



Recomendaciones para la acción colectiva

Del dato a la acción: impacto y conexión del ecosistema

La evidencia presentada en los cuatro capítulos converge en una lectura integrada de la trayectoria juvenil de la educación hacia la generación de ingresos. El siguiente esquema resume cómo los hallazgos permiten identificar cinco desafíos transversales y definir las responsabilidades de seis actores clave: jóvenes, empresas,

academia, intermediadores laborales, organizaciones y sector público. De este análisis surgen recomendaciones diferenciadas, pero articuladas alrededor de un resultado común: ampliar el acceso de las y los jóvenes a oportunidades pertinentes, formales y de calidad.

Figura 10. De la lectura integral de los capítulos a una agenda de acción colectiva.



Hallazgo transversal del ecosistema

Colaborar con enfoque territorial para **construir trayectorias completas** y usar mejor los recursos.

Cuando los seis conectan sus capacidades, el ecosistema reduce duplicación y transforma acciones aisladas en oportunidades que continúan.

01 - Ver juntos

Evidencia compartida

Integrar información sobre juventudes, formación, vacantes y capacidades para identificar brechas y orientar decisiones.

02 - Conectar mejor

Rutas conectadas

Conectar orientación, formación, experiencia, intermediación, empleo y permanencia en trayectorias continuas y pertinentes.

03 - Responder juntos

Corresponsabilidad medible

Definir quién lidera, quién contribuye y cómo se medirán los resultados colectivos, más allá de acciones aisladas.

El valor del ecosistema no está en sumar acciones, sino en conectarlas alrededor de las trayectorias de las juventudes.

Los cinco desafíos transversales sintetizan los principales factores que limitan el acceso de las juventudes a oportunidades de formación y empleo de calidad. Estos desafíos no pertenecen a un solo sector ni pueden resolverse desde un único actor, sino que requieren acciones coordinadas entre los distintos integrantes del ecosistema.

- 1. Equidad en las oportunidades:** reducir las brechas territoriales e interseccionales que limitan el acceso de las juventudes a oportunidades de formación y empleo.
- 2. Pertinencia y calidad de la educación:** fortalecer la articulación entre el sector productivo y la academia para promover una formación pertinente y trayectorias educativas completas, impulsando procesos de contratación que prioricen las habilidades sobre la experiencia y los títulos cuando estos no sean indispensables.
- 3. Interoperabilidad de la intermediación laboral:** integrar y fortalecer los servicios de intermediación para conectar de manera más efectiva a las juventudes con las oportunidades laborales y facilitar el encuentro entre oferta y demanda.

4. Calidad del empleo: promover empleos formales que ofrezcan las condiciones y la seguridad necesarias, adaptándose a las necesidades tanto de las empresas como de las juventudes y favoreciendo la permanencia, la productividad y el bienestar.

5. Inteligencia colectiva: fortalecer la coordinación, el intercambio de información y la complementariedad entre los actores del ecosistema para generar respuestas más eficaces y sostenibles.

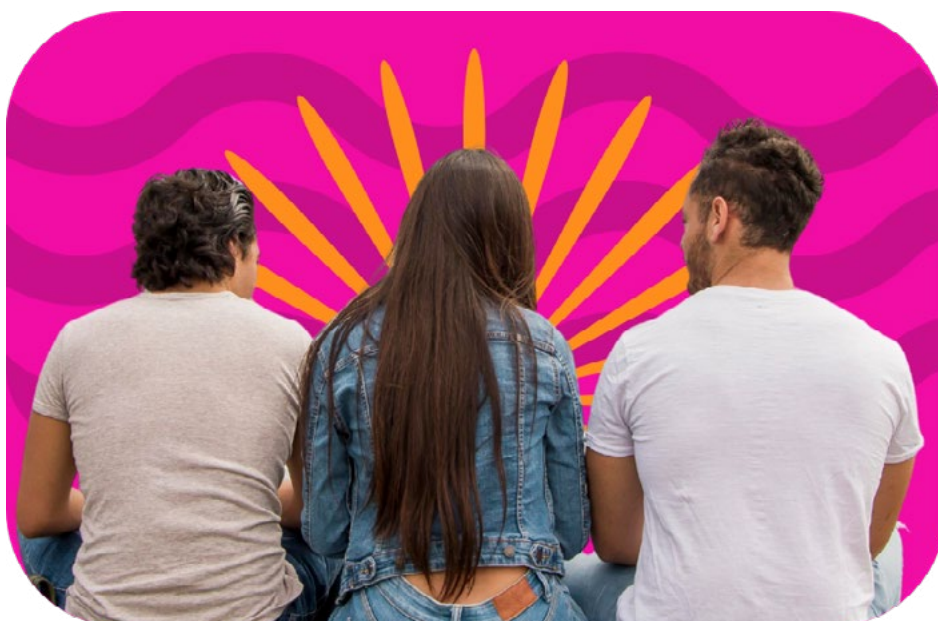
Cada uno de estos desafíos demanda la participación de múltiples actores. Aunque cada uno cuenta con capacidades y responsabilidades específicas, ninguno puede abordarlos de manera aislada. En este análisis, las organizaciones comprenden fundaciones, organizaciones de la sociedad civil y entidades que implementan o acompañan iniciativas dirigidas a las juventudes. La matriz propone una lectura, a partir de los hallazgos del informe, sobre el aporte adicional o de mayor potencial que puede realizar cada actor frente a los cinco desafíos transversales. No establece funciones exclusivas, sino que identifica dónde cada actor puede liderar o contribuir con mayor fuerza.



● Lidera

○ Contribuye

Eje transversal	Jóvenes	Empresas	Academia	Intermediadores	Organizaciones	Sector público
Equidad en las oportunidades: enfoque territorial e interseccional.	○ Organizar y visibilizar sus barreras	○ Analizar y compartir necesidades de talento humano	● Acercar y adaptar la oferta según contexto territorial	● Especializar rutas juveniles	○ Identificar vacíos	● Organizar, financiar y acompañar la región
Inserción laboral: pertinencia, calidad de la educación y barreras de entrada	○ Desarrollar competencias y habilidades	● Participar en la formación y fortalecer la contratación	● Co-diseñar formación y analizar el sector productivo	○ Cofinanciar y fortalecer la formación conjunta	○ Acompañar trayectorias	○ Generar lineamientos e incentivos público-privados
Intermediación laboral: interoperabilidad e integración de servicios.	○ Usar canales pertinentes	○ Ampliar la búsqueda	○ Conectar formación	● Articular oferta y demanda	○ Remitir y acompañar	● Impulsar la innovación del sistema
Calidad del empleo: informalidad y alta rotación juvenil	● Reconocer realidades del sector productivo	● Conocer a la juventud y generar empleo de calidad	○ Orientar trayectorias	○ Acompañar y fortalecer a jóvenes y empresas	○ Acercar servicios	● Formalización regional
Inteligencia colectiva: baja complementariedad y duplicidad de esfuerzos.	● Incidir y articular actores	○ Compartir información y participar	○ Aportar evidencia	○ Conectar servicios	● Coordinar capacidades	● Habilitar alianzas



Hallazgos y recomendaciones por actor

Jóvenes

Hallazgos y recomendaciones

Las juventudes no son receptoras pasivas de las recomendaciones, son actores centrales que movilizan conversaciones, transforman narrativas e impulsan cambios en sus territorios. Reconocer su experiencia y fortalecer su capacidad de incidencia es fundamental para construir soluciones más pertinentes y sostenibles.

1 Las oportunidades se encuentran más allá de las redes personales

Hallazgo clave: Las y los jóvenes recurren cada vez más a canales institucionales para acceder al empleo, aunque estos continúan siendo secundarios frente a las redes personales. Entre 2022 y 2025, el acceso al empleo joven por canales institucionales pasó de 10,5 % a 15,4 %, frente a 56,4 % por redes personales en 2025. **(Ver Capítulo 4).**

Recomendación: Además de las redes personales, explorar alternativas, mecanismos, entre otros como el Servicio Público de Empleo y otros servicios de intermediación laboral, que no solo promueven el acceso al empleo, sino que también ofrecen orientación, formación y oportunidades para fortalecer el perfil.

2 No existe una única ruta para construir una trayectoria

Hallazgo clave: Las trayectorias educativas que priorizan la educación universitaria se están reconfigurando; esto responde a intereses y barreras que enfrenta la juventud. Entre 2023 y 2024, el tránsito inmediato a la universidad bajó de 34,2 % a 32,9 %, mientras el tránsito a formación tecnológica subió de 14,8 % a 17,9 %. **(Ver Capítulo 2).**

Recomendación: Explorar alternativas diversas de formación y conocer o indagar a profundidad en los sectores donde están surgiendo nuevas oportunidades puede ayudar a encontrar caminos que conecten los intereses personales con las oportunidades que ofrece la economía.

3 Las capacidades también se construyen fuera del empleo formal

Hallazgo clave: Muchos jóvenes ya cuentan con habilidades socioemocionales que las empresas buscan, pero cuesta identificarlas o comunicarlas en los procesos de selección. En sectores como comercio, las empresas registran niveles especialmente altos en ausencia de habilidad de trabajo en equipo (44,4%) y creatividad/proactividad (40,0%). En industria y servicios, las empresas indican que las brechas están más distribuidas entre flexibilidad, comunicación, gestión del tiempo y trabajo bajo presión. **(Ver Capítulo 4).**

Recomendación: Valorar y comunicar la experiencia que has construido fuera del empleo formal en tu hoja de vida y en los procesos de selección, cómo los voluntariados, proyectos sociales, iniciativas comunitarias, actividades de liderazgo o formaciones complementarias que te han permitido desarrollar habilidades relevantes para el trabajo. Estas experiencias pueden evidenciar capacidades y el valor que se puede aportar en un entorno laboral.



Empresas

Hallazgos y recomendaciones

Las empresas pueden transformar las oportunidades de acceso y permanencia laboral de las juventudes mediante sus prácticas de selección, formación, y vinculación. Su participación es decisiva para promover empleos de calidad y aprovechar el talento joven.

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

Hallazgo clave: Las brechas de talento no se resolverán únicamente desde la oferta educativa; las empresas también deben asumir un rol activo en la formación. El 79,3 % de las grandes empresas y el 48,6 % de las pequeñas reportaron dificultades para cubrir vacantes por falta de habilidades técnicas **(Ver Capítulo 4)**.

Recomendación: Cocrear, junto con la academia y los intermediadores laborales, procesos formativos que respondan tanto a las necesidades actuales del mercado laboral como a los perfiles y competencias que las empresas requerirán a mediano y largo plazo, de acuerdo con sus planes de crecimiento y los sectores en los que buscan incursionar. Esta articulación debe contribuir a la definición de marcos de competencias, el diseño curricular, el acompañamiento durante la formación y la generación de oportunidades de contratación.

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

Hallazgo clave: No cubrir una vacante no es solo un problema de talento humano: genera efectos negativos tanto en lo operativo como en lo comercial, cuyos efectos son medibles para las empresas. El 45,5 % de las empresas reportó más carga laboral por vacantes sin cubrir y 35,9 % retrasos o pérdida de pedidos y proyectos. **(Ver Capítulo 4)**.

Recomendación: Fortalecer las condiciones que permiten una contratación juvenil exitosa, mediante procesos de selección por habilidades, formación, acompañamiento, planes de desarrollo y fidelización de los empleados que reconozcan y adapten la interacción entre intereses y necesidades de la empresa y el empleado, y condiciones de empleo de calidad. No se trata de una acción filantrópica sino de desarrollar talento que responda a las necesidades de la empresa y contribuya a su productividad. Abrir espacios de acercamiento (visitas, jornadas de puertas abiertas, pasantías cortas) para que jóvenes y empresas se conozcan de cerca reduce los supuestos mutuos y facilita decisiones de contratación más informadas.

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

Hallazgo clave: La experiencia previa continúa operando como barrera de entrada, incluso en cargos que no exigen niveles educativos altos. En servicios y ventas, el 68,6 % de las vacantes exige máximo bachillerato y solicita en promedio 1,5 años de experiencia. **(Ver Capítulo 4)**.

Recomendación: Usar modelos de valoración de habilidades menos tradicionales y con mayor capacidad de identificar cualidades personales que no se ven a simple vista en una hoja de vida, una entrevista o una prueba psicotécnica, como pruebas prácticas, simulaciones y proyectos. La experiencia laboral puede aportar información valiosa, pero no es la única forma de desarrollar o demostrar competencias, ni siempre el mejor predictor del desempeño. Sin estos mecanismos, las vacantes seguirán sin cubrirse por falta de talento visible.

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

Hallazgo clave: Las empresas siguen dependiendo principalmente de los referidos para encontrar talento, mientras los servicios institucionales de intermediación permanecen subutilizados. El 77,5 % utiliza recomendaciones para buscar personal, frente al 8,3 % que recurre a agencias o bolsas públicas de empleo; además, el 17,4 % no conoce estos servicios. **(Ver Capítulo 4)**.

Recomendación: Aprovechar de manera más sistemática las cajas de compensación, el SENA, el Servicio Público de Empleo y otros intermediadores; medir su aporte en tiempos, costos, diversidad de candidatos y permanencia, y retroalimentar la calidad de los servicios. Esto no solo para encontrar el talento que requieren, sino para fortalecer su capacidad interna de identificación de habilidades y competencias requeridas, así como para desarrollar y fortalecer sus capacidades organizacionales y de su talento.

Intermediadores laborales

Hallazgos y recomendaciones

Los intermediadores ocupan una posición privilegiada para identificar las brechas en la conexión entre jóvenes y empresas y movilizar soluciones basadas en evidencia.

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

Hallazgo clave: Una parte importante de las y los jóvenes cuenta con el nivel educativo que solicita buena parte del mercado formal; la desconexión debe explicarse también por experiencia, competencias, información y procesos de selección. Entre 2022 y 2024, entre el 61% y el 65% de las vacantes exigieron máximo bachillerato. En 2025, el 79% de las y los Jóvenes con Potencial no superaba la educación media, nivel que concentra la mayor demanda de empleo formal en Bogotá. Aun así, entre julio de 2024 y junio de 2025, el 8,5% de las empresas tuvo vacantes sin cubrir: cerca de 19.427 vacantes. **(Ver Capítulo 4).**

Recomendación: Analizar de manera sistemática las barreras adicionales: experiencia, competencias específicas, ubicación, salarios, condiciones laborales, información y filtros de selección. La intermediación debe orientar, fortalecer y acompañar a ambas partes, así como tomar un rol más activo en la interpretación de expectativas, intereses y necesidades del talento y el mercado laboral, y movilizar ajustes, no limitarse a publicar vacantes.

3 Avanzar hacia un sistema de intermediación laboral reconocido y utilizado por jóvenes y empleadores como el principal mecanismo de conexión con el empleo

Hallazgo clave: Los canales institucionales crecen, pero siguen teniendo un alcance limitado y fragmentado; la oportunidad está en conectar los servicios y dar continuidad a las trayectorias. El acceso juvenil mediante agencias, bolsas de empleo, cajas de compensación y otros servicios institucionales aumentó de 10,5% a 15,4% en 2025. Solo el 8,3% de las empresas utilizó agencias o bolsas públicas. El 17,4% no conoce estos servicios, el 15,2% no sabe cómo acceder y el 10,3% considera que no responden a sus necesidades. **(Ver Capítulo 4).**

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

Hallazgo clave: Las rutas sectoriales deben considerar no solo dónde se concentra el empleo juvenil, sino también el tamaño de las empresas y la calidad del empleo que ofrecen. Ignorar estas diferencias puede dirigir a las y los jóvenes hacia actividades con alta demanda, pero también con elevados niveles de informalidad. En 2025, las microempresas concentraron 346.247 jóvenes ocupados y registraron el mayor crecimiento frente a 2024: 38.088 empleos adicionales (+12,4%). Sin embargo, algunas de las actividades con mayor presencia juvenil presentan altos niveles de informalidad, como el expendio de comidas preparadas a la mesa (73%) y otros tipos de expendio de comidas preparadas (82%). En contraste, las medianas empresas perdieron 22.973 empleos juveniles (19,7%). **(Ver Capítulo 4).**

Recomendación: Explorar alternativas diversas de formación y conocer o indagar a profundidad en los sectores donde están surgiendo nuevas oportunidades puede ayudar a encontrar caminos que conecten los intereses personales con las oportunidades que ofrece la economía.

Recomendación: Avanzar hacia un sistema de intermediación laboral más eficiente y reconocido por jóvenes y empresas. Esto implica integrar registros, establecer mecanismos de remisión y conectar orientación, formación, vacantes y empleo, pero también comunicar con claridad qué servicios ofrece, cómo acceder y qué beneficios genera para cada actor. Para las y los jóvenes, se requieren canales cercanos y rutas continuas de acompañamiento; para las empresas, servicios que respondan a sus necesidades de talento y faciliten la identificación de perfiles adecuados.



Sector público

Hallazgos y recomendaciones

El sector público debe generar condiciones, reglas e incentivos para que la acción del ecosistema sea articulada, territorialmente pertinente y orientada a la calidad del empleo.

1 Impulsar la interoperabilidad del sistema de intermediación laboral para simplificar los procesos para encontrar las oportunidades de calidad.

Hallazgo clave: La interoperabilidad (entendida como la articulación de los servicios de orientación, formación, intermediación y empleo entre entidades, no solo el intercambio de información) exige acuerdos, estándares y una visión compartida: la fragmentación aparece tanto en las relaciones del ecosistema como en el uso todavía limitado de los canales institucionales. El acceso juvenil mediante agencias, bolsas de empleo, cajas de compensación y otros servicios institucionales aumentó de 10,5 % a 15,4 % en 2025. Solo el 8,3 % de las empresas utilizó agencias o bolsas públicas. El 17,4 % no conoce estos servicios, el 15,2 % no sabe cómo acceder y el 10,3 % considera que no responden a sus necesidades. **(Ver Capítulo 4).**

Recomendación: Liderar acuerdos de gobernanza, estándares, protección de datos y mecanismos de remisión entre orientación, formación, intermediación y empleo. La información compartida debe alimentar espacios de análisis y decisión colectiva.

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

Hallazgo clave: Las y los jóvenes viven, estudian y trabajan entre Bogotá y los municipios cercanos, mientras las políticas de empleo continúan diseñándose de manera fragmentada. En Soacha la informalidad juvenil aumentó de 42,5 % en 2014 a 48,6 % en 2021; en Soacha, Sabana Centro y Sabana Occidente, el grupo de 18 a 23 años concentra entre 38,1 % y 39,7 % de la juventud (aproximadamente 227.550 jóvenes). Esta información demográfica habla del potencial para atraer y fortalecer el talento joven regional, y conecta el potencial de jóvenes con una visión más regional de las trayectorias de empleo que fomente el desarrollo y crecimiento territorial. **(Ver Capítulo 1).**

Recomendación: Construir una apuesta regional de empleabilidad juvenil basada en evidencia, con metas compartidas y coordinación entre Bogotá y los municipios. La apuesta debe articular formación, movilidad, vocaciones productivas y estrategias de formalización y calidad del empleo.

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

Hallazgo clave: Ya hay rutas para mujeres, jóvenes con discapacidad y otras poblaciones con mayores barreras, pero la desconexión sigue creciendo más rápido en estos grupos: entre 2024 y 2025, las y los Jóvenes con Potencial, aumentaron más en mujeres, personas con discapacidad y migrantes venezolanos. En el caso del SRPA, la barrera es previa a cualquier ruta: no existen datos sistematizados sobre esta población, así que no hay con qué diseñarles una respuesta. El 32% de las mujeres jóvenes son Jóvenes con Potencial (279.706); en 2025 volvieron a representar más de la mitad de esta población (52,6%), revirtiendo la tendencia a la baja de años anteriores. Bogotá atendió 2.002 jóvenes en el SRPA entre enero y septiembre de 2025, sin registros territorializados ni desagregados, y acceder a esa información depende de mecanismos excepcionales como derechos de petición. **(Ver Capítulo 1).**

Recomendación: Reforzar las rutas interseccionales existentes evaluando su efectividad en la reducción de las brechas, y abrir el acceso sistemático a los datos del SRPA, hoy restringidos a derechos de petición, como condición mínima para diseñar política para esta población.

Organizaciones

Hallazgos y recomendaciones

Las organizaciones amplían el alcance, acercan servicios y acumulan aprendizajes. Su desafío es convertir múltiples capacidades en inteligencia, eficacia y conocimiento colectivo.

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

Hallazgo clave: El ecosistema cuenta con capacidades y presencia territorial suficientes para ampliar su alcance, pero estas no siempre se distribuyen de acuerdo con las brechas de cada localidad ni se conectan para acompañar trayectorias completas. La inteligencia colectiva adquiere valor cuando permite decidir dónde ampliar una intervención, dónde complementar otra y dónde evitar duplicidades.

De las 48 organizaciones que implementan directamente, mapeadas en Polaris, alcanzan conjuntamente a 120.015 jóvenes, equivalentes a 22,58 % de cobertura, frente a un promedio de 2.500 jóvenes atendidos por organización. **(Ver Capítulo 3).**

Recomendación: Incorporar ejercicios de mapeo e inteligencia colectiva como Polaris en los ciclos de planeación de las organizaciones. Antes de abrir, ampliar o renovar un programa, se debería revisar qué actores trabajan en el territorio, con qué población, sobre qué barreras y en qué momento de la trayectoria juvenil: orientación, formación, intermediación, vinculación o permanencia.

La calidad debe evaluarse no solo por el número de jóvenes alcanzados, sino por la capacidad de la red para ofrecer respuestas pertinentes, evitar que las personas repitan diagnósticos o procesos y facilitar su continuidad hacia otras oportunidades.

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

Hallazgo clave: Las organizaciones reconocen su capacidad de articulación, pero la gestión del conocimiento —el rol que convertiría esa articulación en aprendizaje compartido— apenas emerge como función secundaria. Esto coincide con cómo está armada la red: la mayoría de los vínculos no son recíprocos, así que el conocimiento que produce una organización rara vez vuelve a quien se lo compartió.

El 58,6% de las organizaciones reconoce capacidades de articulación y solo el 37,1%, de evaluación o gestión del conocimiento; de las 1.055 conexiones registradas en Polaris entre 467 organizaciones, apenas el 19,5% son recíprocas. **(Ver Capítulo 3).**

Recomendación: Compartir no se debe quedar en reconocer alianzas en instancias colectivas como Polaris: la reciprocidad y la gestión del conocimiento solo se resuelven si las organizaciones centralizamos y damos acceso responsable pero completo a información detallada de jóvenes atendidos, rutas y resultados. Priorizar esa transferencia entre las organizaciones y volver el rol de Gestor del conocimiento una etiqueta principal en las organizaciones permitirá consolidar, analizar y devolver esos datos para la toma de decisiones de quienes los generaron.



Academia

Hallazgos y recomendaciones

La academia debe convertir la oferta educativa en un sistema de trayectorias que las y los jóvenes puedan iniciar, acumular, continuar y conectar con oportunidades laborales. Esto exige articular los distintos tipos de formación, construir la pertinencia junto con empresas e intermediadores y desplegar la oferta según las barreras y capacidades de cada territorio.

1 Articular las rutas formativas mediante el reconocimiento y acumulación de aprendizajes.

Hallazgo clave: Las rutas de formación se están diversificando, pero solo amplían las oportunidades cuando permiten reconocer aprendizajes, acumular credenciales y avanzar hacia otros niveles educativos y laborales. Entre 2023 y 2024, el tránsito a formación tecnológica subió de 14,8 % a 17,9 % y el tránsito a formación técnica pasó de 13,8 % a 14,4 %. **(Ver Capítulo 2).**

Recomendación: Promover rutas con calidad, reconocimiento y posibilidades de continuidad. Diversificar no significa crear opciones aisladas, sino facilitar el tránsito, la acumulación y el reconocimiento de aprendizajes entre modalidades y niveles. En este proceso, las universidades —dado su mayor reconocimiento e influencia en el mercado laboral— deben asumir un rol de articulación dentro del sistema, incorporando de manera efectiva otras modalidades de formación dentro de sus propias trayectorias académicas y validando certificaciones emitidas por distintos tipos de oferentes cuando estas acrediten competencias equivalentes.

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

Hallazgo clave: El territorio de origen y sus condiciones siguen determinando no solo si un joven accede a educación posmedia, sino también qué tipo de ruta puede alcanzar. En 2024, el tránsito a educación superior fue de 47,4 % entre egresados de colegios oficiales, frente a 64,1 % entre egresados de colegios no oficiales. Los egresados de colegios oficiales presentan una mayor participación relativa en rutas ETDH y SENA; además, las localidades de mayores ingresos concentran el tránsito a educación superior, mientras que aquellas con mayor vulnerabilidad registran una mayor participación en ETDH. **(Ver Capítulo 2).**

Recomendación: Planear la oferta a partir de diagnósticos territoriales que identifiquen las aspiraciones juveniles, las barreras de acceso, la oferta educativa disponible y las oportunidades laborales del entorno. Con esta información, acercar y adaptar los programas mediante alianzas locales, infraestructura compartida, horarios flexibles y modalidades con acompañamiento. El objetivo debe ser ampliar las opciones formativas disponibles para que el territorio no limite las posibilidades de elección y continuidad educativa de las y los jóvenes.

3 Desarrollar alianzas estratégicas para ofrecer formación más pertinente como única vía de sostenibilidad para la academia.

Hallazgo clave: Diseñar programas sin una relación sostenida con empresas e intermediadores puede dejar a los egresados sin una ruta clara de inserción, incluso cuando cuentan con el nivel educativo solicitado. Según el grupo ocupacional, incluso los cargos que requieren bachillerato o formación técnica exigen entre 1,2 y 2,1 años de experiencia. **(Ver Capítulo 4).**

Recomendación: Construir alianzas estables con empresas e intermediadores para actualizar programas, diseñar mecanismos de formación dual, ampliar prácticas, conocer el desempeño de egresados y conectar la formación con rutas de acceso al empleo.