

#JóvenesConPotencial

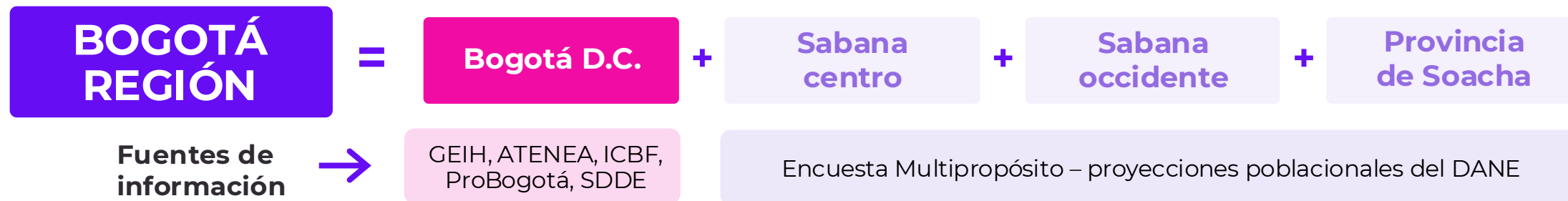
GLOBAL OPPORTUNITY
YOUTH NETWORK: BOGOTÁ
EL FUTURO ES JOVEN
aspen institute

INFORME JÓVENES CON POTENCIAL 2026

El poder de la articulación para
impulsar las trayectorias de las
juventudes en Bogotá Región

GOYN Bogotá





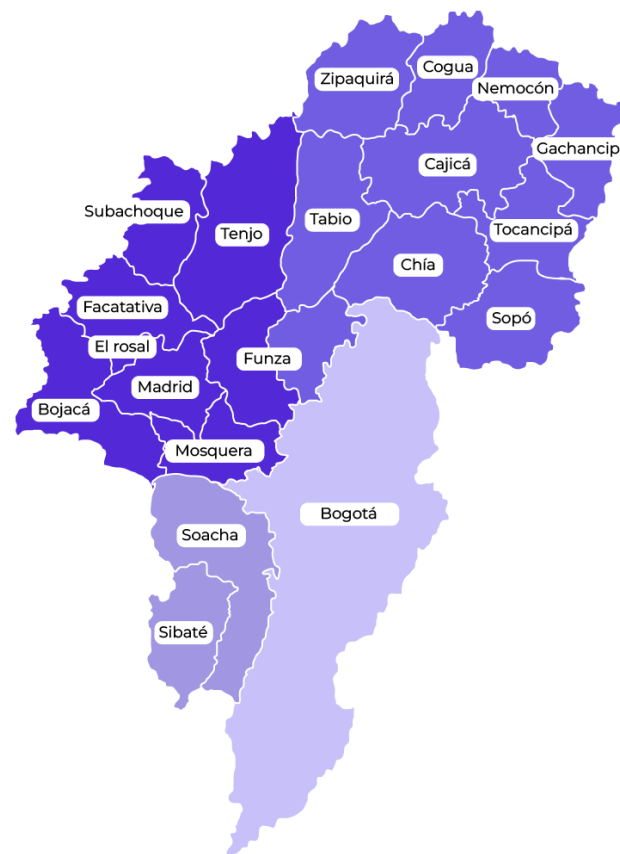
63%

de quienes se desplazaron hacia la Región Metropolitana provenía de Bogotá.

Más del 55%

de las personas que se desplazaron tenía entre 20 y 50 años en 2023.

Fuente: Bogotá Cómo Vamos (2023), Informe de Calidad de Vida 2023.
Dato de movilidad correspondiente a 2018.



Bogotá Región:
territorios incluidos
en el análisis

- Bogotá
- Provincia Soacha
- Sabana centro
- Sabana occidente

Fuente:
Elaboración propia.



PANORAMA

GENERAL DE LA JUVENTUD



#JóvenesConPotencial

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

2,3 MILLONES

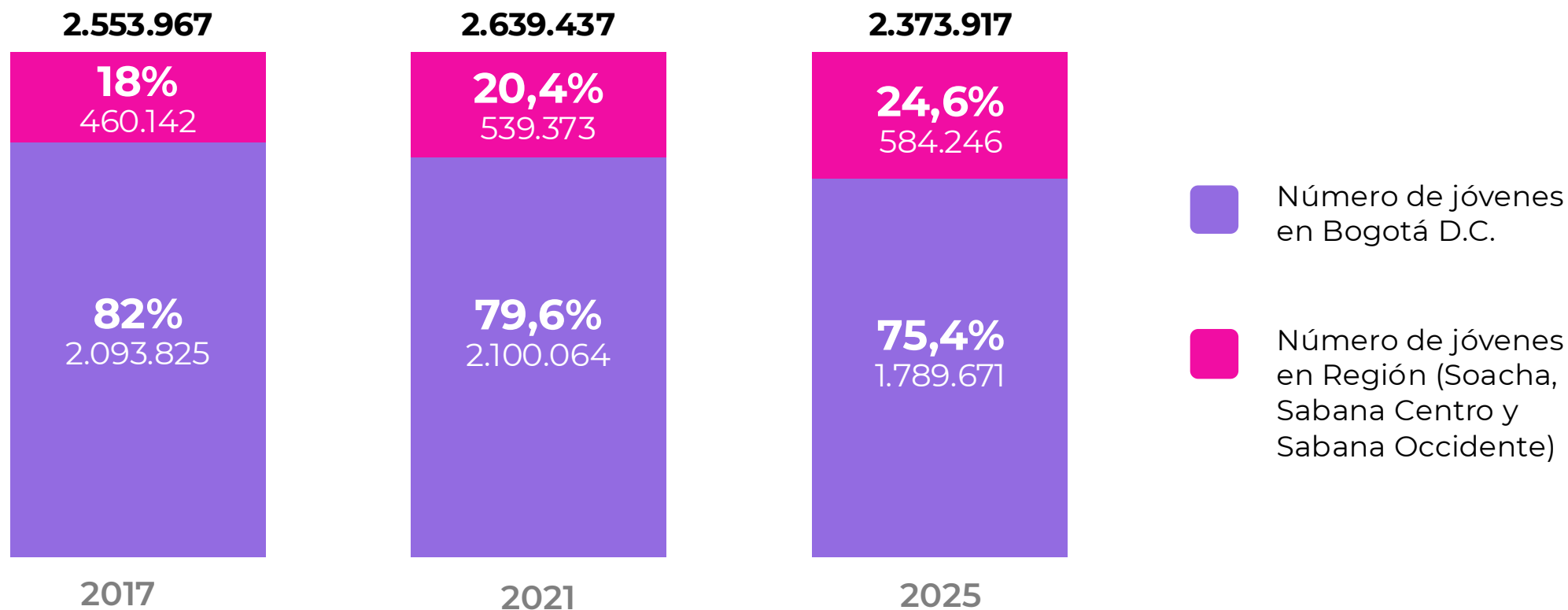
de jóvenes hacen de Bogotá
Región un territorio joven y
una oportunidad para su
productividad.



Cantidad de jóvenes en Bogotá Región

Región Soacha, Sabana Centro y Sabana Occidente 2017 y 2025

➔ +124.104 jóvenes | +27,0%



Bogotá D.C. Disminución entre 2017 y 2025

➔ -304.154 jóvenes | -14,5%

Fuente: Elaboración propia, con Proyecciones del DANE y GEIH, 2017, 2021 y 2025.

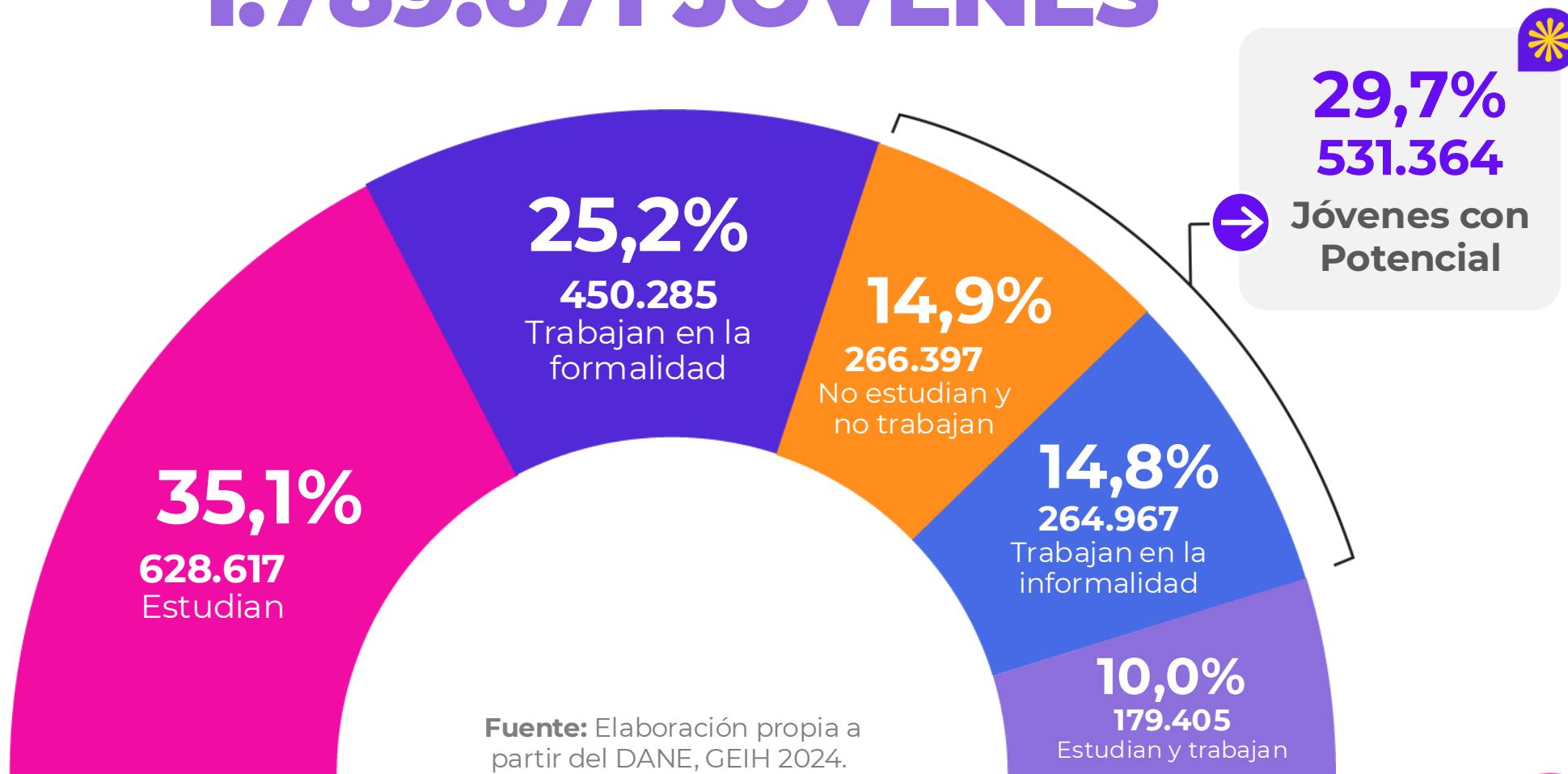


02

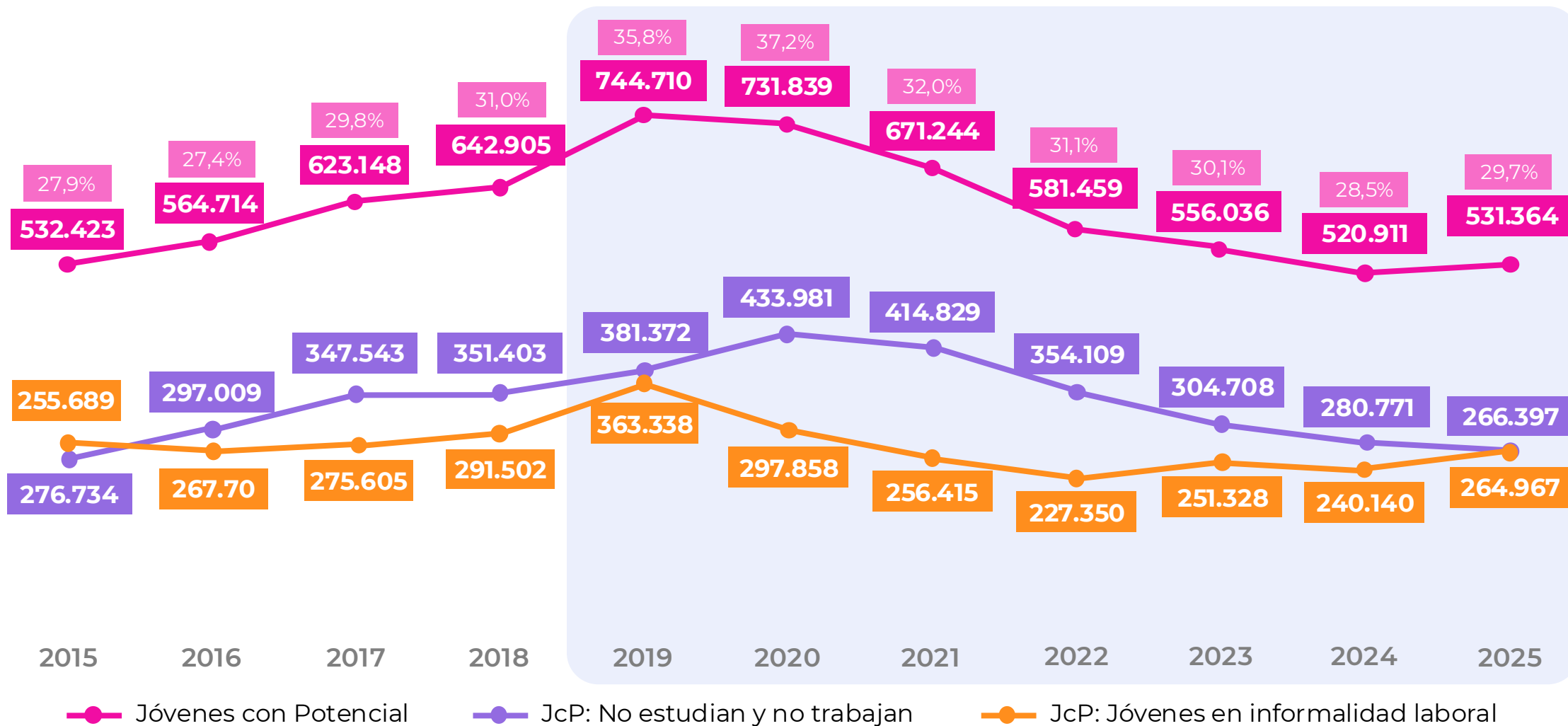
**Por primera vez en cinco años
aumentan las y los Jóvenes
con Potencial en Bogotá D.C.**



En Bogotá hay 1.789.671 JÓVENES



Evolución de Jóvenes con Potencial



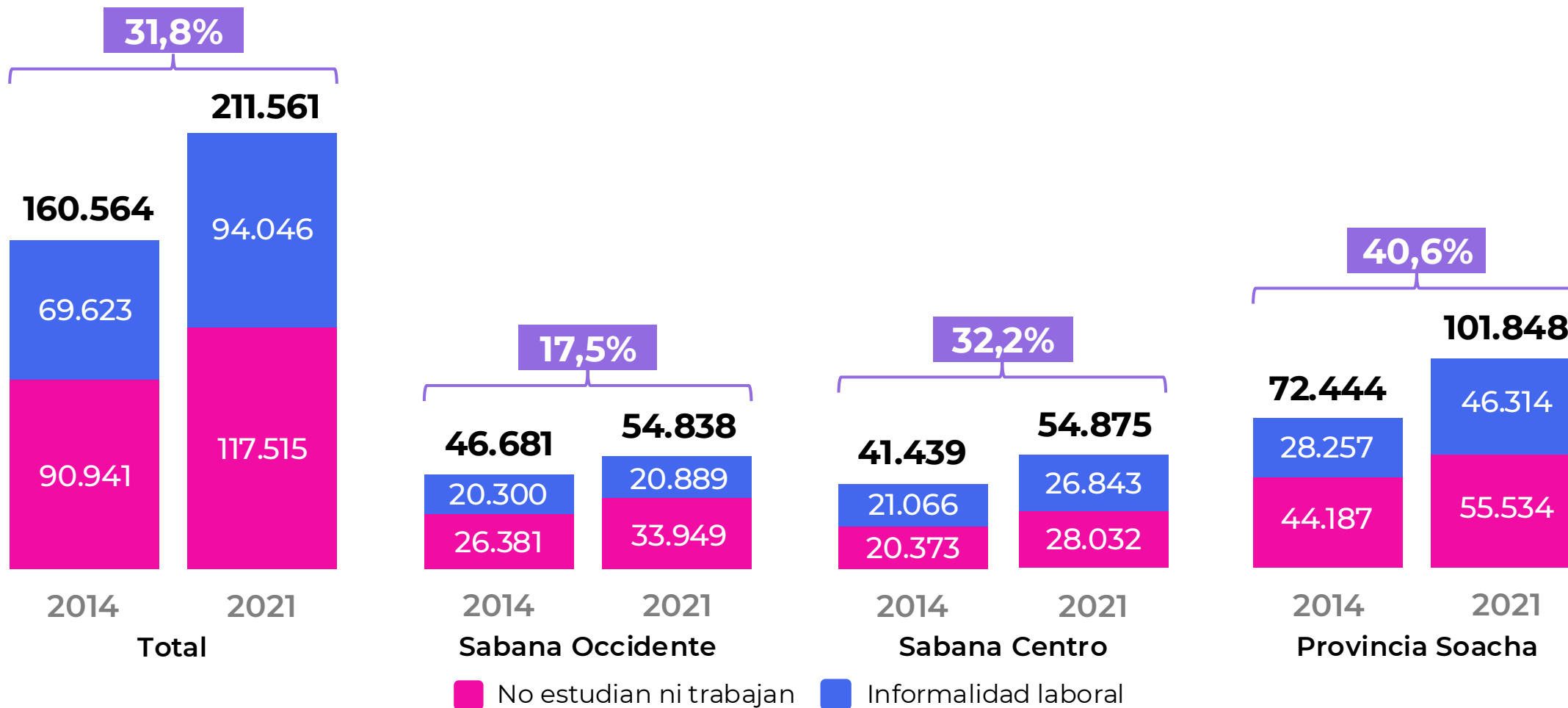
Fuente: Elaboración propia con datos del DANE – GEIH, 2015-2025.

03

**Las y los jóvenes con
Potencial en Región tuvieron
un aumento del **31,8%****



Cantidad de Jóvenes con Potencial en Región



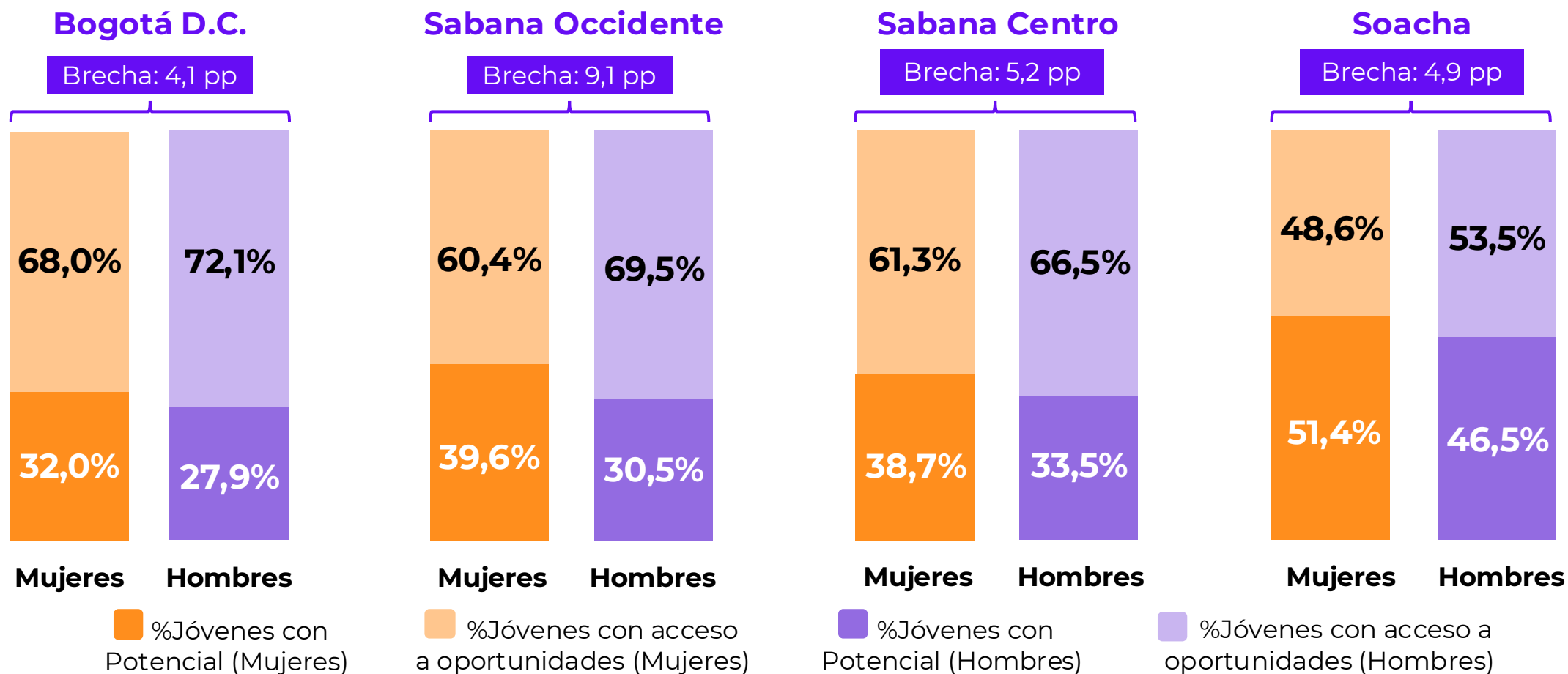
Fuente: Elaboración propia con proyecciones del DANE

04

**Nuevamente las mujeres
son más de la mitad de Jóvenes
con Potencial en Bogotá Región**



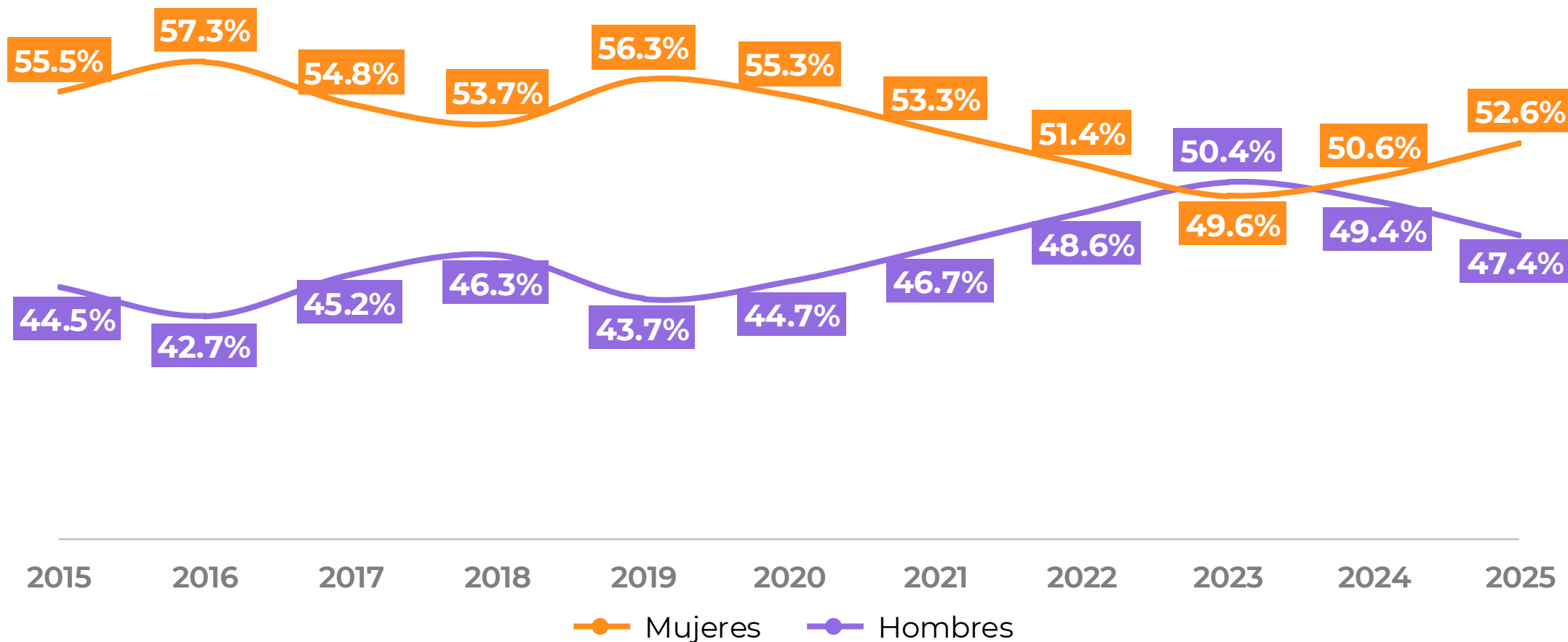
Porcentaje de mujeres y hombres que son Jóvenes con Potencial en Bogotá Región, 2021



Fuente: Elaboración propia con proyecciones del DANE

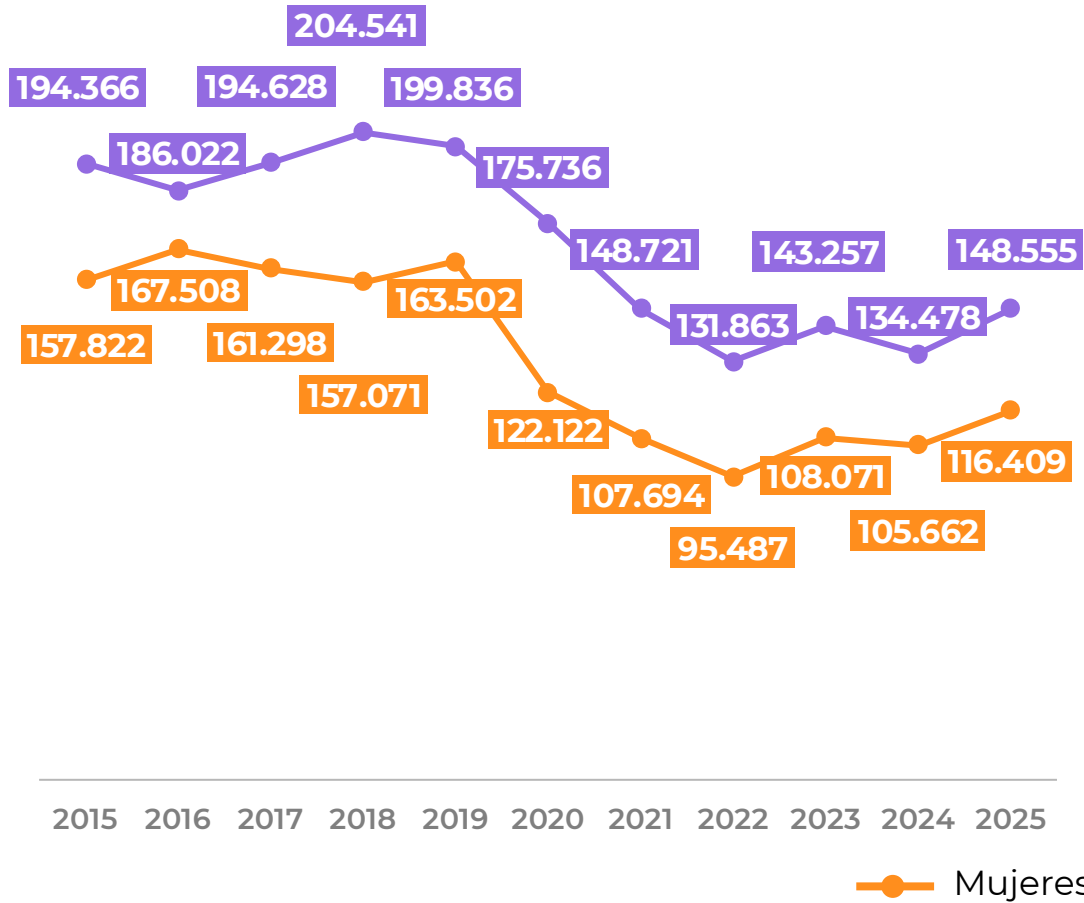


Distribución de las y los Jóvenes con Potencial por sexo en Bogotá D.C

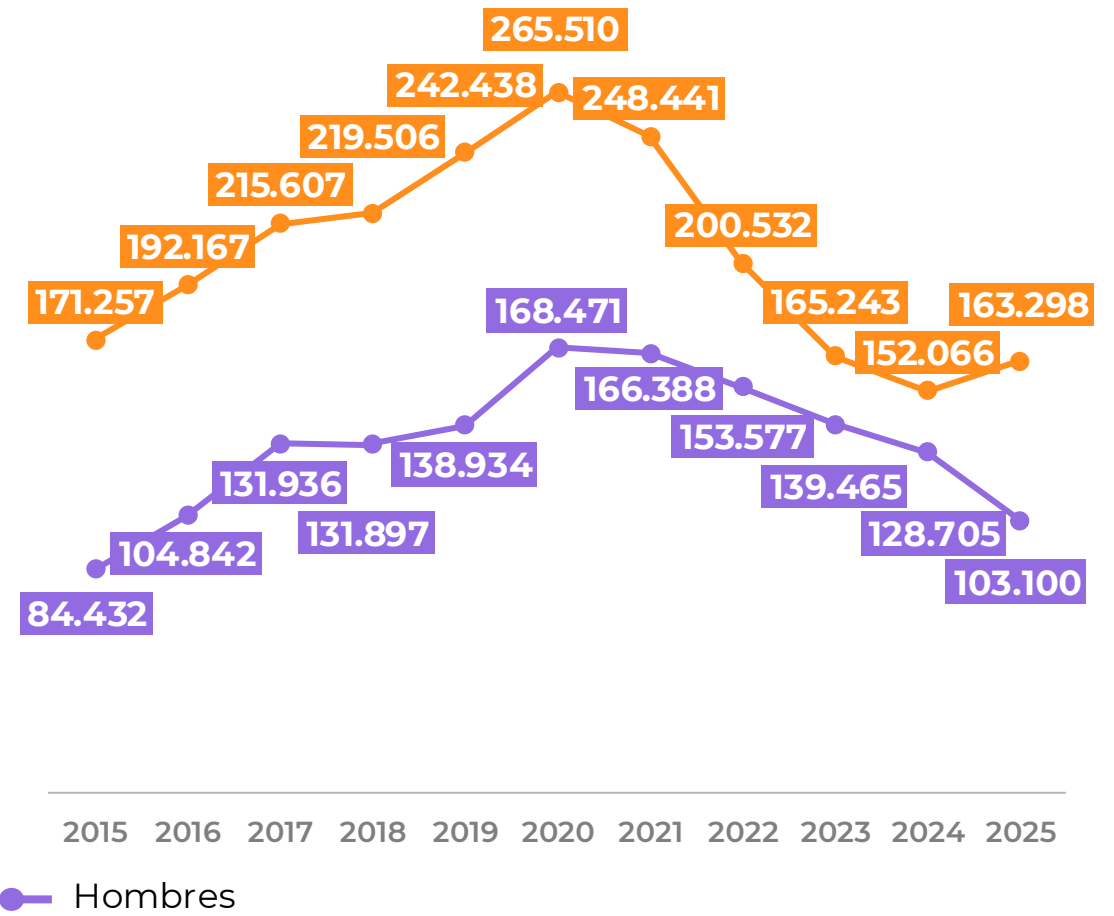


Fuente: Elaboración propia con datos del DANE – GEIH, 2015-2025.

Evolución de la juventud en la informalidad laboral en Bogotá D.C



Evolución de la juventud que no estudia ni trabaja en Bogotá D.C



Fuente: Elaboración propia con datos del DANE – GEIH, 2015-2025.

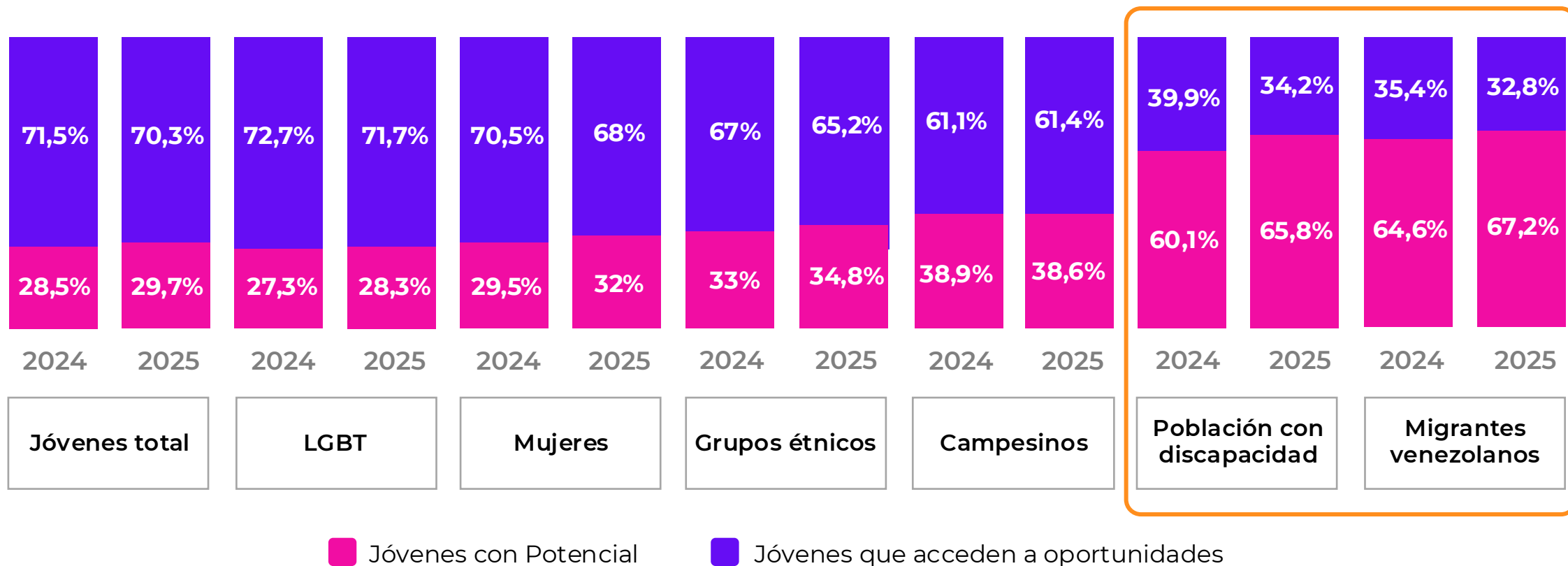


05

**En el último año la desconexión aumentó
para jóvenes LGBT, mujeres, grupos étnicos
y campesinos. Para jóvenes migrantes y
población con discapacidad
fue incluso mayor**



Jóvenes con Potencial por subpoblación en Bogotá D.C.



Fuente: Elaboración propia con datos del DANE – GEIH, 2025.



06

Las y los jóvenes del SRPA
enfrentan mayores desafíos en sus
trayectorias: solo el 29% culmina el
bachillerato; y el 42% tiene actividades
de generación de ingresos.

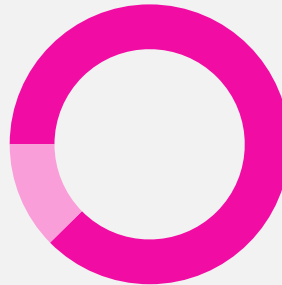


Ingresos en Bogotá: Sep 2025



798

(19,4% del total nacional)



87,6%

De los ingresos correspondientes a hombres



67%

Del total tenía 16 o 17 años

PUNTO DE PARTIDA ECONÓMICO

84,3%

pertenecen a estratos 1 y 2

(93,9% con sanciones privativas)

29,2%

Ha culminado el bachillerato o educación superior

(Medio no privativo, el 45,3% cuenta con bachillerato)

16,9%

son cabeza de hogar

(Jóvenes con sanciones no privativas)

4 de cada 10



Realizan alguna actividad económica

3 de cada 4



Reciben menos de un salario mínimo

(77,3% sanciones no privativas)

Fuente: Elaboración propia con datos del ICBF, corte a mayo de 2026.



¿Cómo se ve la desconexión en las trayectorias de las juventudes?

**Educación y generación
de ingresos en:**

BOGOTÁ D.C.

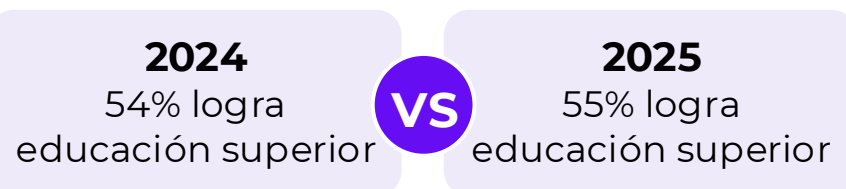
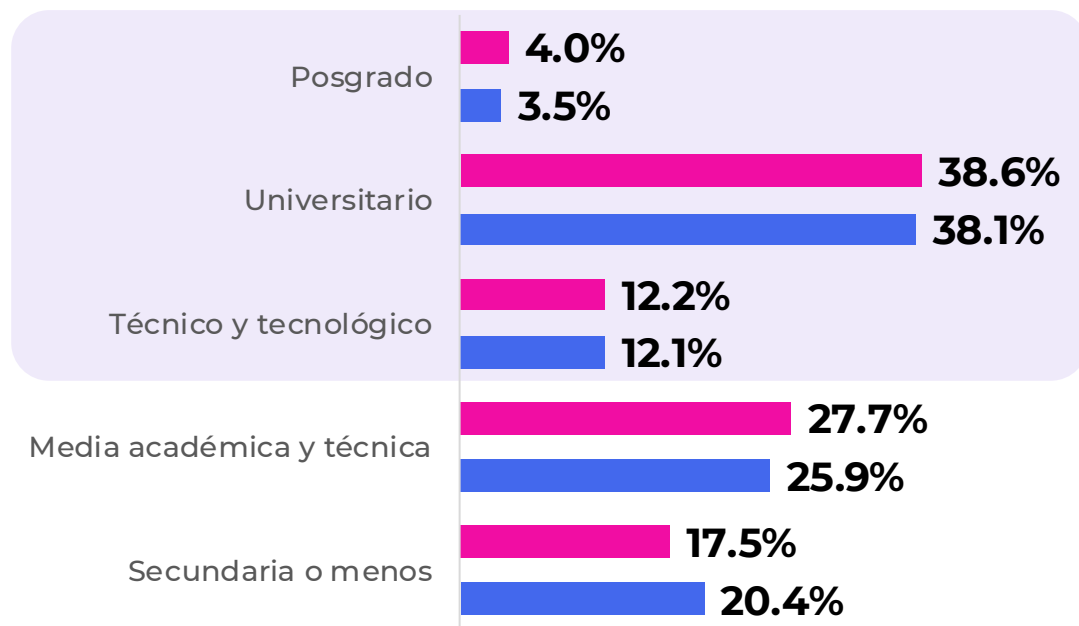


01

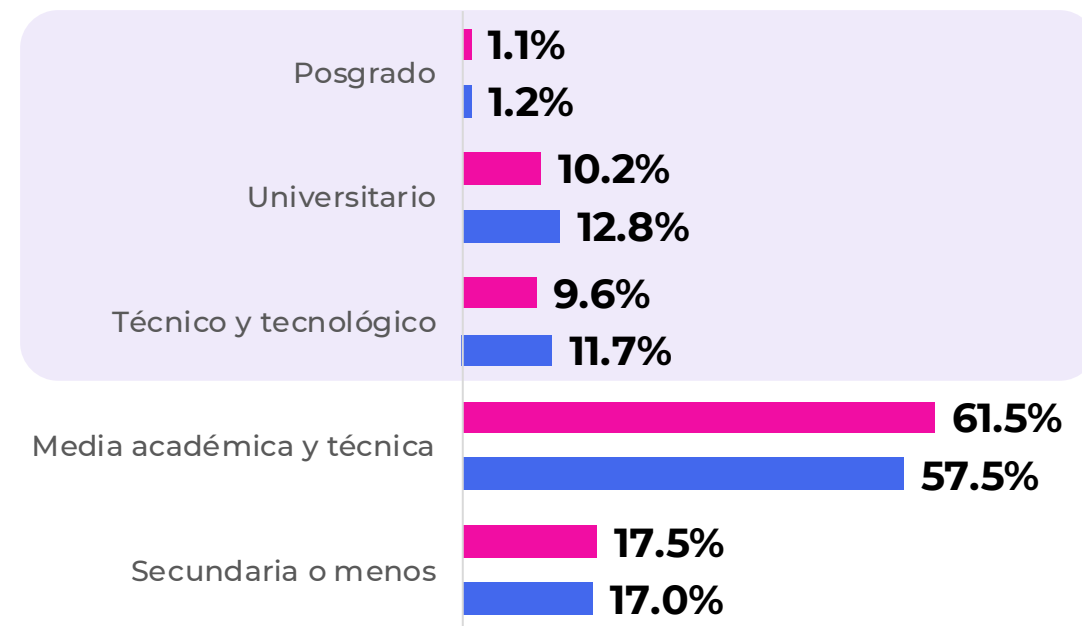
**Solo 2 de cada 10
Jóvenes con Potencial en
Bogotá D.C., alcanzan la
educación superior como
máximo nivel educativo**



Máximo nivel educativo en Bogotá para jóvenes que acceden a oportunidades



Máximo nivel educativo en Bogotá para Jóvenes con Potencial



■ 2024 ■ 2025

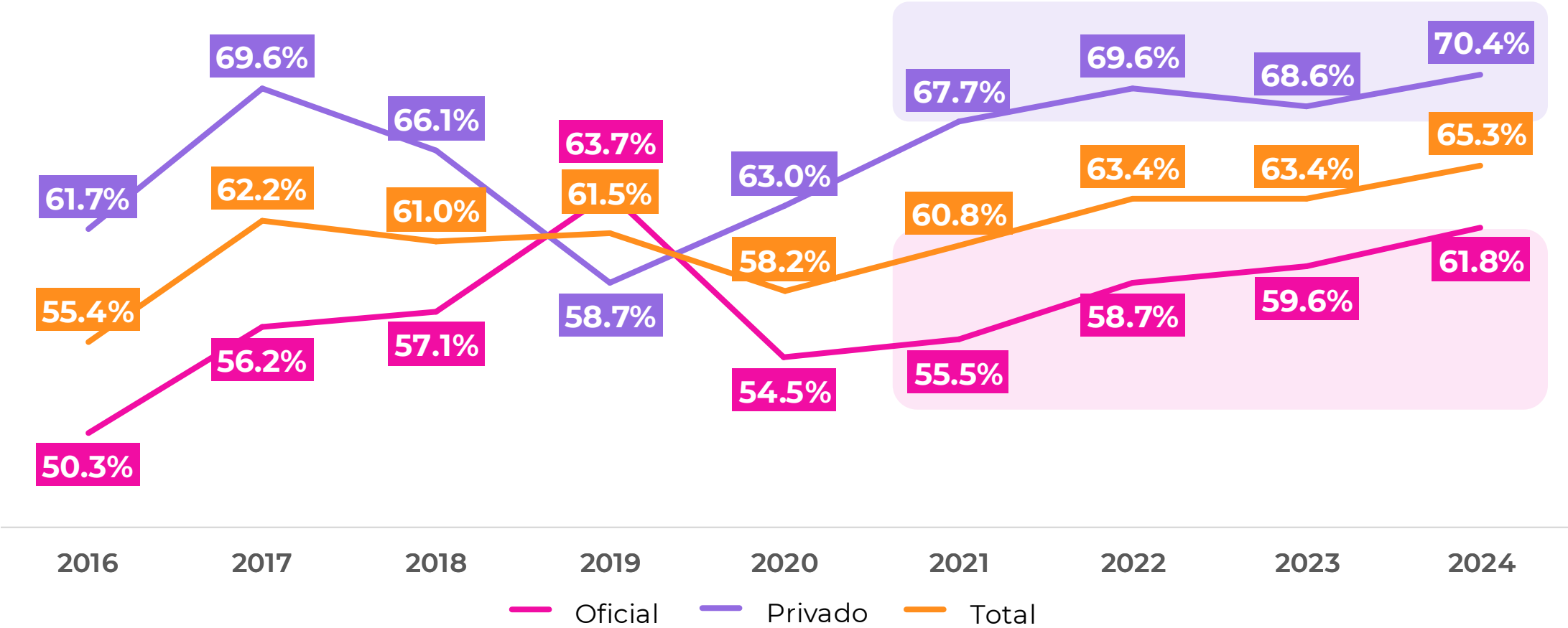
Fuente: Elaboración propia con datos del DANE - GEIH, 2024 y 2025.

02

La tasa de tránsito inmediato a educación posmedia en colegios oficiales es de 61,8%, mientras que, en colegios privados es de 70,4%



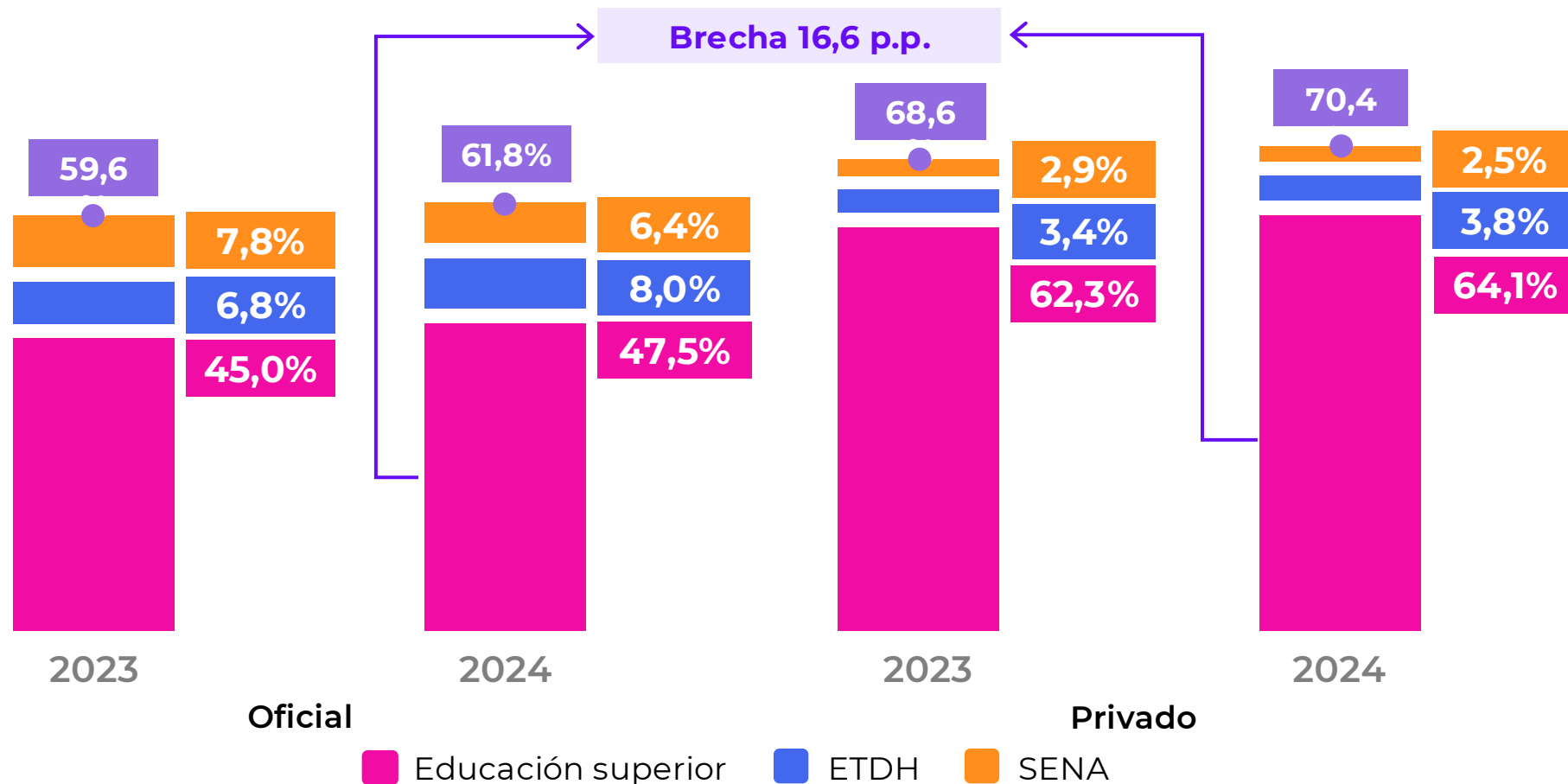
Tasa de tránsito inmediato a posmedia por sector de la escuela donde culminó la media en Bogotá



Fuente: Agencia ATENEA a partir de SNIES, SIET y SENA,2023-2024.



Tasa de tránsito inmediato a posmedia en Bogotá



Fuente: Agencia ATENEA a partir de SNIES, SIET y SENA, 2023-2024.

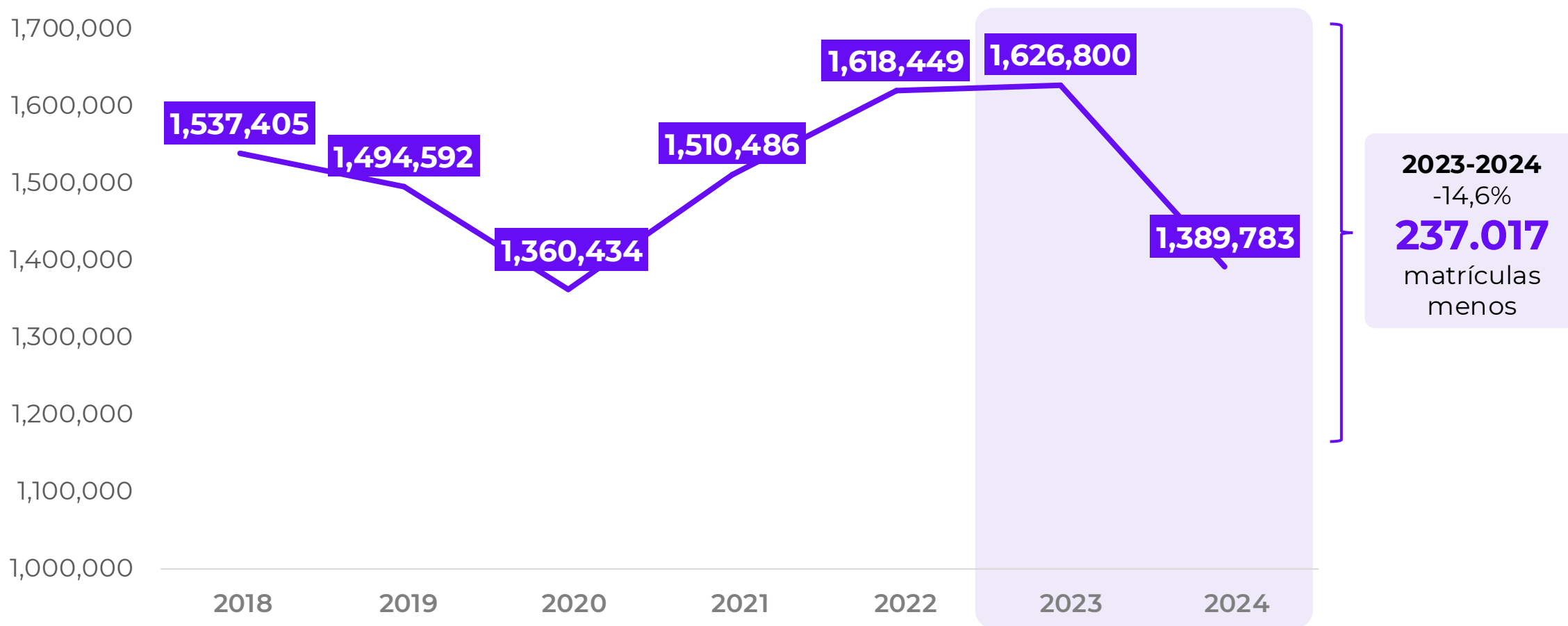
Nota: Educación superior agrupa programas universitarios, tecnológicos y técnico-profesionales registrados en SNIES. ETDH y SENA se presentan como categorías diferenciadas de formación posmedia.

03

El cambio demográfico y la deserción: dos factores que explican la disminución de las matriculas en educación superior



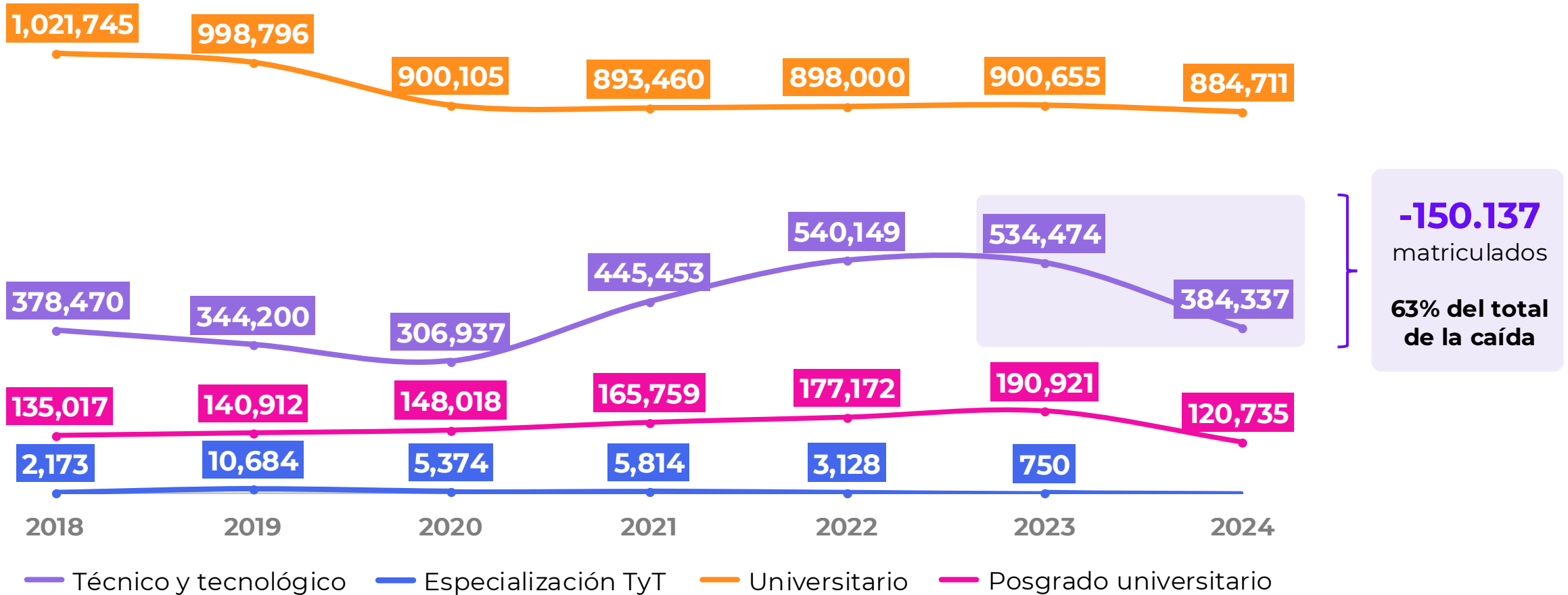
Matrículas de educación superior en Bogotá



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SNIES, 2018-2024..

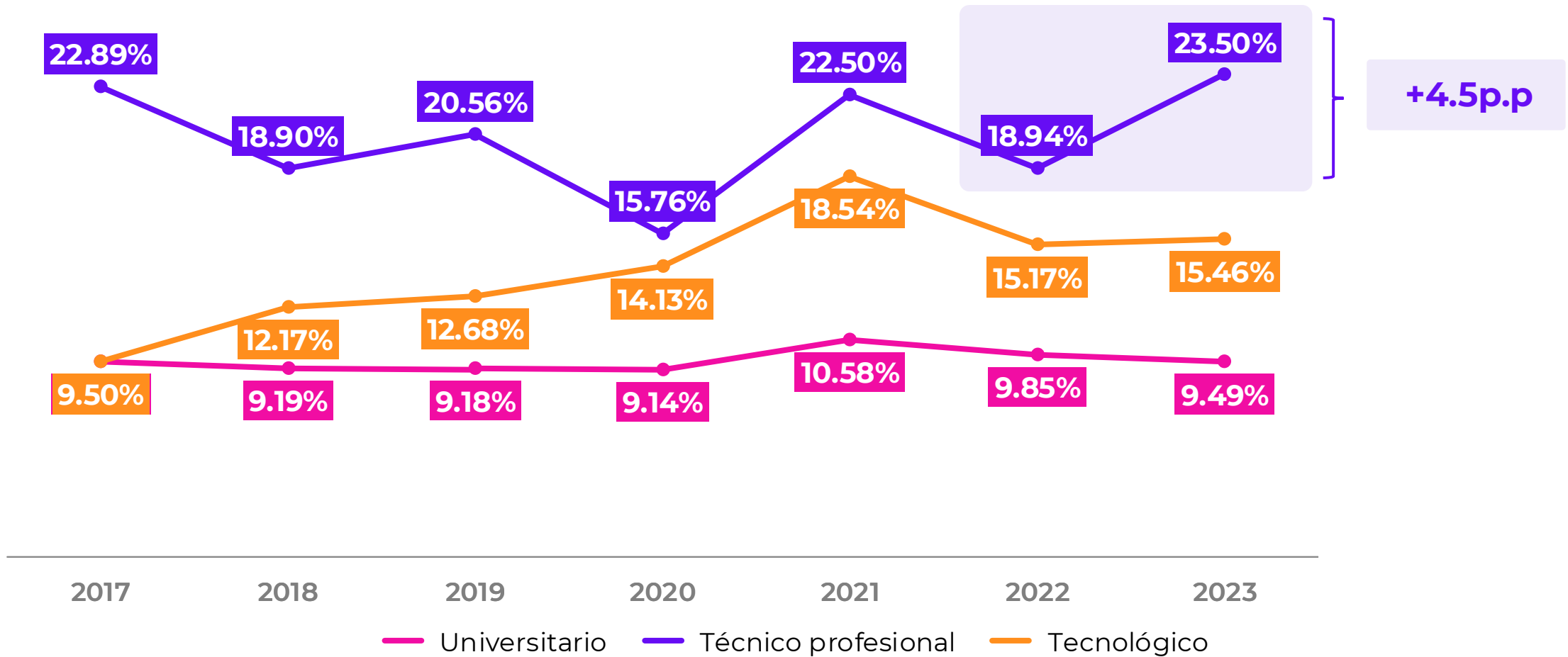
Nota: Total agregado de matrículas en los niveles técnico y tecnológico, universitario, especialización TyT y posgrado universitario.

Matrículas en educación superior por nivel de formación en Bogotá



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SNIES (2018-2024)

Tasa de deserción según el nivel de formación en Bogotá



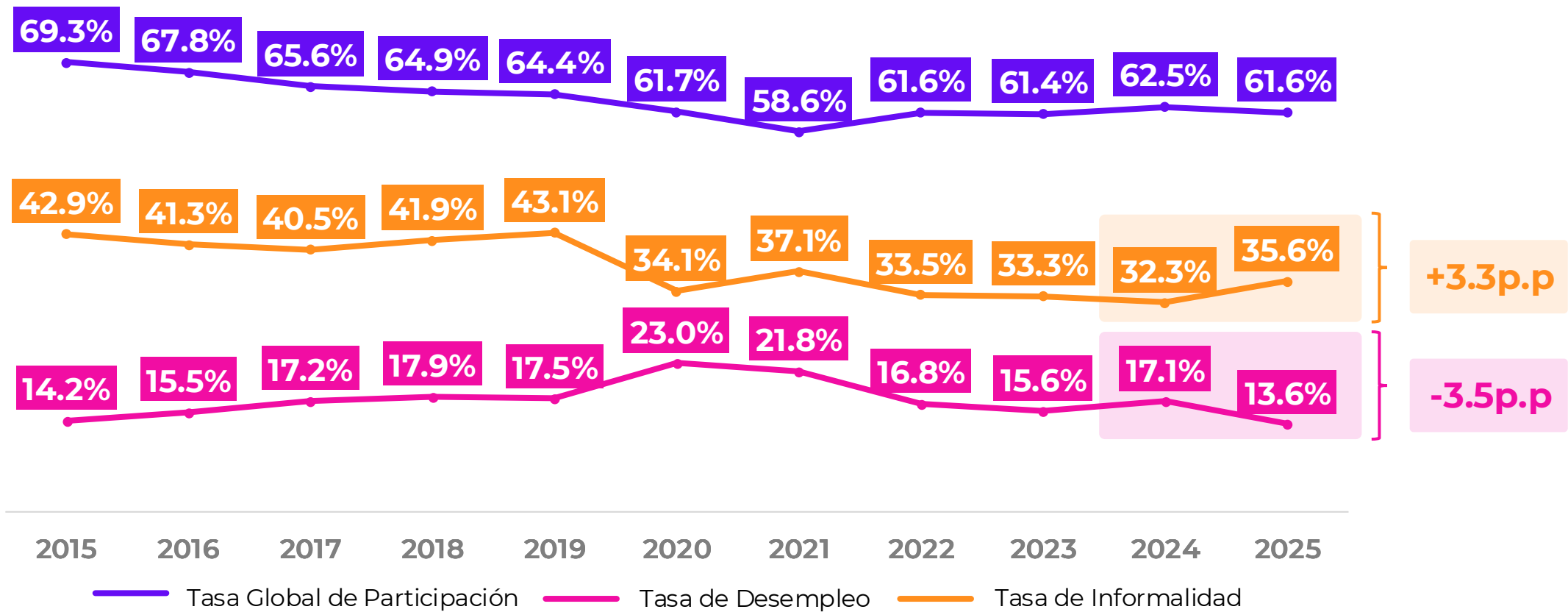
Fuente: Informe Bogotá Cómo Vamos 2025.

04

**Disminuye la tasa de desempleo
en 3,5 p.p., pero aumenta la
informalidad juvenil**



Evolución de los indicadores del mercado laboral juvenil en Bogotá



Fuente: Elaboración propia con datos del DANE – GEIH, 2015-2025.
Nota: TGP: Tasa Global de Participación; TI: Tasa de Informalidad; TD: Tasa de Desempleo.





¿Cómo se ve la desconexión en las trayectorias de las juventudes?

**Educación y generación
de ingresos en:**

REGIÓN

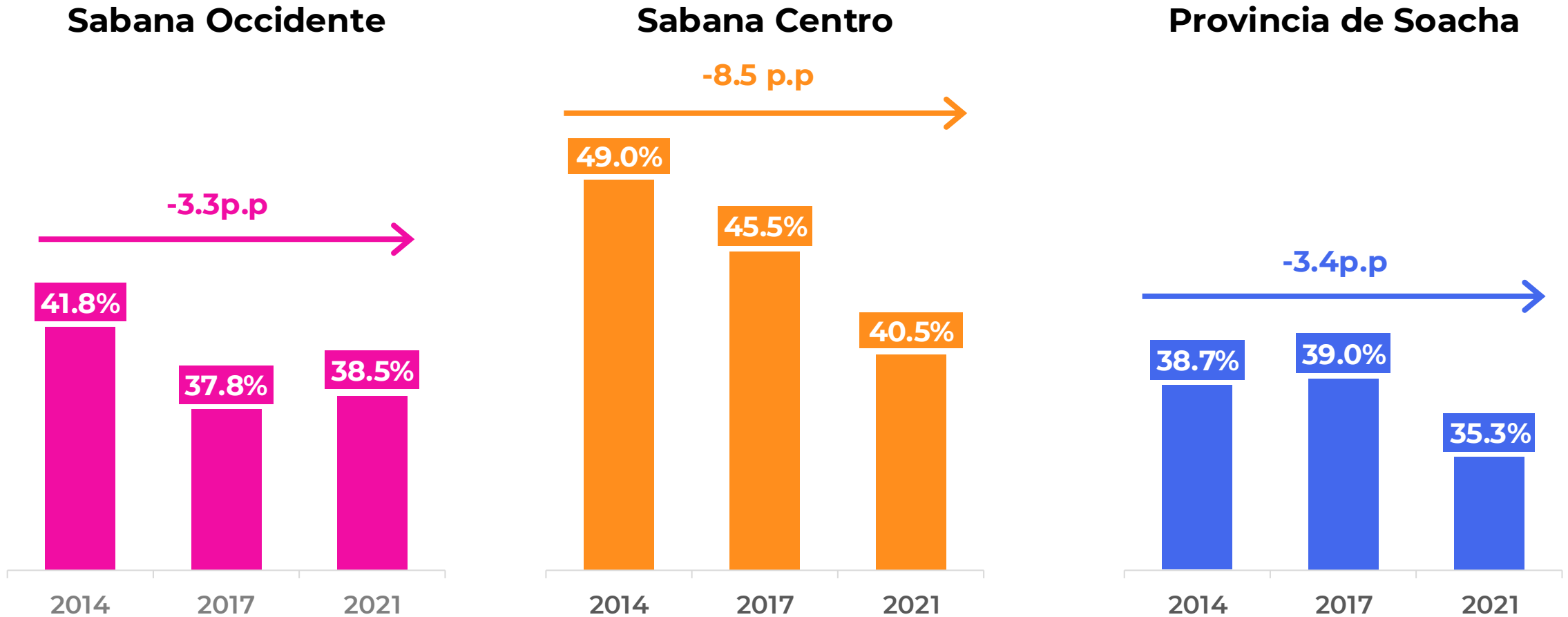


01

**Disminuye el porcentaje de
jóvenes que están estudiando y
aumenta el acceso a educación
superior en Región**



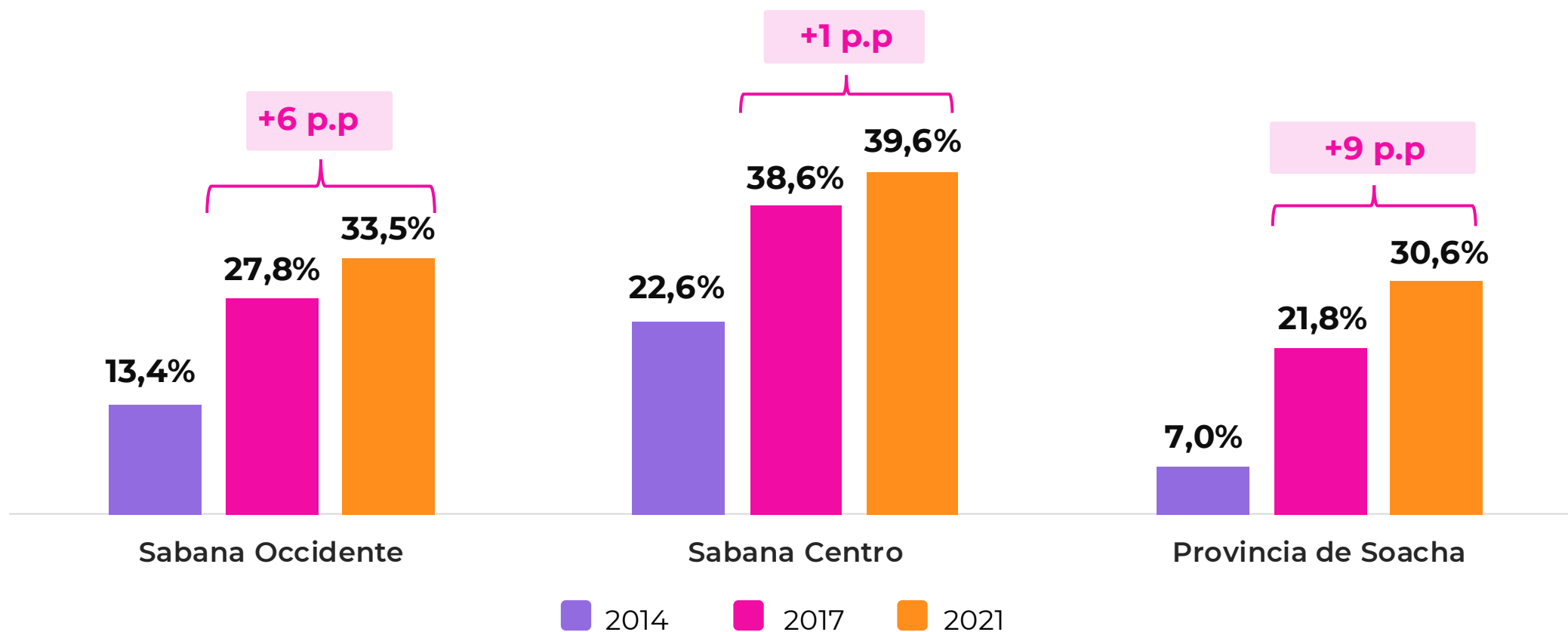
Porcentaje de jóvenes que están estudiando en Región



Fuente: Elaboración propia, con datos de la Encuesta Multipropósito 2014, 2017 y 2021

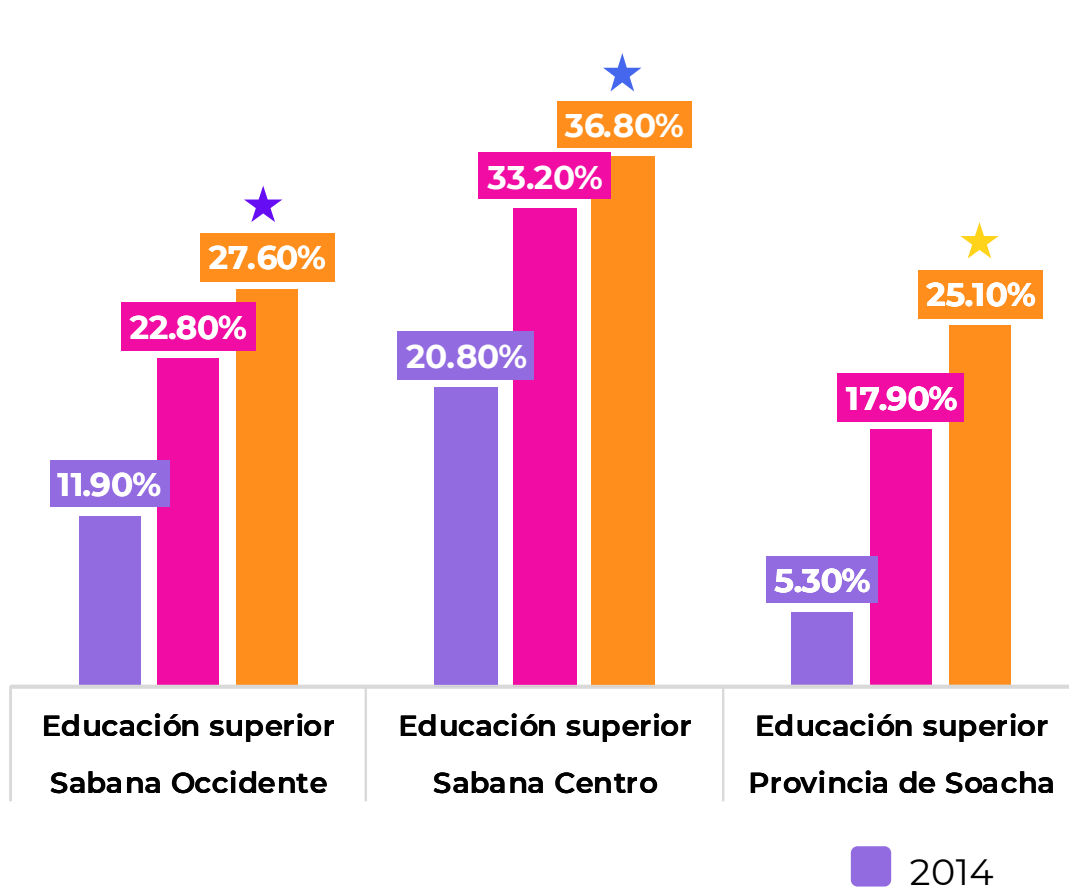


Porcentaje de jóvenes que alcanzan la educación técnica, tecnológica y universitaria en Región

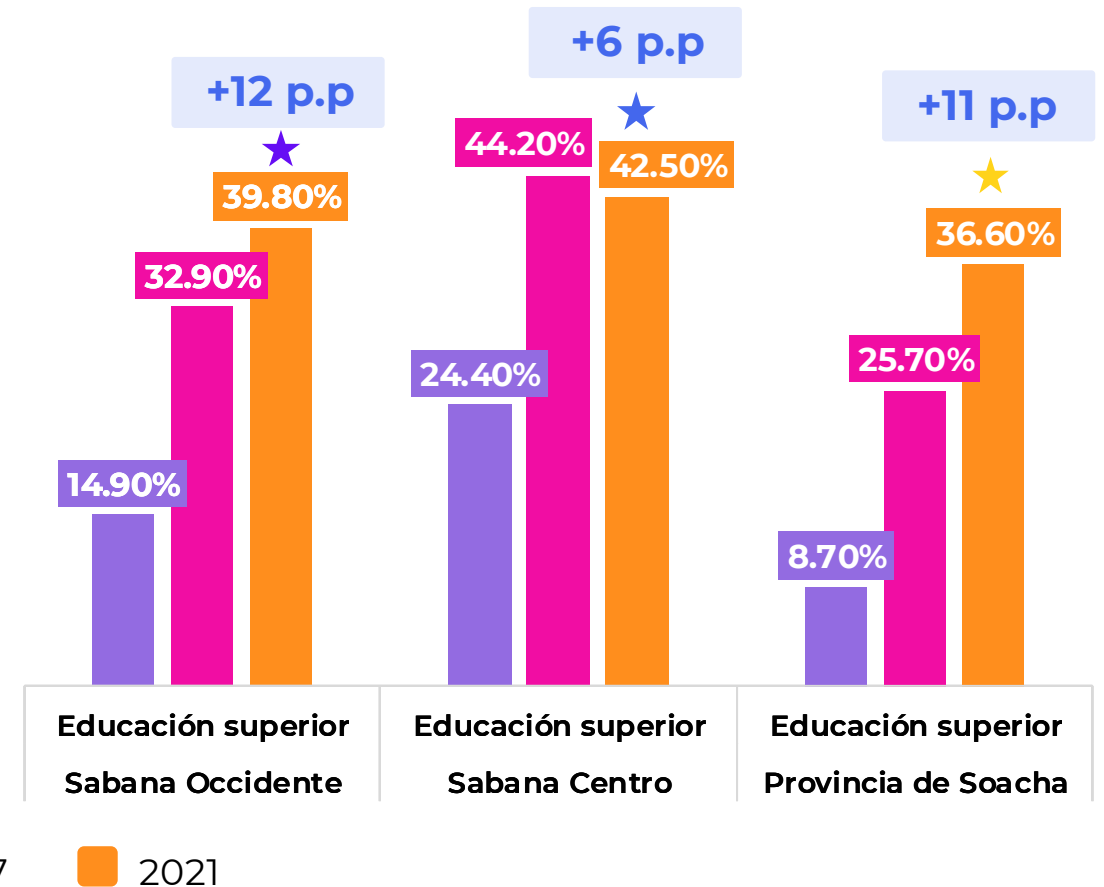


Fuente: Elaboración propia, con datos de la Encuesta Multipropósito 2014, 2017 y 2021

Porcentaje de **hombres** jóvenes que alcanzan educación superior



Porcentaje de **mujeres** jóvenes que alcanzan educación superior



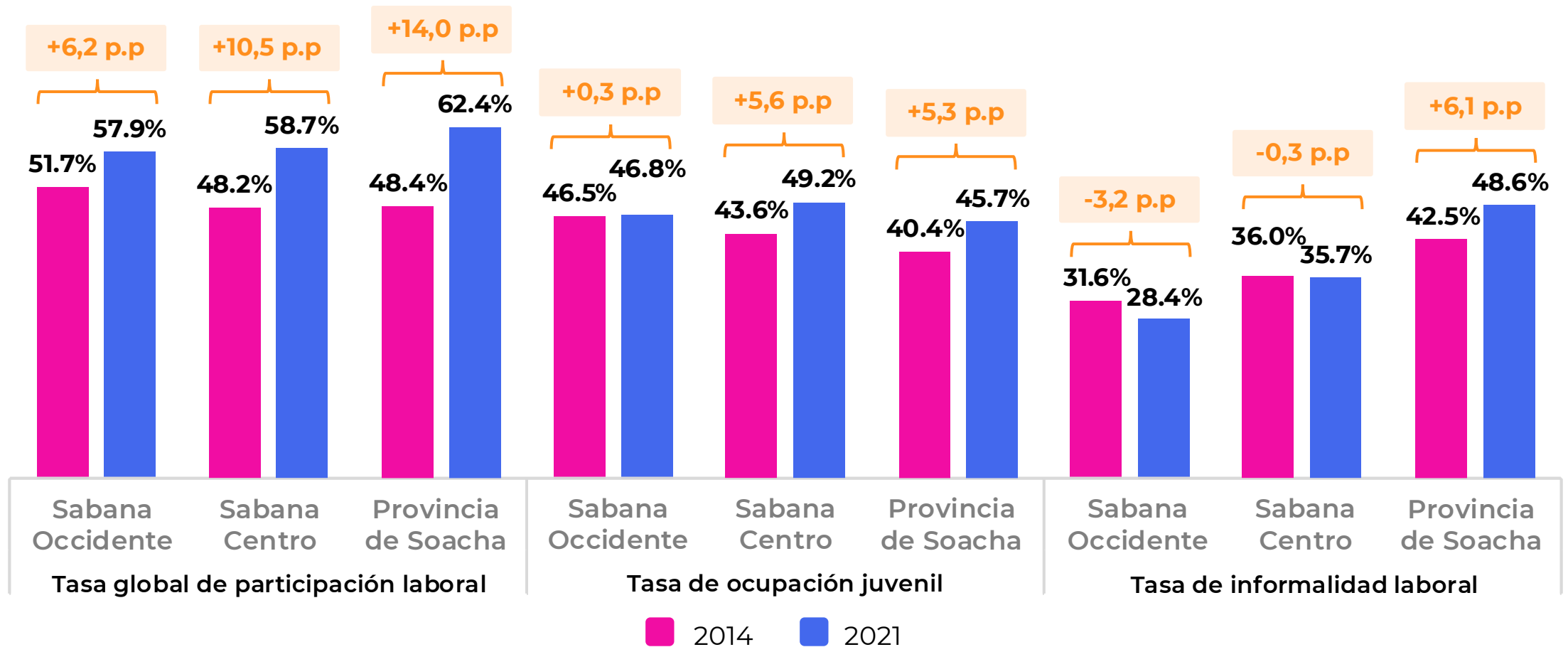
Fuente: Elaboración propia, con datos de la Encuesta Multipropósito 2014, 2017 y 2021

02

**En Región, aumenta el
porcentaje de jóvenes que
trabajan o buscan empleo**



Indicadores de mercado laboral juvenil en Región



Fuente: Elaboración propia, con datos de la Encuesta Multipropósito 2014, 2017 y 2021



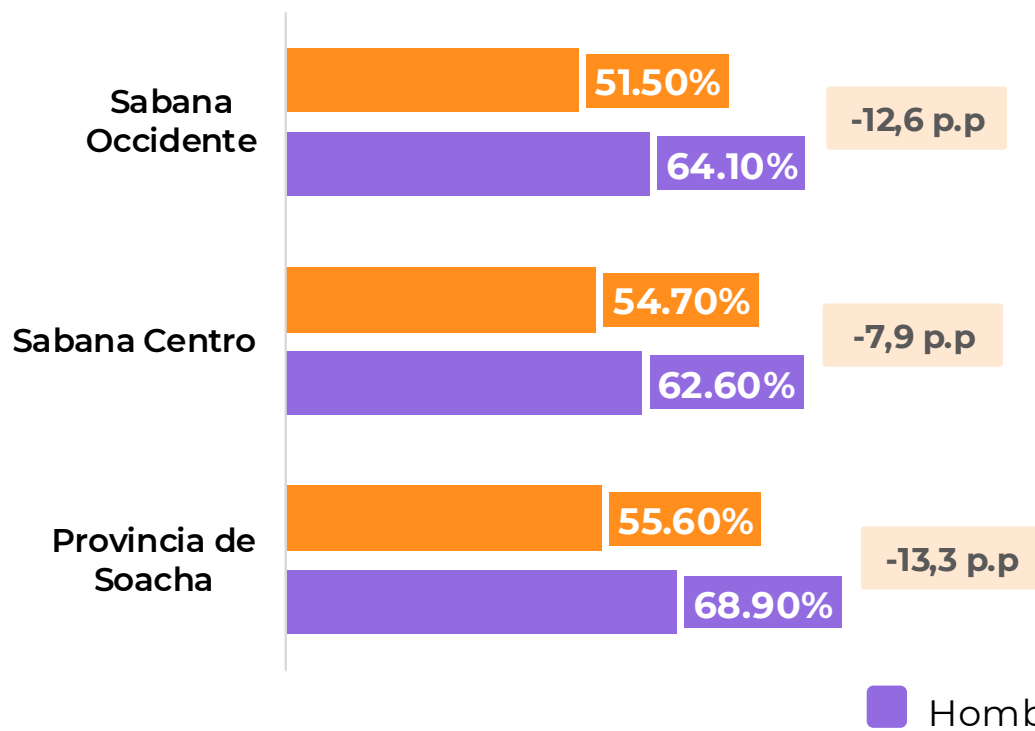
03

**Las mujeres jóvenes en Región
enfrentan una doble barrera:
se están formando más pero
enfrentan mayores barreras para
acceder al empleo**

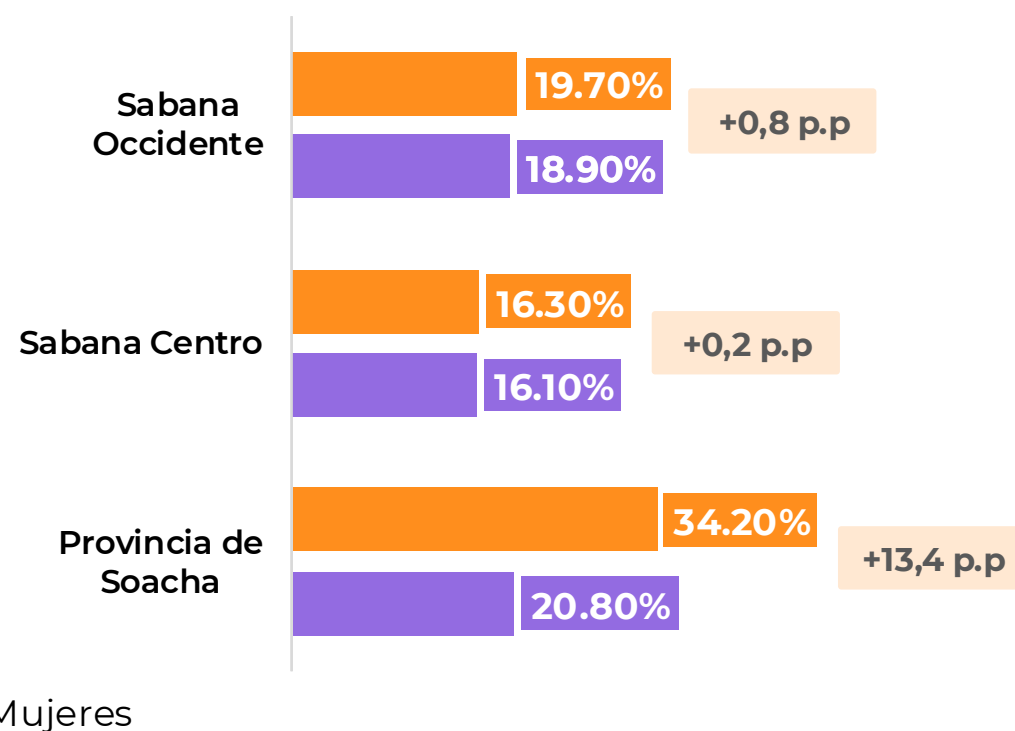


Participación y desempleo juvenil por sexo en Región

Tasa Global de Participación laboral por sexo



Tasa de desempleo por sexo



Fuente: Elaboración propia, con datos de la Encuesta Multipropósito 2021



04

La región tiene potencial:

Hay más jóvenes y cada vez con mayor educación. El reto es convertir ese potencial en oportunidades de generación de ingresos, especialmente para las mujeres





¿Cómo articular el ecosistema
con el sector productivo?

Oportunidades para el **SECTOR EMPRESARIAL**



01

**Micro y grandes empresas
concentran conjuntamente 74%
del empleo joven, pero enfrentan
retos de contratación
diferentes**





Microempresa

Son **92,8%** del tejido empresarial

Ocupan

346.247

jóvenes



Equivalen al **39%** del total de jóvenes ocupados

Formales

21,6%

74.887

Informales

78,4%

271.360



Pequeña

Son **5,1%** del tejido empresarial

Ocupan

144.771

jóvenes



Equivalen al **16%** del total de jóvenes ocupados

Formales

77,7%

112.358

Informales

22,3%

32.233



Mediana

Son **1,4%** del tejido empresarial

Ocupan

93.471

jóvenes



Equivalen al **10%** del total de jóvenes ocupados

Formales

92,7%

86.667

Informales

7,3%

6.804



Grande

Son **0,7%** del tejido empresarial

Ocupan

310.167

jóvenes



Equivalen al **35%** del total de jóvenes ocupados

Formales

97,4%

302.251

Informales

2,6%

7.916

■ Empleo formal

■ Empleo informal

La barra muestra el porcentaje dentro de cada tamaño de empresa

■ La cifra indica la cantidad de jóvenes ocupados



Micro y grande concentran el 74% del empleo joven, pero con realidades opuestas en calidad del empleo.

Fuente: CCB 2025 –GEIH 2025. Elaboración propia.

02

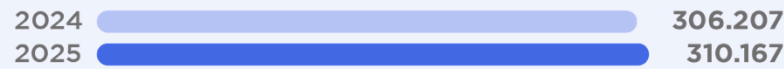
**En Bogotá D.C., entre 2024 y
2025, la cantidad de jóvenes
ocupados en las microempresas
aumentó 12,4%**





Grandes empresas

Total jóvenes ocupados



Variación



Microempresas

Total jóvenes ocupados

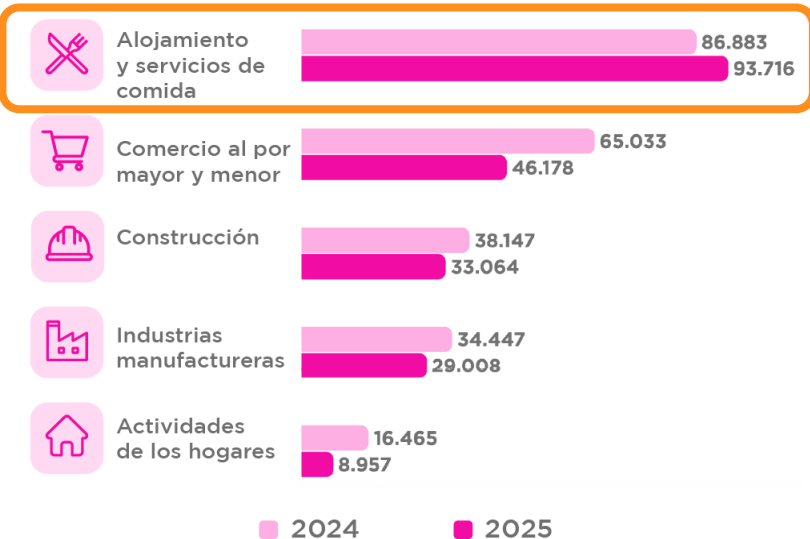


Variación



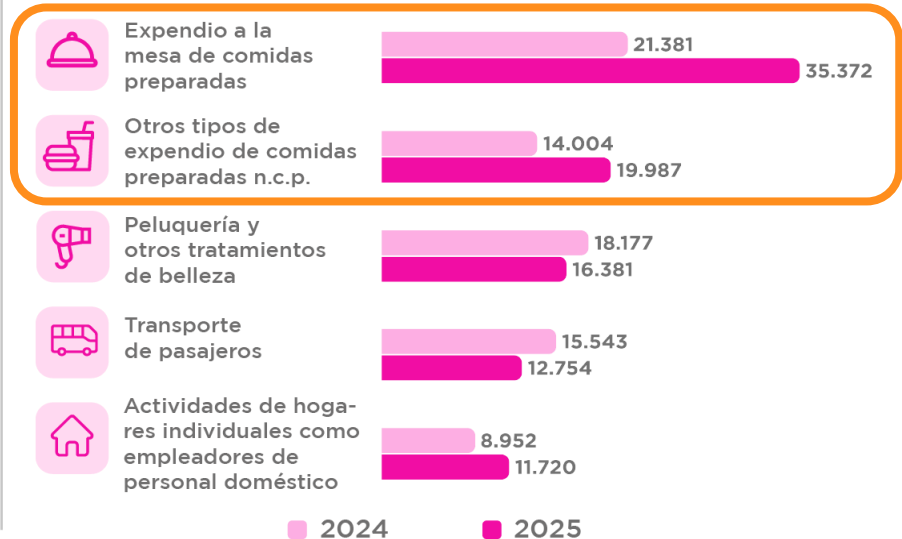
Fuente:
Elaboración propia con datos del DANE – GEIH, 2024-2025.

Jóvenes ocupados por sector



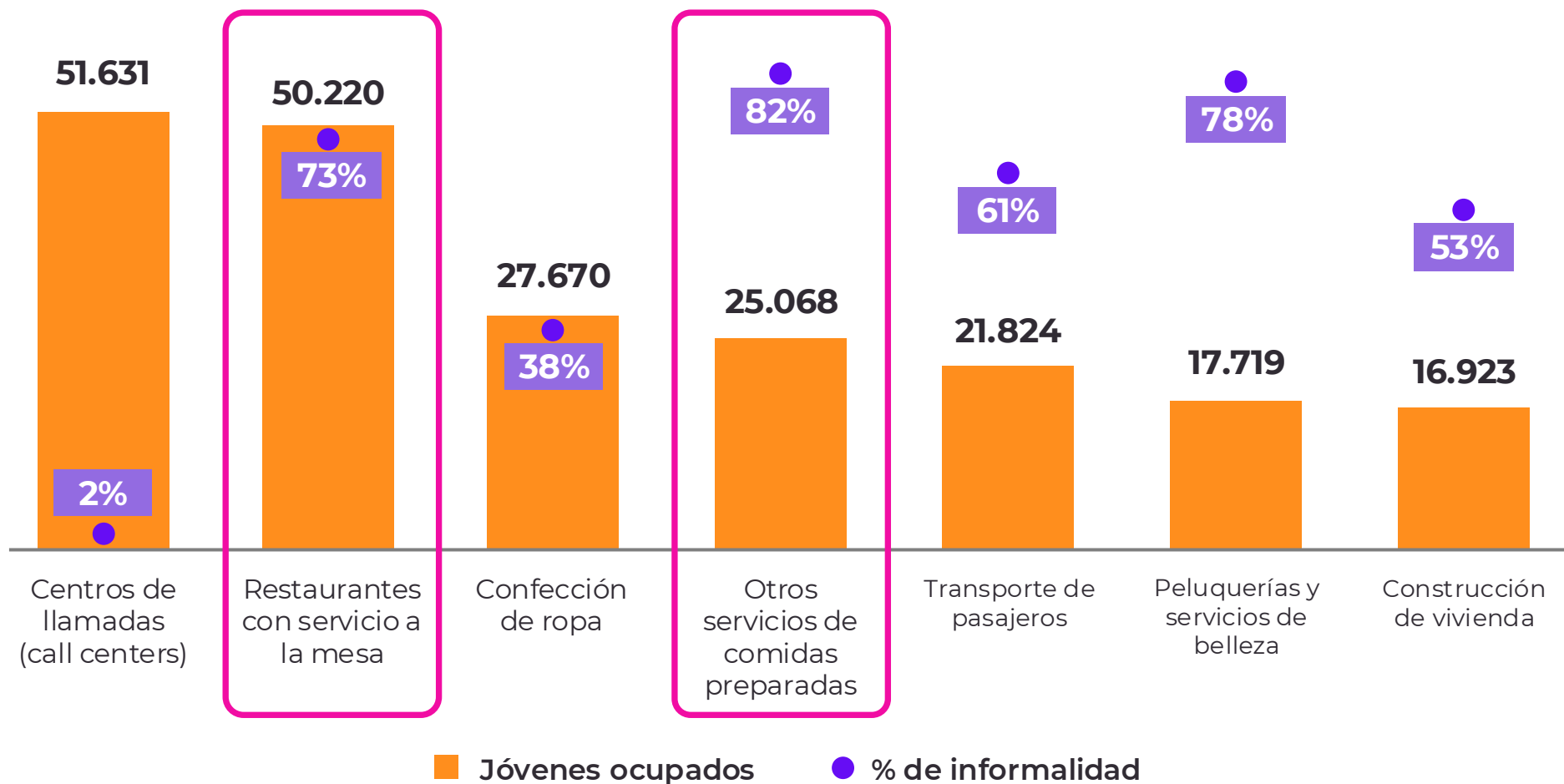
Top 5 sectores por número de jóvenes ocupados

Jóvenes ocupados por actividades principales



Top 5 actividades principales por número de jóvenes ocupados

Principales actividades económicas de ocupación de la juventud y su tasa de informalidad en Bogotá



Fuente: Elaboración propia con datos del DANE – GEIH, 2025.



03

**Entre las empresas que
contratan formalmente en
Bogotá, el 61% contrató al menos
una persona joven durante los
últimos 12 meses**





¿Cuáles son los desafíos que enfrentan las **EMPRESAS?**

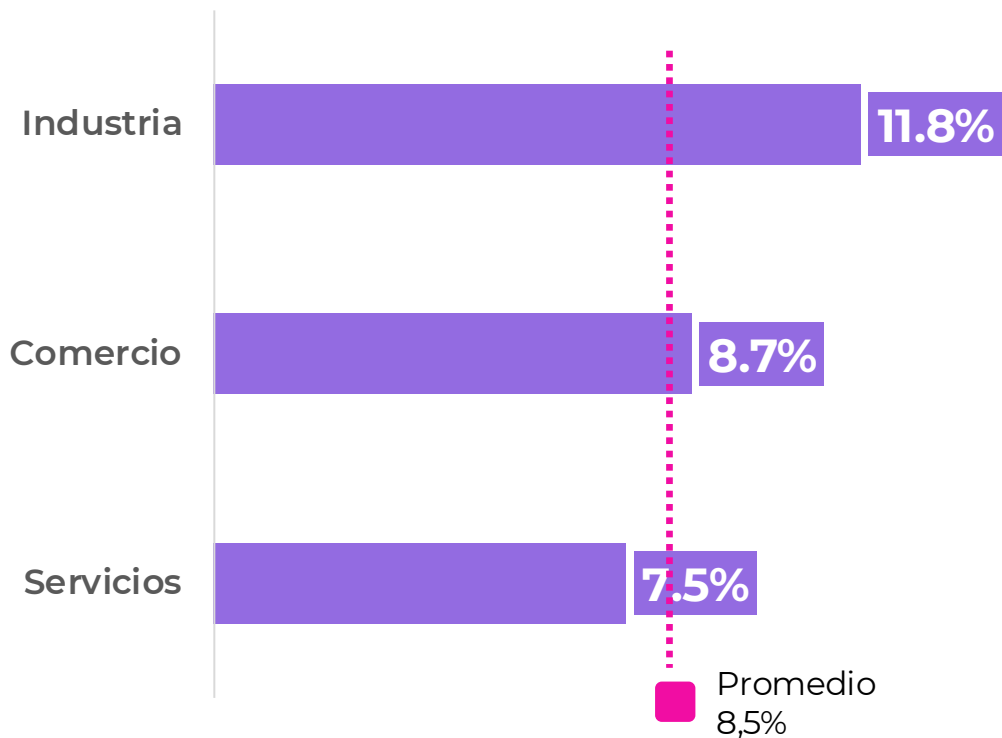
01

**El talento es difícil de encontrar:
las empresas reportaron
19.427 vacantes sin cubrir**

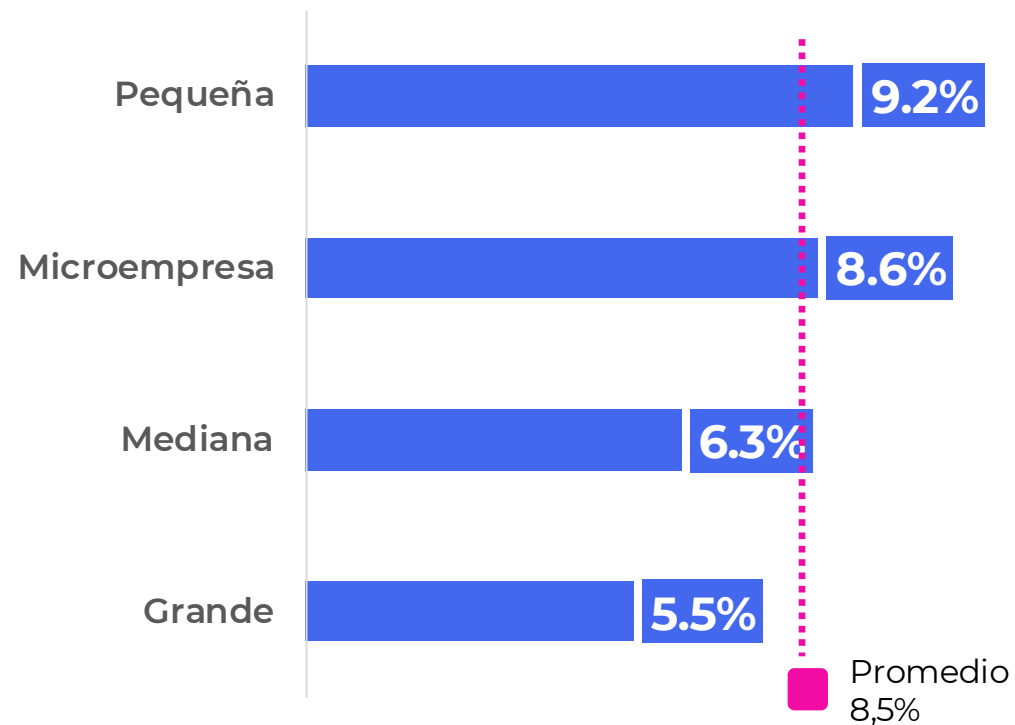


Porcentaje de vacantes no cubiertas en cada sector y tamaño de empresas en Bogotá

Porcentaje por sector de la empresa

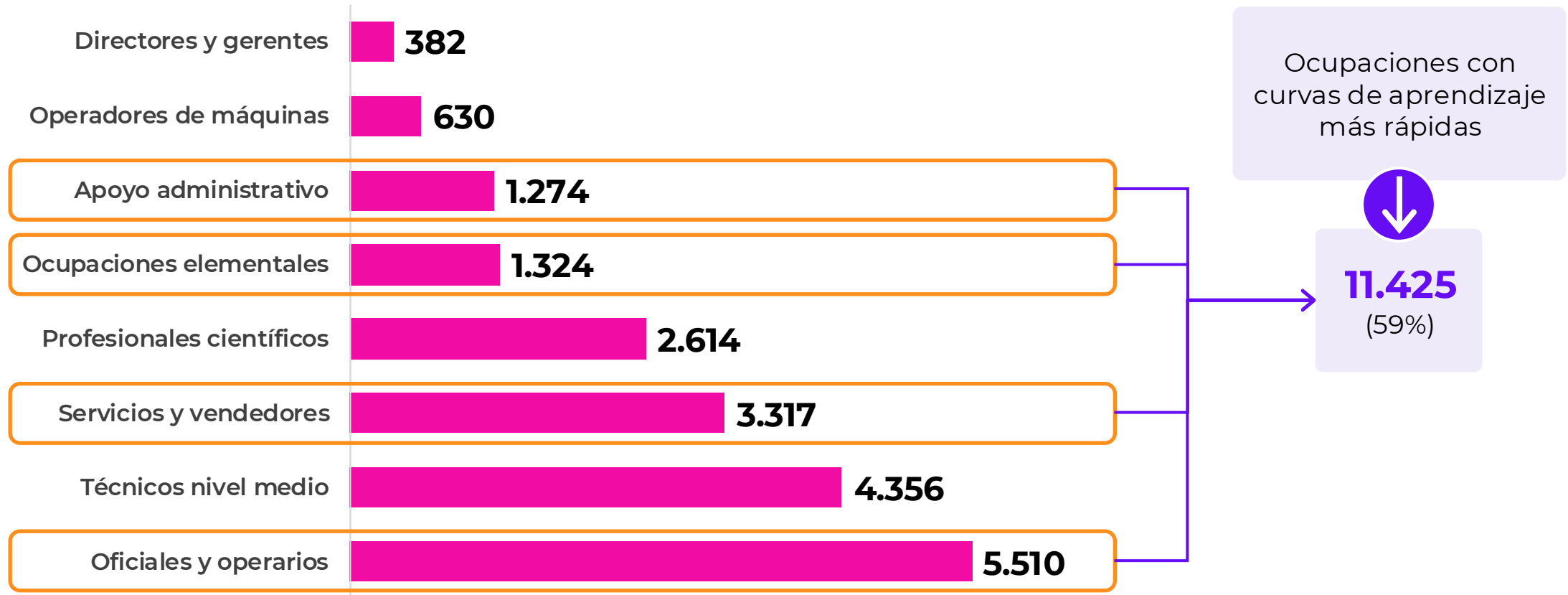


Porcentaje por tamaño de empresa



Fuente: EDL 2025. Cálculos propios con factor de expansión. SDDE/ODEB.

Cantidad de vacantes no cubiertas según tipo de ocupación



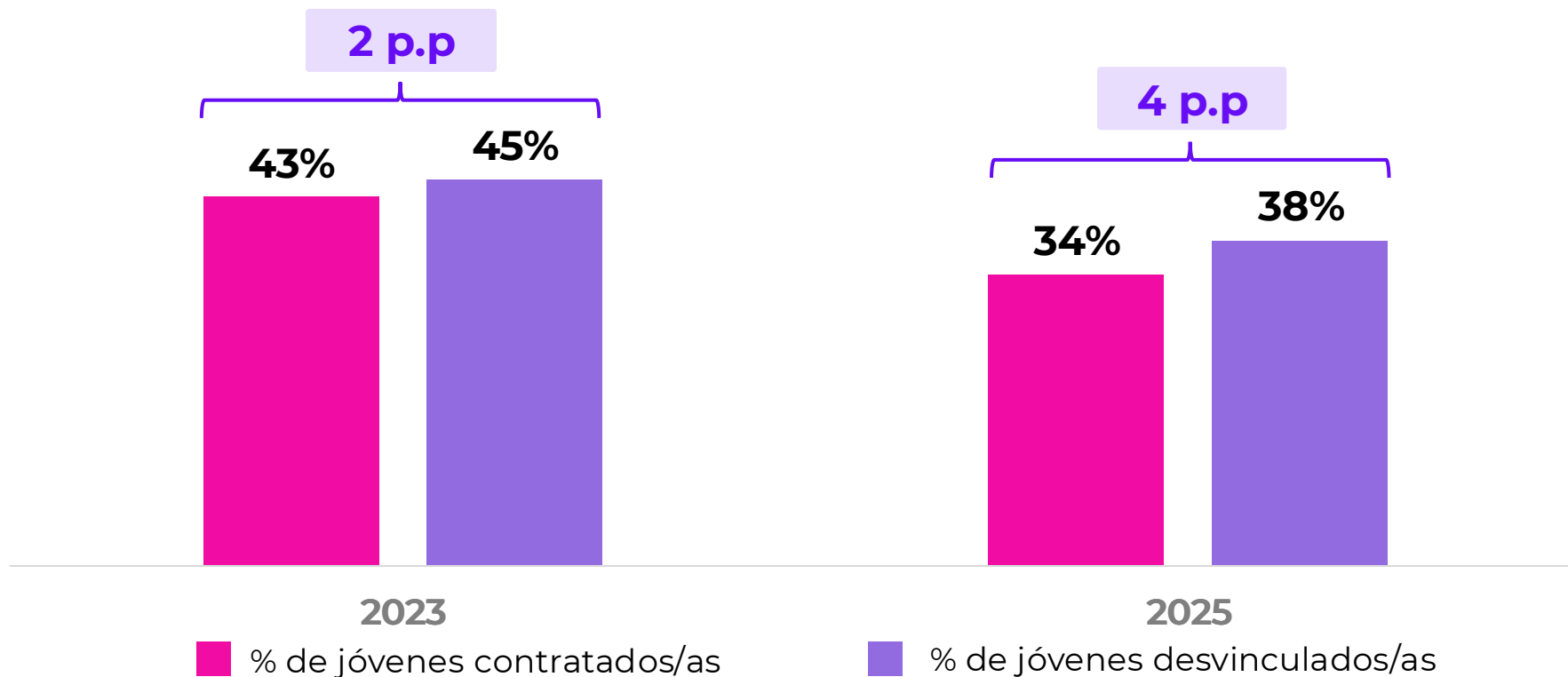
Fuente: EDL 2025. Cálculos propios con factor de expansión. SDDE/ODEB.

02

**La juventud sale del empleo más
de lo que ingresa: son el 34% de
las contrataciones, pero el
38% de las desvinculaciones**



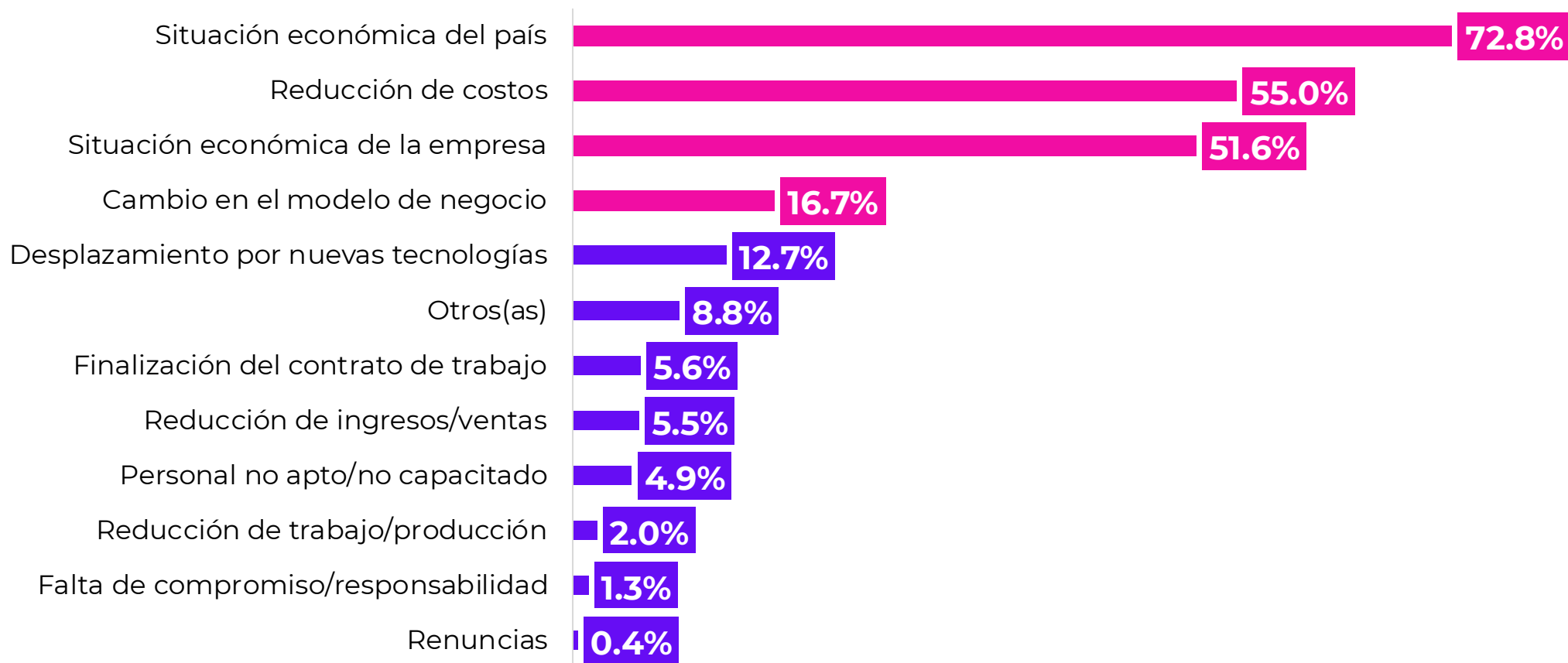
Participación de jóvenes en el total de contrataciones y desvinculaciones



Fuente: ProBogotá/Invamer 2023 y 2025. Datos ponderados. Para 2025, bases muestrales: 224 empleadores para contrataciones y 187 para recortes.



Razones reportadas por los empleadores para desvinculación de personal



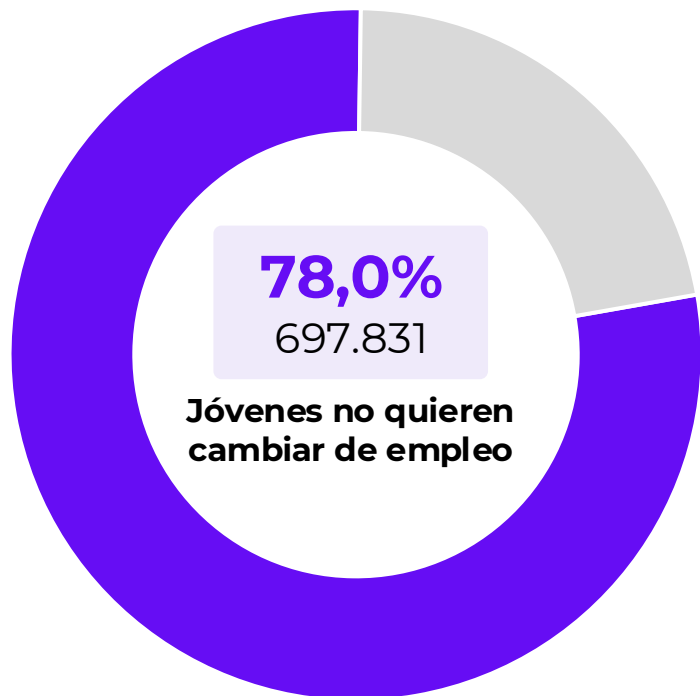
Fuente: ProBogotá/Invamer, 2025. Datos ponderados. Base muestral: 187 empleadores.
Pregunta de respuesta múltiple; los porcentajes no suman 100%.



03

**A pesar de que el 78%
de las y los jóvenes quiere
quedarse en su empleo, las
estrategias de permanencia
desconocen sus prioridades**

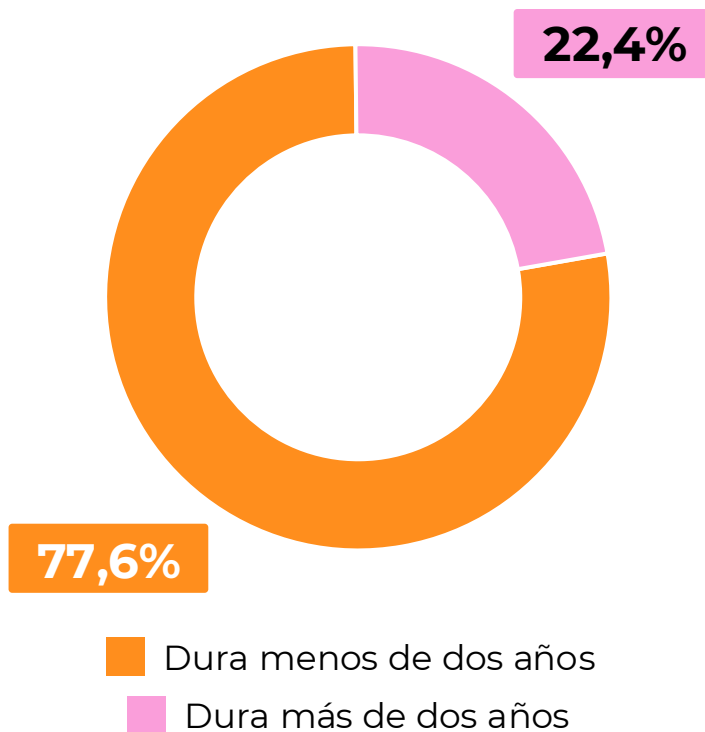




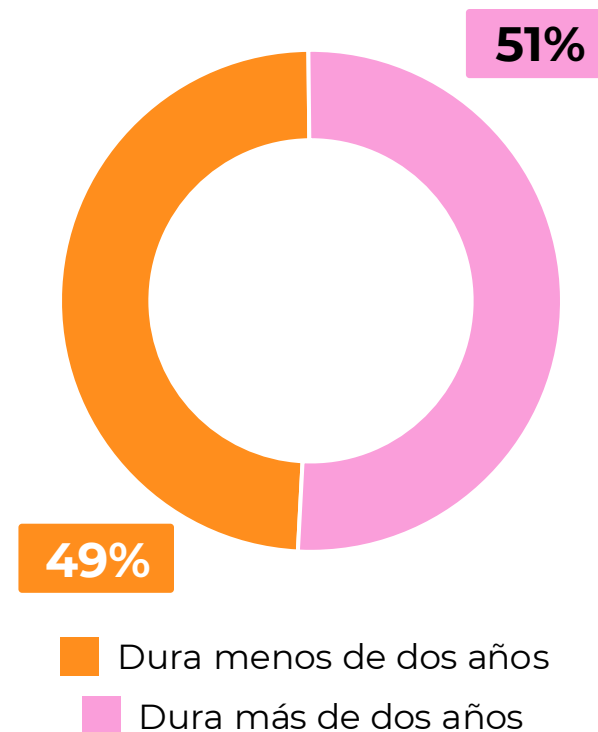
Fuente: GEIH 2025. Elaboración propia.

Sin embargo, el 77,6% de jóvenes duran dos años o menos en la empresa (ProBogotá / Invamer, 2025)

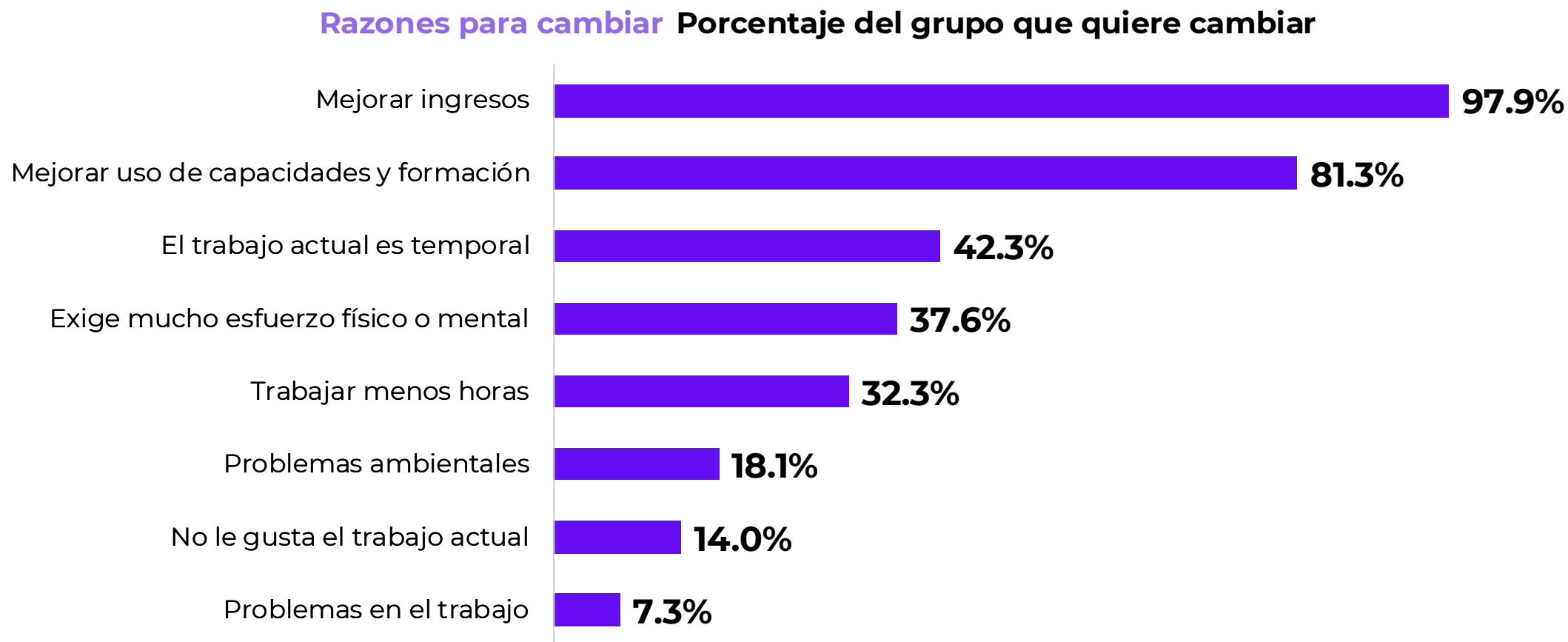
Jóvenes 14-28 años



29 años o más



Dentro del 22% que desea cambiar su empleo:



Fuente: GEIH 2025. Elaboración propia.





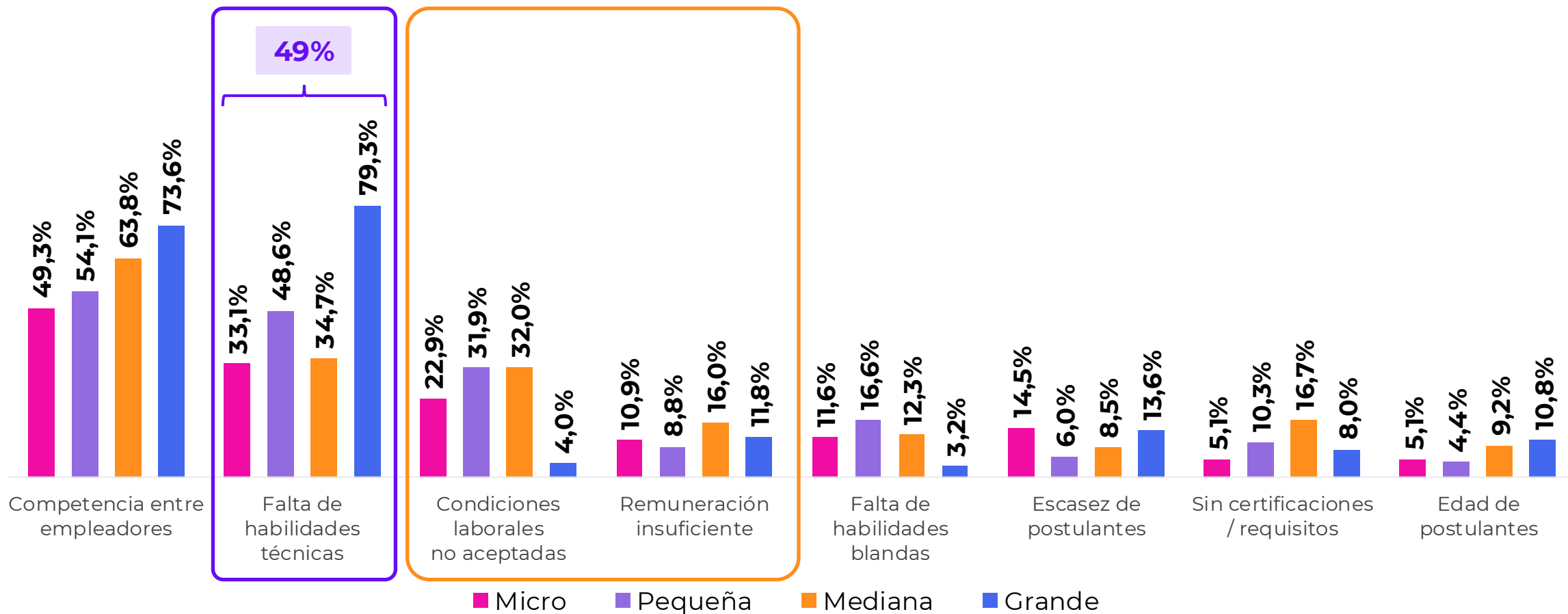
**¿Cuáles factores
profundizan los
DESAFIOS?**

01

**El 49% de las empresas
no cubrieron vacantes porque
los candidatos/as no tenían las
habilidades técnicas requeridas**



Motivos por los que las empresas no logran cubrir sus vacantes



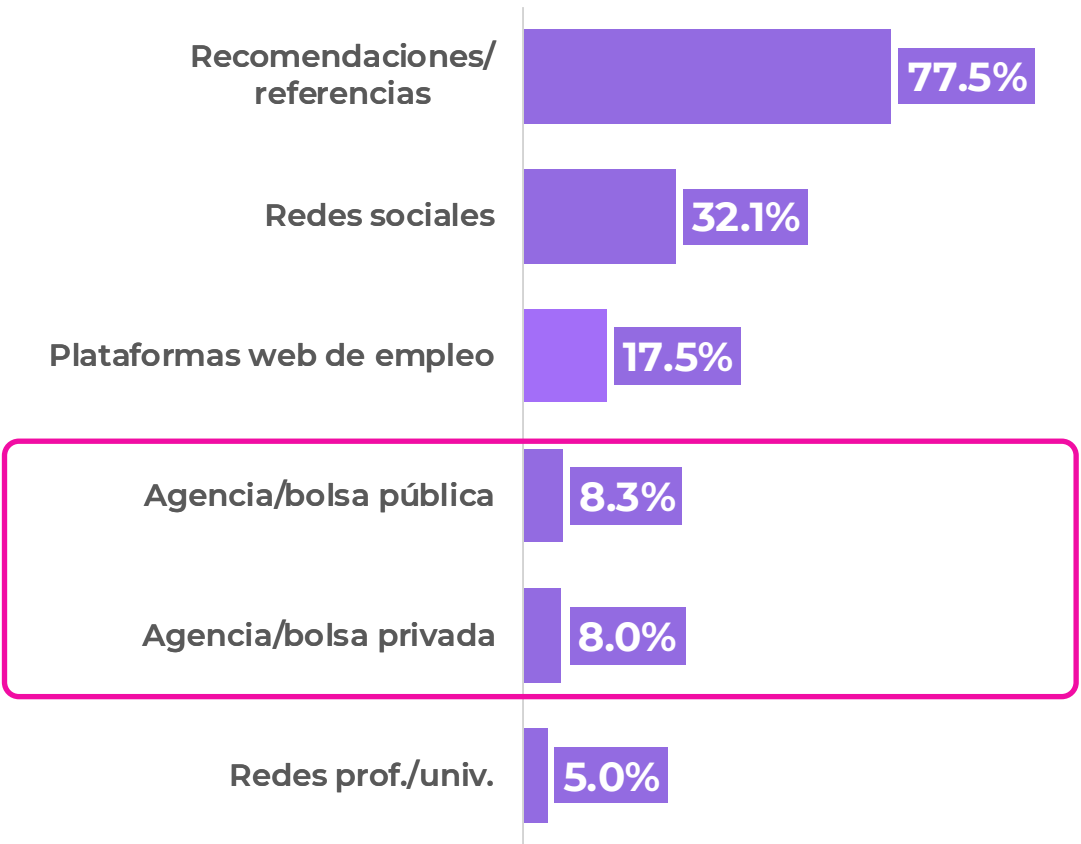
Fuente: EDL 2025. Cálculos propios con factor de expansión. SDDE/ODEB.

02

**Solo el 8% de las empresas
recurre a agencias o bolsas de
empleo para encontrar talento**

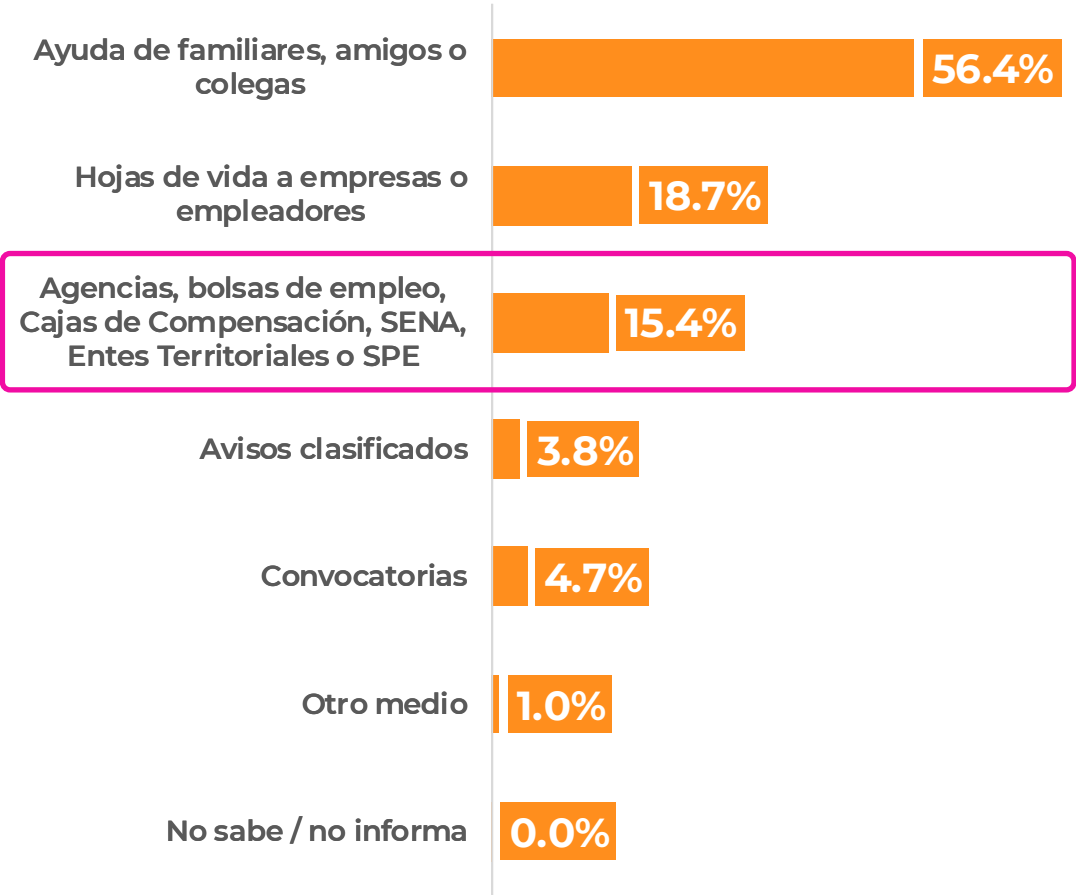


Medios que utilizan las empresas para buscar talento en Bogotá



Fuente: EDL 2025. Elaboración propia

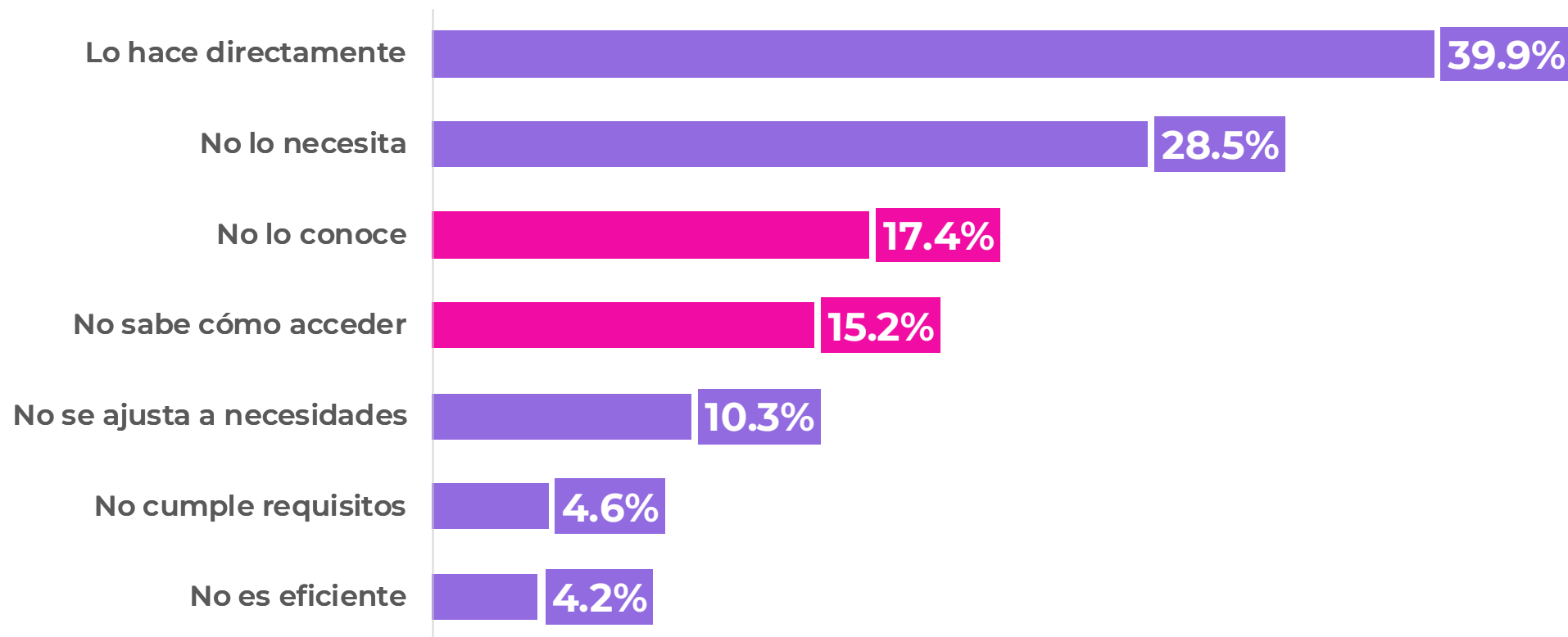
Medios que utiliza la juventud para encontrar empleo



Fuente: GEIH 2025. Elaboración propia



Razones por las que las empresas no usan la oferta pública para encontrar talento



Base: 3.290 empresas que no usan ningún servicio institucional (F.1 = "Ninguno").

Fuente: EDL 2025. Cálculos propios.

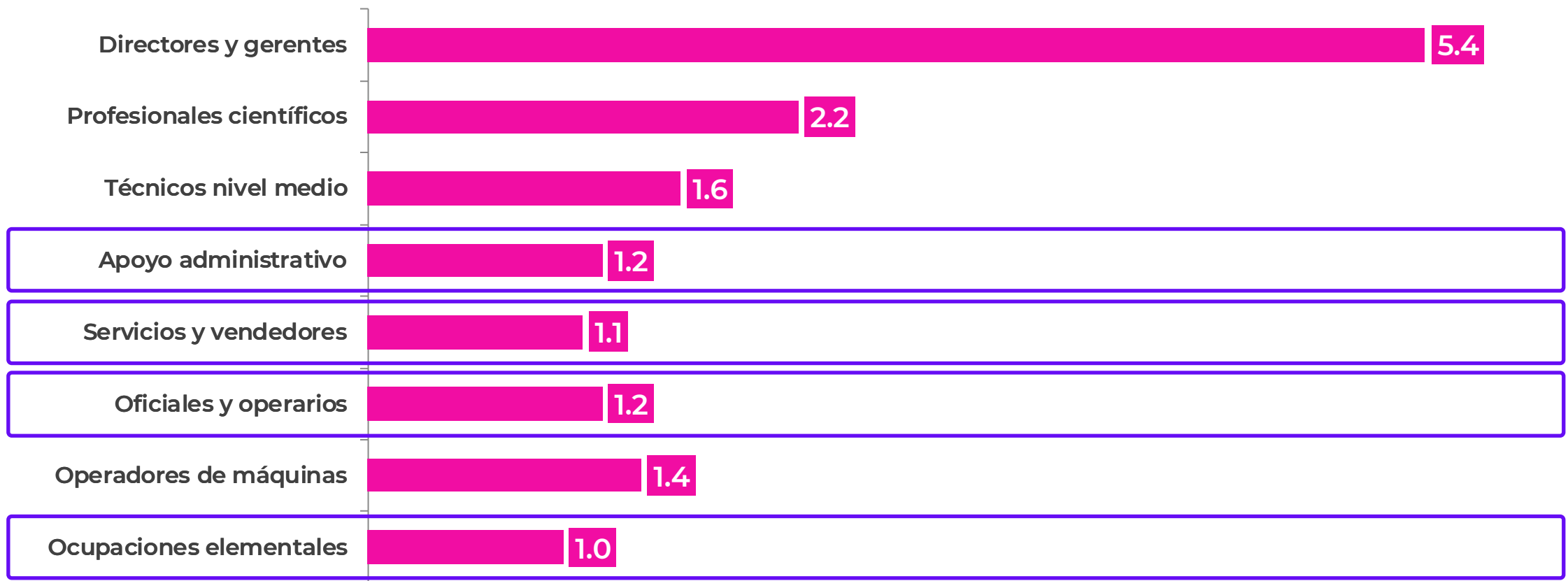


03

**Incluso las vacantes para
ocupaciones con perfiles de
entrada, exigen como
mínimo un año de
experiencia**



Años de experiencia requeridos en vacantes por ocupación en Bogotá



Fuente: EDL 2025. Cálculos propios.





**¿Cuánto le
cuesta al sector
productivo no
cubrir vacantes ni
RETENER TALENTO?**

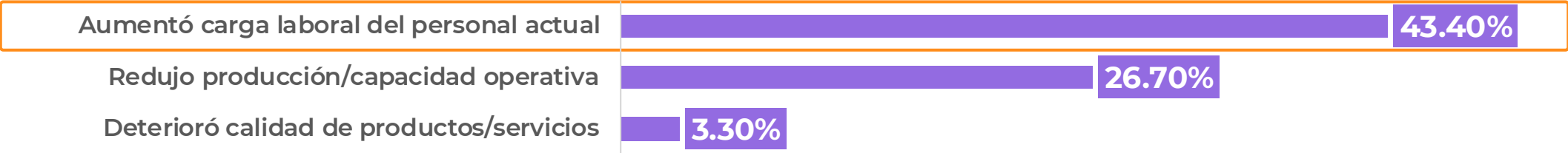
01

**43% de las empresas asumió
más carga laboral por no cubrir
una vacante y 35% perdió
oportunidades de venta**



Efectos de no cubrir vacantes en Bogotá

Efectos operativos inmediatos



Efectos comerciales y de mercado



Efectos estratégicos



■ % del total de empresas con vacantes no cubiertas

Fuente: EDL 2025. Cálculos propios.



02

**Reemplazar el talento
cuesta entre 6 y 9 meses
del salario anual de ese puesto**

(Adecco Colombia 2025)



Reemplazar un talento cuesta

 **6 A 9**

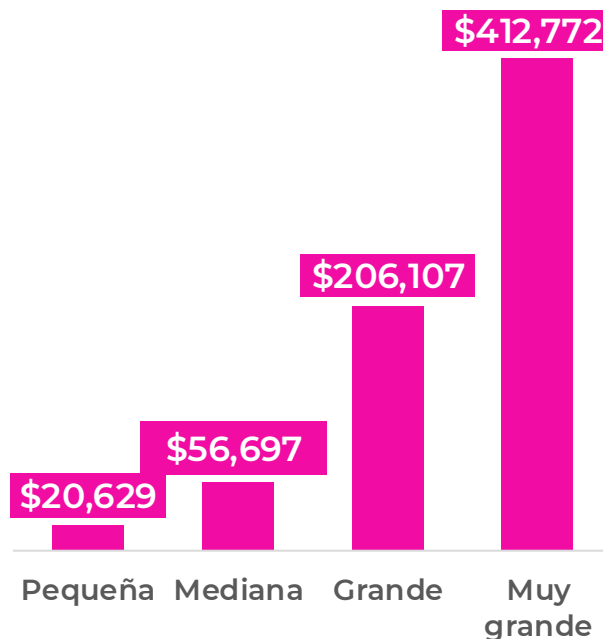
MESES DE SALARIO

Búsqueda, selección, curva de aprendizaje y pérdida de conocimiento acumulado.

Fuente: Adecco Colombia 2025.

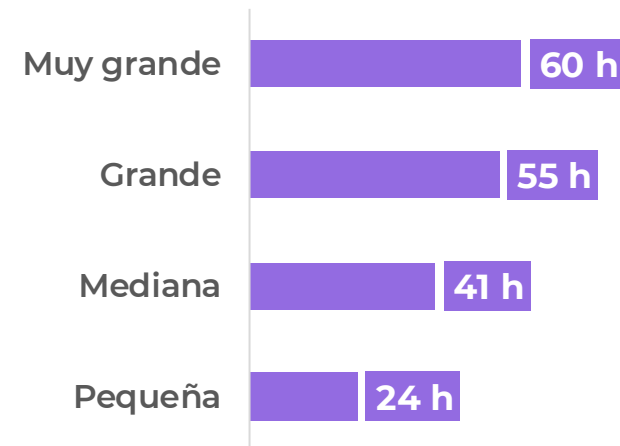
Inversión anual y horas promedio de capacitación por tamaño de compañía, Colombia

Inversión anual en capacitación (millones COP)



Horas promedio de formación por empleado al año

72% Invierte en capacitación



Fuente: Human Factor Consulting 2023.

RECOMENDACIONES

Jóvenes

01

Las oportunidades se encuentran más allá de las redes personales

Recomendación

Explorar el Servicio Público de Empleo y otros intermediarios que también orientan y forman.

02

No existe una única ruta para construir una trayectoria

Recomendación

Explorar alternativas de formación en los sectores donde surgen nuevas oportunidades.

03

Las capacidades también se construyen fuera del empleo formal

Recomendación

Valorar en la hoja de vida voluntariados, proyectos sociales y liderazgo.



RECOMENDACIONES

Empresas

01

Orientar el desarrollo del talento humano, asumiendo un rol protagónico para encontrar el talento que necesita

Recomendación

Cocrear con academia e intermediadores procesos formativos pertinentes.

02

Priorizar la contratación por habilidades para hacer más eficiente la gestión del talento humano

Recomendación

Usar pruebas prácticas y simulaciones, no solo la hoja de vida.

03

Adaptar sus vacantes entendiendo mejor las necesidades y el potencial de la juventud como estrategia de productividad empresarial

Recomendación

Abrir puertas abiertas y pasantías cortas para conocerse de cerca.

04

Utilizar los servicios de intermediación laboral para optimizar la gestión del talento humano

Recomendación

Aprovechar de forma sistemática cajas de compensación, SENA y el SPE.



RECOMENDACIONES

Intermediadores laborales

01

Asumir un rol activo como puente entre la academia y las empresas

Recomendación

Tomar un rol activo, no limitarse a publicar vacantes.

02

Orientar rutas específicas para la juventud hacia empleos formales, estables y con posibilidades de crecimiento

Recomendación

Diseñar rutas que reconozcan perfiles, barreras y calidad del empleo.

03

Avanzar hacia un sistema de intermediación laboral reconocido y utilizado por jóvenes y empleadores

Recomendación

Integrar registros y comunicar con claridad qué ofrecen.



RECOMENDACIONES

Sector público

01

Impulsar la interoperabilidad del sistema de intermediación laboral para simplificar los procesos

Recomendación

Liderar acuerdos de gobernanza, estándares y mecanismos de remisión.

02

Construir una apuesta regional para enfrentar los desafíos que asume la juventud en Bogotá y los municipios cercanos

Recomendación

Construir una apuesta regional de empleabilidad con metas compartidas.

03

Fortalecer las rutas interseccionales que ya existen y cerrar el vacío de datos que deja invisibles a los jóvenes del SRPA

Recomendación

Reforzar rutas existentes y abrir acceso sistemático a datos del SRPA.



RECOMENDACIONES

Academia

01

Articular las rutas formativas mediante el reconocimiento y acumulación de aprendizajes

Recomendación

Promover rutas con calidad, reconocimiento y continuidad entre modalidades.

02

Asegurar oportunidades de formación en los territorios para ampliar el alcance de oportunidades

Recomendación

Planear la oferta desde diagnósticos territoriales y alianzas locales.

03

Desarrollar alianzas estratégicas para ofrecer formación más pertinente como única vía de sostenibilidad

Recomendación

Construir alianzas estables para formación dual y prácticas.





PRESENTAMOS
Polaris

Herramienta de
visualización de datos para
entender el territorio

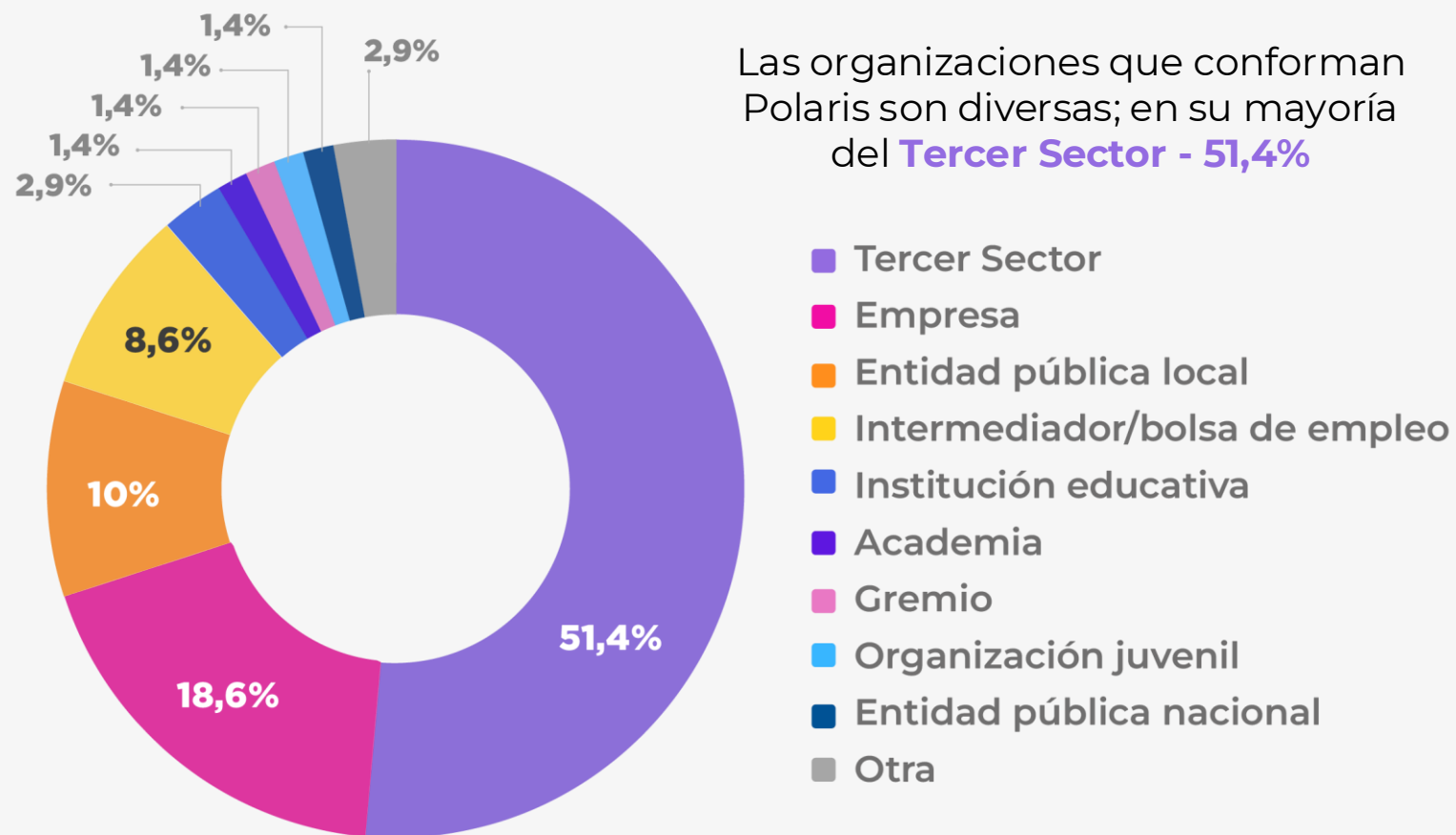




69

organizaciones
registradas

¿Quiénes hacen parte del ecosistema?





**Señales de un enfoque territorial
estratégico: Kennedy y Suba, localidades
con alta desconexión juvenil, concentran
también una parte importante de los
proyectos registrados.**



1 Proyectos



80

Total de proyectos registrados



48

Organizaciones que implementan

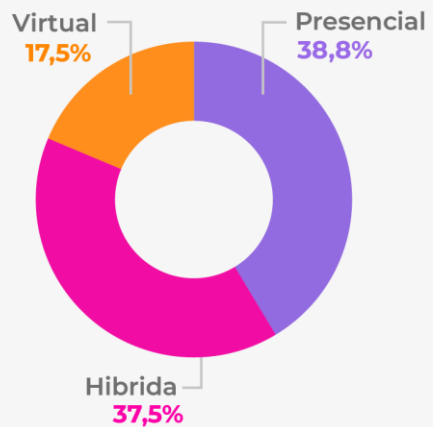


1,67

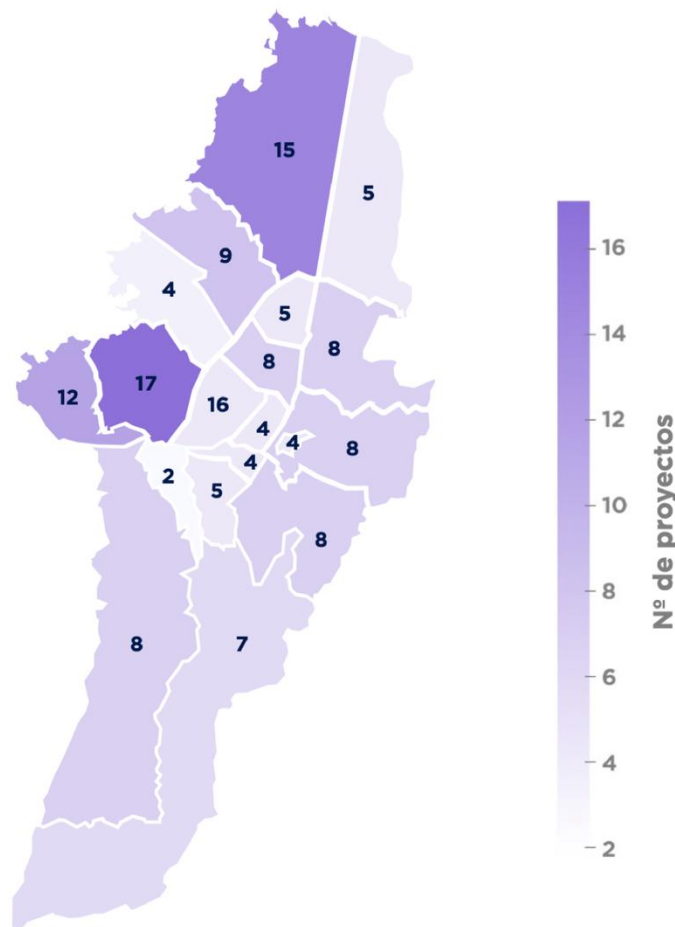
Promedio de proyectos por organización

2 Modalidad de implementación

Los proyectos operan en modalidades que amplían el acceso y la participación de jóvenes.

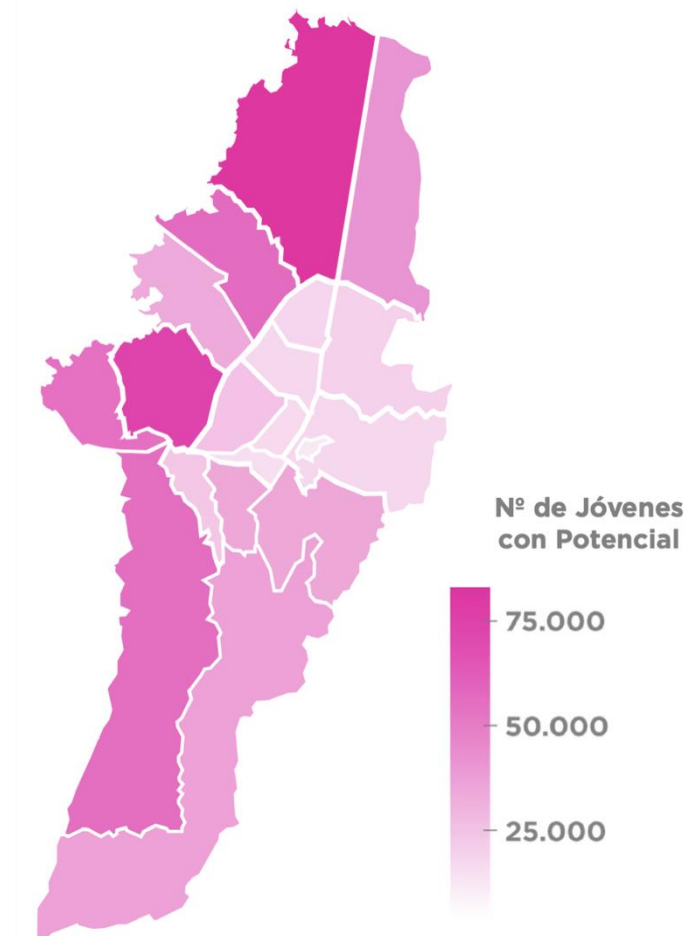


Concentración Proyectos Bogotá



Fuente: Elaboración propia. Polaris (2026).

Concentración JcP Bogotá



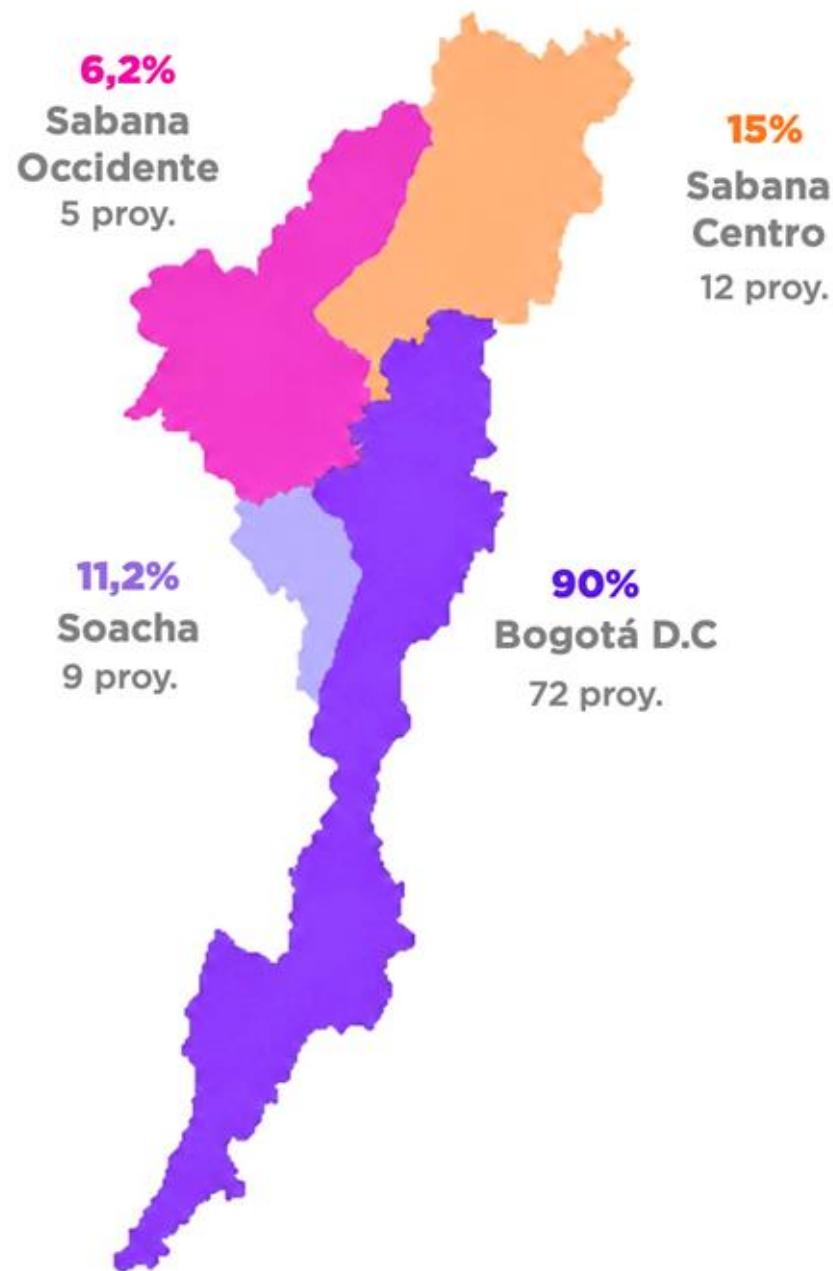
Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Multipropósito de Bogotá (DANE – SDP), 2021.

Proyectos en Bogotá Región

Del 100% de los proyectos registrados:

El **90,0%** de los proyectos tiene presencia en la ciudad, **11,2%** cuenta con presencia en Soacha, **15,0%** en Sabana Centro y **6,2%** en Sabana Occidente.

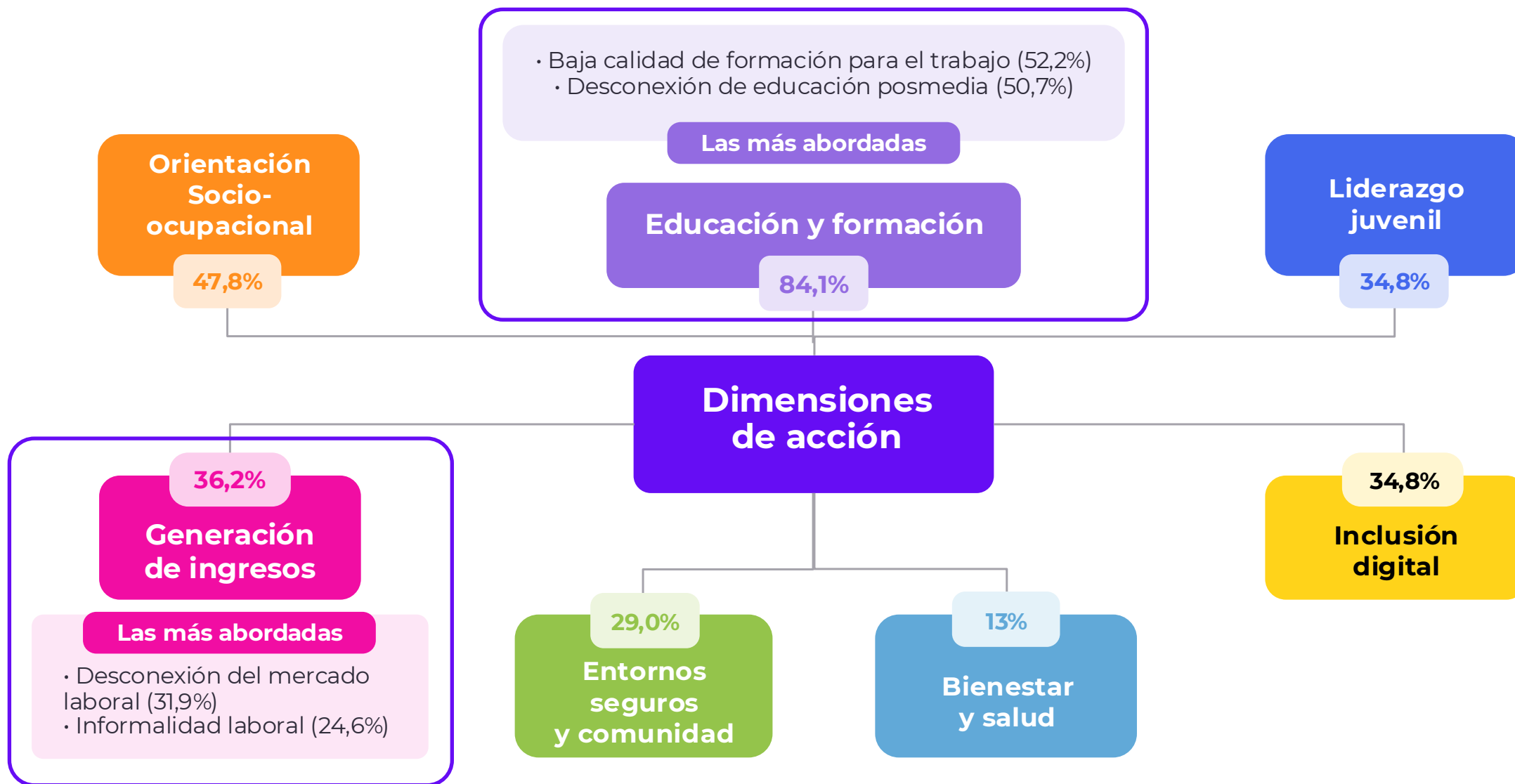
Fuente: Elaboración propia.
Polaris (2026).





El reto de construir trayectorias completas: 8 de cada 10 organizaciones trabajan en educación, frente a solo 3 de cada 10 en generación de ingresos.





Fuente: Elaboración propia. Polaris (2026).





**La oportunidad está en la articulación:
en 2026, las organizaciones de Polaris
podrían alcanzar juntas más de 120.000
jóvenes (23% de los JcP de la ciudad).**



Un actor promedio

	Localidades cubiertas	1,2
	Dimensiones de acción	3
	Jóvenes atendidos	2.500
	Problemáticas abordadas	7
	Conexiones directas	15

El ecosistema articulado

	Localidades cubiertas	19
	Dimensiones de acción	7
	Jóvenes como alcance conjunto	120.015
	Problemáticas abordadas	32
	Actores conectados	467



El ecosistema articulado multiplica el alcance, la diversidad de acción y la conexión entre actores para generar **mayor impacto colectivo**.



Mayor
alcance



Más
diversidad



Más
conexión

Fuente: Elaboración propia. Polaris (2026).

\$262,6 mil

Millones en
inversión social
para 2026



3 de cada 4

pesos vienen de
Entidades Públicas
locales



Fuente: Elaboración propia. Polaris (2026).

* Incluye instituciones educativas, empresas, intermediadores/bolsas de empleo, otras organizaciones y gremios.



Tenemos
alcance

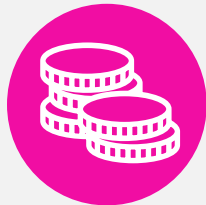
120.000+

Jóvenes
potencialmente
alcanzables en 2026

23%

de las y los JcP
de Bogotá

+



Tenemos
recursos

\$262,6 mil

Millones en
inversión social
para 2026

**3 de cada
4 pesos**

proviene de entidades
públicas locales



¿Estamos logrando?
**SUFICIENTE
ARTICULACIÓN**
para convertirlos en
**IMPACTO
COLECTIVO?**





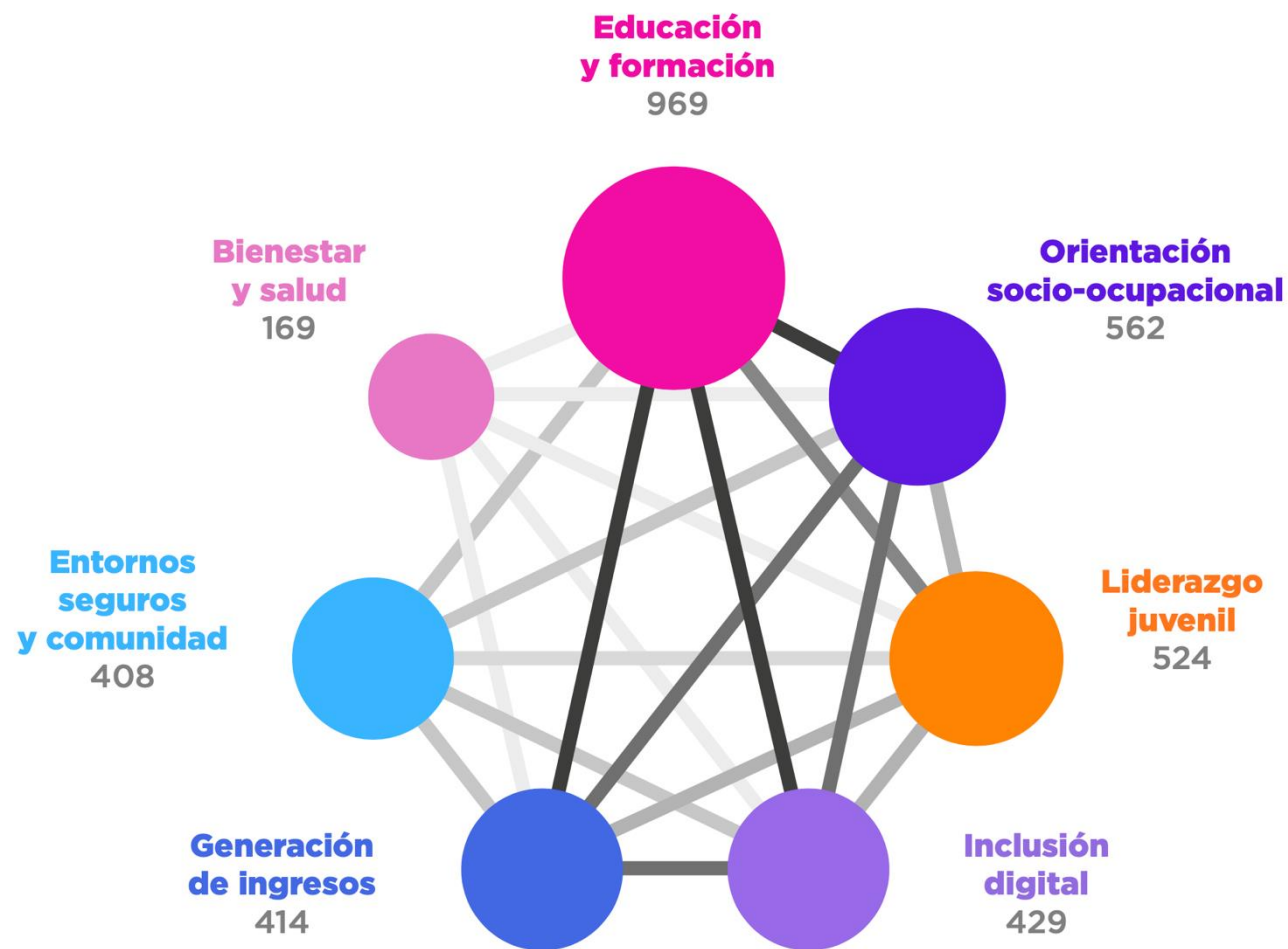
**Sólo 1 de cada 5 conexiones del
ecosistema es recíproca, es decir,
reconocida por ambas organizaciones.**



80,5% de los vínculos
en la red **no son**
recíprocos

Solo en el 19,5%
las organizaciones se
mencionan mutuamente

Conexión entre dimensiones



Fuente: Elaboración propia. Polaris (2026).



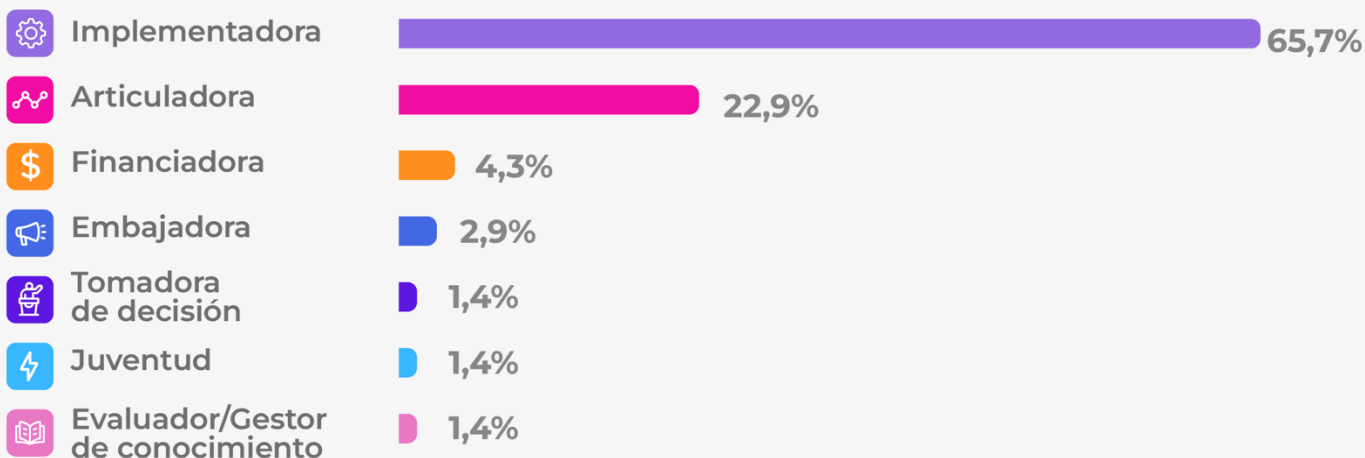
Implementadores, articuladores y gestores del conocimiento, los roles más comunes en el ecosistema y actores clave para el fortalecimiento de la inteligencia y el impacto colectivo.



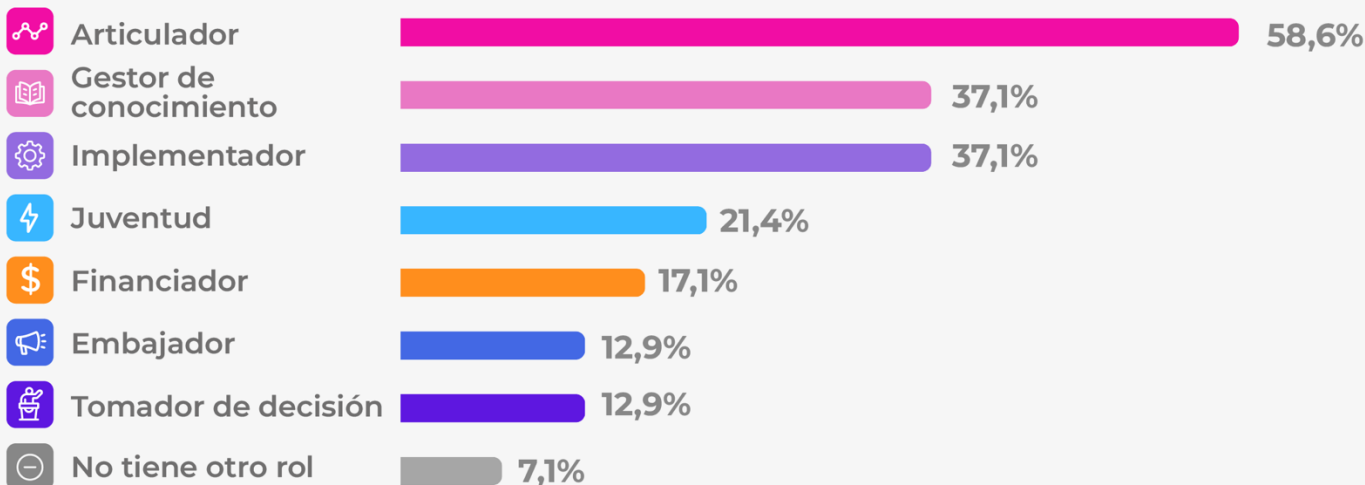
Roles que desempeñan las organizaciones

Fuente:
Elaboración propia.
Polaris (2026).

Rol principal (predominante)



Rol secundarios (más frecuentes)





**Articular o mapear al ecosistema
completo para acelerar el impacto
sistémico con inteligencia colectiva**





Y esas 69 ya colaboran de verdad:

En promedio, cada organización reporta 15 conexiones directas.



Fuente: Elaboración propia. Polaris (2026).



RECOMENDACIONES

para organizaciones

01

Trabajar para promover complementariedades y evitar la saturación y uso ineficiente de los recursos

Hallazgo clave

48 organizaciones alcanzan apenas **22,58%** de cobertura conjunta: las capacidades no siempre se distribuyen según las brechas de cada localidad.

Recomendación

Incorporar mapeo e inteligencia colectiva en la planeación de cada programa.

02

La inteligencia colectiva comienza cuando el conocimiento circula, no cuando se produce

Hallazgo clave

Solo **19,5%** de las conexiones registradas en Polaris son recíprocas.

Recomendación

Priorizar la transferencia de datos entre organizaciones con menos reciprocidad.



#JóvenesConPotencial



★ **Polaris**

Accede aquí:

bit.ly/POLARIS-GOYNBOGOTA