

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



INSERCIÓN LABORAL Y EMPREDIMIENTO JUVENIL: DESAFÍOS ESTRUCTURALES EN BOGOTÁ



EN COAUTORÍA
CON:



Cámara
de Comercio
de Bogotá



COAUTORÍA



* Cámara de Comercio de Bogotá

La Cámara de Comercio de Bogotá es una entidad privada que apoya a los emprendedores, las emprendedoras, los empresarios y las empresarias de Bogotá y la Región, para que existan más y mejores empresarios, empresarias y una sociedad más próspera. Son líderes en la coordinación y articulación de capacidades sociales, institucionales, ambientales y económicas para aumentar la prosperidad del tejido empresarial



* The Rebel Business School

Rebel Business School es la escuela de emprendimiento alternativo número uno del Reino Unido, que llegó a Colombia para transformar la forma en que se enseña a emprender. Con una metodología práctica y accesible, enseña a lanzar negocios sin necesidad de endeudarse ni seguir modelos tradicionales.

A través de talleres gratuitos, impulsa la acción inmediata y el uso inteligente de los recursos disponibles, empoderando a personas de diversos contextos para convertir sus ideas en negocios reales.

3.1 Dinámica empresarial en Bogotá

La dinámica empresarial de una ciudad refleja no solo su capacidad productiva, sino también las oportunidades que ofrece para la inclusión económica de distintos grupos poblacionales.

Analizar el entorno empresarial implica comprender cómo este se relaciona con el acceso a ingresos dignos y la sostenibilidad de las trayectorias laborales.

En este contexto, la participación de las y los jóvenes en el tejido empresarial adquiere una relevancia particular, ya sea como emprendedores, trabajadores o actores clave en la innovación y transformación de sectores económicos. Analizar el papel de la juventud en la actividad empresarial permite identificar tanto las barreras que enfrentan para su inserción y permanencia en el mercado, como los factores que potencian su contribución al desarrollo económico local.

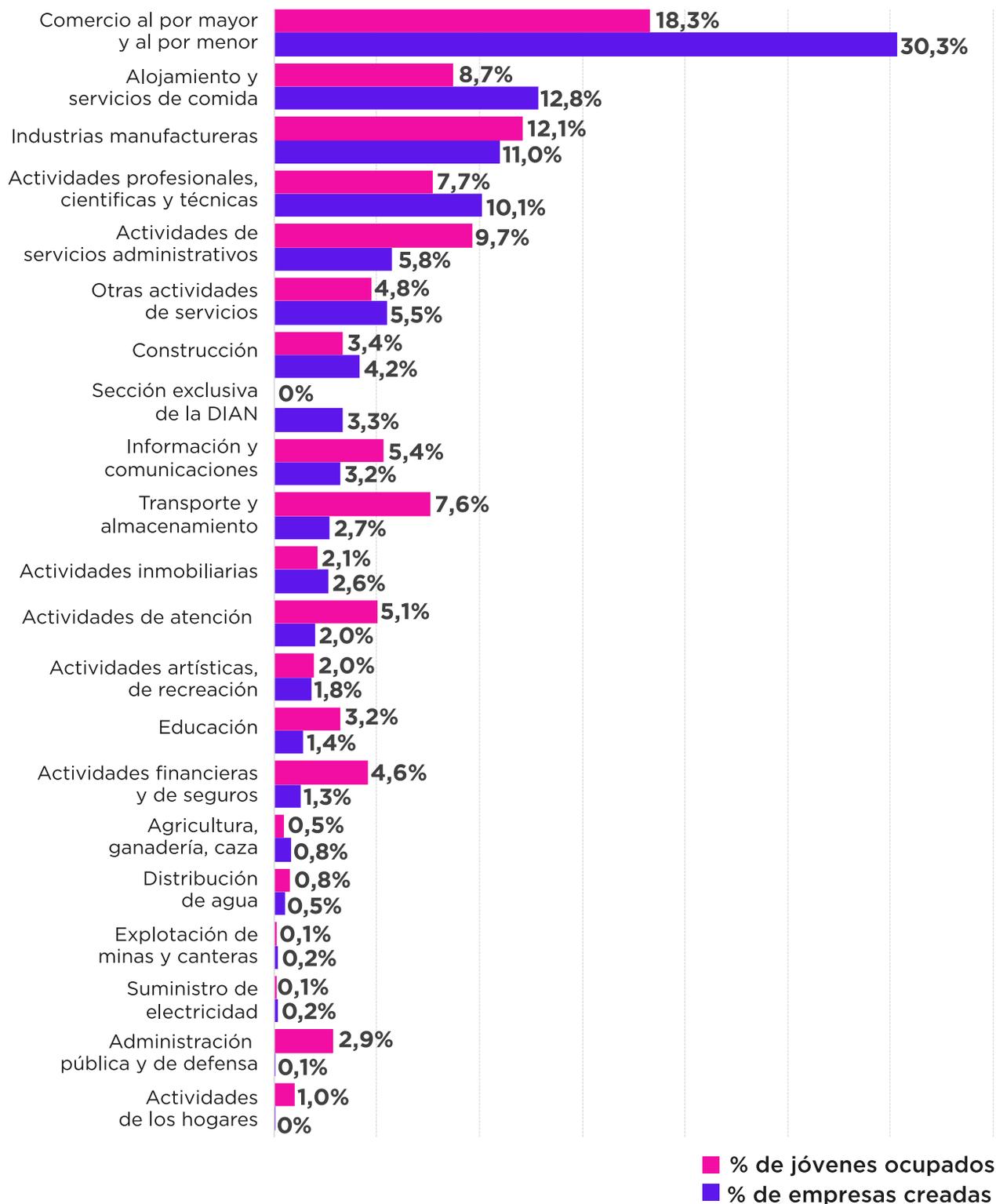
Para comprender estas dinámicas, el análisis de la estructura empresarial de Bogotá se basa en los datos del Registro Único Empresarial y Social (RUES), tomando como referencia las empresas activas: aquellas que se crearon en el año o que renovaron su matrícula sin haber sido canceladas.

En 2024, Bogotá registró la creación de 66.856 nuevas empresas, principalmente en los secto-

res de comercio (30,3 %), alojamiento y servicios de comida (12,8 %), manufactura (11%) y actividades profesionales, científicas y técnicas (10,1 %) (Ver Gráfica 46). Sin embargo, al contrastar esta distribución con la participación de jóvenes ocupados por sector, se evidencian desajustes relevantes entre la oferta empresarial y el empleo juvenil. Por ejemplo, el Comercio concentra el mayor número de nuevas empresas, pero no agrupa proporcionalmente al conjunto de jóvenes ocupados, lo que podría estar asociado a condiciones laborales inestables, alta informalidad o empleos temporales que limitan la inserción sostenida de esta población.

Por el contrario, las actividades financieras y de seguros o inmobiliarias, que cuentan con una participación destacada en la creación de empresas, muestran una baja presencia de personas jóvenes trabajadoras, posiblemente debido a barreras de entrada como requerimientos técnicos, certificaciones o experiencia previa. También industrias manufactureras o servicios personales y recreativos tienen una presencia laboral juvenil más fuerte a pesar de una menor dinámica empresarial, lo que podría reflejar oportunidades de autoempleo o inserción en empresas ya consolidadas.



* **Gráfica 46****Participación de los sectores en la creación de empresa en Bogotá, 2024.**

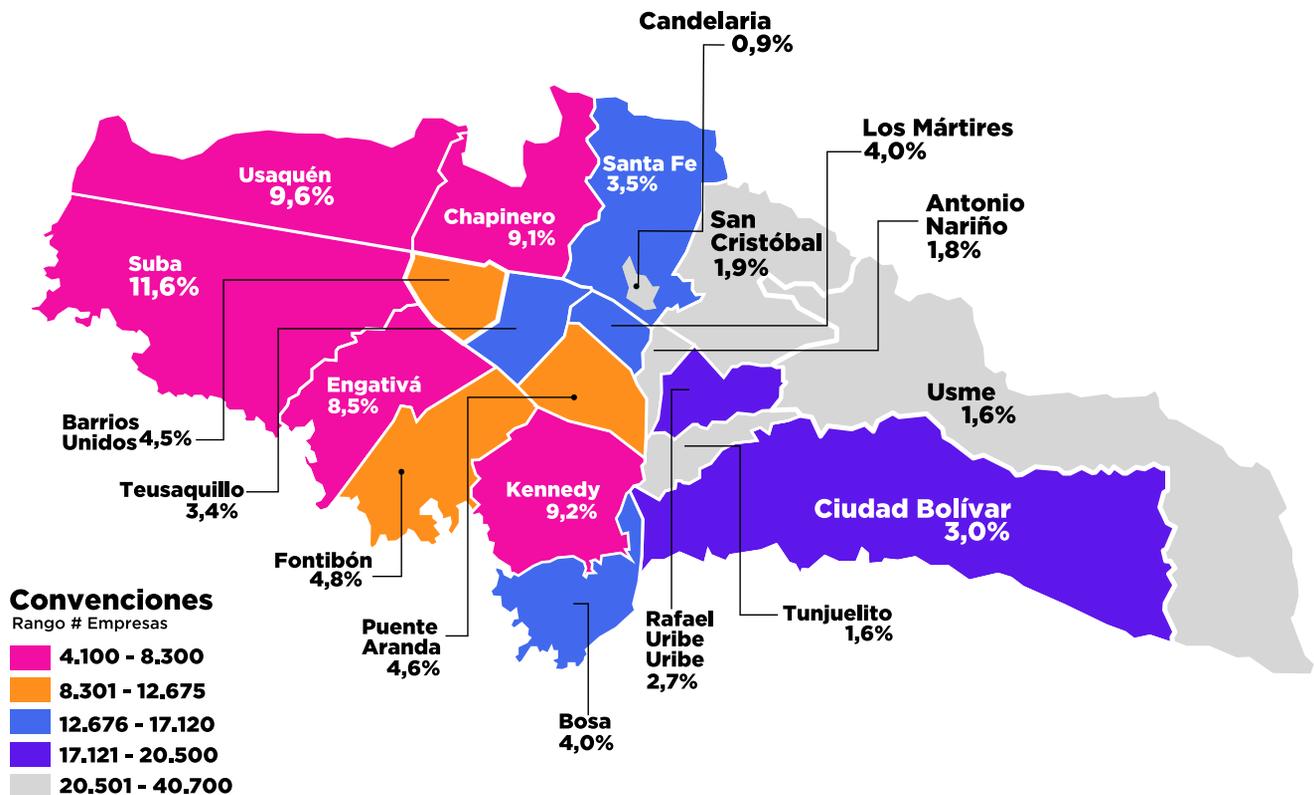
Fuente: Registro Único Empresarial y Social (RUES), 2024 y GEIH, 2024

Por otro lado, el análisis territorial del número de empresas activas por localidad permite identificar brechas en el acceso a oportunidades económicas y orientar mejor las políticas de desarrollo productivo. Localidades como Suba, Chapinero, Usaquén y Kennedy concentran una alta densidad de empresas formales, principalmente en los sectores de Comercio

y Servicios, lo que favorece la generación de empleo y el dinamismo empresarial. En contraste, localidades como Usme, San Cristóbal y Antonio Nariño registran menor actividad empresarial, lo que puede estar asociado a una mayor presencia de informalidad y a menores condiciones para el desarrollo productivo.

*** Mapa 1**

Mapa de distribución de empresas por localidades: porcentaje de empresas por localidad.



Fuente: Cámara de Comercio, registro mercantil 2024

Para poder identificar si los territorios con mayor presencia de jóvenes coinciden con las zonas donde se concentra la oferta de empleo, emprendimiento y desarrollo empresarial formal se cruza con la información de empresas activas por localidad. Como lo muestra la Gráfica 47, **Ciudad Bolívar, Usme, San Cristóbal y Bosa concentran un volumen significativo de jóvenes, pero presentan una baja densidad empresarial, con menos de 13.000 empresas activas en cada caso.** Esto implica que, en promedio, cada empresa en estas localidades tendría que absorber entre 1.000 y 1.400 jóvenes si se pretendiera cubrir la demanda local de empleo juvenil sin que las y los jóvenes tuvieran que desplazarse. Aunque se trata de una estimación, este dato refleja un desbalance considerable entre la cantidad de jóvenes y la capacidad del entorno empresarial para ofrecerles oportunidades laborales, lo cual reduce sus opciones de empleo dentro de su propio territorio.

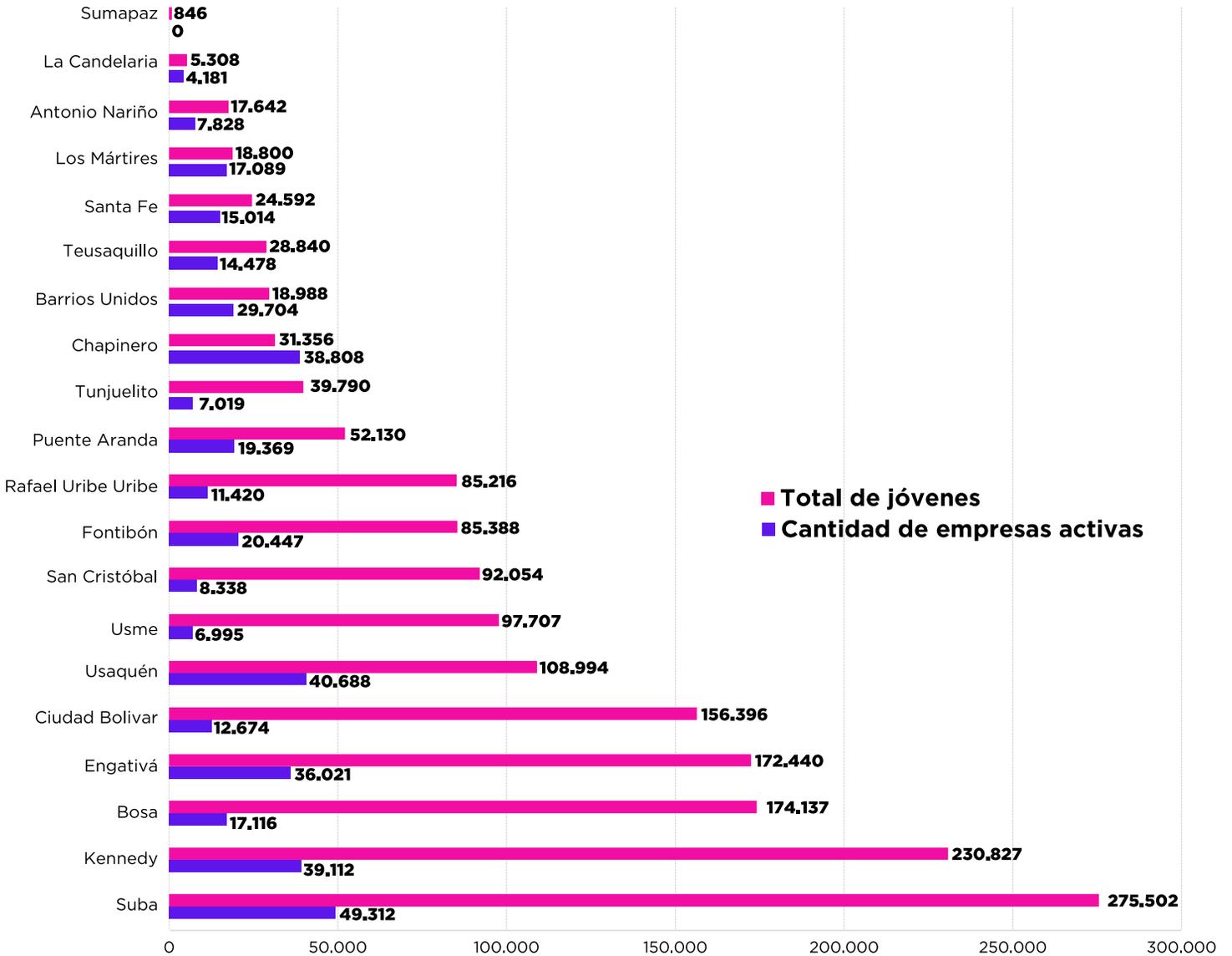
En contraste, como se muestra en la Gráfica 47, **Suba, Kennedy y Engativá no solo tienen una alta población joven, sino también una mayor cantidad de empresas activas, lo que se traduce en una menor carga por empresa, con promedios que oscilan entre 559 y 590 jóvenes por unidad productiva.** Aunque la competencia sigue siendo alta, estos entornos ofrecen más condiciones para la generación de empleo o el desarrollo de iniciativas emprendedoras dentro del mismo territorio.

Sin embargo, es importante resaltar que en estas localidades predominan los micronegocios, con limitada capacidad para generar empleo juvenil masivo. **En contraste, localidades como Chapinero concentra empresas medianas y grandes con mayor potencial de empleabilidad. Esto evidencia la centralización productiva de Bogotá y obliga a muchos jóvenes a desplazarse fuera de su localidad para acceder a mejores oportunidades laborales.**



* Gráfica 47

Distribución de jóvenes y empresas activas por Localidad en Bogotá, 2024.



Fuente: laboración propia con base en datos del Registro Mercantil (2024) y del DANE, Proyecciones de población por municipios 2018–2050.

Nota: (*) La proporción de población joven por localidad, presentada en “Total de jóvenes”, se estimó con base en el Censo 2018 y las proyecciones del DANE.

1 La tasa de supervivencia empresarial se refiere a la proporción de empresas que, habiendo sido creadas en un año determinado —en este caso, 2020— continúan operando uno, dos, tres y hasta cuatro años después de su creación.

El seguimiento de la Tasa de Supervivencia Empresarial¹ es fundamental para comprender la dinámica empresarial en la ciudad y diseñar estrategias efectivas que promuevan la sostenibilidad, la estabilidad y el crecimiento del tejido empresarial a mediano y largo plazo.

En Bogotá, del total de las empresas creadas en 2020 el 56,7 % sobrevivió en su primer año de operación y tan solo 36,3% sobrevivió pasados cuatro años de operación, lo que indica que 64% del total de empresas creadas en 2020 ya no estaban funcionando en 2024.

Al observar la Tasa de Supervivencia Neta (TSN) de las empresas según el sector económico: en 2024, solo el 24,4 % de las empresas manufactureras creadas en 2020 seguían activas, lo que podría evidenciar los altos costos operativos, mayores exigencias regulatorias y retos logísticos que incrementan su vulnerabilidad. En comparación, el Comercio presenta una tasa de supervivencia del 34,4 % y el sector de Servicios alcanza el 42,7 %. Las empresas de servicios muestran una mayor permanencia debido a sus menores barreras de entrada, menores costos fijos y una demanda sostenida en áreas como servicios profesionales, tecnológicos y educativos.

* Tabla 1

Tasa de supervivencia a 4 años de empresas creadas en 2020 en Bogotá, por sector económico.

TASA DE SUPERVIVENCIA EMPRESARIAL A 4 AÑOS (EMPRESAS CREADAS EN 2020)	MANUFACTURA	% SUPERVI	SERVICIO	% SUPERV	COMERCIO	% SUPERV	TOTAL	PORCENTAJE
% de empresas supervivientes (año 1, 2021)	4.532	38,8%	18.426	66,4%	12.200	54,2%	35.158	56,7%
% de empresas supervivientes (año 2, 2022)	4.024	34,5%	16.204	58,4%	10.936	48,5%	31.164	50,3%
% de empresas supervivientes (año 3, 2023)	3.302	28,3%	13.491	48,6%	8.967	39,8%	25.760	41,6%
Tasa de Supervivencia Neta % de empresas supervivientes (año 4, 2024)	2.848	24,4%	11.864	42,7%	7.754	34,4%	22.466	36,3%
Empresas creadas 2020	11.669	100,0%	27.763	100,0%	22.526	100,0%	61.958	100,0%

Fuente: Cámara de comercio, registro mercantil 2024

Estas diferencias sectoriales tienen implicaciones para la población joven. Como se verá en la sección de emprendimiento, muchos jóvenes ingresan al ecosistema productivo desde el autoempleo o en la creación de pequeñas iniciativas empresariales, a menudo en sectores con menores requerimientos iniciales como el sector de los Servicios. En ese sentido, emprender en sectores con mayor supervivencia puede representar una oportunidad estratégica para construir autonomía económica. Sin embargo, esta posibilidad está condicionada por barreras de acceso a financiamiento, formación y redes de apoyo.

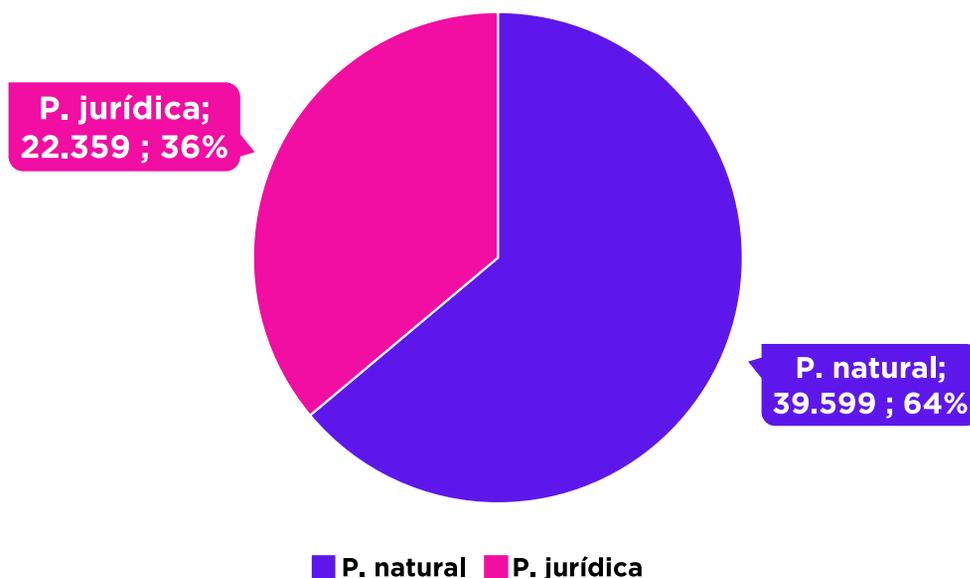
A esto se suma que, en 2024, el 64% de las empresas activas en Bogotá estaba registrada a nombre de personas naturales, frente a un 36% a nombre de personas jurídicas (Ver Gráfica 48). No obstante, **las empresas registradas a nombre de personas naturales enfrentan mayores dificultades, pasados 4 años solamen-**

te 29,8 % de estas empresas permanecen activas, mientras que la tasa de supervivencia es de 47,7% para empresas a nombre de personas jurídicas. Esta brecha de casi 18 puntos porcentuales evidencia la ventaja que tienen las estructuras jurídicas más consolidadas, con mayor acceso a crédito formal, herramientas de gestión y separación patrimonial.

Para la juventud, esto representa un desafío estructural: **gran parte de sus emprendimientos se constituyen como personas naturales, lo que incrementa el riesgo de cierre temprano, especialmente en contextos de baja densidad empresarial.** En estas localidades, donde las oportunidades laborales formales son escasas, la falta de sostenibilidad empresarial limita no solo sus ingresos, sino también su permanencia en el mercado y sus posibilidades de crecimiento.

* **Gráfica 48**

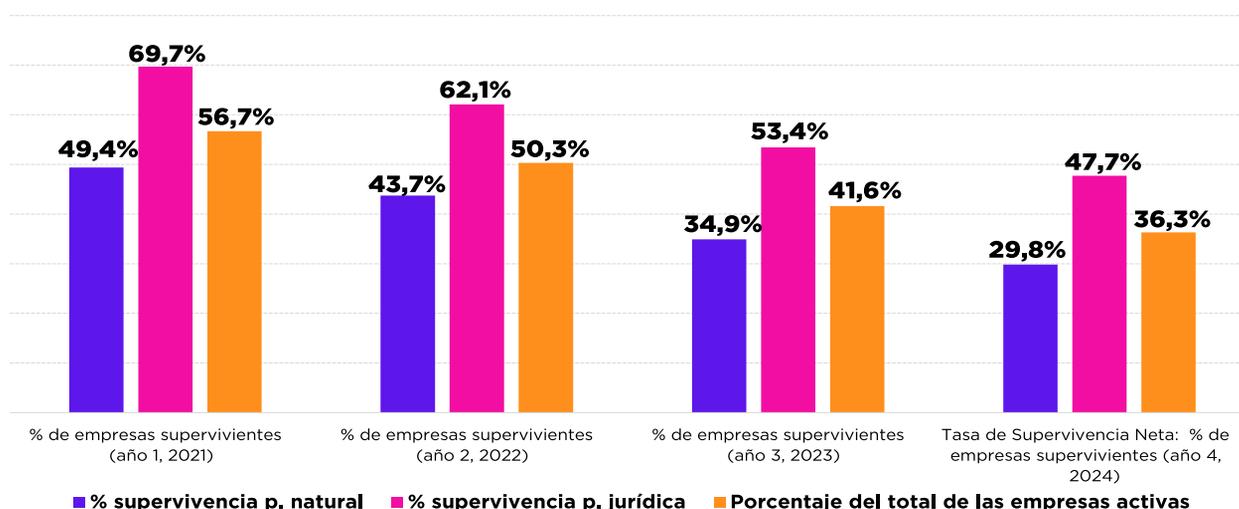
Empresas activas según tipo de constitución: personas naturales y jurídicas



Fuente: Cámara de Comercio, registro mercantil 2024

* **Gráfica 49**

Evolución de la Tasa de supervivencia empresarial en Bogotá a 5 años por orden jurídico período de evaluación 2020.



Fuente: Cámara de comercio, registro mercantil 2024

3.2 Contexto de indicadores de mercado laboral

La caracterización del tejido empresarial en Bogotá permite identificar aspectos clave sobre la estructura económica de la ciudad, como la composición sectorial, el tipo de unidades productivas y su distribución territorial. No obstante, para comprender de manera integral las posibilidades de inclusión económica de las y los jóvenes, es necesario ampliar el análisis hacia las condiciones de inserción laboral.

Desde un enfoque multidimensional, el análisis del mercado laboral va más allá del acceso al empleo al incorporar variables como la informalidad, los ingresos, el tipo de ocupación, las trayectorias educativas, las barreras de entrada y las desigualdades de género, entre otros aspectos que afectan la calidad y sostenibilidad del trabajo.

Así, la comparación entre la población joven y no joven resulta fundamental para evidenciar las desigualdades estructurales que afectan de manera diferenciada a la juventud. Si bien se reconocen las particularidades de cada grupo etario, el análisis comparativo permite visibilizar brechas persistentes en indicadores en múltiples dimensiones del mercado laboral.

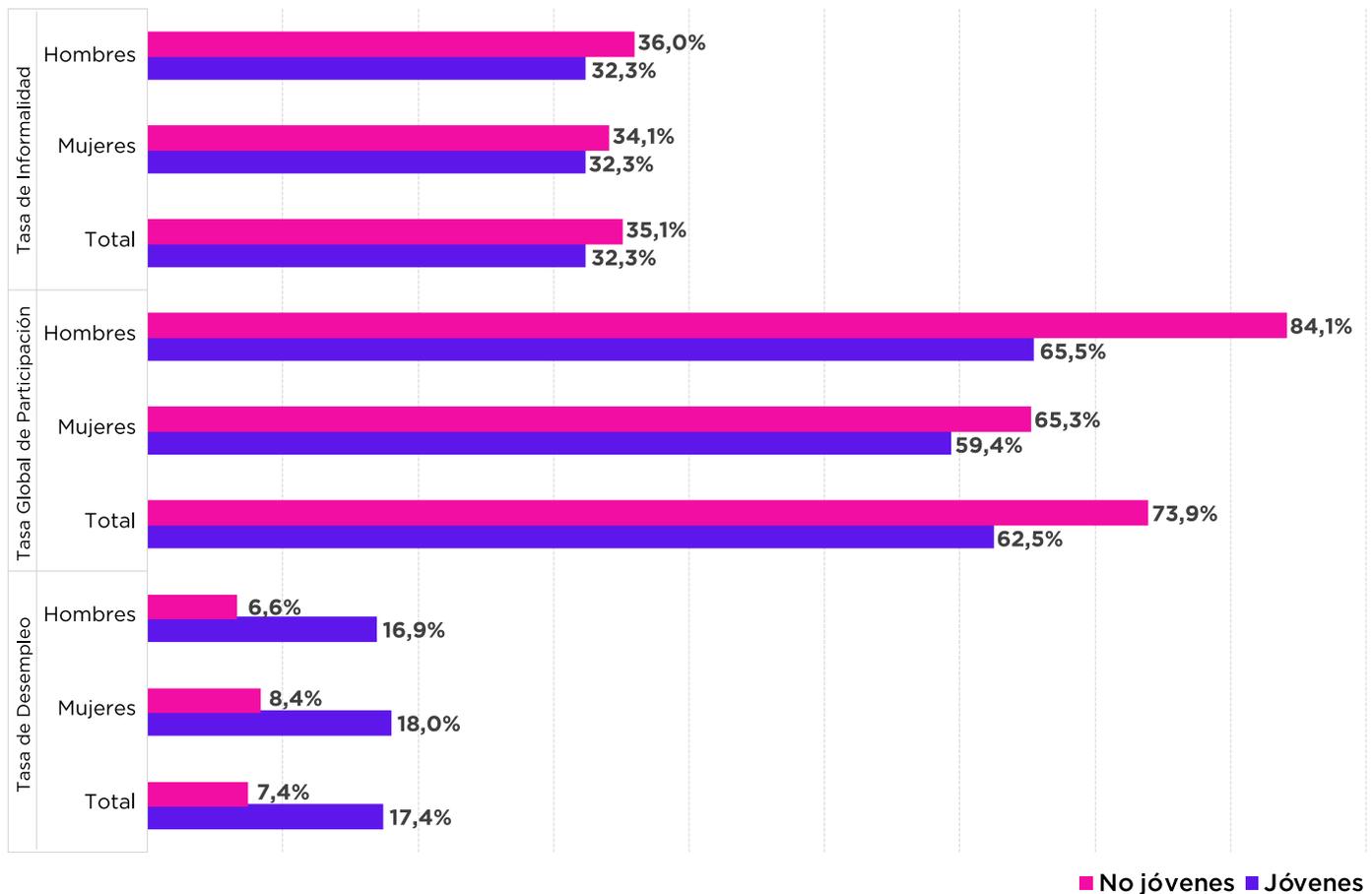
El análisis de los indicadores laborales de la Gráfica 50 permite ver las diferencias estructurales por rangos etarios y sexo. Uno de los principales hallazgos es que la Tasa Global de Participación de las mujeres jóvenes es del 59,4%, estando aproximadamente seis puntos porcentuales por debajo de los hombres jóvenes. **Por su parte, la brecha se amplía al analizar la Tasa de Des-**

empleo, donde las diferencias son aún más pronunciadas: las y los jóvenes registran un 17,4% frente al 7,4% de los no jóvenes. Esta tasa es 2,35 veces la de la población mayor, evidenciando la vulnerabilidad a la que se exponen jóvenes ante las dificultades para

generar ingresos. Las altas tasas de desempleo que enfrenta esta población tienen su origen, entre otros, en la falta de experiencia, la desconexión entre la oferta de capital humano y las necesidades de las empresas, rigideces en el mercado laboral y cambios tecnológicos, entre otras².

* Gráfica 50

Tasa de Participación, Ocupación y Desempleo: Mujeres y Hombres Jóvenes frente a No Jóvenes en Bogotá, 2024.



Fuente: Cálculos propios a partir de GEIH, 2024.

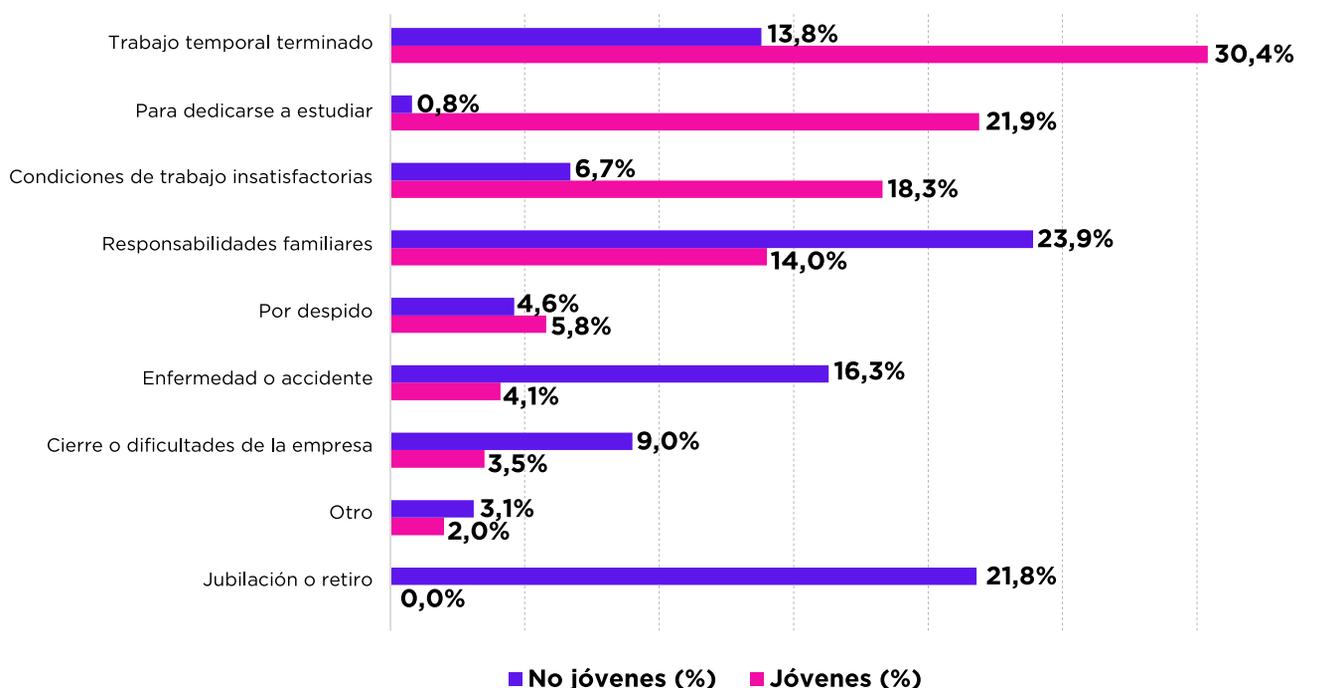
² Universidad de los Andes. (2024). ¿Qué pasa con el mercado laboral juvenil en Colombia? Universidad de los Andes. Recuperado el 4 de junio de 2025, de <https://www.uniandes.edu.co/es/noticias/empleabilidad/que-pasa-con-el-mercado-laboral-juvenil-en-colombia#:~:text=Tasa%20de%20desempleo%20juvenil%202024,por%20encima%20del%20promedio%20nacional>.

Analizar las razones de desconexión de empleo (ver Gráfica 51), es fundamental para comprender la elevada tasa de desempleo juvenil (17,4%), pues revela las causas específicas de su salida de anteriores puestos. **Para las y los jóvenes, la principal razón es el trabajo temporal terminado (30,37%), un porcentaje que triplica el de los no jóvenes (13,81%), evidenciando una inserción laboral precaria basada en contratos de corta duración que no garantizan estabilidad y que los expone a ciclos recurrentes de desempleo.** Así pues, el 21,9% de las y los jóvenes dejó su trabajo anterior para continuar con sus estudios, lo que sugiere la necesi-

dad constante de formación para adaptarse a las demandas del mercado o para subsanar la desconexión entre el capital humano y las necesidades empresariales. Las condiciones de trabajo insatisfactorias (18,31%) también son una causa relevante, superando la incidencia en los no jóvenes (6,72%), lo que indica que, aun obteniendo empleo, a menudo enfrentan ambientes laborales poco favorables que los impulsan a la desconexión. Al interior de la población joven, también se observan diferencias por sexo: las mujeres jóvenes reportan con mayor frecuencia la salida del empleo por razones personales (5% vs. 9%), mientras que los hombres lo hacen en mayor proporción por deseo de mejores ingresos (22% vs. 21%)

* Gráfica 51

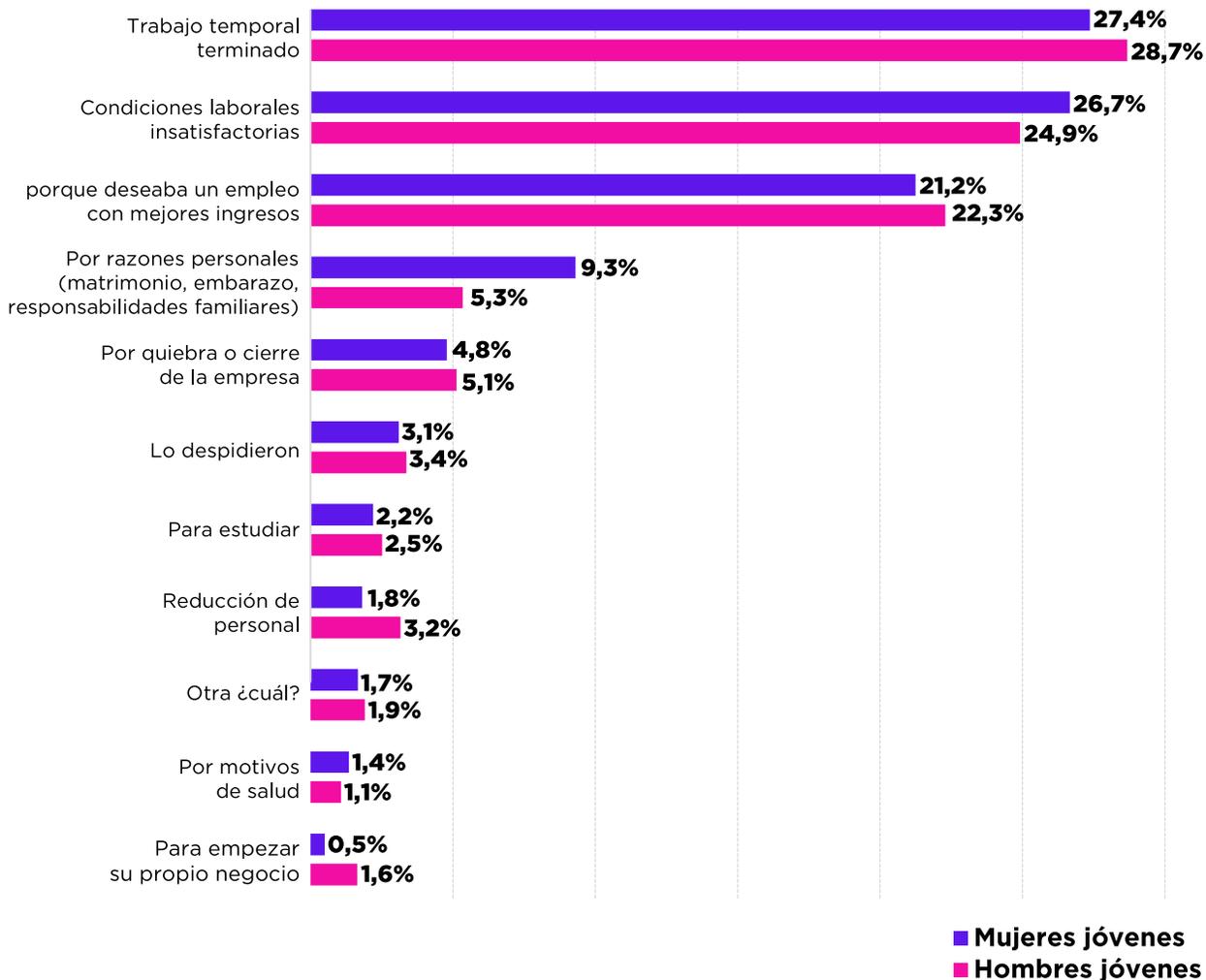
Motivo o razón por la cual a población joven vs no joven dejó su último trabajo Bogotá, 2024.



Fuente: Cálculos propios a partir de GEIH, 2024.

* Gráfica 52

Motivo o razón por la cual la población joven (mujeres vs hombres) dejó su último trabajo, Bogotá, 2024.



Fuente: Cálculos propios a partir de GEIH, 2024.

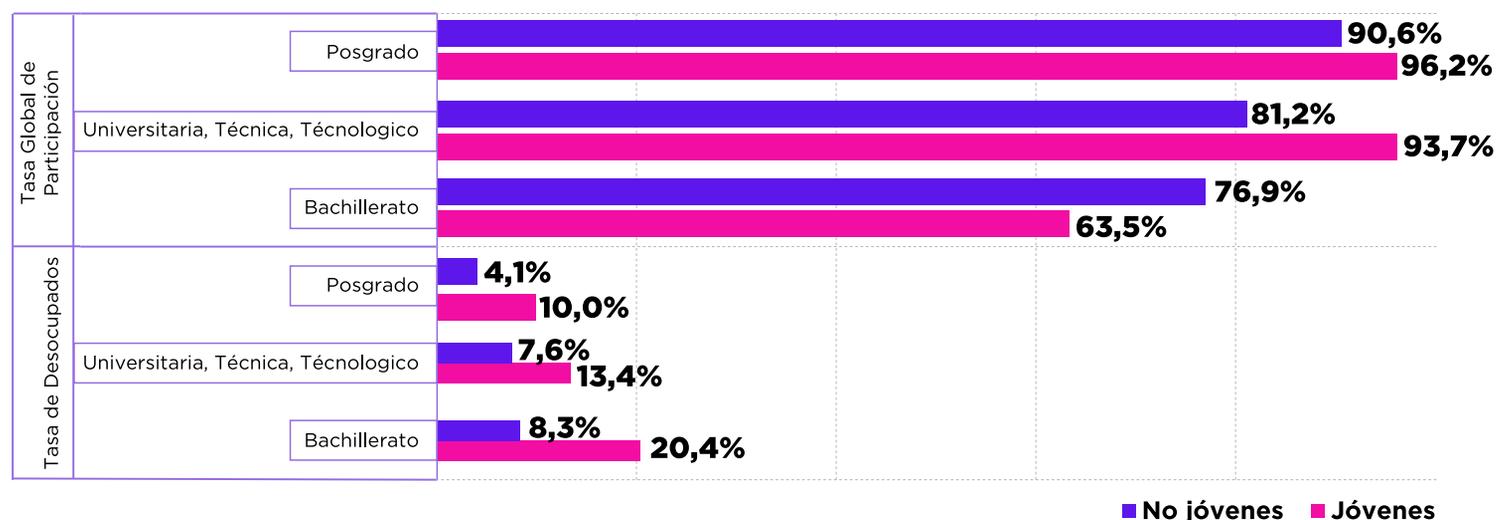
Dentro de la población joven, las mujeres enfrentan condiciones aún más desfavorables: su tasa de desempleo alcanza el 18,0 %, superando tanto a la de los hombres jóvenes (16,9 %) como al promedio general.

Además, solo el 48,7 % de las mujeres jóvenes se encuentra efectivamente ocupada, en contraste con el 54,4 % de los hombres jóvenes.

Estas cifras evidencian que, aun cuando las mujeres jóvenes participan del mercado laboral, enfrentan mayores barreras para acceder efectivamente a un empleo y mantenerse ocupadas. Esta desventaja no puede entenderse solo desde lo individual, sino que responde a condiciones estructurales de género que afectan su autonomía económica desde etapas tempranas. Entre los factores que inciden se encuentran la carga de trabajo doméstico y de cuidado, la discriminación en procesos de contratación, y la incidencia de maternidades tempranas, que interrumpen o limitan sus trayectorias educativas y laborales.

* Gráfica 53

Tasa de Participación, Ocupación y Desempleo: Nivel educativo Jóvenes frente a No Jóvenes en Bogotá



Fuente: Cálculos propios a partir de GEIH, 2024.

La Tasa Global de Participación es más alta entre las y los jóvenes que entre las personas no jóvenes en los niveles educativos superiores. Esto sugiere una mayor oportunidad de la juventud por vincularse al mercado laboral una vez accede a niveles técnicos, tecnológicos, universitarios o de posgrado.

En cambio, en el nivel de bachillerato, la tendencia se invierte: la TGP entre jóvenes es del 63,5 %, frente al 76,9 % en las personas no jóvenes. Este comportamiento puede estar relacionado con barreras específicas que enfrentan las y los jóvenes con menor nivel educativo, como la falta de experiencia o falta de conocimiento técnico.

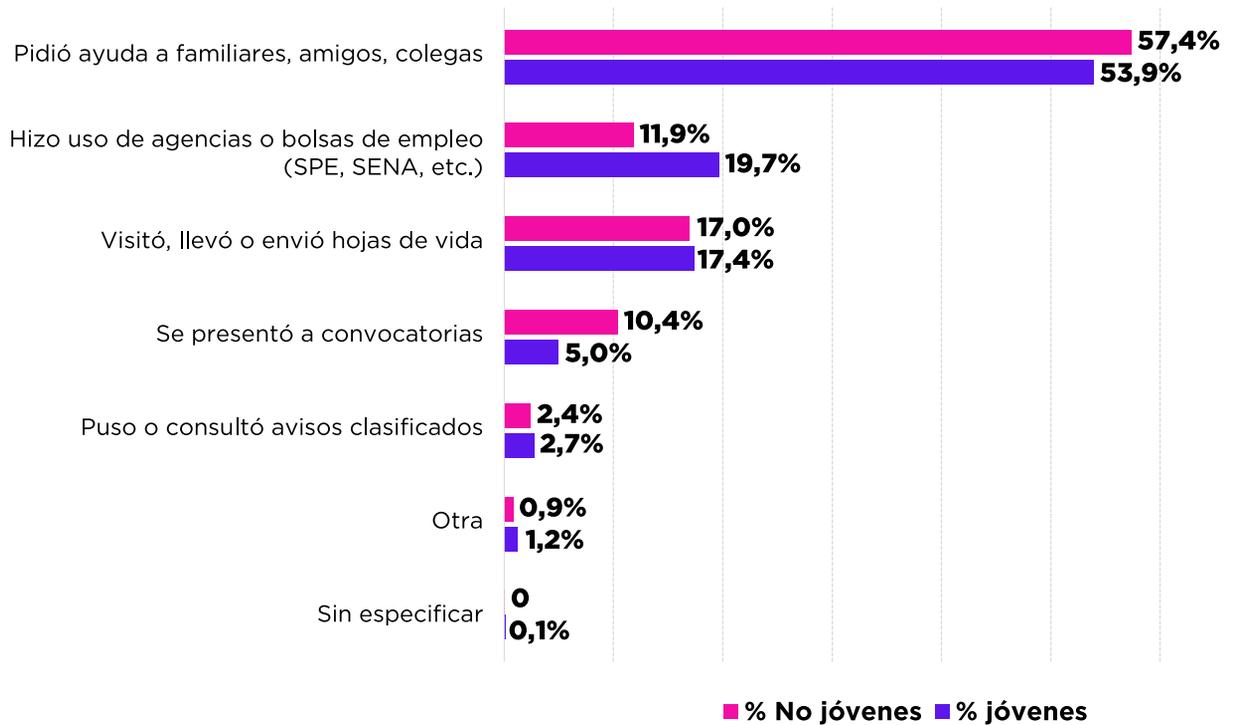
La Tasa de Desempleo muestra desventajas para las y los jóvenes. Con bachillerato, la TD juvenil es del 20,4 %, frente al 8,3 % en no jóvenes. En educación superior, la TD es de 13,4 % para jóvenes y 7,6 % para no jóvenes. Incluso en pos-

grado, la brecha persiste: 10,0 % frente a 4,1 %. Esto sugiere que la educación mejora el acceso al empleo, pero no elimina barreras como la falta de experiencia o la segmentación laboral.

Asimismo, **el análisis de los métodos de búsqueda de empleo revela patrones distintivos: mientras que la dependencia de redes informales (familiares, amigos) es predominante para ambos grupos (53,9% jóvenes; 57,4% no jóvenes), las y los jóvenes muestran una mayor utilización de canales institucionales formales como agencias, bolsas de empleo o servicios como el SENA (19,7% jóvenes vs. 11,9% no jóvenes).** Estos comportamientos reflejan una posible diferencia en el acceso a redes consolidadas o una mayor necesidad de las y los jóvenes de recurrir a estructuras de intermediación laboral para compensar su menor experiencia o conexiones en el mercado.

* **Gráfica 54**

Canal principal de acceso al empleo actual Bogotá, 2024.



Fuente: Cálculos propios a partir de GEIH, 2024.

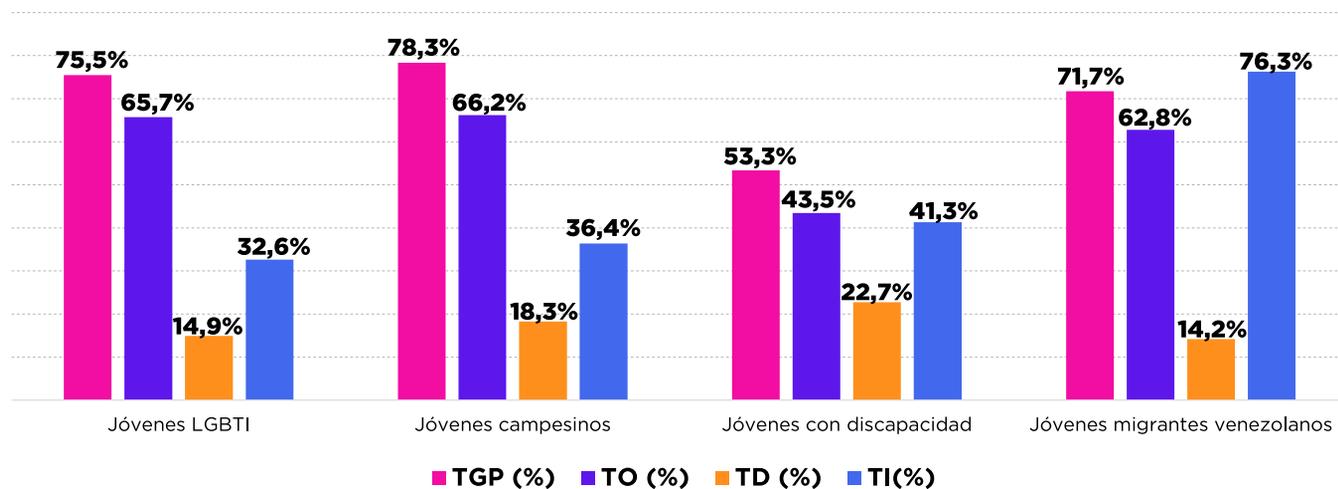
El análisis de algunos subgrupos poblacionales revela brechas persistentes en el acceso y la calidad del empleo. Aunque la mayoría de estos grupos presenta una alta participación en el mercado laboral, enfrentan condiciones desiguales, especialmente en términos de informalidad y niveles de ingreso.

La Tasa Global de Participación (TGP) es más alta entre jóvenes campesinos (78,3%) y LGBT (75,5%), lo que refleja una mayor disposición e

interés por vincularse al mercado laboral. Sin embargo, al observar la TD, las y los jóvenes con discapacidad enfrentan la mayor exclusión (22,7%), seguidos por campesinos (18,3%) y LGBT (14,9%), lo cual sugiere barreras estructurales en el acceso efectivo al empleo. En términos de informalidad (TI), la situación más crítica se presenta entre jóvenes migrantes venezolanos (76,3%), seguidos por campesinos (36,4%) y LGBT (32,6%), poniendo en evidencia la precariedad en las condiciones laborales a las que acceden.

* Gráfica 55

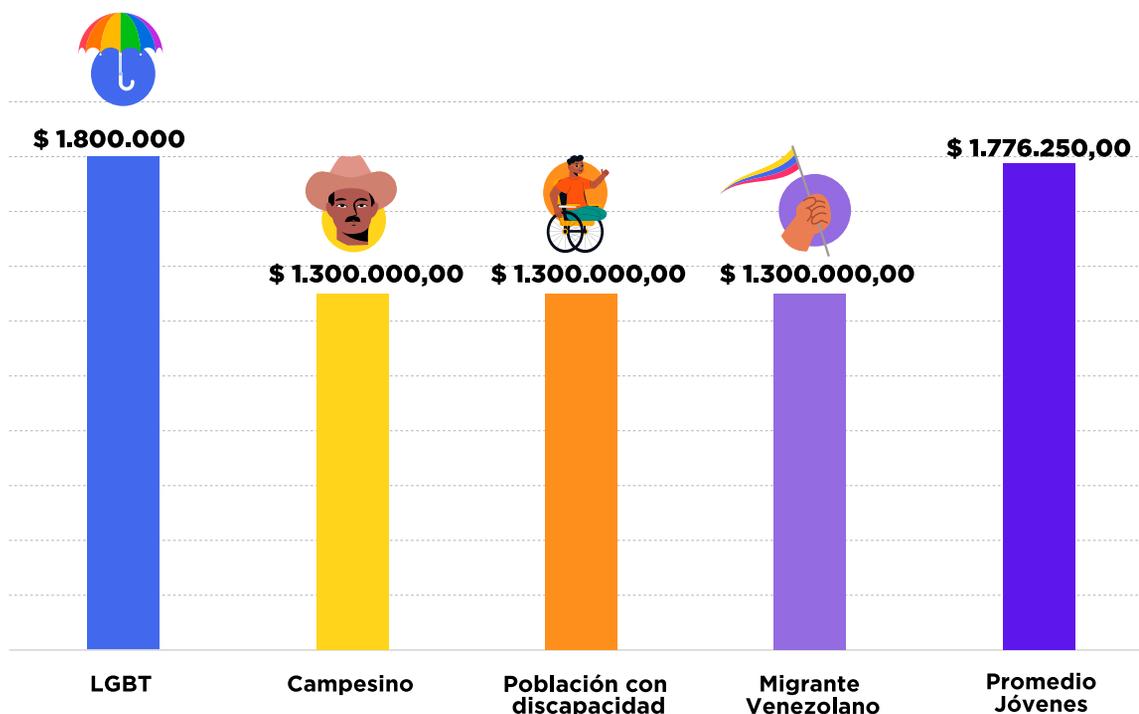
Indicadores de mercado laboral jóvenes por grupo poblacional, Bogotá 2024.



Fuente: Cálculos propios a partir de GEIH, 2024.

* Gráfica 56

Ingresos promedios de la población joven por grupo poblacional, Bogotá 2024



Fuente: Cálculos propios a partir de GEIH, 2024.

En cuanto a ingresos, todos los grupos, excepto el LGBT, reportan que sus ingresos son aproximadamente un 27% inferiores que el promedio de ingresos de las y los jóvenes, reflejando una desventaja sostenida no solo en el acceso, sino también en la calidad del empleo y la retribución económica que perciben. Así, estos patro-

nes muestran que no basta con fomentar la participación laboral; es necesario avanzar hacia un empleo digno, con enfoque diferencial, que aborde las barreras específicas que enfrentan estos grupos en su tránsito y permanencia en el mercado laboral.

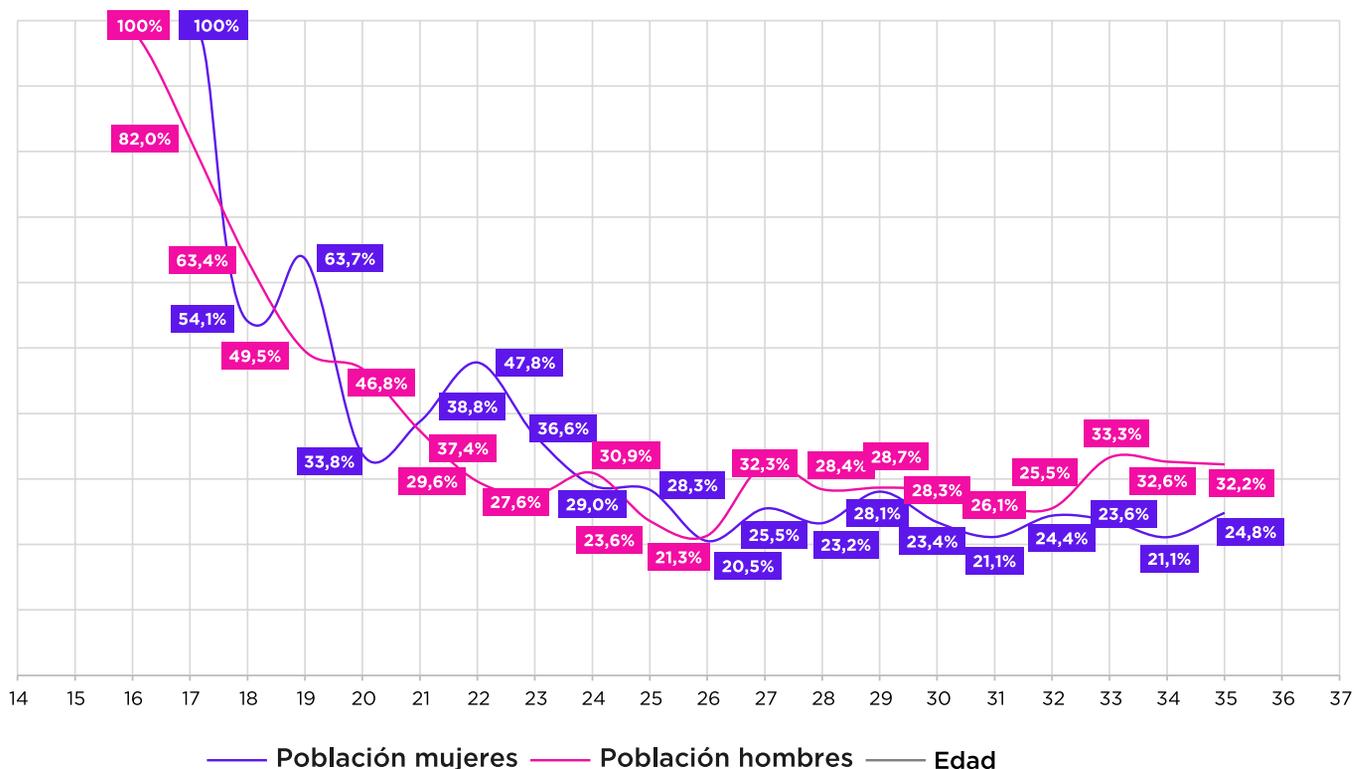
* Informalidad

La informalidad laboral en la juventud se manifiesta con particular intensidad al observar las tendencias por edad y género. Se evidencia que, entre los 15 y 17 años, la tasa de informalidad es prácticamente del 100% para ambos sexos, lo que indica una inserción laboral extremadamente precaria en las edades más tempranas. Aunque esta tasa disminuye progresivamente a partir de los 18 años, el nivel de informalidad se

mantiene elevado en el rango de 15 a 24 años, reflejando las significativas barreras de acceso al mercado laboral formal y la escasez de oportunidades estables. Con el avance de la edad, particularmente a partir de los 25 y hasta los 35 años, la informalidad exhibe una tendencia descendente, si bien no se sitúa por debajo del 20%, lo que subraya su persistencia como un desafío estructural.

* Gráfica 57

Tasa de informalidad según edad y sexo en Bogotá, 2024.



Fuente: Cálculos propios a partir de GEIH, 2024.

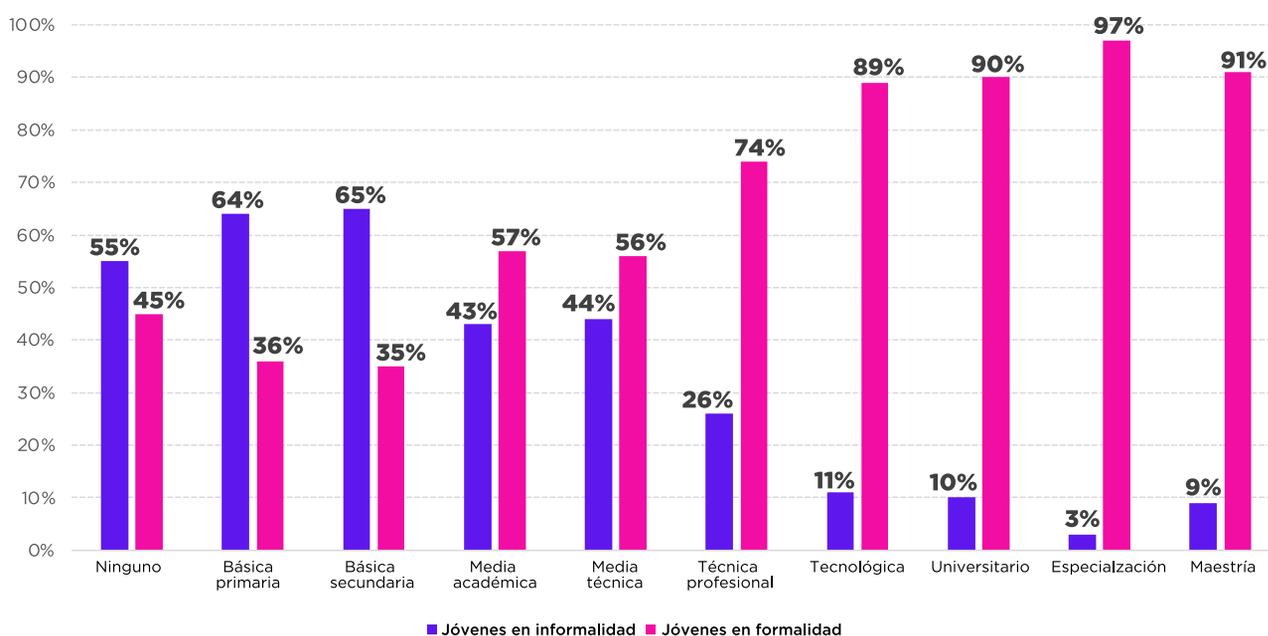
La Gráfica 58 muestra que, a mayor nivel educativo, menor es la proporción de jóvenes en la informalidad. Mientras el 65% de quienes solo tienen básica secundaria se encuentran

en empleos informales, este porcentaje disminuye al 10% en jóvenes con educación universitaria y al 3% en quienes tienen estudios de especialización.

Sin embargo, incluso en los niveles educativos más altos persiste la informalidad, lo que evidencia que la educación por sí sola no garantiza el acceso a empleos de calidad. Esto resalta la necesidad de fortalecer la articulación entre el sistema educativo y las demandas del mercado laboral.

* Gráfica 58

Formalidad e informalidad juvenil por nivel educativo alcanzado en Bogotá, 2024.



Fuente: Cálculos propios a partir de GEIH, 2024.

La necesidad de articular la formación con las necesidades del mercado laboral se hace aún más evidente al observar que las y los jóvenes se concentran en sectores caracterizados por alta informalidad. Un 8,4% de la población joven que se encuentra en informalidad, se desempeña en el expendio a la mesa de comidas prepara-

das, un 5,4% en el transporte de pasajeros, y un 5,2% en actividades de peluquería. Sin embargo, incluso entre quienes logran vincularse a empleos formales, las trayectorias laborales no necesariamente reflejan una inserción calificada ni alineada con sus campos de formación. La Gráfica 60 muestra que el 8,6 % de las

y los jóvenes empleados formalmente trabaja en call centers, un sector que, aunque formal, suele ofrecer condiciones laborales precarias y con escasas posibilidades de desarrollo profesional. Este patrón se repite en otras actividades como servicios generales, ventas o sectores administrativos, lo que evidencia que el acceso a la formalidad no garantiza por sí solo calidad ni pertinencia del empleo juvenil. Esto refuerza la urgencia de articular la formación con las oportunidades reales del mercado laboral, ampliando las opciones de inserción para que las y los jóvenes puedan ejercer en áreas relacionadas con sus estudios y capacidades.



* **Gráfica 59**

Principales 12 ocupaciones de la juventud en la informalidad laboral, Bogotá 2024



Fuente: Cálculos propios, a partir de GEIH, 2024.

* **Gráfica 60****Principales 12 ocupaciones de la juventud en la formalidad laboral, Bogotá 2024**

Fuente: Cálculos propios a partir de GEIH, 2024.

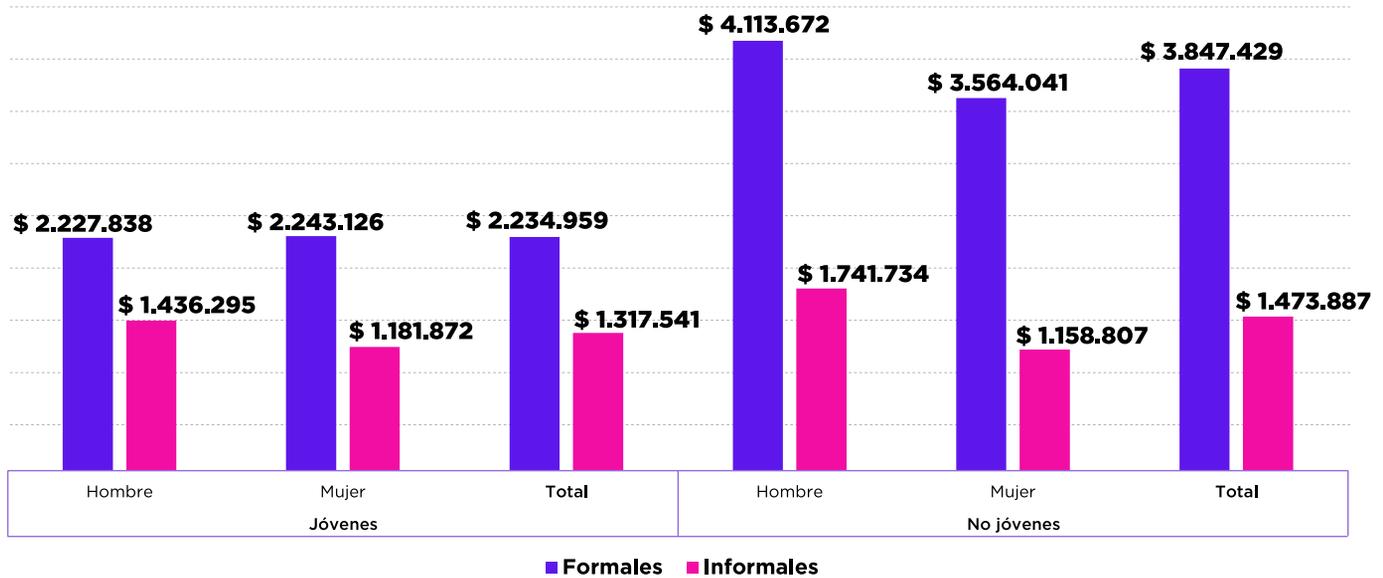
Los ingresos promedio de las y los jóvenes en la formalidad laboral son 2.234.959 COP mientras que son de 1.317.541 COP para jóvenes que trabajan en la informalidad, lo que equivale a que en la formalidad laboral las y los jóvenes ganan en promedio 1,7 veces más que en la informalidad laboral. *

En general, el empleo formal ofrece mayores ingresos debido a contratos más estables, acceso a prestaciones, negociación colectiva y beneficios laborales que no están presentes en la informalidad.

En la formalidad, los hombres no jóvenes ganan 85,6% más que los hombres jóvenes formales, mientras que las mujeres no jóvenes ganan 58% más que sus pares jóvenes. Finalmente, el grupo con peores ingresos en promedio son las mujeres no jóvenes, factores como interrupciones en la carrera laboral por responsabilidades de cuidado, segregación en sectores de baja remuneración y techos de cristal limitan las posibilidades de las mujeres para acceder a mejores ingresos.

* **Gráfica 61**

Ingreso promedio formales e informales y hombres vs mujeres, Bogotá 2024



Fuente: Cálculos propios a partir de GEIH, 2024.

Las mujeres continúan enfrentando barreras estructurales que limitan sus posibilidades de alcanzar los mismos niveles salariales que los hombres, entre ellas, segregación ocupacional, discriminación salarial directa y una mayor carga de responsabilidades no remuneradas como el trabajo doméstico y de cuidado.

Subempleo

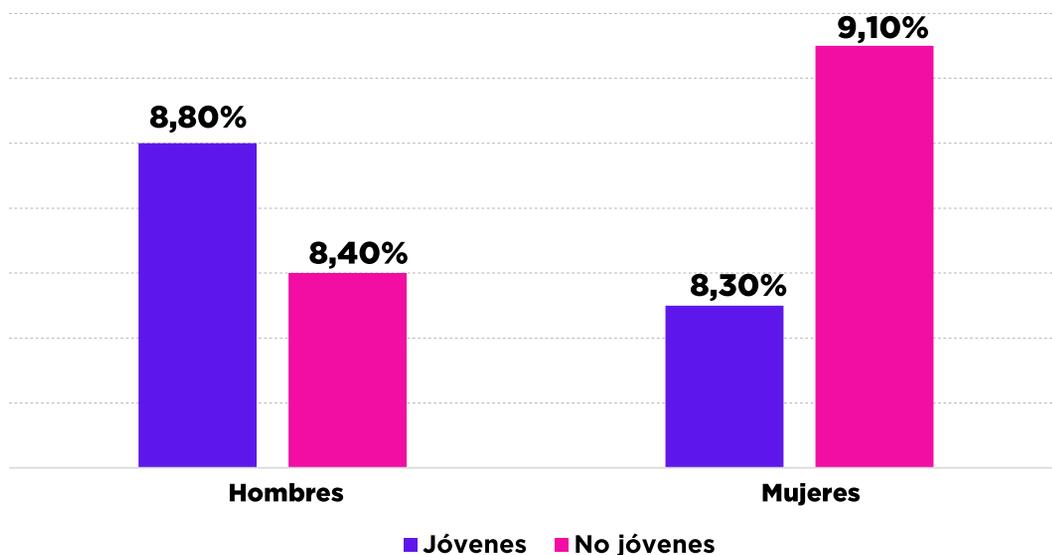
* El subempleo, entendido como la situación en la que una persona desea y puede trabajar más horas, mejorar sus ingresos o desempeñar una labor más acorde a sus competencias, es una dimensión clave para comprender la precariedad laboral juvenil.

Hablar de subempleo es fundamental porque evidencia que no basta con tener un trabajo: 75.155 jóvenes (8,7%) están subutilizados, ocupando puestos que no les permiten alcanzar un ingreso digno, desarrollarse profesionalmente o usar plenamente sus capacidades. *

Esta condición refleja las limitaciones estructurales del mercado laboral para generar oportunidades de calidad, especialmente para quienes están iniciando su trayectoria productiva.

* Gráfica 62

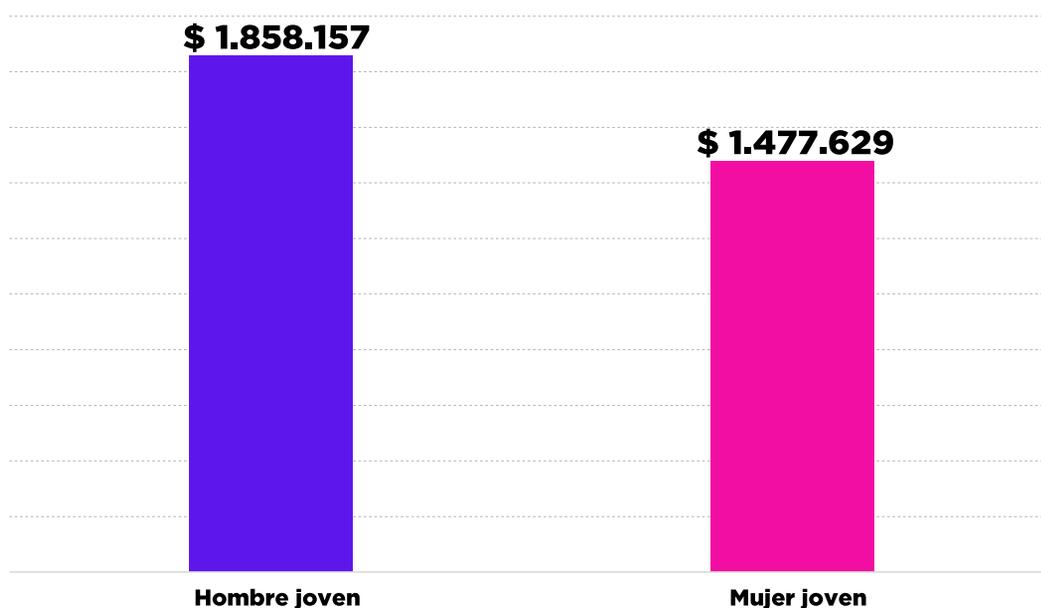
Tasa de subempleo jóvenes, desagregada por total, hombres y mujeres, Bogotá 2024.



Fuente: Cálculos propios a partir de GEIH, 2024.

* Gráfica 63

Ingreso promedio de subempleo de hombres jóvenes vs mujeres jóvenes, Bogotá 2024.



Fuente: Cálculos propios a partir de GEIH, 2024.

El subempleo entre hombres jóvenes (8,8 %) es ligeramente superior al de los no jóvenes (8,4 %). Esta diferencia, aunque reducida, puede atribuirse a su inserción en empleos de menor estabilidad o calidad, típicos del inicio de la vida laboral, con alta presencia de temporalidad o informalidad. En el caso de las mujeres, la tendencia se invierte: las no jóvenes presentan una tasa de subempleo más alta (9,1 %) que las jóvenes (8,3 %). Esta brecha puede estar asociada a mayores responsabilidades de cuidado que limitan su disponibilidad horaria y las empujan hacia empleos de medio tiempo no deseado.

A esto se suma que las mujeres jóvenes, con un salario promedio de 1.477.629 COP, ganan en promedio 25,7 % menos que los hombres jóvenes, lo que refleja desigualdades persistentes en el acceso a empleos de calidad.

Como se ve reflejado en la informalidad, estas brechas tienden a ampliarse cuando las condiciones laborales son más frágiles, profundizando las desventajas estructurales que enfrentan las mujeres jóvenes en el mercado de trabajo.

*** Trabajo digno y decente**

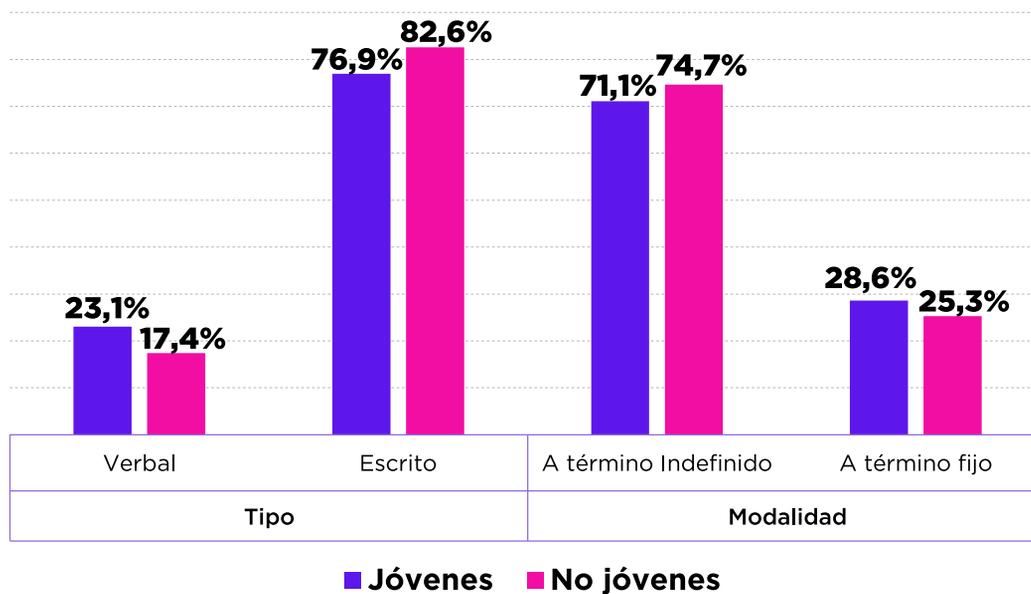
Respecto a los tipos de contrato que tienen las y los jóvenes ocupados, el 77% cuenta con un contrato escrito, una proporción inferior al 83% registrado en la población no joven. En cambio, el 23% accede a un contrato verbal, cifra que supera el 17,4% observado en los no jóvenes, lo cual podría reflejar condiciones laborales más inestables para la juventud. *



Además, entre quienes cuentan con un tipo de contrato escrito, el 28,6% de las y los jóvenes tiene uno a término fijo, frente al 25,3% de los no jóvenes. Esta diferencia sugiere una mayor presencia de modalidades contractuales de corta duración entre la juventud, posiblemente asociadas a dinámicas de rotación o periodos de prueba más frecuentes. En cuanto al acceso a beneficios de los tipos de contrato que se tienen, se evidencia que el 70 % tiene vacaciones con sueldo, el 71% recibe cesantías, y casi el mismo porcentaje tiene licencia por enfermedad pagada.

* Gráfica 64

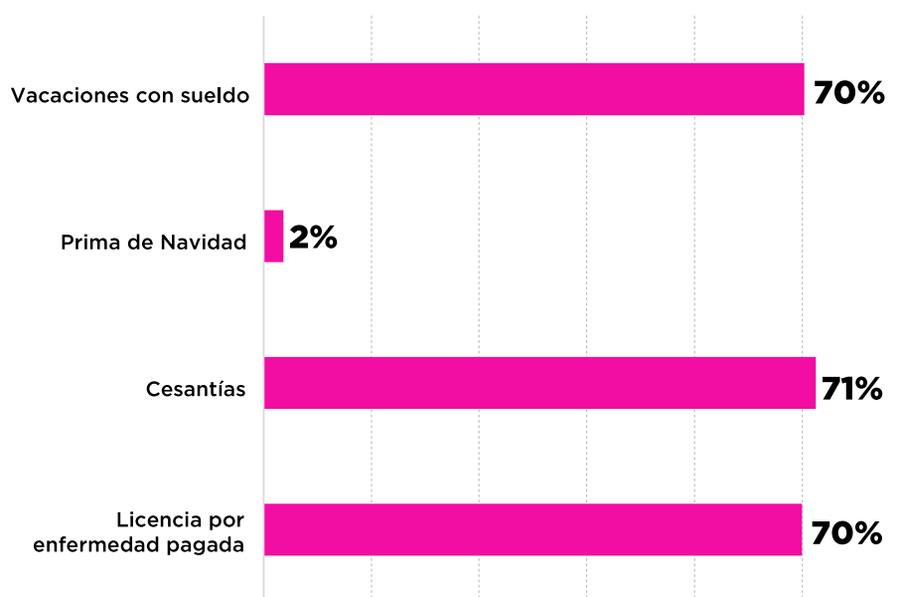
Modalidad y tipo de contrato entre jóvenes y no jóvenes, Bogotá 2024.



Fuente: Cálculos propios a partir de GEIH, 2024.

* Gráfica 65

Acceso a beneficios de la contratación joven, Bogotá 2024.



Fuente: Cálculos propios a partir de GEIH, 2024.

Si bien estas cifras pueden estar asociadas en parte a modalidades de contratación con menor cobertura legal, como contratos verbales o de corta duración, también reflejan las barreras estructurales para garantizar el ejercicio efectivo de derechos laborales en la población joven. La falta de acceso a estos beneficios compromete el bienestar, la protección social y las posibilidades de desarrollo sostenido de quienes inician su vida laboral.

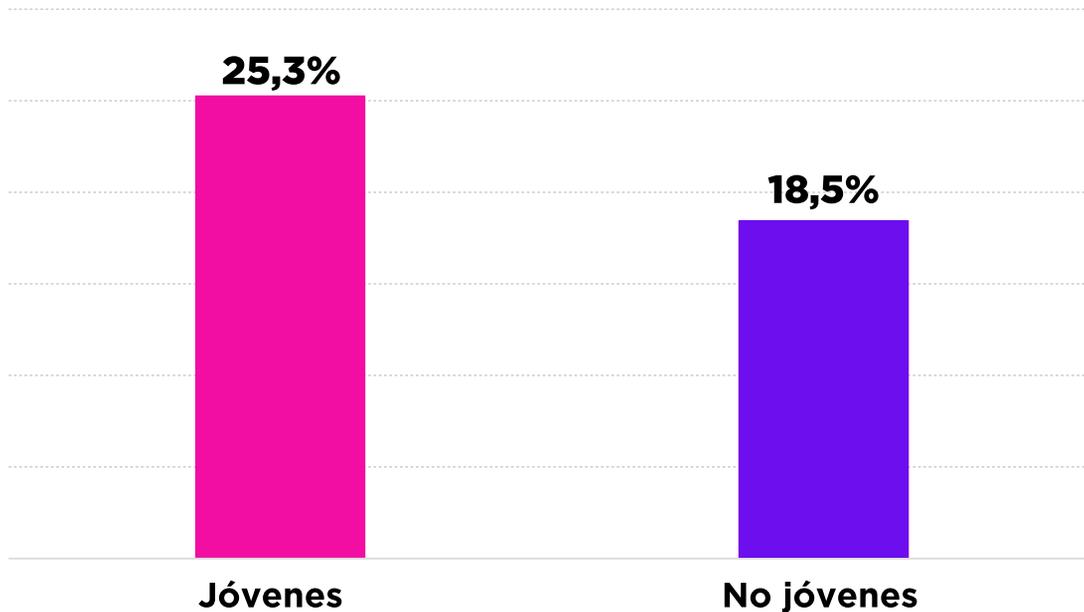
Si bien hay avances en términos de formalización laboral juvenil, persisten desafíos asocia-

dos a la calidad del empleo y la protección de derechos laborales, especialmente para las y los jóvenes con contratos verbales o a término fijo.

En Bogotá un total de 221.671 jóvenes, correspondientes al 25,3% de las y los jóvenes ocupados quieren cambiar de trabajo. Las principales razones son mejorar sus ingresos o para poder utilizar de mejor manera sus capacidades o formación y porque tienen trabajos temporales, es decir, tienen disponibilidad de más horas para trabajar.

*** Gráfica 66**

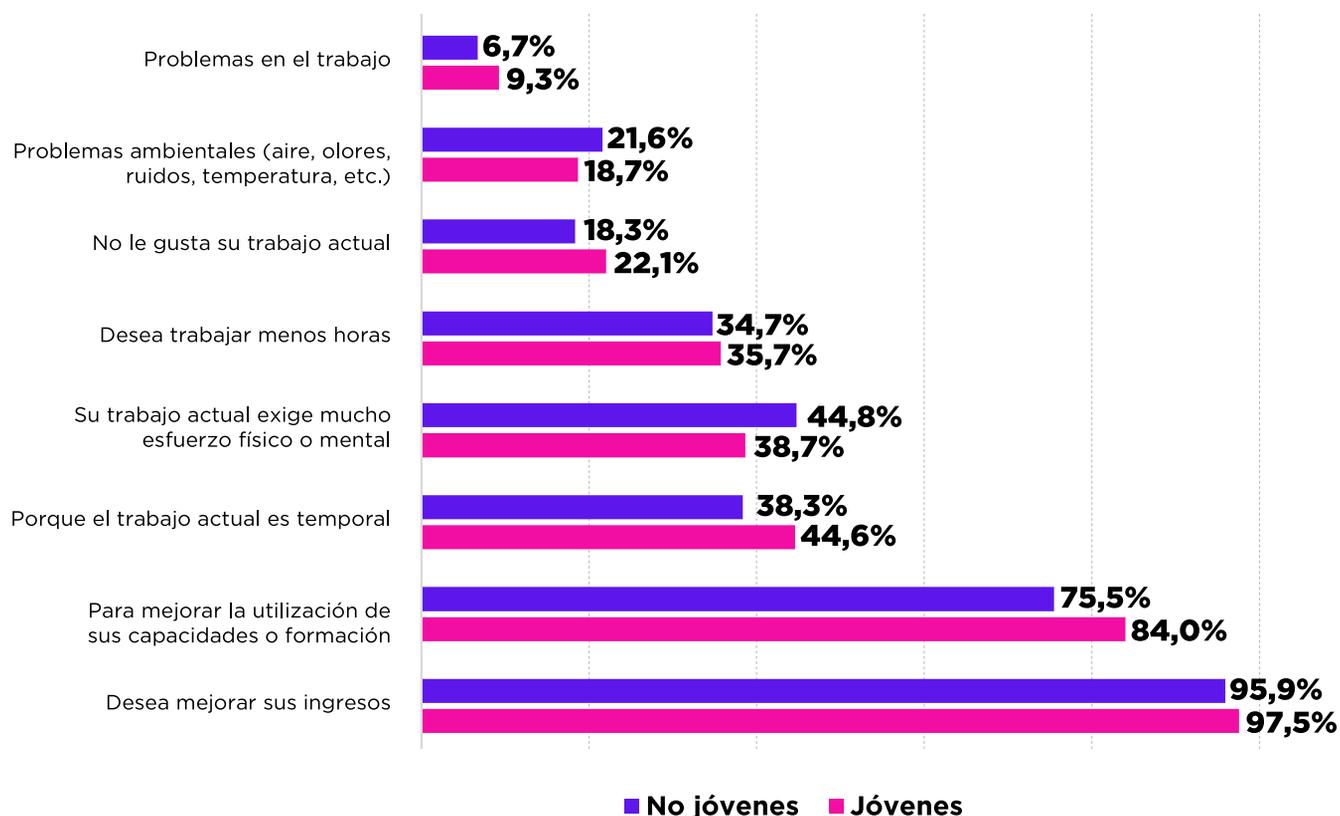
Porcentaje de jóvenes vs no jóvenes que quieren cambiar de empleo, Bogotá 2024.



Fuente: Cálculos propios a partir de GEIH, 2024.

* Gráfica 67

Razones para querer cambiar de empleo: jóvenes vs no jóvenes, Bogotá 2024.



Fuente: Cálculos propios a partir de GEIH, 2024.

Para finalizar, es relevante destacar que las dinámicas presentadas en este capítulo evidencian la necesidad de reforzar la pertinencia educativa en los centros de formación e instituciones de educación superior, especialmente en los programas técnicos y tecnológicos. Esto implica la implementación de esquemas de certificación de competencias, especialmente en aquellos casos donde existe dificultad para acreditar la experiencia laboral previa requerida para ingresar al mercado laboral. Asimismo, es crucial brin-

dar estímulos a las empresas que contraten jóvenes, particularmente en lo referente al primer empleo, priorizando a las mujeres y, dentro de este grupo, especialmente a quienes tienen responsabilidades de cuidado, mediante la garantía de esquemas laborales flexibles cuando sea viable. Finalmente, se recomienda que las empresas de todos los tamaños fortalezcan campañas que combatan la discriminación salarial y laboral contra la población joven, enfatizando especialmente la situación de las mujeres.

3.3 Dinámicas del emprendimiento juvenil en Bogotá

Según la Gran Encuesta del Empresariado y la Economía Popular y Solidaria, la participación de las y los jóvenes (18 a 28 años) en la estructura empresarial de Bogotá y su región metropolitana es limitada, tanto en términos de propiedad como de toma de decisiones.

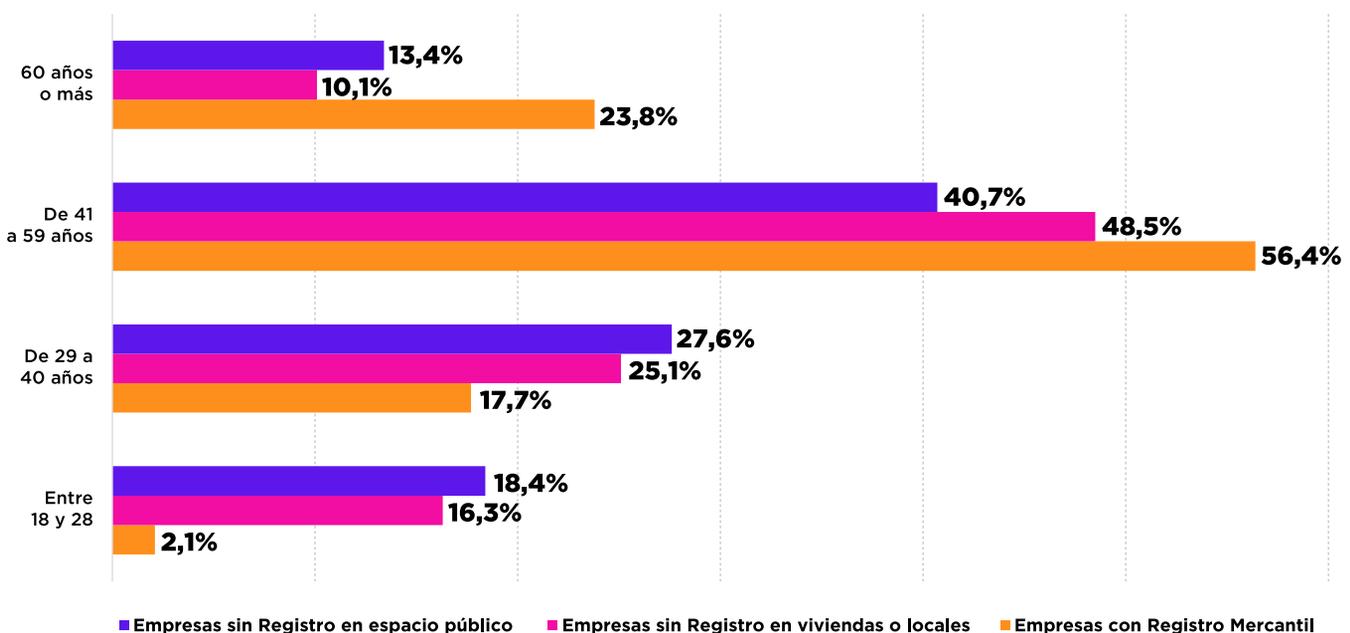
En las empresas con registro formal, solo el 2,1 % de las personas propietarias son jóvenes, lo que evidencia barreras de acceso a la formalización y al control de unidades productivas. En contraste, su presencia es mayor en negocios informales, especialmente en el espacio público, donde alcanzan hasta un 18,4 % como propietarios.

En cuanto a roles de decisión, las y los jóvenes tienen una participación más significativa: representan aproximadamente el 12 % en empresas registradas y el 21,4 % en unidades sin registro. Esto sugiere que, aunque no figuren como propietarios formales, sí asumen funciones de liderazgo, particularmente en el sector informal.

Este contraste entre baja propiedad formal y mayor participación decisional pone de manifiesto la necesidad de generar condiciones que faciliten su acceso a la formalización, el financiamiento y la consolidación empresarial, reconociendo su potencial como actores clave en el tejido económico, especialmente en entornos populares y de autoempleo.

* **Gráfica 68**

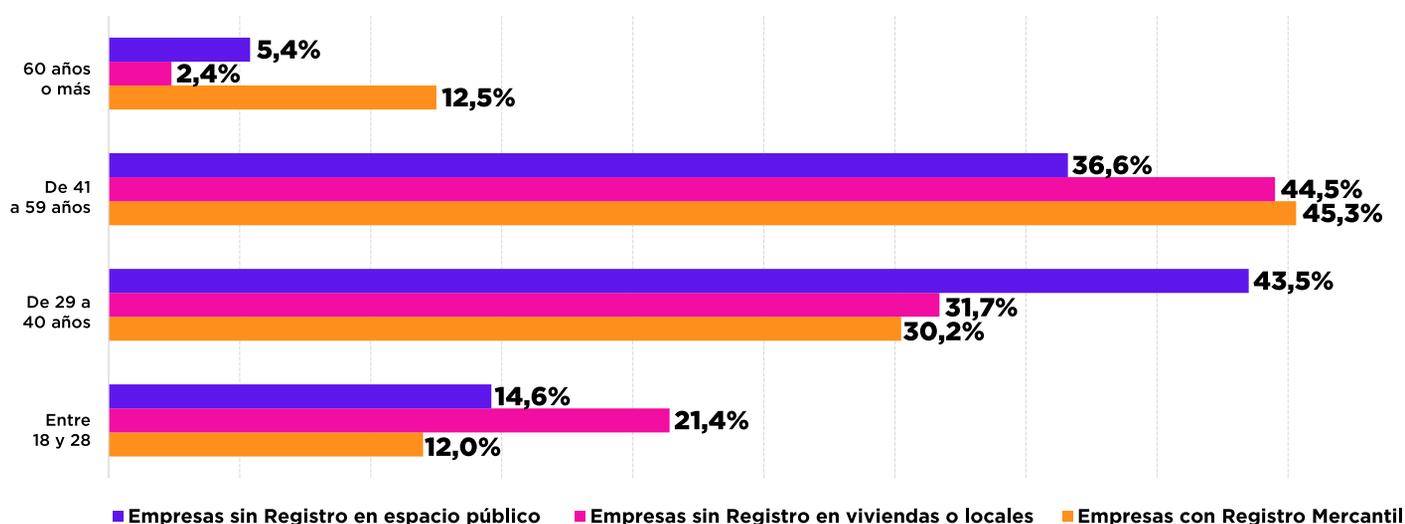
Proporción de empresas según rango de edad del propietario, Bogotá 2024.



Fuente: Gran Encuesta del Empresariado y la Economía Popular y Solidaria 2024

* Gráfica 69

Proporción de empresas según rango de edad de quién toma las principales decisiones



Fuente: Gran Encuesta del Empresariado y la Economía Popular y Solidaria 2024

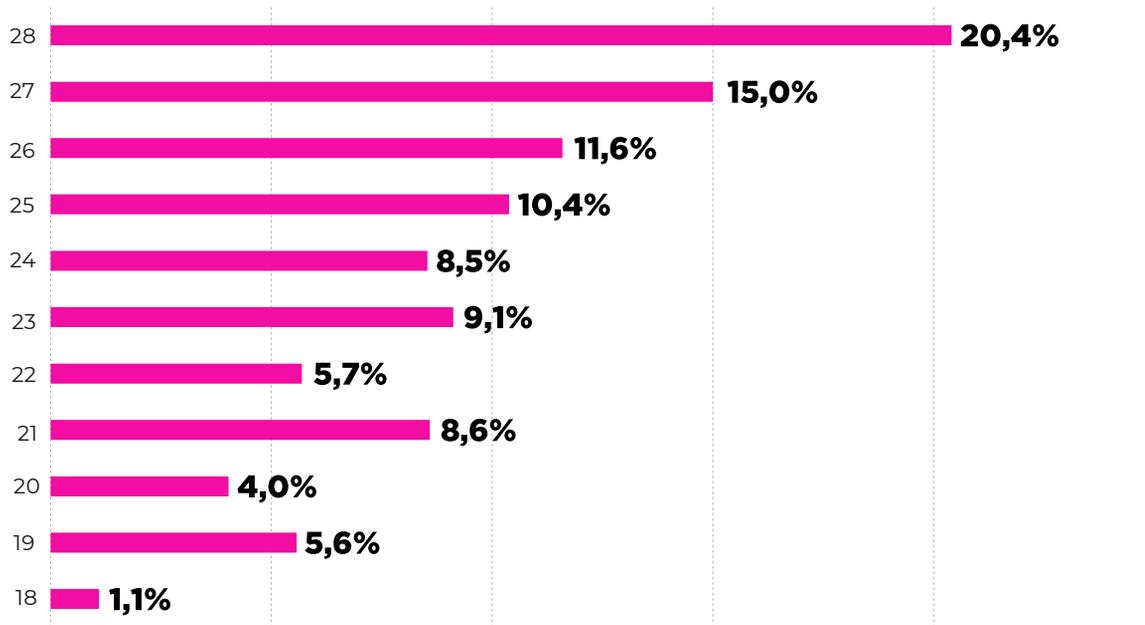
En complemento, la Encuesta EMICRON ofrece una mirada más específica sobre el emprendimiento juvenil en Bogotá, particularmente en el ámbito de los micronegocios. Según esta fuente, **en 2023 existían en la ciudad 50.432 micronegocios liderados por jóvenes, lo que representa el 10 % del total de emprendimientos.** Esta participación confirma el potencial que tiene el emprendimiento juvenil dentro del ecosistema económico local, pero también refleja desafíos estructurales importantes: **mientras que el 33 % de los micronegocios liderados por jóvenes desaparecieron entre 2019 y**

2023, en la población no joven la reducción fue del 25 %.

La distribución por edades evidencia que el liderazgo de micronegocios se concentra en jóvenes de 26 a 28 años, quienes representan casi la mitad del total (47%), lo cual sugiere que el emprendimiento suele ser una opción adoptada en etapas más avanzadas de la juventud. En cambio, la participación de jóvenes entre 18 y 21 años es baja (20%), lo que indica que el emprendimiento no es una alternativa temprana en sus trayectorias laborales.

* Gráfica 70

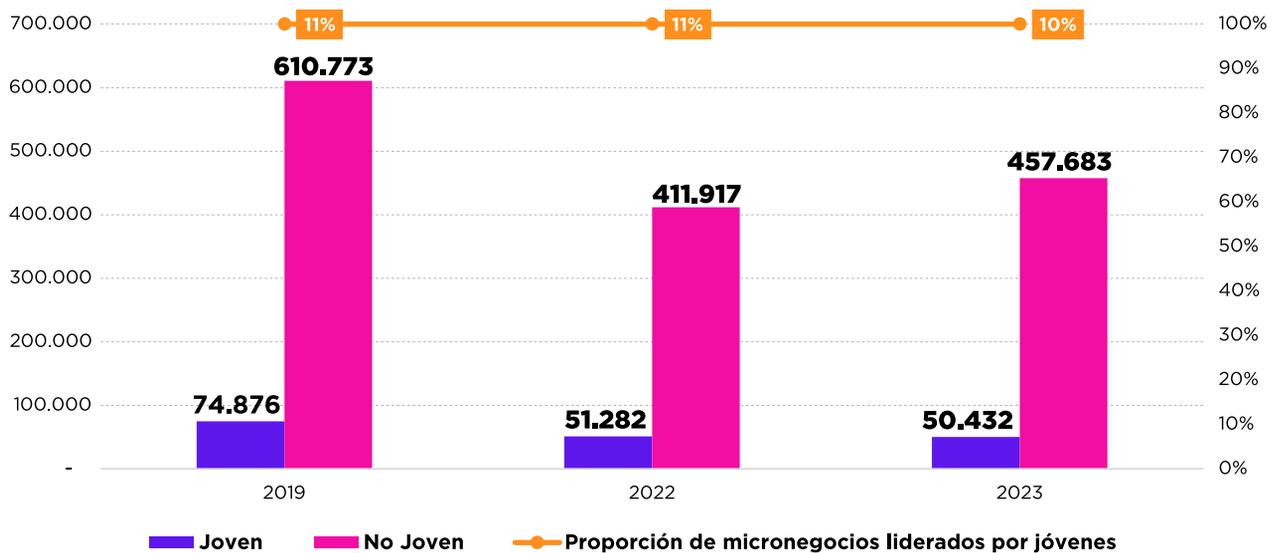
Distribución por edades de jóvenes propietarios de micronegocios, Bogotá 2023



Fuente: Cálculos propios a partir de GEIH, 2024.

* Gráfica 71

Cantidad de micronegocios de jóvenes y no jóvenes, Bogotá 2019-2023.



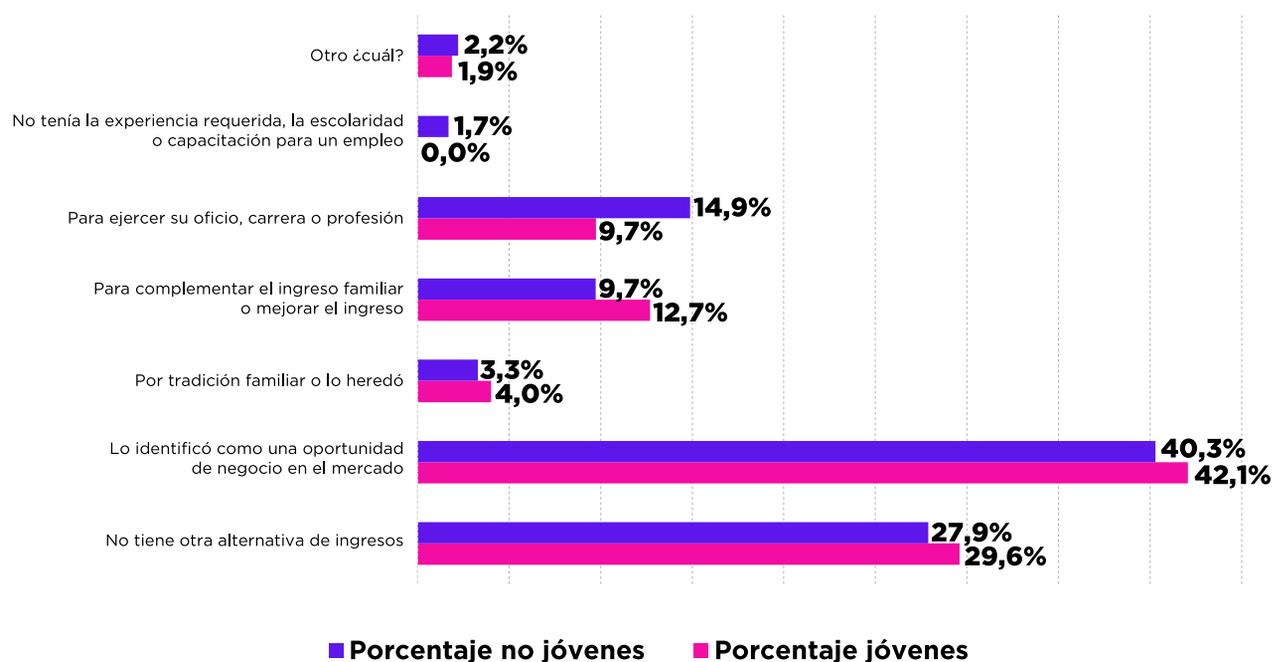
Fuente: Elaboración propia a partir de EMICRON, 2023

Asimismo, la Gráfica 72 profundiza cuáles han sido las razones asociadas para emprender en el caso de las y los jóvenes, en donde predominan motivaciones vinculadas a la necesidad o a la falta de oportunidades laborales. **El 30 % de esta población**

emprende porque no tiene otra alternativa de ingresos, y un 42 % lo hace al identificar una oportunidad de negocio. Al comparar con la población no joven, se destaca que el 15 % decide emprender por vocación o interés, lo que representa una diferencia de 5 puntos porcentuales por encima de las y los jóvenes.

* Gráfica 72

Razones por las que las y los jóvenes vs No jóvenes inician micronegocios, Bogotá 2023.



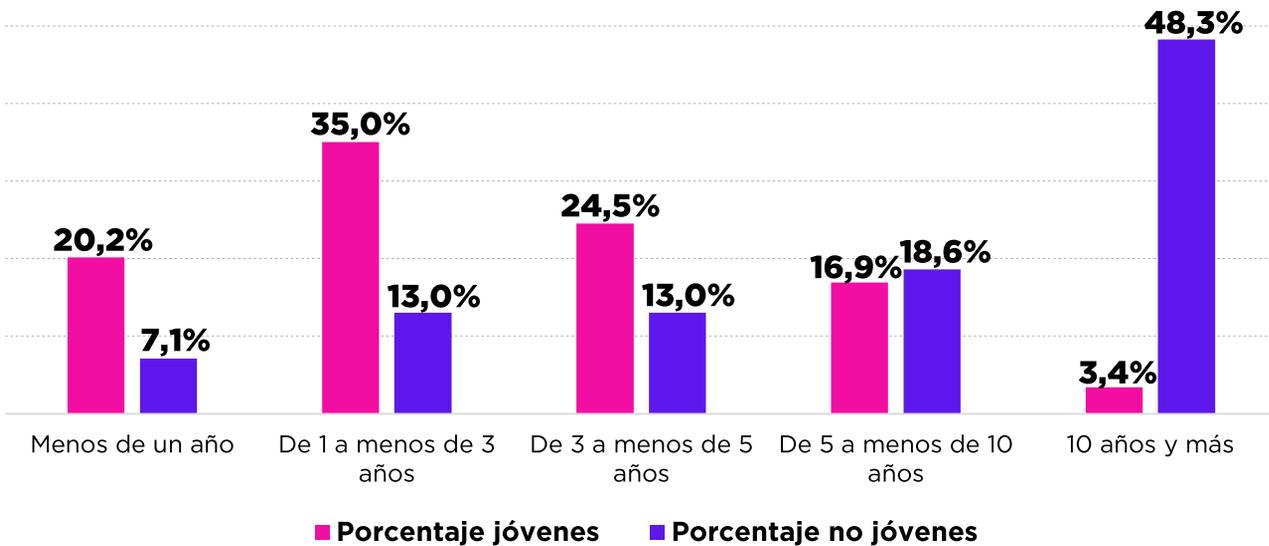
Fuente: Elaboración propia a partir de EMICRON, 2023.

Por otra parte, la Gráfica 73 revela una diferencia significativa en la sostenibilidad de los micronegocios en el tiempo cuando los propietarios son jóvenes. **En 2023, el 55,2 % de los micronegocios liderados por jóvenes tenía menos de tres años de operación, mientras que apenas un 3,4 % había superado los diez años. En contraste, el 48,3 % de los negocios liderados por personas no jóvenes llevaba más de una década en funcionamiento.**



* **Gráfica 73**

Tiempo de operación del micronegocio de la población joven vs no joven, Bogotá 2023.



Fuente: *Elaboración propia a partir de EMICRON, 2023.*

Esta diferencia no solo refleja las distintas etapas del ciclo de vida entre jóvenes y no jóvenes, sino también las condiciones desiguales de acceso a redes de apoyo, experiencia acumulada y estabilidad económica, factores clave para la sostenibilidad empresarial. El dato sugiere que, **si bien las y los jóvenes emprenden, sus negocios tienden a ser más frágiles y de menor duración, lo que limita su capacidad de gene-**

rar ingresos estables, empleo y construir una trayectoria empresarial de largo plazo.

Por lo tanto, es fundamental diseñar estrategias que acompañen a las y los jóvenes más allá del inicio del emprendimiento, con apoyos enfocados en sostenibilidad, gestión empresarial, y acceso a mercados para evitar que sus negocios se desvanezcan en los primeros años.

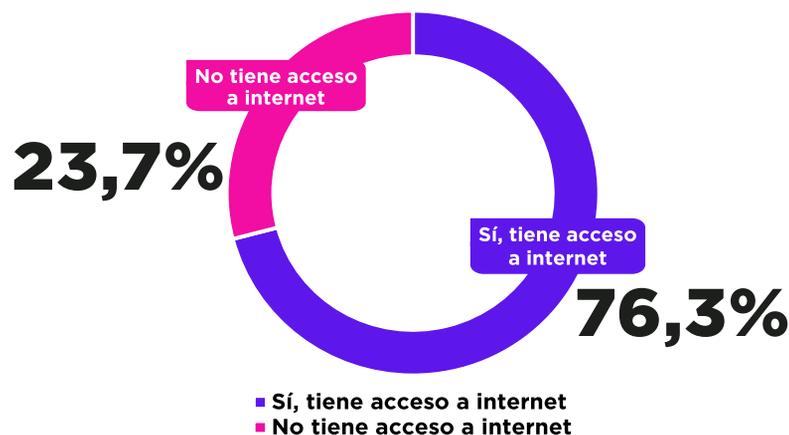
* **Digitalización: participación y visibilidad**

La digitalización se ha convertido en un componente clave para fortalecer la sostenibilidad y el crecimiento de los micronegocios, al facilitar su visibilidad, acceso a nuevos mercados y eficiencia operativa (CEPAL, 2022). Sin embargo, **en 2023, el 23,7 % de los micronegocios**

liderados por jóvenes en Bogotá no contaban con acceso a internet, lo que equivale a 11.947 iniciativas con barreras significativas para integrarse a la economía digital y ampliar sus oportunidades de desarrollo.

* Gráfica 74

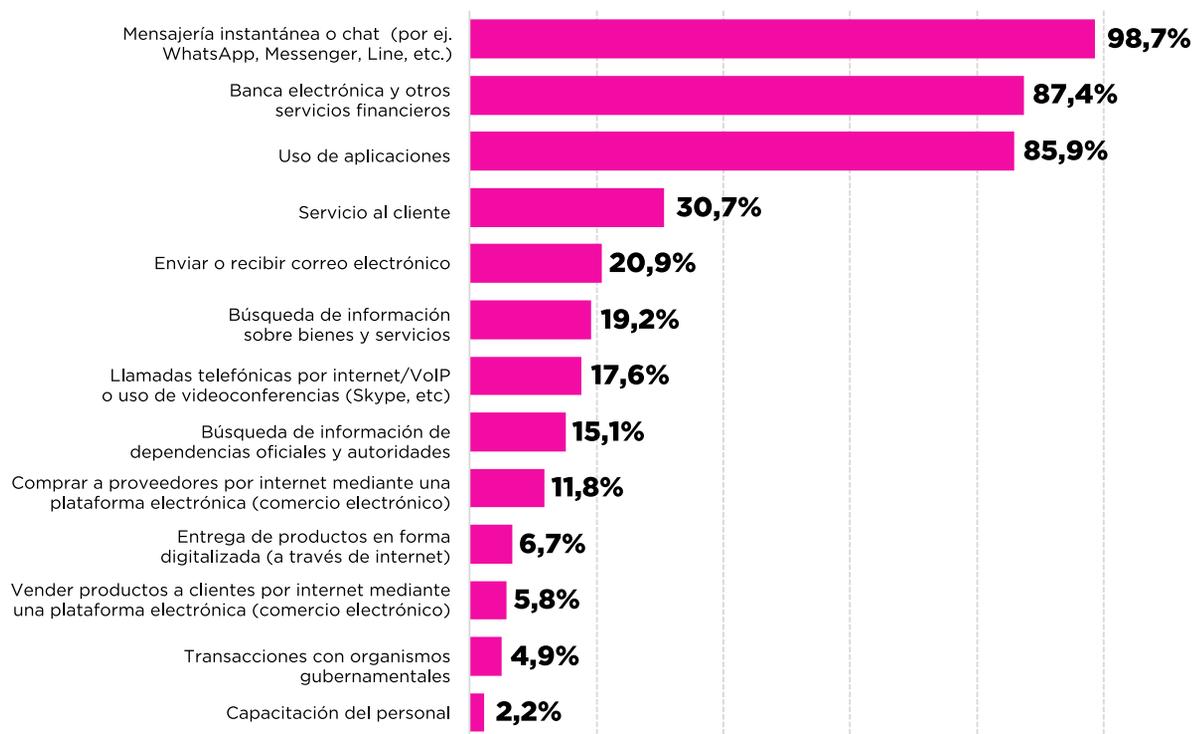
Micronegocios jóvenes que tienen acceso a internet, Bogotá, 2023.



Fuente: Elaboración propia a partir de EMICRON, 2023.

* Gráfica 75

Propósitos para los que las y los jóvenes usan internet para el desarrollo de sus labores, Bogotá 2023.



Fuente: Elaboración propia a partir de EMICRON, 2023.

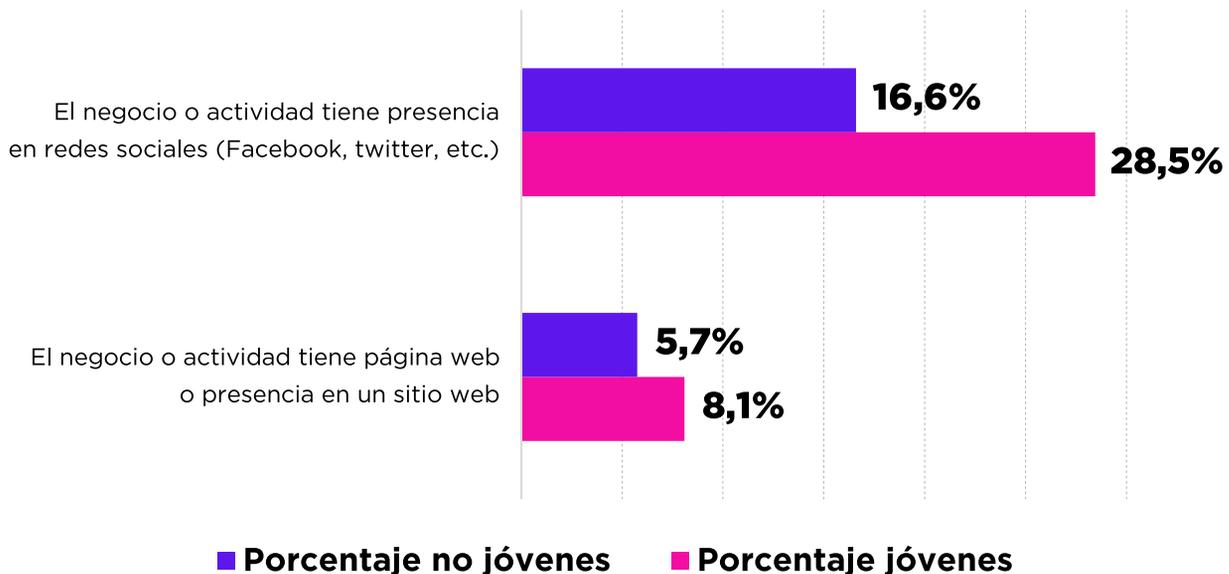
Entre quienes sí cuentan con conectividad, los usos que hacen de internet para el desarrollo de sus micronegocios reflejan una digitalización funcional, centrada principalmente en herramientas de comunicación y servicios financieros. De acuerdo con la información de EMICRON 2023, el 98,7 % de las y los jóvenes emprendedores utiliza internet para mensajería instantánea o chat y un 87,4 % accede a servicios de banca electrónica y otros servicios financieros para apoyar su operación diaria. No obstante, el uso de herramientas más complejas o estratégicas, como plataformas de venta en línea (5,8 %)

o servicios gubernamentales (4,9 %), continúa siendo marginal.

Este patrón de uso sugiere que, **si bien la conectividad ha permitido avances importantes en términos de comunicación y gestión básica, aún persisten brechas significativas en el aprovechamiento pleno de las oportunidades que ofrece la economía digital.** Ámbitos clave como la formalización a través de plataformas gubernamentales o la capacitación digital del personal (apenas 2,2 %) muestran niveles muy bajos de adopción, lo que limita el potencial de crecimiento y escalabilidad de estos negocios.

* **Gráfica 76**

Canales digitales utilizados por personas jóvenes y no jóvenes para promocionar sus negocios, Bogotá 2023.



Fuente: *Elaboración propia a partir de EMICRON, 2023.*

Según EMICRON 2023, el 71,5 % de los micronegocios de jóvenes no cuenta con presencia en redes sociales, lo que los desconecta de oportunidades clave como convocatorias, redes de apoyo y/o acceso a nuevos clientes.

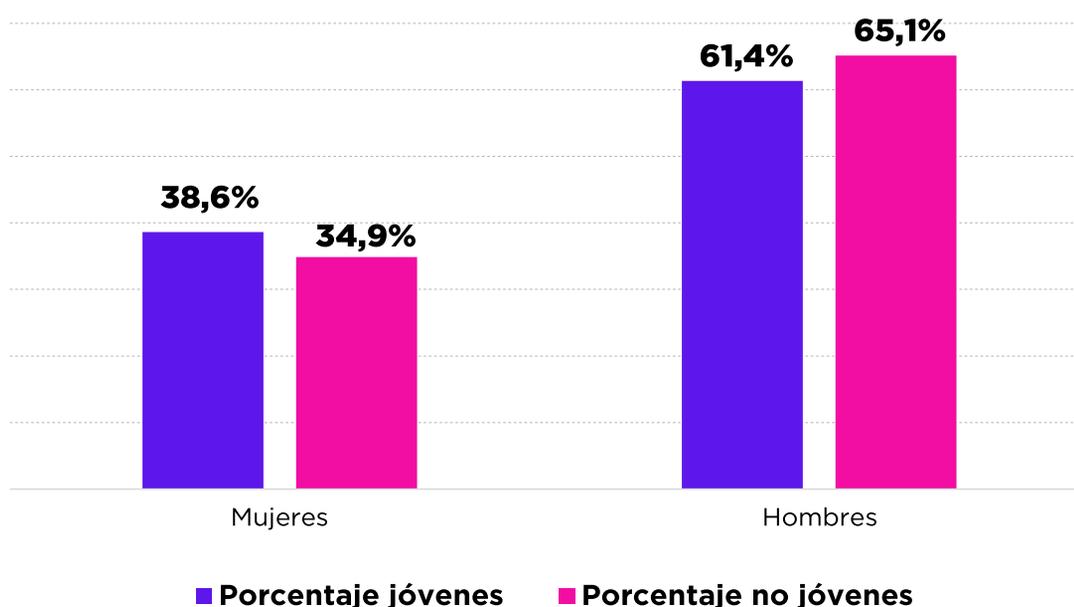
La experiencia de programas como los de *Rebel Business School* demuestra que el acceso a herramientas digitales gratuitas, combinado con formación en marketing y construcción de marca personal, puede ser un punto de partida para transformar la relación de las y los jóvenes con el ecosistema emprendedor. Este proceso implica el desarrollo de nuevas habilidades, pero también requiere el reconocimiento institucional del trabajo digital como parte integral de la labor emprendedora.

* Enfoque de género: rompiendo barreras para mujeres emprendedoras

Según la Emicron, en 2023 el 38,8 % de los negocios jóvenes eran liderados por la población femenina y el restante eran liderados por hombres jóvenes. Esto guarda contraste con entornos formativos más protegidos, con enfoque inclusivo y acompañamiento personalizado como los de *Rebel Business School*, donde las mujeres representan entre el 60 % y el 80 % de las personas participantes. Esta experiencia sugiere que iniciativas orientadas intencionalmente os pueden ofrecer mejores condiciones de acceso, permanencia y liderazgo para las mujeres jóvenes propiciando el desarrollo de la sociedad con enfoque de género reconociendo el importante rol de las mujeres en desarrollo productivo de núcleos familiares.

* Gráfica 77

Cantidad de micronegocios por sexo del propietario, jóvenes VS no jóvenes, Bogotá 2023



Fuente: *Elaboración propia a partir de EMICRON, 2023.*

Las diferencias latentes entre la alta participación de las mujeres en ámbitos formativos y la baja participación en términos de porcentaje de micronegocios registrados por mujeres jóvenes permite plantear cuestionamientos importantes:

¿Qué factores hacen que las mujeres jóvenes se vinculen más activamente a espacios de formación, pero enfrenten mayores obstáculos para consolidar emprendimientos en el ecosistema económico de la ciudad?

¿Qué condiciones específicas de programas permiten potenciar el liderazgo femenino en el emprendimiento?

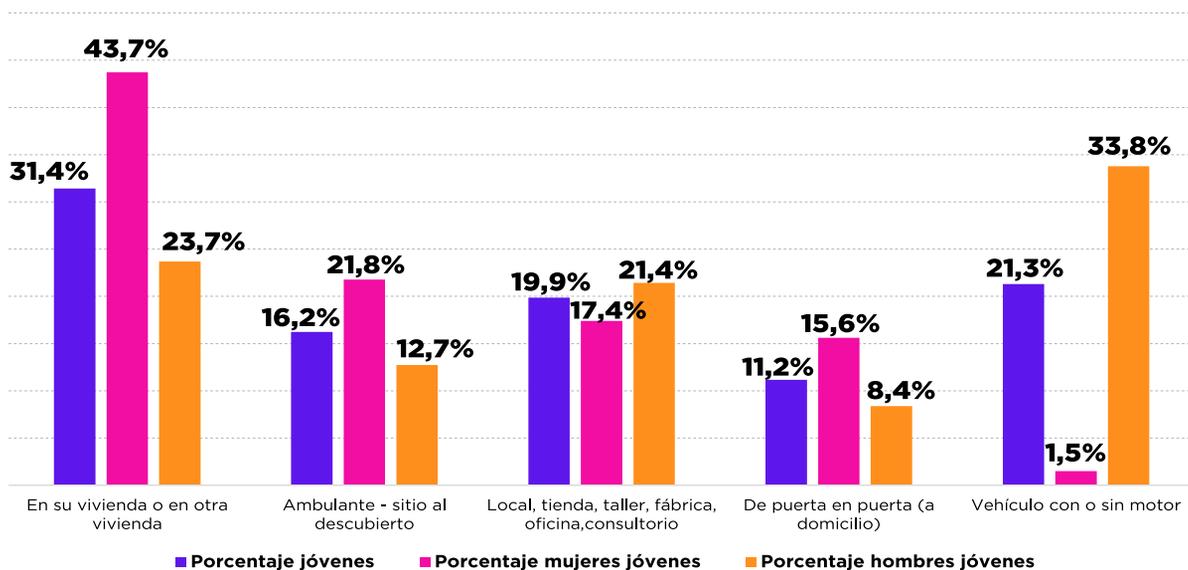
Una hipótesis plausible es que el emprendimiento, en un contexto de exclusión del empleo formal, se convierte en una estrategia de generación de ingresos compatible con respon-

sabilidades domésticas o de cuidado. **En este sentido, la posibilidad de emprender desde el hogar o con horarios flexibles no solo responde a una preferencia, sino a una necesidad estructural que debe ser reconocida y abordada por las políticas de inclusión.**

De esta forma, es fundamental analizar los espacios en los que operan los micronegocios juveniles, ya que esto permite identificar diferencias significativas por género que pueden orientar el diseño de apoyos diferenciados. La Gráfica 78 muestra que el 44 % de las mujeres jóvenes emprenden desde su vivienda, frente al 24 % de los hombres jóvenes (Ver Gráfica 78). A su vez, el 34 % de los hombres utiliza un vehículo con o sin motor como lugar de operación, en contraste con solo el 2 % de las mujeres. También se observan brechas en otras modalidades, como el trabajo ambulante o en locales comerciales.

*** Gráfica 78**

Lugar principal donde las y los jóvenes tienen su micronegocio, Bogotá 2023.



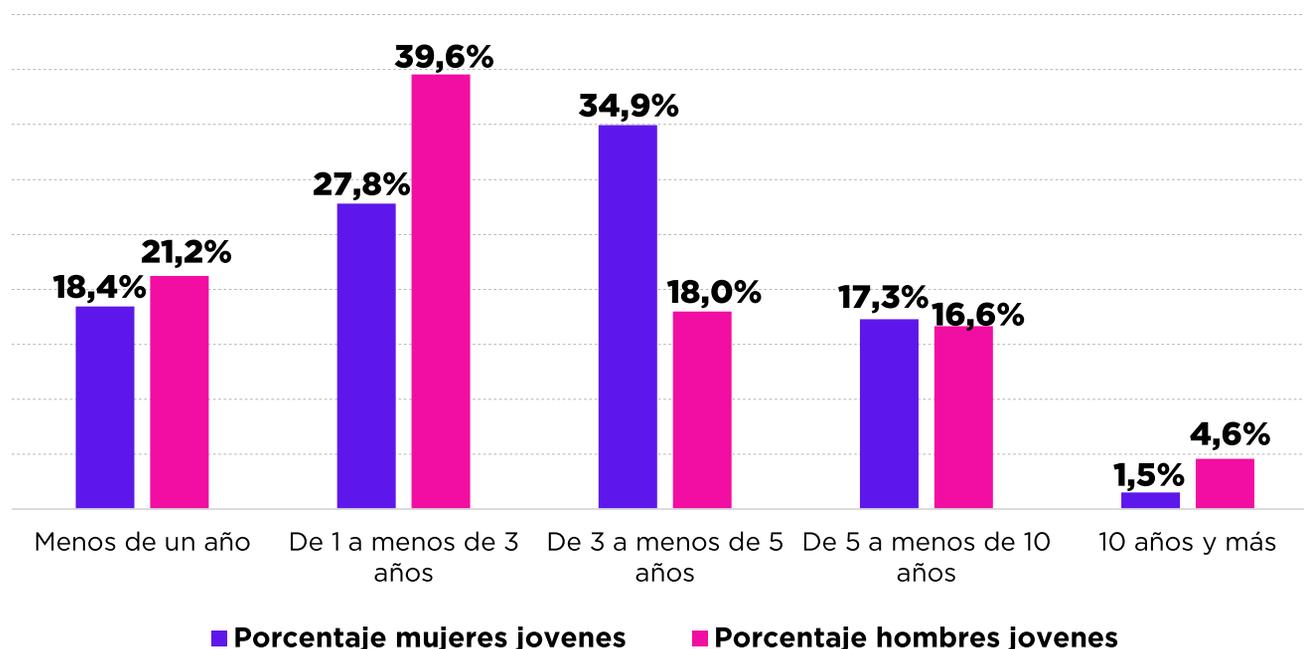
Fuente: Elaboración propia a partir de EMICRON, 2023.

Estas diferencias reflejan dinámicas de operación distintas, que inciden en las estrategias de sostenibilidad de los negocios. Así pues, **en EMICRON, se destaca que el 39,8 % de las mujeres jóvenes usan redes sociales para apoyar sus micronegocios, frente al 21,3 % de los hombres jóvenes.** Esto sugiere que, a pesar de enfrentar más restricciones en términos de movilidad o visibilidad en el espacio físico, las mujeres están aprovechando activamente herramientas digitales de bajo costo y amplio alcance, como Instagram o Facebook, para posicionar, vender y sostener sus emprendimientos.

En 2023 el 14,5 % de los emprendimientos liderados por hombres jóvenes tenían registro mercantil, superando en dos puntos porcentuales a los emprendimientos de mujeres jóvenes. Además, **mientras que el 100 % de las mujeres jóvenes registradas figuran como personas naturales comerciantes, el 79 % de la población masculina está registrada como persona natural comerciante y el 21 % restante opera como persona jurídica, lo que implica un mayor nivel de formalización, acceso a crédito, beneficios tributarios y protección legal.**

* Gráfica 79

Tiempo de operación del micronegocio de las mujeres jóvenes vs los hombres jóvenes, Bogotá, 2023.



Fuente: *Elaboración propia a partir de EMICRON, 2023.*

La duración de los micronegocios también refleja brechas de género. El 34,9 % de los negocios liderados por mujeres jóvenes tiene entre 3 y 5 años de operación, 16,9 puntos más que los hombres jóvenes. Aunque las mujeres logran mayor permanencia en esa franja intermedia, su presencia se reduce notablemente en negocios de larga duración. **Solo el 1,5 % de las mujeres jóvenes mantiene su micronegocio por más de 10 años, frente al 4,6 % de los hombres jóvenes.** Esta diferencia sugiere mayores obstáculos para que las mujeres consoliden sus negocios en el largo plazo, lo que refuerza la necesidad de apoyos diferenciados para fortalecer su sostenibilidad y crecimiento.

Los programas deben eliminar barreras que excluyen a las emprendedoras. No basta con per-

mitir su ingreso: deben ofrecer cuidado infantil, horarios flexibles y transporte seguro. La inclusión no debe depender de la adaptación individual, sino de condiciones justas desde el inicio.

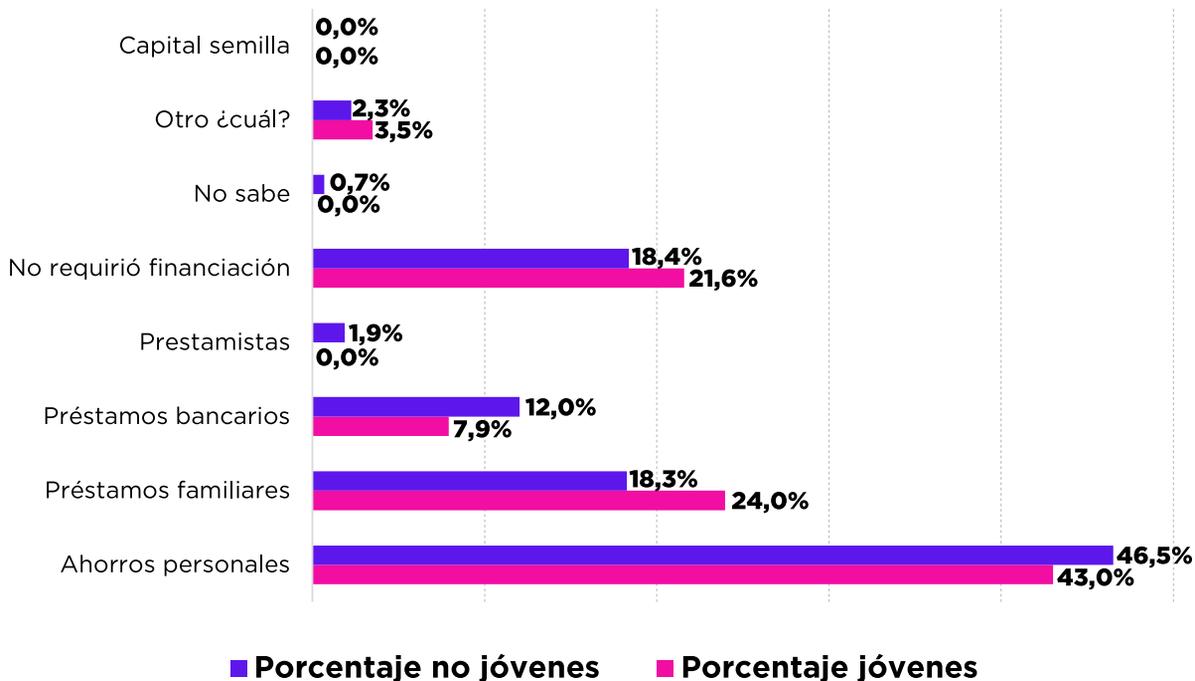
*** Escalamiento: retos y oportunidades**

El potencial de escalamiento de los micronegocios liderados por jóvenes en Bogotá se ve limitado por restricciones estructurales en financiamiento, ahorro, ingresos y protección social.

Según EMICRON en el año 2023, el 43 % de las y los jóvenes financiaron sus emprendimientos con ahorros personales y un 24 % con préstamos familiares, solo el 7,9 % lo realizó con crédito bancario.

*** Gráfica 80**

Fuente de financiamiento de micronegocios jóvenes vs no jóvenes en Bogotá, 2023.



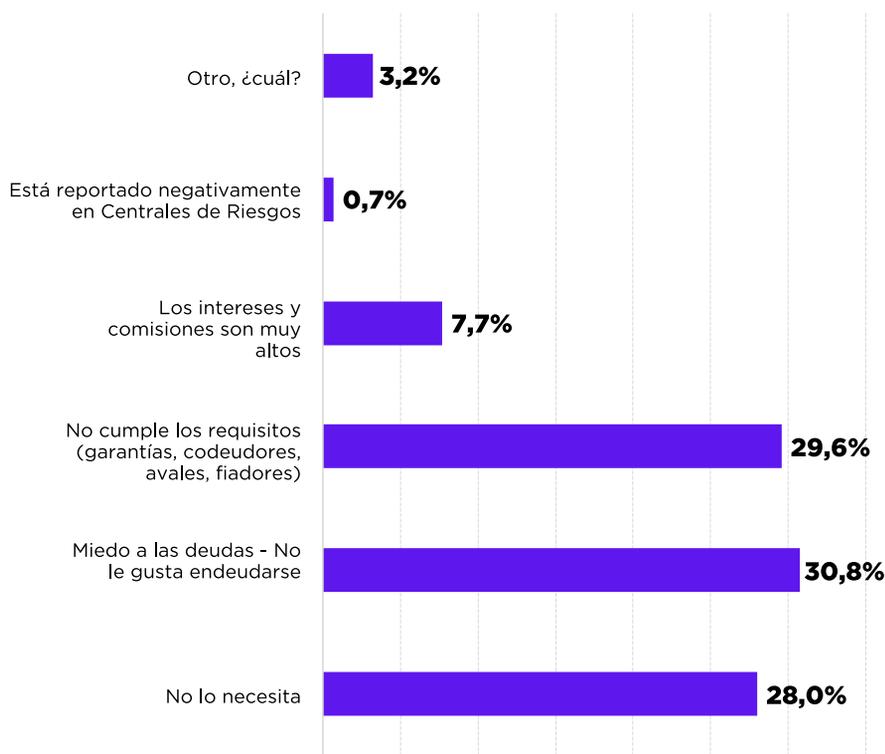
Fuente: Elaboración propia a partir de EMICRON, 2023.

Más de 35.000 jóvenes emprendedores en Bogotá no han solicitado un crédito, lo que representa el 84 % del total. El 28 % afirma no necesitarlo, posiblemente por desconocimiento de sus beneficios. Un 31 % evita endeudarse por miedo o desconfianza hacia las entidades financieras, y un 8 % lo considera costoso por los altos intereses. *

Estas cifras evidencian una baja inclusión financiera y una limitada articulación con el sistema formal. Esto se refuerza al observar que **el 71 % de los micronegocios jóvenes no logró ahorrar en el último año; y entre quienes sí lo hicieron, el 60 % guardó el dinero en su vivienda y solo el 33 % en instituciones financieras. La escasa incorporación de mecanismos formales de ahorro y crédito restringe su capacidad de reinversión, planificación y respuesta ante emergencias.**

* Gráfica 81

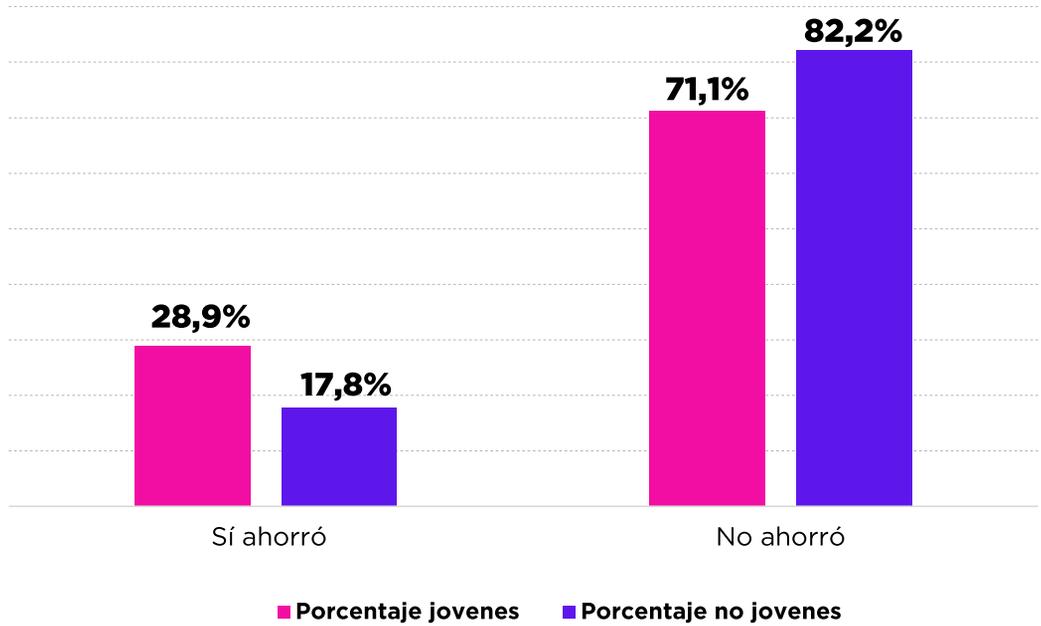
Razones por las cuáles las y los jóvenes no han solicitado un crédito, Bogotá, 2023.



Fuente: *Elaboración propia a partir de EMICRON, 2023.*

* **Gráfica 82**

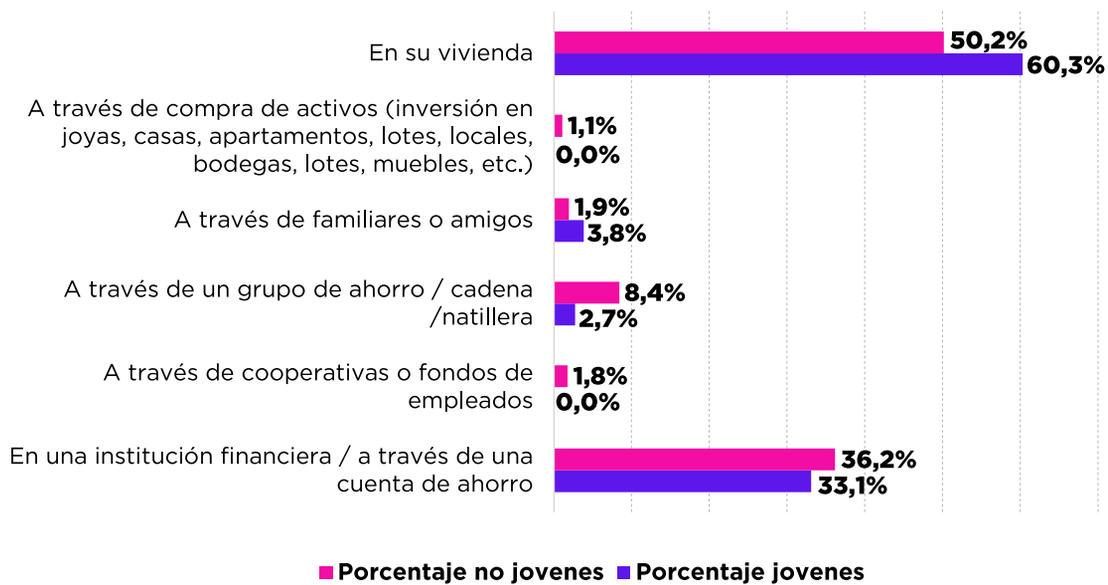
Micronegocios jóvenes vs no jóvenes que ahorraron dinero de su actividad económica el último, Bogotá 2023.



Fuente: *Elaboración propia a partir de EMICRON, 2023.*

* **Gráfica 83**

Formas de ahorro: comparación entre jóvenes y no jóvenes en Bogotá 2023.



Fuente: *Elaboración propia a partir de EMICRON, 2023.*

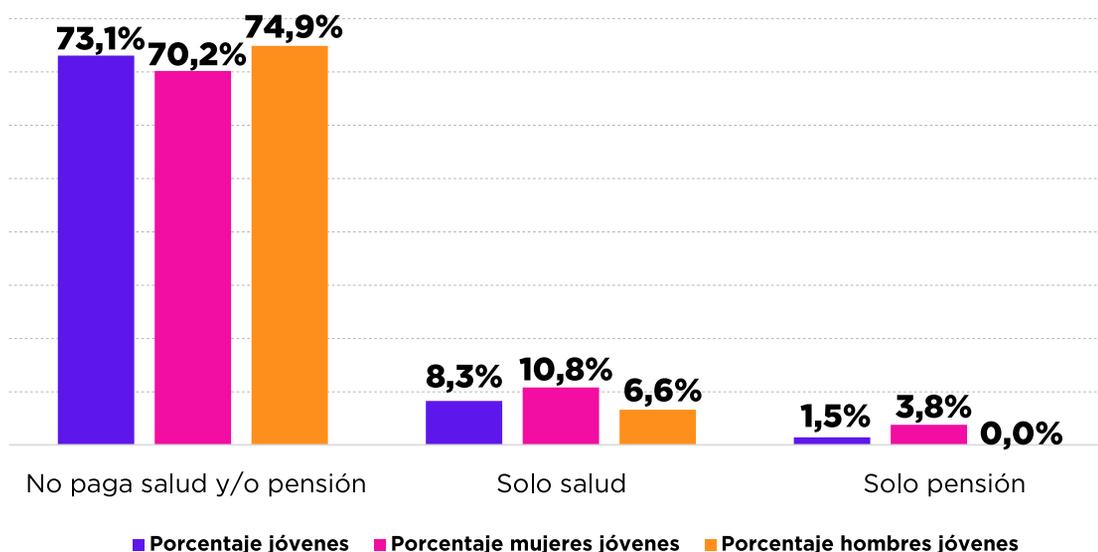
En términos de protección social, **el 73,1 % de los propietarios jóvenes no realiza aportes a salud ni pensión, lo que los deja expuestos ante enfermedades, accidentes o la vejez, y limita su acceso a redes institucionales de seguridad. Esta informalidad no solo caracteriza sus negocios, sino también sus trayectorias de vida.**

Los niveles de formalización también son bajos: el 86 % no tiene registro en cámara de comercio, el 70 % no cuenta con RUT y el 55 % no lleva registros contables. Esta última cifra equivale a más de 27.000 jóvenes, de los cuales el 98 % considera que no es necesario hacerlo. Esto evidencia no solo desinformación, sino también la ausencia de incentivos y capacidades para la gestión formal. Parte de esta brecha puede explicarse por trayectorias educativas que no promueven habilidades básicas de gestión financiera y contable, fundamentales para enfrentar el mercado laboral.



* Gráfica 84

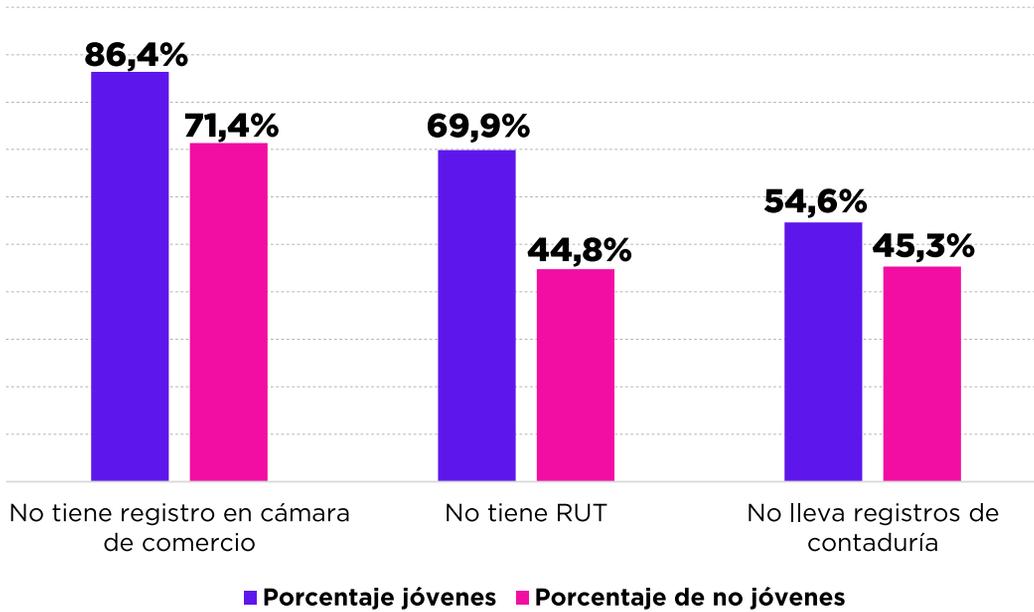
Propietarios jóvenes de micronegocios que aportan a seguridad social en Bogotá 2023.



Fuente: *Elaboración propia a partir de EMICRON, 2023.*

* **Gráfica 85**

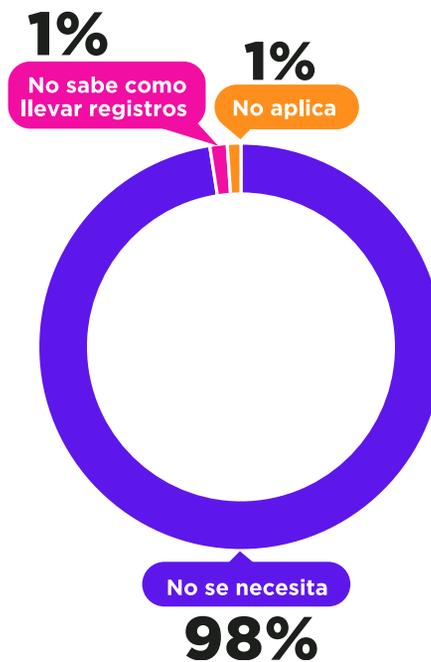
Indicadores de formalización en los micronegocios de las y los jóvenes, Bogotá 2023.



Fuente: *Elaboración propia a partir de EMICRON, 2023.*

* **Gráfica 86**

Razón principal de las y los jóvenes por la cual no lleva algún tipo de registro, Bogotá 2023.



Fuente: *Elaboración propia a partir de EMICRON, 2023.*

Estos datos revelan que el ecosistema emprendedor debe construir rutas de escalamiento, con orientación adecuada, incluso negocios en etapa inicial pueden activarse y avanzar hacia la sostenibilidad. Muchos jóvenes emprenden sin redes de apoyo, sin acompañamiento técnico, sin acceso a capital y en condiciones de alta inestabilidad. Por esta razón, el acompañamiento estratégico puede tener más impacto que el capital inicial al promover las ventas de población joven emprendedora.

Por tanto, escalar no debe ser un privilegio reservado para unos pocos, sino un derecho habilitado por estrategias pertinentes. Esto implica construir rutas de fortalecimiento segmentadas según el tipo de negocio, la etapa de madurez y el territorio. Emprender desde Ciudad Bolívar no supone los mismos desafíos que hacerlo desde Chapinero; lo mismo aplica para sectores como alimentos, belleza o tecnología.

Una alternativa concreta es el capital de crecimiento:

recursos económicos pequeños, pero bien focalizados, que permitan contratar el primer colaborador, adquirir herramientas clave o validar un nuevo canal de venta. Este apoyo debe estar acompañado de entornos de aprendizaje seguros, donde el error no implique exclusión, sino mejora continua

Finalmente, el escalamiento debe medirse más allá del ingreso. También incluye mejoras en la calidad de vida del emprendedor, su posicionamiento comunitario, su acceso a redes, y su reconocimiento en el entorno familiar. Estas dimensiones no económicas son esenciales y deben integrarse como indicadores de éxito en los programas de apoyo al emprendimiento juvenil.



RECOMENDACIONES

* Recomendación 1

Re-orientar la entrega de capital semilla en el fomento del emprendimiento juvenil. Se recomienda reconsiderar la entrega directa de capital semilla como estrategia principal para fomentar el emprendimiento entre los jóvenes. En su lugar, se deben priorizar la formación en habilidades y actitudes emprendedoras, la creación de redes, la participación en ferias y la alfabetización digital

* Recomendación 2

Incentivar la contratación de jóvenes a través de estímulos a empresas: diseñar paquetes de incentivos tributarios, subsidios a la seguridad social y apoyos técnicos para empresas que vinculen jóvenes en su primer empleo, priorizando a mujeres jóvenes y poblaciones vulnerables como jóvenes con discapacidad, migrantes y campesinos.

* Recomendación 3

Desarrollar políticas de formalización diferenciada para micronegocios juveniles: implementar rutas simplificadas de formalización para jóvenes emprendedores,

combinando requisitos graduales, asesoría técnica, exenciones tributarias temporales y acceso a plataformas digitales de registro, con énfasis en localidades de baja densidad empresarial.

* Recomendación 4

Crear un sistema integral de acompañamiento al emprendimiento joven: construir centros territoriales de apoyo al emprendimiento juvenil que ofrezcan mentoría, asesoría contable, capacitación digital, asistencia legal, redes de contacto y acompañamiento post-creación para aumentar la tasa de supervivencia de los negocios jóvenes en los primeros años.

* Recomendación 5

Potenciar la digitalización estratégica de los micronegocios jóvenes: desarrollar programas específicos de alfabetización digital avanzada para jóvenes emprendedores, orientados a la adopción de plataformas de venta, marketing digital, servicios gubernamentales en línea y herramientas de gestión empresarial.

* Recomendación 6

Re-orientar la entrega de capital semilla en el fomento del emprendimiento juvenil. Se recomienda reconsiderar la entrega directa de capital semilla como estrategia principal para fomentar el emprendimiento entre los jóvenes. En su lugar, se deben priorizar la formación en habilidades y actitudes emprendedoras, la creación de redes, la participación en ferias y la alfabetización digital

* Recomendación 7

Promover modelos de emprendimiento flexible para mujeres jóvenes: desarrollar programas de emprendimiento con servicios complementarios de cuidado infantil, horarios flexibles y transporte seguro para eliminar barreras de entrada de mujeres jóvenes, especialmente aquellas con cargas de cuidado no remuneradas.

* Recomendación 8

Desarrollar estrategias territoriales de reindustrialización y diversificación: implementar programas de desarrollo productivo local en localidades periféricas de alta densidad juvenil (Ciudad Bolívar, Usme,

San Cristóbal, Bosa), incentivando la instalación de empresas medianas y nuevas cadenas de valor que absorban empleo calificado juvenil.

* Recomendación 9

Implementar certificación de competencias laborales acumuladas: desarrollar sistemas públicos de certificación de competencias laborales informales o adquiridas por experiencia práctica para facilitar la inserción de jóvenes sin credenciales formales, pero con habilidades acumuladas en sectores productivos informales.

* Recomendación 10

Combatir la precariedad laboral juvenil mediante regulación específica: reformar el marco de contratación laboral juvenil para limitar el uso de contratos temporales en casos en los que no aplica, garantizando el acceso efectivo a derechos laborales básicos como vacaciones, cesantías, licencias remuneradas y protección social, incluso en modalidades flexibles.