente: Elaboración propia con datos de ICFES 2022.

empleos. Las cifras muestran que, mientras que la **tasa de desempleo para los jóvenes migrantes era de 24,9% en 2022 para los jóvenes no étnicos es de 19,1%.**

Al analizar la posición ocupacional de los jóvenes de grupos étnicos en 2022, teniendo como com-

paración al resto de jóvenes como otros jóvenes, **el 64,1% de los jóvenes de grupos étnicos tienen posiciones como empleados en empresas particulares, frente al 72,8% para otros jóvenes; el 23,7% son trabajadores por cuenta propia,** frente a un 21,7% de otros jóvenes; en tercer lugar, entre **trabajadores familiares sin remuneración y empleados domésticos los jóvenes de grupos étnicos tienen estas posiciones en un 12,3%,** frente a un 1,7% entre estas dos posiciones para los otros jóvenes; finalmente, de manera similar al caso de jóvenes migrantes, si bien para los otros jóvenes es un porcentaje bajo, frente a las otras posiciones, para jóvenes de grupos étnicos tanto en caso de empleadores, como empleados del gobierno el porcentaje es 0%, mientras que para los otros jóvenes es de 3,7%.

GRÁFICA 33: Máximo nivel educativo alcanzado por la población joven en Bogotá que se reconoce en algún grupo étnico.

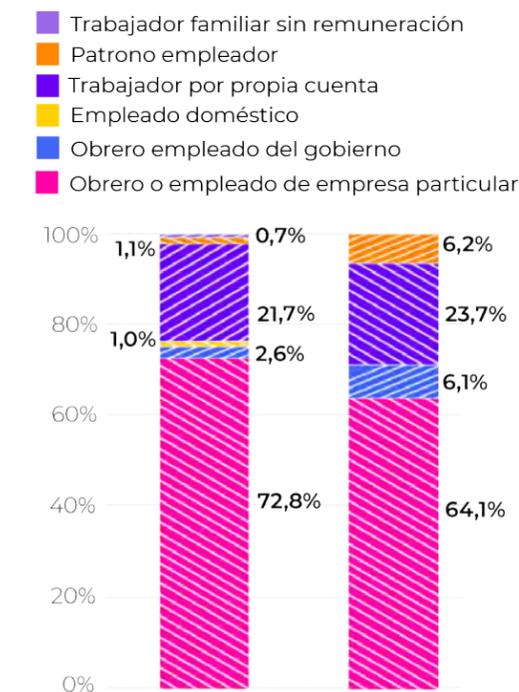


* Fuente: Elaboración propia con datos de la GEIH 2022, Incluye 413 personas pertenecientes a grupos étnicos encuestados de los cuales el 118 son jóvenes.

En la investigación cualitativa los y las jóvenes manifestaron que se enfrentan a sesgos y prejuicios a la hora de buscar acceder a oportuni-

Estas cifras reflejan una menor proporción de jóvenes de grupos étnicos empleados en empresas particulares, frente a los otros jóvenes, una mayor proporción en trabajos por cuenta propia, una mayor proporción en trabajos familiares sin remuneración y trabajo doméstico y su ausencia en posiciones de empleador o empleados del gobierno. Esto puede reflejar el efecto de las injusticias estructurales en las posiciones a las que esta población accede, la calidad de los empleos, la remuneración, e incluso, empleos y actividades asignadas por sesgos o prejuicios culturales, sobre todo en posiciones de trabajo no remunerado y oficios del hogar en donde pueden confluir injusticias estructurales como estereotipos de género y segregación cultural. Adicionalmente, estos jóvenes experimentan actos de discriminación y exclusión, lo que representa mayor vulnerabilidad.

GRÁFICA 34: Posición ocupacional jóvenes que se autoreconocen en algún grupo étnico



dades de trabajo principalmente en los procesos de selección en donde existen comentarios racistas que van desde el prejuicio sobre compor-

tamientos como “ser silencioso” hasta el condicionamiento de su apariencia por sus características étnicas, como la forma de su cuerpo o su pelo.

También se identificó que existe una **falta de contactos que los ayuden a crecer laboralmente**, pues identifican que la ayuda de terceros para poder avanzar y crecer en el mundo laboral es clave y en la mayoría de las ocasiones se sienten en desventaja al no contar con los contactos adecuados para tener esa “palanca”.

Finalmente, los y las jóvenes de grupos étnicos **identifican la necesidad de mayor flexibilidad en la presentación de los requisitos para el certificado de autoreconocimiento como miembros de un grupo étnica**, que les solicitan para el desarrollo de algunos trámites como beneficios educativos, entre otros, teniendo en cuenta que a pesar de que es una medida que busca garantizar que esta población tenga más acceso a estas oportunidades, este trámite puede convertirse en una barrera de ingreso por se.

No obstante, también se identifica la **importancia que se haga una revisión más estricta del cum-**

plimiento de esta medida, para que personas que no pertenecen a grupos étnicos no tomen provecho de los beneficios que brinda. Es decir, que no sucedan casos en que el trámite sea una barrera para un joven de grupos étnicos y pueda generar una ventaja para personas que no pertenecen a estos grupos y accedan a estos beneficios. Finalmente, es importante mencionar que, para el caso de Bogotá, no hay suficiente información, actualizada sobre estos grupos, su caracterización y canales de información que permitan generar mayores articulaciones para brindarles mayores oportunidades.

Esto también puede deberse a dos factores: **1) al experimentar injusticias estructurales, es un grupo segregado social y espacialmente**, como se presentó en el Informe GOYN 2022. **2) la GEIH es una encuesta que se realiza con un muestreo probabilístico aleatorio por lo que es poco probable que capture a grupos minoritarios, especialmente cuando se trata de un grupo que parte del autoreconocimiento, por lo que se puede presentar un subregistro de la población, lo que hace más difícil la captura de información para la toma de decisiones.**



RECOMEN- DACIONES

JÓVENES PERTENECIENTES A GRUPOS ÉTNICOS

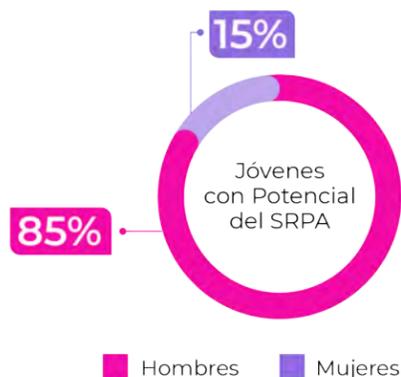
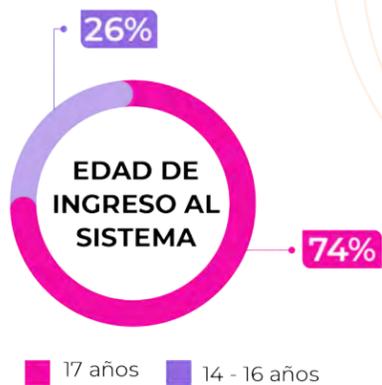
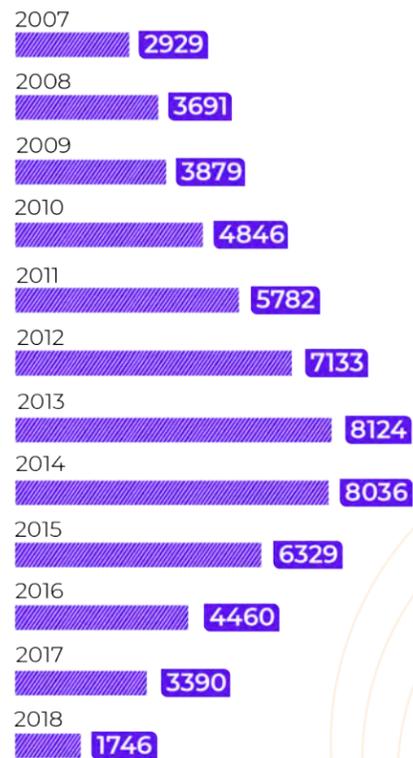
- 01 Fortalecer los sistemas de información y generación de estadísticas y conocimiento** sobre la población pertenecientes a grupos étnicos en Bogotá con el fin de conocer sus realidades, aspiraciones y dificultades.
- 02 Fortalecer el proceso de certificación de autoreconocimiento para grupos étnicos de la mano de estos mismos grupos**, entendiendo sus particularidades, necesidades y pasos del proceso que puedan identificar barreras de acceso en el proceso o posibles ventajas para personas que no hagan parte de estos.
- 03 Desarrollar procesos de cualificación de procesos de talento humano en las empresas con el fin de favorecer mayor acceso de estos grupos a empleos formales**, garantizando que se diseñen procesos basados en competencias que eliminen sesgos de ingreso a estas poblaciones. Esto implica el fortalecimiento de políticas internas de diversidad que garanticen, no sólo el ingreso de esta población, sino la reducción y trámite de casos de discriminación, racismo, entre otras.
- 04 Implementar estrategias para promover la finalización de la etapa escolar hasta la educación media** para la población de grupos étnicos mediante modelos flexibles, articulado con estrategias del cuidado y enfocado en nivelación de competencias escolares.
- 05 Promover oportunidades de formación posmedia incluyendo nivelación de competencias básicas y orientación sociocupacional** en población perteneciente a grupos étnicos enfocado en el desarrollo de competencias laborales para esta población.

2.5 JÓVENES DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN

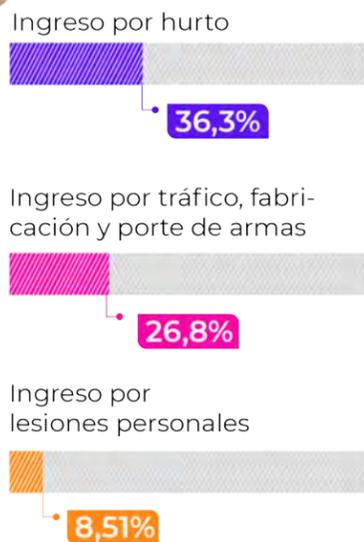
La principal injusticia estructural que enfrentan los Jóvenes SRPA son los **entornos vulnerables y violentos en los que han crecido**, lo que interrumpe sus trayectorias educativas. Sumado a esto, los **sesgos y prejuicios que presentan por su paso por el SRPA**, dificultan el acceso a oportunidades de empleo.

Fuente: Datos Históricos, ICBF 2018

TOTAL INGRESOS Jóvenes SRPA



PRINCIPALES CAUSAS DE INGRESO



ALIADO TÉCNICO:
PA 'NASER
de nuevo



ALIADO TÉCNICO:
FUNDACIÓN
TIEMPO DE JUEGO



ALIADO TÉCNICO:
INSTITUTO COLOMBIANO DEL
BIENESTAR FAMILIAR ICBF

El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – ICBF es la entidad que trabaja por la **prevención y protección integral de la primera infancia y adolescencia** y el fortalecimiento de los jóvenes y las familias de Colombia brindando atención especialmente a aquellos en condiciones de amenaza, inobservancia o vulneración de sus derechos. En esta medida, el ICBF tiene el Sistema de Protección en el que se enfoca la atención a esta

población en tres direcciones: restablecimiento de derechos, el Sistema de Responsabilidad Penal adolescente y el Programa de Adopción.

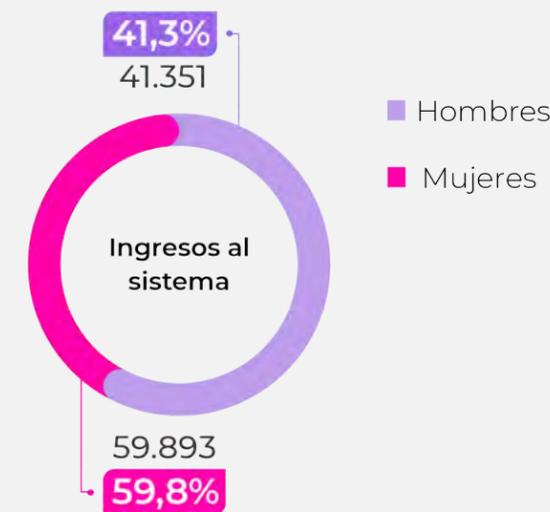
Para el 2022, en Bogotá ingresaron 14.008 niños, niñas y adolescentes al sistema de protección siendo el mayor número de ingresos de los últimos 10 años en la ciudad. Las principales causas por las que esta población ingresa a procesos

GRÁFICA 35: Cifras generales de ingreso al Sistema de Protección 2007 – 2018.

35.A: Histórico de ingresos al Sistema de Protección - Bogotá



35.B: Histórico de ingreso al sistema – por sexo, Bogotá



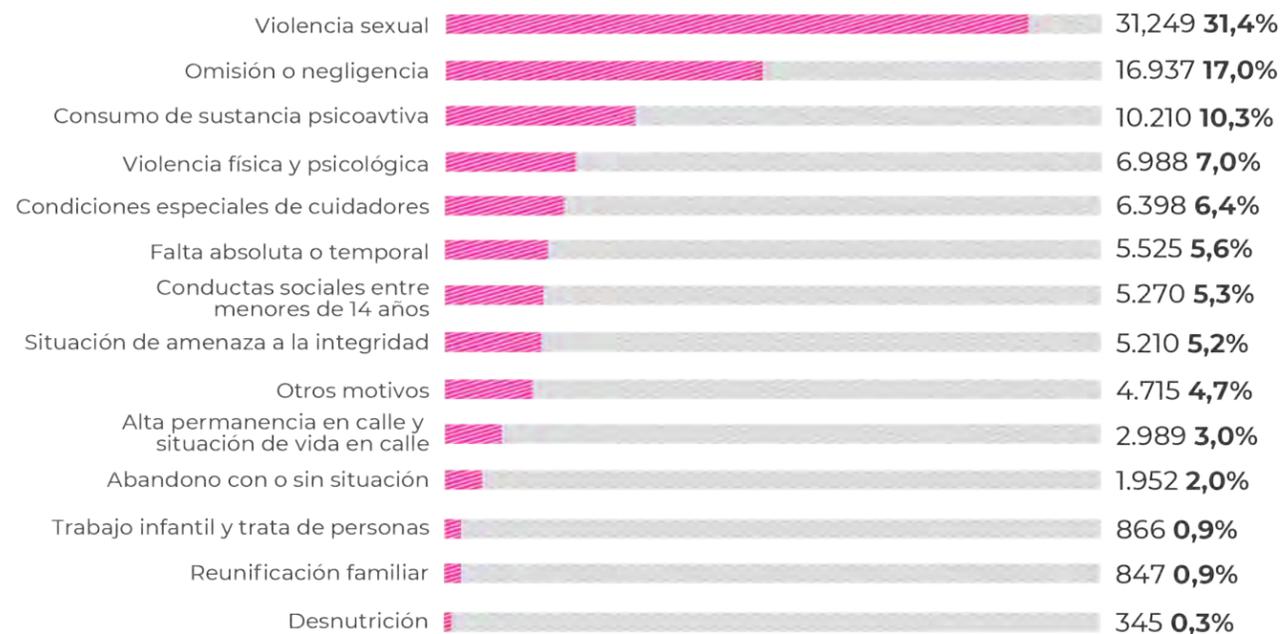
* Fuente: Elaboración Propia con datos del ICBF, 2018. Datos actualizados hasta junio 2023.

>> 7 Se hace un especial énfasis en los jóvenes del Sistema de Responsabilidad Penal Adolescente, teniendo en cuenta la disponibilidad de los datos y el trabajo conjunto que se ha realizado desde GOYN para el fortalecimiento del SRPA en Bogotá. No obstante, se mencionarán conclusiones y hallazgos comunes para los y las jóvenes del Sistema de Protección.

administrativos por restablecimiento de derechos en Bogotá, se resalta que la principal causa es por ser víctimas de casos de violencia sexual (31,4%) en la que se presentan más de 30.000 casos sólo en Bogotá, la segunda causa es por omisión o ne-

gligencia (17,0%) con más de 15.000 casos, seguida de otras causas como consumo de sustancias psicoactivas (10,3%), violencia física y psicológica (7,0%) y falta absoluta o temporal (6,4%).

GRÁFICA 36: Ingresos por motivo a procesos administrativos de restablecimiento de derechos en Bogotá 2022.



* Fuente: ICBF 2018

Al hacer énfasis en los jóvenes del Sistema de responsabilidad Penal Adolescente (SRPA), de acuerdo con los datos históricos del ICBF, el 85% de personas jóvenes que ingresan son hombres y el 15% son mujeres. Del total de jóvenes, el 73,4% tenía 17 años al momento de ingresar y las principales tres causas de ingreso han sido: hurto 49,7%; tráfico, fabricación y porte de estupefacientes 23,8%; y lesiones personales 7,2%.

Esto refleja que en más del 80% de los casos, a través de razones como el hurto o tráfico de estupefacientes, estos jóvenes menores de edad están involucrados en fenómenos relacionados con **grupos o bandas criminales para el desarrollo de actividades delictivas**, asociadas a actividades de microtráfico en las comunidades, aprovechando su situación de vulnerabilidad.

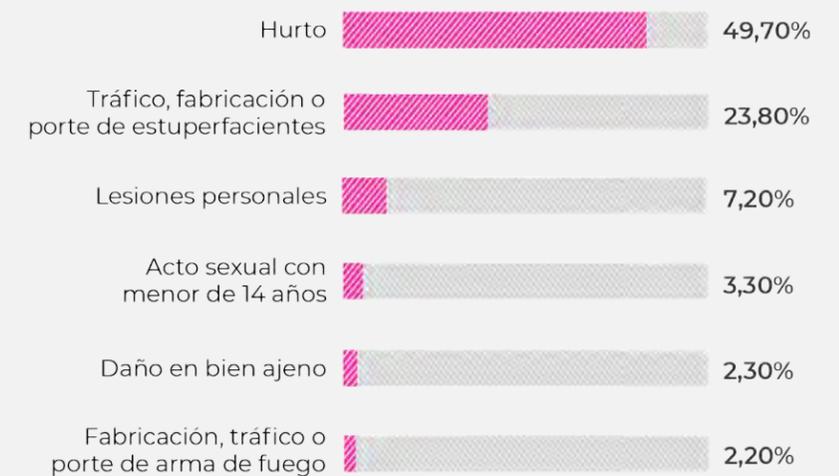
Durante el año 2021, con el apoyo del ICBF realizamos desde GOYN un **diagnóstico cualitativo con el objetivo de identificar fortalezas, retos y oportunidades del SRPA, en la ciudad de Bogotá, en materia de educación, empleo y emprendimiento.** De esta forma, se realizaron 23 entrevistas semiestructuradas con actores que están involucrados en la administración o que tienen intervención desde el nivel nacional y local, del sector público, así como a los operadores del sistema en la ciudad. Adicionalmente, se realizaron cuatro grupos focales con jóvenes de sanciones privativas del sistema, **con el fin de conocer su perspectiva frente a estos temas e incorporarlas en el análisis. Para el ejercicio de esta investigación se complementó este diagnóstico con dos grupos focales con 10 jóvenes del sistema de protección y SRPA.**

GRÁFICA 37: Cifras generales de ingreso al Sistema de Protección 2007 – 2018.

37.A: Histórico de ingresos al SRPA por género



37.B: Principales razones de ingreso al SRPA



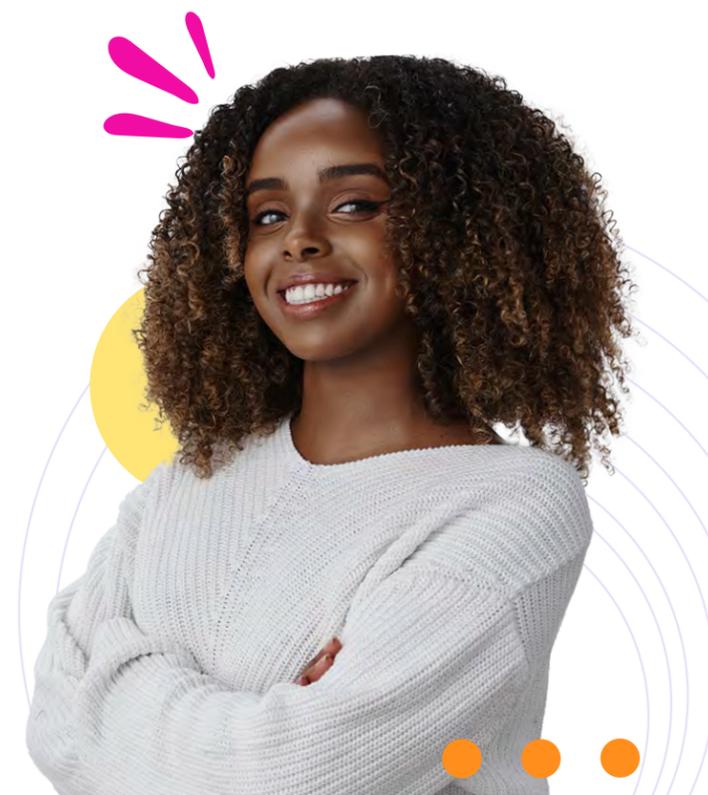
* Fuente: Elaboración Propia con datos del ICBF, 2018. Incluye datos entre el 2007 y 2018

La principal injusticia estructural que enfrentan está asociada con la privación y vulneración de sus derechos debido a la inseguridad de sus entornos y contextos que no son seguros y están relacionados con casos de violencia, abandono, trabajo infantil, trata de personas, desnutrición, entre otras. Es importante mencionar que, en casi la totalidad de los casos, estas violencias se presentan entre los 0 y 17 años, es decir, siendo menores de edad, lo que presenta la inmensa vulnerabilidad que enfrentan y las barreras de las que parten.

Se resalta que los jóvenes **manifiestan que sus entornos familiares representan espacios de conflicto y violencia** en los que no se garantiza el apoyo en sus trayectorias educativas que se ve agravado por dinámicas en sus entornos sociales asociadas a problemáticas de microtráfico en la que se identifica el consumo de sustancias psicoactivas como un factor relevante que inicia desde edades tempranas en sus entornos.

Estos factores se relacionan con una **baja auto percepción de sus capacidades o habilidades** y una

narrativa negativa que tienen sobre sí mismos y sus entornos, que en muchos casos se origina en sus entornos familiares. Al no tener una orientación vocacional, junto con desmotivación y frustra-



ción al no ver opciones, se les dificulta la definición para sus metas y la planeación para lograrlas.

Como resultado, del diagnóstico realizado sobre el sistema del SRPA, se identificaron hallazgos y puntos de mejora para el sistema. En primer lugar, en términos de educación, el sistema debe, legalmente, garantizar el acceso a la educación media para los jóvenes, no obstante, la mayoría de estos jóvenes han desertado anteriormente de la educación por barreras y, por lo tanto, enfrentan mayores retos de aprendizaje, es por esto, que el SRPA en convenio con la Corporación Infancia y Desarrollo en Bogotá, desarrolla la educación secundaria y media a través de ciclos, es decir, metodologías de educación flexible, con un diseño personalizado de la malla curricular para los jóvenes del sistema, con el fin de que los logren culminar esta etapa.

Sin embargo, es necesario medir los resultados de esta metodología, para garantizar que los jóvenes logren tener las competencias básicas necesarias que les permitan acceder a formación posmedia, debido a que, en algunos casos aún se presenta un rezago, aun completando la media y, por lo tanto, barreras al momento de acceder a formación técnica. Adicionalmente, hay ausencia de asignaturas de inglés y no hay énfasis en habilidades digitales, por lo que esto puede presentar una desventaja al momento de salir del sistema o intentar acceder a formación y empleo.

Por otro lado, el Sistema de Protección tiene un componente de acompañamiento psicosocial y fortalecimiento de habilidades socioemocionales, lo que contribuye a que los jóvenes puedan fortalecer sus competencias y tener más información para la toma de decisiones. El diagnóstico resalta la importancia de fortalecer este componente, pues es fundamental teniendo en cuenta que los jóvenes del Sistema de Protección, en muchos casos, tienen proyectos de vida muy específicos basados en lo que conocen de su entorno sumado a afectación en su salud mental que requieren de un acompañamiento y desarrollo de estas habilidades.

En términos de acceso a oportunidades formación posmedia o formación para el trabajo, aún existen grandes retos en la estructuración de programas de formación al interior de los centros, es decir, jóvenes en sanción privativa. Actualmente, existe el Proyecto Sueños y la articulación con el SENA, pero esta oferta no logra cubrir al total de jóvenes en el sistema, sobre todo en casos que llegan con rezagos de la media. Adicionalmente, se realizan algunos talleres que no cuentan con certificación, por lo que los jóvenes que los cursan no pueden certificar las competencias adquiridas.

Asimismo, en los servicios que ofrece el sistema se concentran en algunos oficios como: mecánica, barbería, panadería, manualidades, temas de belleza (en el caso de las mujeres), entre otros, debido a la dotación con la que cuentan los Centros de Atención Especializada y de acuerdo con la apertura de cupos mínimos que el SENA. Lo que presenta el reto de ampliar oportunidades en otras ocupaciones o sectores de interés para los jóvenes y la posibilidad de adecuar los ambientes de aprendizaje que permitan incluso espacios para generación de emprendimiento o formación dual.

Finalmente, no se cuenta con ninguna estrategia para la vinculación laboral de los jóvenes del sistema. Esto implica, que a pesar de que en algunos casos se logra vincular a jóvenes a ofertas, esto no responde a un programa o proceso intensional de intermediación laboral. Adicionalmente, hay una gran dificultad en la búsqueda laboral debido a la falta de experiencia y la dificultad para certificar la experiencia de oficios desempeñados en el proceso de formación.

Este punto es de especial dificultad para los jóvenes en medidas privativas, teniendo en cuenta que depende de permisos de jueces para su vinculación laboral, en muchos casos no hay flexibilidad laboral de las empresas y, a pesar de que legalmente no deben saberlo, en muchos casos se genera discriminación en entornos laborales por ser jóvenes vinculados o egresados del SRPA.

Además, uno de los principales hallazgos de este proceso es la necesidad inmediata de generación

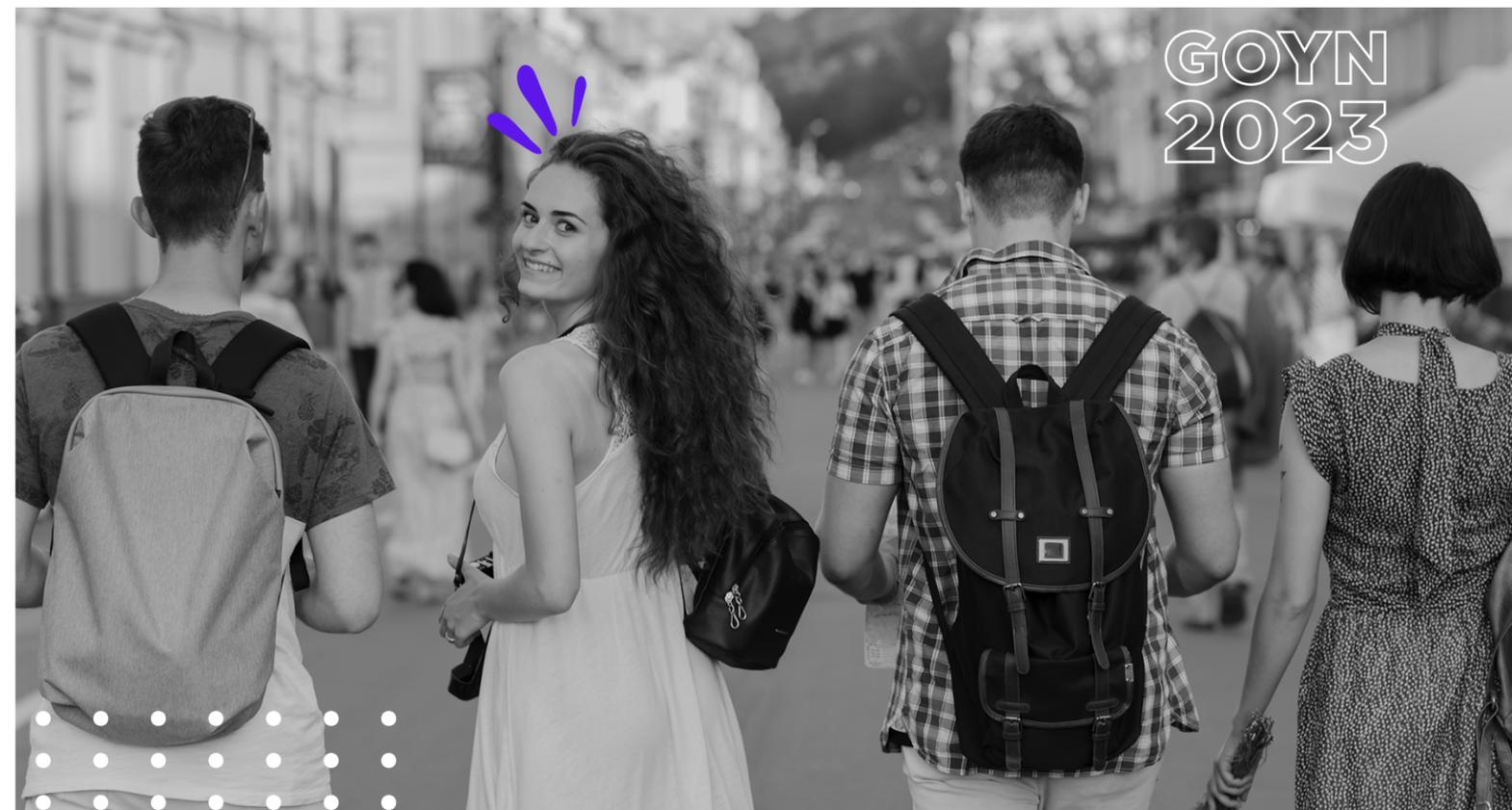
de ingresos por parte de los jóvenes del Sistema de Protección, debido a que la mayoría experimenta presión para proveer recursos económicos en sus hogares o no cuenta con ninguna red de apoyo de padres o familiares. En esta medida, es fundamental que los programas dirigidos a esta población involucren rápidas alternativas de generación de ingresos de manera formal, que les permita continuar su trayectoria aún fuera del sistema o de forma paralela.

En la misma medida, uno de los principales retos es el posegreso de los jóvenes del sistema, en la medida en que la misionalidad de los entes administradores del sistema termina en el momento en que el joven egresa. En esta medida, al no contar con redes de apoyo, si se le suma la falta de certificación de formación posmedia y la ausencia de empleo, puede llegar a generar la reiteración en las acciones criminales por falta de alternativas. Finalmente, si bien este proceso de posegreso debe iniciar desde que los jóvenes hacen parte del sistema, en algunos casos su egreso del sistema depende de decisiones de jueces que les dan salida antes del tiempo estimado, por lo que es clave que, de forma colectiva, se logren garan-

tizar rutas para la reconexión de estos jóvenes. Debe ser una ruta articulada entre el sector público y el ecosistema local público, privado y social al momento de su egreso.

Es fundamental reiterar que es necesario desarrollar acciones colectivas y articuladas entre el sector público, privado y social con el fin de generar una oferta articulada de posegreso para estos jóvenes, con especial énfasis en los jóvenes del SRPA, teniendo en cuenta que es el punto de inflexión en el que se deben conectar con oportunidades de formación, empleo o emprendimiento.

En esta medida, es deseable partir de los esfuerzos locales de los procesos de justicia restaurativa y complementarlos con ofertas existentes como formación dual, emprendimientos, adaptación de ambientes de aprendizajes por parte de formadores y empresas, desarrollo de rutas de formación orientadas al empleo y el despliegue de una oferta de servicios complementarios (apoyo jurídico, psicosocial, consumo de SPA, orientación), de manera que el ecosistema logre recibir a los jóvenes egresados y garantizar rutas de conexión a oportunidades económicas.



RECOMEN- DACIONES

JÓVENES DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN

01 Actualizar los lineamientos del Sistema de Protección y Sistema de Responsabilidad Penal Adolescente con el fin de que se adapte al panorama de aspiraciones, necesidades y barreras de los jóvenes en la actualidad y que incluya un fortalecimiento de los procesos educativos, la posibilidad de la ampliación de ofertas de formación posmedia, el desarrollo de rutas y programas de vinculación laboral y la posibilidad de desarrollar emprendimientos.

Esto también implica un proceso de **fortalecimiento a los operadores del sistema con el fin de mejorar el enfoque y narrativa con el que trabajan con los y las jóvenes, sus herramientas y metodologías, para la garantía del enfoque de restablecimiento de derechos, con metodologías flexibles que se adapten a la necesidad y barreras de cada joven.** Adicionalmente, establecer lineamientos basados en resultados, que permitan a los operadores tener incentivos por la vinculación de jóvenes a oportunidades que favorezcan sus trayectorias.

02 Promover una mayor articulación interinstitucional entre las entidades que administran o intervienen en el sistema como la Secretaría de Educación, Secretaría de Desarrollo Económico, Secretaría de Integración Social y Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia para articular la oferta institucional y promover un acceso diferencial a la población del sistema incluyendo a sus egresados. A pesar de que ya existen los espacios de coordinación de estas entidades, en algunas ocasiones no se logra la articulación de la oferta para los jóvenes.

Adicionalmente, se deben **promover espacios de articulación institucional entre el ICBF, operadores del sistema y organizaciones externas que trabajan con la población para articular la oferta pública y privada,** con el fin de garantizar que esta oferta llegue a esta población y que sea ofrecida a la totalidad de los jóvenes de los centros, y no sólo a algunos, por criterios de cupos, o por requerimientos como título o rezagos educativos.

03 Desarrollar un sistema de seguimiento, orientación y conexión a oportunidades a los y las jóvenes del Sistema de Protección para brindar oferta institucional, mientras hacen parte del sistema y en la etapa de posegreso. Esto también implica tener sistemas de información más robustos que permitan identificar barreras individuales de los jóvenes en términos de educación o empleo e injusticias estructurales que requieran de servicios complementarios que permitan y garanticen el acceso de los jóvenes a las oportunidades. Asimismo, esta información debe estar integrada con los sistemas de información del sistema educativo, formativo y laboral, de forma que interactúen para hacer un seguimiento efectivo a las trayectorias de los jóvenes.

2.6 JÓVENES LGBTQI+

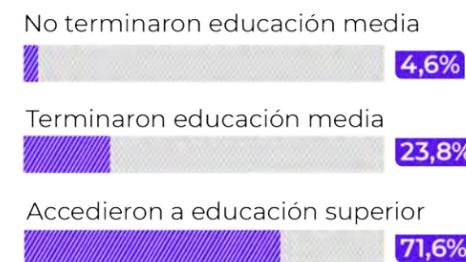
La principal injusticia estructural que enfrentan los jóvenes LGBTQI+ son los **sesgos y prejuicios sobre su orientación sexual, su apariencia física y las narrativas sobre sus capacidades,** lo que genera menores oportunidades.

Fuente: DANE GEIH 2022

48.345

JÓVENES
LGBTQI+

NIVEL EDUCATIVO



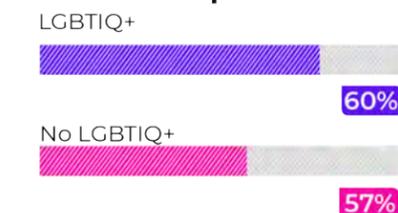
Si 34,2%

65,8%
No

Jóvenes con Potencial LGBTQI+

MERCADO LABORAL

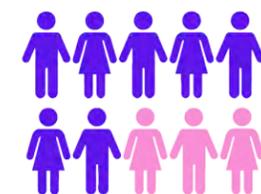
Tasa Global de Participación



Tasa de Informalidad



Tasa de Ocupación



7 DE CADA 10

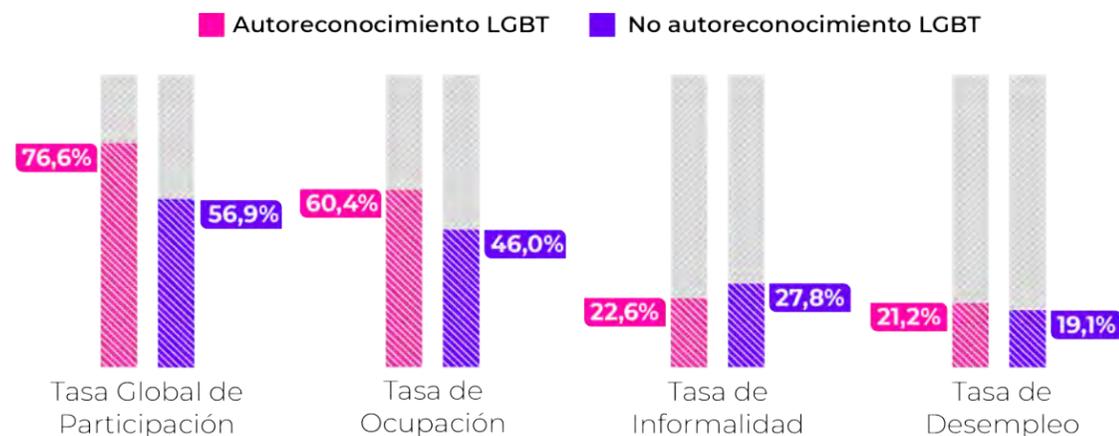
jóvenes LGBT acceden a educación superior



De acuerdo con las estimaciones del DANE, en 2022 se autoreconocieron cerca de 120.864 personas LGBT⁸ (Lesbianas, Gay, Bisexuales y Transexuales) en Bogotá. De este grupo, el 40% son jóvenes entre 18 y 28 años.

Adicionales a los retos en las estimaciones estadísticas de esta población, debido al subregistro de las personas que se auto reconocen, **también se resalta que estas cifras oficiales pueden presentar sesgos de autoselección de las personas que se reconocen dentro de esta población.** Por esto, estas cifras no reflejan necesariamente las estadísticas generales de toda la población sino

GRÁFICA 38: Participación en el mercado laboral de la población LGBT en Bogotá – 2022.



* Fuente: Elaboración propia con datos de la GEIH 2022. Factores de expansión 2018. Incluye 385 personas LGBT, de los cuales 167 son jóvenes entre 18 y 28 años.

En cuanto a acceso a oportunidades a educación, se evidencia que **la población LGBT alcanza en mayor medida niveles de formación posmedia en comparación al resto de la población.** Esto podría estar relacionado con que las personas que se autoreconocen dentro de esta población pueden tener **contextos más seguros y cuentan con mayor apoyo lo que facilita el acceso y culminación de sus trayectorias educativas.**

de quienes se reconocen dentro de esta, siendo conscientes de que no son la realidad de toda la población LGBTIQ+ especialmente para quienes por sus entornos y contextos no se reconocen dentro de esta población.

Las cifras de la GEIH para el 2022, indican que las personas que se reconocen como LGBT tienen mayor participación en el mercado laboral y mayores tasas de ocupación, aunque presentan una tasa de desempleo dos puntos porcentuales mayor que las personas que no se reconocen en esta población (ver gráfica 36). Lo anterior muestra que no se evidencian brechas en el acceso a las oportunidades de empleo para las personas registradas en la encuesta.

Pese a que no se evidencian brechas en el acceso, la investigación cualitativa sí refleja **barreras e injusticias estructurales durante las trayectorias de educación y la permanencia en el empleo relacionado con actos de discriminación y sesgos** que crean entornos excluyentes y limitan el potencial de los jóvenes LGBTIQ+. Aquí se resalta que estas barreras e injusticias son mayores para las personas trans quienes tienen menor acceso

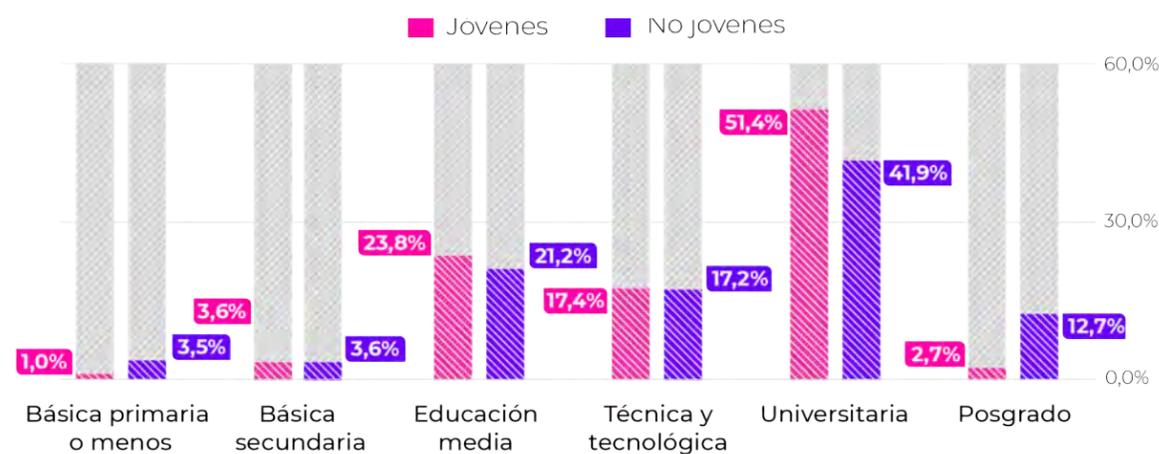
>> 7 Para el reconocimiento estadístico de esta población el DANE incluyó desde las 2021 preguntas sobre orientación sexual e identidad de género en su módulo de identificación. Estas se realizan a la población de 18 años o más y al cruzarse entre sí y con la pregunta de sexo al nacer, permiten obtener un estimado para la población LGBT

a las oportunidades al tiempo que se enfrentan a mayores prejuicios y violencias relacionadas con su identidad sexual.

Se resalta que, por su orientación sexual, apariencia física o forma de expresarse, **los y las jóvenes LGBTIQ+ enfrentan actos de discriminación indirecta que dificulta su experiencia educativa e impacta en sus procesos de aprendizaje.** La

investigación Cualitativa reflejó **diversos momentos de la vida educativa donde han sufrido bullying durante la educación media o discriminación hacia la comunidad LGBTIQ+** tanto de estudiantes como de docentes mediante comentarios basados en sus sesgos y prejuicios. También se evidencia que estos factores influyen de manera negativa su salud mental y niveles de motivación para seguir estudiando.

GRÁFICA 39: Máximo Nivel educativo alcanzado por la población LGBT en Bogotá – 2022.



* Fuente: Elaboración propia con datos de la GEIH 2022. Factores de expansión 2018. Incluye 385 personas LGBT, de los cuales 167 son jóvenes entre 18 y 28 años.

Frente al acceso a oportunidades de empleabilidad, también se evidencia **injusticias estructurales que crean entornos laborales excluyentes para la población LGBTIQ+. Se identifica estigmatización directa que cuestiona sus capacidades mediante comentarios durante procesos de selección** o en los ambientes laborales respecto a su apariencia, su forma de expresarse o su orientación sexual y cómo estos son indicios de poco profesionalismo, a pesar de no tener ninguna relación o fundamento, esto particularmente es mayor para población trans con comentarios de discriminación en sus procesos de transición.

También se identifica **estigmatización indirecta que incomoda su experiencia laboral con comentarios o chistes que a pesar de no estar dirigidos hacia ellos directamente si discriminan a la comunidad LGBTIQ+,** generalmente criticando o cuestionando las decisiones que toman lo jóve-

nes respecto a su orientación y expresión; lo cual crea un ambiente incómodo para ellos.

Al respecto, el informe Diagnóstico y recomendaciones para la inclusión laboral de los Sectores Sociales LGBTI realizado por la Alianza por el Empleo Inclusivo, evidencia que, de las personas **LGBTIQ+ encuestadas en ese estudio, el 58% ha sufrido de acoso verbal, el 50% acoso no físico, el 34% amenazas y el 22% violencia física.**

Este diagnóstico realizó un proceso de investigación en el que participaron 579 personas que se identificaron como parte de los sectores sociales LGBTI en Bogotá. Esta investigación resalta que el 60% de las personas Lesbianas, Gays y Bisexuales se sienten vulnerables en su trabajo por su orientación sexual e identidad de género, el 49% de las personas trans no cuentan con algún tipo de formación para el trabajo, y el 80% de la po-

blación LGBTI advierten sentir discriminación en los procesos de empleo y contratación de manera puntual por su identidad de género no normativa (Alianza para el Empleo Inclusivo, 2022)

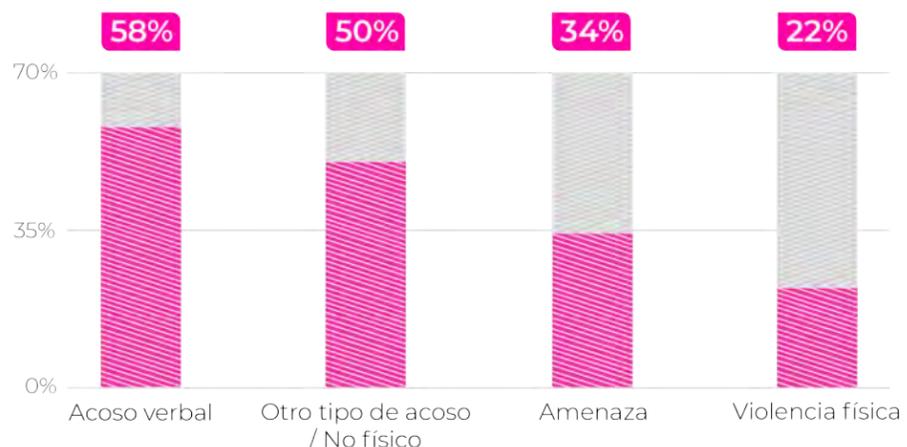
Igualmente, la investigación evidencia que dentro de la población LGBT las personas trans tienen mayores brechas de acceso y enfrentan mayores actos de discriminación. En términos del nivel educativo, el estudio muestra que, el 19% de las personas encuestadas no culminaron el bachillerato; este porcentaje es mayor para las personas

trans, ya que el 32% de estas no logró culminar el bachillerato. Así mismo, solo 26% de las personas trans logró acceder a educación posmedia a través de formación técnica, tecnológica y universitaria en comparación con el 46% de las personas de los otros sectores sociales LGBTI encuestadas. (Alianza para el Empleo Inclusivo, 2022).

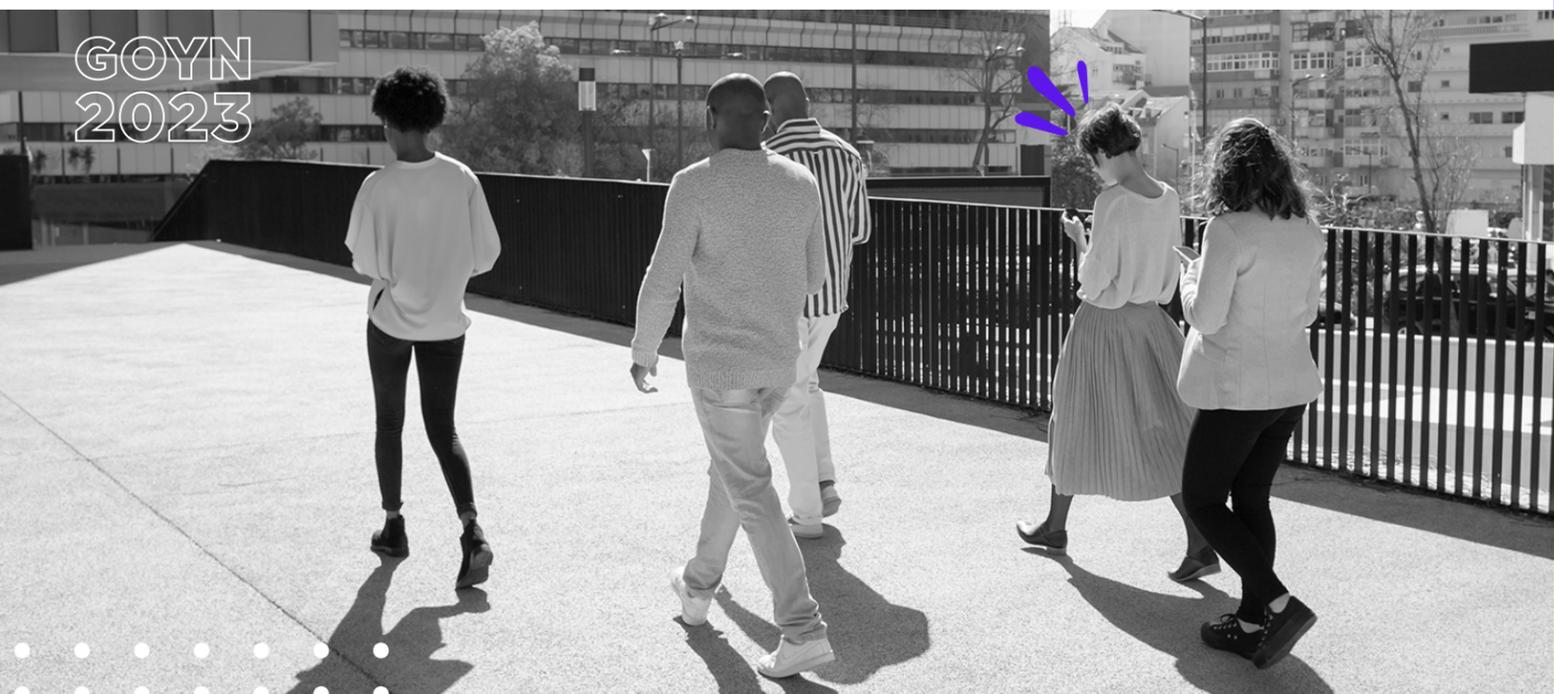
Te invitamos a conocer todos los resultados de esta investigación en:

includere.co

GRÁFICA 40: Tipo de discriminación y acoso experimentado por la población LGBT encuestada – Bogotá 2022.



* Fuente: Alianza por el Empleo inclusivo 2022. Diagnóstico y recomendaciones para la inclusión laboral de los Sectores Sociales LGBTI, 2022.



RECOMENDACIONES

JÓVENES LGBTIQ+

- 01 Fortalecer los sistemas de información y generación de estadísticas y conocimiento** sobre la población pertenecientes a grupos étnicos en Bogotá con el fin de conocer sus realidades, aspiraciones y dificultades.
- 02 Fortalecer el proceso de certificación de autoreconocimiento para grupos étnicos de la mano de estos mismos grupos**, entendiendo sus particularidades, necesidades y pasos del proceso que puedan identificar barreras de acceso en el proceso o posibles ventajas para personas que no hagan parte de estos.
- 03 Desarrollar procesos de cualificación de procesos de talento humano en las empresas con el fin de favorecer mayor acceso de estos grupos a empleos formales**, garantizando que se diseñen procesos basados en competencias que eliminen sesgos de ingreso a estas poblaciones. Esto implica el fortalecimiento de políticas internas de diversidad que garanticen, no sólo el ingreso de esta población, sino la reducción y trámite de casos de discriminación, racismo, entre otras.
- 04 Implementar estrategias para promover la finalización de la etapa escolar hasta la educación media** para la población de grupos étnicos mediante modelos flexibles, articulado con estrategias del cuidado y enfocado en nivelación de competencias escolares.
- 05 Promover oportunidades de formación posmedia incluyendo nivelación de competencias básicas y orientación sociocupacional** en población perteneciente a grupos étnicos enfocado en el desarrollo de competencias laborales para esta población.



CAPÍTULO 03

BARRERAS EN LAS TRAYECTORIAS DE LA POBLACIÓN JOVEN

3 BARRERAS EN LAS TRAYECTORIAS DE LA POBLACIÓN JOVEN

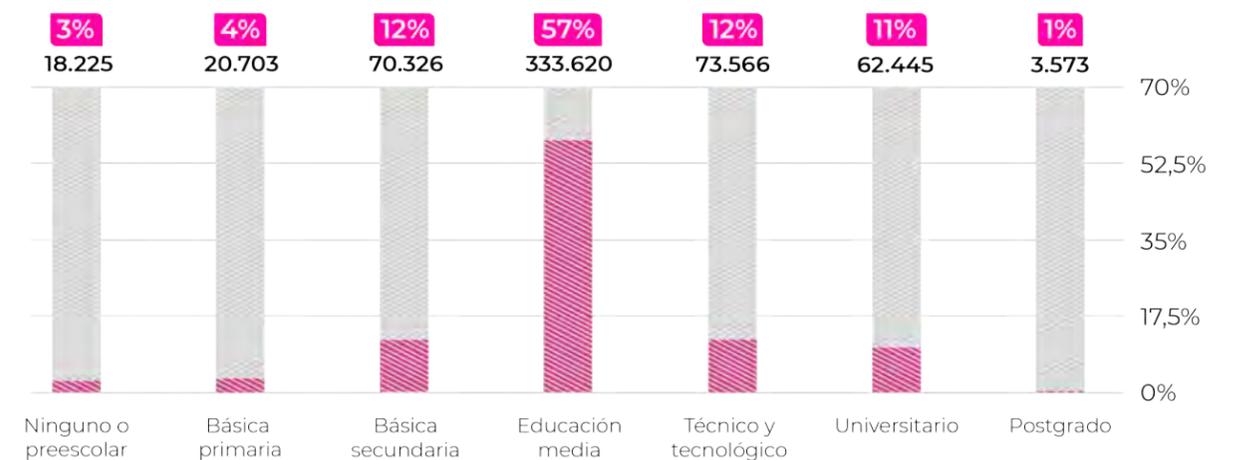
Las barreras que enfrenta la población joven para acceder a oportunidades económicas están relacionadas con las de brechas y barreras a lo largo de las trayectorias educativas. Entender estas barreras a lo largo de la trayectoria permite analizar los vacíos y retos de manera sistémica para abordar estrategias de largo plazo que promuevan el desarrollo de trayectorias educativas completas hasta el empleo o emprendimiento.

Este enfoque sistémico es complementario a las estrategias que buscan reconectar a los jóvenes que ya hoy se encuentran excluidos de las oportunidades y busca prevenir que las causas asociadas a la deserción, no culminación o no tránsito de las trayectorias educativas continúen reproduciendo barreras que excluyen a la población joven de las oportunidades condicionando su calidad de vida y bienestar.

Del total de Jóvenes con Potencial en 2022, 18,8% son jóvenes que no terminaron la etapa escolar hasta la educación media, 57,4% son jóvenes que terminaron la etapa escolar pero no accedieron a la formación posmedia y 23,8% jóvenes terminaron formación posmedia, pero están desconectados de las oportunidades de empleabilidad o emprendimiento. Estas cifras evidencian que hay retos a lo largo de las trayectorias, principalmente en el acceso a oportunidades de formación luego de la etapa escolar.

Este capítulo analizará los retos que existen en cada una de las etapas de las trayectorias de los jóvenes desde la educación media hasta su vinculación con el mercado laboral, a través del empleo o el emprendimiento.

GRÁFICA 41: Máximo nivel educativo alcanzado - Jóvenes con potencial 2022.



* Fuente: Elaboración propia con datos de la GEIH 2022. Factores de expansión 2022



3.1 EDUCACIÓN MEDIA

La trayectoria educativa contempla el paso por la etapa escolar desde básica primaria (1° a 5°), básica secundaria (6° a 9°) y hasta la educación media (10° a 11°), donde se desarrollan habilidades y competencias básicas necesarias para continuar hacia la formación posmedia, incluyendo también las habilidades socioemocionales para la vida o para el trabajo. No desarrollar adecuadamente las competencias básicas escolares, o no culminar esta etapa, dificulta el tránsito a la formación posmedia y está relacionado con menores tasas

de participación en el mercado laboral y mayores tasas de informalidad.

Pese a los avances, aún hoy existen retos en esta etapa que se traducen en que la población joven no pueda culminar hasta la educación media o que a pesar de hacerlo no se desarrollen las competencias básicas y habilidades necesarias para transitar a la formación posmedia y desarrollar sus proyectos de vida.



El capítulo de Educación del Informe de Calidad de Vida realizado por Bogotá Cómo Vamos y Fundación Empresarios por la Educación desarrolla un análisis del panorama de la educación en la ciudad en el que se resalta al menos tres importantes tendencias de la educación en la ciudad.

1. Frente a la cobertura, la educación media tiene la mayor participación de población educativa en extraedad frente a otros niveles. Solo 63 de cada 100 niños y niñas mantuvieron un progreso normal o esperado a lo largo de su trayectoria educativa hasta la educación media.
2. La deserción en educación secundaria por naturaleza del colegio tuvo un cambio en el comportamiento antes y después del COVID-19. Hasta 2019, la deserción en los colegios oficiales era mayor, pero desde 2020 la deserción en colegios no oficiales es mayor.
3. Respecto a la calidad educativa, las pruebas Saber 11 muestran que para el sector oficial el puntaje global promedio se ha mantenido en niveles cercanos a los alcanzados en 2019, mientras que en el sector no oficial los puntajes se han mantenido por encima de estos.

Invitamos a conocer el análisis completo en el Informe de Calidad de vida 2023.

En línea con este diagnóstico, desde GOYN Bogotá identificamos tres retos para promover el acceso y culminación de la educación media y fomentar trayectorias educativas completas. El primer reto relacionado con la necesidad de reducir las tasas de repitencia y deserción en la educación secundaria y media, el segundo relacionado con las disminuir las brechas en la calidad de las competencias escolares, y el tercero relacionado con aumentar la cobertura y calidad de los programas de orientación socio-ocupacional y habilidades socioemocionales.

Reto 1: Reducir tasas de repitencia y deserción en educación secundaria y media. Según cifras de la Secretaría de Educación Distrital - SED, para 2022 la tasa de cobertura neta¹ de educación primaria fue de 84,0%, para educación secundaria de 82,8% y para educación media de 59,1%. Este panorama refleja los avances en garantizar la cobertura de educación correspondiente en educación primaria y secundaria, no obstante, refleja los retos existentes relacionados con la repitencia y extra-edad en la educación media en la que 4 de cada 10 estudiantes se encuentran fuera de la edad estipulada.

>> 1 La tasa de cobertura neta se calcula fraccionando el número de jóvenes entre 14 y 16 años matriculados en x localidad, entre el número de jóvenes entre 14 y 16 años que viven en la localidad.

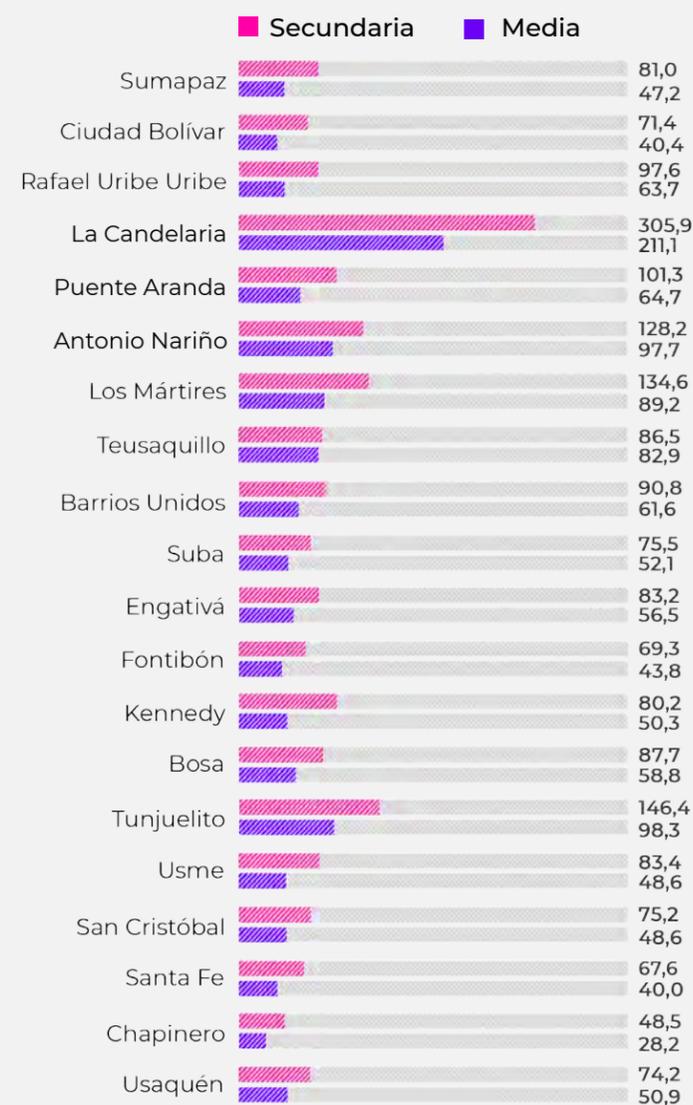
De acuerdo con el Informe de Calidad de Vida en "Bogotá, solo 63 de cada 100 niños y niñas mantuvieron un progreso normal o esperado a lo largo de su trayectoria educativa hasta la educación media (grados 10° y 11°), es decir, no se vieron

afectados por los fenómenos de deserción o repitencia, y solamente 58 se graduaron en las mismas condiciones". (Bogotá Cómo Vamos, Fundación Empresarios por la Educación, 2023).



GRÁFICA 42: Indicadores de acceso y eficiencia en educación secundaria y media en Bogotá

42.A: Tasa de cobertura neta en educación secundaria y media, Bogotá 2022.



42.B: Tasa de reprobación y deserción secundaria y media, Bogotá 2022.



* Fuente: Secretaría de Educación de Bogotá 2022.

>> 2 Mide la proporción de estudiantes de una cohorte que no han desertado o repetido ningún año (<https://ote.mineducacion.gov.co/sites/default/files/otepublic/2022-11/DOCUMENTO%20TEMATICO%2001%20.pdf>)

La gráfica 40b evidencia que existen **brechas a nivel territorial frente a la cobertura neta en la educación media** que reflejan la necesidad de focalizar las estrategias en localidades como Chapinero (28,2%), Santa Fe (39,9%), Ciudad Bolívar (40,3%), Fontibón (43,8%), Usme (48,6%) y San Cristóbal (48,5%) que tienen tasas de cobertura neta menores al 50%.

Los retos en la cobertura neta de la educación media son el **reflejo tardío de fenómenos de repitencia y deserción en la educación secundaria** por lo que se hace necesario focalizar estrategias en dichos niveles educativos. La tasa de repitencia y la tasa de deserción en la educación secundaria para el 2022 fue de 15,9% y 1,4% en el sector oficial y para el sector no oficial de 1,9% y 1,6% respectivamente.

En esta medida, es necesario resaltar que la deserción no debe entenderse como un fenómeno aislado, sino que es el resultado final de una serie de fenómenos que se presentan como alertas tempranas que, de ser identificadas a tiempo, pueden mitigar la desconexión de jóvenes en esta etapa.

Reto 2: Nivelar competencias básicas y cerrar la brecha entre colegios oficiales y no oficiales. Las cifras de las pruebas Saber 11 evidencian que, si bien la tendencia en los puntajes promedio vienen en aumento desde el 2019, estas **aún se encuentran por debajo del puntaje más alto obtenido en 2016**. Además, para el 2022 se resalta una **brecha entre sector oficial y no oficial de 31 puntos, que evidencia los retos por nivelar la calidad educativa entre sectores educativos**.

Para 2022, según cifras oficiales del ICFES, los puntajes globales por área del conocimiento establecen que el 60,0% de los y las jóvenes en etapa escolar tienen un nivel de desempeño insuficiente o mínimo en el área de ciencias sociales, el 59,0% en ciencias naturales, el 34,0% en matemáticas y el 27,0% en lectura crítica. Por su parte, en el área de inglés, el desempeño en las pruebas Saber 11, el 56,0% de los jóvenes que presentaron la prueba

presenta un nivel básico, el 22,0% un nivel intermedio y el 22,0% nivel avanzado.

Además, también existen brechas en el promedio del puntaje de la prueba para estudiantes de estratos socioeconómicos bajos que fue de 256 puntos, mientras que para estudiantes de estratos altos fue de 320 puntos, lo que establece una diferencia notable de 64 puntos.

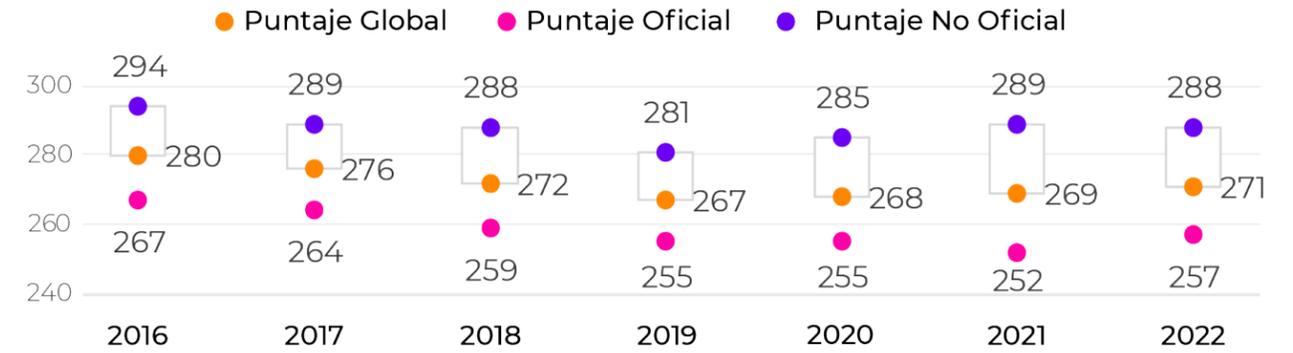
Estas brechas también están presentes a nivel de localidades en las que las zonas con menor desempeño son Sumapaz (224 puntos), Ciudad Bolívar (250 puntos), San Cristóbal (253 puntos) y Usme (253,5) que se encuentran por debajo del promedio de la ciudad. Adicional las localidades con mayores brechas entre sector público y privado son Usaquén (54,9), Chapinero (54,3), La Candelaria (47,7), Santa Fe (44,5) y Fontibón (36,6).

Estas brechas reflejan la **necesidad de nivelar las competencias para cerrar las brechas existentes**, reconociendo la importancia de estrategias de recuperación de aprendizajes debido a las afectaciones por COVID19 desde un enfoque en el que se reconozcan las poblaciones y zonas más impactadas.

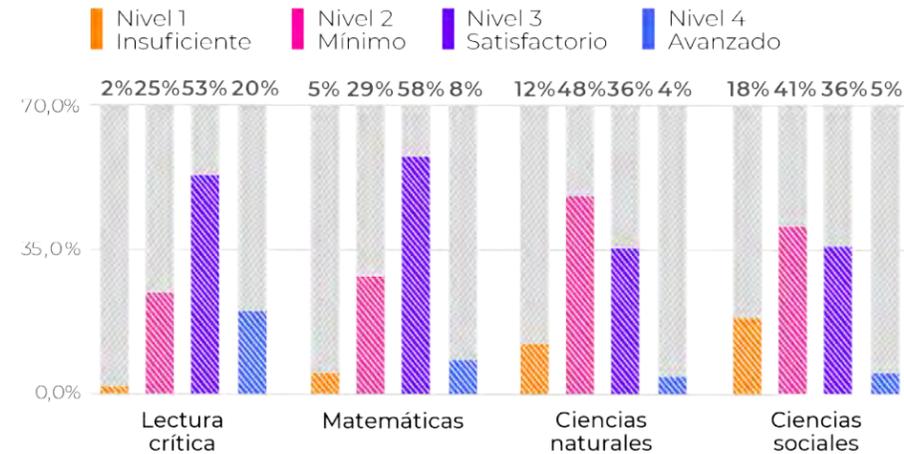


GRÁFICA 43: Nivel de desempeño de los jóvenes de Bogotá en la prueba saber 11 por área de conocimiento – 2022.

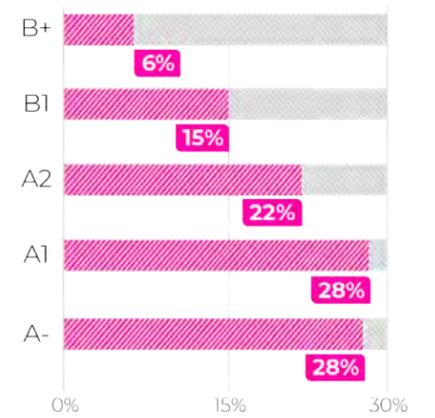
43.A: Promedio de puntaje en la prueba saber 11 por año



43.B: Desempeño pruebas saber 11, por área de conocimiento - Bogotá 2022



43.C: Desempeño pruebas saber 11 inglés - Bogotá 2022

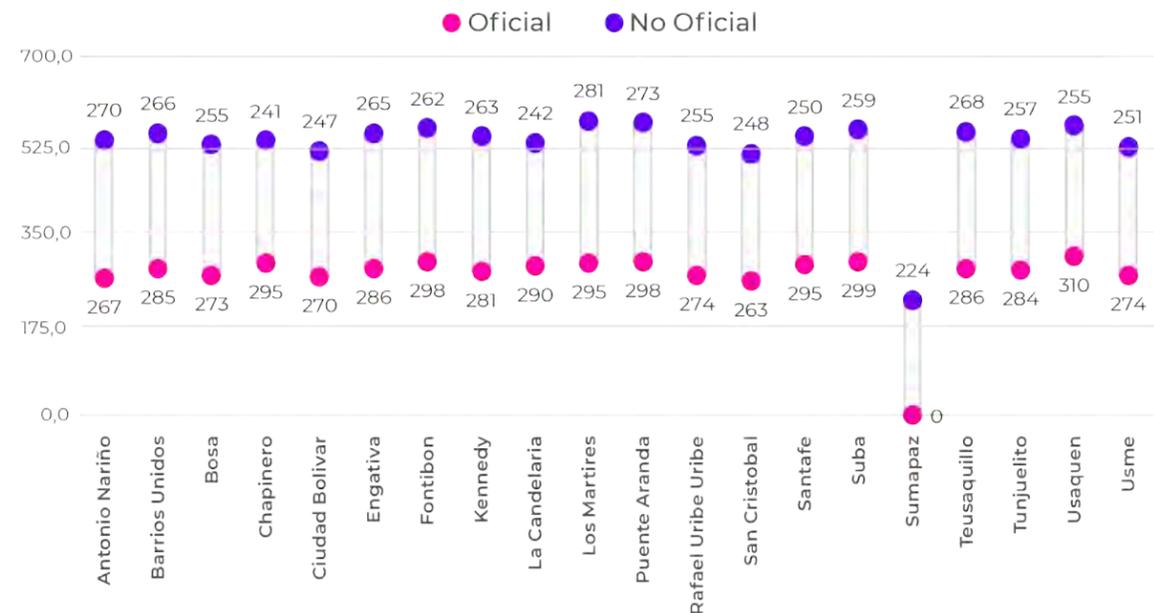


43.D: Puntaje Global pruebas saber 11 por estrato socioeconómico - Bogotá 2022



* Fuente: ICFES 2022. Elaboración propia

GRÁFICA 44: Puntaje Global pruebas saber 11 en Bogotá Colegios Oficiales y No Oficiales - por localidad, 2022.



* Fuente: Elaboración propia con datos del ICFES 2022.

Reto 3: Fortalecimiento de estrategias de orientación y acompañamiento en el tránsito a la formación posmedia. Según datos de la Secretaría de Educación Distrital se identifica que ha habido un importante avance en la cobertura de la estrategia de orientación y acompañamiento “Yo Puedo Ser” que para el 2022 alcanzó un despliegue en 315 de 410 colegios oficiales de la ciudad.

Estas estrategias son importantes para **brindar información adecuada y pertinente a los jóvenes a la hora de decidir sobre el futuro de sus trayectorias educativas luego de la etapa esco-**

lar, esto con el objetivo de aumentar el tránsito y disminuir la deserción en los primeros periodos de la formación posmedia.

Reconociendo los importantes avances logrados en la cobertura del programa de orientación del distrito en colegios oficiales, se resalta la **importancia de desarrollar y monitorear estas estrategias en colegios no oficiales**, así como también implementar mecanismos de medición y mejoras de la calidad a las estrategias actuales incluyendo la valoración de los estudiantes con el fin de tener evidencia de su impacto.

GRÁFICA 45: Histórico 2019 – 2022: Número de colegios oficiales con estrategia de orientación – Yo Puedo Ser.



* Fuente: Elaboración propia con datos del ICFES 2022.

3.2 FORMACIÓN POSMEDIA

La formación posmedia hace referencia a la formación que se obtiene después de terminar la etapa escolar hasta la educación media, en la que se encuentra la formación para el trabajo, la educación técnica profesional, tecnológica, universitaria y los posgrados. Promover trayectorias educativas completas hasta la formación posmedia está relacionado con el desarrollo de habilidades y competencias laborales específicas necesarias para acceder a oportunidades de empleo y emprendimiento.

Como lo detalla el capítulo de Educación del Informe de Calidad de Vida 2023, son varios los retos asociados a esta etapa de la trayectoria educativa. El primero relacionado con el **bajo acceso a la formación posmedia, el segundo con la alta deserción de estos niveles formativos y, por último, la baja calidad y pertinencia de la formación.**

Reto 1: Bajo tránsito y acceso a educación posmedia. En Bogotá, de acuerdo con las cifras del Ministerio de Educación, **solo el 49,3% de los estudiantes que terminan la educación media accede inmediatamente a educación superior en el año siguiente.** Esto pese a que la cobertura en educación superior de la ciudad es de 127,0%, como consecuencia de que la ciudad recibe una alta demanda de estudiantes de otras partes del país posiblemente debido a que concentra el 40,0% del total de las instituciones de educación superior con acreditación de alta calidad (SNIES, 2022).

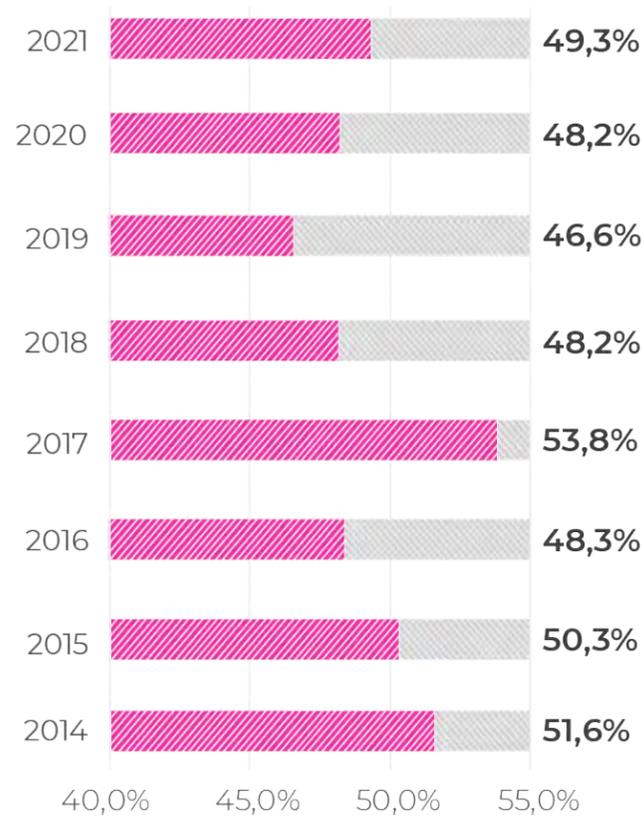
Estas cifras reflejan que el acceso a oportunidades de formación luego de la etapa escolar es el reto más grande durante la trayectoria educativa, pues es donde se evidencia que hay mayor desconexión de las oportunidades para la población joven en la que 1 de cada 2 jóvenes no accede a esta formación luego de terminar la etapa escolar y se relaciona con que 57,0% de los Jóvenes con Potencial alcanzan este nivel educativo.

Para el año 2021 en Bogotá se inscribieron a programas de educación superior de pregrado 565.763 jóvenes, de los cuales 349.169 fueron admitidos (61,7%) y de estos, 262.753 jóvenes se matricularon efectivamente (46,4%). Las cifras muestran que las menores tasas de admisión se dan en los niveles tecnológicos y superior en el sector oficial mientras que, la mayor desconexión de estudiantes inscritos en el sector no oficial se da entre los admitidos y matriculados (ver gráfico 47).

Dentro de los factores relacionados con la no admisión de los estudiantes inscritos se encuentra el **déficit de competencias básicas escolares y la falta de cupos y cobertura de estos programas**, así como también las barreras económicas, que pueden incidir en quienes son admitidos y no se matriculan en los programas, tal como lo reflejan las barreras evidenciadas en los datos del capítulo 1.



GRÁFICA 46: Tasa de Tránsito inmediato a Educación Superior - Bogotá 2021

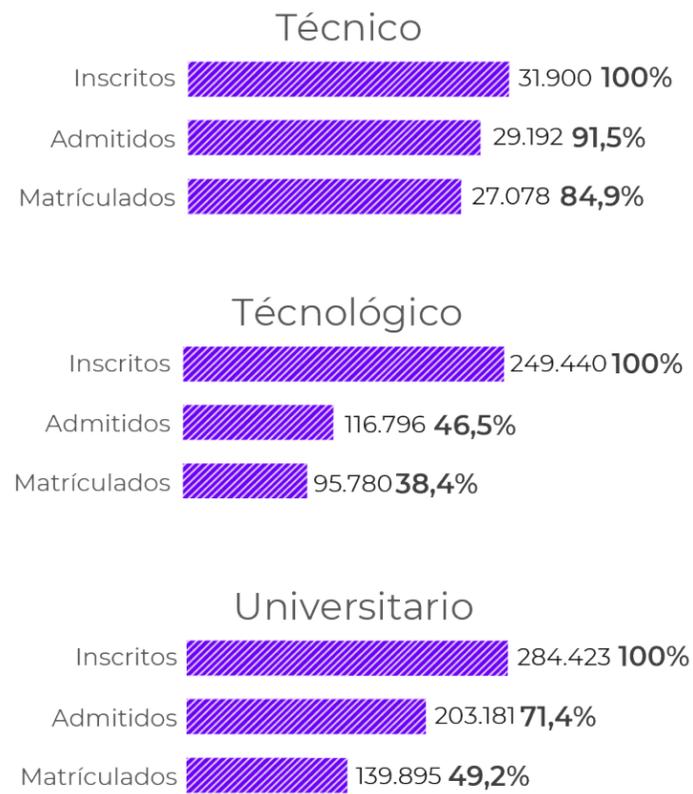


* Fuente: Ministerio de Educación Nacional. SNIES 2021.

Reto 2: Altas tasas de deserción en formación posmedia. Además de los retos en el acceso a la formación posmedia, también se evidencian retos con la deserción de estudiantes en dichos niveles educativos. Las tasas de deserción acumuladas muestran que **las mayores deserciones se dan en los primeros periodos de la formación** y que, para la duración estipulada de los programas, **el porcentaje de estudiantes que no finaliza los programas es de 58,6% en nivel técnico profesional, 60,1% en tecnológico y 46,9% en universitario.** La deserción anual muestra que en todos los niveles educativos la mayor deserción se da en el sector no oficial.

Dentro de los factores asociados con las tasas de deserción en estos niveles se encuentra la **falta de orientación e información a la hora de selec-**

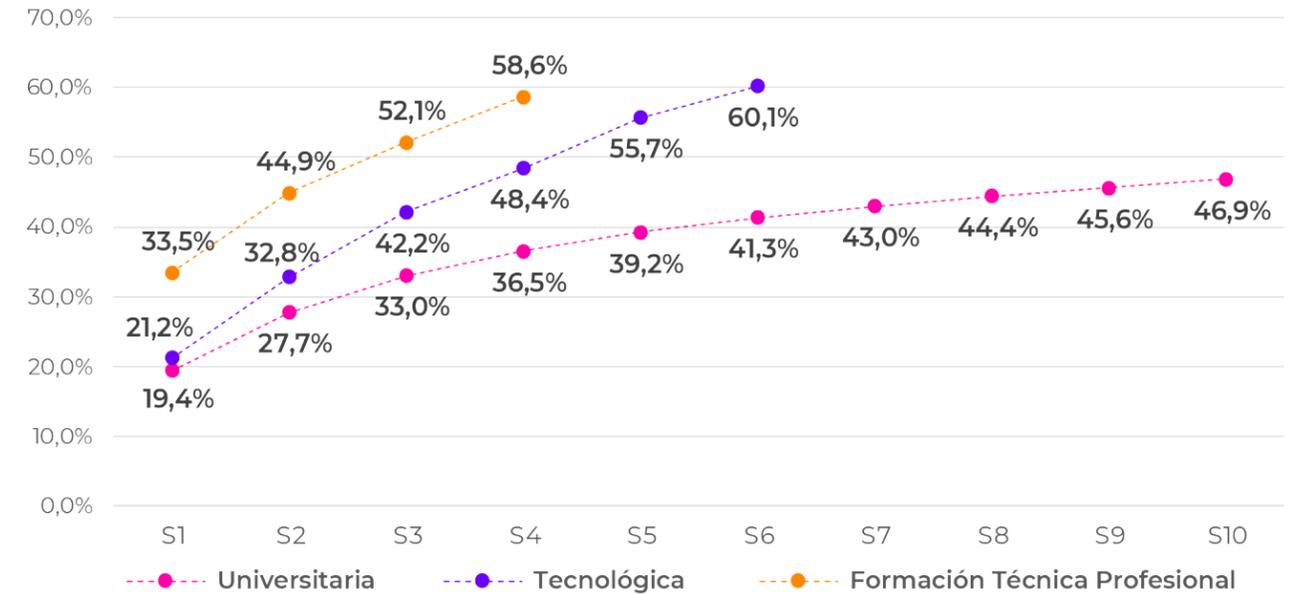
GRÁFICA 47: Estudiantes inscritos, admitidos y matriculados en educación superior en Bogotá 2021.



cionar el programa de formación, los déficits de competencias básicas escolares y las barreras económicas que inciden en que quienes comienzan no logren finalizar la formación.

Así se hace evidente la conexión entre la educación media y el tránsito a la formación posmedia, esto teniendo en cuenta que, sólo si se tiene en cuenta el componente de calidad, **si los jóvenes completan la educación media en instituciones con calidad insuficiente, no podrán acceder a los programas que quieren cursar en formación posmedia** por la brecha en competencias básicas, o a pesar de acceder, estas brechas dificultan su culminación. A esto se adiciona que si no reciben información suficiente sobre la oferta formativa desde el colegio, se ven limitados a elegir programas que no se ajustan a sus intereses o aspiraciones.

GRÁFICA 48: Deserción acumulada en educación superior Bogotá 2021.



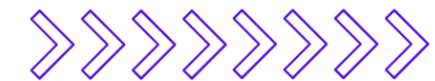
GRÁFICA 49: Tasa de deserción anual en educación superior (primer semestre) en Bogotá, 2010-2019



* Fuente: SPADIES 2023. Elaboración propia.

Finalmente, las cifras evidencian que **existen retos asociados a la calidad de la educación superior en la ciudad.** De acuerdo con el capítulo de educación del Informe de Calidad de Vida, el porcentaje de estudiantes que obtienen puntaje satisfactorio (niveles 3 y 4) en las pruebas Saber Pro muestra una tendencia decreciente hasta 2022, lo que, junto con el comportamiento de los resultados de los componentes de Lectura Crítica y Razonamiento Cuantitativo, indica un estancamiento en la calidad en la educación universitaria.

Frente a los niveles técnico profesional y tecnológico, el informe también destaca que los resultados de las pruebas TyT muestran un deterioro sostenido en el puntaje promedio en Razonamiento Cuantitativo con respecto a 2018, y se han mantenido estables desde 2020, como es el caso de Lectura Crítica (Bogotá Cómo Vamos y Fundación Empresarios por la Educación, 2023).



3.3 EMPLEO Y EMPRENDIMIENTO

Frente al empleo, de acuerdo con la GEIH, para 2022 en Bogotá había 812.777 jóvenes ocupados, lo que representa una tasa de ocupación del 46,4% en la que el 52,2% trabajan en una microempresa o empresa pequeña. Dentro de este grupo 272.019 se encontraban desarrollando actividades informales, lo que representa una tasa de informalidad joven de 33,5%. Por su parte, la tasa de desempleo para la población joven fue de 19,2% lo que refleja una brecha de 7,8 puntos porcentuales frente al desempleo general de la ciudad que se ubicó en 11,4%, brecha que se ha mantenido durante los últimos años.

Los principales retos identificados frente a la empleabilidad y emprendimiento son: las brechas en la tasa de desempleo que reflejan mayores barreras de acceso al empleo para la población joven, la precariedad laboral de la población que trabaja en empleos informales y la necesi-

dad de fortalecer los micronegocios y emprendimientos de la población joven.

Frente a la alta tasa de desempleo joven se relacionan los factores evidenciados en el capítulo 1 en la que la población joven resalta que la principal barrera que enfrenta para acceder a oportunidades de trabajo es el requerimiento de experiencia laboral. Igualmente se resalta, como se evidenció en el capítulo 2, que existen barreras adicionales para algunas poblaciones en los procesos de selección que dificulta su acceso al empleo.

Finalmente, la investigación cualitativa también evidenció barreras frente a opciones de trabajo flexible que permitan a la población joven trabajar y estudiar o atender otras responsabilidades relacionadas con el cuidado, sobre todo en el caso de mujeres jóvenes.



TABLA 3: Indicadores de mercado laboral Bogotá 2022.

	Tasa de participación	Tasa de ocupación	Tasa de desempleo
Población joven	57,4%	46,4%	19,2%
General Bogotá	66,9%	59,2%	11,4%

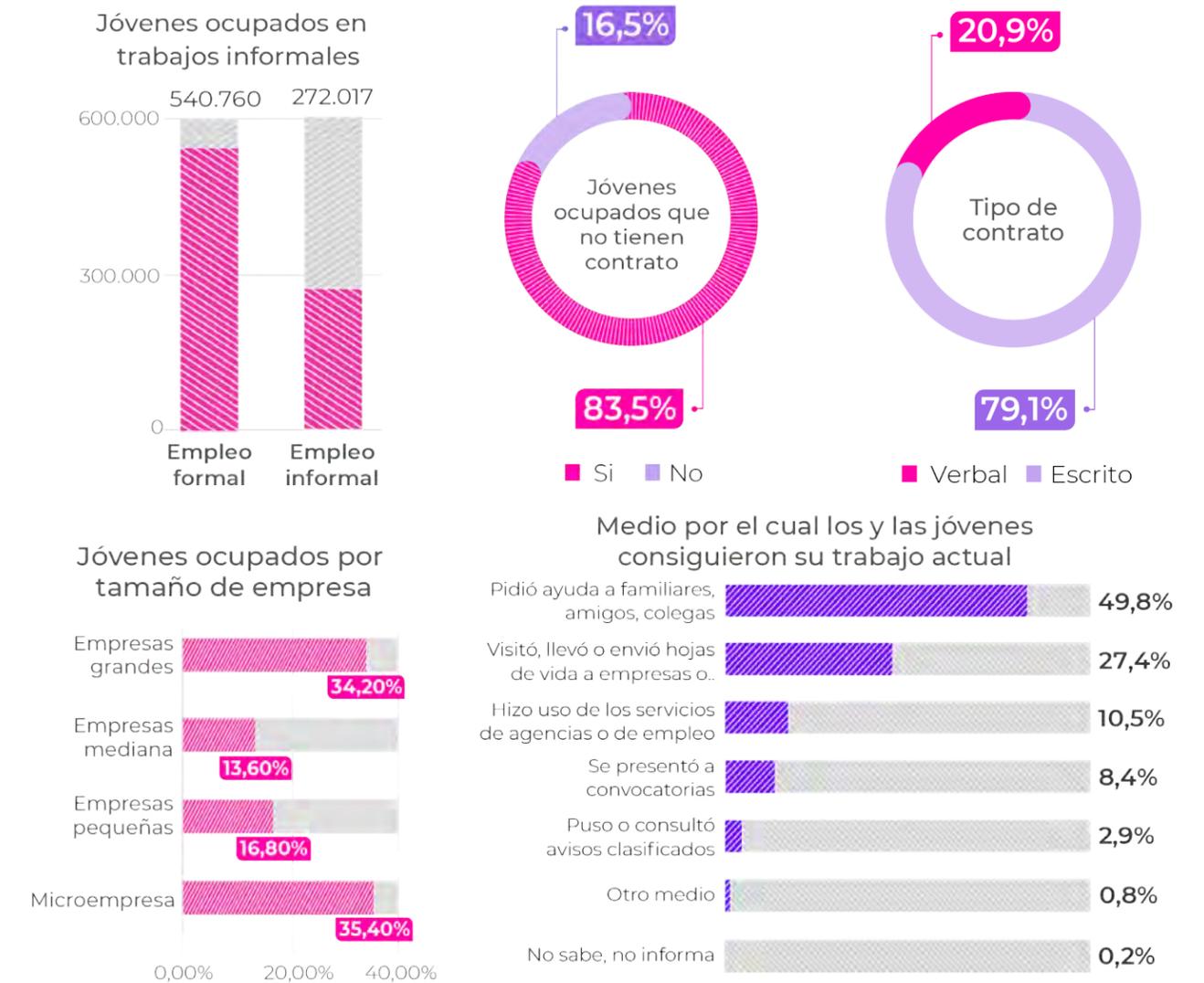
* Fuente: Elaboración propia con datos del DANE GEIH 2022 (Marco 2018).

GRÁFICA 50: Puntaje Global pruebas saber 11 por estrato socioeconómico



* Fuente: ICFES 2022. Elaboración propia

GRÁFICA 51: Población joven ocupada en Bogotá 2022



* Fuente: Elaboración propia con datos del DANE GEIH 2022 (Marco 2018).

Dentro de los principales hallazgos se destaca que la población joven consigue sus empleos en un 49,8% por medio de familiares y amigos, en un 27,4% por aplicación y búsqueda propia y en un 10,5% haciendo usos de plataformas de internet y redes sociales. Se resalta que hay un bajo uso de los mecanismos formales de intermediación laboral a través de agencias o bolsas de empleo y es mayor el uso de redes personales como el principal mecanismo para acceder a oportunidades laborales.

Esto presenta un reto especial para aquellas poblaciones con menor capital social o que no cuen-

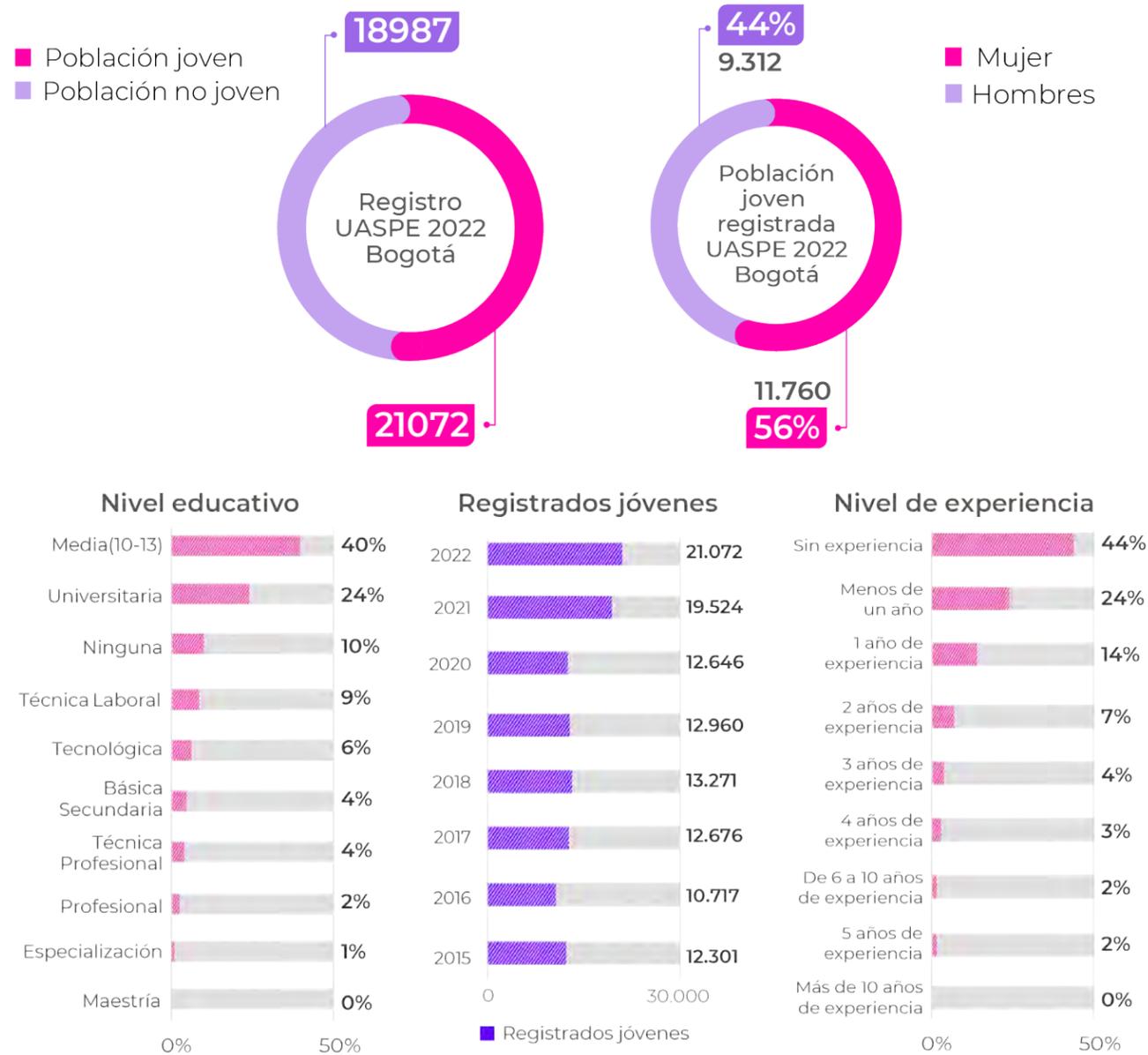
tan con estas redes de apoyo, pues representa una exclusión de las oportunidades que genera una desconexión y asimetría de información entre los mecanismos de búsqueda de empleo y la población joven buscadora de empleo.

Para el 2022, al menos 21.072 personas jóvenes se registraron en los servicios de intermediación de la Unidad del Servicio Público de Empleo UASPE representando un aumento significativo con la tendencia en años anteriores. La cifra de jóvenes registrados en el 2022 representa el 53,0% del total de personas inscritas en la unidad y el 10,9% de los jóvenes en desempleo en el mismo año en la ciu-

dad. En promedio la mayoría de la población joven registrada son mujeres, con educación media y sin experiencia laboral. En la investigación cualitativa **se identifica la necesidad por parte de los jóvenes en difundir y dar a conocer mejor las**

rutas y servicios de intermediación formal, así como también, de que estos procesos sean más eficientes y rápidos reconociendo las dificultades y barreras que la población joven presenta a la hora de acceder a estos servicios.

GRÁFICA 52: Personas registradas en la Unidad del Servicio Público de Empleo en Bogotá.



* Fuente: UASPE 2022

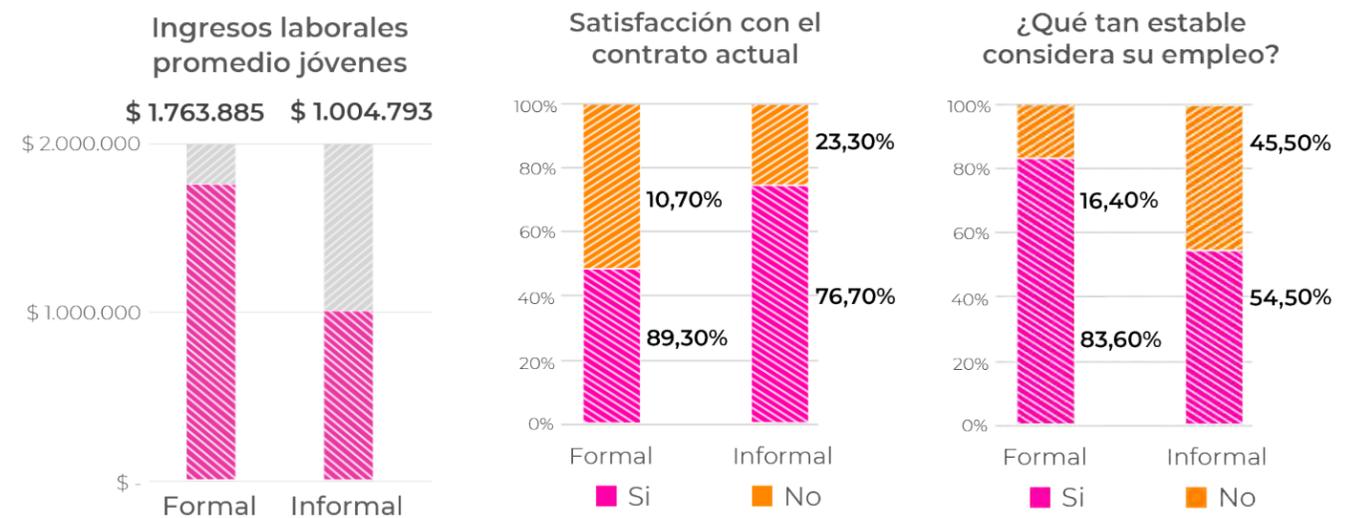
La informalidad laboral es otro de los retos asociados con la calidad de los empleos de la población joven. De los jóvenes que se encuentran ocupados en alguna actividad económica, el

26,5% no presentan ningún tipo de contrato y del 83,5% que si tienen un contrato, el 79,1% tiene un contrato escrito y el 20,6% tiene un contrato verbal según las cifras de la GEIH 2022.

La informalidad laboral también está relacionada con menores ingresos laborales, menor satisfacción y percepción de estabilidad laboral. En promedio los y las jóvenes de la ciudad que se encuentran en empleos formales tienen un ingreso promedio mensual de \$1.763.885 en relación con los y las jóvenes que se encuentran en actividades informales que presentan un ingreso mensual de \$1.004.793, esto es, 57,0% menos que los ingresos de un empleo formal.

Ahora bien, de los jóvenes que se encuentran en empleos formales, el 10,7% no está satisfecho con el tipo de contrato mientras que, de los jóvenes que se encuentran ocupados en actividades económicas informales, el 23,3% no está satisfecho. Igualmente el 16,4% de los jóvenes ocupados en empleos formales considera que su empleo no es estable, esta cifra es del 45,5% para los jóvenes ocupados en la informalidad.

GRÁFICA 53: Jóvenes ocupados en Bogotá según remuneración y satisfacción laboral.



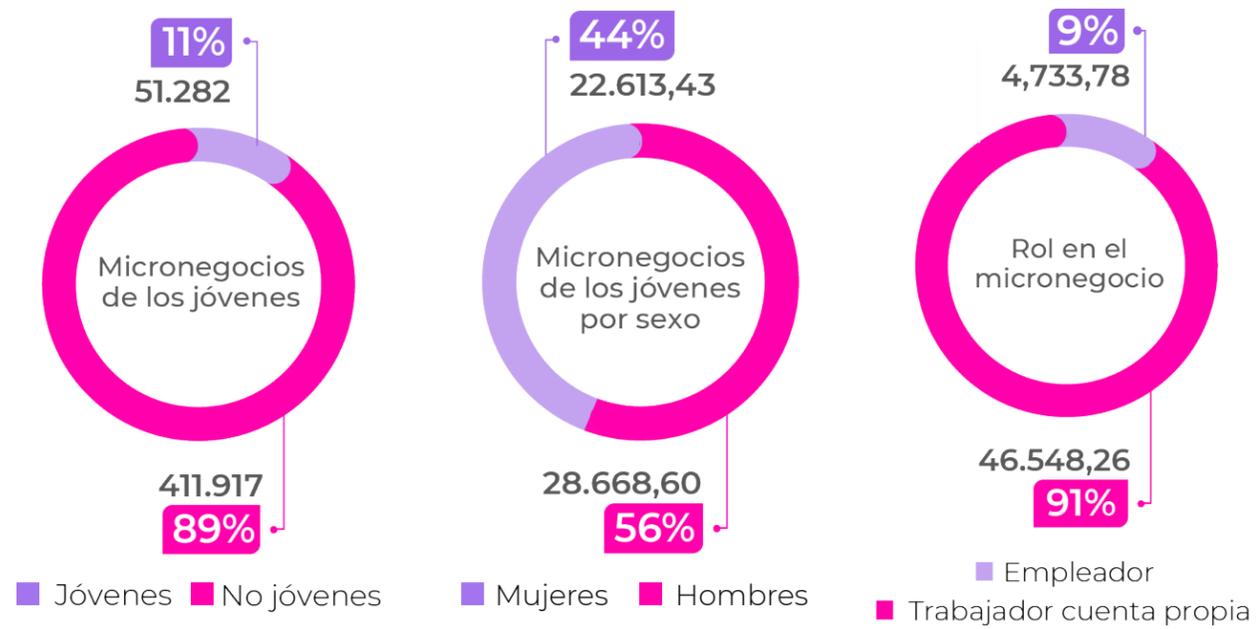
De acuerdo con la GEIH 2022 se estima que el 22,8% de la población joven ocupada trabaja como independiente, esto significa que son trabajadores por cuenta propia, o empleadores, representando cerca de 185.590 jóvenes. El 54,0% de los trabajadores independientes jóvenes lo es porque no encontró trabajo como asalariado mientras que el 16,0% prefiere esta opción por tener más independencia y el 10,0% por la flexibilidad en los horarios.

de forma independiente y directa, sin estar sujeto a un contrato de trabajo.

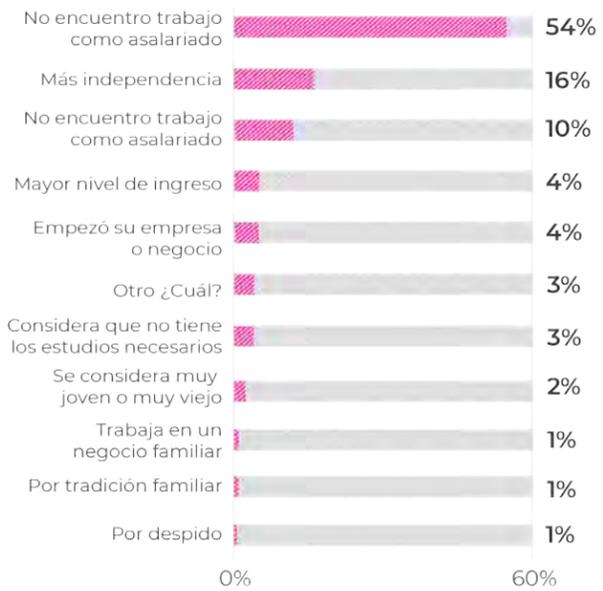
Por su parte, la Encuesta de Micronegocios EMICRON caracteriza en la ciudad para el 2022 **cerca de 463.198 micronegocios de los cuales el 11,0% correspondían a 51.282 micronegocios de población joven.** El 56,0% de los micronegocios de la población joven son de hombres y el 91,0% son de jóvenes que trabajan por cuenta propia, es decir, todo aquel que realiza una actividad económica

Estas cifras se relacionan con el **alto número de jóvenes que manifestó en la Encuesta Jóvenes con Potencial 2023 que su prioridad es emprender o tener su propio negocio, relacionado con la necesidad inmediata de generación de ingresos de esta población.** Como se mencionó en el capítulo 1, la población joven enfrenta múltiples barreras de acceso a empleos formales de calidad, en esta medida, en muchas ocasiones el emprendimiento, o incluso la informalidad, presenta una mejor alternativa en la medida en que responde a la necesidad inmediata de generación de ingresos y permite la flexibilidad de desarrollar otras actividades paralelas como estudiar o labores asociadas al cuidado.

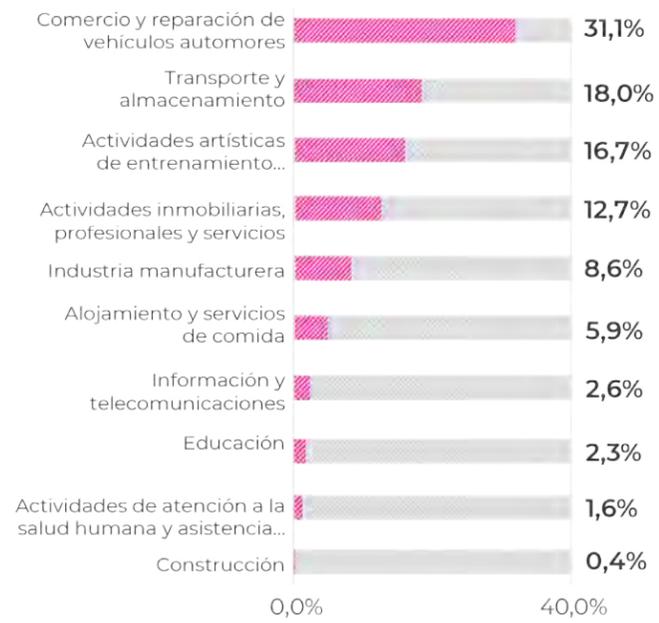
GRÁFICA 54: Jóvenes ocupados como independientes y micronegocios de la población joven en Bogotá 2022.



¿Cuál es la razón principal por la que trabaja en forma independiente en lugar de trabajar para un empleador o patrono?



Rama económica micronegocios jóvenes 2022

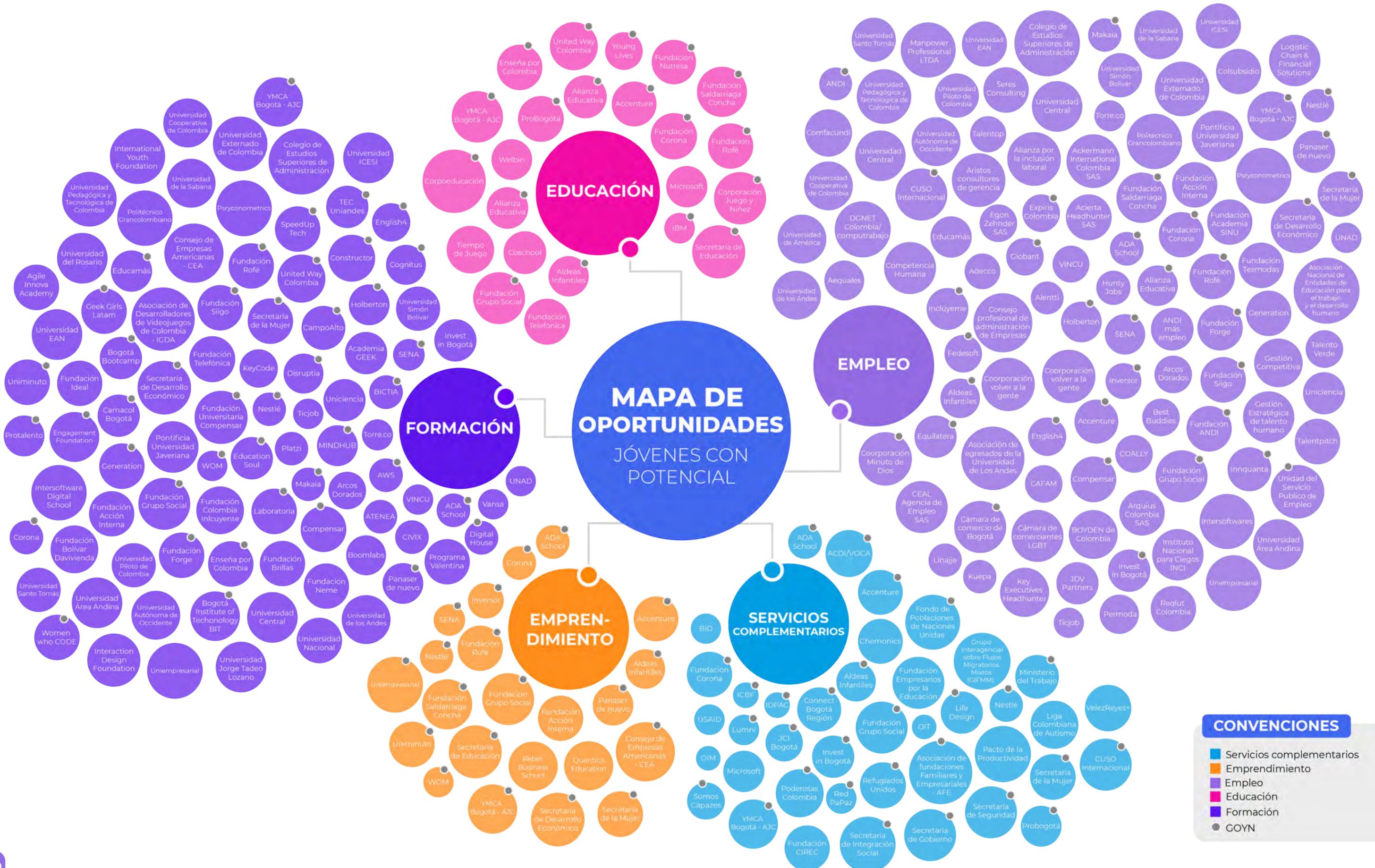


* Fuente: DANE. Encuesta Micronegocios 2022 y GEIH 2022.



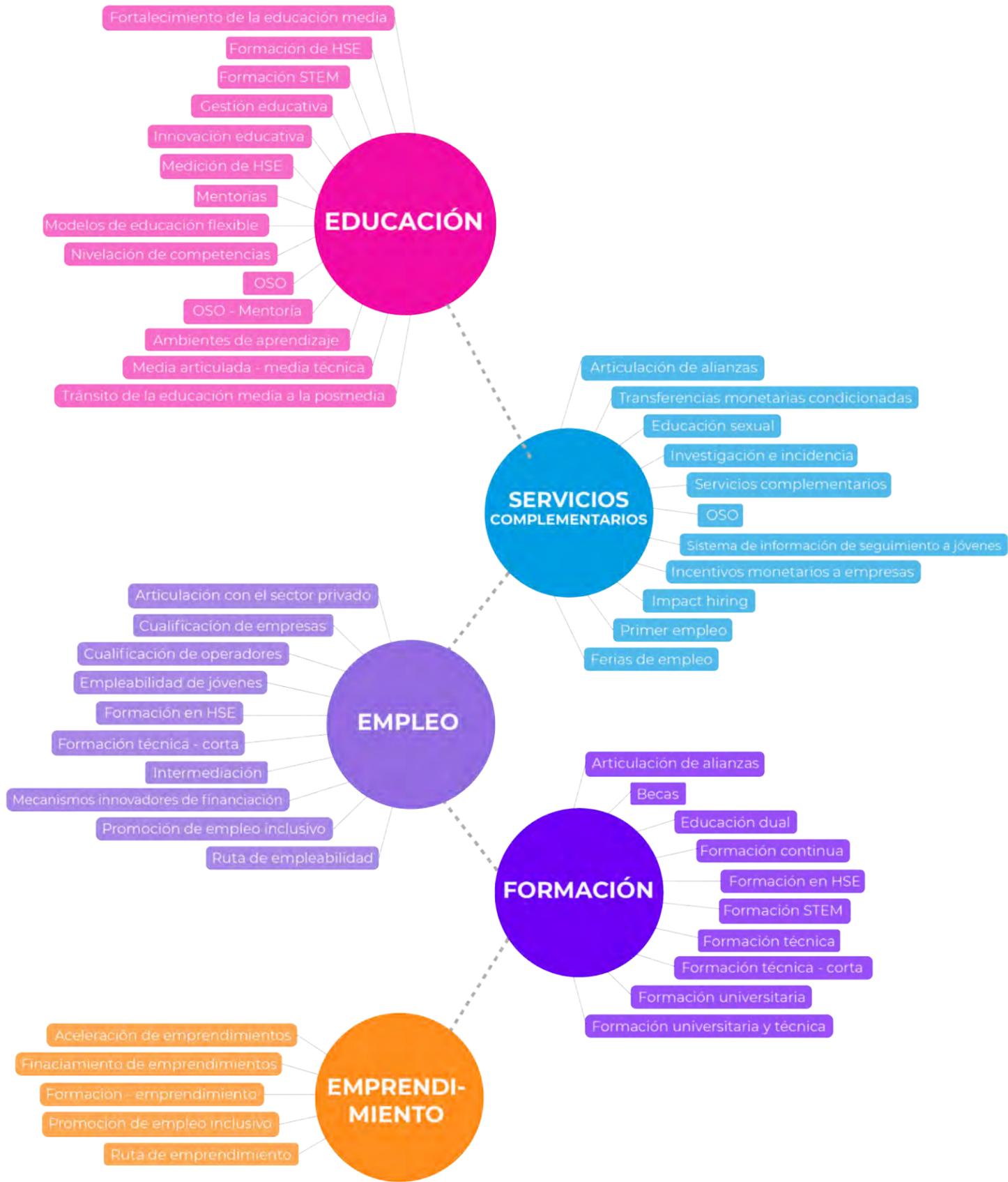
CAPÍTULO 04

TRABAJO COLABORATIVO, APRENDIZAJE Y CASOS DE ÉXITO



CONVENCIONES

- Servicios complementarios
- Emprendimiento
- Empleo
- Educación
- Formación
- GOYN



ACADEMIA GEEK

Bootcamp de Makaia de formación para roles tecnológicos.

makaia.org/en/portfolio/academia-geek/

● Formación

ACCENTURE

- **Fundaula:** Plataforma de e-learning para mejorar habilidades socio-emocionales.
- Inversión en modelos de innovación educativa.
- Mentorías para jóvenes con profesionales.
- Empleabilidad de jóvenes con potencial a través de contratación de impacto.
- Aceleración de emprendimientos a través de talleres y mentorías.

www.accenture.com/co-es

● Educación ● Servicios Complementarios
● Empleo ● Emprendimiento

ACDI/VOCA

Programa Jóvenes Resilientes: busca impulsar los proyectos de vida de las juventudes de 30 municipios del país en entornos protectores, empoderamiento económico, y relaciones y redes saludables.

www.acdivoca.org.co

● Servicios Complementarios

ACIERTA HEADHUNTER SAS

Intermediación laboral: procesos de reclutamiento y selección de personal para empresas.

www.aciertaheadhunter.com

● Empleo

ACKERMANN INTERNATIONAL COLOMBIA SAS

Intermediación laboral: procesos de reclutamiento y selección de personal para empresas.

www.ackermanninternational.com

● Empleo

ADA SCHOOL

- Rutas de empleabilidad para desarrolladores de software
- Ruta de emprendimiento en TI con la escuela colombiana de ingeniería
- Formación para jóvenes en fundamentos de desarrollo web sincrónico y asincrónico
- Alquiler del software para creación de rutas de formación online

ada-school.org

● Formación ● Servicios Complementarios
● Empleo ● Emprendimiento

ADECCO

Intermediación laboral: procesos de reclutamiento y selección de personal para empresas.

www.adecco.com.co

● Empleo

AEQUALES

Asesoría de empresas latinoamericanas en equidad de género y diversidad corporativa.

www.aequales.com

● Empleo

AGILE INNOVA ACADEMY

Bootcamp de formación para roles tecnológicos.

www.agileinnova.com

● Formación

ALDEAS INFANTILES

- Apoyo a jóvenes del sistema de protección en su culminación de educación media y superior.
- Ruta de empleabilidad o ruta de emprendimiento para jóvenes del sistema de protección.
- Programa de fortalecimiento de habilidades para emprendimiento o para empleabilidad
- Formación en participación e incidencia.

www.aldeasinfantiles.org.co

● Educación ● Servicios Complementarios
● Empleo ● Emprendimiento

ALENTTI

Intermediación laboral: procesos de reclutamiento y selección de personal para empresas.

www.alentti.com

● Empleo

ALIANZA EDUCATIVA

- 12 colegios con formación de jóvenes en competencias básicas, HSE y OSO.
- Ruta de empleabilidad para los jóvenes de programas de media articulada con el SENA.

alianzaeducativa.edu.co

● Educación ● Empleo

ALIANZA POR LA INCLUSIÓN LABORAL

Programa Jóvenes Resilientes: busca impulsar los proyectos de vida de las juventudes de 30 municipios del país en entornos protectores, empoderamiento económico, y relaciones y redes saludables.

Includere.co

● Empleo

ANDI

Empleabilidad de poblaciones con mayores barreras para acceder a empleo

www.andi.com.co

● Empleo

ANDI MÁS EMPLEO

Intermediación laboral: procesos de reclutamiento y selección de personal para empresas.

www.masempleo.com.co

● Empleo

ARCOS DORADOS

- Más del 50% de sus empleados son jóvenes. Uno de los mayores empleadores de jóvenes en Colombia.
- Plataforma educativa McCampus Comunidad con más de 90.000 inscritos para la formación de jóvenes en inteligencia emocional, emprendimiento, finanzas personales, atención al cliente, salud y bienestar, entre otros.

www.arcosdorados.com

● Empleo ● Formación

ARISTOS CONSULTORES DE GERENCIA

Intermediación laboral: procesos de reclutamiento y selección de personal para empresas.

www.aristosweb.com

● Empleo

ARQUIUS COLOMBIA SAS

Intermediación laboral: procesos de reclutamiento y selección de personal para empresas.

www.talengo.com

● Empleo

ASOCIACIÓN DE DESARROLLADORES DE VIDEOJUEGOS DE COLOMBIA - IGDA

Articulación de alianzas para el fortalecimiento de la industria de desarrollo de videojuegos

igda.org/chapters/colombia

● Formación

ASOCIACIÓN DE EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD DE LOS ANDES

Intermediación laboral para egresados y egresadas.

www.elemplo.com/co/sitio-empresarial/unianinos

● Empleo

ASOCIACIÓN DE FUNDACIONES FAMILIARES Y EMPRESARIALES - AFE

Articular el trabajo entre las fundaciones vinculadas y otras organizaciones y actores externos clave.

afecolombia.org/nosotros/

● Servicios Complementarios

ASOCIACIÓN NACIONAL DE ENTIDADES DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO

Intermediación laboral para egresados y egresadas.

agenciaempleo.asenof.org/

● Empleo

ATENEA

- **Jóvenes a la U:** becas a jóvenes para acceder a educación superior en universidades
- **La U en tu colegio:** programas técnicos, profesionales dirigidos a estudiantes de colegios oficiales
- **Todos a la U:** oferta de cursos de educación superior para jóvenes de la ciudad
- Becas para jóvenes en educación superior y formación de ciclo corto
- Articulación de la educación superior con la media en colegios públicos

www.accenture.com/co-es ● Formación

AWS

Una colección de servicios de tecnología en la nube a través de los que se hace formación técnica a jóvenes que quieren ser parte del sector TI.

www.talengo.com

● Formación

BEST BUDDIES

Generación de oportunidades laborales de personas con discapacidad.

www.talengo.com

● Empleo

BICTIA

Bootcamp de formación para roles tecnológicos.

bictia.com

● Formación

BID

Apoyo al desarrollo de programas, proyectos e investigación en la promoción de educación, empleo y emprendimiento en Colombia

www.iadb.org/es

● Servicios Complementarios

BOGOTÁ BOOTCAMP

Bootcamp de formación para roles tecnológicos.

www.bogotabootcamp.com

● Formación

BOGOTÁ INSTITUTE OF TECHNOLOGY

Bootcamp de formación para roles tecnológicos.

bit.institute

● Formación

BOOMLABS

Bootcamp de formación para roles tecnológicos.

www.boomlabs.edu.co

● Formación

BOYDEN DE COLOMBIA

Intermediación laboral: procesos de reclutamiento y selección de personal para empresas.

www.boyden.com/colombia

● Empleo

CAFAM

Intermediación laboral: procesos de reclutamiento y selección de personal para empresas.

www.cafam.com.co/empleo-y-bienestar-financiero/agencia-empleo

● Empleo

CAMACOL BOGOTÁ

Articulación con empresas afiliadas para la empleabilidad de mujeres jóvenes en el sector de la construcción.

camacol.co

● Formación

CÁMARA DE COMERCIANTES LGBT

Intermediación laboral: procesos de reclutamiento y selección de personal para empresas, con énfasis en contratación de población LGBT.

www.talentodiverso.com.co

● Empleo

CÁMARA DE COMERCIO DE BOGOTÁ

- Estrategia de clústers para articular empresas de los sectores de apuestas productivas de la ciudad.
- Red por la inclusión productiva.

www.ccb.org.co

● Empleo

CAMPOALTO

Formación corta para jóvenes en áreas de salud, administración, educación, cocina y mecánica

campoalto.edu.co/programas

● Formación

CEAL AGENCIA DE EMPLEO SAS

Intermediación laboral: procesos de reclutamiento y selección de personal para empresas.

www.empleoceal.com

● Empleo

CHEMONICS

Apoyo al desarrollo de programas, proyectos e investigación en la promoción de inclusión económica de población migrante en Colombia.

chemonics.com/projects/protecting-human-rights-colombia/

● Servicios Complementarios

CIVIX

- **Liderab:** programa para jóvenes entre los 14 y 18 años que busca fortalecer sus capacidades para ejercer un liderazgo ético, adaptativo y democrático en sus territorios.
- **Marea púrpura:** programa diseñada para mujeres jóvenes entre los 14 y 18 años que busca incrementar y fortalecer la confianza y las habilidades de las estudiantes para participar en oportunidades de liderazgo en sus contextos más cercanos.

civixcolombia.org

● Formación

COALLY

Intermediación laboral: procesos de reclutamiento y selección de personal para empresas.

coally.com

● Empleo

COGNITUS

Bootcamp de formación para roles tecnológicos.

cognitus.org

● Formación

COLEGIO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE ADMINISTRACIÓN - CESA

- **Intermediación laboral:** procesos de reclutamiento y selección de personal para empresas.
- Formación universitaria e investigación en materia de educación en el país

www.cesa.edu.co

● Empleo ● Formación

COLSUBSIDIO

Intermediación laboral: procesos de reclutamiento y selección de personal para empresas.

www.agenciadeempleocolsubsidio.com

● Empleo

COMFACUNDI

Intermediación laboral: procesos de reclutamiento y selección de personal para empresas.

www.comfacundi.com.co

● Empleo

COMPENSAR

- Formación técnica en servicios en cloud
- Agencia internacional de intermediación laboral. Conectar talento nacional con empresas internacionales o en otros países.
- Intermediación laboral: procesos de reclutamiento y selección de personal para empresas.

corporativo.compensar.com

● Empleo ● Formación

COMPETENCIA HUMANA

Intermediación laboral: procesos de reclutamiento y selección de personal para empresas.

www.competenciahumana.com

● Empleo

CONNECT BOGOTÁ REGIÓN

Bogotech Abierta: Plataforma digital que facilita la interacción entre actores del ecosistema de ciencia y tecnología, incentivando la colaboración para generar innovación.
Diálogos de futuro: Iniciativa de diálogo colectivo en la que participan 38 organizaciones para promover la consolidación del ecosistema de educación, innovación y aprendizaje.

connectbogota.org

● Servicios Complementarios

CONSEJO DE EMPRESAS AMERICANAS - CEA

- Programas de fortalecimiento a emprendimientos a través de capacitaciones, mentorías y financiación.
- **Programa Mujeres Adelante:** formación de mujeres jóvenes en el sector digital.

www.ceacolombia.com

● Emprendimiento ● Formación

CONSEJO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Intermediación laboral: procesos de reclutamiento y selección de personal para empresas.

www.eempleo.com/co/sitio-empresarial/cpae?v2=true

● Empleo

CONSTRUCTOR

Formación técnica para ocupaciones del sector construcción a jóvenes

www.homecenter.com.co/homecenter-co/constructor/

● Formación

CORONA

- **Viste tu casa:** programa de generación de ingresos a partir de la venta de sus productos.
- Formación técnica para ocupaciones del sector construcción a jóvenes.

corona.co

● Emprendimiento ● Formación

CORPOEDUCACIÓN

Recarga: Piloto de recuperación de aprendizajes de jóvenes de educación media en lenguaje, matemáticas e inglés.

corpoeducacion.org.co

● Educación

CORPORACIÓN JUEGO Y NIÑEZ

Desarrollo de modelos pedagógicos vivenciales, experienciales a través del juego para niños, niñas, adolescentes y jóvenes.

juegoyninez.org

● Educación

CORPORACIÓN INFANCIA Y DESARROLLO

Ciclos de modelos de educación flexible para jóvenes del Sistema de Responsabilidad Penal Adolescente.

www.corporacioninfanciaydesarrollo.org

● Educación

CORPORACIÓN MINUTO DE DIOS

Intermediación laboral: procesos de reclutamiento y selección de personal para empresas.

www.minutodedios.org

● Empleo

CORPORACIÓN VOLVER A LA GENTE

Intermediación laboral: procesos de reclutamiento y selección de personal para empresas.

www.volveralagente.org

● Empleo

COSCHOOL

Eduación: educación + emoción + experiencias. Un modelo basado en la educación experiencial, que permite explorar las diferentes dimensiones y manifestaciones de las habilidades socioemocionales.

www.coschool.co

● Educación

CUSO INTERNACIONAL

- Programa de formación vocacional y empresarial para ofrecer oportunidades de empleo para jóvenes.
- Programas de apoyo específico a jóvenes migrantes en el país.

cusointernational.org

● Empleo ● Servicios Complementarios

DGNET COLOMBIA/ COMPUTRABAJO

Intermediación laboral: procesos de reclutamiento y selección de personal para empresas.

www.computrabajo.com

● Empleo ● Servicios Complementarios

DIGITAL HOUSE

Bootcamp de formación para roles tecnológicos.

www.digitalhouse.com/co

● Formación

DISRUPTIA

- Ruta de formación para la empleabilidad en el sector digital
- Programa Mujeres Adelante: formación de mujeres jóvenes en el sector digital.

www.disruptia.co

● Formación

EDUCAMÁS

- Formación en áreas de tecnología para conectar con oportunidades de empleo formales y de alta calidad
- Formación a jóvenes de grado 11 en áreas TI para que continúen una trayectoria académica en el sector digital
- Trabajo articulado con empresas para promover la empleabilidad de graduados de bootcamps.

educamas.com.co

● Formación ● Empleo

EDUCATION SOUL

Empresa que busca el cierre de brechas de la población vulnerable en América Latina a través del uso de metodologías y plataformas EdTech de clase mundial.

www.edusoul.com.co

● Formación

EGON ZEHNDER SAS

Intermediación laboral: procesos de reclutamiento y selección de personal para empresas.

www.egonzehnder.com

● Empleo

ENGAGEMENT FOUNDATION

Geeky Latin@s: plataforma con seminarios temáticos realizados por mujeres profesionales latinas para empoderar y despertar el interés de niñas y jóvenes latinas en las carreras de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM).

www.engagementfound.org/education

● Formación

ENGLISH4

- Aceleradora de talento bilingüe
- Formación en inglés sectorial. Especialidad en sector digital, pero también tiene formación sectorial en otros sectores.

english4.co

● Empleo ● Formación

ENSEÑA POR COLOMBIA

- **Armadillos amarillos:** programa que busca conectar estudiantes líderes en sus comunidades y fortalecer sus conocimientos, habilidades y capacidades de liderazgo, elaborando conjuntamente rutas de acción basadas en el reconocimiento de sus voces y procesos a nivel personal y comunitario
- Plataforma de formación, acompañamiento y comunidades de aprendizaje que convoca a docentes expertos en el aula de clase.

ensenaporcolombia.org

● Formación ● Educación

EQUILATERA

Cualificación de procesos de talento humano con enfoque de género.

www.equilatera.com.co

● Empleo

EXPERIS

Intermediación laboral: procesos de reclutamiento y selección de personal para empresas.

www.experis.co/wps/portal/experis/v3/co/inicio

● Empleo

FEDESOF

Empleabilidad de jóvenes con potencial en empresas del sector digital.

fedesoft.org

● Empleo

FONDO DE POBLACIONES DE NACIONES UNIDAS

Trabajo con jóvenes en términos de: embarazo adolescente, liderazgo y participación, derechos humanos, equidad de acceso a derechos, etc.

www.unfpa.org/es

● Servicios Complementarios

FUNDACIÓN ACADEMIA SINU

Intermediación laboral para egresados y egresadas.

www.academiasinu.edu.co

● Empleo

FUNDACIÓN ACCIÓN INTERNA

- Alianzas con empresas para la empleabilidad de población privada de la libertad, incluidos jóvenes
- Formación y apoyo a emprendimientos desarrollados por población privada de la libertad, incluidos jóvenes
- Formación en competencias técnicas y habilidades socioemocionales de población privada de la libertad, incluidos jóvenes
- Intermediación laboral para egresados y egresadas.

fundacionaccioninterna.org/

● Formación ● Empleo ● Emprendimiento

FUNDACIÓN ANDI

Ranking de Empresas Inspiradoras y sello empresa Incluyente que destaca los mejores casos de empresas que involucran la inclusión en sus modelos de negocio.

www.andi.com.co/Home/Pagina/6-fundacion-andi-gerencia-de-arquitectura-soc

● Empleo

FUNDACIÓN BOLÍVAR DAVIVIENDA

Becas al talento: es un programa que busca apoyar a estudiantes con un alto desempeño académico para culminar sus estudios.

www.fundacionbolivardavivienda.org

● Empleo

FUNDACIÓN BRILLAS

En alianza con Educamás, bootcamp de formación en desarrollo web y programación para jóvenes de grado 11º de estratos 1, 2 y 3.

fundacionbrillas.org

● Formación

FUNDACIÓN CIREC

Formación en habilidades socioemocionales, orientación socio-ocupacional e intermediación laboral

fundacioncirec.org

● Servicios Complementarios

FUNDACIÓN COLOMBIA INCLUYENTE

Formación en habilidades socioemocionales, orientación socio-ocupacional e intermediación laboral

fundacioncolombiaincluyente.org

● Formación

FUNDACIÓN CORONA

- Herramienta de medición de habilidades socioemocionales.
- Recarga: Piloto de recuperación de aprendizajes de jóvenes de educación media en lenguaje, matemáticas e inglés.
- Programa de Orientación Socio-ocupacional.
- Promoción de programas de empleo inclusivo
- Articulación del sector productivo promoviendo pertinencia en la educación

www.fundacioncorona.org

● Educación ● Servicios Complementarios ● Empleo

FUNDACIÓN EMPRESARIOS POR LA EDUCACIÓN

Investigación en materia de educación en el país

fundacionexe.org.co

● Empleo

FUNDACIÓN FORGE

- Ruta de formación en habilidades socioemocionales y digitales para la empleabilidad para jóvenes de 18 a 24 años. Beca Tu Futuro:
- programa de liderazgo personal y orientación laboral para jóvenes que buscan su primer empleo
- Conexión con empresas para el primer empleo de jóvenes en la ciudad

fondationforge.org

● Empleo ● Formación

FUNDACIÓN GRUPO SOCIAL

- Proyecto última milla: continuidad de la educación en la media en Suba-Bilbao.
- Proyecto de mejora de calidad y pertinencia educativa con el sector productivo en Suba-Bilbao."
- Formulación de programas para ampliar la dinámica de emprendimientos o unidades productivas
- Formulación de proyecto para conectar jóvenes con empleos en Suba Bilbao.
- Formulación de proyecto para formación de competencias específicas, inglés y habilidades socioemocionales en Suba, Bilbao.
- Focalización de dos territorios progreso en Bogotá: Suba-Bilbao y Ciudad Bolívar-Sierra Morena, para un trabajo de 10 años en identificación, mapeo de indicadores de su modelo de calidad de vida y la articulación de aliados y acciones para la solución de las principales problemáticas.

● Educación ● Servicios Complementarios ● Empleo ● Emprendimiento ● Formación

www.fundaciongruposocial.co

FUNDACIÓN IDEAL

Programas de formación e inclusión social y laboral de personas con discapacidad

idealfundacion.org

● Formación

FUNDACIÓN NEME

- Ruta motor: alianza pública-privada para mejorar las posibilidades de empleo formal para jóvenes en situación de vulnerabilidad a través de procesos de orientación, formación técnica, acompañamiento psicosocial e intermediación laboral.
- Becas para estudios de educación superior para jóvenes con alto desempeño académico.

www.fundacionneme.org

● Formación

FUNDACIÓN NUTRESA

- Recarga: Piloto de recuperación de aprendizajes de jóvenes de educación media en lenguaje, matemáticas e inglés.
- Líderes del Siglo XXI: formación de docentes para el fortalecimiento de prácticas pedagógicas.

fundacionnutresa.com

● Educación

FUNDACIÓN ROFE

- Formación para emprendimientos, principalmente en el sector TI
- Formación en desarrollo de software para que jóvenes se puedan emplear en el sector TI
- Formación en habilidades socioemocionales para jóvenes y mujeres
- Jóvenes creativos: Procesos de selección y ruta de empleo con aliados para jóvenes
- Formación en emprendimiento para jóvenes y mujeres

tocaunavida.org

● Formación ● Educación ● Empleo ● Emprendimiento

FUNDACIÓN SILDARRIAGA CONCHA

- Programas y herramientas específicos para docentes y estudiantes que permitan a los jóvenes con discapacidad oportunidades de acceso, permanencia y promoción a la educación formal.
- Programas y herramientas que permitan a la población con discapacidad acceder a empleo formal.
- Programas y herramientas que permitan a la población con discapacidad acceder a emprendimiento

www.saldarriagaconcha.org

● Educación ● Empleo ● Emprendimiento

FUNDACIÓN SIIGO

- Formación técnica para jóvenes en áreas administrativas
- Inserción laboral por medio de contratos de aprendizaje en áreas administrativas
- Ruta de empleabilidad para áreas contables

www.fundacionsiigo.org

● Empleo ● Formación

FUNDACIÓN TELEFÓNICA

- Profuturo: programa de educación digital para reducir brechas educativas. Está dirigido a niños, niñas y adolescentes; y a docentes y directivos de centros educativos.
- Piensa en Grande: desarrollo de competencias y habilidades en jóvenes de 18 a 26 años para convertirlos en ciudadanos responsables, capaces de diseñar su plan de vida y responder a los desafíos del mundo digital.
- Conecta Empleo: programa de formación digital para la empleabilidad dirigido a jóvenes y adultos.

● Formación ● Educación

www.fundaciontelefonica.co

FUNDACIÓN TEXMODAS

Intermediación laboral: procesos de reclutamiento y selección de personal para empresas.

www.fundaciontexmodas.org.co

● Empleo

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA COMPENSAR

Formación técnica, tecnológica, posgrados y educación continua

ucompensar.edu.co

● Formación

GEEK GIRLS LATAM

- Apropiada: ruta de apropiación y fortalecimiento de competencias digitales dirigida a niñas y adolescentes.
- STEAM program: programa de exploración vocacional para niñas en áreas de ciencia y tecnología.
- Talentos 4.0: programa de certificación en carreras del futuro, reskilling/upskilling y comunidad de aprendizaje de futuro.

geekgirlslatam.org ● Formación

GENERATION

Trabajo articulado con empresas para promover la empleabilidad de graduados de bootcamps. Bootcamp de formación para roles tecnológicos.

colombia.generation.org

● Empleo ● Formación

GESTIÓN COMPETITIVA

Intermediación laboral: procesos de reclutamiento y selección de personal para empresas.

www.gestioncompetitiva.com

● Empleo

GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

Intermediación laboral: procesos de reclutamiento y selección de personal para empresas.

www.okempleos.com

● Empleo

GLOBANT

Empleabilidad de jóvenes con potencial

www.globant.com

● Empleo

GRUPO INTERAGENCIAL SOBRE FLUJOS MIGRATORIOS MIXTOS (GIFMM)

Es co-liderado por OIM y ACNUR. Funciona como un espacio de coordinación para la respuesta a la situación de refugiados y migrantes en Colombia.

www.accenture.com/co-es

● Servicios Complementarios

HOLBERTON

- Conexión de estudiantes con empresas de la industria TI
- Bootcamp de formación para roles tecnológicos.

www.holbertoncolombia.com

● Empleo ● Formación

HUNTY JOBS

Intermediación laboral: procesos de reclutamiento y selección de personal para empresas.

hunty.com

● Empleo

IBM

- P-Tech: modelo educativo que busca preparar a jóvenes para la cuarta revolución industrial
- formando jóvenes en educación secundaria y superior con competencias técnicas del sector TI. Múltiples alianzas con instituciones de todo tipo para la formación, mentoría y orientación de jóvenes a empezar carreras en el sector

www.ibm.com

● Formación

ICBF

Autoridad nacional que administra el Sistema de responsabilidad Penal Adolescente

www.icbf.gov.co

● Servicios Complementarios

IDPAC

- Consejos consultivos locales de niñas, niños y adolescentes 2023
- Escuela de participación ciudadana para toda la ciudadanía
- Fondo Chikaná: fondo público que incentiva la participación de organizaciones sociales lideradas por jóvenes a través de la financiación de sus iniciativas.
- Lablocal 2023: laboratorio de innovación para resolución de problemáticas sociales y culturales, que pueden convertirse en política pública.

www.participacionbogota.gov.co

● Servicios Complementarios

INCLÚYEME

Empleabilidad de personas con discapacidad y acompañamiento a empresas para implementar estrategias de inclusión sociolaboral

www.incluyeme.com

● Empleo

INQUANTA

Apoyo a iniciativas de empleo inclusivo (incubación y aceleración)

● Empleo

INSTITUTO NACIONAL PARA CIEGOS- INCI

Programas para la inclusión económica de personas con discapacidad visual en Colombia

www.inci.gov.co

● Empleo

INTERACTION DESIGN FOUNDATION

Cursos online en áreas del sector digital

www.interaction-design.org

● Formación

INTERNATIONAL YOUTH FOUNDATION

Formación de jóvenes en condición de vulnerabilidad en competencias del sector digital.

iyfglobal.org

● Formación

INTERSOFTWARE

Reune a todas las empresas de software en Colombia

www.intersoftware.org.co

● Empleo

INTERSOFTWARE - DIGITAL SCHOOL

Bootcamp de formación para roles tecnológicos.

digitalschoolcolombia.com

● Formación

INVERSOR

- Acompañamiento, fortalecimiento y profesionalización de operadores de rutas de empleo
- Vehículos de financiación para rutas de empleo
- Vehículos de inversión en emprendimientos que incluyen jóvenes

www.inversor.org.co

● Empleo ● Emprendimiento

INVEST IN BOGOTÁ

- Ruedas de empleo para población en general y grupos con mayores barreras de acceso al empleo
- Alianzas estratégicas entre universidades y empresas para la formación y contratación directa de jóvenes.
- Atracción de inversión extranjera directa para la ciudad
- Conectar las necesidades de talento humano de las empresas con programas como Todos a la U para formación pertinente.

es.investinbogota.org

● Empleo ● Servicios Complementarios ● Formación

JCI BOGOTÁ

Red de más de 180.000 jóvenes voluntarios en todos los sectores de la sociedad en más de 100 países del mundo.

jcibogota.org

● Servicios Complementarios

JDV PARTNERS

Intermediación laboral: procesos de reclutamiento y selección de personal para empresas.

www.jdvpartners.com

● Empleo

KEY EXECUTIVES HEADHUNTER

Intermediación laboral: procesos de reclutamiento y selección de personal para empresas.

www.keyexecutives.co

● Empleo

KEYCODE

Bootcamp de formación para roles tecnológicos.

www.keycode.com.co

● Formación

KUEPA

Intermediación laboral: procesos de reclutamiento y selección de personal para empresas.

agenciadeempleo.kuepa.com

● Empleo

LABORATORIA

Bootcamp de formación para roles tecnológicos enfocado en mujeres.

www.laboratoria.la

● Formación

LIFE DESIGN

Herramienta gratuita online de orientación socio-ocupacional para la toma de decisiones en términos de trayectoria educativa y laboral.

www.mylifedesign.co

● Servicios Complementarios

LIGA COLOMBIANA DE AUTISMO

Programas para transformar prácticas de exclusión de la población con espectro autista.

ligautismo.org

● Servicios Complementarios

LINAJJE

Intermediación laboral: procesos de reclutamiento y selección de personal para empresas.

www.applca.uno

● Empleo

LOGISTIC CHAIN & FINANCIAL SOLUTIONS

Intermediación laboral: procesos de reclutamiento y selección de personal para empresas.

corp.empleandolosheroes.com

● Empleo

LUMNI

Empresa que desarrolla financiación en educación superior desde la administración de Acuerdo de Ingresos Compartidos.

www.mylifedesign.co

● Servicios Complementarios

MAKAIA

- Modelo de empleo para el sector tecnología
- Bootcamp de formación para roles tecnológicos.

makaia.org

● Formación ● Empleo

MAKE IT REAL

Bootcamp de formación para roles tecnológicos.

makeitreal.camp

● Empleo

MANPOWER PROFESSIONAL LTDA

Intermediación laboral: procesos de reclutamiento y selección de personal para empresas.

www.manpowergroupcolombia.co

● Empleo

MICROSOFT

- Acelera el aprendizaje: herramientas para que los estudiantes nivelen competencias de lenguaje, escritura y matemáticas.
- Prepárate para el futuro: Familiariza a los estudiantes con herramientas que probablemente usarán durante años como Microsoft Word, PowerPoint, Excel y Teams, al mismo tiempo que desarrollan habilidades necesarias para su futuro como la resolución de problemas y la colaboración.

www.microsoft.com/es-co/

● Educación ● Servicios Complementarios

MINDHUB

- Bootcamp de formación para roles tecnológicos.
- Formación a través de bootcamps en desarrollo y programación fullstack para mujeres jóvenes y adultos.

mindhubweb.com

● Formación

MINISTERIO DEL TRABAJO

- Tu Bio: es una herramienta digital para crear la hoja de vida e identificar ocupaciones y niveles de cualificación según el Marco Nacional de Cualificaciones
- Ocupacol: catálogo de ocupaciones para Colombia que permite a ciudadanos y empresas identificar las ocupaciones y cualificaciones según el Marco Nacional de Cualificaciones

ocupacol.mintrabajo.gov.co

● Servicios Complementarios

NESTLÉ

- Iniciativa por los jóvenes: programa que busca fortalecer la empleabilidad en los jóvenes.
- Educación dual: programas certificados con el Ministerio de Educación para formación de jóvenes en su cadena de valor y en sector digital.
- Iniciativa por los jóvenes: programa que busca fortalecer emprendimientos liderados jóvenes.
- Programa de orientación socio-ocupacional para jóvenes buscadores de empleo.
- Encuentro de los jóvenes de la Alianza del Pacífico: un espacio de encuentro entre líderes jóvenes de Chile, Colombia, México y Perú.

www.jovenesnestle.com.co

● Empleo ● Emprendimiento ● Formación
● Servicios Complementarios

OIM

Apoyo al desarrollo de programas, proyectos e investigación en la promoción de inclusión económica de población migrante en Colombia

colombia.iom.int/es

● Servicios Complementarios

OIT

Apoyo al desarrollo de programas, proyectos e investigación en la promoción de empleo en Colombia

www.ilo.org/lima/paises/colombia/WCMS_460001/lang--es/index.htm

● Servicios Complementarios

PACTO DE PRODUCTIVIDAD

Iniciativa interinstitucional liderada por Fundación Corona y Fundación Saldarriaga Concha para mejorar el panorama de la inclusión laboral de personas con discapacidad de manera efectiva, productiva y con calidad en el sector empresarial.

www.pactodeproductividad.com

● Servicios Complementarios

PANASER DE NUEVO

Programa de formación, empleabilidad y emprendimiento para jóvenes del SRPA

https://beacons.ai/panaser/?fbclid=IwARIUTerUwYpjbN6fuSU_xzkDKJKuGbhICel3KapVloQpvrVOnOl6P1XWcRs

● Empleo ● Emprendimiento ● Formación

PERMODA

Empleabilidad de Jóvenes con Potencial.

permoda.com.co

● Empleo

PLATZI

Plataforma de formación de cursos cortos para jóvenes.

platzi.com

● Formación

PODEROSAS POR COLOMBIA

Fundación de Educación Integral para la Sexualidad para reforzar el poder de decisión sobre su cuerpo, su sexualidad y su vida, de adolescentes y jóvenes

www.poderosascolombia.org

● Servicios Complementarios

POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO

- Intermediación laboral para egresados y egresadas.
- Formación técnica, tecnológica, posgrados y educación continua

<https://ofertaslaborales.poligran.edu.co/>
<https://www.poli.edu.co/>

● Empleo ● Formación

PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA

- Intermediación laboral para egresados y egresadas.
- Formación universitaria e investigación en materia de educación en el país

<https://empleoegresados.javeriana.edu.co/#/login>
<https://www.javeriana.edu.co/inicio>

● Empleo ● Formación

PROBOGOTÁ

- Programa Juventud 500: technovation girls - Formación en habilidades digitales para niñas.
- Juventud 500: Diálogos de generación de confianza entre empresarios y jóvenes

www.probogota.org

● Educación ● Servicios Complementarios

PROGRAMA VALENTINA

Capacitar, certificar y colocar a jóvenes en empleos de valor a través de un modelo disruptivo enfocado en habilidades blandas y tecnológicas

www.programavaentina.com

● Formación

PROTALENTO

Formación para el empleo en habilidades tech, inglés y habilidades para el empleo y la empleabilidad

www.protalento.com

● Formación

PSRYCONOMETRICS

Intermediación laboral: procesos de reclutamiento y selección de personal para empresas.

www.magnetoempleos.com

● Empleo

QUANTICA EDUCATION

Formación para emprendimientos sociales de impacto en Colombia

www.quanticaeducation.com

● Emprendimiento

REBEL BUSINESS SCHOOL

Formación para emprendimientos sociales de impacto en Colombia

www.therebelschool.co

● Emprendimiento

RED PAPAZ

Te Protejo: programa para formar a jóvenes en seguridad digital y habilidades socioemocionales.

www.redpapaz.org

● Servicios Complementarios

REFUGIADOS UNIDOS

Apoyo con servicios complementarios a población con necesidad de protección internacional y flujos migratorios mixtos

www.refugiadosunidos.org

● Servicios Complementarios

REQLUT COLOMBIA

Intermediación laboral: procesos de reclutamiento y selección de personal para empresas.

reqlut.co

● Empleo

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

- Estrategia Yo Puedo Ser de orientación socio-ocupacional y promoción de trayectorias educativas y laborales
- Promoción de emprendimientos de colegios oficiales con articulación con el SENA

www.educacionbogota.edu.co

● Educación ● Emprendimiento

SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO

- Empleo joven: programa de pago por resultados en el que el distrito subsidia la nómina de contratación de jóvenes por tres (3) meses de contrato laboral con término a un año.
- Intermediación laboral - Agencia pública de empleo: procesos de reclutamiento y selección de personal para empresas.
- Programa empleo incluyente: incentivos momentáneos a empresas que contraten población en condición de vulnerabilidad o con mayores barreras de acceso al empleo.
- Bogotá Trabaja: ruta para que la ciudadanía pueda acceder a mejores

oportunidades de empleo y formación en competencias para el mercado laboral

- Bogotá Productiva: fortalecer empresas o emprendimiento de cualquier tamaño.
- Hecho en Bogotá: programa para visibilizar la compra de marcas locales para pequeños productores a través de ferias comerciales y espacios virtuales.
- Impulso local: la estrategia de ciudad que impulsa los emprendimientos de
- Bogotá con formación, recursos no reembolsables y conexión con nuevos mercados.
- Formación para el trabajo con el SENA, IBM y Todos a la U

desarrolloeconomico.gov.co

● Empleo ● Emprendimiento

SECRETARÍA DE LA MUJER

- Estrategia de emprendimiento y empleabilidad para mujeres
- Estrategia de emprendimiento y empleabilidad para mujeres
- Formación en habilidades para el trabajo y competencias específicas para mujeres.
- Centros de inclusión digital para las mujeres
- Orientación psicosocial para mujeres
- Programa de fortalecimiento a organizaciones o colectivos de mujeres
- Sistema Distrital de Cuidado: busca ampliar y cualificar la oferta institucional de servicios del cuidado.

● Servicios Complementarios ● Empleo ● Emprendimiento ● Formación

www.sdmujer.gov.co

SECRETARÍA DE SEGURIDAD

Programa de justicia restaurativa y posegreso con jóvenes del Sistema de Responsabilidad Penal Adolescente y egresados del mismo.

scj.gov.co

● Servicios Complementarios

SOMOS CAPAZES

Programa que busca entrenar a jóvenes vulnerables y provenientes de zonas rurales en Ciudad Bolívar, en habilidades de resiliencia y métodos experienciales.

www.somoscapazes.org

● Servicios Complementarios

SPEEDUP TECH

Bootcamp de formación para roles tecnológicos.

speeduptech.io

● Formación

TALENTO VERDE

Intermediación laboral: procesos de reclutamiento y selección de personal para empresas.

talentoverde.com

● Empleo

TEC UNIANDES

Proyecto Institución de Educación Superior Técnica y Tecnológica de la Universidad de los Andes.

<https://educacioncontinua.uniandes.edu.co/es/programas/tec-uniandes>

● Formación

TICJOB

Intermediación laboral: procesos de reclutamiento y selección de personal para empresas.

www.aristosweb.com

● Empleo

TIEMPO DE JUEGO

- Cambio de juego: emplea el juego como elemento transformador con jóvenes y adolescentes institucionalizados en el Sistema de Protección colombiano para fortalecer el proceso de inclusión social
- Colegios en la jugada: programa para la transformación de prácticas educativas con el fin de promover la metodología convivencial en las instituciones educativas.

tiempodejuego.org

● Educación

UNICIENCIAS

Intermediación laboral: procesos de reclutamiento y selección de personal para empresas.
Formación universitaria e investigación en materia de educación en el país

afecolombia.org/nosotros/

● Empleo ● Formación

UNIDAD DE SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

Es una entidad adscrita al Ministerio del Trabajo encargada de acercar a los colombianos a las oportunidades de trabajo formales. es la encargada de autorizar a los prestadores de servicios de intermediación laboral, quienes conforman la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo, que son de carácter público como las agencias de empleo de las Cajas de Compensación Familiar, alcaldías, gobernaciones y el SENA. Y los prestadores privados conformados por las agencias privadas y las bolsas de empleo de las Instituciones de Educación Superior.

www.serviciodeempleo.gov.co

● Empleo

UNIEMPRESARIAL

- Intermediación laboral para egresados y egresadas.
- Formación técnica, tecnológica, posgrados y educación continua

www.uniempresarial.edu.co

● Empleo ● Formación

SECRETARÍA DE GOBIERNO

Laboratorio de innovación: desarrollo de eventos de innovación abierta con jóvenes en todas las localidades para la solución de problemáticas sociales, incluyendo tecnología.

www.gobiernobogota.gov.co/

● Servicios Complementarios

SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL

Parcerxs por Bogotá: programa de caracterizar y brindar oportunidades a jóvenes en condición de vulnerabilidad. Durante sesis (6) meses reciben transferencias monetarias condicionadas a labores sociales.

www.integracionsocial.gov.co

● Servicios Complementarios

SENA

- Intermediación laboral - Agencia pública de empleo: procesos de reclutamiento y selección de personal para empresas.
- Fondo Empezar: fondo nacional para fortalecer emprendimientos liderados, en su mayoría por jóvenes, de todo el país.
- Entidad nacional de formación para el trabajo.
- Programa de bilingüismo

www.sena.edu.co/es-co/Paginas/default.aspx

● Empleo ● Emprendimiento ● Formación

SERES CONSULTING

Intermediación laboral: procesos de reclutamiento y selección de personal para empresas.

www.seresconsulting.com

● Empleo

TALENTOP

Intermediación laboral: procesos de reclutamiento y selección de personal para empresas.

www.talentop.com.co

● Empleo

TALENT PITCH

Plataforma tecnológica que permite a las organizaciones identificar y seleccionar talento

website.talentpitch.co

● Empleo

TORRE.CO

Agencia internacional de intermediación laboral. Conectar talento nacional con empresas internacionales o en otros países.

torre.co

● Empleo

UNAD

- Formación universitaria e investigación en materia de educación en el país
- Intermediación laboral para egresados y egresadas.
- Formación universitaria e investigación en materia de educación en el país

www.unad.edu.co

● Empleo ● Formación

UNIMINUTO

- Impulso a micronegocios
- Reto cumbre
- Formación técnica, tecnológica, posgrados y educación continua

www.uniminuto.edu

● Emprendimiento ● Formación

UNIVERSIDAD DEL ÁREA ANDINA

- Intermediación laboral para egresados y egresadas.
- Formación universitaria e investigación en materia de educación en el país.

www.areandina.edu.co

● Empleo ● Formación

UNITED WAY COLOMBIA

- EsTuDía: fortalecimiento de competencias básicas y STEM en docentes.
- La vuelta al mundo: plataforma digital para fortalecimiento de habilidades socioemocionales.
- Escuelas laboratorio: escuelas que a través del fortalecimiento de sus docentes y estudiantes en innovación educativa, consolidan transformaciones educativas que inspiran y generan reflexión en torno a las necesidades del siglo XXI
- Diseñamos e implementamos soluciones educativas innovadoras para jóvenes.
- Modelos educativos flexibles: que permitan permanencia y nivelación de jóvenes desconectados.
- Edulabs: programa de desarrollo científico, sociocultural y de emprendimiento para jóvenes en colegios desde una lógica de emprendimiento a través de herramientas STEAM.

unitedwaycolombia.org/juguemos/

● Educación ● Formación

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE OCCIDENTE

- Intermediación laboral para egresados y egresadas.
- Formación universitaria e investigación en materia de educación en el país

www.uao.edu.co
empleabilidad.uao.edu.co

● Empleo ● Formación

UNIVERSIDAD CENTRAL

- Intermediación laboral para egresados y egresadas.
- Formación universitaria e investigación en materia de educación en el país

www.ucentral.edu.co

● Empleo ● Formación

UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA

- Intermediación laboral para egresados y egresadas.
- Formación universitaria e investigación en materia de educación en el país

www.empleo.com/sitios-empresariales/colombia/universidad-cooperativa-colombia/

● Empleo ● Formación

UNIVERSIDAD DE AMÉRICA

- Intermediación laboral para egresados y egresadas.
- Formación universitaria e investigación en materia de educación en el país

www.uamerica.edu.co

● Empleo ● Formación

UNIVERSIDAD DE LA SABANA

- Intermediación laboral para egresados y egresadas.
- Formación universitaria e investigación en materia de educación en el país

www.unisabana.edu.co

● Empleo ● Formación

UNIVERSIDAD DE LOS ANDES

- Intermediación laboral para egresados y egresadas.
- Formación universitaria e investigación en materia de educación en el país

ctp.uniandes.edu.co
uniandes.edu.co/

● Empleo ● Formación

UNIVERSIDAD DEL ROSARIO

Formación universitaria e investigación en materia de educación en el país

urosario.edu.co

● Formación

UNIVERSIDAD EAN

- Intermediación laboral para egresados y egresadas.
- Formación universitaria e investigación en materia de educación en el país

www.universidadean.edu.co

● Empleo ● Formación

UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA

- Intermediación laboral para egresados y egresadas.
- Formación universitaria e investigación en materia de educación en el país

bolsadeempleo.uexternado.edu.co

● Empleo ● Formación

UNIVERSIDAD ICESI

- Intermediación laboral para egresados y egresadas.
- Formación universitaria e investigación en materia de educación en el país

www.icesi.edu.co/es

● Empleo ● Formación

UNIVERSIDAD JAVERIANA

Formación universitaria e investigación en materia de educación en el país

www.javeriana.edu.co

● Formación

UNIVERSIDAD JORGE TADEO LOZANO

- Intermediación laboral para egresados y egresadas.
- Formación universitaria e investigación en materia de educación en el país

www.utadeo.edu.co

● Empleo ● Formación

UNIVERSIDAD NACIONAL

Formación universitaria e investigación en materia de educación en el país

bogota.unal.edu.co

● Formación

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA Y TECNOLÓGICA DE COLOMBIA

- Intermediación laboral para egresados y egresadas.
- Formación universitaria e investigación en materia de educación en el país

www.upn.edu.co

● Empleo ● Formación

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA

- Intermediación laboral para egresados y egresadas.
- Formación universitaria e investigación en materia de educación en el país

www.unipiloto.edu.co

● Empleo ● Formación

UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS

- Intermediación laboral para egresados y egresadas.
- Formación universitaria e investigación en materia de educación en el país

egresados.usta.edu.co/index.php/193-nuevo-portal-del-empleo-tomasino

● Empleo ● Formación

UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR

- Intermediación laboral para egresados y egresadas.
- Formación universitaria e investigación en materia de educación en el país

www.unisimon.edu.co

● Empleo ● Formación

USAID

Apoyo al desarrollo de programas, proyectos e investigación en la promoción de educación, empleo y emprendimiento en Colombia

www.usaid.gov/es/colombia

● Servicios Complementarios

VANSA

Se especializan en la creación y acompañamiento de procesos de formación adaptados a los retos del entorno laboral con herramientas como cursos virtuales, plataformas de aprendizaje, juegos y minijuegos, contenidos multimedia, entre otros.

vansa.co

● Formación

VELEZ REYES+

Plataforma de inversión en educación y liderazgo en América Latina

velezreyemas.com

● Servicios Complementarios

VINCU

Intermediación laboral: procesos de reclutamiento y selección de personal para empresas.

vincu.com/co

● Empleo

WELBIN

Modelo de gestión educativa que acompaña a las instituciones educativas a alcanzar altos estándares de bienestar escolar

welbin.org

● Educación

WOM

- Alfabetización digital
- Apoyo a emprendimientos en etapas tempranas

www.wom.co

● Emprendimiento ● Formación

WOMEN WHO CODE

Bootcamp de formación para roles tecnológicos, enfocado en mujeres.

www.womenwhocode.com

● Formación

YOUNG LIVES

- Curso en habilidades para la vida para jóvenes desconectados del empleo y educación
- Programa de Orientación Socio-ocupacional para jóvenes.

www.fondacolombia.org/yldc-potosi

● Educación

YMCA BOGOTÁ ACJ

- Operan el Colegio George Williams en Chapinero.
- Programas de orientación socio-ocupacional para jóvenes
- Gestión interinstitucional para el empleo de jóvenes
- Gestión de ferias laborales para jóvenes
- Fortalecimiento de emprendimientos de jóvenes con aliados estratégicos
- Orientación para emprendedores/as y oportunidades de acceso a capital semilla
- Procesos de desarrollo de habilidades y formación para el empleo.
- Operan uno de los Centros de Atención Especializada para jóvenes del
- Sistema de Responsabilidad Penal Adolescente

ymcabogota.org

● Educación ● Servicios Complementarios
● Empleo ● Emprendimiento

4.1 ACTORES DEL ECOSISTEMA

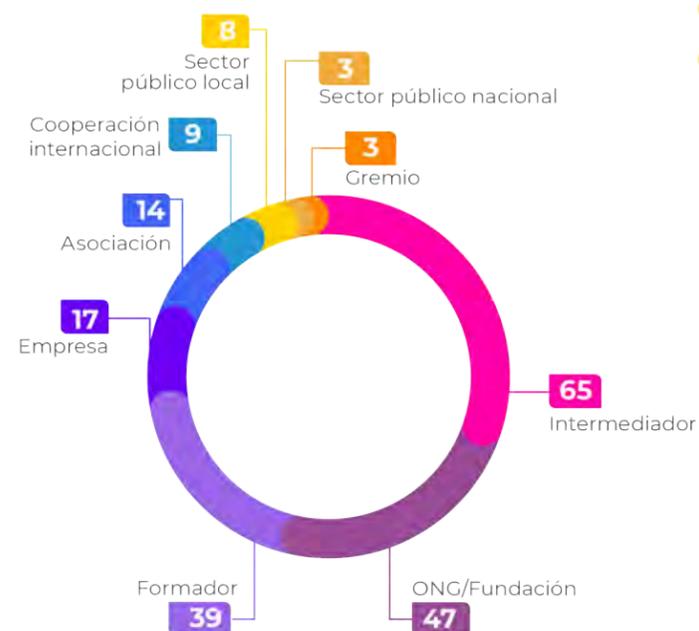
Entendiendo las aspiraciones, intereses y barreras de los y las Jóvenes con Potencial, GOYN parte de la base de que **estos hallazgos deben ser abordados de manera sistémica a través del trabajo colaborativo.**

En esta medida, para el informe de este año se realizó un **mapeo** que si bien no responde a un mapeo total del ecosistema de Bogotá, sí es una aproximación a las **organizaciones del sector público, privado y social que tienen acciones directamente enfocadas en la generación de oportunidades para Jóvenes con Potencial, o de manera indirecta apoyan esta labor.**

En este sentido, se mapearon 205 organizaciones, de las cuales 65 son intermediadores oficiales para la ciudad de Bogotá; 47 son fundaciones u organizaciones del sector social; 39 son formadores de jóvenes, esto incluye desde cursos cortos hasta educación superior; 17 son empresas que tienen programas de empleabilidad para jóvenes; 14 son asociaciones o iniciativas entre una o más organizaciones; 9 son organismos de cooperación internacional; 8 son entidades del sector público local; 3 son entidades del sector público nacional; y 3 son gremios de sectores que tienen estrategias de generación de empleo para jóvenes.

Este mapeo tiene dos propósitos fundamentales. En primer lugar, se hace indispensable reconocer las acciones que ya se están desarrollando en el ecosistema, en la medida en que no empezamos de cero. Es esencial partir de los aprendizajes, las lecciones aprendidas y las victorias del ecosistema al conocer qué se está haciendo y genera resultados que se puedan escalar; qué se está haciendo y no conocemos sus resultados por falta de medición; y qué acciones se pueden mejorar o son complementarias con las acciones de otros actores.

Al responder estas preguntas partimos de la **articulación del ecosistema como centro**, en la



medida en que podemos enfocar las acciones en escalar lo que funciona, complementar las estrategias, y finalmente en caso de identificar vacíos, diseñar de forma conjunta soluciones innovadoras.

En segundo lugar, sirve como una **hoja de ruta que permite a las personas jóvenes conocer la oferta que hoy existe**, y a los mismos actores **identificar puntos de articulación entre la oferta y demanda** que permita ofrecer más y mejores oportunidades a esta población.

Finalmente, este mapeo parte de las organizaciones que integran GOYN y se extendió a organizaciones y empresas que están desarrollando acciones similares.

En caso de que su organización quiera ser parte de este mapeo y de GOYN, puede registrarse en el Portafolio de GOYN

goynbogota.com/que-hacemos/mapeo-del-colaborativo/



GOYN
2023

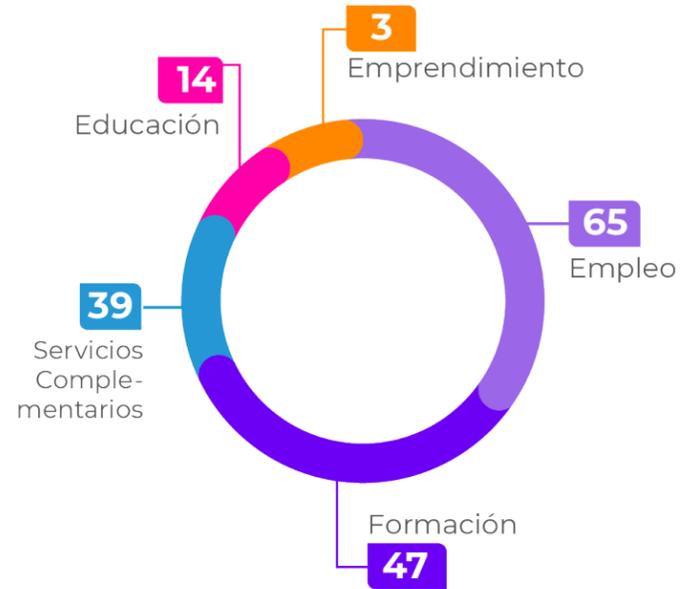
4.2 ACCIONES QUE SE ESTÁN IMPLEMENTANDO

Tomando en consideración el mapeo de actores, analizamos el tipo de acciones que se están desarrollando en el ecosistema, con el fin de identificar oportunidades de articulación o necesidades en temas específicos. Esto centrado en el ecosistema de oportunidades de educación, empleo y emprendimiento para Jóvenes con Potencial.

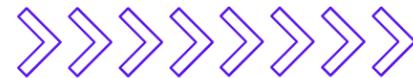
De esta forma, se puede establecer que las temáticas en la que más iniciativas se presentan son empleo y formación respectivamente. En el caso de empleo, porque se incluyen tanto rutas de empleo, programas de empleabilidad directa, así como la oferta de intermediación que existe en la ciudad. En el caso de formación, porque se incluye tanto formación corta, como formación para el trabajo y formación posmedia.

Adicionalmente, a pesar de que el ecosistema de emprendimiento en Bogotá y Colombia es mucho más amplio, es necesario entender que las particularidades de la población joven son diferentes, por esto se priorizaron acciones de emprendimiento enfocadas en esta población.

Finalmente, como servicios complementarios se entienden todos aquellos que acompañan o apo-



yan el acceso, desarrollo, tránsito o culminación de las trayectorias de los jóvenes o los conectan de manera transversal con estas oportunidades. Es el caso de servicios como: servicios de cuidado, apoyo jurídico, articulación de alianzas, entre otros.



CAPÍTULO 05

RECOMENDACIONES

5.1 RECOMENDACIONES ALCALDÍA DE BOGOTÁ Y PLAN DISTRITAL DE DESARROLLO

A partir de los hallazgos de este informe y los aprendizajes del colaborativo GOYN Bogotá, se recomienda incluir en el siguiente Plan de Desarrollo Distrital las siguientes metas trazadoras y los lineamientos con el fin de avanzar en la agenda de acceso a oportunidades de la población joven en la ciudad desde una visión sistémica.

Recomendación 1:

Reconocer a los y las Jóvenes con Potencial y reconectarlos a las trayectorias según sus aspiraciones. Incluir estrategias específicas para reconectar a los jóvenes que no estudian, ni trabajan o están en la informalidad con oportunidades de formación o emprendimiento.

Indicadores meta	Base 2022
Porcentaje de Jóvenes con Potencial.	31,1%. Fuente: DANE GEIH.

LINEAMIENTOS

¿Qué acciones realizar?	Entidades relacionadas
Desarrollar estrategias de orientación y acompañamiento para Jóvenes con Potencial para apoyar su reconexión a la trayectoria según sus prioridades y necesidades.	<ul style="list-style-type: none"> Secretaría de Integración Social.
Focalizar estrategias activas que promuevan oportunidades de formación, empleo y emprendimiento para Jóvenes con potencial reconociendo sus contextos, aspiraciones y necesidades.	<ul style="list-style-type: none"> Secretaría de Desarrollo Económico.
Fortalecer articulaciones entre la oferta institucional para que existan rutas claras de reconexión a las oportunidades en articulación con el sistema de cuidado y demás servicios distritales para la juventud.	<ul style="list-style-type: none"> Secretaría de Educación. Secretaría de Integración Social. Secretaría de Desarrollo Económico.
Fortalecer modelos de educación flexible y focalizar estrategias activas con Jóvenes con Potencial que no hayan finalizado la etapa escolar.	<ul style="list-style-type: none"> Secretaría de Educación.

Recomendación 2:

Transformar la educación media para promover trayectorias educativas completas. Implementar estrategias que transformen la experiencia de los estudiantes por la educación media promoviendo espacios de aprendizaje innovadores que permitan construir proyectos de vida acordes a sus intereses y fomente el tránsito a la formación posmedia.

Indicadores meta	Base 2022
Tasa de cobertura de programas OSO en colegios de media.	83,3% - 315. Fuente: SED.
Brecha puntaje promedio colegios privados y oficiales.	31,1% Fuente: ICFES.

LINEAMIENTOS

¿Qué acciones realizar?	Entidades relacionadas
Ampliar cobertura y fortalecer los programas de Orientación Socio Ocupacional (OSO).	<ul style="list-style-type: none"> Secretaría de Educación Distrital.
Implementar y escalar programas de nivelación de competencias básicas y recuperación de aprendizajes por pandemia.	
Sistema de información de seguimiento a la trayectoria educativa de los y las jóvenes.	

Recomendación 3:

Aumentar el tránsito y acceso a oportunidades de formación posmedia para desarrollar competencias laborales. Garantizar que todos los estudiantes que se gradúen de media tengan acceso a oportunidades de formación posmedia de acuerdo con sus intereses con el fin de desarrollar competencias laborales que les permita acceder a oportunidades de empleabilidad o emprendimiento.

Indicadores meta	Base 2021
Tasa de tránsito a educación superior	49,3%. Fuente: MEN

LINEAMIENTOS

¿Qué acciones realizar?	Entidades relacionadas
Ampliar oferta de formación posmedia (formación alternativa, formación para el trabajo y educación superior).	<ul style="list-style-type: none"> ATENEA.
Ampliar cobertura de programas de media articulada y media técnica en colegios oficiales.	<ul style="list-style-type: none"> Secretaría de Educación Distrital. ATENEA.
Implementar estrategias de prevención y acompañamiento a la deserción en educación posmedia a través de sistemas de información y seguimiento.	<ul style="list-style-type: none"> ATENEA.
Promover la articulación del ecosistema de formación posmedia de la ciudad con el sector productivo, con énfasis en los sectores productivos con mayor prospectiva, con el fin de mejorar la pertinencia de la formación posmedia en la ciudad.	<ul style="list-style-type: none"> ATENEA.

Recomendación 4:

Promover oportunidades de empleo joven y fortalecimiento de emprendimientos para Jóvenes con Potencial. Estrategias que focalicen a las poblaciones con mayores barreras para acceder a empleo y emprendimiento y generar rutas para que continúen sus trayectorias.

Indicadores meta	Base 2022
Número de jóvenes nuevos inscritos en la Agencia Pública de Empleo del Distrito o en operadores del Servicio Público de Empleo en Bogotá.	Sin línea base.
Número de emprendimiento de jóvenes fortalecidos.	Sin línea base.

LINEAMIENTOS

¿Qué acciones realizar?	Entidades relacionadas
Promover programas de formación para el emprendimiento, con especial énfasis en poblaciones vulnerables y emprendimientos de subsistencia.	<ul style="list-style-type: none"> Secretaría de Desarrollo económico.
Promover los capitales semilla y acceso a servicios financieros junto con desarrollo de habilidades financieras.	
Fortalecer la Agencia Pública de Empleo y servicios para jóvenes. Más difusión y mayor eficiencia.	
Evaluar los programas de pago por resultados para la inclusión laboral de jóvenes.	

Recomendación 5:

Garantizar acceso a servicios y estrategias de salud mental para la población joven. Implementar estrategias que faciliten y aumenten el acceso a servicios profesionales para el cuidado de la salud mental.

Indicadores meta	Base 2022
Número de jóvenes que acceden a servicios profesionales para el cuidado de la salud mental.	- Sin línea base.
Número de intentos de suicidio en población adolescente y joven.	6.031. <i>SaluData.</i>

LINEAMIENTOS

¿Qué acciones realizar?	Entidades relacionadas
Fortalecer el acceso a servicios preventivos y de tratamiento de salud mental para los y las jóvenes de la ciudad.	<ul style="list-style-type: none"> Secretaría de la salud.
Difundir y sensibilizar la oferta existente y estrategias de atención psicosocial en la población joven. Fortalecer las rutas de atención y los canales para comunicarlas a los y las jóvenes.	

Recomendación 6:

Disminuir la tasa de embarazo adolescente y brindar rutas de acompañamiento a madres jóvenes. Implementar estrategias que reduzcan la tasa de embarazo en jóvenes menores de 18 años y brindar estrategias de acompañamiento y reconexión a las oportunidades a las madres adolescentes.

Indicadores meta	Base 2022
Tasa de fecundidad en mujeres de 10 a 14 años.	139 - 0,6%. Fuente: SaluData.
Tasa de fecundidad en mujeres de 15 a 19 años.	5.717 - 21,9%. Fuente: SaluData.

LINEAMIENTOS

¿Qué acciones realizar?	Entidades relacionadas
Crear una política pública para maternidades y paternidades tempranas con énfasis en garantizar trayectorias educativas completas, partiendo de la prevención y el fortalecimiento de la inclusión de estrategias de salud sexual y reproductiva.	<ul style="list-style-type: none"> Secretaría de la salud.
Promover estrategias que reduzcan el embarazo en adolescentes.	



5.2 RECOMENDACIONES A ORGANIZACIONES E INICIATIVAS QUE TRABAJAN EN EL ECOSISTEMA DE OPORTUNIDADES A JÓVENES

- 01 Sumarse a estrategias colectivas de cambio sistémico.** Reconocer el enfoque sistémico en las trayectorias de la población joven y articular las acciones con otros actores del ecosistema para generar oportunidades pertinentes. Parte de una visión de largo plazo en la que la suma de esfuerzos genera más impacto y se identifican objetivos de cambios estructurales.
- 02 Implementar servicios complementarios y enfoque poblacional.** Realizar acciones afirmativas en las iniciativas y programas para garantizar la inclusión y equidad en el acceso a oportunidades de las poblaciones que presentan mayores barreras e injusticias. Recomendamos reconocer los diferentes contextos y realidades de la población joven y realizar ajustes razonables que se ajusten a estos y faciliten el acceso a las oportunidades. Entender las barreras específicas de cada población permite un diseño más integral de las soluciones.
- 03 Implementar programas de orientación socio-ocupacional.** Promover estrategias que promuevan la construcción y desarrollo de proyectos de vida en los jóvenes desde el autoconocimiento de sus intereses y habilidades y brindando acceso a información pertinente sobre oportunidades de formación o empleabilidad. Recomendamos brindar información sobre las diversas oportunidades de formación en los diferentes sectores económicos y niveles educativos, así como también acercar a los jóvenes al mundo de la empleabilidad. Esto también incluye la información sobre intermediación y búsqueda de empleo.
- 04 Promover el desarrollo de habilidades socioemocionales y brindar atención psicosocial.** Implementar estrategias para el desarrollo de habilidades socioemocionales enfocadas en gestión emocional y brindar opciones de atención psicosocial profesional.
- 05 Nivelar competencias y recuperación de aprendizaje.** Identificar déficit en competencias básicas escolares e implementar estrategias de nivelación de estas competencias y recuperación de aprendizajes con el fin de que no sea una barrera de acceso a otras oportunidades.
- 06 Facilitar y promover el acceso a servicios de intermediación laboral.** Promover el acceso a servicios de orientación laboral para la búsqueda de oportunidades laborales, así como promover el uso de los servicios de intermediación a través de su uso.
- 07 Cualificar procesos de sección de talento humano.** Fortalecer en empresas los procesos de contratación para promover empleo inclusivo de población joven con enfoque poblacional eliminando barreras y prejuicios que limitan la contratación de talento joven. Se recomienda promover procesos de selección basados por competencias y flexibilizar vacantes que no requieran más de 1 año de experiencia laboral para promover primer empleo.
- 08 Generar entornos laborales inclusivos.** Sensibilizar a trabajadores en empresas para crear ambientes laborales libres de violencias, estigmatización y crear entornos favorables en donde se fomente el desarrollo, aprendizaje y crecimiento de la población joven. Esto también implica el fortalecimiento de las políticas y rutas internas en caso de violencias.
- 09 Promover emprendimientos jóvenes y educación financiera.** Apoyar técnica y financieramente a proyectos de emprendimiento y generación de negocios propios incluyendo emprendimientos de subsistencia y fortaleciendo las competencias financieras en población joven.
- 10 Promover un cambio de narrativa hacia la población joven.** Promover una narrativa que reconozca el potencial de los jóvenes y elimine los sesgos y prejuicios sobre estos reconociendo las barreras e injusticias estructurales que afectan su acceso a las oportunidades.

Conoce el informe completo con los resultados de la investigación



www.goynbogota.com

GLOBAL OPPORTUNITY
YOUTH NETWORK: BOGOTÁ
EL FUTURO ES JOVEN
aspen institute

 goynbogota_ GOYNBOGOTA Global Opportunity Youth Network - GOYN Bogotá Global Opportunity Youth Network - GOYN Bogotá

www.goynbogota.com



GLOBAL OPPORTUNITY
YOUTH NETWORK: BOGOTÁ
EL FUTURO ES JOVEN

 aspen institute