IMPULSEMOS LOS EMPLEOS VERDES PARA LAS JUVENTUDES DE BOGOTÁ

Documento de recomendaciones para los actores del ecosistema de formación y empleo.

Bogotá · 11 de noviembre de 2026

Mesa Intersectorial de Empleos Verdes de Bogotá

La Mesa Intersectorial de Empleos Verdes de Bogotá es un espacio de articulación que, durante tres años, ha promovido el trabajo colaborativo entre más de 50 organizaciones de los sectores público y privado, instituciones educativas y de formación para el trabajo, organizaciones sociales y otros actores del ecosistema.
En 2026, **31 de estas organizaciones se sumaron a la construcción de este documento**, que reúne las principales reflexiones y recomendaciones derivadas del proceso de trabajo de la Mesa. Su propósito es poner estos aportes en común y contribuir a fortalecer la conversación y la articulación entre los actores que trabajan por impulsar oportunidades de empleo verde para las y los jóvenes en Bogotá.



01 CONTEXTO

GOYN Bogotá impulsa una transformación sistémica para ampliar las oportunidades de educación, empleo y emprendimiento de los Jóvenes con Potencial en la ciudad, reconociendo el papel del sector productivo y de los actores del territorio en la generación de oportunidades laborales de calidad. En este marco, desde 2024 desarrolla el *Pathway de Empleos Verdes*, una apuesta que busca conectar las oportunidades del mercado laboral con el talento juvenil y promover la transición hacia una economía más sostenible. Esta visión reconoce que los empleos verdes no se limitan a la creación de nuevos cargos ambientales, sino que también implican la transformación de empleos existentes mediante el desarrollo de nuevas competencias y la incorporación de prácticas sostenibles en los procesos productivos.

Como parte de esta estrategia, GOYN Bogotá lidera y coordina técnicamente la **Mesa Intersectorial de Empleos Verdes de Bogotá,** un espacio de articulación que, a lo largo de sus tres años de evolución, ha vinculado alrededor de 50 actores del sector público, empresarial, académico y social. En una primera etapa, la Mesa se centró en generar conocimiento, compartir experiencias y construir un lenguaje común sobre los empleos verdes. Posteriormente, avanzó hacia la identificación de barreras sistémicas y la búsqueda de soluciones colectivas, reconociendo la importancia de conectar las iniciativas existentes, aprovechar las capacidades de los actores y generar condiciones que favorezcan el desarrollo de este tipo de empleos en la ciudad.

Como resultado de este proceso, durante 2026 los actores participantes priorizaron tres líneas estratégicas para orientar la acción colectiva: **formación y habilidades verdes; empleo, sector productivo y transición ecológica; y gobernanza, articulación y medición**. El presente documento consolida los principales hallazgos, barreras, oportunidades y recomendaciones construidos en torno a estas líneas, con el propósito de orientar futuras acciones y contribuir al fortalecimiento de un ecosistema capaz de responder a las transformaciones del mercado laboral y productivo, articulando las necesidades de talento de las empresas con mayores oportunidades de trabajo digno, de calidad y con perspectivas de futuro para los jóvenes en Bogotá.



31 organizaciones participantes en la construcción de este documento de

recomendaciones. Representantes del sector público, sector privado, cajas de compensación, academia y organizaciones sociales, lideradas y articuladas por GOYN Bogotá.

5 barreras sistémicas priorizadas y 2 complementarias. Identificadas colectivamente como los principales cuellos de botella que limitan el desarrollo del ecosistema y el acceso de las juventudes a empleos verdes de calidad. Las cinco más votadas se consideran priorizadas y las otras dos, complementarias.

3 ejes temáticos de recomendaciones. Respuestas integrales estructuradas en Formación y habilidades verdes; Empleo, sector productivo y transición; y Gobernanza, articulación y medición.

8 acciones rápidas para iniciar en 2027. Seis acciones de implementación inmediata y dos acciones de mediano plazo, todas previstas para iniciar en 2027, con el propósito de dinamizar la acción colectiva y avanzar en la promoción del empleo verde juvenil en Bogotá.

02 QUIÉNES PARTICIPARON

Un ejercicio intersectorial coordinado técnicamente por GOYN Bogotá (Global Opportunity Youth Network), en el marco del Pathway de Empleos Verdes, que contó con la participación activa de 29 organizaciones durante 2026. Estas organizaciones hicieron parte de las Mesas Intersectoriales y de la cocreación de este documento, y se encuentran agrupadas en los siguientes sectores.

LIDERAZGO Y COORDINACIÓN TÉCNICA

GOYN Bogotá (Global Opportunity Youth Network)

Sector público y entidades de empleo	1. Secretaría Distrital de Desarrollo Económico . 2. Agencia Pública de Empleo 3. SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje) – Centro de Gestión Industrial (CGI) 4. Unidad del Servicio Público de Empleo (SPE)
Sector privado, gremios y consultoría	5. Cámara de Comercio de Bogotá (CCB) 6. ProBogotá Región 7. IDOM 8. Consejo Nacional de Técnicos Electricistas (CONTE) 9. ACODAL Seccional Centro (Asociación Colombiana de Ingeniería Sanitaria y Ambiental)
Cajas de compensación familiar	10. Compensar 11. Colsubsidio 12. Asocajas

Academia, investigación y formación técnica	13. Universidad de Los Andes 14. Universidad del Rosario 15. AGROSAVIA 16. Campoalto 17. TECALIANZA
Organizaciones sociales, fundaciones y cooperación internacional	18. WRI Colombia (World Resources Institute) 19. Agencia Francesa de Desarrollo (AFD) · 20. Pacto Global Red Colombia 21. Fundación Educamás 22. Fundación Siigo 23. Fundación Zoraida 24. Fundación La Cayena 25. Fundación Manuel Mejía 26. Fundación Otero Liévano 27. Fundación Proyecto de Vida 28. Fundación Nouscims 29. Lumni 30. GOYN Bogotá 31. Fundación Plan



03 METODOLOGÍA Y RUTA DE CONSTRUCCIÓN COLECTIVA

El documento responde a una metodología participativa y progresiva desarrollada a lo largo del trabajo de la Mesa Intersectorial en el 2026

1	2	3
DIAGNÓSTICO Y ALINEACIÓN DE EXPECTATIVAS	**IDENTIFICACIÓN Y PRIORIZACIÓN DE BARRERAS SISTÉMICAS**	**HALLAZGOS Y RECOMENDACIONES POR EJE TEMÁTICO**
• Atracción y sensibilización de actores del ecosistema para construir un concepto y un lenguaje común alrededor de los empleos verdes. • Evolución desde la socialización de conocimiento hacia la identificación de condiciones habilitantes e interrogantes sistémicos.	• Mapeo y clasificación de obstáculos que limitan el crecimiento de las oportunidades laborales verdes para jóvenes en Bogotá. • Votación y priorización de las 7 barreras más urgentes de abordar de manera conjunta.	Trabajo reflexivo y mesas de validación organizadas en 3 ejes de acción: 1. **Formación y habilidades verdes** 2. **Empleo, sector productivo y transición** 3. **Gobernanza, articulación y medición**

04 DIAGNÓSTICO Y BARRERAS SISTÉMICAS PRIORIZADAS



Las siete barreras fueron priorizadas por votación entre los actores de la Mesa.

BARRERAS PRIORIZADAS

PRIORIDAD	BARRERA	VOTOS	HALLAZGO PRINCIPAL
1	**Falta de articulación**	11	Barrera transversal; fragmentación de esfuerzos entre actores del ecosistema.
2	**Desconexión formación – empleo**	10	Brecha entre la oferta educativa, las competencias requeridas y las vacantes reales.
3	**Escasa apropiación empresarial**	9	Desconocimiento del concepto y apropiación por parte de las empresas
4	**Falta de incentivos**	7	Ausencia de incentivos claros (tributarios, reputacionales o de inversión).
5	**Poca información y medición**	7	Vacíos de datos sobre demanda laboral, vacantes, perfiles e indicadores.

BARRERAS COMPLEMENTARIAS

6	**Falta de definición común**	4	Carencia de un marco metodológico o lenguaje compartido sobre qué es empleo verde.
7	**Duplicación de esfuerzos**	2	Iniciativas paralelas que requieren ordenamiento y conexión territorial.

05 IDEAS CENTRALES

Las ideas centrales que se presentan a continuación recogen las principales reflexiones y hallazgos identificados por la Mesa Intersectorial de Empleos Verdes de Bogotá. Cada una se relaciona con uno de los tres ejes de recomendaciones que se desarrollan en el siguiente capítulo y sirve como punto de partida para comprender los desafíos identificados y orientar las acciones propuestas para fortalecer la conexión de las y los jóvenes con las oportunidades de empleo verde en la ciudad.

EJE 1 · FORMACIÓN Y HABILIDADES VERDES

01

La formación debe responder a la demanda real del sector productivo.

Es necesario avanzar hacia una visión compartida de las habilidades verdes, actualizar la oferta formativa según las necesidades empresariales y fortalecer mecanismos como las prácticas, la formación dual y la contratación por competencias.

EJE 2 · EMPLEO, SECTOR PRODUCTIVO Y TRANSICIÓN

02

La transición ecológica requiere un mayor compromiso empresarial para convertirse en oportunidades laborales concretas.

Las empresas deben participar activamente en la identificación de necesidades de talento, el diseño de procesos formativos y la generación de oportunidades de empleo, con incentivos y acompañamiento que faciliten la transformación productiva, especialmente en las pequeñas y medianas empresas.

EJE 3 · GOBERNANZA, ARTICULACIÓN Y MEDICIÓN

03

La articulación entre actores es la condición para impulsar los empleos verdes.

La falta de coordinación entre instituciones de formación, empresas, entidades públicas y organizaciones sociales limita la conexión entre las capacidades existentes, las necesidades del mercado laboral y las oportunidades de empleo.

EJE 3 · GOBERNANZA, ARTICULACIÓN Y MEDICIÓN

04

Sin información compartida, gobernanza y seguimiento, será difícil orientar y medir los avances.

Bogotá necesita fortalecer la coordinación entre actores, mejorar la información sobre ocupaciones, habilidades y demanda laboral, y acordar criterios e indicadores comunes para identificar los empleos verdes y hacer seguimiento a su evolución.

06 HALLAZGOS Y RECOMENDACIONES POR EJE



EJE 1 FORMACIÓN Y HABILIDADES VERDES

HALLAZGOS

1. Brecha entre la oferta formativa y las necesidades del mercado laboral

Se identifica una brecha entre la oferta formativa y las necesidades actuales y emergentes del mercado laboral en el contexto de la transición verde, particularmente frente a las oportunidades de formación e inserción laboral de las y los jóvenes. Los programas educativos no siempre responden de manera oportuna a las transformaciones de los sectores productivos ni a las competencias y perfiles ocupacionales que las empresas demandan de los jóvenes. A esto se suma la limitada articulación entre las instituciones educativas y el sector productivo, que dificulta identificar las habilidades requeridas y traducirlas en procesos de formación pertinentes, que faciliten la transición de las y los jóvenes hacia empleos verdes.

2. Dificultad en la identificación y apropiación de habilidades verdes

Se evidencian dificultades en la comprensión e identificación de las habilidades requeridas para los empleos verdes, lo que dificulta establecer referentes comunes que orienten su desarrollo e incorporación en los procesos formativos. Estas habilidades comprenden competencias técnicas, transversales y socioemocionales, aplicables a distintos sectores y ocupaciones. Asimismo, se identifica la necesidad de fortalecer la participación de las empresas en la definición de estas competencias y promover su reconocimiento entre los jóvenes, las instituciones de formación y los diferentes actores del sector productivo.

3. Desconexión entre los procesos de formación y las oportunidades de empleo verde

Persisten dificultades para conectar los procesos de formación con las oportunidades concretas de empleo verde. Esta brecha se refleja en las limitadas oportunidades de

acercamiento práctico al entorno laboral, la baja participación del sector productivo en los procesos formativos y las dificultades de acceso a información que permita identificar oportunidades de inserción laboral. Aunque existen mecanismos como la formación dual y las prácticas, es necesario fortalecer su alcance y articulación con las necesidades de contratación de las empresas. Esta situación dificulta que las y los jóvenes identifiquen rutas concretas para transitar de la formación al empleo verde y que las empresas encuentren talento joven que responda a sus necesidades.

RECOMENDACIONES	
1.1	**Adaptación curricular continua.** Impulsar la actualización permanente de los programas de formación en empleos verdes, teniendo en cuenta las competencias y habilidades que demanda el sector productivo y las necesidades de las y los jóvenes. Para ello, es fundamental fortalecer las alianzas entre empresas e instituciones educativas, así como promover una mayor participación empresarial en el diseño de los contenidos curriculares. Esto implica explorar modalidades de formación más flexibles y prácticas, como la formación dual, los cursos cortos y los programas modulares, que faciliten una respuesta más oportuna a las dinámicas del mercado laboral y favorezcan la preparación de talento joven para los empleos verdes.
1.2	**Marco Común de Habilidades Verdes.** Construir un marco común de habilidades verdes que permita identificar las competencias requeridas en distintos sectores y orientar su incorporación en los programas de formación de todos los niveles educativos. Este marco deberá integrar habilidades técnicas, transversales y socioemocionales, promoviendo su desarrollo progresivo a lo largo de las trayectorias educativas y formativas. Para ello, es necesario articular a las instituciones educativas, las empresas y los jóvenes en espacios de codiseño que permitan construir propuestas pertinentes frente a las necesidades del sector productivo y las expectativas de las nuevas generaciones. Asimismo, se propone explorar la inclusión de estas competencias en referentes ocupacionales como la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC) y avanzar en el desarrollo de mecanismos para su certificación. Esta propuesta puede tomar como punto de partida los avances existentes en la ciudad, particularmente la matriz de ocupaciones potencialmente verdes desarrollada en el estudio *El futuro es verde*, que priorizó los sectores de construcción e infraestructura y de energía y electricidad para Bogotá, así como las Guías de Orientación Socioocupacional (OSO) en empleos verdes elaboradas para estos sectores. Estos insumos representan una base para avanzar hacia la identificación y articulación de habilidades verdes comunes, y facilitar su incorporación en las rutas de formación y orientación de las y los jóvenes.



1.3

Innovación en el tránsito al mundo de los empleos verdes. Impulsar modelos innovadores que faciliten la transición de las y los jóvenes desde los procesos de formación hacia oportunidades concretas de empleo verde, conectando la oferta formativa con las necesidades del sector productivo. Para ello, se propone fortalecer el diseño conjunto de programas de formación entre empresas e instituciones educativas, ampliar las oportunidades de formación dual y prácticas laborales, y promover estrategias que permitan a los jóvenes adquirir experiencia, desarrollar competencias y establecer vínculos con potenciales empleadores. De igual manera, es importante fortalecer los mecanismos de intermediación laboral y el acceso a información sobre oportunidades de empleo verde, facilitando el encuentro entre el talento joven y las necesidades de contratación de las empresas.

En Bogotá ya existen experiencias que ofrecen referentes para avanzar en esta dirección. Una de ellas es el piloto que surgió de la articulación entre GOYN Bogotá y la Fundación Siigo, una ruta de formación en seguridad ocupacional con énfasis ambiental dirigida a 96 jóvenes (50 % mujeres), que integra formación técnica, acompañamiento psicosocial y contrato de aprendizaje bajo un esquema de formación dual, que combina la formación en el aula y en la empresa.

Por su parte, Mujeres que Construyen (MQC) surgió de la articulación entre GOYN Bogotá y Camacol Bogotá, junto con actores como Sodimac y Homecenter, a partir de la identificación de oportunidades para promover la inclusión de mujeres jóvenes en el sector de la construcción. Esta colaboración dio lugar a un primer piloto de inclusión laboral y a un segundo ejercicio desarrollado en articulación con Colombia Compra Incluyente. Posteriormente, el trabajo en este sector permitió reconocer su relevancia para el mercado laboral y la economía urbana, así como los retos y oportunidades que representa frente a la sostenibilidad ambiental y el desarrollo de empleos verdes.

Ambas experiencias muestran el potencial de la articulación entre distintos actores para desarrollar rutas que conecten la formación, el desarrollo de competencias y las oportunidades de vinculación laboral, y constituyen aprendizajes sobre los cuales se pueden impulsar nuevos modelos de transición hacia los empleos verdes.

1 CUOC: Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia.

EJE 2 EMPLEO, SECTOR PRODUCTIVO Y TRANSICIÓN

HALLAZGOS

1. Limitada disponibilidad de información estratégica sobre el mercado laboral y los empleos verdes

La Mesa identifica limitaciones en la disponibilidad, actualización y accesibilidad de información que permita comprender cómo evoluciona el mercado laboral en el marco de la transición verde. En particular, se requiere mayor claridad sobre los sectores con potencial de generación de empleo, las ocupaciones que están surgiendo o transformándose y las necesidades de talento de las empresas. La ausencia de criterios comunes para identificar los empleos verdes dificulta consolidar y validar esta información, lo que limita la toma de decisiones sobre búsqueda de empleo, movilidad laboral, desarrollo de talento y planeación empresarial y territorial.

2. Necesidad de fortalecer las estrategias de transición y reconversión laboral

La transformación de los sectores productivos trae consigo nuevos desafíos para las trayectorias educativas y laborales de las y los jóvenes, quienes necesitan desarrollar nuevas competencias y adaptarse a las demandas de un mercado laboral en constante cambio. Esto es particularmente relevante para quienes cuentan con experiencia en oficios tradicionales que pueden transformarse o evolucionar hacia ocupaciones verdes, así como para quienes están iniciando sus trayectorias de formación y empleo en sectores que atraviesan procesos de transición. En este contexto, se identifica la necesidad de fortalecer las oportunidades de orientación, formación y acompañamiento que les permitan reconocer sus habilidades, desarrollar competencias y prepararse para acceder a nuevas oportunidades de empleo. También es importante considerar las condiciones particulares de sus trayectorias, especialmente los tiempos que requieren para formarse y la necesidad de mantener sus ingresos mientras avanzan hacia nuevas oportunidades laborales.

3. Bajo compromiso e incentivos para la participación empresarial en la agenda de empleos verdes

La Mesa identifica la necesidad de fortalecer el compromiso y la participación activa de las empresas en la promoción y generación de empleos verdes. Si bien el sector productivo tiene un papel fundamental en la consolidación de esta agenda, aún es necesario avanzar en el reconocimiento de los beneficios y el valor estratégico que representa incorporar criterios de sostenibilidad en sus prácticas de contratación y gestión del talento. Esto implica visibilizar los beneficios reputacionales, así como los aportes que la incorporación de talento con competencias verdes puede generar en la competitividad, productividad y capacidad de adaptación de las empresas frente a las transformaciones del mercado. Asimismo, se identifica la importancia de promover incentivos que motiven al sector empresarial a asumir un rol más activo en la generación de oportunidades de empleo verde, especialmente para las y los jóvenes.

RECOMENDACIONES	
2.1	**Identificación y generación de información estratégica sobre el mercado laboral y los empleos verdes** Fortalecer la identificación, generación y actualización de información sobre las dinámicas del mercado laboral en el contexto de la transición verde, que permita reconocer los sectores con mayor potencial de generación de empleo, las ocupaciones que están surgiendo o transformándose y las necesidades de talento de las empresas. Para ello, es necesario avanzar en criterios comunes que permitan identificar y caracterizar los empleos verdes, así como generar información desagregada y accesible sobre las oportunidades laborales, los perfiles y las competencias requeridas. Esta información debe contribuir a orientar la toma de decisiones de los diferentes actores del ecosistema y, especialmente, facilitar que las y los jóvenes identifiquen oportunidades de formación, inserción y movilidad laboral en sectores verdes.
2.2	**Fortalecimiento de rutas de transición y reconversión laboral.** Diseñar e impulsar rutas de orientación, reconversión y actualización de competencias (*reskilling* y *upskilling*) y movilidad laboral que conecten las capacidades de las y los jóvenes con las oportunidades de empleo verde y las necesidades del sector productivo. Para ello, articular a las empresas, las instituciones de formación y los intermediadores laborales en la identificación de necesidades de talento y el desarrollo de estos procesos, y explorar alternativas de financiación que faciliten la participación de quienes no pueden dejar de percibir ingresos durante su proceso de formación.
2.3	**Compromiso empresarial e incentivos para ampliar el empleo verde.** **Fortalecimiento del compromiso empresarial.** Diseñar e implementar una estrategia de sensibilización y acompañamiento dirigida a las empresas para promover su participación en la agenda de empleos verdes. Esta estrategia debe incluir espacios de intercambio y divulgación de experiencias, herramientas prácticas y mensajes comunes que permitan visibilizar los beneficios de incorporar criterios de sostenibilidad en la contratación y gestión del talento, así como su aporte a la reputación, competitividad, productividad y capacidad de adaptación de las empresas. Se recomienda priorizar el acompañamiento a pequeñas y medianas empresas, brindándoles orientación para identificar oportunidades de transformación productiva y generación de empleos verdes, especialmente para las y los jóvenes. **Diseño y promoción de incentivos para el empleo verde.** Convocar a empresas, entidades públicas y demás actores del ecosistema para identificar, diseñar y promover mecanismos de incentivo que estimulen la participación empresarial en la generación de empleos verdes. Esto implica analizar la viabilidad de incentivos tributarios, mecanismos de reconocimiento reputacional y alternativas de financiación o inversión que favorezcan la adopción de prácticas sostenibles y la vinculación de talento con competencias verdes, con especial énfasis en la creación de oportunidades laborales para jóvenes.

EJE 3 GOBERNANZA, ARTICULACIÓN Y MEDICIÓN

HALLAZGOS

1. Necesidad de fortalecer la articulación distrital para impulsar el empleo verde

La Mesa identifica la necesidad de fortalecer la articulación y coordinación entre los actores de Bogotá para impulsar la agenda de empleos verdes, en consonancia con los lineamientos y las estrategias nacionales lideradas por las entidades competentes. Para ello, es necesario conectar las iniciativas del Distrito, el sector privado, las instituciones académicas, las organizaciones sociales, la cooperación internacional y las comunidades; definir responsabilidades en el ámbito local y establecer mecanismos de coordinación y seguimiento que permitan traducir las orientaciones nacionales en acciones concretas, acordes con las dinámicas productivas y laborales de la ciudad. Actualmente, la dispersión de esfuerzos y la falta de una comprensión compartida sobre el alcance y las características de los empleos verdes dificultan la articulación de iniciativas, limitan su impacto y reducen el aprovechamiento de las capacidades y recursos existentes en el territorio.

2. Desconexión entre las dinámicas locales y las iniciativas distritales de empleo verde

La Mesa identifica la necesidad de reconocer las particularidades territoriales de Bogotá para orientar las acciones que buscan conectar a las y los jóvenes con oportunidades de formación y empleo verde. Las diferencias entre localidades en términos de capacidades productivas, actividades económicas, oportunidades laborales y necesidades de las comunidades hacen necesario identificar los actores, iniciativas y capacidades presentes en cada territorio, así como las oportunidades que pueden ofrecer para la vinculación laboral juvenil. La limitada conexión entre estas dinámicas locales y las estrategias distritales puede dificultar que las acciones respondan a las realidades de las juventudes y faciliten su acceso a oportunidades pertinentes en los sectores verdes. Por ello, es fundamental fortalecer la articulación entre los actores del ecosistema y las iniciativas territoriales para acercar la oferta de formación y empleo verde a las y los jóvenes.

3. Necesidad de fortalecer la información y la medición del empleo verde en Bogotá

La Mesa identifica la necesidad de fortalecer la disponibilidad, integración y uso de información para hacer seguimiento a los avances en materia de empleo verde en Bogotá. Aunque existen fuentes de información e iniciativas que pueden aportar a este propósito, se requiere mejorar su articulación y establecer conceptos e indicadores comunes que permitan identificar brechas, medir resultados y comprender la evolución de los empleos verdes y las capacidades del ecosistema. En este contexto, las herramientas de inteligencia colectiva representan una oportunidad para conectar datos, conocimientos y experiencias de los distintos actores, construir una visión compartida de los avances y generar evidencia que oriente la toma de decisiones y la priorización de acciones.

RECOMENDACIONES

3.1	**Fortalecimiento de la articulación distrital en torno al empleo verde.** Definir una ruta de articulación entre el Distrito y las entidades nacionales competentes, particularmente el Departamento Nacional de Planeación y el Ministerio del Trabajo, que permita alinear las prioridades de Bogotá con las estrategias nacionales de empleo verde y transición justa. En el ámbito distrital, fortalecer la coordinación entre las entidades públicas, el sector privado, las instituciones académicas, las organizaciones sociales, la cooperación internacional y las comunidades, precisando responsabilidades, espacios de trabajo y mecanismos de seguimiento para conectar iniciativas, movilizar capacidades y dar continuidad a las acciones de ciudad.
3.2	**Fortalecimiento de la articulación territorial para el empleo verde.** Promover una estrategia de articulación territorial que permita identificar las capacidades productivas, las oportunidades de empleo verde y los actores clave en las diferentes localidades de Bogotá. Para ello, se propone mapear y conectar las iniciativas existentes, así como generar espacios de encuentro e intercambio (*networking*) entre entidades distritales, empresas, instituciones educativas, organizaciones sociales y comunidades. Esto permitirá vincular las dinámicas y oportunidades de cada territorio con las estrategias distritales de empleo verde y transición productiva, facilitando que las acciones respondan a las particularidades locales y contribuyan a conectar a las y los jóvenes con oportunidades de formación y empleo verde. Como parte de este propósito, en 2027 se dará continuidad a la Mesa Intersectorial de Empleos Verdes de Bogotá, convocada por GOYN Bogotá, mediante cuatro encuentros a lo largo del año. GOYN Bogotá asumirá el liderazgo técnico y la articulación de este espacio, facilitando la participación de los actores del ecosistema y promoviendo la construcción e implementación de acciones conjuntas frente a las barreras identificadas en 2026 y organizadas en los tres ejes de trabajo priorizados. De esta manera, se busca avanzar de la identificación de desafíos a la movilización de esfuerzos y capacidades de los distintos actores, para impulsar acciones articuladas que amplíen las oportunidades de empleo verde para las y los jóvenes en Bogotá.
3.3	**Desarrollo de herramientas de inteligencia colectiva para la gestión de información y medición del empleo verde.** Definir cómo se gestiona y comparte la información entre los actores. Para ello, integrar las fuentes de información existentes y desarrollar o adaptar herramientas de inteligencia colectiva, como **Polaris**, que permitan mapear y conectar actores, capacidades, iniciativas y datos relevantes del ecosistema de empleo verde en Bogotá. Estas herramientas deberán facilitar la identificación de brechas, la construcción de conceptos e indicadores comunes y el seguimiento a los empleos verdes y los avances de las iniciativas. Asimismo, establecer lineamientos para el intercambio y uso de datos entre los actores, con condiciones claras de acceso, autorización y protección de la información, para fortalecer la generación de conocimiento compartido y la toma de decisiones basada en evidencia.

¿Qué es Polaris?

Polaris es una herramienta de inteligencia colectiva contruida por GOYN Bogotá que permite mapear, conectar y visibilizar a los diferentes actores, organizaciones e iniciativas que trabajan por el desarrollo de los jóvenes. Su propósito es identificar quiénes están trabajando, dónde, cómo y con qué capacidades, reconocer brechas y oportunidades, y promover la articulación entre organizaciones, empresas, entidades públicas y otros actores del ecosistema. De esta manera, busca fortalecer el impacto colectivo, evitar la duplicidad de esfuerzos y contribuir a que más jóvenes accedan a oportunidades de formación, empleo y desarrollo integral.

07 MATRIZ DE ACTORES ESTRATÉGICOS

Actores estratégicos para la implementación

Para avanzar en la implementación de las acciones propuestas, se identifican algunos actores del ecosistema cuya participación sería clave por sus competencias, capacidades y ámbitos de incidencia. Su inclusión responde a una identificación de posibles aliados estratégicos y no representa compromisos de participación o responsabilidades previamente acordados. Se propone distinguir entre los actores que podrían liderar determinadas acciones, de acuerdo con sus competencias institucionales, y aquellos que podrían acompañar su desarrollo y aportar desde su experiencia y capacidades.

RECOMENDACIÓN	EJE	LIDERAN	ACOMPAÑAN
Adaptación curricular continua.	1	SENA; Secretaría de Educación del Distrito (SED)	Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH); jóvenes y organizaciones sociales; empresas, gremios y Cámara de Comercio de Bogotá
Marco Común de Habilidades Verdes.	1	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (SDDE); Ministerio del Trabajo	SED; Agencia Atenea; Ministerio de Educación Nacional; universidades e instituciones de educación superior; ETDH; empresas, gremios y Cámara de Comercio de Bogotá
Innovación en el tránsito al mundo de los empleos verdes.	1	GOYN Bogotá; SENA y Agencia Pública de Empleo	Empresas, gremios y Cámara de Comercio de Bogotá; intermediadores laborales (cajas de compensación familiar y prestadores del Servicio Público de Empleo); organizaciones sociales
Generación de información estratégica sobre el mercado laboral verde.	2	SDDE – Observatorio de Desarrollo Económico; SENA – Observatorio Laboral y Ocupacional; Unidad del Servicio Público de Empleo y prestadores autorizados	DANE; Ministerio del Trabajo; Departamento Nacional de Planeación (DNP); Agencia Atenea; SED e instituciones de formación; Cámara de Comercio de Bogotá y gremios empresariales
Fortalecimiento de rutas de transición y reconversión laboral.	2	Cajas de compensación familiar; ETDH	Empresas con procesos de transformación productiva; organizaciones de inclusión laboral y acompañamiento a poblaciones vulnerables
Articulación y movilización de actores para ampliar el empleo verde.	2	Cámara de Comercio de Bogotá; Pacto Global Red Colombia	ANDI; gremios sectoriales; medios de comunicación y organizaciones de comunicación para el desarrollo; cooperación internacional; fundaciones empresariales y organizaciones de inversión de impacto
Fortalecimiento de la articulación distrital en torno al empleo verde.	3	Mesa Intersectorial de Empleos Verdes de Bogotá (GOYN Bogotá); SDDE	DNP; Ministerio del Trabajo; Secretaría Distrital de Ambiente; SED
Fortalecimiento de la articulación territorial para el empleo verde.	3	Alcaldías locales y Fondos de Desarrollo Local; Cámara de Comercio de Bogotá	Agencias de Desarrollo Económico Local y organizaciones de desarrollo territorial; asociaciones de comerciantes; redes de microempresas y emprendimientos locales; Juntas de Acción Comunal y

			organizaciones comunitarias; colectivos locales
Desarrollo de herramientas de inteligencia colectiva para la gestión de información y medición del empleo verde.	**3**	Polaris (GOYN Bogotá); IDECA – Infraestructura de Datos Espaciales para el Distrito Capital	Universidades y grupos de investigación en ciencia de datos; semilleros de investigación; Cámara de Comercio de Bogotá



08 ACCIONES RÁPIDAS PROPUESTAS PARA 2027

Acciones a corto plazo

1	**Adoptar formalmente una definición operativa compartida de empleo verde entre los actores de la Mesa, y acordar el lenguaje común del ecosistema.** **Responde a:** recomendación 2.1 y 1.2 · **Propuesta Responsables:** GOYN Bogotá, con SDDE, Ministerio del Trabajo y Cámara de Comercio de Bogotá.
2	**Mapear actores, iniciativas, capacidades y cobertura territorial mediante inteligencia colectiva (Polaris).** **Responde a:** recomendación 3.2 y 3.3 · **Propuesta Responsables:** GOYN Bogotá (Polaris), con Cámara de Comercio de Bogotá y universidades.
3	**Seleccionar una problemática concreta para ejecutar un plan piloto colectivo, con responsables y cronograma, tomando como punto de partida los procesos ya adelantados.** **Responde a:** recomendación 1.3 y 2.2 ·**Propuesta Responsables:** GOYN Bogotá, con Organizaciones Sociales, SENA, cajas de compensación y empresas.
4	**Crear espacios periódicos de articulación y relacionamiento entre formadores y sector privado.** **Responde a:** recomendación 1.1 de Bogotá y gremios **Propuesta Responsables**GOYN Bogotá, con SENA, ETDH, Universidades, Cámara de Comercio y empresas.

5	**Diseñar talleres de sensibilización para empresas.** **Responde a:** recomendación 2.3 · **Propuesta Responsables**Cámara de Comercio de Bogotá y Pacto Global Red Colombia, con GOYN Bogotá
6	**Fortalecer esquemas de formación dual articulados con las necesidades productivas reales y fomentar procesos de contratación por competencias.** **Responde a:** recomendación 1.1 y 1.3 ·**Propuesta Responsables:** SENA, ETDH, Universidades, cajas de compensación y empresas

Acciones a mediano plazo

7	**Estructurar un mecanismo unificado de información sobre vacantes, perfiles y demanda de habilidades verdes.** **Responde a:** recomendación 2.1 y 3.3 · **Propuesta Responsables** Agencia Pública de Empleo, Unidad del Servicio Público de Empleo y SDDE (Observatorio de Desarrollo Económico)
8	**Promover nodos de articulación territorial alineados con las cadenas de valor locales de Bogotá y la región.** **Responde a:** recomendación 3.2 · **Propuesta Responsables:** Cámara de Comercio de Bogotá, alcaldías locales y agencias de desarrollo económico local, con GOYN Bogotá

09 LA MESA EN 2027

El empleo verde representa una oportunidad para avanzar hacia una Bogotá más sostenible e inclusiva, y para conectar a más jóvenes con las oportunidades laborales que están surgiendo en sectores que transforman sus modelos productivos hacia prácticas más sostenibles. Para lograrlo, es fundamental acercar las necesidades del sector productivo a las capacidades, los intereses y las aspiraciones de las juventudes, fortaleciendo los puentes entre las empresas, las instituciones educativas y de formación para el trabajo, el sector público y las organizaciones sociales. Las reflexiones y recomendaciones de este documento son un punto de partida para avanzar en esa articulación y contribuir a que más jóvenes puedan participar de las oportunidades que trae esta transición.

En 2027, invitamos a más organizaciones a sumarse a la Mesa Intersectorial de Empleos Verdes de Bogotá. Queremos conectar nuevas capacidades, experiencias y perspectivas para trabajar conjuntamente en una estrategia que acerque a las juventudes a los sectores en transición, facilite su preparación para los empleos del futuro y contribuya a que la transformación hacia una economía más sostenible también se traduzca en más y mejores oportunidades para ellas y ellos. La invitación es a ser parte de esta construcción colectiva y convertir los retos de la transición en oportunidades concretas para las juventudes de Bogotá.

CONTACTO

María Alejandra Romero
Coordinadora Pathway Empleos Verdes · GOYN Bogotá
aromero@goynbogota.org

CREDITOS DE ELABORACIÓN

EQUIPO EMPLEOS VERDES GOYN BOGOTÁ

María Alejandra Romero
Coordinadora Pathway Empleos Verdes

Diana Carolina Lenis
Consultora Pathway Empleos Verdes

ORGANIZACIONES PARTICIPANTES EN EL PROCESO DE CONSTRUCCIÓN DEL DOCUMENTO

1. Secretaría Distrital de Desarrollo Económico
2. Agencia Pública de Empleo
3. SENA – Centro de Gestión Industrial (CGI).
4. Unidad del Servicio Público de Empleo (SPE)
5. Cámara de Comercio de Bogotá (CCB)
6. ProBogotá Región
7. IDOM
8. TECALIANZA
9. Consejo Nacional de Técnicos Electricistas (CONTE)
10. Compensar
11. Colsubsidio
12. Asocajas
13. Universidad de Los Andes
14. Universidad del Rosario
15. AGROSAVIA
16. Campoalto
17. WRI Colombia (World Resources Institute)
18. Agencia Francesa de Desarrollo (AFD)
19. Pacto Global Red Colombia
20. Fundación Educamas
21. Fundación Siigo
22. Fundación Zoraida
23. Fundación La Cayena
24. Fundación Manuel Mejía
25. Fundación Otero Liévano
26. Fundación Proyecto de Vida
27. Lumni
28. ACODAL Seccional Centro
29. GOYN Bogotá
30. Fundación Plan
31. Fundación Nouscims

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