









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
Informe Jóvenes con Potencial 2026
El poder de la articulación para impulsar
las trayectorias de las juventudes en Bogotá Región

COMITÉ DIRECTIVO

FUNDACIÓN CORONA
Daniel Uribe Parra
Director ejecutivo
Daniela Rivera
Coordinadora territorial Educación y empleo

FUNDACIÓN ZORAIDA
Sonia Durán
Directora ejecutiva
Juliana Barberena
Secretaría general

CÁMARA DE COMERCIO DE BOGOTÁ
Schalma Díaz-Granados
VP de Articulación Público-Privada
Alexandra Filigrana
Coordinadora de Valor compartido,
género, diversidad e inclusión

ACCENTURE COLOMBIA
Alejandra Moreira
Corporate Citizenship Lead (E)
Marilia Sánchez
ADP Latam Market Lead

FUNDACIÓN BOLÍVAR DAVIVIENDA
Fernando Cortés
Director ejecutivo
Juan Andrés Rojas
Gerente Desarrollo de jóvenes

FUNDACIÓN ANDI
Catalina Martínez
Directora ejecutiva
Liseth Beltrán
Subdirectora

COMPENSAR
María Isabel Carrascal
Gerente de la Agencia de empleo
y fomento empresarial

UNITED WAY COLOMBIA
Cristina Gutiérrez de Piñeres
Directora ejecutiva

INVEST IN BOGOTÁ
Jenny Cabrera
Jefe Proyectos especiales

CORPORACIÓN MUNDIAL DE LA MUJER COLOMBIA
Sandra García
Directora ejecutiva

GRUPO ASESOR DE JÓVENES GOYN BOGOTÁ
Sara Flechas
Representante GAJ 2026
Santiago Gutiérrez
Representante GAJ 2026

GOYN GLOBAL
THE ASPEN INSTITUTE
PRUDENTIAL
GLOBAL DEVELOPMENT INCUBATOR – GDI
ACCENTURE
BOTNAR FONDATION
W.K. KELLOGG FOUNDATION
CONRAD N. HILTON FOUNDATION
VITOL FOUNDATION
PILOT HOUSE PHILANTHROPY

EQUIPO GOYN BOGOTÁ
Camilo Franco
Director

María Paula Macías
Coordinadora Impacto colectivo y estrategia

Paula Rivera
Coordinadora Medición, evaluación y aprendizajes

Diana Carolina Franco
Coordinadora Comunicaciones

Eliana Castillo Rodríguez
Coordinadora Involucramiento juvenil

Paola Paternina
Líder Marketplace Quiero Ser Digital

María Alejandra Romero
Coordinadora Pathway Empleos verdes

María Paula López
Consultora Diseño gráfico

Camila Bermúdez
Consultora Medición, evaluación y aprendizajes

Juan Sebastián Villa
Asistente Investigación, medición, evaluación y aprendizajes

Luisa María Sánchez
Consultora de Gestión de conocimiento y aprendizajes

COORDINACIÓN DEL INFORME
Paula Rivera
Camila Bermúdez
Juan Sebastián Villa

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN
Wolfang Prieto

IMPRESIÓN
Compensar

ISSN 2954 - 6664
INFORMACIÓN DE EDICIÓN
Fundación Corona
www.fundacioncorona.org
Calle 70 # 7-30, Oficina 1001
Tel: 57 601 400 003

Agradecimientos

Expresamos un agradecimiento especial a todos los actores del ecosistema que contribuyeron y promovieron el desarrollo de este informe. A las y los jóvenes del Grupo Asesor de Jóvenes de GOYN Bogotá, quienes orientaron la priorización temática y, a partir de su experiencia, ayudaron a aterrizar y promover mensajes pertinentes para el informe. Agradecemos profundamente al Colaborativo de GOYN Bogotá y a nuestros socios, por su valiosa participación en la definición de la estructura del informe y su rol como coautores en varios de sus capítulos. Un reconocimiento especial a Fundación Zoraida y a la organización Tiempo de Juego, cuyo apoyo fue fundamental para la construcción de los capítulos 1 y 2 de esta edición. Extendemos también nuestro reconocimiento a los aliados y colaboradores que participaron en los espacios técnicos, donde se propiciaron conversaciones clave para enriquecer el análisis. Finalmente, a todos los actores del ecosistema que habilitaron espacios de diálogo y aportaron conocimiento técnico para nutrir este informe, su apoyo ha sido esencial para hacer posible este proyecto. A todas y todos, nuestro más sincero agradecimiento por su compromiso y colaboración.

Aliados técnicos

Fundación corona

FUNDACIÓN ZORAIDA

TIEMPO DE JUEGO

GRUPO ASESOR DE JÓVENES | GOYN BOGOTÁ

Comité directivo

Fundación corona

Cámara de Comercio de Bogotá

compensar

accenture

UNITED WAY Colombia

Fundación Bolívar Davivienda

Invest in Bogotá

Fundación ANDI

Corporación Mundial de la Mujer Colombia

FUNDACIÓN ZORAIDA

Personas expertas

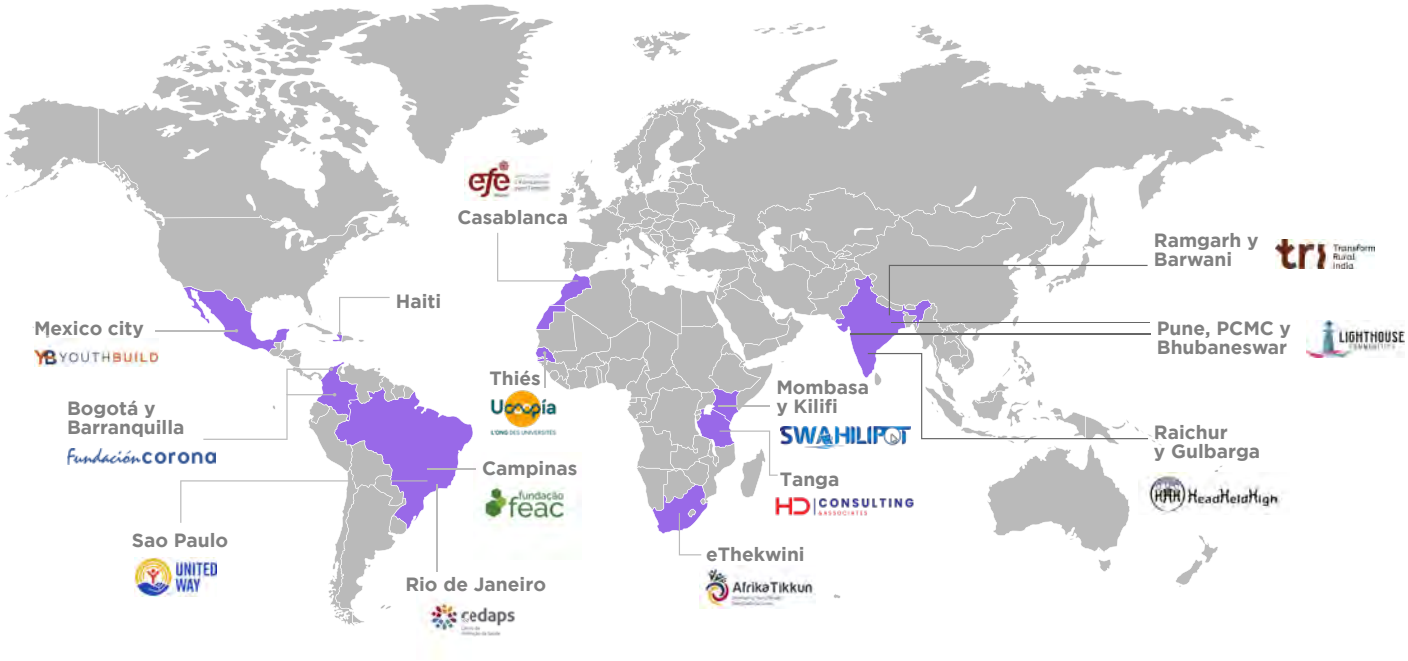
- **Daniela Rivera** - Coordinadora Territorial, Gerencia de Educación y Empleo - Fundación Corona
- **Natalia Borrero** - Líder de Planeación Evaluación y Aprendizajes - Fundación Corona
- **Paulo Federico Martínez** - Coordinador de Conocimiento y Datos – Fundación Corona
- **Juliana Cano** - Gerente Gesco- Tiempo de Juego
- **María Camila Cuéllar** - Gerente Cambio de Juego - Tiempo de Juego
- **Heidy Burgos** - Investigadora Gesco - Tiempo de Juego
- **Sonia Durán** - Directora Ejecutiva – Fundación Zoraida
- **Juliana Barberena** - Secretaría General - Fundación Zoraida
- **Marcela Gutiérrez García** - Directora de Planeación y Desarrollo- Fundación Zoraida
- **Kevin Alexander López** - Coordinador de proyectos y gestión del conocimiento - Fundación Zoraida
- **José Nicolás Pabón** - Profesional de mediciones - Fundación Zoraida
- **Antonia Salcedo** - Integrante del Grupo Asesor de Jóvenes- GOYN Bogotá
- **Valentina Acosta** - Integrante del Grupo Asesor de Jóvenes- GOYN Bogotá
- **Valeria Riaño** - Integrante del Grupo Asesor de Jóvenes- GOYN Bogotá

Personas investigadoras

- **Heidy Burgos** - Investigadora GESCO - Tiempo de Juego
- **Paula Rivera** - Coordinadora Medición Evaluación y Aprendizajes - GOYN Bogotá
- **Camila Bermúdez** - Consultora Medición Evaluación y Aprendizajes - GOYN Bogotá
- **Juan Sebastián Villa** - Asistente Medición Evaluación y Aprendizajes - GOYN Bogotá
- **Luisa María Sánchez** - Consultora de Gestión de Conocimiento y aprendizajes - GOYN Bogotá
- **Kevin Alexander López** - Coordinador de proyectos y gestión del conocimiento - Fundación Zoraida
- **José Nicolás Pabón** - Profesional de mediciones - Fundación Zoraida
- **María Camila Díaz Ballesteros** - Asistente Técnica- Fundación Corona

¿Qué es GOYN Bogotá?
Global Opportunity Youth Network - GOYN Bogotá

Global Opportunity Youth Network – GOYN Bogotá es una estrategia global de múltiples actores comprometidos con la **creación de cambios sistémicos para generar y escalar oportunidades de formación, empleo y emprendimiento para jóvenes.** Bogotá hace parte de una red global de impacto colectivo promovido por socios ancla situados en 20 comunidades en todo el mundo, quienes trabajan para crear movilidad económica para las y los Jóvenes con Potencial, es decir, personas entre 14 y 28 años que están desconectadas de las oportunidades de educación, empleo formal o emprendimiento debido a barreras o injusticias estructurales.



En la capital, son más de 100 organizaciones aliadas pertenecientes al sector público, empresarial y privado, instituciones de la sociedad civil, multilaterales y jóvenes, que promueven oportunidades para la población joven, entendiendo que los grandes retos por vincular a esta población a las oportunidades requieren de un trabajo conjunto y no individual para alcanzar transformaciones sistémicas y estructurales.

¿Quiénes son las y los Jóvenes con Potencial?

Por años, la juventud desconectada de las oportunidades económicas ha sido catalogada por lo que no tiene o no hace. No obstante, desde 2019 GOYN propone un enfoque de **cambio de narrativa** que busca poner el **foco en el potencial y las oportunidades que la juventud presenta a la sociedad**, sin dejar de lado la identificación de las barreras e injusticias estructurales que les impiden acceder, completar o transitar a las oportunidades de formación u oportunidades económicas.

Las y los Jóvenes con Potencial tienen talentos diversos, aspiraciones claras y un deseo firme de contribuir de manera directa al desarrollo social, económico, político y cultural de sus comunidades. A pesar de esto, no logran acceder a oportunidades de formación, empleo o emprendimiento formal debido a barreras e injusticias estructurales que limitan su potencial, bienestar y calidad de vida. Este informe busca reflejar el panorama actual para la juventud en Bogotá Región, con recomendaciones directas construidas con las y los jóvenes.

Grupo Asesor de Jóvenes

Está conformado por jóvenes entre los 18 y 28 años con liderazgo reconocido en sus territorios y una amplia diversidad de experiencias, trayectorias y capacidades. Su compromiso con la transformación social y el fortalecimiento de la agenda juvenil de GOYN Bogotá los convierte en actores estratégicos para promover una participación significativa de las juventudes en la ciudad.

A través de un modelo de participación activa y corresponsable, el GAJ acompaña los procesos de diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las estrategias lideradas por GOYN, garantizando que las voces, experiencias y conocimientos de los Jóvenes con Potencial sean incorporados en la toma de decisiones.

Las recomendaciones presentadas en este informe son el resultado de un proceso de construcción colectiva desarrollado junto algunos integrantes del Grupo Asesor de Jóvenes, reflejando el valor de la participación juvenil como un mecanismo efectivo para la incidencia, la innovación y la construcción de políticas y programas más inclusivos y centrados en las personas jóvenes.



Valentina Acosta
Politóloga, internacionalista, liderazgo juvenil, desarrollo y empleabilidad.



Santiago Gutiérrez
Investigación y construcción de paz.

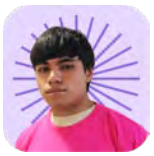


Esteban Bohórquez
Embajador GAJ para LATAM, cofundador de colectivo juvenil.



Mariapaz Bonilla
Estudiante de Relaciones internacionales, creadora de contenido político.

Grupo Asesor de Jóvenes



Joel Hernández
Música urbana como herramienta de transformación.



Julián Ardila
Comunicación política, consejero Local de Juventud.



María Alejandra Garzón
Consejera Local de Juventud, estudiante de filología y ciencia política, educación y salud mental.



Sofía Gómez
Gestora cultural, estudiante de ingeniería industrial y diseño digital.



Santiago Agudelo
Liderazgo juvenil y trabajo comunitario.



Camila Criollo
Psicóloga, bienestar y salud mental juvenil.



Sara Flechas
Politóloga e investigadora en políticas públicas.



Nicolás Cortés
Administración pública, arte y gestión cultural.



Mariana Sierra
Ciencia Política y Economía, liderazgo femenino.



Mateo Castro
Ciencia Política, Consejero Distrital de Juventud, Red de jóvenes por la paz y procesos comunitarios de pre-icfes.



Valentina Bello
Administradora pública, bombera, líder barrial y comunitaria.



Maicol Babativa
Líder comunitario, estudiante de Administración Pública, y fundador de Fundación Otoños Dorados.



Andrés Rodríguez
Ingeniería Ambiental, liderazgo social y ambiental.



Angie Bermúdez
Comunicadora social, proyectos culturales y comunitarios.



Erick Barreto
Ciencias Sociales, educación comunitaria y líder afrocolombiano.



José Vergara
Gobierno, liderazgo juvenil y deporte para la transformación social.



Valeria Riaño
Politóloga, innovación pedagógica.



Axel Sarmiento
Democracia, liderazgo juvenil y estudiante de Administración Pública.



Rosa Mina
Estudiante de Biología, y líder de afrofeminismo.



Antonia Salcedo
Psicóloga, investigación social y políticas para juventudes.

Colaborativo GOYN Bogotá

El Colaborativo hace referencia a la suma de todas las organizaciones que son parte de GOYN Bogotá, ya sea como socias, aliadas o colaboradoras. Es un sinónimo de "comunidad" o "red", en la que actualmente somos más de 100 organizaciones trabajando colaborativamente por la población joven de la ciudad.

¡Conoce, conecta y sé parte de la red! Vincúlate al mapeo de organizaciones que le apuestan a las y los Jóvenes con Potencial de la ciudad aquí:

bit.ly/POLARIS-GOYNBOGOTA

Presentación Informe Jóvenes con Potencial GOYN Bogotá 2026



Camilo Franco
Director GOYN Bogotá

Es un honor presentar una nueva edición del Informe Jóvenes con Potencial, una herramienta que reafirma nuestro compromiso con el uso de datos y evidencia para comprender las barreras que enfrentan las juventudes y, especialmente, para orientar decisiones y acciones colectivas que amplíen su acceso a oportunidades de educación, empleo formal y generación de ingresos de calidad.

Esta edición nos deja una señal que merece especial atención. **Por primera vez desde 2020, el número de Jóvenes con Potencial vuelve a aumentar en Bogotá, pasando de 520.911 en 2024 a 531.364 en 2025.** Este crecimiento está impulsado principalmente por el aumento de jóvenes en la informalidad, mientras continúa disminuyendo el número de quienes no estudian ni trabajan. Esto nos muestra que **hemos avanzado en conectar a más jóvenes con oportunidades, pero también que debemos poner cada vez más atención en la calidad de esas oportunidades.** El desafío no es solamente que más jóvenes estudien o trabajen, sino que puedan construir trayectorias pertinentes, formales, sostenibles y con posibilidades reales de desarrollo.

El informe amplía también nuestra mirada hacia Bogotá Región, reconociendo que las trayectorias de las juventudes trascienden las fronteras administrativas o geográficas. Cerca de 2,4 millones de jóvenes viven entre Bogotá D.C., Soacha, Sabana Centro y Sabana Occidente, en territorios conectados permanentemente por dinámicas de educación, empleo y movilidad. Esta realidad reafirma la importancia de avanzar hacia una perspectiva regional y, al mismo tiempo, fortalecer el enfoque territorial ya que las brechas y oportunidades son distintas entre localidades y territorios, y comprender esas diferencias es fundamental para construir respuestas pertinentes a través de esfuerzos más eficientes.

Estos desafíos reafirman nuestra apuesta por el impacto colectivo y el cambio sistémico. Bogotá cuenta con múltiples organizaciones, capacidades, programas y recursos trabajando por la juventud; el reto es lograr que funcionen cada vez más como un ecosistema. **Polaris, nuestra apuesta de inteligencia colectiva, busca convertir información compartida en mejores decisiones,** para así reconocer vacíos y complementariedades, evitar duplicidades y orientar capacidades hacia los desafíos más apremiantes. La evidencia adquiere verdadero valor cuando nos permite pasar del conocimiento a la acción y tomar mejores decisiones de manera conjunta.

Este informe es, por tanto, una invitación a fortalecer nuestra capacidad colectiva para construir trayectorias educativas y laborales pertinentes, formales y de calidad, y reconocer el talento joven como un activo para el desarrollo y la competitividad de Bogotá Región. Agradezco especialmente a las organizaciones que integran nuestro Comité Directivo, a *Fundación Corona* como Socio Ancla, a nuestros aliados técnicos, y a nuestro *Grupo Asesor de Jóvenes,* cuya voz y liderazgo son fundamentales para nuestro trabajo. Mi reconocimiento también al equipo de GOYN Bogotá por su rigor y compromiso para hacer posible esta edición. Esperamos que estos hallazgos no solo nos permitan comprender mejor la realidad, sino decidir mejor dónde y cómo actuar, porque transformar las oportunidades para la juventud requiere un ecosistema capaz de compartir información, coordinar capacidades y actuar colectivamente.

01 **Juventud:** un diagnóstico de la desconexión en Bogotá Región

Página 15



1.1 Desdibujando barreras: una mirada de la juventud en Bogotá Región

1.2 Jóvenes con Potencial en Bogotá Región

1.3 Desigualdades en la desconexión juvenil en Bogotá D.C.: estrato, poblaciones vulnerables y sexo

02 **Trayectorias educativa y de generación de ingresos** de las y los jóvenes en Bogotá

Página 38



2.1 Provincias de Bogotá Región: más presión laboral temprana y retos de permanencia educativa

2.2 Retos educativos y de inclusión productiva en Provincias de Soacha, Sabana Occidente y Sabana Centro

03 **GOYN BOGOTÁ:** El poder de la colaboración para las y los Jóvenes con Potencial

Página 60



3.1 ¿Qué es Polaris y por qué es clave para el impacto colectivo?

3.2 Polaris como reflejo del efecto amplificador de la colaboración

3.3 Casos de éxito de colaboración en el ecosistema

04 **Oportunidades de articulación** con el sector productivo

Página 84



4.1 Ubicando a la juventud en el tejido empresarial de Bogotá D.C.

4.2 Relación de las empresas y el talento joven: realidades y barreras.

4.3 Los dos dolores centrales de las empresas: el talento joven es difícil de encontrar y difícil de retener

4.4 Tres factores que promueven las dificultades para encontrar y retener talento joven

Introducción

Los últimos siete años han presentado múltiples hitos de especial interés para el ecosistema de la juventud en Colombia y Bogotá. El estallido social, la pandemia, las dinámicas demográficas y el cambio de gobierno local son solo algunos de estos elementos que han tenido impactos directos en términos de **educación, empleo y emprendimiento para las y los jóvenes de la ciudad.**

Durante este tiempo, *GOYN Bogotá* ha venido presentando el **panorama principal de los datos de la población joven en la ciudad con un énfasis en las barreras e injusticias estructurales que enfrentan las y los Jóvenes con Potencial para conectarse a las oportunidades de educación, empleo y emprendimiento.**



Informe
2020

Presentó las cifras de la **trayectoria de la educación al empleo** a través de los indicadores más relevantes de la etapa escolar, la formación posmedia, la intermediación y el acceso al mercado laboral evidenciando los efectos de la pandemia en las trayectorias de los y las jóvenes.



Informe
2021

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



Informe
2022

Presentó las **cifras por localidades y Unidades de Planeación Zonal - UPZ** con actualización de la encuesta multipropósito 2021 y los efectos de la pandemia por **COVID19.**



Informe
2023

Presentó las principales **aspiraciones, intereses y prioridades de la población joven con base en la *Encuesta Jóvenes con Potencial 2023,* una encuesta representativa para Bogotá realizada en alianza con Bogotá Cómo Vamos, e implementada por Cifras y Conceptos.** Asimismo, los principales resultados de la investigación cualitativa Jóvenes con Potencial 2023 sobre las poblaciones que enfrentan mayores barreras.



Informe
2024

Presentó las trayectorias y barreras que enfrentan las y los jóvenes en Bogotá para acceder a oportunidades educativas, laborales y sociales. **Profundiza en los desafíos de salud mental, maternidades y paternidades tempranas, y examina los avances y compromisos presupuestarios de la Política Pública de Juventud 2019–2030** para garantizar una respuesta integral e inclusiva.



Informe

2025

Presentó la intervención multidimensional como un enfoque estratégico para superar las barreras e injusticias estructurales que enfrentan las juventudes. **Analizó sus trayectorias educativas y de generación de ingresos, así como la participación y el liderazgo juvenil, y presentó un panorama del ecosistema** de organizaciones que trabajan para conectar a las y los jóvenes con oportunidades accesibles, equitativas y sostenibles.

El ***Informe Jóvenes con Potencial 2026*** reafirma su compromiso con visibilizar las barreras e injusticias estructurales que enfrentan las juventudes en su conexión con oportunidades. Este informe es una herramienta basada en evidencia para la toma de decisiones por parte de los actores del ecosistema, orientada a impulsar transformaciones sistémicas en la ciudad.

Este año, el informe pone un énfasis particular en la colaboración como motor de transformación sistémica. Esto implica, por un lado, fortalecer la articulación entre los diferentes tipos de actores que hacen parte del ecosistema, y por otro, entender las oportunidades de articulación con el sector productivo, como aliado activo en el diseño de oportunidades educativas y de generación de ingresos. Esta apuesta por la colaboración se materializa, entre otros espacios, en Polaris: la herramienta de inteligencia colectiva del ecosistema GOYN, que permite visibilizar y potenciar el trabajo articulado entre las organizaciones que lo conforman.

El informe fue construido de forma colaborativa, a partir de espacios de co-creación con distintas organizaciones del ecosistema que aportaron su conocimiento y experiencia en cada uno de los temas abordados. El primer capítulo, presenta un diagnóstico de la juventud en Bogotá, con énfasis en el enfoque de Jóvenes con Potencial y las interseccionalidades que atraviesan sus trayectorias. Se construyó en conjunto con la *Fundación Zoraida* y la *organización Tiempo de Juego.*

El segundo capítulo, se realizó en alianza con la *Fundación Zoraida,* y analiza las trayectorias de formación y de generación de ingresos de la juventud, identificando las principales barreras y brechas que enfrentan en su tránsito hacia oportunidades de calidad.

El tercer capítulo, presenta Polaris, una herramienta de inteligencia colectiva del ecosistema GOYN, que profundiza en la importancia de la colaboración entre los diferentes actores del ecosistema, presentando un panorama actualizado de cómo estas alianzas y proyectos se articulan para conectar a las juventudes con oportunidades reales y transformadoras.

Finalmente, el cuarto capítulo, se enfoca en la articulación con el sector productivo, visibilizando las oportunidades de conexión entre las juventudes y las empresas como actores clave para ampliar el acceso a trayectorias de generación de ingresos de calidad.

Con esto, este informe pretende ofrecer a los actores del ecosistema GOYN Bogotá una base común de evidencia y aprendizajes para seguir fortaleciendo, de manera articulada, las trayectorias de las juventudes hacia oportunidades educativas y laborales de calidad.

10 Mensajes clave

1. **En 2025, Bogotá Región concentra cerca de 2.373.917 jóvenes.** En Bogotá D.C. hay 1.789.671 jóvenes y en las provincias de Soacha, Sabana Occidente y Sabana Centro 584.246. Esta cifra muestra que la juventud es un grupo poblacional estratégico para Bogotá Región.

2. **Crece el número de Jóvenes con Potencial en la ciudad.** Las y los Jóvenes con Potencial pasaron de 520.911 (28,5%) en 2024, a 531.364 (29,7%) en 2025. Debido principalmente al aumento de jóvenes en la informalidad laboral.

3. **Al menos uno de cada tres jóvenes en la Región es Joven con Potencial.** Si bien Soacha registra la mayor proporción de estos jóvenes (48,8%), esto también impacta a más de un tercio de la juventud en Sabana Centro (36,0%) y Sabana Occidente (34,9%).

4. **Las mujeres representan más de la mitad de las y los Jóvenes con Potencial.** En Bogotá D.C. hay 279.706 mujeres desconectadas de las oportunidades, esto corresponde al 52,6% del total de Jóvenes con Potencial; con relación al año anterior, hubo un aumento del 7,4%.

5. **Las y los jóvenes del Sistema de Responsabilidad Penal Adolescente enfrentan los mayores desafíos de inclusión laboral.** Solo el 41,9 % de los jóvenes del SRPA en medio no privativo reporta actividades económicas estructuradas y, de ellos, el 77,3 % percibe ingresos inferiores a un salario mínimo mensual.

6. **El mercado laboral juvenil mejora en desempleo, pero no en calidad.** En Bogotá D.C., en 2025, el desempleo juvenil baja, pero la informalidad crece y la participación laboral se mantiene por debajo de los niveles observados antes de la pandemia.

7. **El territorio define las trayectorias de la juventud.** En los colegios oficiales, concentrados en las localidades de menores ingresos, la tasa de tránsito inmediato a educación superior es de 47,4% mientras que en colegios privados es de 64,1%.

8. **Contratar por habilidades amplía el acceso al talento joven.** El 68,6% de las vacantes en las actividades de ventas y servicios exige máximo bachillerato, pero solicitan en promedio 1,5 años de experiencia, lo que limita el reconocimiento de habilidades adquiridas fuera del empleo formal.

9. **La juventud sale del empleo más de lo que ingresa.** Las y los jóvenes representan el 34% de las contrataciones, mientras qué, en las desvinculaciones llegan a ser el 38%. Un dato que evidencia la necesidad de fortalecer la estabilidad laboral juvenil.

10. **La colaboración multiplica el alcance frente a la acción aislada.** Mientras que una sola organización llega en promedio a 2.500 jóvenes, el trabajo articulado de las organizaciones que hacen parte de GOYN Bogotá, tiene el potencial de alcanzar el 22,6% del total de Jóvenes con Potencial en la ciudad.



01 JUVENTUD: UN DIAGNÓSTICO DE LA DESCONEXIÓN EN BOGOTÁ REGIÓN

Este capítulo se desarrollará a partir de dos escalas territoriales complementarias. En primer lugar, se analizará Bogotá D.C., con una lectura agregada de las 20 localidades que la conforman. En segundo lugar, se incorporará una mirada regional que incluye tres provincias de Cundinamarca: Soacha, Sabana Occidente y Sabana Centro.

La provincia de Soacha incluye los municipios de Soacha y Sibaté; Sabana Occidente está conformada por Bojacá, El Rosal, Facatativá, Funza, Madrid, Mosquera, Subachoque y Zipacón; y Sabana Centro[1] por Cajicá, Chía, Cogua, Cota, Gachancipá, Nemocón, Sopó, Tabio, Tenjo, Tocancipá y Zipaquirá.

Las fuentes de información utilizadas en este capítulo varían según la escala territorial analizada. Para las provincias de Soacha, Sabana Occidente y Sabana Centro se utiliza la Encuesta Multipropósito de los años 2014, 2017 y 2021 (último corte disponible) y las proyecciones poblacionales del DANE 2025. Para Bogotá D.C. se emplea principalmente la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del DANE, el observatorio de datos de ATENEA (Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología), y registros administrativos del ICBF (Instituto Nacional de Bienestar Familiar) con datos actualizados a 2025. Esta diferencia limita la posibilidad de realizar comparaciones directas entre territorios, pero permite caracterizar con precisión la situación de cada uno a partir de la información más robusta disponible.

De esta manera, el capítulo incluirá una primera sección orientada a brindar una mirada comparativa y agregada de la juventud en Bogotá D.C. y las provincias de Soacha, Sabana Centro y Sabana Occidente, utilizando la información disponible para este nivel de análisis. Una segunda sección profundizará en las dinámicas regionales aprovechando los datos específicos disponibles para las provincias, y una última sección analizará con mayor detalle las problemáticas y brechas identificadas en Bogotá D.C.

Esta distribución permitirá aprovechar mejor la información disponible a la vez que permite comprender las dinámicas juveniles desde una perspectiva territorial más amplia, reconociendo que las trayectorias educativas, laborales y de generación de ingresos de la juventud, no se limitan a las fronteras administrativas de Bogotá, sino que se relacionan con las condiciones, oportunidades y barreras presentes en su entorno regional.

Mapa 1. Bogotá Región: territorios incluidos en el análisis



Fuente: Elaboración propia.

1 Nota: Debido a las limitaciones de cobertura de la Encuesta Multipropósito 2021, el análisis de Sabana Centro no incluye los municipios de Cogua y Nemocón.

1.1 Desdibujando barreras: una mirada de la juventud en Bogotá Región

Caracterización y tendencias demográficas de la población joven en Bogotá Región

Bogotá se ha consolidado como el principal motor económico del país y como un nodo estratégico para la articulación productiva de la Región Central. No obstante, su capacidad de crecimiento y dinamismo económico depende, en gran medida, de la integración funcional con los municipios de su entorno metropolitano, donde se concentran actividades industriales, logísticas, comerciales y de prestación de servicios fundamentales para la competitividad regional y nacional.

Esta integración se expresa también en los flujos de población entre territorios: según el *Informe de Calidad de Vida 2023* de Bogotá Cómo Vamos, Bogotá se ha convertido progresivamente en el principal origen de la migración hacia su entorno regional. En 2018 el 63% de personas que se desplazan hacia la Región Metropolitana provienen de Bogotá. Más del 55% de esos migrantes tienen entre 20 y 50 años, con un patrón de carácter predominantemente familiar, lo que sugiere que una parte importante de quienes se desplazan hacia municipios como Soacha, Cota y Chía son familias jóvenes en busca de condiciones de vivienda o vida más accesibles, que mantienen sus vínculos laborales y educativos con la capital.

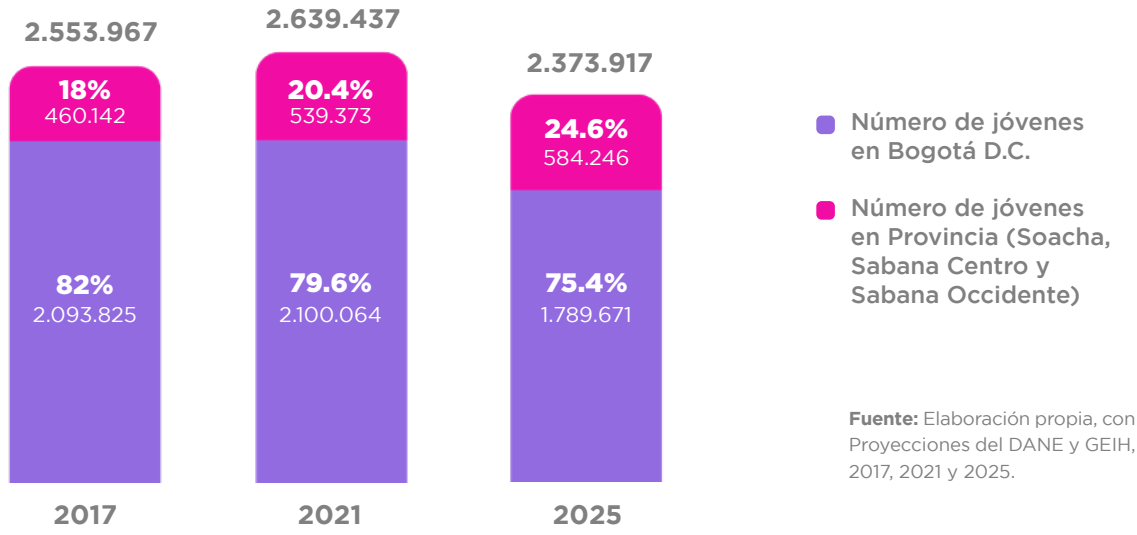
En este contexto, hablar de juventud en Bogotá Región es clave para entender el presente y el futuro del desarrollo territorial. Las trayectorias educativas, laborales y de generación de ingresos de las y los jóvenes no se limitan a las fronteras administrativas de Bogotá. La juventud que vive en los municipios del entorno regional (Soacha, Sabana Occidente y Sabana Centro) se moviliza entre territorios y depende de oportunidades que se distribuyen de manera desigual en la región. Comprender esta dinámica de manera integrada es, por tanto, indispensable para identificar dónde está la juventud, qué barreras enfrenta y qué tipo de respuestas territoriales requiere.

En 2025, Bogotá Región concentra cerca de 2.373.917 jóvenes: 1.789.671 en Bogotá D.C. y 584.246 en las provincias de Soacha, Sabana Occidente y Sabana Centro. Esta cifra muestra que la juventud es un grupo poblacional estratégico para el territorio.

Las **Gráficas 1 y 2** muestran que, el peso relativo de la juventud dentro de la población total viene disminuyendo tanto en Bogotá D.C. como en las provincias analizadas, pero con comportamientos distintos. En Bogotá D.C., la población joven disminuye en términos absolutos y relativos: pasa de 2.093.825 jóvenes en 2017 a 1.789.671 en 2025, una reducción de 304.154 jóvenes; y su participación dentro de la población total cae de 26,0% a 22,2%, es decir, 3,8 puntos porcentuales.

En las provincias ocurre una dinámica diferente: aunque la proporción de jóvenes también disminuye, el número absoluto aumenta. En conjunto, Soacha, Sabana Occidente y Sabana Centro pasan de concentrar cerca de 460.179 jóvenes en 2017 a 584.246 en 2025, lo que representa un aumento aproximado de 27% con 124.067 jóvenes.

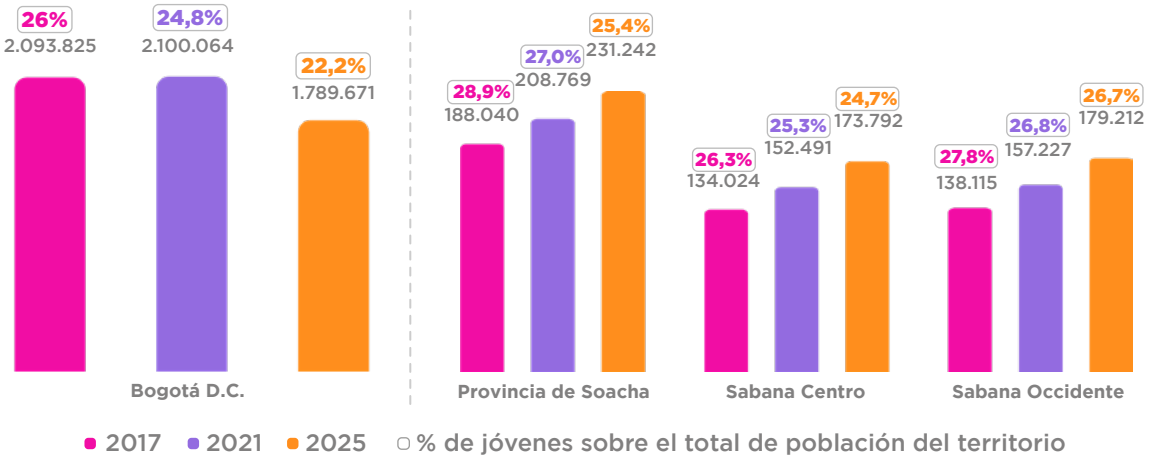
Gráfica 1. Agregado poblacional de la juventud en Bogotá Región, 2017, 2021 y 2025.



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

Este comportamiento muestra que **el cambio demográfico de Bogotá Región no es homogéneo y que el potencial joven se está reconfigurando territorialmente.** Mientras Bogotá D.C. registra la reducción más profunda de su población joven, las provincias mantienen una base juvenil significativa y en crecimiento en términos absolutos. **En territorios como Soacha y Sabana Occidente, donde cerca de uno de cada cuatro habitantes es joven, se observa una estructura poblacional que puede representar una oportunidad asociada al bono demográfico: una etapa de transición en la que una mayor proporción de población en edades productivas puede impulsar el desarrollo económico y social del territorio, siempre que existan las condiciones necesarias para su formación, participación laboral e inclusión productiva.**

Gráfica 2. Cantidad de jóvenes y porcentaje sobre el total de la población en Bogotá Región, 2017, 2021 y 2025.

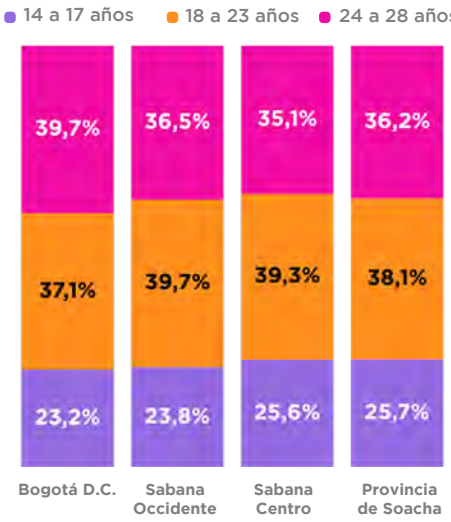


Fuente: Elaboración propia, con datos de la Encuesta Multipropósito 2014, 2017 y 2021 y del DANE – GEIH, 2017, 2021 y 2025.

La composición por edad, presentada en la **Gráfica 3**, muestra que Bogotá D.C. y las provincias en Región enfrentan retos diferenciados para la construcción de trayectorias juveniles. En Bogotá D.C., el grupo etario con mayor peso es el de 24 a 28 años, que representa el 39,7% de la población joven, equivalente a cerca de 710.499 jóvenes. Esta concentración ubica a la ciudad frente a un reto más marcado de consolidación de trayectorias productivas: acceso a empleo formal, generación de ingresos dignos y estabilidad laboral.

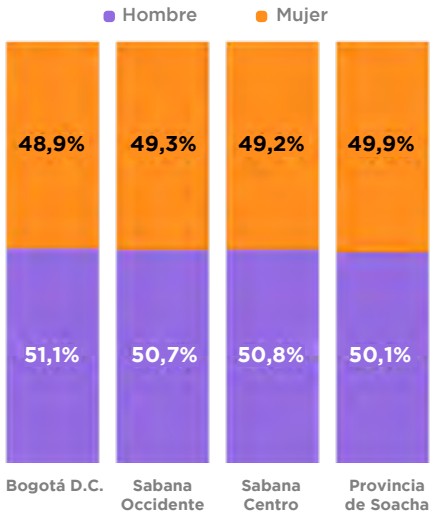
En contraste, en las provincias analizadas el grupo más representativo es el de 18 a 23 años. Este rango concentra el 39,7% de la juventud en Sabana Occidente, el 39,3% en Sabana Centro y el 38,1% en la provincia de Soacha, lo que equivale a cerca de 227.550 jóvenes en conjunto. Esta composición etaria es relevante porque concentra a buena parte de la población juvenil en edades de transición hacia la educación posmedia, la formación para el trabajo y el mercado laboral. Por tanto, las decisiones institucionales que se tomen en materia de orientación socio-ocupacional, permanencia educativa, formación técnica y tecnológica, empleabilidad y generación de ingresos tendrán efectos directos sobre la capacidad de la región para aprovechar el talento joven.

Gráfica 3. Distribución de jóvenes por grupo etario en Bogotá Región, 2025.



Fuente: Elaboración propia, con datos Proyecciones DANE, 2025. y GEIH.

Gráfica 4. Distribución de jóvenes por sexo en Bogotá Región, 2025.



Fuente: Elaboración propia, con datos Proyecciones DANE y GEIH, 2025.

Finalmente, como se evidencia en la **Gráfica 4**, la distribución por sexo en Bogotá Región es cercana a la paridad. En 2025, el territorio concentra aproximadamente 1.209.520 hombres jóvenes (50,9%) y 1.164.397 mujeres jóvenes (49,1%). Este equilibrio se mantiene en Bogotá D.C. y en los territorios analizados. Bogotá D.C. registra 51,1% de hombres y 48,9% de mujeres; Sabana Occidente, 50,7% y 49,3%; Sabana Centro, 50,8% y 49,2%; y la provincia de Soacha presenta la composición más equilibrada, con 50,1% de hombres y 49,9% de mujeres. Esta distribución permite cerrar la caracterización mostrando una juventud regional amplia y relativamente paritaria entre mujeres y hombres.



1.2 Jóvenes con Potencial en Bogotá Región

Después de caracterizar a la juventud en Bogotá Región, esta sección introduce el enfoque de ***Jóvenes con Potencial*** como una categoría clave para analizar las tendencias de desconexión educativa y de generación de ingresos en el territorio.

Las y los ***Jóvenes con Potencial*** son jóvenes entre los 14 y 28 años que, por barreras e injusticias estructurales, no logran acceder, permanecer o transitar hacia oportunidades de educación o generación de ingresos dignos. Esta definición incluye tanto a jóvenes que ***no estudian ni trabajan*** como a quienes ***trabajan en la informalidad,*** reconociendo que ambas situaciones reflejan formas distintas de desconexión frente a trayectorias de calidad, estables y sostenibles.

Este enfoque no define a la juventud desde la carencia, sino desde su potencial. Las y los Jóvenes con Potencial tienen intereses, capacidades, aspiraciones y expectativas frente a su trayectoria educativa, su generación de ingresos y su participación en la sociedad. Sin embargo, enfrentan condiciones que limitan el desarrollo de ese potencial, como la vulnerabilidad económica, la debilidad de redes de apoyo, la exposición a entornos inseguros, las dificultades de movilidad, y el acceso desigual a educación de calidad, bienestar y oportunidades económicas pertinentes.

Hablar de ***Jóvenes con Potencial*** permite reconocer que la desconexión no afecta a toda la juventud de la misma manera. Estas barreras se profundizan cuando se cruzan con características poblacionales como ser mujer joven, joven con discapacidad, joven migrante, joven campesino, joven LGBTIQ+ o joven con pertenencia étnica. Por ello, el análisis de esta población permite identificar dónde se concentran las principales brechas y qué tipo de respuestas requiere el ecosistema para conectar a la juventud con oportunidades reales, dignas y sostenibles.

A continuación, se profundiza en la desconexión juvenil frente al acceso a oportunidades de educación y generación de ingresos en Bogotá D.C. y en la Región. Este análisis no presenta una mirada agregada y comparable de la juventud en estos territorios, dado que, como se explicó al inicio del capítulo, las fuentes disponibles tienen diferentes momentos de medición: para los datos de Bogotá D.C. se cuenta con información de la GEIH 2025, mientras que los datos más recientes para las provincias de Soacha, Sabana Centro y Sabana Occidente corresponden a la Encuesta Multipropósito 2021. Esta diferencia limita la comparabilidad directa entre territorios, pero permite profundizar en las dinámicas propias de cada escala territorial.

Desconexión juvenil frente a trayectorias educativas y de generación de ingresos en Región: Provincia de Soacha, Sabana Centro y Sabana Occidente

En la Provincia de Soacha, Sabana Occidente y Sabana Centro, la lectura sobre la desconexión juvenil de las oportunidades es relevante porque la alta presencia de población joven representa una oportunidad estratégica para el desarrollo regional, pero ese potencial no se traduce automáticamente en inclusión educativa y laboral. El aprovechamiento del talento joven depende de que las y los jóvenes puedan acceder, permanecer y transitar hacia oportunidades de formación, empleo formal y generación de ingresos dignos.

Como muestra la **Gráfica 5**, en 2021, al menos uno de cada tres jóvenes en la Región era Joven con Potencial. Si bien, Soacha registra la mayor proporción de estos jóvenes (48,8%), esto también impacta a más de un tercio de la juventud en Sabana Centro (36,0%) y Sabana Occidente (34,9%). Esto indica que una parte considerable de la población joven enfrenta barreras para acceder a trayectorias educativas, laborales o productivas de calidad.

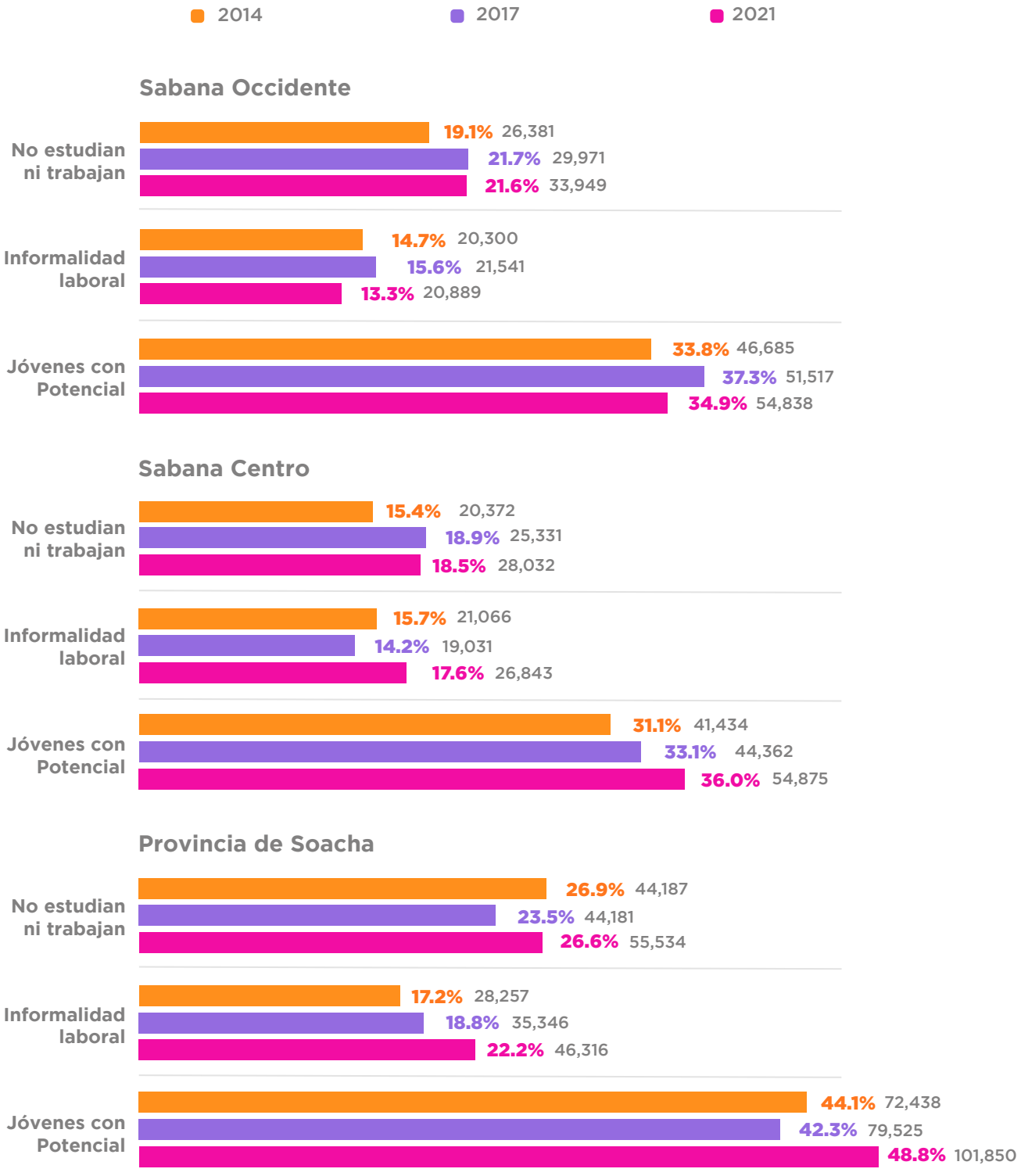
Al analizar la desconexión juvenil de manera desagregada, encontramos que tanto en Sabana Occidente como en Sabana Centro y la provincia de Soacha, las y los jóvenes que no estudian ni trabajan representan el grupo más amplio, superando a aquellos que se encuentran en la informalidad laboral. En 2021, representaron el 21,6% en Sabana Occidente, el 18,5% en Sabana Centro y el 26,6% en la provincia de Soacha. Estos porcentajes reflejan situaciones de desconexión simultánea del sistema educativo y del mercado laboral.

La informalidad también tiene un peso importante dentro de las y los Jóvenes con Potencial. En 2021, el porcentaje de jóvenes en informalidad laboral dentro de esta lectura alcanzó el 13,3% en Sabana Occidente, el 17,6% en Sabana Centro y el 22,2% en Soacha. Esto muestra que una parte sí está vinculada al trabajo, pero lo hace en condiciones que no garantizan estabilidad, protección social ni posibilidades claras de progreso laboral.

Asimismo, es importante resaltar que, en todos los territorios analizados, la problemática se acentúa entre las mujeres jóvenes, quienes representan una mayor proporción de Jóvenes con Potencial frente a los hombres.

En Sabana Occidente se registra la brecha más amplia, con una diferencia de 9,1 puntos porcentuales: mientras el 39,6% de las mujeres jóvenes son Jóvenes con Potencial, este porcentaje es de 30,5% entre los hombres jóvenes. En Sabana Centro, la incidencia alcanza el 38,7% entre las mujeres, frente al 33,5% entre los hombres. **Por su parte, la provincia de Soacha presenta los niveles más altos de desconexión: el 51,4% de las mujeres jóvenes y el 46,5% de los hombres se encuentran en esta condición, lo que equivale a aproximadamente una de cada dos mujeres jóvenes.** Estos datos muestran que las mujeres jóvenes tienen una mayor presencia relativa dentro de la población juvenil que enfrenta barreras de acceso o permanencia en trayectorias educativas, laborales o productivas.

Gráfica 5. Porcentaje de jóvenes informales, jóvenes que no estudian ni trabajan y Jóvenes con Potencial | comparación territorial | 2014, 2017 y 2021



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

La **Gráfica 5** muestra también que, entre 2014 y 2021, las y los Jóvenes con Potencial aumentaron en Soacha, Sabana Centro y Sabana Occidente.

En Soacha, el indicador pasó del 44,1% al 48,9%. En ese mismo periodo, la informalidad laboral fue la categoría que más creció: del 17,2% al 22,2% con cerca de 18.000 jóvenes adicionales. Los jóvenes que no estudian ni trabajan crecieron cerca de 10.000 y pasaron de ser el 26,9% en 2014 a 26,6% en 2021. En Sabana Centro, las y los Jóvenes con Potencial crecieron del 31,1% al 36% y la informalidad laboral bajó (del 15,7% al 13,3%) mientras que los jóvenes que no estudian ni trabajan aumentaron del 15,4% al 18,5%. En Sabana Occidente, los Jóvenes con Potencial subieron al 37,3% en 2017 y disminuyeron al 34,9% en 2021. Tanto la informalidad (14,7% al 17,6%) como quienes no estudian ni trabajan (19,1% al 21,6%) crecieron, pero de forma moderada.

En síntesis, en Soacha el crecimiento de Jóvenes con Potencial coincide con el aumento de la informalidad; en Sabana Centro y Sabana Occidente, con el aumento de jóvenes que no estudian ni trabajan.

En conjunto, los resultados evidencian una tensión entre el potencial demográfico de la región y las oportunidades efectivas para las juventudes, particularmente en contextos de rápido crecimiento urbano y expansión metropolitano.

Este escenario nos hace **un llamado a la acción: fortalecer la articulación entre actores públicos, privados y sociales para anticiparnos a las dinámicas de crecimiento urbano, ampliar las oportunidades disponibles y asegurar que la expansión metropolitana se convierta en una oportunidad para las trayectorias educativas, laborales y productivas de las juventudes.**



Jóvenes con Potencial en Bogotá D.C: Evolución y caracterización de la desconexión

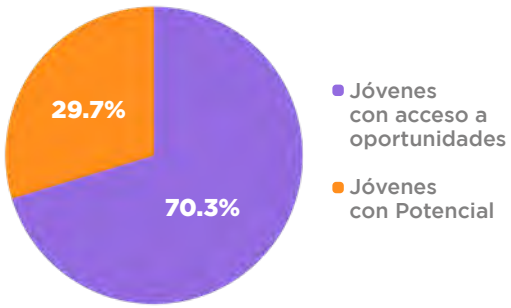
Diagrama 1. Actividad principal de la población joven, Bogotá 2025.



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

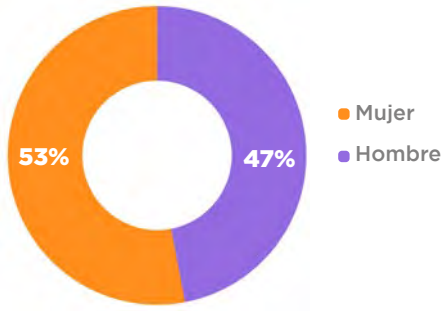
En 2025, los y las Jóvenes con Potencial representan el 29,7% de la población joven de Bogotá, equivalente a 531.364 personas. Esto significa que casi 3 de cada 10 jóvenes enfrentan desconexión con oportunidades de educación y generación de ingresos formales. Esta problemática se concentra especialmente en edades de transición hacia la vida productiva: 4 de cada 10 Jóvenes con Potencial tiene entre 24 y 28 años.

Gráfica 6. Proporción de Jóvenes con Potencial en el total de población joven en Bogotá, 2025.



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

Gráfica 7. Distribución de Jóvenes con Potencial por sexo en Bogotá, 2025



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

Gráfica 8. Distribución de Jóvenes con Potencial en Bogotá por rangos etarios, 2025

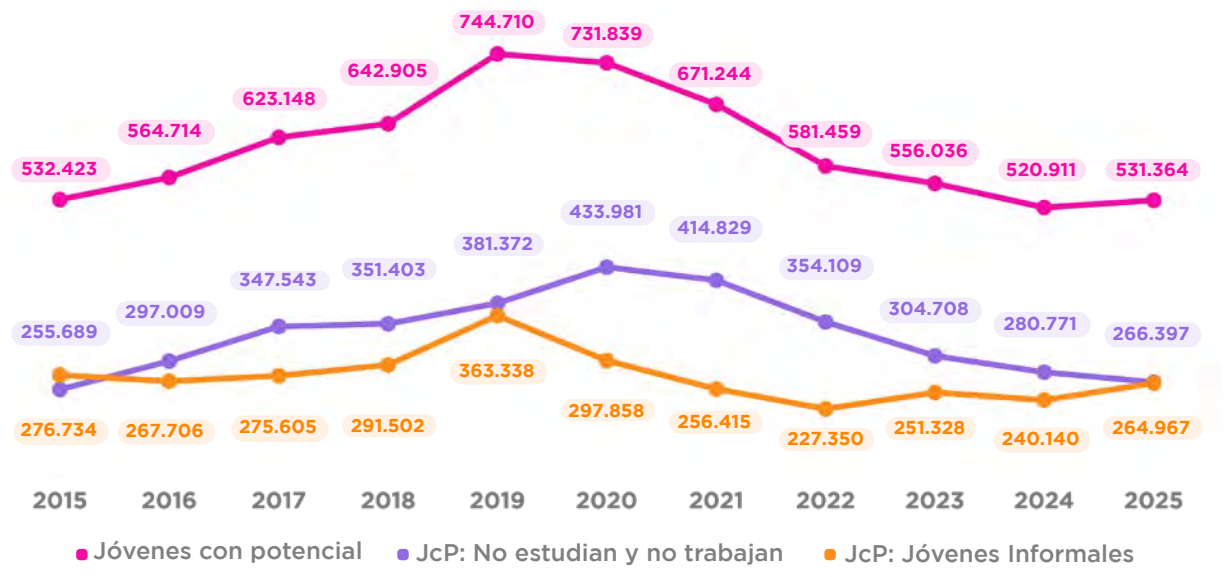


Fuente: Elaboración propia con datos del DANE – GEIH, 2025.

La alerta más reciente es que, entre 2024 y 2025, la cantidad de Jóvenes con Potencial aumentó de 520.911 a 531.364, y su proporción pasó de 28,5% a 29,7%, es decir, 1,2 puntos porcentuales más.

Este incremento es contrario a la tendencia observada en los años previos. Entre 2015 y 2019, la cantidad de Jóvenes con Potencial en Bogotá mostró un crecimiento sostenido, alcanzando en 2019 el punto más alto de la última década, con 744.710 jóvenes, como resultado del impacto de la pandemia. A partir de 2020 se inició una recuperación progresiva que llevó a una reducción del 22,4% entre 20219 y 2024. Esta disminución estuvo asociada a la reconexión pospandemia de las y los jóvenes con trayectorias educativas y laborales, lo que hacía prever que la tendencia descendente continuaría. Sin embargo, **entre 2024 y 2025 esta tendencia se revierte por primera vez desde 2020.**

Gráfica 9. Evolución de las y los Jóvenes con Potencial según tipo de desconexión en Bogotá, 2015-2025.



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

El aumento registrado entre 2024 y 2025 se explica sobre todo por un incremento en la cantidad de jóvenes en la informalidad laboral, que pasó de 240.140 a 264.967 jóvenes. Este aumento no es nuevo: tras su disminución en 2022, la informalidad juvenil ha venido creciendo paulatinamente año a año, y en 2025 tiende de nuevo al alza el total de Jóvenes con Potencial. En paralelo, la cantidad de jóvenes que no estudian ni trabajan disminuyó de 280.830 a 266.397, aunque a un ritmo más lento que en años anteriores. La velocidad de esa reducción se ha venido desacelerando, y no fue suficiente para compensar el incremento de la informalidad. **Estos comportamientos evidencian que la informalidad laboral se consolida como el principal factor de desconexión juvenil en Bogotá y demanda una atención prioritaria del ecosistema.**

1.3 Desigualdades en la desconexión juvenil en Bogotá D.C.: estrato, poblaciones vulnerables y sexo

Concentración socioeconómica y poblaciones con mayores barreras de acceso

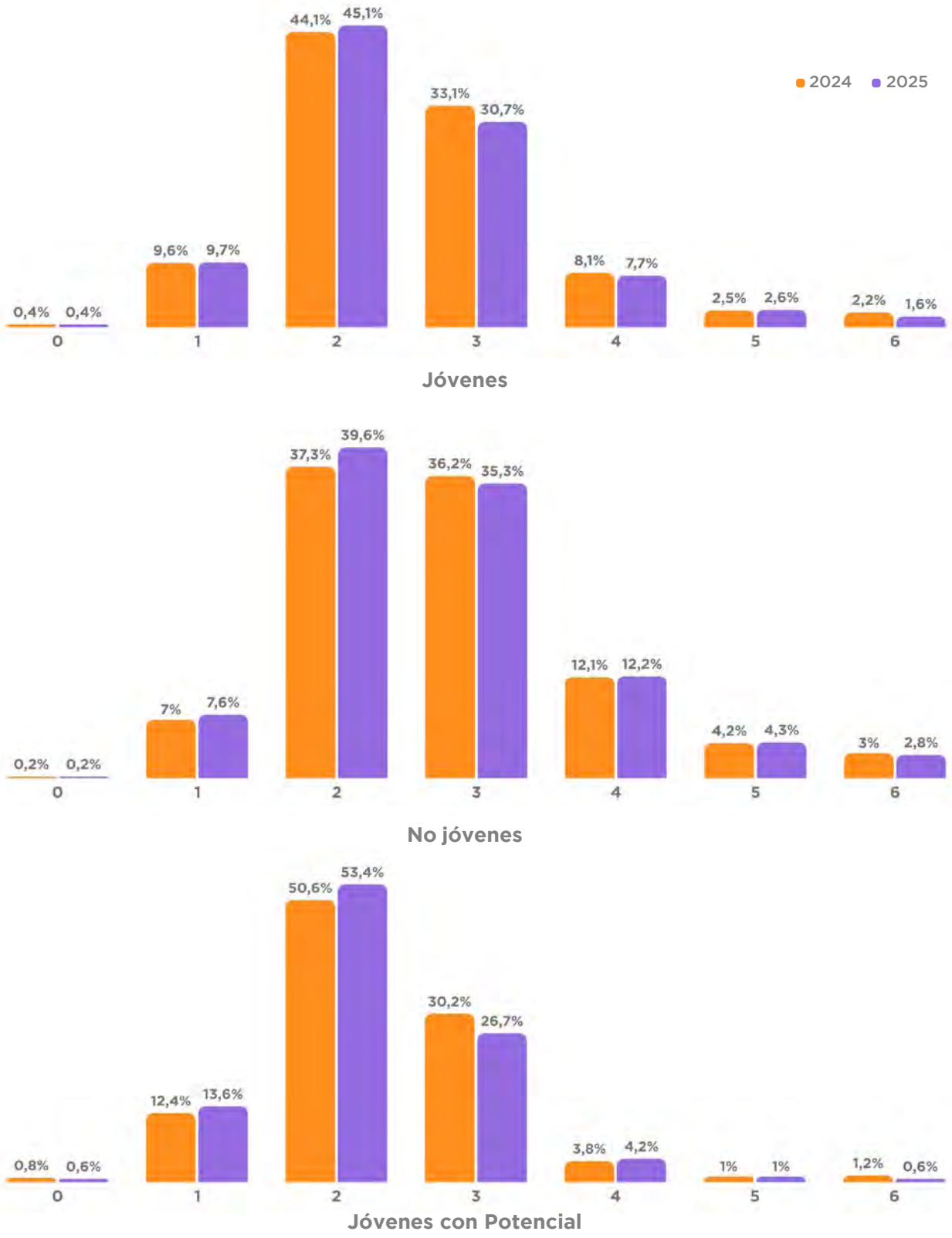
La desconexión juvenil se concentra con mayor fuerza en hogares de menor nivel socioeconómico. Entre 2024 y 2025, aumentó la proporción de Jóvenes con Potencial pertenecientes a los estratos 1 y 2. Esta tendencia nos indica una mayor vulnerabilidad económica en la ciudad en general para el año 2025 frente al 2024, dado que se observa tanto en la población joven como en la no joven; sin embargo, el cambio más significativo se presenta precisamente entre las y los Jóvenes con Potencial.

En 2025, cerca de 7 de cada 10 Jóvenes con Potencial se ubican en estratos 1 y 2. Esta proporción pasó de 63,0% en 2024 a 67,0% en 2025, un aumento de 4,0 puntos porcentuales. Al mismo tiempo, la participación del estrato 3 cayó de 30,2% a 26,7%, la disminución más pronunciada entre los grupos analizados. **Esto evidencia que la desconexión juvenil no ocurre de manera aislada, sino que se relaciona con condiciones socioeconómicas que pueden profundizar las barreras de acceso a oportunidades educativas y laborales. Por ello, las y los Jóvenes con Potencial que viven en contextos de mayor vulnerabilidad económica requieren una atención diferenciada que responda a las múltiples barreras que enfrentan.**

El aumento de la desconexión no afecta por igual a toda la juventud: se concentra con mayor fuerza en poblaciones que han enfrentado tradicionalmente mayores barreras de acceso. **Entre 2024 y 2025, la proporción de Jóvenes con Potencial aumentó en mayor medida en jóvenes LGBT, mujeres, grupos étnicos, población con discapacidad y migrantes venezolanos.** La única excepción fue la población campesina, que se mantuvo relativamente estable, pasando de 38,9% a 38,6%.



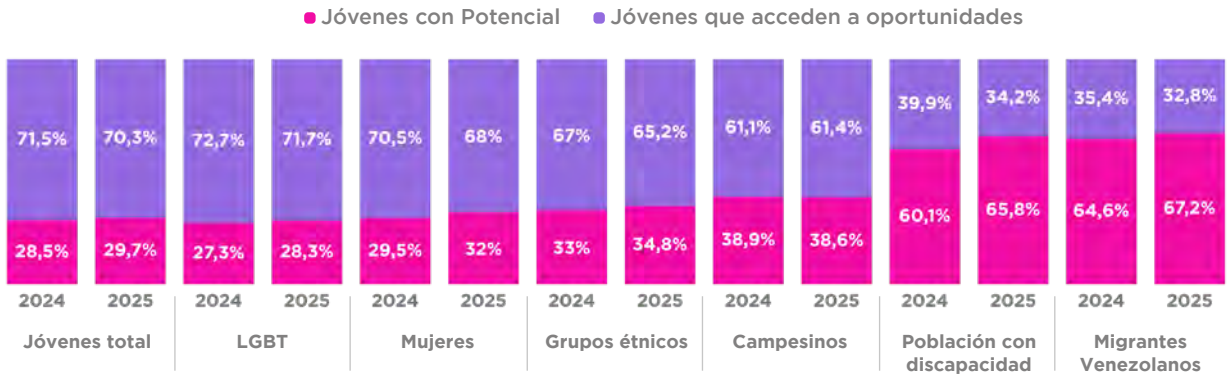
Gráfica 10. Distribución de las y los Jóvenes con Potencial, Jóvenes y No jóvenes por estrato, 2024- 2025.



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

Los grupos que enfrentan mayores barreras son la población joven con discapacidad y migrantes venezolanos. **En 2025, cerca de 7 de cada 10 jóvenes migrantes venezolanos son Jóvenes con Potencial, con una proporción de 67,2%. La población joven con discapacidad presenta un nivel similar de desconexión en donde, además, registra el mayor aumento frente a 2024: pasó de 60,1% a 65,8%, es decir, 5,7 puntos porcentuales más en un año.** También llama la atención el aumento en mujeres jóvenes, que pasó de 29,5% a 32,0%, lo que equivale a un incremento de 2,5 puntos porcentuales.

Gráfica 11. Porcentaje de Jóvenes con Potencial por subpoblación, Bogotá 2024-2025.



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

Una visión más profunda en jóvenes adolescentes vinculados al Sistema de Responsabilidad Penal para Adolescentes (SRPA) en Bogotá

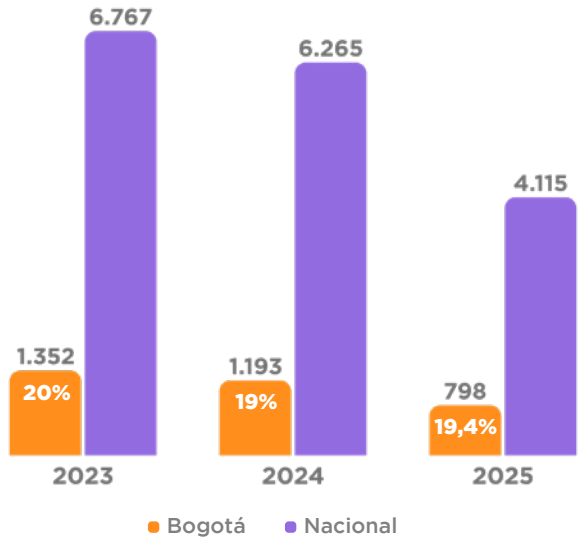
Los y las adolescentes vinculadas al Sistema de Responsabilidad Penal para Adolescentes (SRPA) conforman una de las poblaciones con mayores dificultades de acceso a trayectorias educativas, laborales y de inclusión social estables. Su situación rara vez aparece de manera sistematizada en los diagnósticos tradicionales sobre juventud, lo que refleja tanto la complejidad de su contexto como las limitaciones del sistema de información disponible. Comprender las condiciones de esta población exige reconocer, desde el inicio, que la información estadística sobre adolescentes y jóvenes vinculados al SRPA en Bogotá es fragmentada, de difícil acceso y no siempre permite un análisis territorial detallado. Los datos existentes provienen principalmente del Sistema de Información Misional (SIM) del ICBF, institución que lidera la atención a esta población, pero cuya información de acceso público rara vez está desagregada a nivel de localidad o por características socioeconómicas.

Una fotografía incompleta: lo que dicen los datos disponibles

Según el *Boletín Estadístico* del ICBF con corte a septiembre de 2025, durante ese año se registraron un total de 4.115 ingresos al SRPA, frente a 6.767 en 2023 y 6.265 en 2024. Esta reducción en los ingresos registrados no necesariamente indica una disminución en la prevalencia del fenómeno, ya que puede estar influida por cambios en los mecanismos de registro, en las prácticas judiciales o en el período de corte de la información.

En Bogotá, la regional del ICBF concentró 798 de esos ingresos en lo corrido de 2025 (19,4% del total nacional), ubicándose como la regional con mayor número de ingresos registrados en el país. Si se considera el acumulado histórico reciente, Bogotá también fue la regional con mayor participación porcentual tanto en 2023 (32,9%) como en 2024 (29,0%), lo que la posiciona de manera consistente como el territorio con la mayor concentración de casos en el país.

Gráfica 12. Tendencias de ingresos al SRPA en Bogotá y su proporción frente al comportamiento nacional, 2023-2025.



Fuente: Elaboración propia con datos SIM del ICBF, con corte a septiembre de 2025

El perfil de las personas que ingresan al SRPA se ha mantenido relativamente estable en los últimos años. En 2025, el 87,6% de los ingresos correspondió a hombres y la mayor concentración se registró entre adolescentes de 16 y 17 años, quienes representaron el 67% del total de ingresos. Los hechos asociados con mayor frecuencia al ingreso al sistema fueron hurto (24,4%), tráfico, fabricación o porte de estupefacientes (13,6%), porte ilegal de armas (8,0%) y violencia intrafamiliar (7,9%). Estos datos evidencian que la vinculación al SRPA se concentra principalmente en hombres adolescentes y ocurre en una etapa crítica del curso de vida, marcada por múltiples riesgos de exclusión social, educativa y económica.

Gráfica 13. Pirámide poblacional de ingresos al SRPA, 2025, Bogotá.



Fuente: Elaboración propia con datos SIM del ICBF, con corte a septiembre de 2025

En materia de atención, el ICBF reportó para Bogotá, con corte a septiembre de 2025, un total de 963 usuarios atendidos mensualmente a través de 12 unidades de servicio, con una capacidad instalada de 794 cupos, considerando la rotación propia del sistema. Las modalidades de atención incluyen medidas privativas de la libertad, como los Centros de Atención Especializada (CAE) (200 usuarios) y los Centros de Internamiento Preventivo (CIP) (67), así como los Internados para el Restablecimiento en Administración de Justicia (239). En el componente de medidas no privativas se registran 234 usuarios en libertad vigilada, 47 en prestación de servicios a la comunidad y 87 en centros transitorios.

Entre enero y septiembre de 2025, Bogotá acumuló un total de 2.002 usuarios atendidos en el SRPA. Si bien estas cifras permiten dimensionar la magnitud de la atención brindada en la ciudad, no ofrecen información suficiente sobre aspectos clave para comprender las trayectorias de inclusión de esta población, tales como

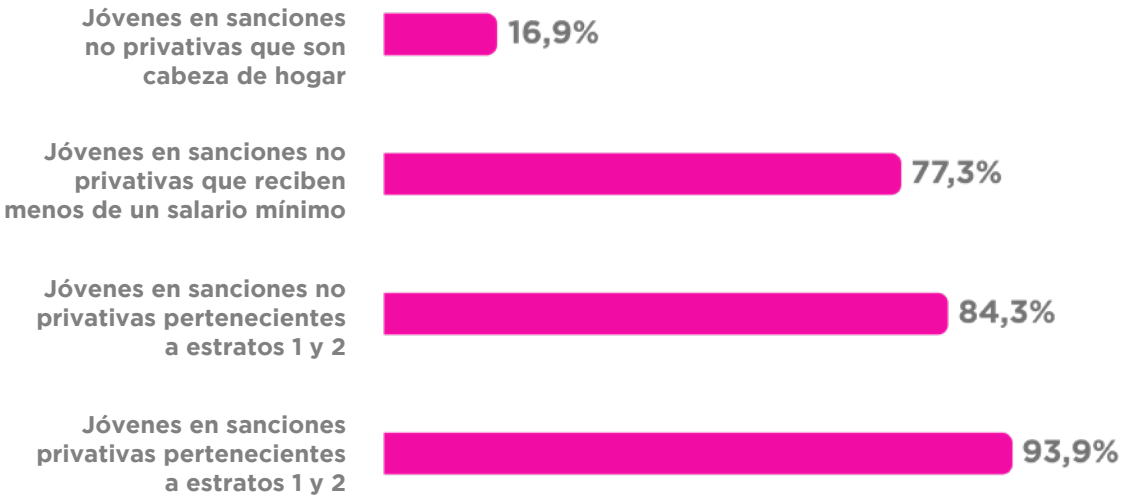
sus condiciones de vida, niveles educativos, situación laboral, lugar de residencia o experiencias previas de exclusión social.

Una mirada más detallada al grupo de jóvenes que han alcanzado la mayoría de edad sin haber egresado del sistema permite comprender con mayor precisión la dimensión de los desafíos asociados a su transición hacia la vida adulta. **Durante 2026, con corte a mayo, el ICBF Bogotá reportó 302 jóvenes entre los 18 y los 29 años vinculados al sistema: 130 en sanciones privativas de la libertad, en CAE, y 172 en sanciones no privativas.**

La distribución por género evidencia una marcada predominancia masculina. En el medio privativo, 116 jóvenes son hombres (89,23 %) y 14 son mujeres (10,77 %). En el medio no privativo, 165 son hombres (95,93 %) y 7 son mujeres (4,07 %). En cuanto a la representación étnica, la totalidad de los jóvenes en el medio privativo son reportados como mestizos, mientras que en el medio no privativo se reporta un joven perteneciente a un pueblo indígena.

Las condiciones socioeconómicas de esta población reflejan una acumulación importante de desventajas estructurales. En las sanciones privativas de la libertad, el 93,85 % de los jóvenes pertenece a los estratos 1 y 2 (76 y 46 jóvenes, respectivamente), siendo el estrato 1 el predominante. En las sanciones no privativas, el 84,30 % reside en hogares clasificados en estos mismos estratos.

Gráfica 14. Perfil de vulnerabilidad económica de las y los jóvenes en el SRPA, Bogotá, 2026.



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

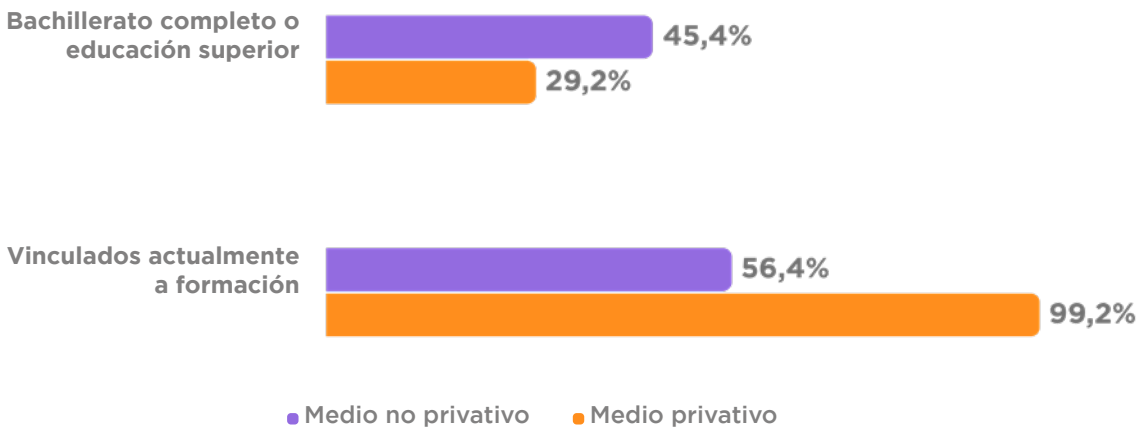
Nota: En el SRPA, las sanciones pueden incluir medidas no privativas de la libertad, como la prestación de servicios a la comunidad o la libertad asistida, y medidas privativas, como la privación de libertad en Centros de Atención Especializada. Los porcentajes se calculan sobre el total de jóvenes en cada modalidad de sanción.

La situación laboral también evidencia importantes barreras para la inclusión económica. **Debido a las condiciones propias del internamiento, el 100 % de los jóvenes en el medio privativo aparece registrado en situación de desempleo. En el medio no privativo, aunque el 41,85 % (72 jóvenes) reporta algún tipo de vinculación a actividades económicas estructuradas, el 77,33 % (133 jóvenes) percibe ingresos inferiores a un salario mínimo mensual, mientras que únicamente el 22,67 % (39 jóvenes) supera ese umbral.**

A esta situación se suma la carga de responsabilidades familiares y económicas que enfrenta este grupo. En el medio privativo, únicamente seis jóvenes (todas mujeres) reportan tener personas a cargo. En contraste, en el medio no privativo, 29 jóvenes (16,86 %) se reconocen como cabeza de hogar, cifra que supera incluso el número de quienes reportan ser padres o madres (22 jóvenes, equivalentes al 12,79 %), lo que sugiere que en varios casos asumen el sostenimiento económico de hermanos, padres u otros familiares dependientes.

En materia educativa, el panorama presenta diferencias importantes según la modalidad de sanción. En el medio privativo, el modelo pedagógico institucional garantiza la vinculación del 99,23 % de los jóvenes (129 de 130) a procesos formativos. Sin embargo, el nivel educativo alcanzado continúa siendo limitado: el 40,77 % (53 jóvenes) se encuentra en niveles de básica primaria, secundaria o media incompletas, mientras que solo el 29,23 % (38 jóvenes) ha culminado el bachillerato o ha accedido a estudios de educación superior.

Gráfica 15. Trayectorias educativas de jóvenes vinculados al SRPA según modalidad de sanción, Bogotá, 2026.



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

Nota: En el SRPA, las sanciones pueden incluir medidas no privativas de la libertad, como la prestación de servicios a la comunidad o la libertad asistida, y medidas privativas, como la privación de libertad en Centros de Atención Especializada. Los porcentajes se calculan sobre el total de jóvenes en cada modalidad de sanción.

En el medio no privativo, el nivel educativo alcanzado es proporcionalmente más alto: el 45,35 % (78 jóvenes) cuenta con bachillerato completo o formación posmedia. No obstante, la vinculación activa a procesos de formación es menor, ya que solo el 56,40 % (97 jóvenes) se encontraba cursando algún programa educativo o de capacitación laboral a la fecha de corte.

La participación en programas de emprendimiento es prácticamente inexistente en ambas modalidades. Apenas dos jóvenes en el medio privativo (1,54 %, ambas mujeres) y un joven en el medio no privativo (0,58 %, hombre de 28 años) reportan vinculación activa a este tipo de iniciativas.

Desde una perspectiva territorial, las y los jóvenes en sanciones no privativas residen principalmente en las localidades de Bosa (24), San Cristóbal (21), Kennedy (21) y Ciudad Bolívar (18). En conjunto, estas localidades concentran el 48,84 % de esta población, equivalente a 84 de los 172 jóvenes vinculados a esta modalidad. Esta distribución coincide con territorios que históricamente han registrado mayores niveles de pobreza, déficits de equipamientos urbanos y una mayor exposición a dinámicas de exclusión económica y social en Bogotá.



Lo que los datos no cuentan: barreras estructurales y trayectorias invisibilizadas

La ausencia de información desagregada sobre esta población no es un dato menor: es en sí misma una barrera estructural. Sin datos territorializados, sin información sobre trayectorias educativas previas, sin registros sobre situación de empleo o de vivienda, resulta imposible diseñar políticas y programas que respondan de manera efectiva a sus condiciones reales.

La experiencia acumulada de organizaciones como Tiempo de Juego, que trabaja de manera directa con adolescentes y jóvenes vinculados al SRPA en Bogotá, permite identificar patrones que los datos oficiales raramente capturan: desvinculación escolar temprana, experiencias de violencia intrafamiliar, residencia en entornos con alta presencia de economías ilegales y escasas oportunidades laborales formales, y trayectorias marcadas por la precariedad antes de cualquier contacto con el sistema de justicia penal.

Las y los adolescentes y jóvenes no llegan al SRPA desde un vacío. Llegan, en su gran mayoría, desde trayectorias previas de exclusión: son personas que no estudian, que trabajan en la informalidad o que directamente no tienen acceso al mercado laboral, que viven lejos de los centros de oportunidad y que han crecido en entornos donde el Estado ha estado ausente como garante de derechos. En ese sentido, la vinculación al sistema penal no puede leerse como el punto de partida de sus dificultades, sino como un hito dentro de un proceso más largo y profundo de desconexión de las instituciones y las oportunidades. Por esto, es fundamental que una vez egresen del sistema tengan oportunidades para una inclusión social real y efectiva que les permita reconstruir sus planes de vida.

La limitada accesibilidad a la información disponible contribuye a mantener la invisibilidad de las y los adolescentes y jóvenes vinculados al SRPA en Bogotá. Si bien existen registros institucionales sobre esta población, el acceso a ellos resulta restringido y, en muchos casos, depende de mecanismos excepcionales como los derechos de petición, lo que dificulta su consulta, análisis y uso para la toma de decisiones.

La ausencia de datos sistematizados, abiertos y territorializados limita la comprensión de las condiciones de vida, las trayectorias educativas y laborales, y las barreras que enfrenta este grupo para su reintegración social y económica. Esta situación restringe su presencia en el debate público y reduce las posibilidades de diseñar respuestas institucionales basadas en evidencia. En este contexto, avanzar hacia una caracterización rigurosa, accesible y actualizada de esta población constituye una condición indispensable para fortalecer las políticas públicas y mejorar las oportunidades de inclusión y desarrollo para los adolescentes y jóvenes del SRPA.

Fuente general: Elaboración propia, con datos del Boletín Estadístico del ICBF (Sistema de Información Misional – SIM, corte 30 de septiembre de 2025) y respuesta a Derecho de petición interpuesto al ICBF con datos a corte de mayo de 2026.

Una visión más profunda en la desconexión de mujeres jóvenes: evolución y caracterización de la brecha de sexo

Entre el grupo de mujeres jóvenes, el 32% son Jóvenes con Potencial, equivalente a 279.706 mujeres entre 14 y 28 años desconectadas de oportunidades de educación o generación de ingresos formales. La principal forma de desconexión es la inactividad total (es decir, no estudiar ni trabajar), lo que hace crucial analizar este comportamiento con mayor profundidad.

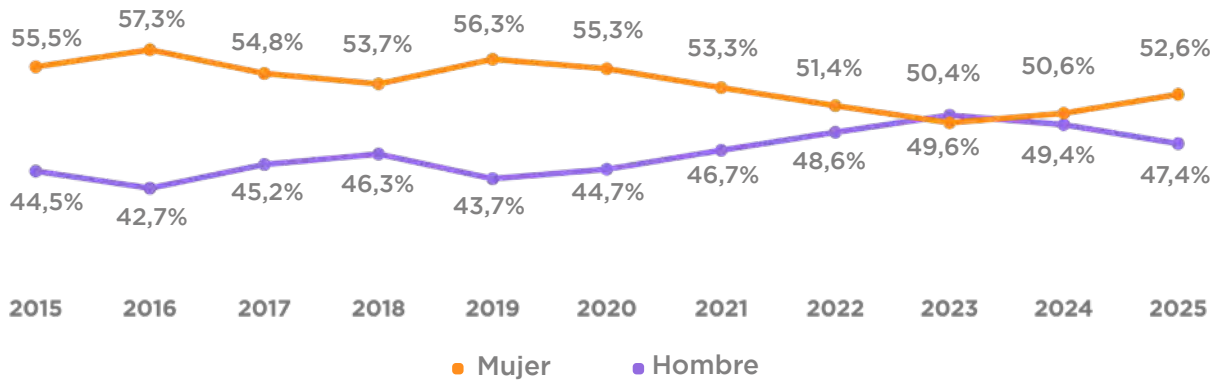
La **Gráfica 16** muestra que, **a lo largo del tiempo, la desconexión ha tenido un componente marcadamente femenino: las mujeres han representado más de la mitad del grupo de Jóvenes con Potencial de manera sostenida. Sin embargo, entre 2019 y 2024 la brecha entre hombres y mujeres se fue cerrando de forma progresiva: en 2019 las mujeres representaban el 56,3% de esta población y los hombres el 43,7%, mientras que en 2024 la brecha era prácticamente inexistente, con un 50,4% de mujeres y un 49,4% de hombres.**

Sin embargo, en 2025 la brecha vuelve a abrirse: las mujeres representan el 52,6% de Jóvenes con Potencial y los hombres el 47,4%. Esta dinámica se explica porque el total de mujeres Jóvenes con Potencial aumenta alrededor de 7,4% entre 2024 y 2025, mientras que en los hombres disminuye cerca de 3,4%.

En el caso de las mujeres, la cifra en informalidad laboral pasa de 105.662 en 2024 a 115.217 en 2025 (+9,0%) y la cifra en desconexión total aumenta de 152.066 a 163.298 (+7,4%). En contraste, en los hombres se observa un aumento más intenso en la informalidad laboral, que pasa de 134.478 a 153.654 (+14,2%), pero una disminución en la desconexión total, que se reduce de 128.705 a 103.100 (19,9%).



Gráfica 16. Distribución de las y los Jóvenes con Potencial por sexo, 2015-2025 2026.

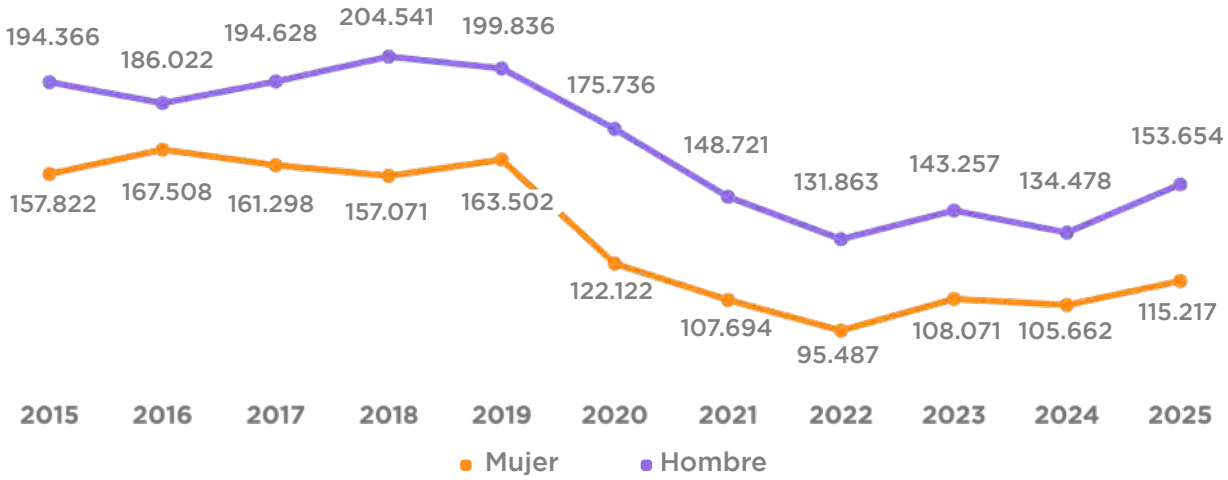


Fuente: Elaboración propia con datos del DANE – GEIH, 2015-2025.

El cierre de la brecha a partir del año 2020 coincide con una mayor conexión de las mujeres jóvenes con trayectorias educativas y laborales, incluso cuando parte de esta conexión ocurrió en condiciones informales. Esta dinámica se vio favorecida por la expansión de modalidades virtuales e híbridas de estudio y trabajo, que redujeron algunas de las barreras de acceso asociadas a las responsabilidades de cuidado, una carga que históricamente ha recaído de manera desproporcionada sobre ellas.

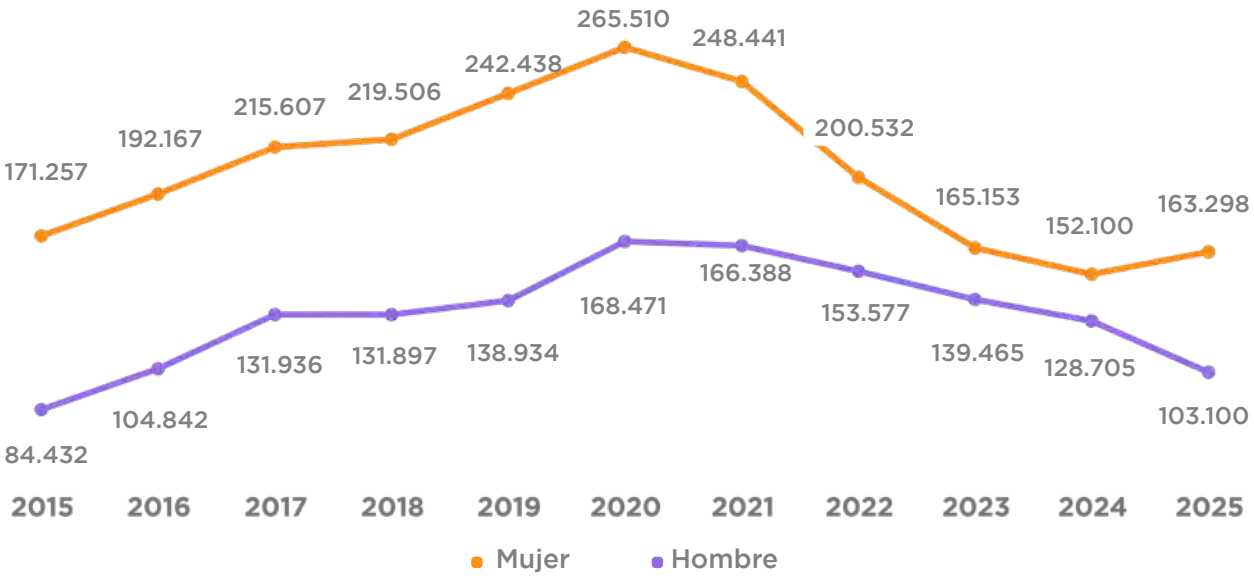
Sin embargo, la **Gráfica 18** muestra que, en el año 2025, esta tendencia a la disminución de la desconexión total en las mujeres se revierte, lo que hace un llamado a la acción: es importante seguir consolidando y ampliando modalidades flexibles de formación y empleo que, acompañadas de la infraestructura y el acompañamiento necesarios, amplíen las oportunidades para las mujeres con altas cargas de cuidado, habilitando su acceso, permanencia y tránsito hacia trayectorias educativas y de generación de ingresos.

Gráfica 17. Evolución de las y los jóvenes en informalidad en Bogotá, 2015-2025.



Fuente: Elaboración propia con datos del DANE – GEIH, 2015-2025.
Nota: se conservan los valores originales de 2015-2018 y 2025. Para 2019-2024 se aplicaron los porcentajes publicados al total actualizado de informalidad de la Gráfica 9.

Gráfica 18. Evolución de las y los jóvenes que no estudian ni trabajan desagregado por sexo, 2015-2025, Bogotá.



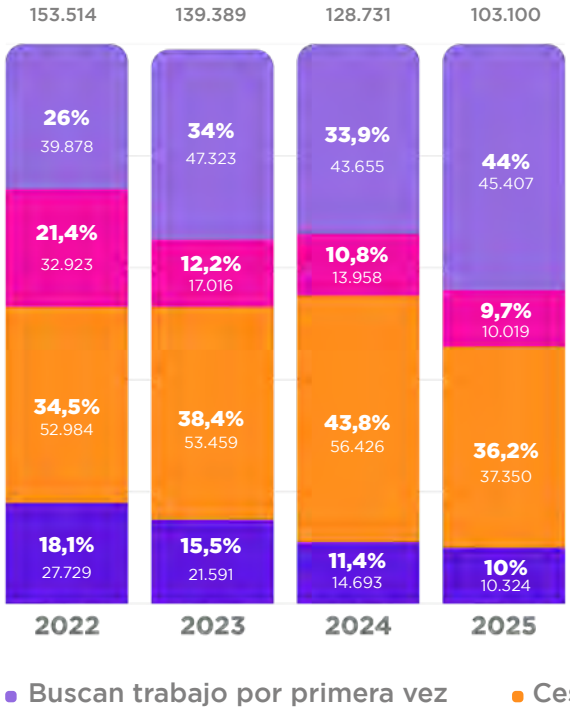
Fuente: Elaboración propia con datos del DANE – GEIH, 2015-2025.
Nota: se conservan los valores originales de 2015-2018 y 2025. Para 2019-2024 se aplicaron los porcentajes publicados al total actualizado de informalidad de la Gráfica 9.

Al profundizar en la composición de desconexión de las y los jóvenes que no estudian ni trabajan, la **Gráfica 20** permite observar que el aumento de mujeres jóvenes entre 2024 y 2025 no se explica principalmente por un crecimiento en la búsqueda activa de empleo, sino por categorías asociadas a actividades fuera del mercado laboral. En particular, la categoría "otros" registra el mayor incremento, con 13.786 mujeres adicionales, mientras que los oficios del hogar aumentan en 3.604 mujeres. En 2025, el 37% de las mujeres jóvenes que no estudian ni están ocupadas reporta dedicarse a oficios del hogar, frente al 10% de los hombres. Sin embargo, el crecimiento reciente se concentra sobre todo en "otros". Esta categoría debe leerse con cautela, dado que corresponde a la estructura de clasificación de la GEIH-DANE y agrupa actividades que no se desagregan en las categorías principales de búsqueda de empleo, cesantía u oficios del hogar.

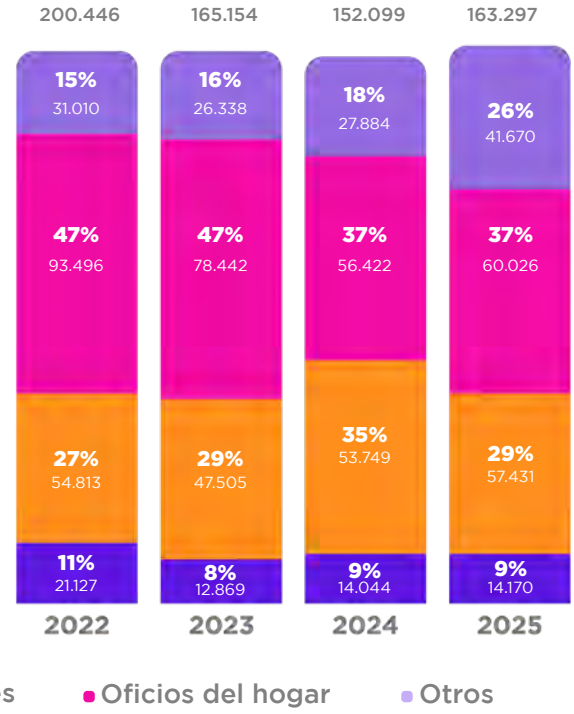
Esto evidencia que la desconexión de las mujeres jóvenes no puede entenderse únicamente desde las cargas de cuidado, aunque estas siguen siendo una barrera estructural central. También es necesario profundizar en aquellas situaciones que quedan agrupadas en "otros", pues allí parece concentrarse buena parte del aumento reciente de mujeres jóvenes que no estudian ni trabajan.



Gráfica 19. Características de los hombres jóvenes que no estudian ni se encuentra ocupados, Bogotá, 2022-2025.



Gráfica 20. Características de las mujeres jóvenes que no estudian ni se encuentra ocupadas, Bogotá, 2022-2025



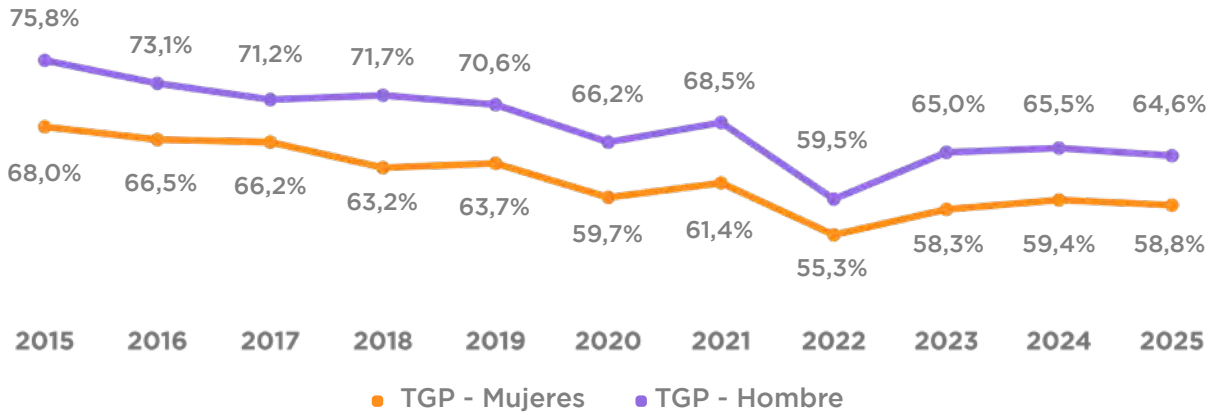
Buscan trabajo por primera vez · Cesantes · Oficios del hogar · Otros

Cada barra muestra la composición porcentual (suma 100%). Las etiquetas internas reportan porcentaje y cantidad.
Fuente: Elaboración propia con datos del DANE – GEIH, 2022-2025.

Nota: Las categorías corresponden a la clasificación de la GEIH-DANE para la población joven que no estudia ni se encuentra ocupada. **"Buscan trabajo por primera vez"** hace referencia a jóvenes aspirantes, es decir, personas que se encuentran buscando empleo y no han trabajado previamente. **"Cesantes"** corresponde a personas que, habiendo trabajado antes por lo menos durante dos semanas consecutivas, se encuentran actualmente desocupadas y buscando empleo. **"Oficios del hogar"** agrupa a quienes reportan esta actividad como su dedicación principal, mientras que **"otros"** reúne a jóvenes que respondieron actividades no clasificadas en las categorías anteriores, de acuerdo con la estructura de la GEIH.

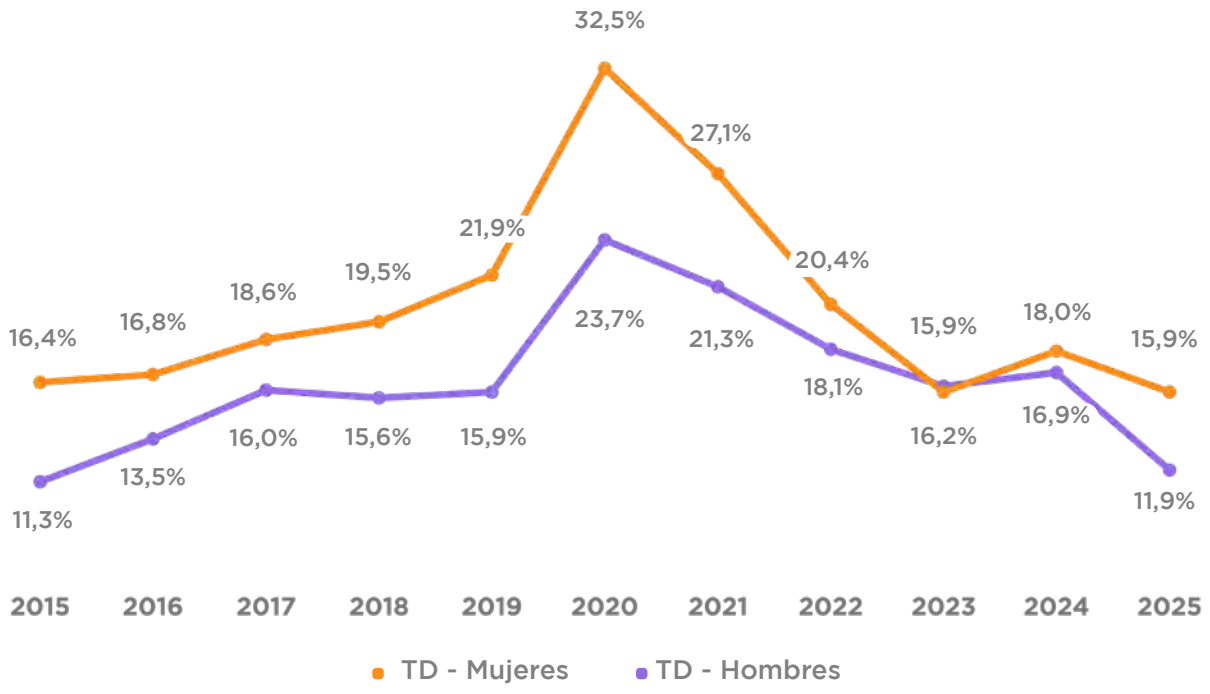
Los indicadores laborales permiten complementar esta lectura y entender mejor por qué aumenta la desconexión total de las mujeres jóvenes en 2025. En primer lugar, en la **Gráfica 21**, la Tasa Global de Participación femenina presenta una leve disminución entre 2024 y 2025, lo que indica que una proporción menor de mujeres jóvenes está participando activamente en el mercado laboral, ya sea trabajando o buscando empleo. En segundo lugar, entre quienes sí permanecen activas, las barreras de acceso al empleo persisten: aunque la tasa de desempleo femenino disminuyó de 18,0% a 15,9% entre 2024 y 2025, esta reducción fue menor que la observada en los hombres, cuyo desempleo bajó de 16,9% a 11,9%, como se puede ver en la **Gráfica 22**. En otras palabras, el aumento de la desconexión total de las mujeres parece explicarse por una doble vía: una menor participación laboral y mayores dificultades relativas para encontrar empleo entre quienes sí lo buscan. **Este panorama refuerza la necesidad de generar incentivos y condiciones que favorezcan la permanencia de las mujeres jóvenes en el mercado laboral, especialmente mediante modalidades flexibles, servicios de cuidado y estrategias de intermediación que faciliten su conexión con empleos formales y sostenibles.**

Gráfica 21. Evolución de Tasa Global de Participación por sexo, 2015-2025, Bogotá.



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

Gráfica 22. Evolución de Tasa de Desempleo por sexo, 2015-2025, Bogotá.



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

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



02 TRAYECTORIAS EDUCATIVAS Y DE GENERACIÓN DE INGRESOS DE LAS Y LOS JÓVENES EN BOGOTÁ REGIÓN

El capítulo anterior mostró que las trayectorias educativas, laborales y de generación de ingresos de las y los jóvenes de Bogotá Región deben ser atendidas para lograr que las oportunidades se distribuyan de forma equitativa en los territorios.Aunque Bogotá y Cundinamarca cuentan con límites político-administrativos definidos, las trayectorias de las y los jóvenes trascienden estas fronteras, pues constantemente se movilizan entre ambos territorios para estudiar, trabajar y acceder a oportunidades.

En conjunto, Bogotá D.C. y la Región concentran cerca de 2.373.917 jóvenes: 1.789.671 residen en Bogotá D.C. y 584.246 en las provincias de Soacha, Sabana Occidente y Sabana Centro. Esta magnitud refleja la importancia estratégica de la población joven para el desarrollo regional. Sin embargo, una proporción significativa enfrenta barreras para acceder a oportunidades educativas y laborales de calidad. En Bogotá D.C.; en Sabana Occidente y Sabana Centro cerca de 3 de cada 10 jóvenes son Jóvenes con Potencial; en Soacha la cifra asciende a casi 5 de cada 10. A partir de este diagnóstico, este capítulo examina los principales puntos de ruptura en las trayectorias educativas y laborales que contribuyen a esta desconexión, con el fin de identificar los momentos y factores que limitan el acceso de las y los jóvenes a oportunidades de educación y generación de ingresos de calidad.

El análisis se desarrolla territorialmente. Primero, se presentan las dinámicas de Bogotá D.C. que tiene como principal fuente de información la GEIH y ATENEA con información de cierre a 2024-2025 y luego se profundizará sobre las provincias de Soacha, Sabana Occidente y Sabana Centro utilizando la información de la Encuesta Multipropósito de los años 2014, 2017 y 2021 (último corte disponible). Esta lectura permite entender que Bogotá Región comparte un mismo reto: conectar a la juventud con oportunidades reales, aunque sus trayectorias y barreras se expresen de manera distinta en cada territorio.

2.1 Bogotá D.C.: trayectorias educativas y de generación de ingresos de la juventud

Trayectorias educativas en Bogotá D.C.

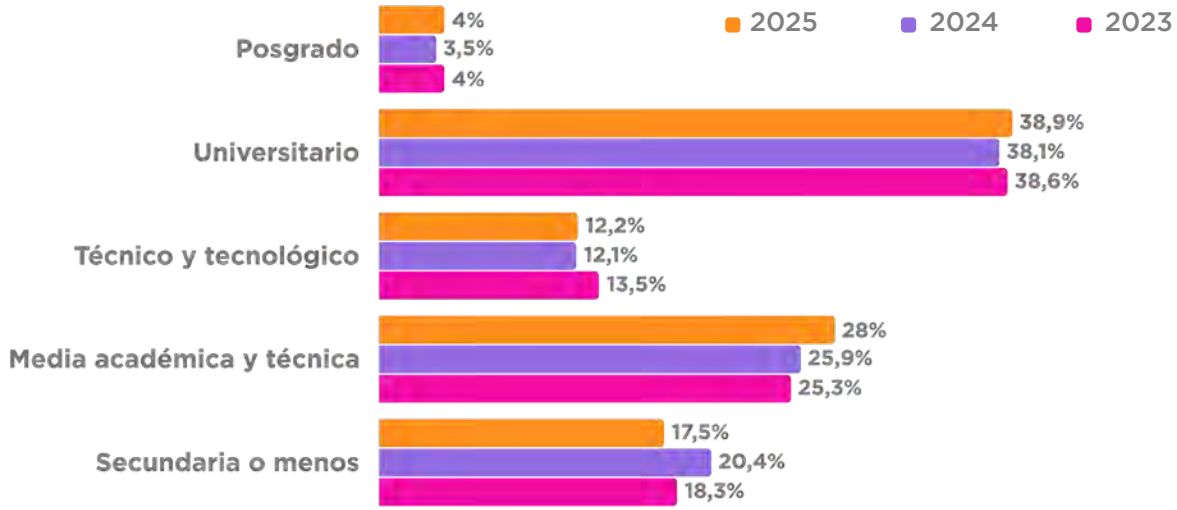
En Bogotá D.C. el análisis de las trayectorias educativas permite identificar en qué punto se amplían las brechas entre quienes acceden a oportunidades y las y los Jóvenes con Potencial. Para esta lectura, los niveles educativos se agrupan en cinco categorías: secundaria o inferior, media académica o técnica, formación técnica o tecnológica, educación universitaria y posgrado. Esta clasificación permite distinguir dos momentos clave de la trayectoria: la culminación de la educación media y el tránsito hacia la formación posmedia, entendida como la formación técnica, tecnológica, universitaria y de posgrado.

Las **Gráficas 23 y 24** muestran una brecha clara. Entre la juventud con acceso a oportunidades el nivel educativo se mantiene relativamente estable entre 2023 y 2025, siendo la educación universitaria, el nivel en el que se concentra la mayor proporción de este grupo de jóvenes. En contraste, entre las y los Jóvenes con Potencial, se refuerza la concentración en educación media académica y técnica: solo entre 2024 y 2025, esta proporción pasó de 57,5% a 61,5%. A esto se suma que cerca del 17,5% no supera la secundaria, lo que evidencia que las barreras educativas aparecen en distintos momentos de la trayectoria: antes de culminar la educación

media y, con mayor fuerza, en el tránsito hacia la educación superior.

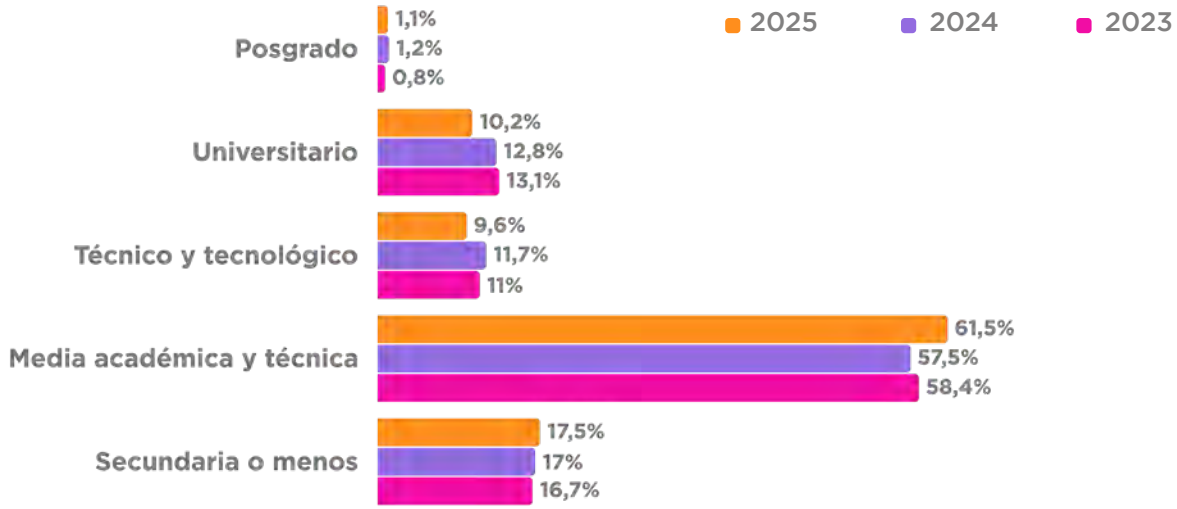
Esto indica que, en 2025, cerca de **8 de cada 10 Jóvenes con Potencial** no superan la educación media como máximo nivel educativo alcanzado. En este contexto, el reto no es únicamente que más jóvenes terminen la media, sino que cuenten con rutas efectivas para continuar formándose y conectar esa formación con empleos formales, mejores ingresos y mayor movilidad social.

Gráfica 23. Distribución de jóvenes con acceso a oportunidades según máximo nivel educativo, 2023-2025, Bogotá.



Fuente: Elaboración propia con datos del DANE – GEIH, 2023-2025.

Gráfica 24. Distribución de las y los Jóvenes con Potencial según máximo nivel educativo, 2023-2025, Bogotá.

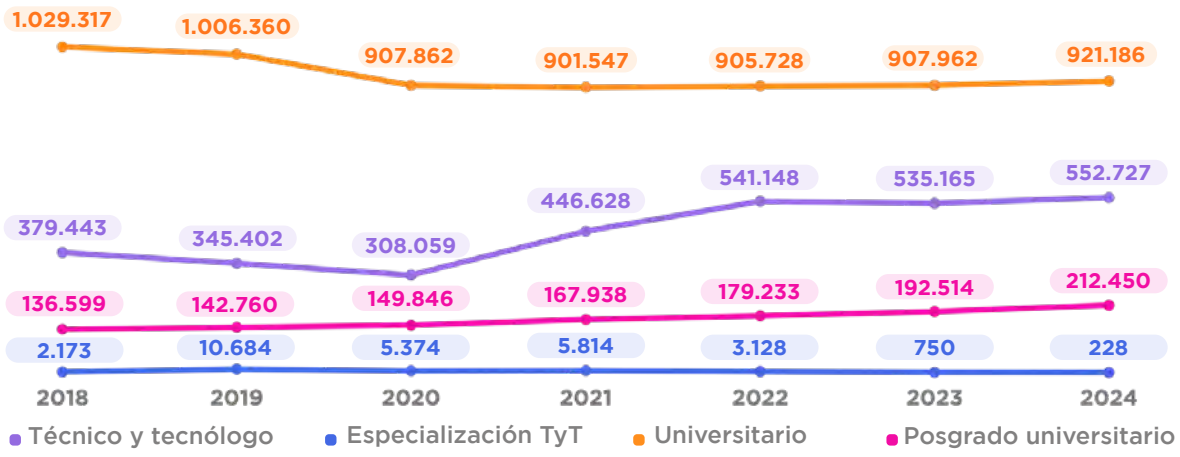


Fuente: Elaboración propia con datos del DANE – GEIH, 2023-2025.

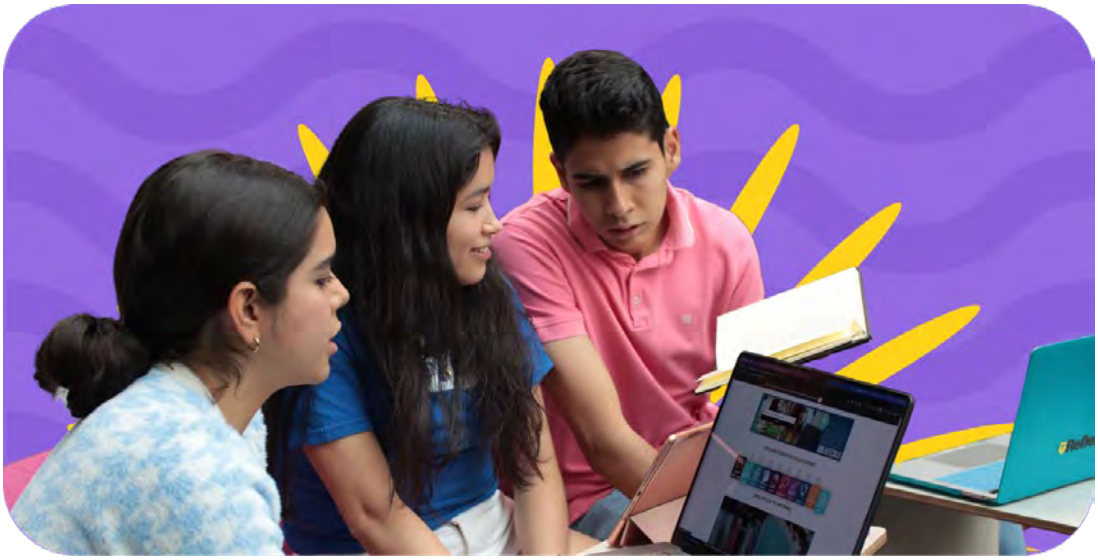
Al contrastar el nivel educativo alcanzado con la dinámica de las matrículas en educación superior, se observa que entre 2018 y 2024 el número de matrículas en educación superior en Bogotá aumentó en 139.059, al pasar de 1.547.532 a 1.686.591, lo que representa un incremento del 9,0%. Este aumento se acentuó entre 2023 y 2024, con 50.200 matrículas adicionales en 2024, equivalentes a un incremento del 3,1 % frente al año anterior.

En cuanto a la educación formal, la educación universitaria continúa siendo la ruta predominante: en 2024 concentró el 54,6% del total de matrículas, frente al 32,8% de la formación técnica y tecnológica y el 12,6% de los posgrados universitarios. Esta disminución relativa de la participación universitaria (de 55,5% en 2023) no significa que haya caído en términos absolutos, pues también aumentó frente a 2023 (1,5%); más bien refleja que el crecimiento fue más fuerte en otros niveles, especialmente en los posgrados (10,4%) y en la formación técnica y tecnológica (3,3%).

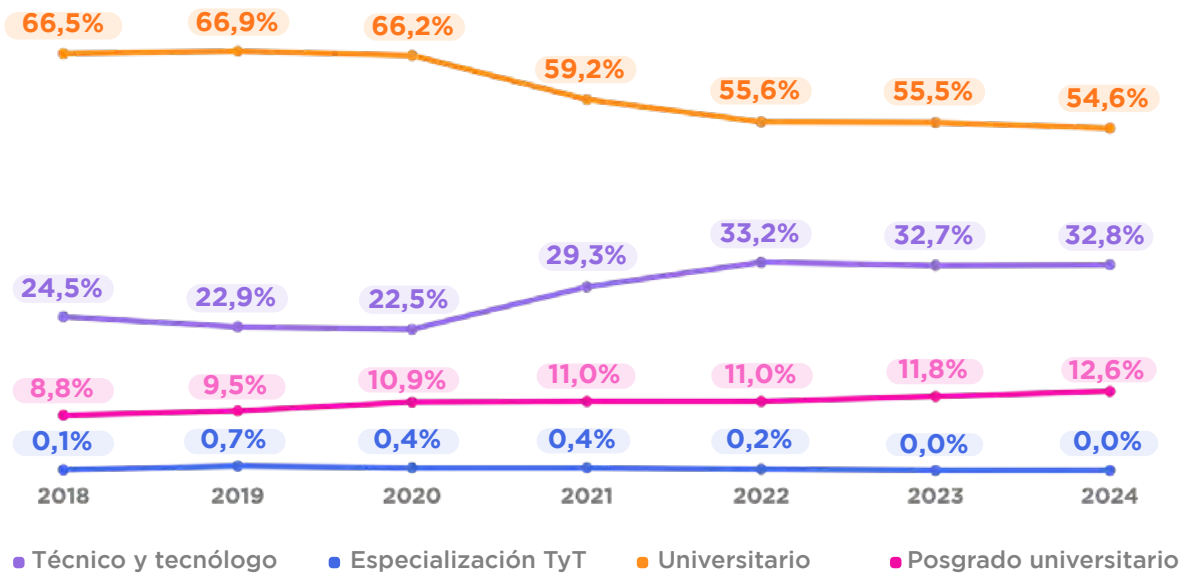
Gráfica 25. Evolución de matrícula de educación superior por nivel de formación en Bogotá, 2018-2024



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



Gráfica 26. Evolución porcentaje de matrícula de educación superior por nivel de formación en Bogotá, 2018-2024.



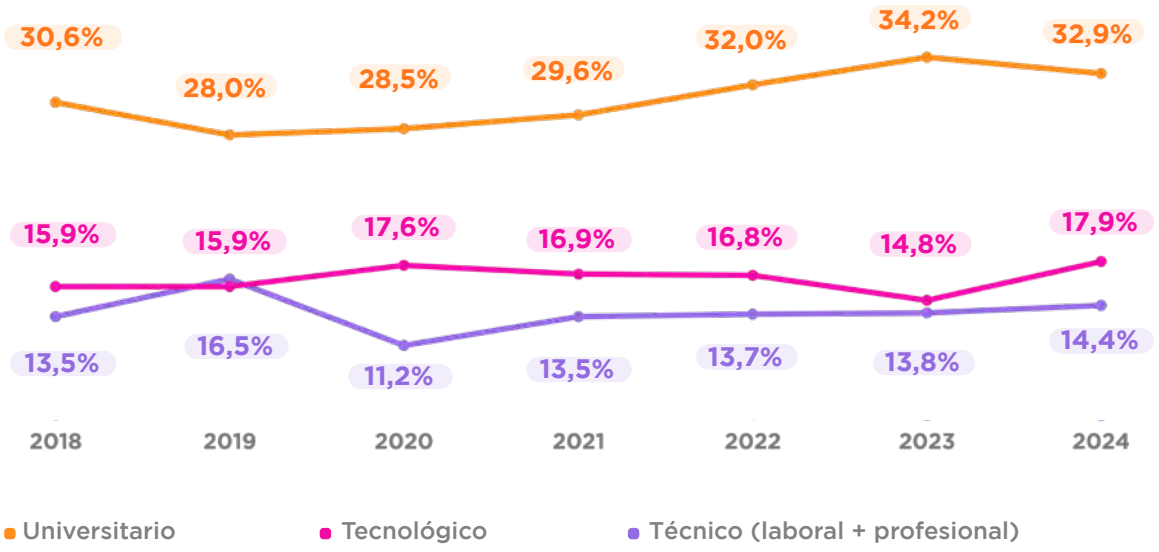
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SNIES (2018-2024)

En línea con lo anterior, la tasa de tránsito inmediato, que mide el porcentaje de jóvenes que, después de culminar la media, continúa su trayectoria formativa al año siguiente, permite observar no solo el acceso a educación superior, sino también a rutas como ETDH y formación asociada al SENA, permitiendo entender cómo se están reconfigurando las rutas de acceso a la educación posmedia en Bogotá. Este indicador no se refiere exclusivamente a Jóvenes con Potencial, sino al conjunto de jóvenes que culminan la educación media y continúan su trayectoria formativa al año siguiente en un nivel de educación superior.

Entre 2023 y 2024, el tránsito inmediato a educación posmedia muestra una recomposición en el tipo de formación al que accede la juventud. **La ruta universitaria disminuye de 34,2% a 32,9%, una caída de 1,3 puntos porcentuales. En contraste, aumentan las rutas no universitarias: la formación tecnológica pasa de 14,8% a 17,9%, con un incremento de 3,1 puntos porcentuales, y la formación técnica pasa de 13,8% a 14,4%, con un aumento de 0,6 puntos porcentuales.** Esto podría sugerir una mayor valoración de rutas formativas más cortas o con una conexión más directa con el mercado laboral, aunque requiere analizarse junto con factores de acceso, oferta educativa y expectativas de inserción laboral.

Una aclaración importante es que en términos de tránsito inmediato, la educación tecnológica gana relevancia, pero en 2025 pierde participación como máximo nivel educativo alcanzado tanto entre los Jóvenes con Potencial como entre los jóvenes que acceden a oportunidades. Esta diferencia puede estar asociada a que el acceso reciente a estas trayectorias educativas aún no se traduce necesariamente en mayores niveles acumulados de formación, debido a posibles brechas de permanencia y culminación.

Gráfica 27. Evolución de Tasa de tránsito inmediato a posmedia según formación de jóvenes, 2018-2024, Bogotá.



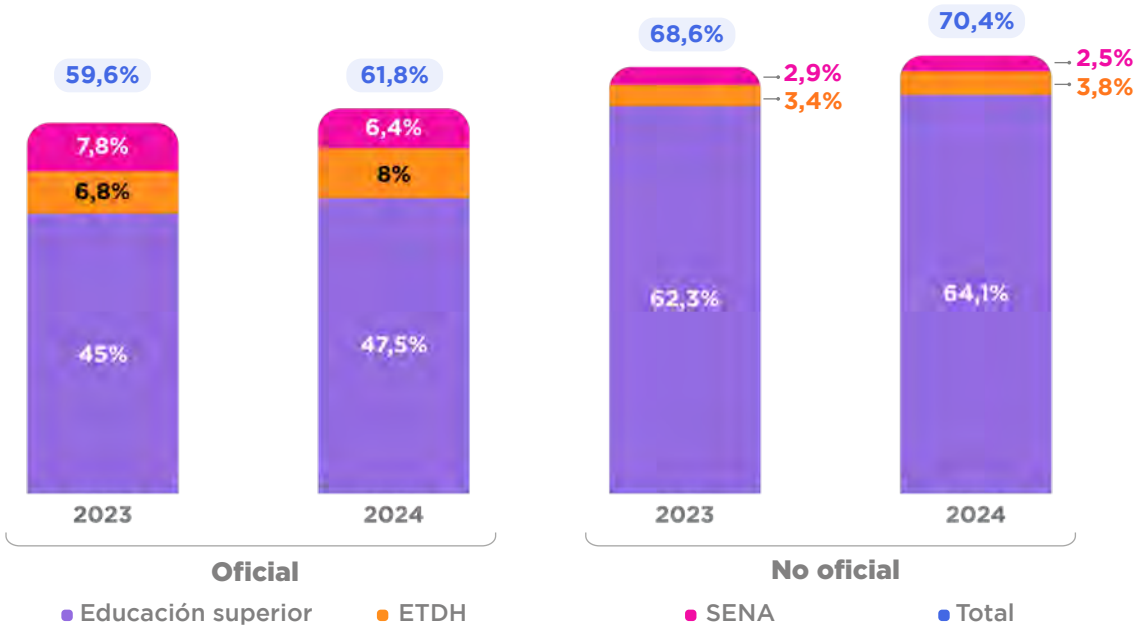
Fuente: Agencia ATENEA a partir de SNIES, SIET y SENA.

Este comportamiento del tránsito inmediato es coherente con lo observado en la matrícula total de educación superior **(Gráfica 26),** donde la participación universitaria baja levemente en 2024 (de 55,5% a 54,6%), mientras suben la formación técnica y tecnológica (de 32,7% a 32,8%) y los posgrados (de 11,8 % a 12,6%). La diferencia se explica porque cada indicador mira una población distinta: mientras la matrícula total refleja a todos los estudiantes de educación superior en un año dado (incluyendo a quienes ya venían cursando sus estudios), el tránsito inmediato sigue únicamente a quienes acaban de culminar la media ese mismo año. Así, es posible que el conjunto general de matriculados en programas universitarios crezca, mientras que la proporción de recién egresados que opta por ese camino de forma inmediata disminuya, si una parte creciente de esa cohorte se está inclinando por rutas técnicas o tecnológicas, o está aplazando su ingreso a la educación superior.

Aunque el tránsito inmediato hacia programas universitarios continúa siendo la ruta predominante entre la población joven que logra acceder a educación superior, los datos muestran una recomposición gradual: la participación de la formación universitaria viene disminuyendo, mientras que aumentan las rutas técnico-profesionales y tecnológicas. Este cambio no debe interpretarse como una pérdida de interés de las y los jóvenes por la universidad, pues sigue siendo una de las alternativas educativas más deseadas, sino como una señal de que las trayectorias efectivas están siendo condicionadas por barreras de acceso, costos, tiempos de formación y posibilidades reales de conexión con el mercado laboral.

El tránsito a educación posmedia tampoco ocurre en igualdad de condiciones. En 2024, el tránsito total fue de 61,8% entre jóvenes graduados de colegios oficiales y de 70,4% entre quienes egresaron de colegios no oficiales, lo que representa una brecha de 8,6 puntos porcentuales. La diferencia más marcada se presenta en educación superior: el tránsito desde colegios privados fue de 64,1%, frente a 47,4% en colegios oficiales.

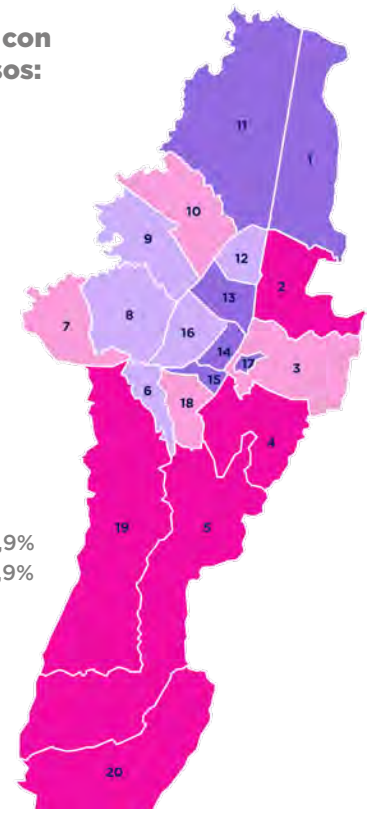
Gráfica 28. Tasa de tránsito inmediato a posmedia, según sector donde culminó la media, 2023 vs 2024, Bogotá.



Fuente: Agencia ATENEA a partir de SNIES, SIET y SENA 2023-2024. **Nota técnica:** el SENA se presenta por separado para identificar su participación como ruta institucional específica, aunque su oferta hace parte de la educación posmedia.

Mapa 2. Brechas territoriales en el tránsito a educación superior y ETDH, Bogotá, 2024.

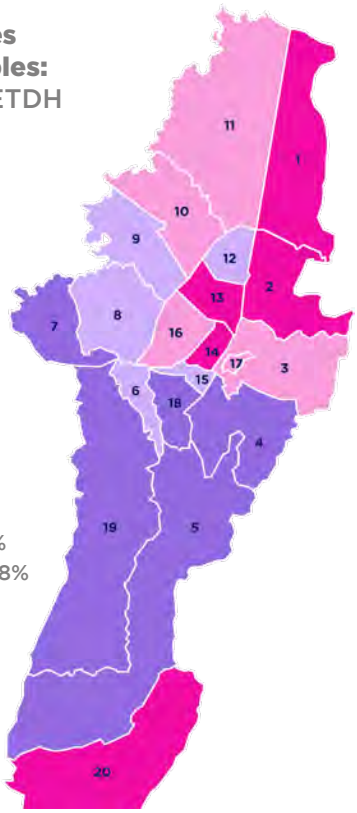
A. Localidades con mayores ingresos: el tránsito a educación es más alto.



Tránsito a Ed. Superior

- Menor a 48,4%
- Entre 48,4% y 51,9%
- Entre 51,9% y 54,9%
- Mayor a 54,9%

B. Localidades más vulnerables: el tránsito a ETDH es más alto



Tránsito a ETDH

- Menor a 8%
- Entre 8% y 10%
- Entre 10% y 11,8%
- Mayor a 11,8%

1. Usaquén
2. Chapinero
3. Santa Fe
4. San Cristobal
5. Usme
6. Tunjuelito
7. Bosa
8. Kennedy
9. Fontibón
10. Engativá
11. Suba
12. Barrios Unidos
13. Teusaquillo
14. Los Mártires
15. Antonio Nariño
16. Puente Aranda
17. La Candelaria
18. Rafael Uribe Uribe
19. Ciudad Bolivar
20. Sumapaz

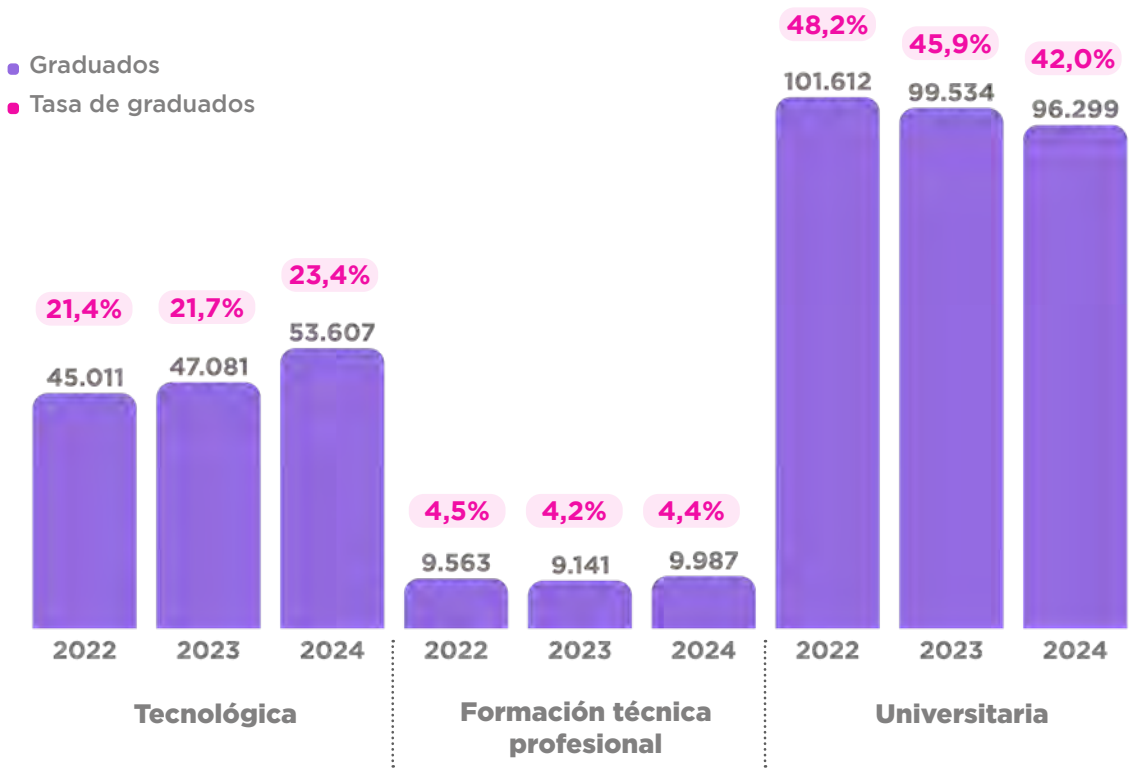
Fuente: Agencia ATENEA a partir de SNIES, SIET y SENA, 2024.

Adicionalmente, los colegios oficiales registran una mayor participación relativa en rutas como ETDH[1] y SENA. Esto sugiere que el el territorio en el que está ubicada la institución educativa está relacionado no solo con la probabilidad de continuar estudiando después de la media, sino también con el tipo de formación al que acceden las y los jóvenes. Estas diferencias pueden estar asociadas a factores como disponibilidad de información, orientación socio-ocupacional, redes de apoyo, recursos económicos y capacidad de sostener una trayectoria posmedia.

Las brechas también tienen una expresión territorial. Las localidades con mayores ingresos concentran mayores niveles de tránsito a educación superior, mientras que las localidades con mayores condiciones de vulnerabilidad presentan mayor tránsito hacia ETDH. Esto sugiere que el territorio sigue guardando una relación en las trayectorias formativas: no todas las y los jóvenes acceden al mismo tipo de educación posmedia ni a las mismas condiciones de continuidad.

En conjunto, la recomposición de las trayectorias educativas y las brechas por sector educativo y por localidad muestran que el tránsito a posmedia está segmentado y la pregunta no es solo cuántos jóvenes continúan estudiando después de la media, sino a qué tipo de formación acceden, desde qué territorios y con qué posibilidades reales de conexión con empleos formales y de calidad.

Gráfica 29. Evolución de Tasa de graduados y número de graduados por formación, 2022-2024, Bogotá.



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

1 ETDH: Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano. Programas técnicos y de formación laboral enfocados en la inserción rápida al mercado de trabajo.

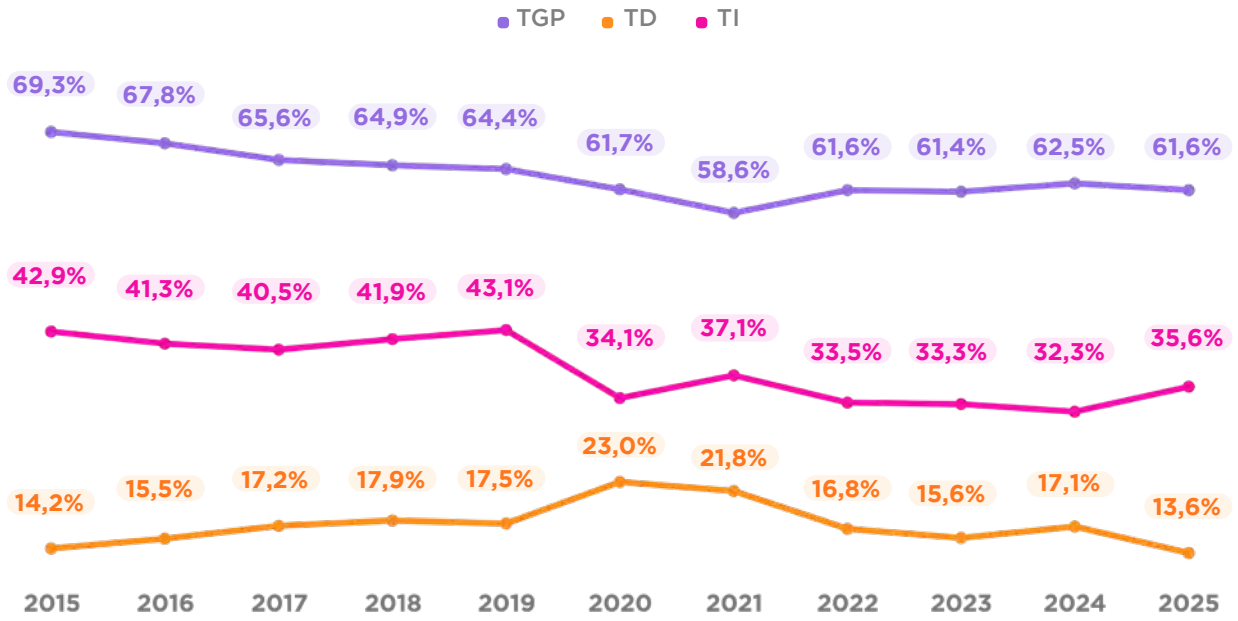
Como complemento al análisis del tránsito inmediato a educación posmedia, la información de graduados permite observar cómo se consolidan esas trayectorias formativas en la oferta de talento disponible. Entre 2022 y 2024, el nivel universitario continúa concentrando la mayor proporción de graduados, aunque pierde participación dentro del total, al pasar de 48,2% a 42,0%. En contraste, la formación tecnológica gana peso, al aumentar de 21,4% a 23,4%, mientras que la formación técnica profesional se mantiene relativamente estable, alrededor del 4%. En este sentido, la recomposición de las trayectorias posmedia plantea una pregunta estratégica sobre la pertinencia y calidad de estas rutas frente a las oportunidades reales del mercado laboral.

Mercado laboral juvenil en Bogotá D.C.

El análisis de las oportunidades para las y los jóvenes no se agota en el acceso y la permanencia educativa; también requiere examinar las condiciones en las que se vinculan al mercado laboral. Por eso, después de revisar las trayectorias educativas, esta sección analiza la evolución de tres indicadores clave del mercado laboral juvenil en Bogotá: la Tasa Global de Participación, la Tasa de Desempleo y la Tasa de Informalidad.

La serie 2015-2025 permite observar un cambio importante en la participación laboral juvenil. La Tasa Global de Participación pasa de 69,3% en 2015 a 61,6% en 2025, lo que representa una reducción de 7,7 puntos porcentuales. Esto muestra que actualmente hay una menor proporción de jóvenes participando activamente en el mercado laboral, ya sea trabajando o buscando empleo.

Gráfica 30. Evolución de los indicadores del mercado laboral juvenil, Bogotá 2015-2025



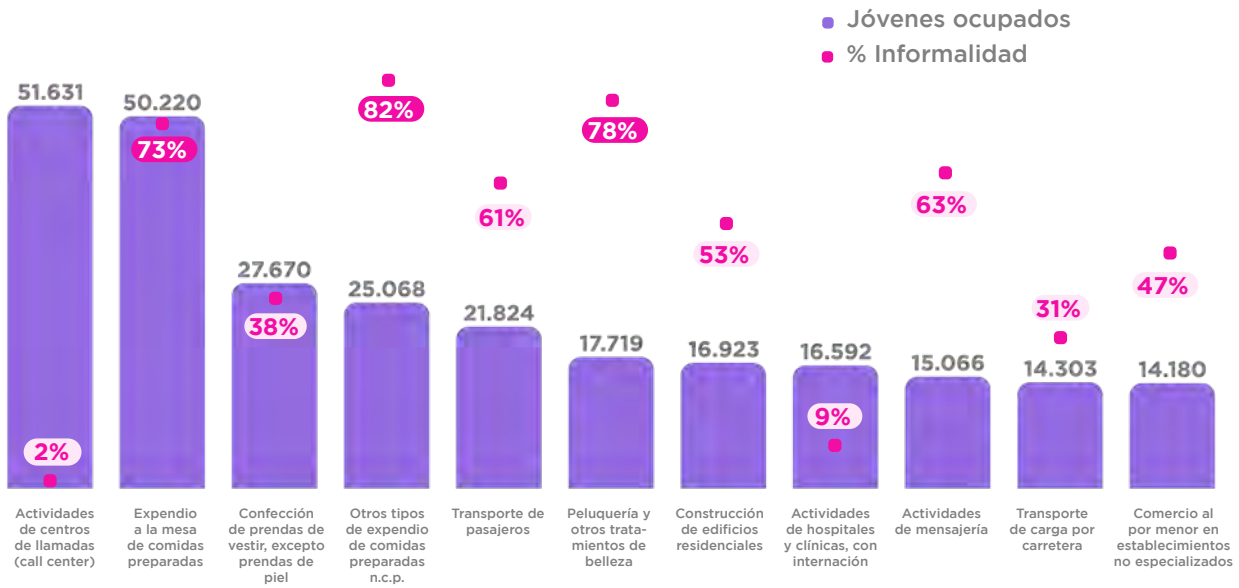
Fuente: Elaboración propia con datos del DANE – GEIH, 2015-2025.
Nota: TGP: Tasa Global de Participación; **TI:** Tasa de Informalidad; **TD:** Tasa de Desempleo.

En contraste, la Tasa de Desempleo juvenil disminuye en el último año: pasa de 17,1% en 2024 a 13,6% en 2025, lo que representa una reducción de 3,5 puntos porcentuales y constituye el nivel más bajo de los últimos 10 años. Sin embargo, esta reducción ocurre al mismo tiempo que aumenta la Tasa de Informalidad, que pasa de 32,3% a 35,6% entre 2024 y 2025, es decir, un incremento de 3,3 puntos porcentuales. En este sentido, la caída del desempleo no puede leerse de manera aislada, porque coincide con un aumento reciente de la informalidad laboral juvenil.

Leídos en conjunto, estos indicadores muestran una tensión central para Bogotá: en 2025 el desempleo juvenil disminuye, pero la informalidad se incrementa y la participación laboral se mantiene por debajo de los niveles observados antes de la pandemia. Esto sugiere que la mejora en desempleo no necesariamente implica una mejora equivalente en la calidad de la inserción laboral.

Por ello, además de observar cuántos jóvenes logran ocuparse, resulta fundamental analizar en qué actividades económicas se están insertando y bajo qué condiciones laborales. Esta mirada permite comprender mejor la relación entre juventud y sector productivo, no solo identificando dónde se concentra el empleo juvenil, sino también evaluando qué tan formales y sostenibles son las oportunidades de generación de ingresos a las que acceden.

Gráfica 31. Distribución de las 11 principales actividades económicas en las que las y los jóvenes se encuentran ocupados y su tasa de informalidad, Bogotá, 2025.



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

En 2025, Bogotá D.C. registra 894.656 jóvenes ocupados. En este contexto, la **Gráfica 31** permite observar las 11 actividades económicas con mayor concentración de empleo juvenil. En conjunto, estas actividades reúnen 271.196 jóvenes, equivalentes al 30,3% del total de jóvenes ocupados en la ciudad. Aunque no representan la totalidad del empleo juvenil, sí muestran una parte importante de los sectores donde se inserta laboralmente la juventud.

La actividad con mayor participación es la de centros de llamadas (call centers), que concentra 51.631 jóvenes ocupados, equivalentes al 5,8% del total de jóvenes ocupados en Bogotá. Además, presenta una tasa de informalidad muy baja, cercana al 2%, lo que la diferencia de otras actividades con alta presencia juvenil.

En contraste, varias actividades que concentran un número importante de jóvenes presentan niveles elevados de informalidad. Este es el caso del expendio de comidas preparadas, que reúne 50.220 jóvenes ocupados y registra una informalidad del 73%; otros tipos de expendio de comidas preparadas, con 25.068 jóvenes y una informalidad del 82%; peluquería y otros tratamientos de belleza, con 17.719 jóvenes y una informalidad del 78%; mensajería, con 15.066 jóvenes y una informalidad del 63%; y transporte de pasajeros, con 21.824 jóvenes y una informalidad del 61%.

Esto evidencia que, una parte importante del empleo juvenil se concentra en sectores de alta informalidad laboral. Por tanto, el reto para Bogotá no es únicamente generar más empleo juvenil, sino también, fortalecer la calidad de las oportunidades en los sectores donde las y los jóvenes ya se están insertando. En este contexto, resulta pertinente examinar el papel de las empresas en la generación de empleo para la juventud, identificando cuáles están vinculadas a estas actividades económicas y qué oportunidades ofrecen para promover una inserción laboral más formal y sostenible.

Gráfica 32. Promedio de ingreso laboral juvenil por sexo y condición laboral, Bogotá, 2025.



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

La brecha de ingresos confirma que la informalidad profundiza desigualdades y no es una elección. En empleos formales, tanto hombres como mujeres ganan 50% más que lo que perciben en la informalidad laboral. Adicionalmente, en empleos formales, las mujeres jóvenes registran un ingreso promedio ligeramente superior al de los hombres; en la informalidad, ocurre lo contrario: las mujeres ganan 14,0% menos. **Esto evidencia las desventajas de la informalidad: menor protección laboral, menores ingresos y mayores desigualdades. Por eso, reducir la desconexión juvenil implica crear trayectorias formativas pertinentes, pero también empleos formales, estables y con ingresos dignos.**

Trayectorias más comunes entre jóvenes de 25 a 29[2] años: desconexión y acceso a oportunidades

Después de analizar las trayectorias educativas, las condiciones de empleo y la evolución reciente de la informalidad juvenil en Bogotá, esta sección integra ambas dimensiones para identificar cuáles son las trayectorias más comunes que viven los jóvenes al llegar a los 25-29 años. El objetivo no es analizar educación y trabajo como fenómenos separados, sino entender cómo se combinan en trayectorias concretas: quiénes logran conectarse con oportunidades formativas o empleo formal, y quiénes llegan a esta etapa acumulando barreras de desconexión o informalidad.

El análisis se concentra en jóvenes entre 25 y 29 años, un grupo que en 2025 reúne a 733.928 personas y representa el 37,8% de la población joven entre 14 y 29 años en Bogotá. Este rango permite observar qué ocurre hacia el cierre de la trayectoria juvenil, cuando buena parte de las decisiones sobre continuidad educativa, formación posmedia, ingreso al mercado laboral y generación de ingresos ya han empezado a definir las oportunidades futuras. Por eso, esta lectura funciona como una síntesis de las secciones anteriores: permite ver cómo el nivel educativo alcanzado se relaciona con la forma de inserción laboral o con la desconexión.

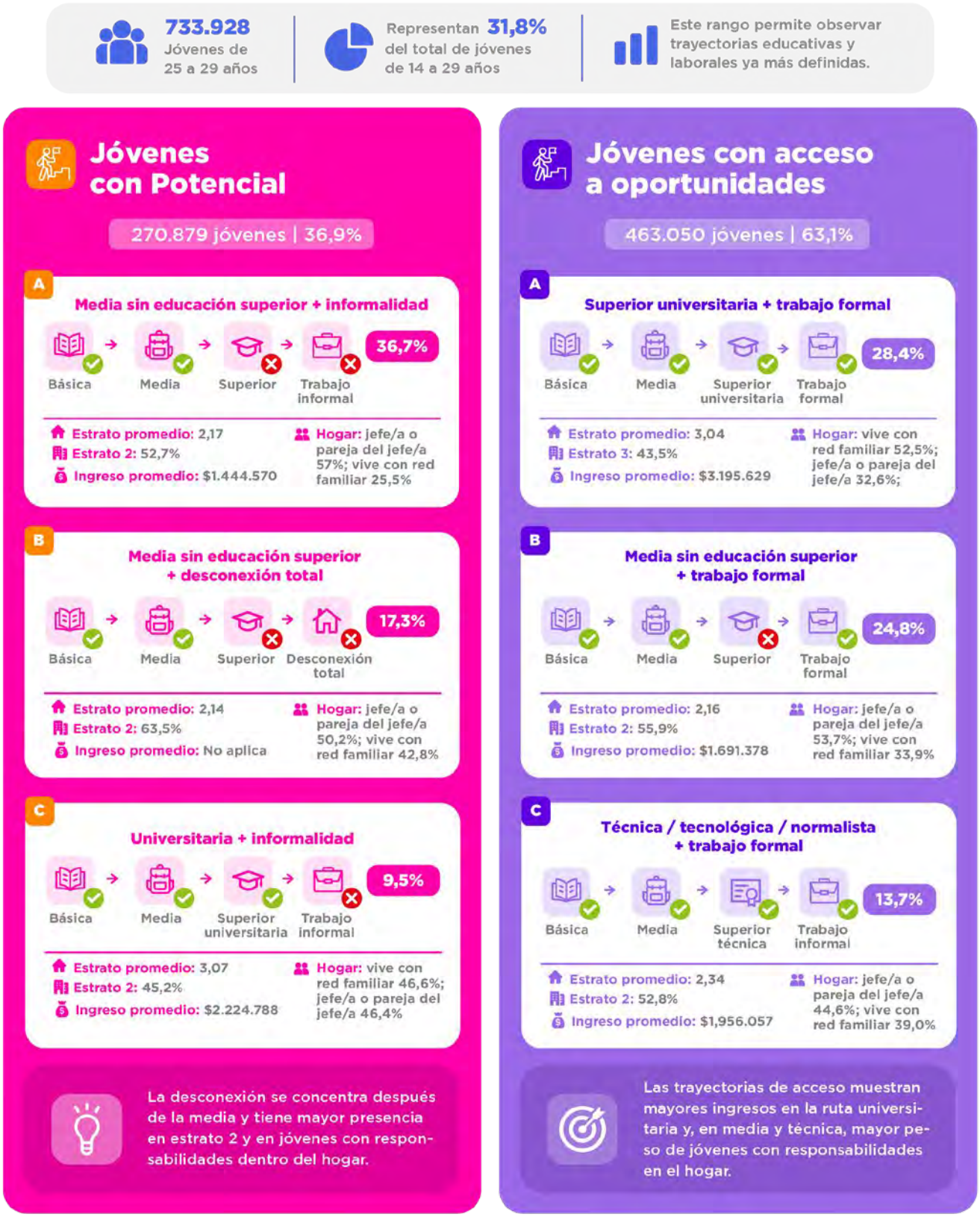
En este grupo etario hay 270.879 Jóvenes con Potencial, lo que equivale al 36,9% de la población entre 25 y 29 años. Esto muestra que la desconexión tiene un peso muy alto en edades en las que las trayectorias educativas y laborales ya han avanzado y donde las barreras y brechas no resueltas empiezan a expresarse con mayor fuerza en el mercado laboral.

En otras palabras, casi 4 de cada 10 jóvenes que tienen entre 25 y 29 años están desconectados de oportunidades de educación o empleo formal. Sin embargo, esta desconexión no ocurre de una sola manera. **En este momento de la vida, la principal expresión de la desconexión es la informalidad: 62,8% de los Jóvenes con Potencial entre los 25 y 29 años, trabaja en informalidad, mientras que 37,2% no estudia ni trabaja. Esto confirma lo observado en las secciones anteriores: a medida que aumenta la edad, la desconexión deja de expresarse principalmente como ausencia de estudio o trabajo y se manifiesta cada vez más en formas de generación de ingresos informales.**



2 Este análisis se enfoca en el rango de 25 a 29 años. Si bien la definición oficial de juventud comprende de 14 a 28 años, se decidió extender el análisis hasta los 29 para observar cómo se cierra la trayectoria juvenil, cuando ya se han consolidado las decisiones sobre continuidad educativa, formación posmedia e inserción laboral.

Figura 1. Trayectorias más comunes entre jóvenes de 25 a 29 años, Bogotá, 2025.



Fuente: Elaboración propia con base en datos de GEIH, 2025.

Al observar las trayectorias más comunes entre jóvenes de 25 a 29 años, el hallazgo central es que el momento posterior a la educación media define rutas muy distintas. No se trata solo de sí los jóvenes acceden o no a educación posmedia, sino de las condiciones que les permiten sostener trayectorias más largas o, por el contrario, incorporarse rápidamente al mercado laboral, muchas veces en informalidad.

La categoría de hogar no debe leerse como "cabeza de hogar" en sentido estricto, sino como una posición de mayor responsabilidad dentro del hogar. Incluye a jóvenes que aparecen como jefe/a del hogar o como pareja del jefe/a, lo que puede estar asociado a responsabilidades económicas, familiares o de sostenimiento. En contraste, "vivir con red familiar" hace referencia a jóvenes que residen en la misma vivienda con familiares, pero no ocupan esa posición de jefatura o corresponsabilidad principal.

El primer patrón corresponde a las y los jóvenes que siguen trayectoria de educación universitaria. Tanto la trayectoria universitaria con trabajo formal como la universitaria en informalidad presentan los estratos promedio más altos entre las categorías analizadas: 3,04 y 3,07, respectivamente. También registran los mayores ingresos laborales promedio: $3.195.629 en el caso de quienes tienen trabajo formal y $2.224.788 entre quienes trabajan en informalidad. Aunque la formalidad marca una diferencia importante, ambas rutas muestran mejores condiciones relativas frente a las trayectorias de media o formación técnica.

Además, las trayectorias universitarias son las únicas donde no predomina claramente ser jefe/a o pareja del jefe/a de hogar. En la trayectoria universitaria con trabajo formal, el 52,5% reside con red familiar en el hogar; y en la universitaria con informalidad, la distribución está casi dividida entre vivir con red familiar, 46,6%, y ser jefe/a o pareja del jefe/a, 46,4%. Esta diferencia es relevante porque residir con red familiar puede indicar una mayor posibilidad de sostener trayectorias educativas más largas, al no ocupar todavía una posición tan marcada de responsabilidad económica o familiar dentro del hogar.

El segundo patrón agrupa las trayectorias de media sin educación superior y formación técnica, tecnológica o normalista. Estas rutas se concentran en estrato 2 y tienen estratos promedio muy cercanos: 2,17 en media e informalidad, 2,14 en media y desconexión total, 2,16 en media con trabajo formal y 2,34 en formación técnica con trabajo formal. A diferencia de las trayectorias universitarias, aquí predomina ser jefe/a o pareja del jefe/a de hogar: 57,0% en media e informalidad, 50,2% en media y desconexión total, 53,7% en media con trabajo formal y 44,6% en formación técnica con trabajo formal.



La comparación más estratégica está en quienes tienen media sin educación superior. Con condiciones socioeconómicas muy parecidas, esta trayectoria puede tener salidas distintas: el 36,7% de las y los Jóvenes con Potencial se queda en la informalidad, el 17,3% cae en desconexión total y el 24,8% logra acceder a empleo formal, pese a no haber continuado hacia educación superior. El estrato promedio es casi igual entre quienes están en informalidad y quienes acceden a empleo formal (2,17 frente a 2,16, respectivamente). Sin embargo, la diferencia aparece en la calidad de la inserción laboral: quienes están en informalidad tienen un ingreso promedio de $1.444.570, mientras quienes acceden a empleo formal alcanzan $1.691.378.

La formación técnica, tecnológica o normalista aparece como una trayectoria intermedia: se concentra también en jóvenes de estrato 2 y con responsabilidades en el hogar, pero logra una mejor inserción relativa que la media sola, con un ingreso laboral promedio de $1.956.057. Esto sugiere que las rutas formativas más cortas y conectadas con el mercado laboral pueden ser relevantes para jóvenes que necesitan generar ingresos en menor tiempo.

En síntesis, las trayectorias universitarias se asocian con mayores ingresos, estratos promedio cercanos a 3 y mayor presencia de red familiar en el hogar. En cambio, las trayectorias de media y formación técnica se concentran más en estrato 2 y en jóvenes que ya ocupan posiciones de responsabilidad dentro del hogar.

Así, el punto central no es afirmar que la media no funciona como plataforma, sino mostrar que el momento posterior a la media define trayectorias muy distintas. Para algunos jóvenes, este punto abre rutas hacia educación posmedia o empleo formal; para otros, se convierte en un momento de acumulación de barreras que deriva en informalidad o desconexión total. Este hallazgo permite orientar mejor los esfuerzos del ecosistema: fortalecer la orientación, la intermediación laboral, la formación pertinente y los apoyos que permitan que más jóvenes conviertan la culminación de la media en una ruta efectiva hacia oportunidades formales.

2.2 Retos educativos y de inclusión productiva en Provincia de Soacha, Sabana Occidente y Sabana Centro

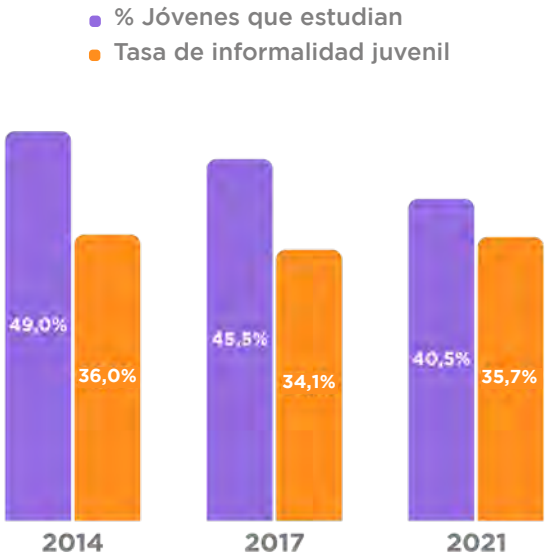
Las trayectorias educativas y de inclusión productiva de las juventudes en la Provincia de Soacha, Sabana Occidente y Sabana Centro presentan avances, pero también brechas persistentes entre territorios y grupos poblacionales. Entre 2014 y 2021, se evidencia un cambio de dinámicas de las y los jóvenes en su participación educativa, el nivel de formación alcanzado y la vinculación al mercado laboral. Persiste una preocupación frente a la generación de ingresos.

Esta sección analiza los principales retos de las trayectorias, de las y los jóvenes considerando las diferencias territoriales en educación, participación, ocupación, desempleo e informalidad, así como las brechas de sexo que afectan especialmente a las mujeres.

Trayectorias educativas de la juventud en Provincia de Soacha, Sabana Occidente y Sabana Centro

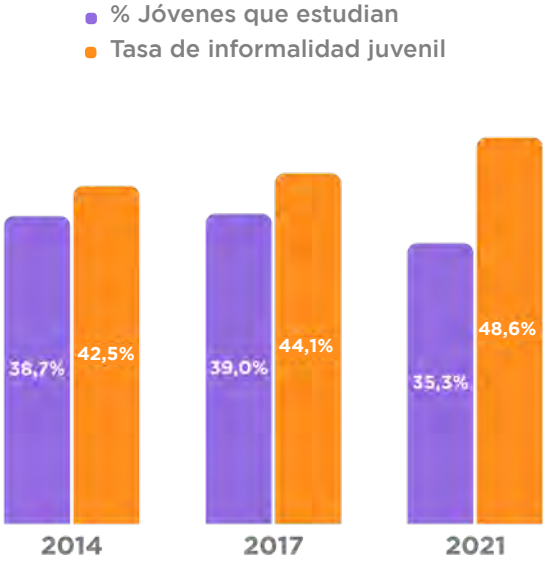
La situación educativa de las y los jóvenes, cómo se observa las **Gráficas 33, 34 y 35** muestra una reducción en el porcentaje de quienes se encontraban estudiando entre 2014 y 2021 en las tres provincias analizadas. En Soacha, el porcentaje pasó de 38,7% en 2014 a 35,3% en 2021, en Sabana Occidente, disminuyó de 49,0% a 40,5%. Mientras que, en Sabana Centro, pasó de 41,8% a 38,5%.

Gráfica 34. Porcentaje de jóvenes que estudian y tasa de informalidad juvenil desde 2014 hasta 2021 para la provincia de Sabana Centro



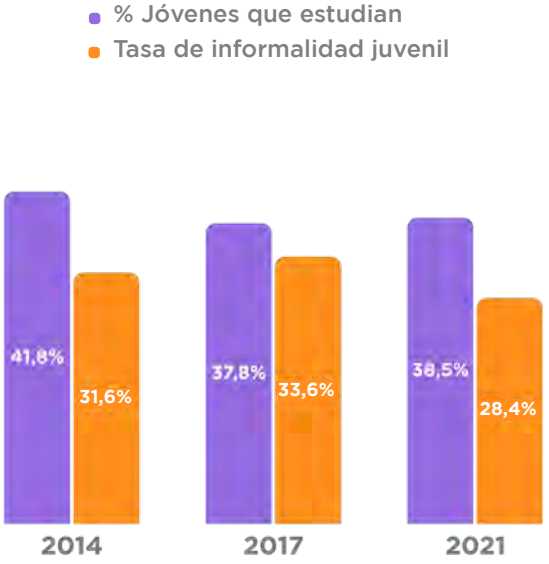
Fuente: Elaboración propia, con datos de la Encuesta Multipropósito 2014, 2017 y 2021

Gráfica 33. Porcentaje de jóvenes que estudian y tasa de informalidad juvenil desde 2014 hasta 2021 para la provincia de Soacha



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

Gráfica 35. Porcentaje de jóvenes que estudian y tasa de informalidad juvenil desde 2014 hasta 2021 para la provincia de Sabana Occidente



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

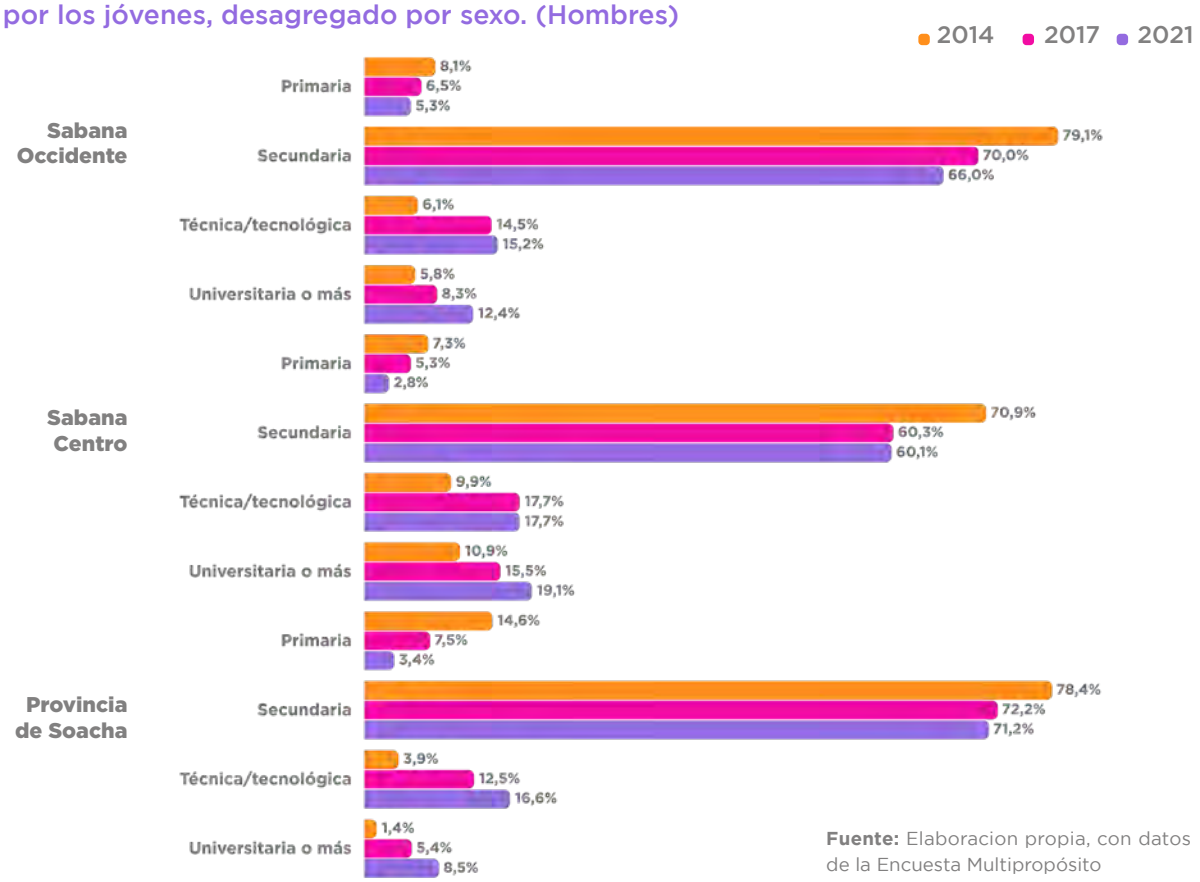
Al mismo tiempo, en las **Gráficas 36 y 37** se evidencia un aumento en el nivel educativo alcanzado, para hombres y mujeres, en todas las provincias, aumentando el porcentaje de personas que culminan el nivel profesional universitario o más. La misma gráfica muestra un aumento en la participación de los niveles técnico y tecnológico.

Sin embargo, la relación entre formación técnica/tecnológica y universitaria varía por territorio. Mientras en Sabana Occidente y Sabana Centro la brecha entre ambos niveles es relativamente estrecha, en la Provincia de Soacha la formación técnica y tecnológica supera ampliamente a la universitaria, especialmente entre las mujeres, con una diferencia de 14 puntos porcentuales en 2021. Esto evidencia que el aumento en el nivel más alto alcanzado en educación no es homogéneo y que las rutas de educación posmedia cumplen un papel diferenciado según el territorio y el sexo.

En 2021, la formación técnica y tecnológica fue más frecuente entre las mujeres que entre los hombres en las tres provincias analizadas. La diferencia es más amplia en la Provincia de Soacha, donde el 25,3% de las mujeres contaba con este nivel de formación, frente al 16,6% de los hombres. En Sabana Occidente, la proporción fue de 21,9% en mujeres y 15,2% en hombres; mientras que en Sabana Centro fue de 21,7% y 17,7%, respectivamente.

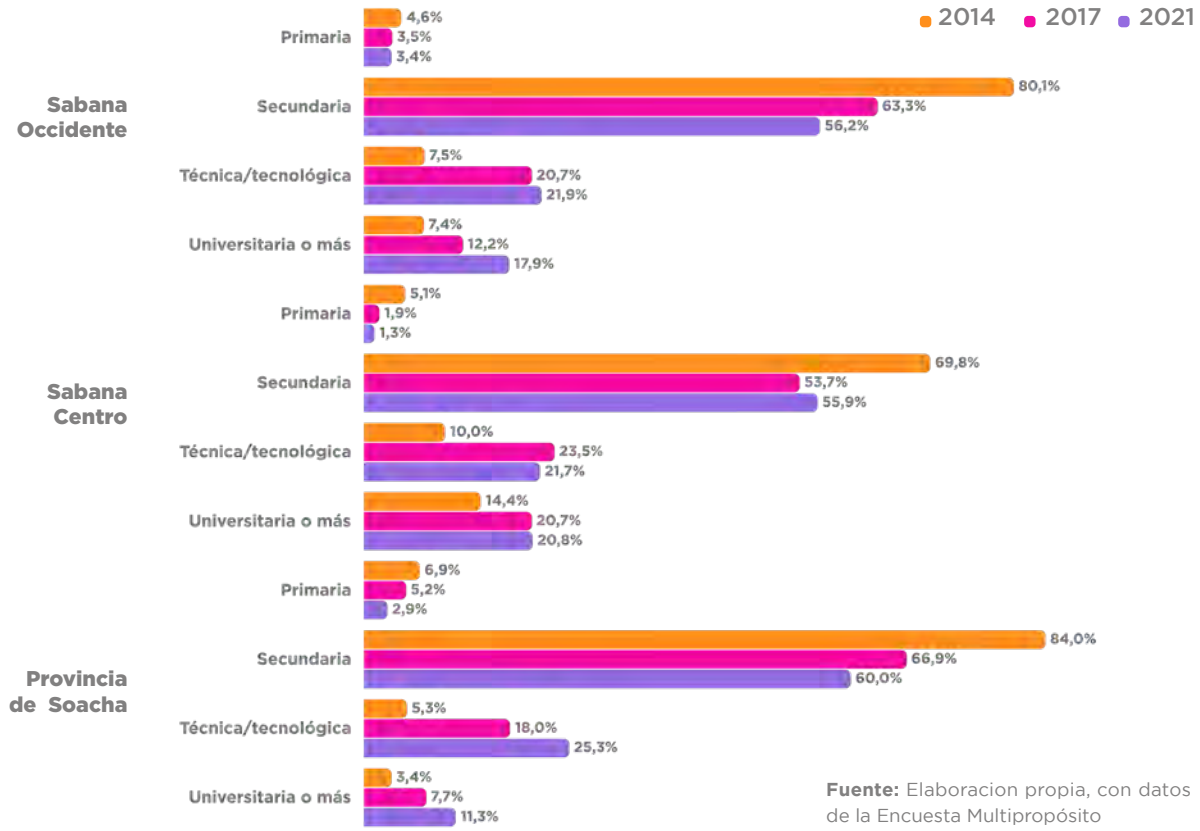
Las tres provincias analizadas muestran una reducción en los jóvenes cuyo mayor nivel educativo alcanzado es primaria y secundaria, entre 10 puntos porcentuales entre el 2014 y el 2021, lo cual refleja que una mayor proporción de jóvenes está transitando a mayores niveles educativos.

Gráfica 36. Nivel educativo más alto alcanzado por los jóvenes, desagregado por sexo. (Hombres)



Fuente: Elaboracion propia, con datos de la Encuesta Multipropósito

Gráfica 37. Nivel educativo más alto alcanzado por los jóvenes, desagregado por sexo. (Mujeres)



Fuente: Elaboracion propia, con datos de la Encuesta Multipropósito

En síntesis, los resultados permiten identificar dos tendencias relevantes. En primer lugar, el máximo nivel educativo alcanzado por los jóvenes de las provincias ha aumentado, lo que indica avances en sus trayectorias formativas. En segundo lugar, entre 2014 y 2021 se evidencia un aumento de los jóvenes en la educación técnica y tecnológica, especialmente entre las mujeres jóvenes: en 2021 alcanzó 21,9% en Sabana Occidente, 21,7% en Sabana Centro y 25,3% en la Provincia de Soacha.

Las cifras muestran que la región ha venido ampliando oportunidades para que las juventudes continúen sus trayectorias educativas hacia niveles con mayor potencial de conexión con la inclusión productiva. Sin embargo, el aumento del logro educativo no garantiza, por sí mismo, el acceso a trayectorias de generación de ingresos de calidad. Esta tensión es especialmente relevante en el caso de las mujeres jóvenes, quienes registran mayores niveles de formación posmedia, pero participan menos en el mercado laboral.

Mercado laboral en Provincia de Soacha, Sabana Occidente y Sabana Centro

La participación juvenil en el mercado laboral demuestra un aumento entre el 2014 y el 2021, siendo Soacha la tasa más alta, con 62,4%, seguida de Sabana Centro con 58,7% y Sabana Occidente con 57,9%. El aumento más significativo en los años analizados proviene de Soacha con un crecimiento de 14 puntos porcentuales, seguido de Sabana Centro con 10,5 puntos porcentuales y de Sabana Occidente con 6 puntos porcentuales.

Tabla 1. Tasa general de participación juvenil en Región, 2014 a 2021

Tasa general de participación Juvenil			
Año	Sabana Occidente	Sabana Centro	Provincia de Soacha
2014	51,7%	48,2%	48,4%
2017	55,2%	48,8%	52,5%
2021	57,9%	58,7%	62,4%
Diferencia años: 2014/2021	+6,2%	+10,5	+14%

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

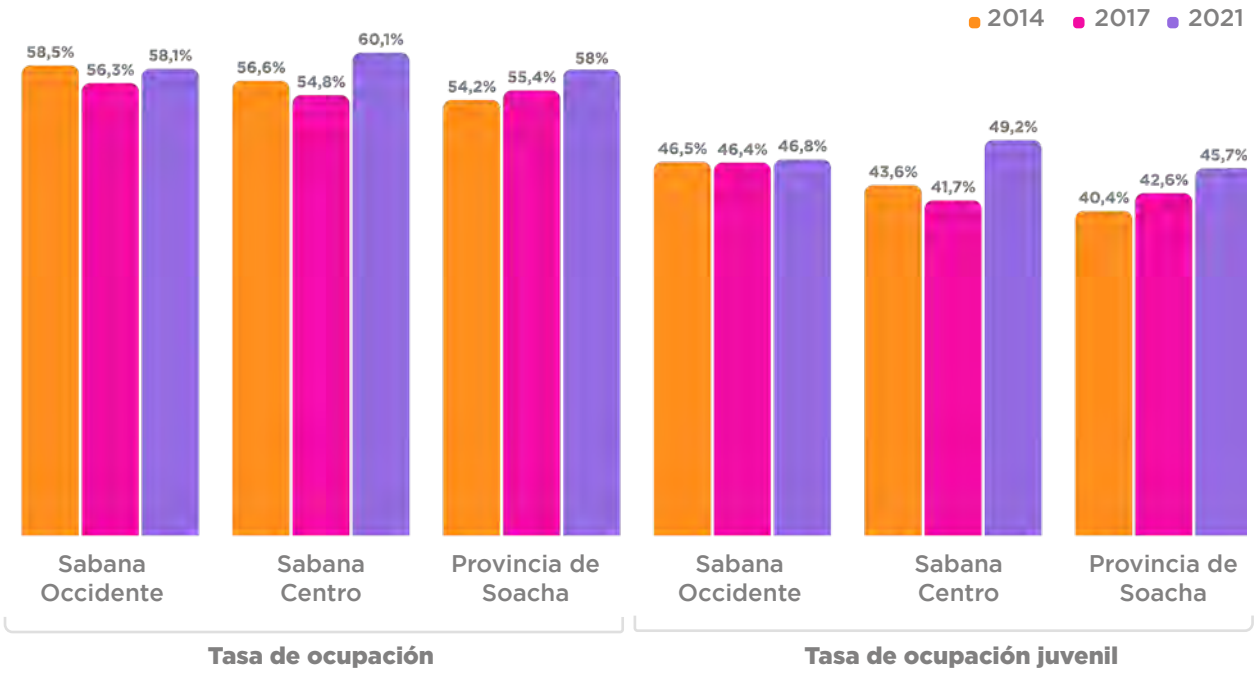
Este comportamiento evidencia una mayor proporción de jóvenes que están participando en el mercado laboral. En un contexto donde disminuye la proporción de jóvenes que estudian, el aumento de la Tasa General de Participación puede reflejar distintos procesos: una transición hacia el trabajo después de alcanzar mayores niveles educativos, la búsqueda de oportunidades laborales, o la necesidad de generar ingresos. Por ello, la lectura del mercado laboral juvenil no debe centrarse únicamente en cuántos jóvenes participan, sino también en si esa participación se traduce en ocupación efectiva, empleo formal, estabilidad y posibilidades de movilidad económica.

Así, la tasa de ocupación juvenil confirma que la mayor participación laboral de los jóvenes sí se está traduciendo, en parte, en mayor ocupación. Entre 2014 y 2021, este indicador aumentó especialmente en Sabana Centro, al pasar de 43,6% a 49,2%, y en la Provincia de Soacha, de 40,4% a 45,7%. En Sabana Occidente, la ocupación juvenil se mantuvo relativamente estable, con un leve aumento de 46,5% a 46,8%.

Estos resultados muestran una transición relevante: aunque disminuye el porcentaje de jóvenes que estudian, aumenta el nivel educativo alcanzado y crece la vinculación al mercado laboral, especialmente en los territorios donde la ocupación juvenil registra mayores avances.



Gráfica 38. Tasa de ocupación general y juvenil | Comparación territorial | 2014, 2017 y 2021



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

Sin embargo, la otra cara de la moneda de la Tasa Global de Participación puede explicarse en la informalidad laboral juvenil. Si bien la mayor participación laboral juvenil se ha traducido en mayores niveles de ocupación, especialmente en Sabana Centro y en la Provincia de Soacha, sus efectos no son homogéneos. En Soacha, el aumento de la ocupación juvenil convive con un incremento de la informalidad, que pasó de 42,5% en 2014 a 48,6% en 2021; esto sugiere que parte de la nueva ocupación juvenil está siendo absorbida por empleos informales. En contraste, en Sabana Centro la mayor ocupación no implicó un aumento equivalente de la informalidad, que se mantuvo prácticamente estable, al pasar de 36% a 35,7%. Mientras que, en Sabana Occidente, la informalidad juvenil disminuyó de 31,6% a 28,4%, lo que muestra una mejora relativa en las condiciones de inserción laboral.

En este sentido, la principal alerta no es que la informalidad aumente en toda la región, sino que las trayectorias laborales juveniles avanzan de manera desigual. Mientras Sabana Centro muestra una expansión de la ocupación juvenil y una informalidad que se mantiene estable, en Sabana Occidente se mantuvo estable la ocupación juvenil pero se redujo la informalidad . En cambio, Soacha concentra el mayor riesgo: más jóvenes están participando en el mercado laboral, y hay un aumento de la informalidad. **En conclusión, mientras en Sabana Centro y Occidente se mantiene estable la participación en el mercado laboral formal y la informalidad, en Soacha se hace evidente lograr una mayor inserción de jóvenes en el mercado laboral.**

Mujeres en Región: Una mirada profunda a su situación en el mercado laboral

Aunque la población juvenil de la región presenta una distribución prácticamente equilibrada entre hombres y mujeres, 49% y 51%, respectivamente, las oportunidades de inclusión productiva muestran una marcada brecha de género. En Sabana Occidente, el 39,6% de las mujeres jóvenes son Jóvenes con Potencial, frente al 30,5% de los hombres. Esta diferencia también se observa en otras provincias: en Sabana Centro, la proporción es de 38,7% para las mujeres y 33,5% para los hombres, mientras que en Soacha alcanza el 51,4% y el 46,5%, respectivamente.

En la **Tabla 2** se muestra que para el 2021, la Tasa Global de Participación de mujeres jóvenes fue inferior a la de los hombres en los tres territorios: 51,5% de mujeres frente a 64,1% de hombres en Sabana Occidente, lo que representa una diferencia de 12,6 puntos porcentuales, 54,7% frente a 62,6% en Sabana Centro (representando una diferencia de 7,9 puntos porcentuales) y 55,6% frente a 68,9% en la Provincia de Soacha (representando una diferencia de 13,4 puntos porcentuales). Esto evidencia que hay menor proporción de mujeres participando en el mercado laboral.

Las brechas también se reflejan en el desempleo. En la Provincia de Soacha, la tasa de desempleo juvenil en mujeres alcanzó 34,2%, frente a 20,8% en los hombres, lo que representa una diferencia de 13,4 puntos porcentuales. En Sabana Occidente y Sabana Centro, las brechas son menores, pero las mujeres también registran tasas ligeramente superiores: 19,7% frente a 18,9% y 16,3% frente a 16,1%, respectivamente.

Tabla 2. Indicadores de presión laboral para Bogotá-Región en 2021

Indicador	Sabana Occidente	Sabana Centro	Provincia de Soacha
Tasa global de participación juvenil	57,9%	58,7%	62,4%
Jóvenes con Potencial	34,9%	36,0%	48,9%
Tasa de informalidad juvenil	28,4%	35,7%	48,6%
Tasa de desempleo juvenil	19,2%	16,2%	26,7%
Tasa global de participación juvenil de mujeres	51,5%	54,7%	55,6%
Jóvenes con Potencial mujeres	39,6%	38,7%	51,4%
Tasa de informalidad juvenil de mujeres	31,6%	35,8%	48,2%
Tasa de desempleo juvenil de mujeres	19,7%	16,3%	34,2%
Tasa global de participación juvenil de hombres	64,1%	62,6%	68,9%
Jóvenes con Potencial hombres	30,5%	33,5%	46,5%
Tasa de informalidad juvenil de hombres	26,0%	35,6%	48,9%
Tasa de desempleo juvenil de hombres	18,9%	16,1%	20,8%

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

En materia de informalidad, las diferencias son especialmente relevantes en Sabana Occidente, donde la informalidad juvenil en mujeres fue de 31,6%, frente a 26,0% en los hombres. En Sabana Centro, las tasas fueron prácticamente iguales entre mujeres y hombres, con 35,8% y 35,6%, respectivamente. En la Provincia de Soacha, la informalidad fue alta para ambos grupos: 48,2% en mujeres y 48,9% en hombres.

Estos resultados muestran que las mujeres jóvenes enfrentan una doble barrera: participan menos en el mercado laboral y, cuando buscan insertarse, registran mayores niveles de desempleo y, en algunos territorios, mayor exposición a la informalidad. Por ello, las estrategias de educación, formación, empleabilidad e inclusión productiva deben incorporar un enfoque de género que permita disminuir las barreras de entrada al mercado laboral de las mujeres y que conviertan sus mayores niveles educativos en oportunidades reales de empleo, ingresos y autonomía económica.

En conclusión, los resultados muestran que las provincias de Bogotá Región avanzan en la formación de las y los jóvenes y en su incorporación al mercado laboral; sin embargo, estos avances no siempre se traducen en trayectorias de inclusión productiva. Aunque aumenta el nivel educativo alcanzado, especialmente en la educación técnica y tecnológica, y crece la participación laboral, persisten diferencias territoriales en la calidad del empleo y brechas de género que limitan el acceso a oportunidades formales y sostenibles. La provincia de Soacha concentra los mayores desafíos, mientras que Sabana Centro y Sabana Occidente muestran trayectorias más favorables.





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



03 GOYN BOGOTÁ: EL PODER DE LA COLABORACIÓN PARA LAS Y LOS JÓVENES CON POTENCIAL

El capítulo anterior mostró que la desconexión juvenil en Bogotá Región no es un fenómeno unicausal: es el resultado acumulado de barreras estructurales que se refuerzan entre sí, profundizando las desigualdades que enfrentan las y los jóvenes en condiciones de mayor vulnerabilidad. Ante una problemática de esta escala, las intervenciones fragmentadas tienden a diluirse: es sumamente compleja la integralidad que requiere, y el contexto estructural termina absorbiendo gran parte de los impactos aislados. Por eso, la colaboración entre actores es una condición fundamental para incidir en las causas estructurales de la desconexión juvenil y construir, de manera colectiva, un ecosistema capaz de ampliar las oportunidades y transformar las trayectorias de las y los Jóvenes con Potencial.

Este capítulo analiza la colaboración como una capacidad que trasciende la participación en espacios o el intercambio de información. Para ello, la examina desde tres dimensiones fundamentales para generar impacto frente a problemáticas complejas: la alineación estratégica, la coordinación operativa y la capacidad relacional (Brewster et al., 2019).

Con base en la información recopilada en Polaris, el capítulo caracteriza las dinámicas de colaboración del ecosistema de juventud en Bogotá a partir de estas tres dimensiones, con el propósito de identificar fortalezas, vacíos y oportunidades para potenciar la colaboración como motor de cambio sistémico.

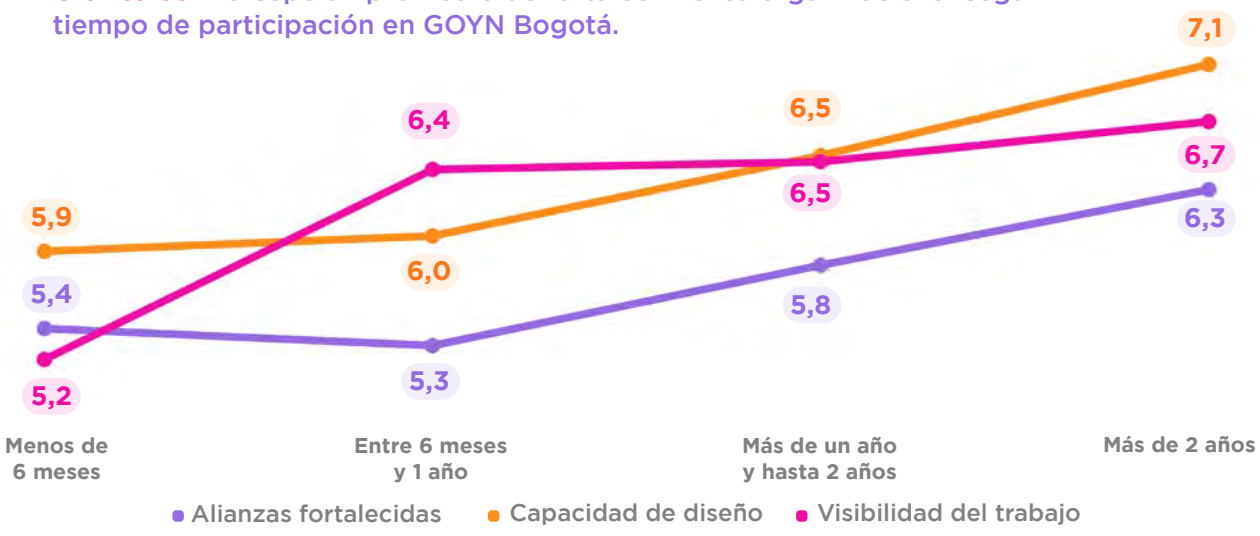
3.1 ¿Qué es Polaris y por qué es clave para el impacto colectivo?

La colaboración es el habilitador más importante para generar impacto colectivo. La evidencia lo respalda: las comunidades donde múltiples organizaciones atienden problemáticas sociales complejas de forma colaborativa obtienen mejores resultados a nivel poblacional (Brewster et al., 2019). Sin embargo, para que esta colaboración sea posible, es necesario desarrollar una comprensión compartida del sistema. Como plantean Senge, Hamilton y Kania (2015), ayudar a los actores a ver el sistema en toda su amplitud permite construir una visión común sobre los desafíos y las interdependencias que los conectan, haciendo que las conversaciones se orientan con mayor facilidad hacia la articulación de esfuerzos y la generación de resultados colectivos.

Con este propósito, GOYN Bogotá creó Polaris: una plataforma lanzada durante la Conferencia del Informe de Jóvenes con Potencial 2025 como la principal apuesta de GOYN Bogotá para fortalecer la inteligencia colectiva en torno a la juventud de Bogotá Región. Su propósito trasciende el mapeo de las organizaciones que trabajan por la juventud. **Polaris busca identificar vacíos en la implementación de iniciativas, duplicidades de esfuerzos y oportunidades de complementariedad, respondiendo preguntas fundamentales sobre el ecosistema: quiénes participan, qué roles desempeñan, qué problemáticas abordan, cómo se articulan con otros actores, qué recursos movilizan y qué lugar otorgan a la participación y la voz juvenil.** De esta manera, la plataforma permite pasar de una lectura fragmentada de las intervenciones a una comprensión sistémica que favorece conversaciones estratégicas sobre las condiciones que deben transformarse para ampliar las oportunidades de las y los Jóvenes con Potencial.

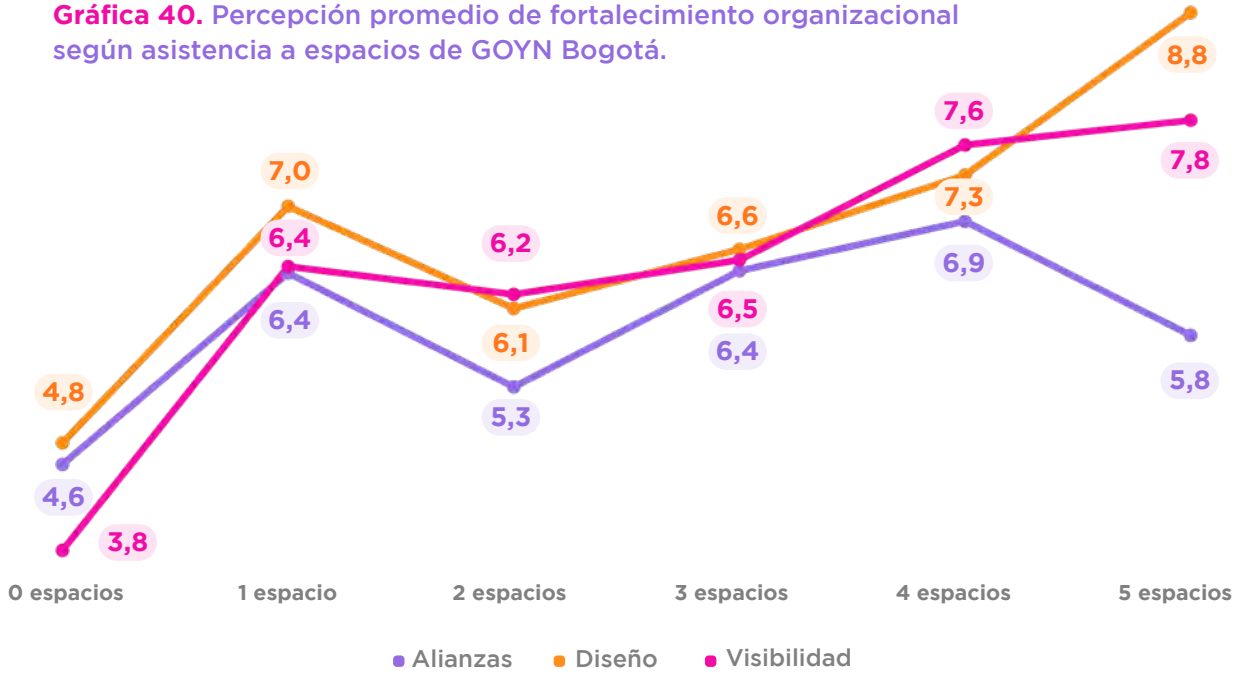
Al hacer visibles las relaciones, capacidades y contribuciones de cada organización, Polaris brinda acceso a información estratégica sobre el sistema, fortalece la visibilidad de las organizaciones y facilita su conexión con la red colaborativa de GOYN Bogotá, abriendo oportunidades para identificar aliados, reconocer complementariedades y participar en iniciativas conjuntas. Los resultados muestran que esta articulación genera valor para las organizaciones. Aquellas que llevan más de dos años vinculadas a GOYN Bogotá y participan con mayor frecuencia en los espacios colaborativos reportan mayores niveles de fortalecimiento en tres dimensiones: la consolidación de alianzas, el diseño de soluciones y la visibilidad de su trabajo.

Gráfica 39. Percepción promedio de fortalecimiento organizacional según tiempo de participación en GOYN Bogotá.



Fuente: Elaboración propia. Polaris (2026). **Nota:** El puntaje corresponde al promedio de la calificación otorgada por las organizaciones sobre el grado en que consideran que estos factores se han fortalecido gracias a GOYN Bogotá, en una escala de 1 a 10, donde 1 = No se han fortalecido y 10 = Se han fortalecido mucho.

Gráfica 40. Percepción promedio de fortalecimiento organizacional según asistencia a espacios de GOYN Bogotá.



Fuente: Elaboración propia. Polaris (2026).

Este hallazgo pone de manifiesto que hacer parte de Polaris no solo significa contribuir a una comprensión más completa del ecosistema, sino también integrarse a una red de colaboración que fortalece las capacidades institucionales. Al mantener su información actualizada en la plataforma y participar activamente en los espacios promovidos por GOYN Bogotá, las organizaciones aumentan sus oportunidades de construir alianzas, diseñar soluciones de manera conjunta y dar mayor visibilidad a su trabajo, contribuyendo al fortalecimiento del ecosistema en favor de las y los Jóvenes con Potencial.

3.2 Polaris como reflejo del efecto amplificador de la colaboración

La amplificación del efecto dentro de un ecosistema articulado es contundente: según la información consolidada en Polaris en 2026, mientras que cada organización atenderá en promedio 2.500 jóvenes al año, concentrará su intervención en 1,2 localidades y trabajará sobre 2,8 dimensiones de atención puntuales, **las 69 organizaciones mapeadas alcanzarán conjuntamente 120.015 jóvenes (22,58% de los Jóvenes con Potencial de Bogotá), en 19 de las 20 localidades de Bogotá y trabajará en 7 dimensiones de atención sobre las y los Jóvenes.**[1]

Este poder de transformación sujeto a la capacidad de articulación en el ecosistema invita a transformar la lógica en la que cada organización construye y trabaja desde sus propias metas, hacia la construcción de una meta compartida de mayor escala en la que cada actor asume la corresponsabilidad de alcanzarla desde sus capacidades y rol diferencial, fortaleciendo la complementariedad de las trayectorias juveniles y ampliando el impacto colectivo.

Figura 2. Efecto amplificador de la colaboración.



Fuente: Elaboración propia. Polaris (2026).

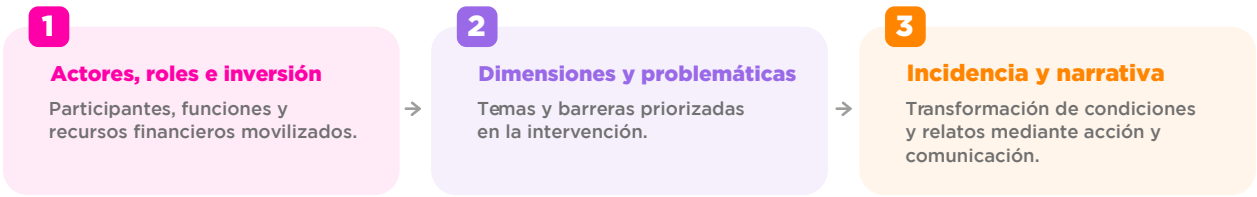
1 Corte de información: 8 de julio de 2026. Cifras calculadas sobre las 69 organizaciones registradas en Polaris a esa fecha.

A esto se suma una capacidad instalada de inversión: el ecosistema mapeado en Polaris reporta 262,6 mil millones de pesos en inversión social para 2026 (entre recursos públicos y privados), un volumen de recursos que evidencia el potencial de la articulación entre actores.

Dimensión estratégica: ¿Cómo piensa el ecosistema el problema?

Analizar la dimensión estratégica del ecosistema implica comprender cómo las organizaciones registradas en Polaris están leyendo la desconexión juvenil y cómo esa lectura se traduce en decisiones colectivas. De esta manera, esta sección se organiza en cuatro bloques de análisis: primero, los actores que participan y los roles que asumen dentro de la red; segundo, las dimensiones de trabajo y problemáticas que priorizan; y tercero, las formas de incidencia pública y las narrativas desde las cuales el ecosistema comprende a las y los jóvenes.

Figura 3. Focos de análisis para la lectura de la colaboración desde la dimensión estratégica.



Fuente: Elaboración propia. Polaris (2026).

Actores y roles: quiénes construyen la lectura estratégica del ecosistema

El ecosistema colaborativo registrado en Polaris reúne 69[2] organizaciones de naturaleza diversa. Está compuesto principalmente por Fundaciones que concentran en conjunto el 51,4% del total. Las empresas se consolidan como el segundo grupo más numeroso (18,6%) mientras que las entidades públicas (10%) e intermediadoras de empleo (8,6%) mantienen una participación similar entre sí. Por su parte la academia, los gremios, las organizaciones juveniles y Entidades Públicas Nacionales son actores únicos en el mapeo, lo que refleja su baja participación en la plataforma, representando en conjunto el 8,5% del total. Si bien el volumen de organizaciones trazadas es significativo se revela una oportunidad clara: ampliar la diversidad y cantidad de actores que participan activamente en Polaris y el impacto que pueden generar en conjunto para tener cada vez una visión más completa de las oportunidades en el ecosistema de juventud en Bogotá Región.

2 Corte de información: 8 de julio de 2026. Cifras calculadas sobre las 69 organizaciones registradas en Polaris a esa fecha.

Figura 4. Caracterización organizaciones registradas en Polaris.

Polaris

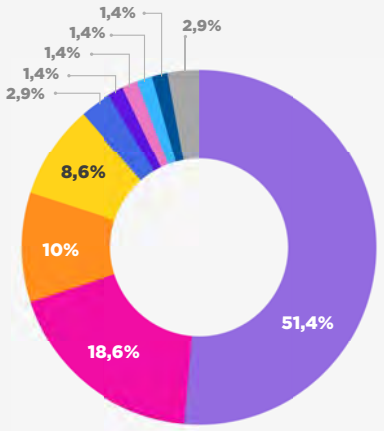
Un ecosistema que conecta, articula y transforma

Compuesto por **69** organizaciones

1 ¿Quiénes hacen parte del ecosistema?

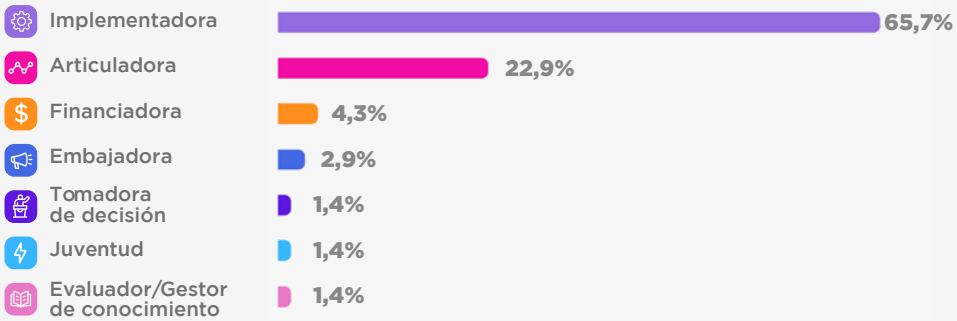
Las organizaciones que conforman Polaris son diversas; en su mayoría **Fundaciones - 51,4%.**

- Fundaciones
- Empresa
- Entidad pública local
- Intermediador/bolsa de empleo
- Institución educativa
- Academia
- Gremio
- Organización juvenil
- Entidad pública nacional
- Otra

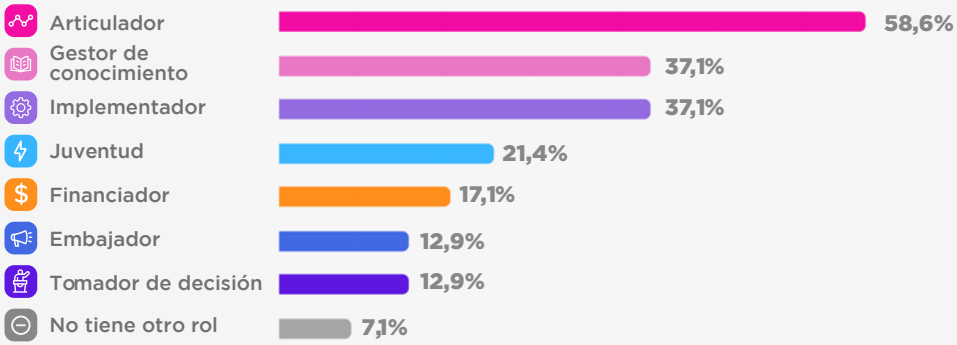


2 Roles que desempeñan las organizaciones

Rol principal (predominante)



Roles secundarios (más frecuentes)



Nota definiciones de los roles: Implementador: ejecuta acciones directamente con jóvenes; Articulador: facilita la conexión, coordinación y trabajo conjunto entre actores; Financiador: financia la implementación con recursos económicos, técnicos o en especie; Tomador de decisiones: por su mandato o capacidad institucional, incide en políticas públicas, lineamientos estratégicos o decisiones que orientan el funcionamiento del ecosistema; Evaluador/Gestor del conocimiento: Investiga, genera evidencia, sistematiza aprendizajes; Embajador: moviliza voluntades y posiciona temas estratégicos en la agenda; y Juventud: grupos o representantes juveniles que participan como actores activos del ecosistema, y no únicamente como población receptora. **Fuente:** Elaboración propia. Polaris (2026).

En Polaris, cada organización identifica el rol principal que cumple en el ecosistema y puede declarar roles secundarios. Esto permite observar tanto la función predominante que asume dentro de la red como las capacidades complementarias que aporta al trabajo colectivo. En relación con el rol principal, el 65,7% de las organizaciones se reconoce como Implementadora, lo que evidencia que la red está compuesta principalmente por actores que desarrollan acciones directas con jóvenes. En segundo lugar, el 22,9% se identifica como Articuladora, reflejando la importancia de las funciones de conexión y coordinación dentro del ecosistema. El rol de Financiadora representa el 4,3%, mientras que Embajadora alcanza el 2,9%, y Tomadora de decisiones y Juventud alcanzan el 1,4%, respectivamente. Al revisar los roles secundarios, la Articulación aparece como la función más mencionada, con el 58,6% de las respuestas, seguida por Evaluadora/Gestora del conocimiento, con el 37,1%.

Figura 5. Roles frecuentes.



Fuente: Elaboración propia. Polaris (2026).

Estos resultados evidencian dos hallazgos relevantes. Primero, más de la mitad de los actores del ecosistema reconocen su capacidad articuladora, entendiéndose como parte de un sistema en el que pueden conectar esfuerzos, fortalecer vínculos y contribuir al impacto colectivo. Segundo, la gestión del conocimiento, aunque no constituye el foco principal de operación de las organizaciones, emerge como una capacidad transversal dentro del ecosistema, fundamental para generar aprendizajes, orientar decisiones basadas en evidencia y fortalecer las estrategias colectivas.

Este es un llamado claro a las organizaciones: reconocerse como gestores del conocimiento implica asumir una corresponsabilidad sobre la inteligencia colectiva, entendiendo que el conocimiento que se genera desde cada organización no puede permanecer aislado, los aprendizajes, datos y capacidades deben compartirse y ponerse al servicio de una visión colectiva que permita tomar mejores decisiones y fortalecer las respuestas para las y los Jóvenes con Potencial. En este sentido, Polaris representa una oportunidad para potenciar la inteligencia colectiva, facilitando que los actores consoliden su rol como gestores del conocimiento compartiendo sus aprendizajes y orientando sus acciones con una mirada compartida del ecosistema.

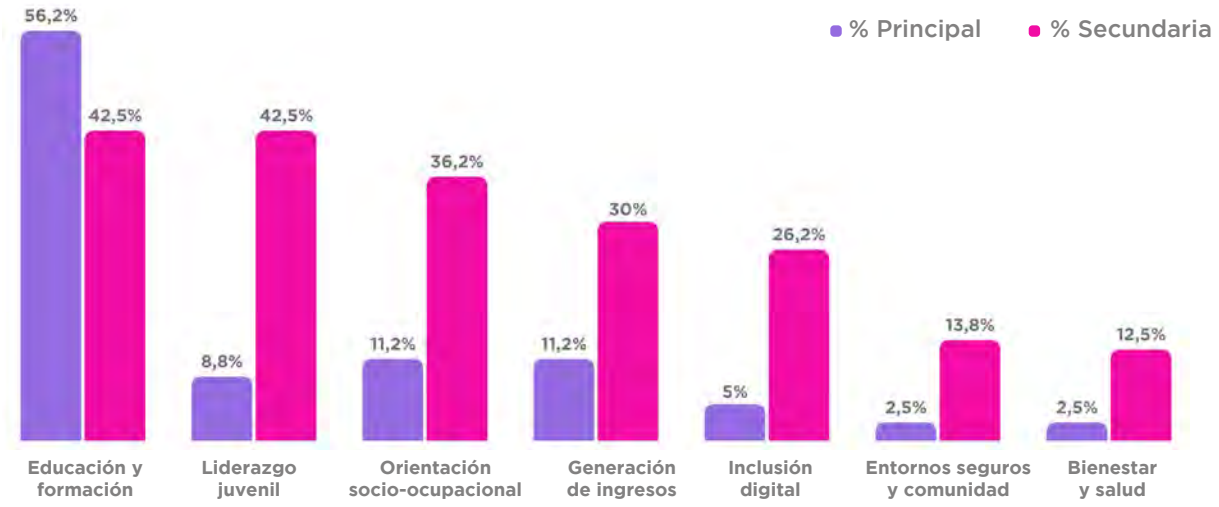
Dimensiones de trabajo y problemáticas: qué prioriza el ecosistema

Después de identificar quiénes componen el ecosistema, la dimensión estratégica debe responder una segunda pregunta: qué dimensiones y problemáticas están siendo priorizadas. En la base de análisis, el 68,6% de las organizaciones correspondientes a 48 actores, implementa directamente programas que consolidan 80 iniciativas distribuidas a lo largo de las 7 dimensiones estratégicas de acción: Educación y formación, Orientación Socio-ocupacional, Liderazgo juvenil, Generación de ingresos, Inclusión digital, Entornos seguros y bienestar y salud.

Como se muestra en la **Gráfica 41**, las líneas de trabajo del ecosistema muestran una concentración marcada en Educación y formación: el 84,3% de las organizaciones enfoca su actividad en esta dimensión, consolidándola como el principal eje de intervención. En contraste, dimensiones como Entornos seguros (13,8%) y bienestar y salud (12,5%) tienen una menor presencia. Si bien esta concentración refleja el perfil natural de las organizaciones que actualmente hacen parte de Polaris, también señala una oportunidad concreta: ampliar la cobertura hacia organizaciones que trabajan estas dimensiones y que aún no hacen parte del ecosistema registrado, con el fin de generar reflexiones más integrales y sólidas para todo el ecosistema.

Al analizar las líneas de acción secundarias, un hallazgo importante es que Liderazgo juvenil empata con Educación y formación como las dimensiones más frecuentes en los ejes secundarios, ambas con 42,5% de los proyectos. Esto apunta a que el liderazgo juvenil funciona como un eje transversal dentro de las intervenciones, aunque no siempre reconocido como prioridad principal, siendo la agencia de la juventud un factor clave para potenciar la toma de decisiones en el ecosistema.

Gráfica 41. Dimensiones de los proyectos activos.

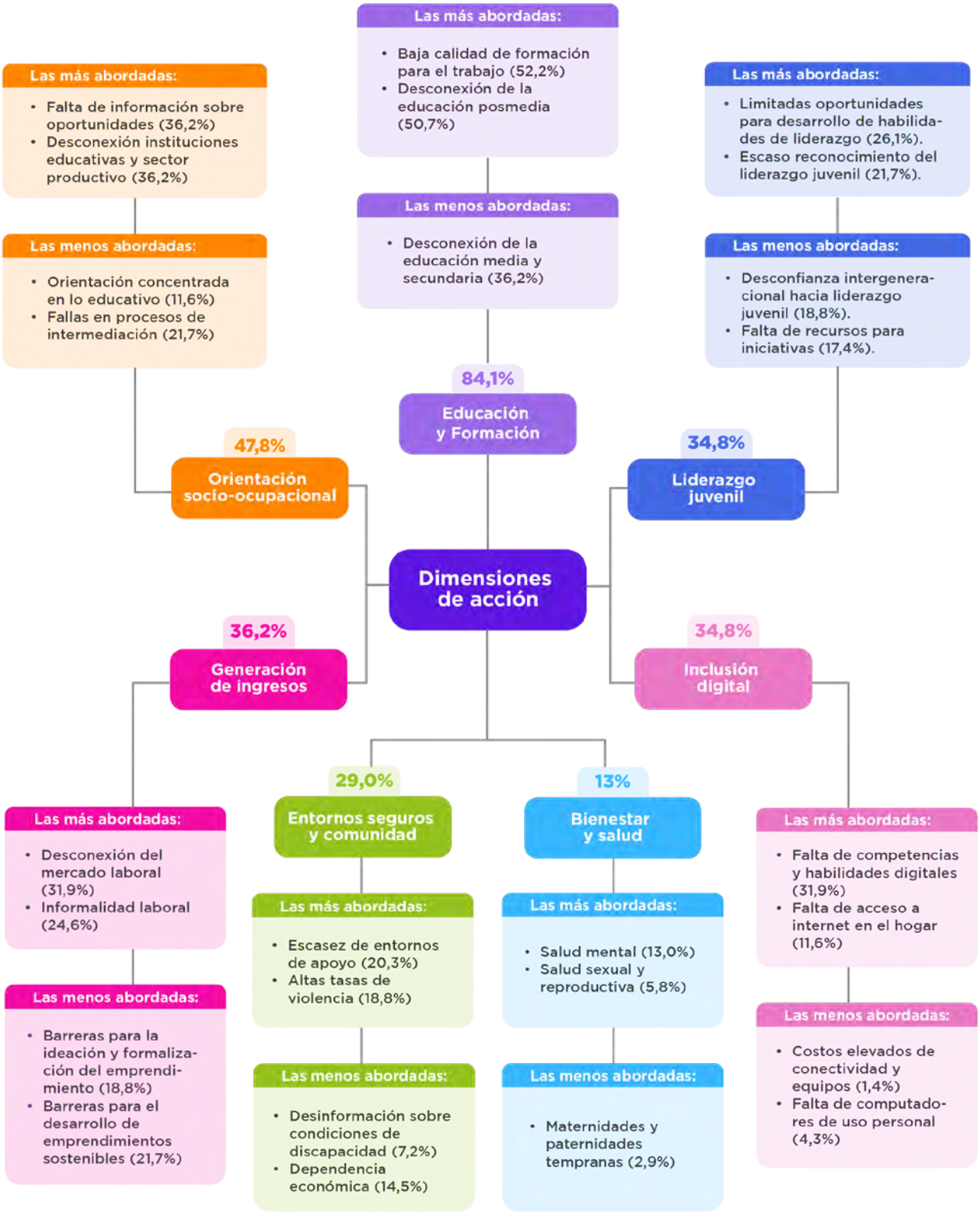


Fuente: Elaboración propia. Polaris (2026).

Además de mencionar la dimensión que buscan abordar los proyectos, las organizaciones reportan las problemáticas específicas que abordan dentro de cada dimensión. En total, los 80 proyectos abordan en conjunto 32 problemáticas. Las más mencionadas se concentran en Educación: Baja calidad de formación para el trabajo (36 organizaciones), Desconexión de educación posmedia (35 organizaciones) y Desconexión de educación media (25 organizaciones). En Orientación Socio-Ocupacional, tres problemáticas empatan como las más mencionadas, cada una con 25 organizaciones: Falta información sobre oportunidades, Desconocimiento de rutas de formación y Desconexión de instituciones educativas y del sector productivo.

Por otro lado, las problemáticas menos abordadas se concentran precisamente en las dimensiones con menor presencia dentro del ecosistema: Costos elevados de conectividad y equipos (1 organización), Maternidades y paternidades tempranas (2 organizaciones) y Falta de computadores de uso personal (3 organizaciones).

Diagrama 2. Árbol de problemáticas y dimensiones.



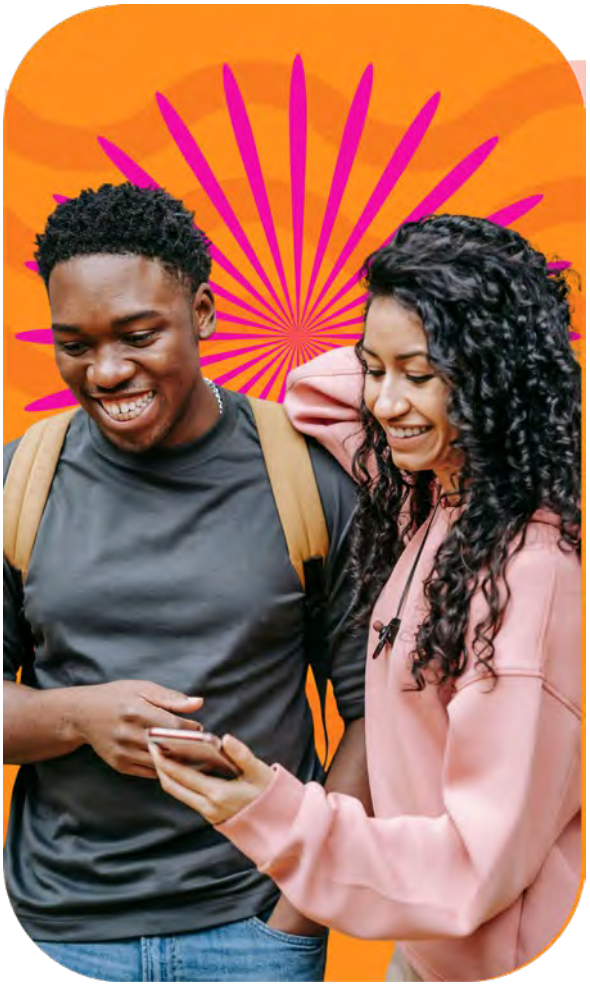
Fuente: Elaboración propia. Polaris (2026).

Incidencia en política pública: una capacidad para hacer frente a las transformaciones estructurales

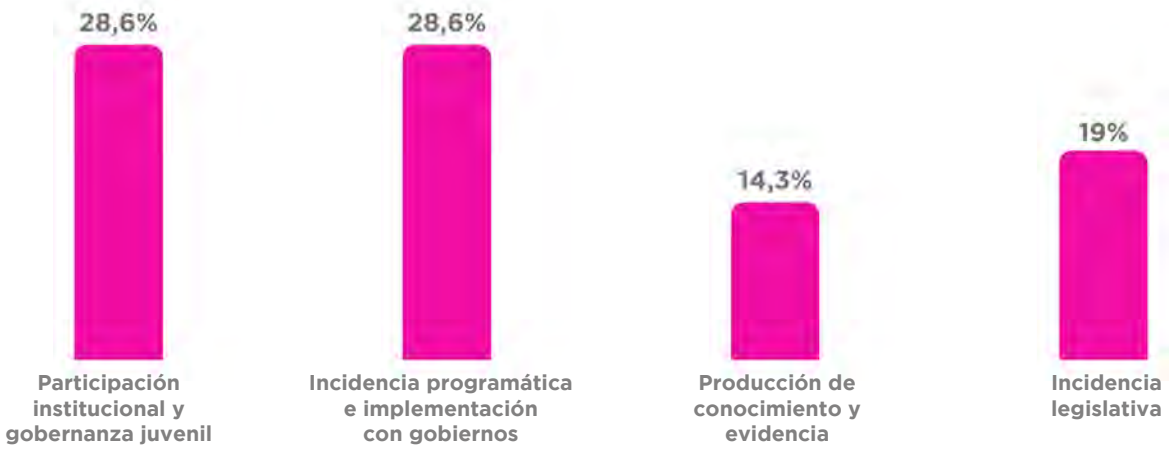
La incidencia en política pública es un factor de carácter estratégico que nos evidencia una capacidad de los actores de incidir desde las esferas más sistémicas. Con relación a este alcance, cerca de un tercio de las organizaciones reporta realizar esfuerzos de incidencia en el sector público para abordar los desafíos asociados a la juventud en Bogotá. De estas organizaciones, el 52,4% son Fundaciones, 14,3% son Entidades Públicas locales y 9,5% Empresas; el resto se distribuye en partes iguales (4,8% cada una) entre organizaciones juveniles, gremios, instituciones educativas y entidades públicas nacionales, reflejando la diversidad de actores que ejercen incidencia dentro del ecosistema.

Las áreas de incidencia se concentran especialmente en empleo juvenil, educación y trayectorias formativas, donde 7 organizaciones reportaron incidir en proyectos orientados a mejorar las condiciones de acceso, permanencia y calidad en la formación de los jóvenes.
La incidencia identificada no se limita al desarrollo de proyectos de ley o a la participación en discusiones asociadas a metas de los Planes de Desarrollo. Las organizaciones reconocen otras formas de incidencia que incluyen el fortalecimiento de la voz juvenil, el trabajo articulado con entidades públicas y la generación de evidencia y conocimiento para fortalecer la toma de decisiones.

A partir de la información recopilada se identifican cuatro formas principales de incidencia: Participación institucional y gobernanza juvenil, que agrupa acciones mediante las cuales las organizaciones fortalecen la presencia y representación juvenil en espacios formales de toma de decisiones, como la formación de consejeros de juventudes, la participación en plataformas distritales y la proposición de acuerdos con el Concejo de Bogotá; Incidencia programática e implementación con gobiernos, que comprende el co-diseño, ajuste metodológico e implementación conjunta de programas con entidades públicas; Producción de conocimiento y evidencia, que engloba las contribuciones de las organizaciones en forma de investigación, monitoreo o análisis sistemático, incluyendo estudios sobre migración juvenil rural y observatorio de empleo digital; e Incidencia legislativa, que concentra iniciativas centradas en el desarrollo de leyes o marcos normativos con incidencia en población joven, como actos legislativos para ampliar la educación obligatoria y proyectos de ley de empleo juvenil.



Gráfica 42. Mecanismos de incidencia.



Fuente: Elaboración propia. Polaris (2026).

Reconocer quiénes inciden, sobre qué temas y mediante qué mecanismos permite identificar capacidades existentes, fortalecer la coordinación y orientar esfuerzos complementarios hacia cambios estructurales. La incidencia en política pública es una oportunidad para articular las capacidades del ecosistema alrededor de los desafíos estructurales que afectan las trayectorias juveniles. El ecosistema ya cuenta con organizaciones que participan en espacios institucionales, producen conocimiento y co-implementan con gobiernos; capacidades que, cuando colaboran, pueden convertirse en una palanca de cambio sistémico mucho más poderosa. Por ello, GOYN Bogotá tiene una oportunidad concreta: usar Polaris como plataforma para mapear, conectar y coordinar a las organizaciones con capacidad de incidencia, orientando sus esfuerzos hacia una agenda compartida que incida en las condiciones estructurales que afectan las trayectorias juveniles.



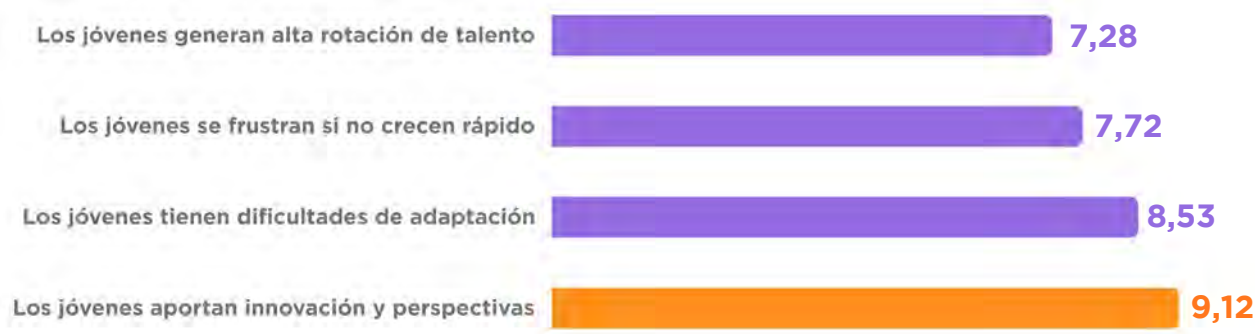
Narrativas sobre juventud: ¿Cómo ve el ecosistema a los y las jóvenes que busca acompañar?

La dimensión estratégica no solo se expresa en las prioridades de trabajo o en los recursos movilizados, también depende de la forma en que el ecosistema entiende a las y los jóvenes que busca acompañar. En Polaris, los datos revelan una imagen mayoritariamente positiva, pero con matices que dicen mucho sobre cómo se concibe la intervención. **Hay un consenso de que los jóvenes aportan valor y perspectiva: 9 de cada 10 organizaciones que hacen parte de Polaris así lo reconocen, con una puntuación promedio de 9,12 sobre 10. Es la valoración más alta y la más uniforme del conjunto.**

Junto a esta visión positiva coexisten narrativas más ambivalentes, algunas relacionadas con su capacidad de adaptación (8,53), la idea de que se sienten frustrados ante la falta de crecimiento (7,72) y su constante búsqueda de cambio de entorno (7,28). Son puntuaciones igualmente altas, pero con mayor dispersión: no hay tanto consenso sobre estas lecturas, aunque un grupo considerable las reconoce como reales.

El ecosistema, en su mayoría, sostiene simultáneamente una imagen muy favorable de la juventud y una conciencia de los desafíos que implica vincularlos al empleo — una tensión entre narrativas positivas y las complejidades propias de su vinculación laboral.

Gráfica 43. ¿Qué tan de acuerdo está con la siguiente afirmación?



Fuente: Elaboración propia. Polaris (2026).

Este equilibrio toma un matiz adicional cuando se observa el lenguaje con el que las organizaciones describen a la población joven. Los términos positivos predominan, pero revelan una tensión implícita: palabras como resiliencia (la más frecuente) reconocen que los jóvenes han tenido que enfrentar situaciones difíciles, de exclusión y desconexión, e identifican su capacidad de sobreponerse a la adversidad, una narrativa que conecta con investigaciones que muestran cómo la percepción social sobre la juventud está atravesada por una visión de precariedad, crisis económicas y falta de oportunidades (García, 2019).

Dentro del ecosistema también se ve una tendencia de describir la juventud hacia el futuro con términos como potencial, oportunidad y expectativa. Los jóvenes aparecen fuertemente asociados a lo que pueden llegar a ser, más que a lo que ya son. Aunque hay reconocimiento de su capacidad de transformación y agencia, este se proyecta hacia adelante. Este es un contraste de narrativas que no es exclusivo de Polaris y que tiene implicaciones: reducir a los jóvenes a su condición de sujetos en preparación para el futuro ignora la especificidad y el protagonismo de la vida juvenil en el presente: la manera en que se organizan para crear y comunicar, cómo se reinsertan en contextos ajenos a su formación, o las formas propias en que consumen y producen son expresiones de una agencia que ya existe y que no puede postergarse (García, 2008).

Figura 6. Palabras para describir a la juventud.

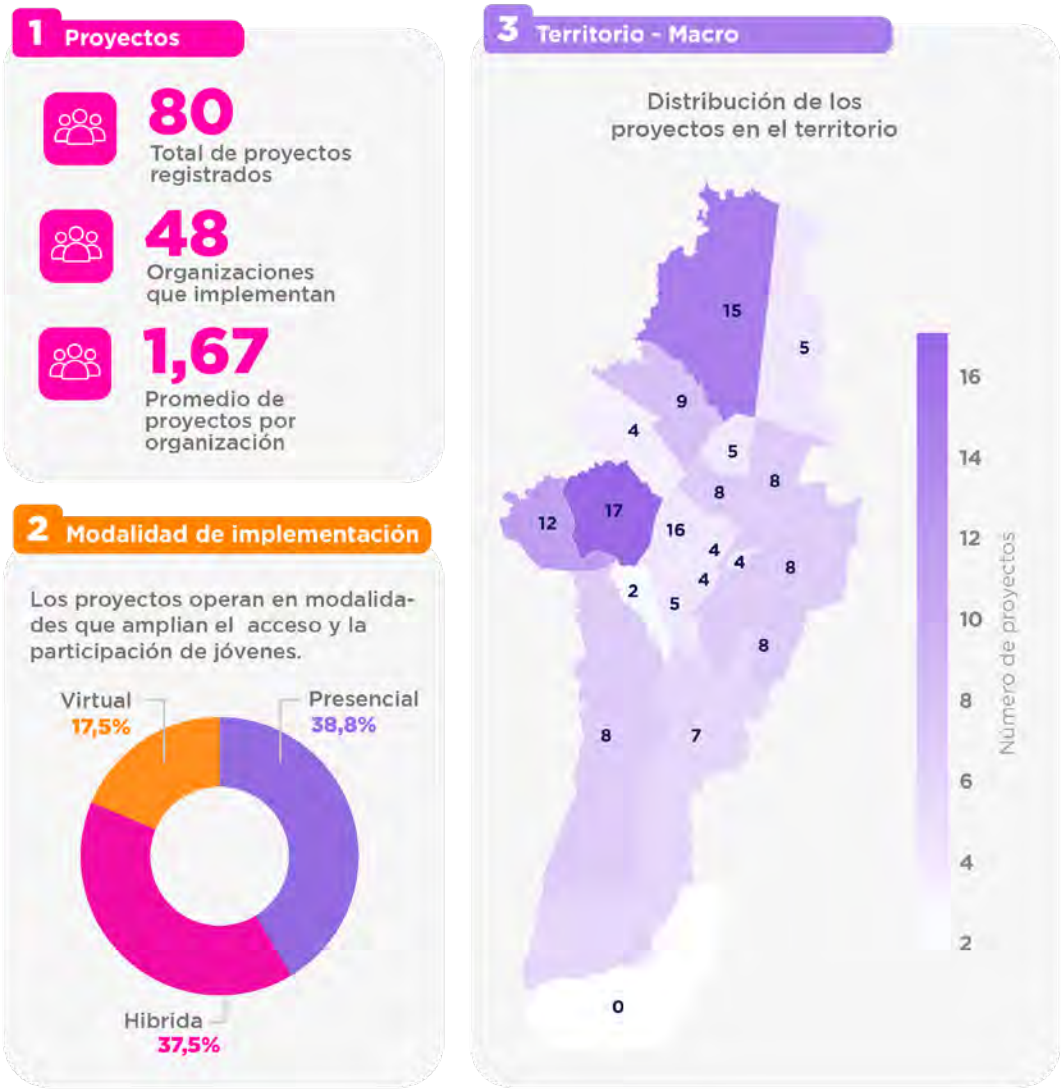


Fuente: Elaboración propia. Polaris (2026).

Coordinación operativa: ¿Cómo estamos trabajando?

La coordinación operativa representa el grado en que las organizaciones articulan efectivamente sus actividades, flujos de información, recursos y procesos cotidianos. Analizar esta dimensión permite entender cómo se está implementando la colaboración en la práctica: dónde se ejecutan los proyectos, a quiénes llegan, con qué modalidades operan y durante cuánto tiempo. Como se mencionó en la sección anterior, el 68,6% de las organizaciones registradas en Polaris tienen implementación directa en jóvenes, lo que se traduce en un total de 80 proyectos registrados. Estos proyectos, que se construyen desde la alineación estratégica planteada en la sección anterior, operan bajo distintas modalidades y en una gran variedad de territorios.

Figura 7. Coordinación operativa.

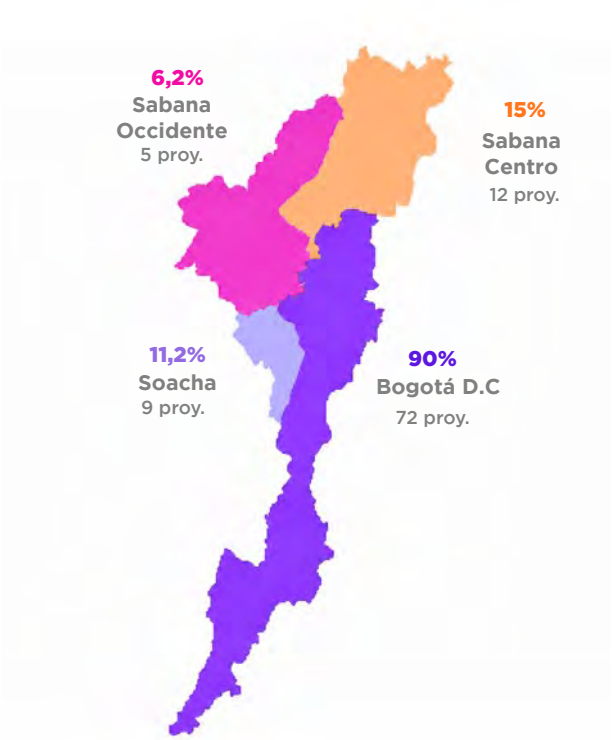


Fuente: Elaboración propia. Polaris (2026).

Como se muestra en la **Figura 7**, el 38,8% opera de manera presencial, 37,5% híbrida y 17,5% virtual, lo que muestra que el 55% de los proyectos cuenta con opciones de acceso virtual que pueden disminuir barreras asociadas al acceso a medios de transporte, los tiempos de desplazamiento y las restricciones de horario, ampliando la posibilidad de participación de jóvenes que enfrentan mayores restricciones para acceder a oportunidades presenciales. Sin embargo, esta modalidad también pone de manifiesto la importancia de fortalecer las condiciones de inclusión digital, dado que el acceso a conectividad, dispositivos y habilidades tecnológicas continúa siendo un factor determinante para que la virtualidad se traduzca efectivamente en mayores oportunidades.

De la oferta programática, hay una mayor concentración en Bogotá: 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.

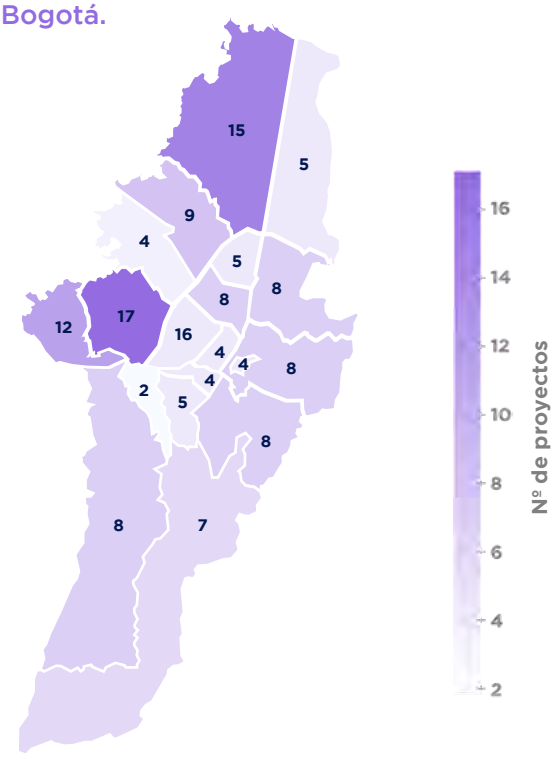
Mapa 3. Proyectos en Bogotá Región.



Fuente: Elaboración propia. Polaris (2026).

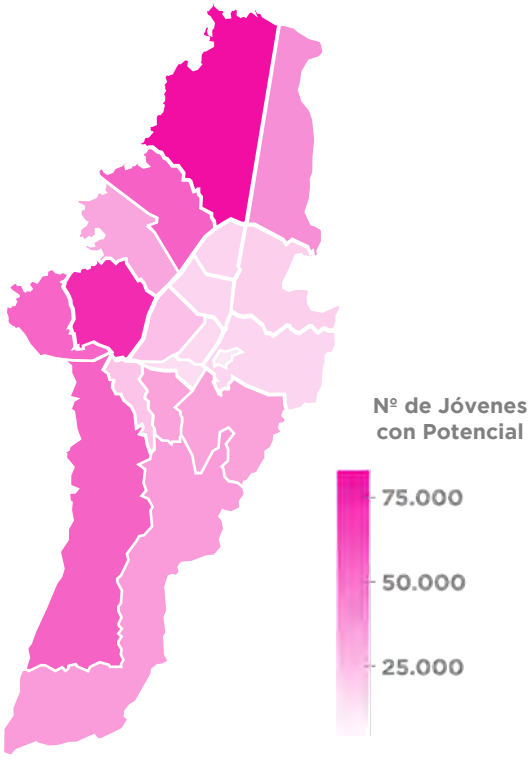
Dentro de Bogotá se tiene presencia en 19 de las 20 localidades; solo Sumapaz no registra proyectos. Las localidades con mayor concentración de proyectos son Kennedy (17 proyectos), Suba (15) y Bosa (12), seguidas por Engativá (9) y un grupo de localidades con 8 proyectos que incluye Teusaquillo, Ciudad Bolívar, San Cristóbal, Chapinero y Santa Fe, y Usme con 7 proyectos. En conjunto, el ecosistema muestra una cobertura amplia del territorio y una presencia relevante en localidades con alta concentración de Jóvenes con Potencial como Ciudad Bolívar, Usme, Bosa y Kennedy. La localidad con menor presencia de proyectos registrados es Tunjuelito, con apenas 2 proyectos, seguida por Antonio Nariño que reportó 4 proyectos. Los territorios de Sabana representan una oportunidad concreta para ampliar la cobertura del ecosistema hacia zonas que también enfrentan desafíos significativos de desconexión juvenil.

Mapa 4. Concentración Proyectos Bogotá.



Fuente: Elaboración propia. Polaris (2026).

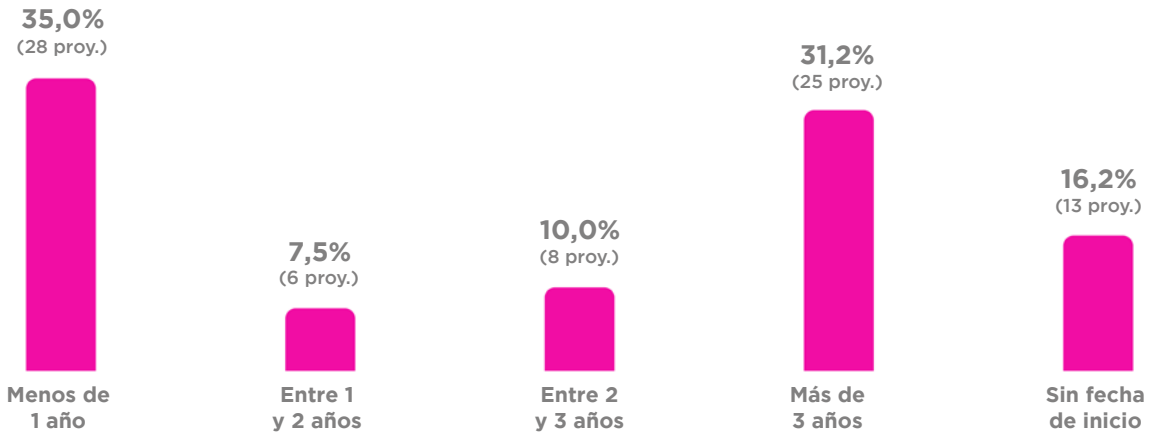
Mapa 5. Concentración JcP Bogotá.



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

La duración de los proyectos muestra una apuesta relevante por la continuidad: el 48,75% lleva o proyecta una duración superior a un año, y 25 de los 80 proyectos superan los tres años, lo que refleja una visión de mediano plazo en una porción significativa de las intervenciones. No obstante, el 35,0% de los proyectos tiene o proyecta una duración menor a un año lo que representa un desafío para el impacto sostenido y la medición de resultados en el tiempo. Si bien la evidencia nos indica la necesidad de intervenciones cortas y efectivas para lograr inclusión productiva de forma más pertinente dados los desafíos de la juventud, proyectos pensados de corta duración dificultan la posibilidad de hacer seguimiento y acompañamiento riguroso: sin continuidad, es difícil distinguir si los cambios observados son producto de la intervención o de otros factores del contexto. **El llamado es a construir proyectos que se adapten en su extensión a las necesidades de la juventud pero que consideren un fuerte componente de acompañamiento pos-intervención para promover tránsitos más efectivos y un seguimiento que habilite la generación de aprendizajes a través de la trazabilidad de la juventud en los proyectos.**

Gráfica 44. Duración proyectos.



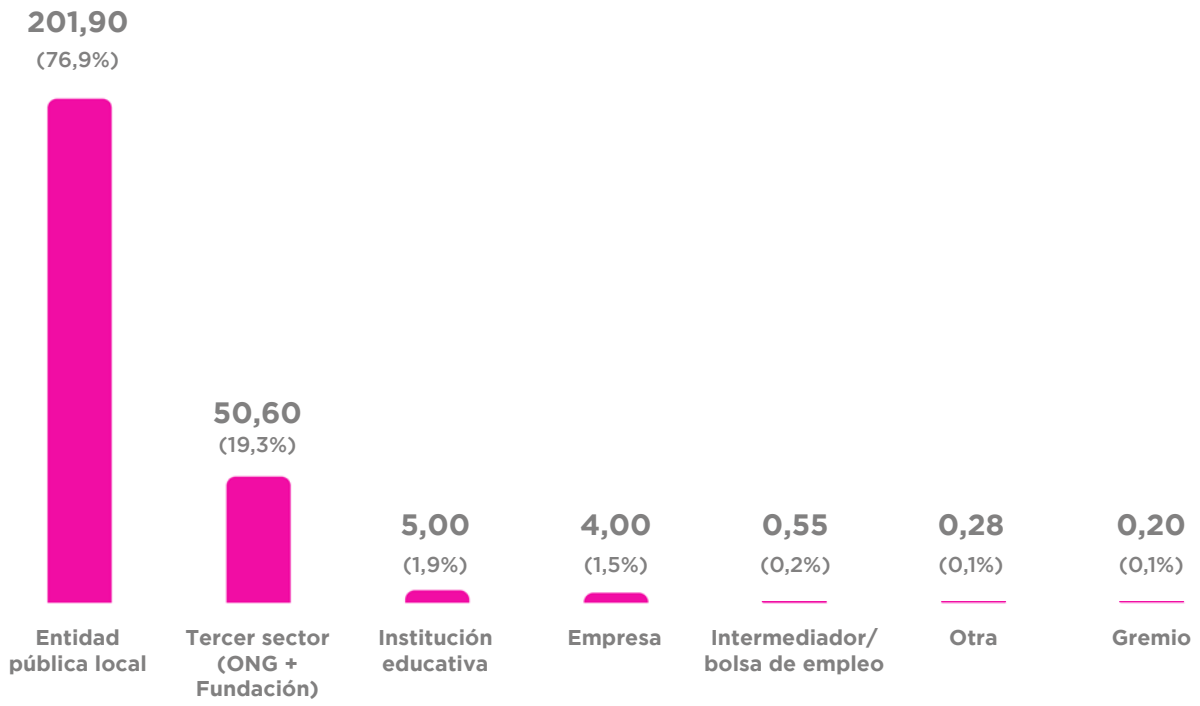
Fuente: Elaboración propia. Polaris (2026).

Recursos, proyectos y metas: con qué capacidad se proyecta responder

El tercer nivel de análisis no busca volver a describir las problemáticas, sino estimar la capacidad proyectada de respuesta del ecosistema. Para ello se observan tres elementos distintos y complementarios: la inversión social reportada, la cantidad de proyectos activos y las metas de atención proyectadas. Estos indicadores no significan lo mismo: la inversión muestra el volumen de recursos movilizados; los proyectos evidencian la cantidad de iniciativas en operación; y las metas de atención permiten aproximarse al alcance esperado de las acciones.

Para 2026, las organizaciones registradas en Polaris reportan una inversión social cercana a 262,6 mil millones de pesos. De estos $201,9 mil millones tienen origen de Entidades Públicas locales, equivalente al 76,9% del total reportado por las 69 organizaciones. Por su parte, las Fundaciones aportan una inversión de $50,6 mil millones, correspondiente al 19,3% del total. Le siguen Instituciones educativas con $5,0 mil millones (1,9%), Empresas con $4,0 mil millones (1,5%), Intermediadores/bolsa de empleo con $0,55 mil millones (0,2%) y, Otros y Gremios con $0,28 y $0,20 mil millones respectivamente (0,1% cada una).

Gráfica 45. Inversión por tipo de organización.



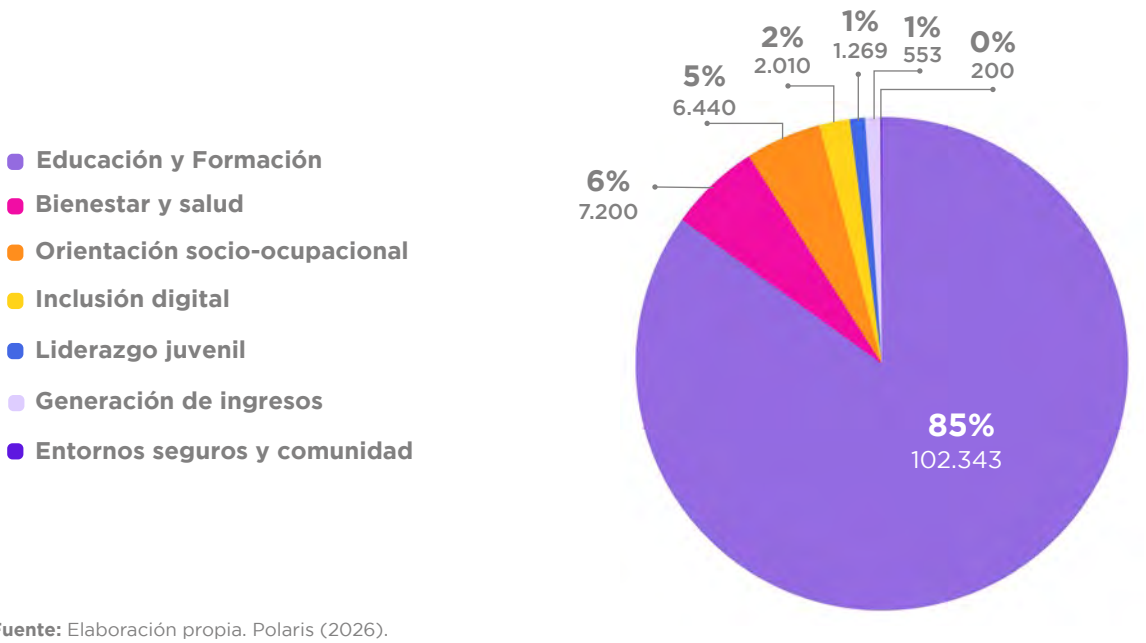
*Cifras en miles de millones COP
Fuente: Elaboración propia. Polaris (2026).

Al analizar las proyecciones de atención, la dimensión de Educación y formación registra 102.343 atenciones proyectadas, una meta considerablemente más alta que la del resto de dimensiones y equivalente al 85,3% de la meta proyectada del ecosistema para 2026. Bienestar y salud ocupa el segundo lugar con el 6% del total, seguido por Orientación Socio-ocupacional con el 5,4%.

Los dos proyectos que reportan Bienestar y salud como dimensión principal son de origen público, entre ellos el programa Servicios Casas de la Juventud, que opera en 18 sedes de la ciudad y concentra una meta de atención de 7.000 jóvenes. Este hallazgo evidencia que, aunque Bienestar y Salud es una de las dimensiones menos representadas entre las organizaciones del ecosistema, concentra la segunda mayor meta de atención gracias a la capacidad de alcance de las entidades públicas. En este sentido, fortalecer la articulación con el sector público resulta estratégico para ampliar la cobertura y garantizar que las acciones de bienestar y salud lleguen a un mayor número de jóvenes.



Gráfica 46. Meta de atención por dimensión.



Fuente: Elaboración propia. Polaris (2026).

Capacidad relacional: ¿Cómo nos estamos vinculando como red colaborativa?

La capacidad relacional representa el nivel de conexión entre organizaciones: la cantidad, complementariedad y fortaleza de los vínculos que construyen dentro de la red. Analizar esta dimensión permite entender quién se conecta con quién, con qué intensidad y qué tan recíprocos son esos lazos; elementos clave para evaluar la cohesión del ecosistema y su potencial para la acción colectiva.

Polaris describe una red con 1.055 conexiones en la que se mencionan 467 organizaciones distintas. La magnitud de actores nombrados es significativamente alta y nos hace un llamado a la acción: mapear y acercar a las organizaciones que se nombran reiteradamente pero aún no están registradas. Este gran número es una invitación directa a fortalecer Polaris y nutrirlo con todos los participantes del ecosistema que permitan robustecer el análisis de la red colaborativa y fomentar su articulación.

En promedio, cada organización reporta aproximadamente 15 conexiones directas que varían según el nivel del vínculo, categorizadas de la siguiente forma:

Colaborador: *relación entre organizaciones circunscrita a acciones puntuales en coyunturas o iniciativas específicas, sin continuidad más allá de ese contexto;*

Aliado: *relación de trabajo periódico y sostenido a través de proyectos o espacios colaborativos conjuntos, con mayor continuidad e interdependencia entre las partes;*

Socio: *relación de mayor profundidad e integración, caracterizada por una colaboración estructural y estable que va más allá de proyectos específicos y se sostiene en el tiempo como parte del funcionamiento habitual de ambas organizaciones.*

En promedio, cada organización colabora con 2 actores, tiene alianzas activas con 7 actores y es socia de 6 actores en el ecosistema de juventud. Esto sugiere que la mayoría de los actores reconocen vínculos más fuertes, sostenidos y que trascienden acciones puntuales: una característica muy positiva que refuerza la capacidad colaborativa del ecosistema.

Una mirada inicial para caracterizar las formas de conexión desde la red se enfoca en la conexión según los roles que tienen los actores en el ecosistema. Por un lado, los Implementadores (quienes ejecutan directamente programas e intervenciones con jóvenes) son quienes reportan un mayor número de conexiones y, a su vez, son los más mencionados por otros actores. Sus vínculos se concentran principalmente con otros Implementadores, aunque también registran una alta presencia de Articuladores (organizaciones que conectan, coordinan y facilitan la colaboración entre actores del ecosistema) y Embajadores (quienes visibilizan y posicionan la agenda juvenil en espacios de influencia) en su red. Los demás roles muestran menor actividad de reporte: los Articuladores mencionan a los Implementadores, aunque en menor proporción, mientras que los Embajadores reciben más menciones de las que reportan. Con lo anterior, es evidente que Implementadores y Articuladores, dada la naturaleza de su rol, participan de manera más activa en la red.

Figura 8. Conexiones por rol.

¿A quién mencionan? (organización destino)

¿Quién menciona? (organización fuente)	Implementador	Articulador	Embajador	Financiador
Implementador	40 23,5%	31 18,2%	24 14,1%	3 1,8%
Articulador	21 12,4%	17 10,0%	14 8,2%	1 0,6%
Embajador	6 3,5%	7 4,1%	2 1,2%	1 0,6%
Financiador	0 0,0%	1 0,6%	2 1,2%	0 0,0%

Fuente: Elaboración propia. Polaris (2026).

Otra mirada complementaria para caracterizar las formas de conexión en el ecosistema es identificar si las organizaciones se conectan únicamente con actores que trabajan los mismos temas, o si también construyen vínculos con quienes abordan dimensiones distintas. Cuando una organización de Educación y formación se conecta con una de Generación de ingresos, o una de Liderazgo juvenil con una de Inclusión digital, el ecosistema está respondiendo a la naturaleza multidimensional de la desconexión juvenil: no desde una sola entra-

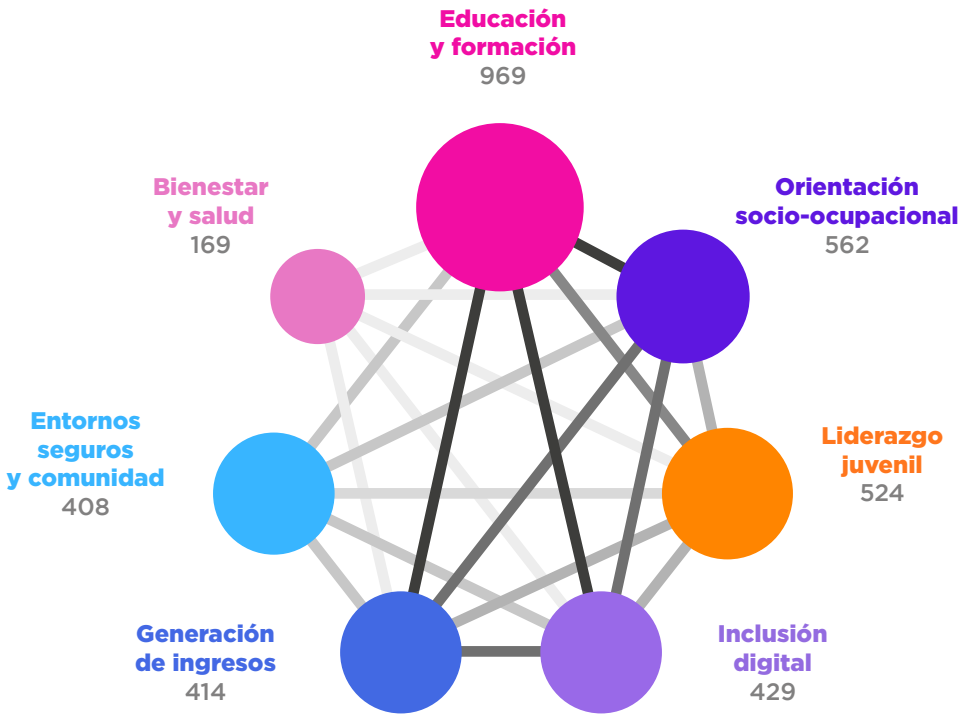
da, sino desde múltiples frentes simultáneos. A esta capacidad de construir puentes entre dimensiones distintas es a lo que llamamos complementariedad, y medirla permite entender hasta qué punto el ecosistema está aprovechando su diversidad para generar respuestas más integrales.

En Polaris, el 66,7% de las conexiones que establece una organización son con actores que trabajan dimensiones diferentes a las propias. Es decir, dos de cada tres vínculos cruzan fronteras temáticas; una señal positiva de que el ecosistema tiende a construir puentes entre áreas complementarias. El 33,3% restante corresponde a conexiones entre organizaciones que comparten la misma dimensión de trabajo, lo que no es negativo en sí mismo (la colaboración dentro de una misma área también genera valor) pero señala que hay espacio para ampliar los vínculos hacia actores que aborden problemáticas aún no conectadas con las propias.

Específicamente, lo que muestra la información en Polaris, es que los actores que movilizan mayor cantidad de conexiones son aquellos que trabajan en la dimensión de Educación y Formación, estos actores en total están involucrados en 969 de las 1.055 conexiones reportadas. Esta dimensión se conecta de forma muy directa con actores que trabajan Orientación Socio-ocupacional, Generación de ingresos e Inclusión digital, tres dimensiones que forman un núcleo altamente conectado dentro de la red. Un caso opuesto son las organizaciones que trabajan Liderazgo juvenil, Entornos seguros y bienestar y salud, que reportan menos conexiones y asumen un rol más periférico. Los actores que trabajan en Bienestar y salud son los que reportan menor cantidad de vínculos en el ecosistema, estando presentes en 169 de los 1.055 conexiones reportadas, entre los actores que trabajan en Entornos seguros su participación es en 408 de las 1.055 conexiones identificadas en Polaris. **Este patrón ofrece una lectura estratégica clara: integrar de manera más activa la red con las organizaciones que trabajan dimensiones como Bienestar y salud o entornos seguros, es una oportunidad clave para construir un ecosistema que vincule integralmente todas las dimensiones y en el que las organizaciones reconozcan y se relacionen con quienes trabajan cada una de ellas.**



Figura 9. Conexión entre dimensiones.



Nota explicativa gráfico: Cada círculo representa una dimensión de trabajo (Educación y Formación, Liderazgo Juvenil, etc.); su tamaño refleja el total de conexiones reportadas por las organizaciones que trabajan en ella. Las líneas conectan pares de dimensiones cuyas organizaciones se relacionan entre sí, y su grosor y color indican qué tan frecuente es esa conexión entre las dos dimensiones (ver escala en la parte inferior).

Fuente: Elaboración propia. Polaris (2026).

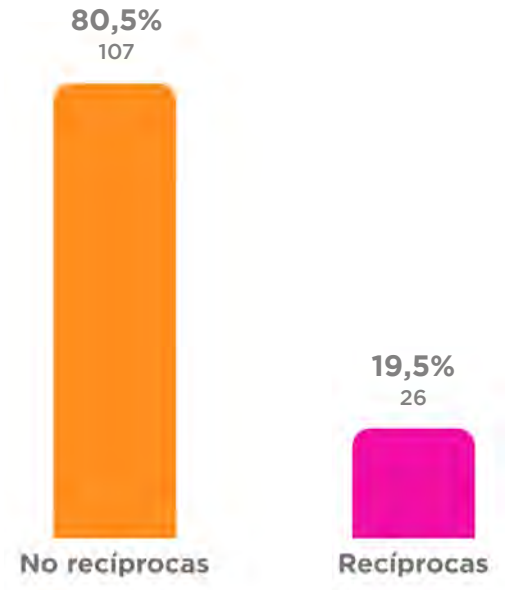
Por último, una dimensión clave para caracterizar las conexiones del ecosistema es la reciprocidad, entendida como aquellas relaciones en las que un actor identifica a otra organización y esta, a su vez, también reconoce ese vínculo dentro de Polaris. De acuerdo con la información recopilada, el 19,5% de las conexiones reportadas en la red son recíprocas. **Esto significa que, independientemente de la intensidad del vínculo declarado, aproximadamente una de cada cinco relaciones es reconocida por ambas partes.**

Más que un indicador de la estructura de la red, este hallazgo revela una oportunidad para fortalecer la calidad de las relaciones entre los actores del ecosistema. En un desafío tan multicausal y multidimensional como la desconexión juvenil, el impacto colectivo depende no solo de que existan conexiones entre las organizaciones, sino de que estas sean reconocidas, intencionales y sostenibles. Cuando las organizaciones reconocen mutuamente sus vínculos, es más probable que construyan agendas compartidas, intercambien información de manera sistemática y desarrollen mecanismos de coordinación más sólidos.

En este sentido, el reto para el ecosistema no consiste únicamente en generar nuevas conexiones, sino en fortalecer las ya existentes. Incrementar la reciprocidad implica avanzar desde relaciones unidireccionales hacia alianzas reconocidas por ambas partes, con objetivos compartidos y una mayor capacidad para coordinar esfuerzos y generar impacto colectivo en favor de las y los Jóvenes con Potencial.

Alcanzar ese nivel de colaboración consciente e intencional requiere dos condiciones que el ecosistema aún está construyendo: primero, espacios de articulación donde los actores se reconozcan, como los que desarrolla GOYN Bogotá; y segundo, más y mejores datos compartidos. Solo con información sistemática sobre quién hace qué, dónde y con qué resultados, el ecosistema puede coordinar con intención y no solo por proximidad. En este sentido, Polaris no es solo una herramienta de registro, es la infraestructura que hace posible que el ecosistema se vea a sí mismo y actúe en consecuencia. Pero su valor depende directamente del compromiso de todos los actores en reportar, actualizar y usar esa información como base para la acción colectiva.

Gráfica 47. Conexiones recíprocas.



Fuente: Elaboración propia. Polaris (2026).

3.3 Casos de éxito de colaboración en el ecosistema

Ruta de Orientación Socio-Ocupacional (OSO) – Fundación Zoraida

La Fundación Zoraida ya hacía orientación socio ocupacional en el colegio. Lo que no tenía era una ruta: un marco que organizara y le diera foco a la orientación y que permitiera entender con qué aliados necesitaba conectarse para que su oferta e intervenciones en orientación socio ocupacional fueran realmente integrales y sistémicas. La colaboración con GOYN Bogotá en torno a la Ruta OSO no fue solo recibir una metodología: fue el proceso de apropiarse de ella, cuestionarla, proponer ajustes y contribuir al desarrollo de los instrumentos de medición que la acompañan. La colaboración entre GOYN Bogotá y Fundación Zoraida generó una iteración en la ruta, que fortaleció el instrumento gracias al valor agregado que Fundación Zoraida vio en la herramienta.

Esa colaboración produjo algo que va más allá del producto: Fundación Zoraida entendió que no podía (ni tenía que) hacer la orientación sola. Y al exponer su experiencia en la red de orientación, otras organizaciones que antes no habían mostrado interés en la ruta alzaron la mano y pidieron lo mismo.

El pilotaje aún está en curso, pero sus resultados ya son visibles: una ruta de orientación estructurada, alianzas interinstitucionales activas, jóvenes que ahora reciben una oferta más diversa y pertinente y una organización fortalecida que tienen un rol articulador en su territorio. Y una demostración de que cuando la colaboración se construye con genuina reciprocidad, no solo fortalece a quien la recibe, también multiplica lo que existe y llama a la posibilidad de nuevas colaboraciones.

Nodos territoriales que hacen de la colaboración el lenguaje común del cambio – Fundación Grupo Social, Fundación Nous Cims y Fundación Zoraida

La colaboración, en este caso, no es un acuerdo formal ni un convenio. Es participar y vernos en los mismos espacios: acudir a los llamados, estar en las mesas de los otros, invitar a los otros, escuchar lo que necesitan y conectar lo que ya existe. Es a través de esa presencia constante, recíproca y generosa que los actores empiezan a entender y diagnosticar el territorio con una profundidad inigualable.

Fundación Grupo Social, con sus Territorios Progreso en Bilbao en Suba y Sierra Morena en Ciudad Bolívar, lleva este principio a lo más concreto: un censo hogar por hogar, siete dimensiones de calidad de vida medidas en campo, una fotografía del territorio. El resultado es un conocimiento territorial profundo y que se construye desde la puerta de cada casa.

Es sobre ese conocimiento que se levantan las mesas de generación de ingresos y las mesas de educación en ambas localidades —coliderадas con las alcaldías locales, articuladas con el sector privado y social, diseñadas para responder a lo que el diagnóstico revela y la comunidad necesita. Y es ahí donde la colaboración produce su efecto amplificador: los formadores que antes no llegaban al territorio llegan; los cupos que antes no se llenaban se llenan; la alcaldía local que no sabía a quién derivar a un joven que llegaba pidiendo empleo, ahora tiene con quién conectarlo. Como una partida de domino en donde todos ganan, llegan nuevas fichas para consolidar, conectar y crecer una red de transformación para la transformación de las juventudes, sus comunidades y territorio.

Con Fundación Nous Cims, en Ciudad Bolivar están los grupos temáticos. En las UPZ Jerusalén e Ismael Perdomo realizaron sus diagnósticos territoriales para la co-construcción y activación de redes de colaboración en el territorio. GOYN Bogotá ha estado presente, y su valor ha sido lograr articular y conectar a miembros del colaborativo a participar, incidir y llevar su oferta a este territorio en las mesas de nutrición, educación y generación de ingresos, sabiendo que estas 3 agendas priorizadas deben orientarse con intervenciones que fortalezcan las organizaciones de base y generen conexiones genuinas entre las organizaciones y la juventud.

La colaboración reúne a los actores que transforman realidades, conecta sus habilidades y recursos y genera cambios transformadores y acciones a largo plazo.

Piloto Empleos Verdes con Fundación Siigo — Articular y ejecutar: la colaboración GOYN Bogotá–Fundación Siigo en el piloto de empleos verdes

Este piloto es una apuesta conjunta entre GOYN Bogotá y Fundación Siigo para demostrar que la colaboración entre una red de articulación sistémica y un actor con capacidad de implementación directa puede abrir rutas reales hacia los empleos verdes para jóvenes que enfrentan las mayores barreras de acceso.

GOYN Bogotá identificó la oportunidad: en un contexto donde los empleos verdes crecieron más del 31% en Colombia en 2022 y representan una de las apuestas más sólidas para la empleabilidad juvenil, era necesario un aliado que pudiera convertir esa ventana en una ruta concreta. Fundación Siigo aportó exactamente eso: su red empresarial, su experiencia en intermediación laboral y su capacidad para gestionar contratos de aprendizaje con remuneración

equivalente al 100% del salario mínimo. GOYN Bogotá, por su parte, aportó el enfoque poblacional —garantizando que al menos el 50% fueran mujeres en condición de vulnerabilidad—, la sensibilización a empresas en la agenda de empleos verdes y la articulación con otros actores del colaborativo como Fundación Zoraida y Fundación Grupo Social, que fueron claves en la convocatoria territorial en localidades como Ciudad Bolívar, Bosa y Suba.

El programa Auxiliar en Seguridad Ocupacional con Enfoque Ambiental —seleccionado conjuntamente por su alta pertinencia en sectores donde la sostenibilidad y la gestión del riesgo son prioridad— integra formación técnica de 912 horas con módulos de habilidades socioemocionales, finanzas personales y herramientas digitales. No es un técnico convencional: tiene un enfoque ambiental que incluye economía verde, ecoeficiencia, salud ocupacional y liderazgo ambiental, construido para responder a lo que el mercado laboral verde demanda hoy.

Los resultados iniciales del piloto muestran que la apuesta funciona: de los 153 jóvenes pre-inscritos, 74 avanzan activos en formación y 29 ya están colocados en práctica empresarial. Más del 80% son mujeres, provenientes en su mayoría de territorios históricamente excluidos. El valor de la colaboración no está solo en los números: está en que GOYN Bogotá y Fundación Siigo lograron diseñar juntos una ruta que no se hubiera podido activar por separado —una que conecta el enfoque sistémico del colaborativo con la capacidad operativa y empresarial de quien tiene los vínculos con el sector productivo.

Más allá de la formación técnica, el piloto busca que las y los jóvenes se reconozcan como protagonistas de la transformación social y ambiental de sus territorios. Esta colaboración demuestra que cuando los actores correctos se articulan alrededor de una oportunidad concreta, la respuesta que surge no es solo pertinente: es innovadora, territorial y transformadora.

El proyecto nace de la necesidad de conectar a las juventudes con las oportunidades que hoy están transformando el mundo laboral: los empleos verdes. En un contexto donde la sostenibilidad dejó de ser una tendencia para convertirse en una prioridad global, esta iniciativa impulsa el programa Auxiliar en Seguridad Ocupacional con enfoque ambiental como una apuesta innovadora para preparar a jóvenes en habilidades cada vez más demandadas, relacionadas con el cuidado del entorno, la prevención de riesgos y la construcción de entornos laborales más sostenibles.

Este proyecto demuestra que la formación con enfoque ambiental no solo transforma trayectorias laborales, sino también perspectivas de vida. A través de una apuesta innovadora por los empleos verdes, la iniciativa logra conectar a jóvenes de territorios históricamente afectados por barreras de acceso a educación y empleo con oportunidades reales de crecimiento personal y profesional. La formación permite fortalecer capacidades técnicas altamente demandadas en el mercado actual, mientras impulsa el liderazgo, la participación y el sentido de propósito de las y los participantes frente a los desafíos sociales y ambientales de sus comunidades.

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



04 OPORTUNIDADES DE ARTICULACIÓN CON SECTOR PRODUCTIVO

Este capítulo analiza las oportunidades de articulación con el sector productivo para ampliar la inclusión laboral de las y los jóvenes en Bogotá D.C. El punto de partida es reconocer que las empresas ya tienen un rol activo: contratan jóvenes y pueden contribuir a cerrar brechas entre formación, talento y empleo. Sin embargo, también enfrentan desafíos y retos persistentes asociados a encontrar, vincular y retener talento joven.

Por eso, el capítulo combina dos miradas. Primero, identifica dónde se ubica actualmente el empleo joven, qué sectores concentran mayor número de jóvenes ocupados, cuáles tienen mayor participación juvenil y en qué condiciones laborales se da esa vinculación. Segundo, analiza las realidades y barreras del sector empresarial, especialmente aquellas que dificultan la conexión efectiva entre jóvenes y oportunidades productivas.

El análisis se organiza alrededor de tres factores que ayudan a explicar estos desafíos: brechas de habilidades y competencias del talento humano; barreras en los procesos de convocatoria, selección y contratación del talento humano; y condiciones de las oportunidades laborales. Con ello, el capítulo busca pasar del diagnóstico a una agenda de acción conjunta con empresas, orientada a mejorar el acceso, la permanencia y la calidad del empleo joven.

4.1 Ubicando a la juventud en el tejido empresarial de Bogotá D.C.

De acuerdo con las cuentas nacionales del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), en 2025 Bogotá aportó cerca del 27% del Producto Interno Bruto (PIB) nacional y, con corte al tercer trimestre, registró un crecimiento económico anual del 4,58%, superior al promedio nacional, que se ubicó en 3,77%. Esto sitúa a la ciudad como un referente productivo importante del país y hace que su mercado laboral sea determinante para las oportunidades de empleo de las y los jóvenes.

Sin embargo, el crecimiento agregado no se distribuye de manera uniforme entre sectores ni entre tamaños de empresa. Comprender esta heterogeneidad es clave para identificar dónde se ubican —y dónde podrían ubicarse— las oportunidades laborales para las y los Jóvenes con Potencial.

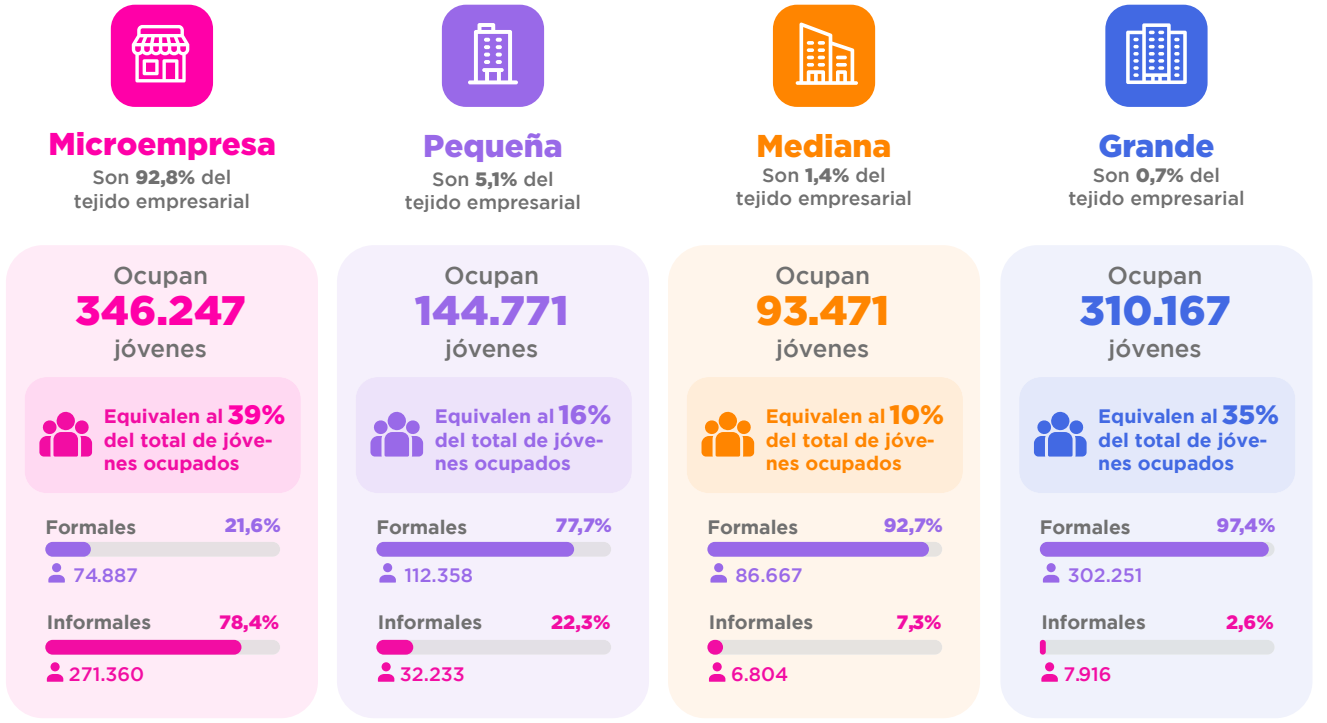


Tamaño de empresa: una primera frontera de absorción y calidad del empleo joven

El tamaño de las empresas es un factor determinante de las condiciones, oportunidades y desafíos que enfrentan, así como de su capacidad para generar empleo. Las microempresas dominan numéricamente el tejido empresarial de Bogotá D.C.: representan 92,8% de las empresas de la ciudad (CCB, 2025) y concentran 39% del empleo joven, equivalente a 346.247 jóvenes ocupados (GEIH, 2025). En el extremo opuesto, las grandes empresas son apenas 0,7% del tejido, pero absorben 35% del empleo joven, con 310.167 jóvenes.

Esta comparación revela un fenómeno central para el análisis: **micro y grandes empresas concentran conjuntamente 74% del empleo joven, pero ofrecen realidades laborales opuestas. En microempresas, 78,4% de los jóvenes ocupados están en informalidad; mientras que, en las grandes empresas, 97,4% están en formalidad.** Por eso, el tamaño empresarial no solo condiciona la absorción de jóvenes: también condiciona la calidad de esa absorción.

Diagrama 2. Distribución del empleo joven por tamaño de empresa desagregado por formalidad e informalidad, Bogotá D.C. 2025.



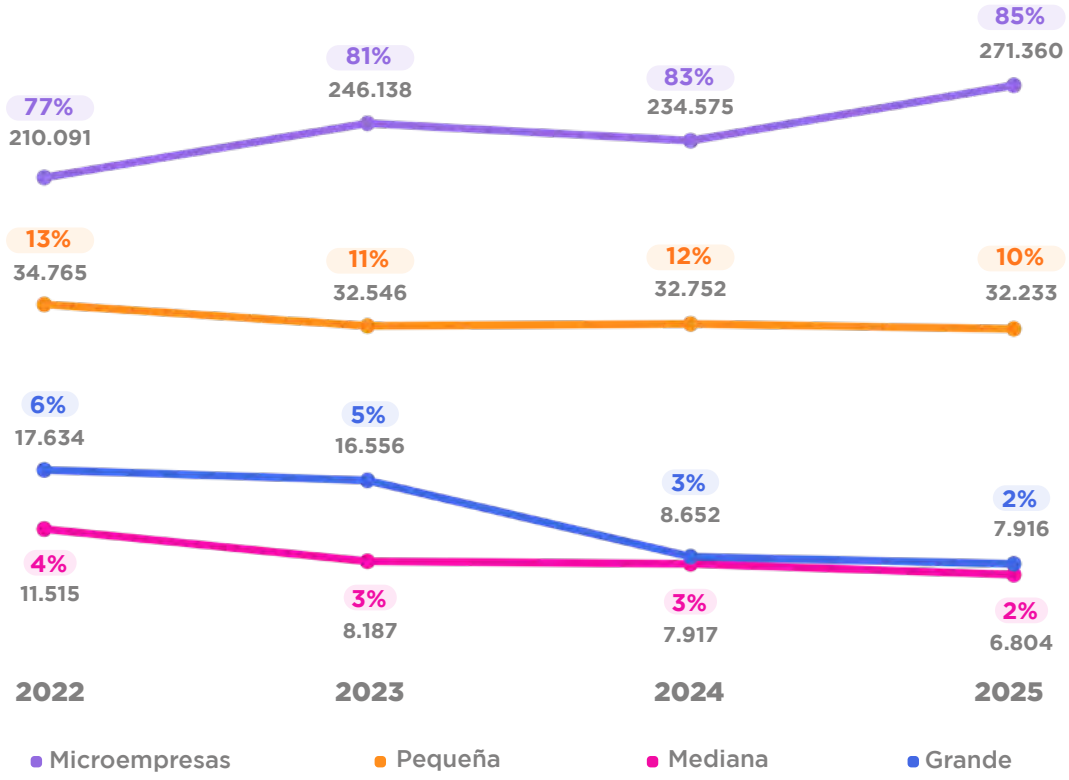
Micro y grande concentran el 74% del empleo joven, pero con realidades opuestas en calidad del empleo.

Fuente: CCB 2025 - GEIH 2025. Elaboración propia.

La concentración de la informalidad laboral juvenil en las microempresas se profundizó entre 2022 y 2025. En 2022, este segmento reunía el 77% de las y los jóvenes ocupados en condiciones de informalidad; para 2025, esta proporción ascendió al 85%, lo que representa un aumento de 8 puntos porcentuales.

Este patrón contrasta con lo ocurrido en las empresas de mayor tamaño. Entre 2022 y 2025, la participación de las medianas empresas en el empleo informal juvenil disminuyó aproximadamente del 4% al 2%, mientras que la de las grandes empresas pasó del 6% al 2%. En conjunto, estos resultados muestran que la informalidad juvenil no solo aumentó en términos absolutos, sino que se concentró cada vez más en las unidades empresariales de menor tamaño.

Gráfica 49. Cantidad de jóvenes ocupados en informalidad por tamaño de empresas en Bogotá, 2022-2025.

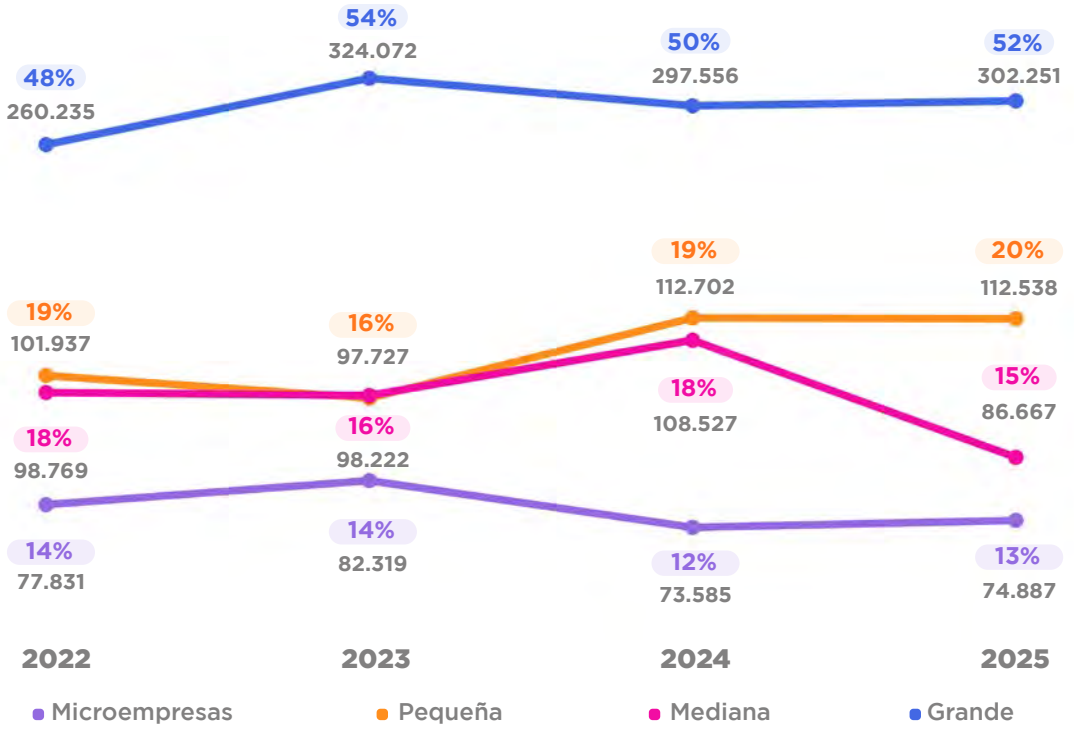


Fuente: GEIH 2022-2025. Elaboración propia.

La formalidad sigue el patrón contrario. En 2025, las grandes empresas concentraron 302.251 jóvenes en empleos formales, frente a apenas 7.916 en condiciones de informalidad. Esto indica que, las grandes empresas generan 38 empleos formales por cada empleo informal, lo que evidencia la magnitud de su capacidad para generar empleo de mayor calidad. Además, el empleo joven formal en este segmento creció 16,1% frente a 2022. Sin embargo, este avance no fue suficiente para contrarrestar el aumento de la informalidad concentrado en las microempresas.

En conjunto, estos resultados muestran que el aumento de la tasa de informalidad laboral juvenil, presentada en el capítulo 2 de este informe, y que pasó del 32,3% al 35,6% entre

Gráfica 50. Cantidad de jóvenes ocupados en formalidad y su distribución porcentual por tamaño de empresas en Bogotá, 2022-2025.



Fuente: GEIH 2022-2025. Elaboración propia.

2024 y 2025, se concentró especialmente en las microempresas. Este hallazgo pone de manifiesto que la estrategia orientada a reducir la informalidad laboral juvenil debe prestar especial atención a este segmento empresarial. Las microempresas enfrentan importantes barreras para su sostenibilidad y crecimiento, así como limitaciones que reducen los incentivos y las capacidades para generar y mantener empleo formal, por lo que las políticas dirigidas a promover la formalización requieren responder a estas condiciones estructurales.

El análisis por tamaño de empresa se complementa con una mirada a las actividades económicas donde se concentra el crecimiento del empleo juvenil. Entre 2024 y 2025, en las microempresas el mayor incremento se registró en alojamiento y servicios de comida (+18.855 jóvenes), seguido por comercio (+6.833) y construcción (+6.284). Al desagregar por actividad económica, el crecimiento se concentró principalmente en expendio a la mesa de comidas preparadas (+13.991), otros expendios de comidas (+5.983) y confección de prendas de vestir (+3.213), actividades caracterizadas por una alta incidencia de informalidad laboral.

En las pequeñas empresas se observan aumentos puntuales, principalmente en industrias manufactureras y alojamiento y servicios de comida. En las medianas empresas, el comportamiento es diferente. Predomina la reducción del empleo juvenil en actividades de: salud, actividades profesionales, información y comunicaciones, y servicios administrativos. En las grandes empresas el crecimiento del empleo juvenil es más selectivo: aumenta en industrias manufactureras y administración pública, mientras que disminuye en alojamiento y servicios de comida, actividades profesionales y servicios administrativos.

Gráfica 51. Variaciones de empleo joven por tamaño de empresas y principales actividades, 2024-2025

Microempresas

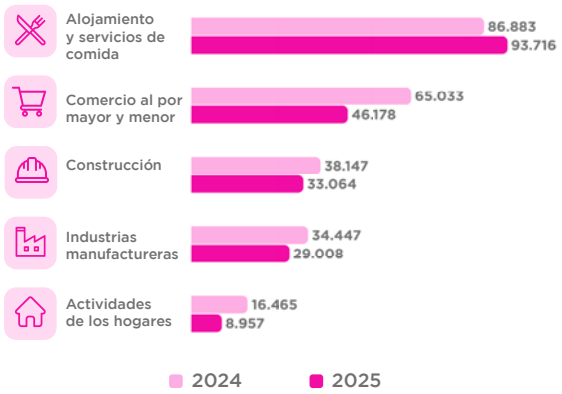
Total jóvenes ocupados

2024 308.159
2025 346.247

Variación

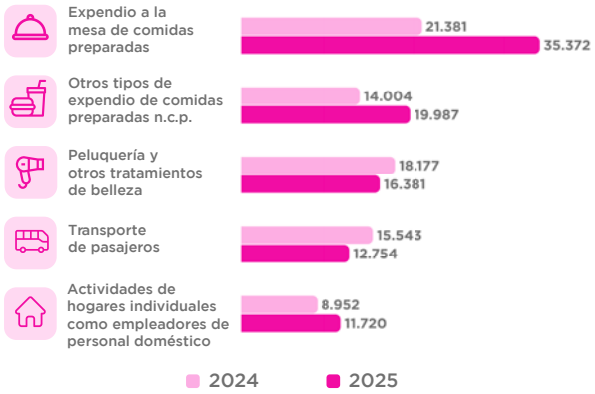
+38.088 (+12,4%)

Jovenes ocupados por sector



Top 5 sectores por número de jóvenes ocupados

Jovenes ocupados por actividades principales



Top 5 actividades principales por número de jóvenes ocupados

Las microempresas concentran el mayor crecimiento del empleo joven. Aumentas destacados en alojamiento y comidas, comercio, construcción y actvidades de bajo escala. Resalta el dinamismo de actividades como “Expendio a la mesa de comidas preparadas”.

Pequeñas empresas

Total jóvenes ocupados

2024 145.455
2025 144.771

Variación

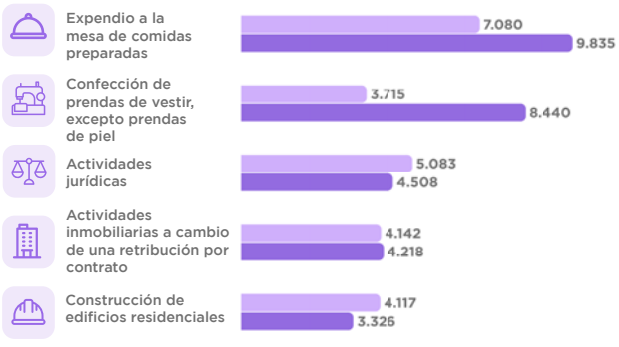
-684 (-0,5%)

Jovenes ocupados por sector



Top 5 sectores por número de jóvenes ocupados

Jovenes ocupados por actividades principales



Top 5 actividades principales por número de jóvenes ocupados

En las pequeñas empresas se observa un movimiento moderado. Hay personas relevantes en industrias manufactureras y alojamiento y comidas, aunque con menor intensidad que en las microempresas.

Medianas empresas

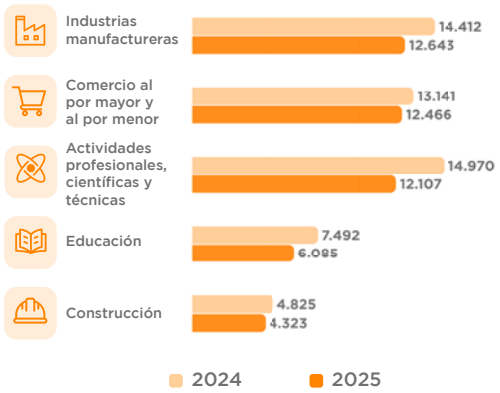
Total jóvenes ocupados

2024	116.444
2025	93.471

Variación

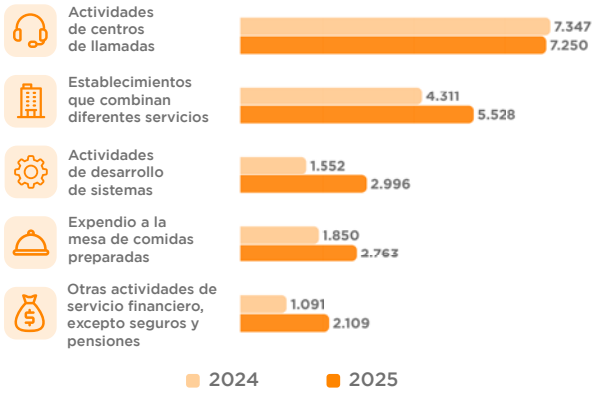
-22.973 (-19,7%)

Jovenes ocupados por sector



Top 5 sectores por número de jóvenes ocupados

Jovenes ocupados por actividades principales



Top 5 actividades principales por número de jóvenes ocupados

En las medianas empresas predomina la contratación del empleo joven. Se observan disminuciones en varios sectores y actividades, lo que refleja un entorno menos dinámico para este tamaño de empresa.

Grandes empresas

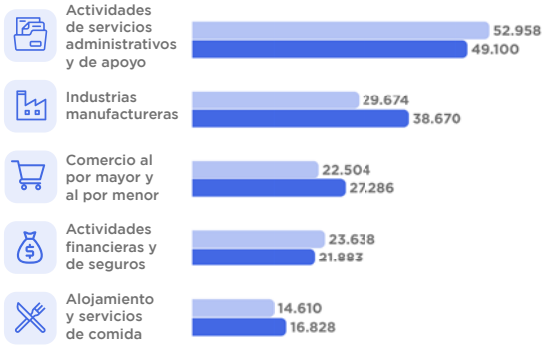
Total jóvenes ocupados

2024	306.207
2025	310.167

Variación

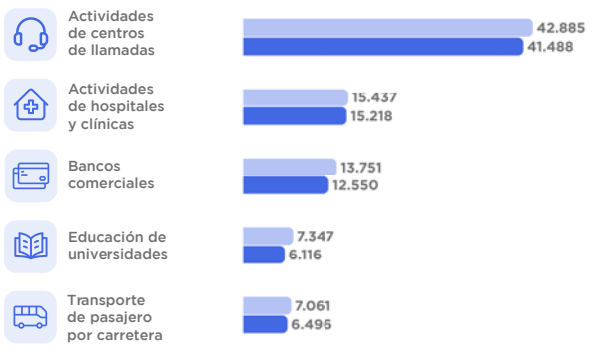
+3.960 (+1,3%)

Jovenes ocupados por sector



Top 5 sectores por número de jóvenes ocupados

Jovenes ocupados por actividades principales



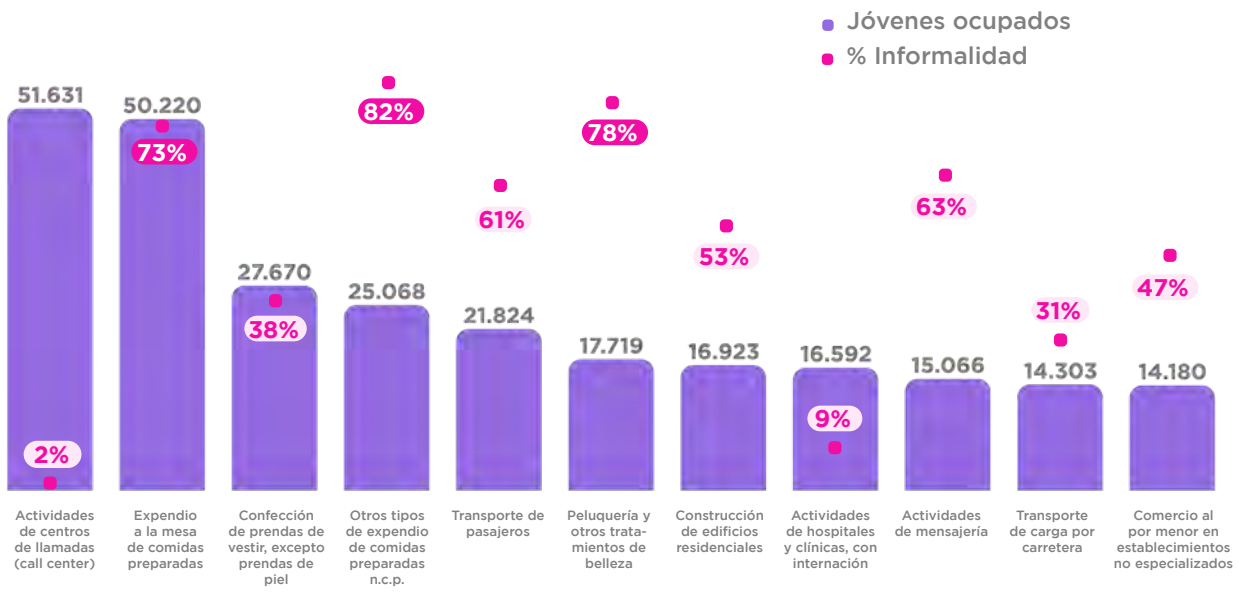
Top 5 actividades principales por número de jóvenes ocupados

En las grandes empresas se mantiene realtiva estabilidad, con cambios selectivos.
El empleo joven se concentra en pocas actividades organizadas como centros de llamadas, salud y banca.

Fuente: GEIH 2024- 2025. Elaboración propia.

Esta lectura permite identificar que el reciente crecimiento de la informalidad laboral juvenil se concentra principalmente en microempresas dedicadas al expendio a la mesa de comidas preparadas (restaurantes) y a la confección de prendas de vestir. Este hallazgo es consistente con los resultados presentados en el capítulo 2 del informe, donde estas actividades aparecen entre aquellas con mayor presencia de jóvenes ocupados y con mayores niveles de informalidad. En particular, el expendio a la mesa de comidas preparadas constituye la segunda actividad económica que más emplea jóvenes en Bogotá y cerca de ocho de cada diez jóvenes ocupados en ella trabajan en condiciones de informalidad. De manera similar, actividades como peluquería, transporte y construcción también figuran entre las diez principales fuentes de empleo juvenil, y en todas ellas más de la mitad de los jóvenes ocupados se encuentran en la informalidad laboral.

Gráfica 52. Distribución de las 11 principales actividades económicas en las que las y los jóvenes se encuentran ocupados y su tasa de informalidad, Bogotá, 2025.



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

4.2 Relación de las empresas y el talento Joven: realidades y barreras

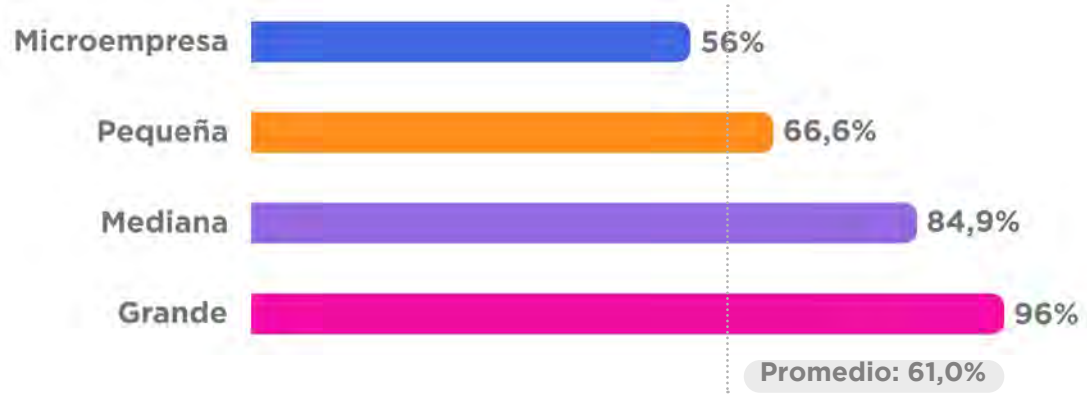
Después de identificar dónde se concentra el empleo joven dentro del tejido productivo en Bogotá D.C., esta sección desplaza el foco hacia la demanda empresarial. Ya no interesa solo en qué sectores o tamaños de empresa trabajan los jóvenes, sino cómo las empresas los atraen, seleccionan y contratan, qué razones explican esas decisiones y qué condiciones podrían abrir nuevas oportunidades.

¿En qué medida las empresas están vinculando jóvenes?

En 2025, según la Encuesta de Demanda Laboral (EDL) (SDDE, 2025), el 61,0% de las empresas en Bogotá D.C. declaró haber contratado al menos una persona joven entre 18 y 28 años durante los últimos 12 meses. Esto equivale a cerca de 57.900 empresas dentro de un universo de 94.896 unidades productivas formales. Entre las empresas que contrataron población con barreras de acceso al mercado laboral, el 82,3% incluyó jóvenes.

La diferencia más fuerte aparece al observar el tamaño de empresa. Como se muestra en la Gráfica 53, la vinculación juvenil aumenta conforme crece la escala empresarial: 56,0% en microempresas, 66,6% en pequeñas, 84,9% en medianas y 96,0% en grandes. En otras palabras, nueve de cada diez grandes empresas contratan jóvenes, mientras que en las microempresas, por su baja capacidad de contratación, esta práctica todavía no alcanza a seis de cada diez unidades productivas.

Gráfica 53. Porcentaje de empresas que contrataron jóvenes según tamaño de empresa, Bogotá, 2025



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

Gráfica 54. Porcentaje de empresas que contrataron jóvenes según sector económico, Bogotá, 2025



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

Por sector, las diferencias son más moderadas. Servicios registra la mayor proporción de empresas que contrataron jóvenes (63,9%), seguido por Comercio (57,8%) e Industria (55,8%).

En términos de volumen de vacantes, las empresas que reportaron haber contratado personal en los últimos 12 meses generaron 348.088 nuevas vinculaciones.

Al observar específicamente cuántos jóvenes incorpora cada empresa, el patrón más claro es que la contratación se concentra en volúmenes bajos: el 55,9% de las empresas que contrataron jóvenes vinculó solo entre 1 y 2 personas jóvenes, mientras que apenas el 11,7% contrató 15 o más jóvenes.

No obstante, como se observa en la Tabla 3, la concentración en volúmenes bajos es, sobre todo, un fenómeno de micro y pequeñas empresas, donde el 63,5% y el 49,1%, respectivamente, contrataron entre 1 y 2 jóvenes. En el extremo opuesto, el 48,7% de las medianas y 77,3% de las grandes que contrataron jóvenes lo hicieron en volúmenes de 15 o más jóvenes. Es decir, las empresas de mayor tamaño no solo tienen mayor probabilidad de contratar jóvenes (Gráfica 53), sino que, cuando lo hacen, también contratan a mayor escala.

Tabla 3. Distribución de empresas según rango de jóvenes contratados, por tamaño de empresa,2025.

Tamaño de empresa	[1,2]	(2,3]	(3,4]	(4,5]	(5,7]	(7,4]	(14,100]
Microempresa	63,5%	12,9%	7,8%	3,8%	4,2%	5,1%	2,7%
Pequeña	49,1%	11,9%	8,1%	7,4%	4,0%	10,8%	8,8%
Mediana	14,3%	5,1%	2,7%	9,3%	5,2%	14,6%	48,7%
Grande	5,6%	8,7%	1,2%	3,6%	0,9%	2,6%	77,3%

Fuente: Encuesta de Demanda Laboral (EDL) 2025 · SDDE, DEDE, ODEB. Cálculos propios.
Base: empresas que contrataron jóvenes (18-28 años) en los últimos 12 meses.

Motivos e incentivos para contratar: entre competencias y oportunidad social

Las razones que explican la contratación de población con barreras de acceso al mercado laboral, entre quienes las y los jóvenes ocupan un lugar central, reflejan una combinación equilibrada entre criterios productivos y de inclusión social. El 60,5% de las empresas señaló que contrató a esta población para brindarles oportunidades, mientras que el 60,4% indicó que lo hizo porque contaba con la experiencia y las habilidades requeridas.

Los demás motivos tienen un peso menor. Una mejor disposición para el trabajo fue mencionada por 12,8% de las empresas; los incentivos tributarios o normativos por 3,0%; y la reputación empresarial por 2,6%. Estos resultados sugieren que las decisiones de contratación de jóvenes están impulsadas principalmente por el reconocimiento de sus capacidades y por el interés de ampliar oportunidades para poblaciones con barreras de acceso al mercado laboral, más que por estímulos externos asociados a beneficios tributarios o reputacionales.

Gráfica 55. Motivos para contratar población con barreras en empresas que vincularon a jóvenes, Bogotá, 2025.



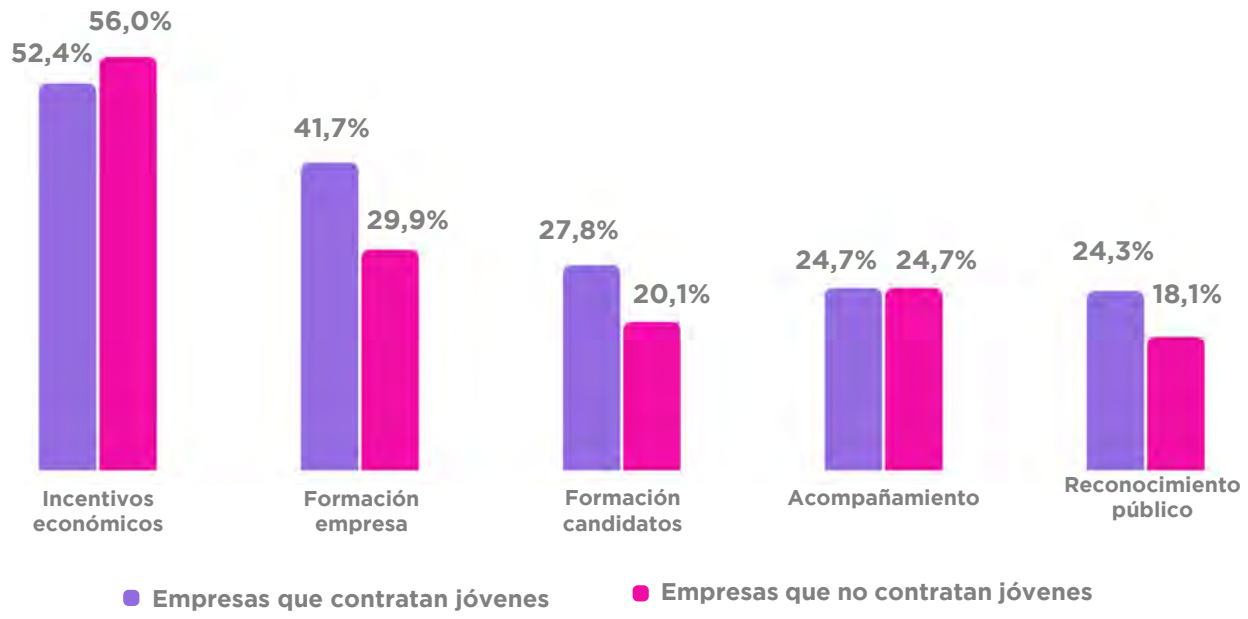
Fuente: EDL 2025. Cálculos propios con factor de expansión. SDDE/ODEB.

No obstante, al indagar por los incentivos que podrían fortalecer la contratación de esta población, uno de cada dos empleadores señaló los incentivos económicos como el mecanismo con mayor potencial para motivar nuevas vinculaciones. **Este resultado evidencia que, aunque los incentivos tributarios o normativos tienen un papel limitado en las decisiones actuales de contratación, la reducción de los costos asociados a la vinculación laboral sí es percibida como un factor clave para ampliar la participación empresarial. En este sentido, instrumentos como subsidios, cofinanciación de costos laborales o incentivos económicos directos podrían contribuir a expandir la base de empresas dispuestas a contratar jóvenes y otras poblaciones con barreras de acceso al empleo.**

Como se muestra en la Gráfica 56, la comparación entre empresas que ya contratan jóvenes y aquellas que aún no lo hacen permite identi-

ficar incentivos diferenciados para promover su vinculación. Si bien los incentivos económicos ocupan el primer lugar en ambos grupos, las empresas con experiencia previa en la contratación de jóvenes también otorgan una mayor importancia a la formación, tanto para fortalecer sus propios procesos como para mejorar las competencias de las personas candidatas.

Gráfica 56. Factores de incentivo según experiencia previa de contratación juvenil, Bogotá, 2025.



Fuente: EDL 2025. Cálculos propios. SDDE/ODEB.

4.3 Los dos dolores centrales de las empresas: el talento es difícil de encontrar y difícil de retener

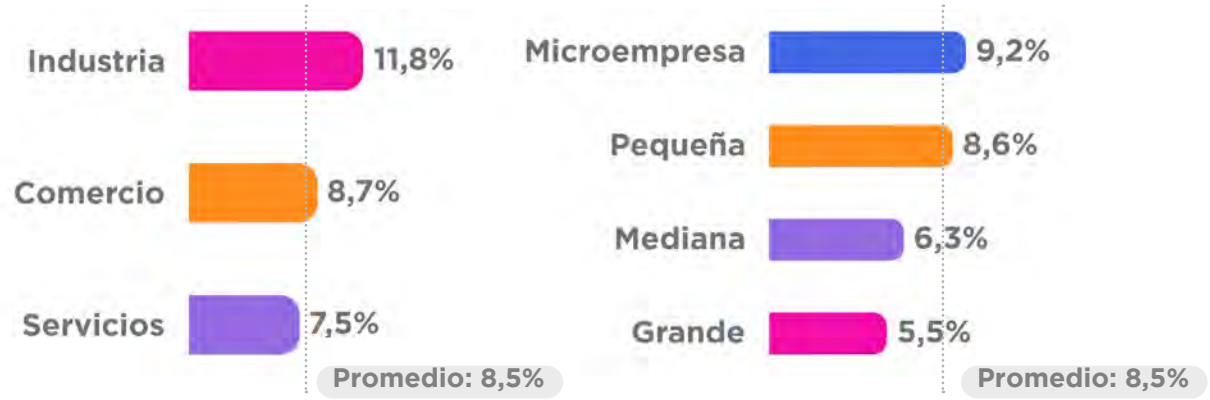
Para las empresas bogotanas, la vinculación de jóvenes no elimina dos tensiones centrales: el talento joven puede ser difícil de encontrar y, una vez vinculado, difícil de retener. Esta sección organiza esos dolores en tres momentos: primero, las vacantes no cubiertas como expresión de la dificultad de encontrar perfiles; segundo, la permanencia laboral como señal de rotación; y tercero, los costos que estas brechas generan en operación, ventas, productividad y capacitación.

El talento joven es difícil de encontrar

La dificultad para encontrar talento se vuelve visible cuando las empresas reportan vacantes que no logran cubrir. **Entre julio de 2024 y junio de 2025, el 8,5% del universo empresarial bogotano tuvo vacantes sin cubrir, lo que equivale a cerca de 19.427 vacantes.** Aunque puede parecer una proporción acotada, el dato señala un punto crítico: allí donde existe una necesidad de contratación, la oferta disponible no siempre responde a los perfiles, tiempos o condiciones que las empresas requieren.

Como muestra la Gráfica 57, la incidencia de vacantes no cubiertas no se concentra en un único segmento. Por sector, Industria registra la mayor proporción de empresas con vacantes sin cubrir (11,8%), seguida de Comercio (8,7%) y Servicios (7,5%). Por tamaño, las pequeñas empresas presentan el mayor porcentaje (9,2%), por encima de microempresas (8,6%), medianas (6,3%) y grandes (5,5%). Esto sugiere que el problema no es exclusivo de las empresas grandes ni de sectores altamente especializados: también aparece en unidades productivas de menor escala, donde la capacidad de búsqueda, selección y formación puede ser más limitada.

Gráfica 57. Incidencia de vacantes no cubiertas por sector y tamaño de empresa, Bogotá 2025.

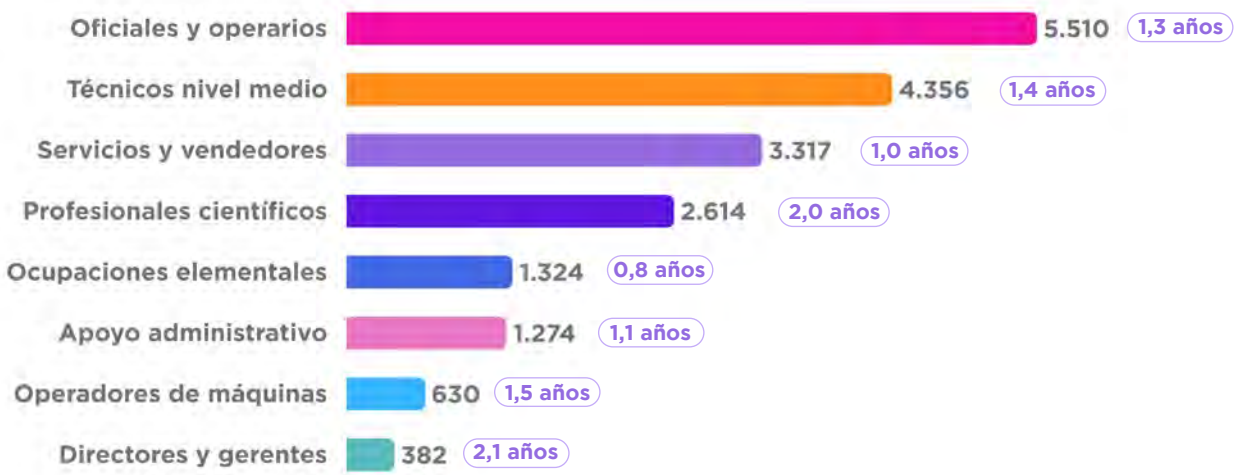


Fuente: EDL 2025. Cálculos propios con factor de expansión. SDDE/ODEB.

Al mirar las vacantes no cubiertas por roles, el problema se aterriza en perfiles concretos. Los mayores volúmenes aparecen en oficiales y operarios (5.510 vacantes), técnicos de nivel medio (4.356), servicios y vendedores (3.317) y profesionales científicos (2.614). **La lectura es relevante para una agenda de empleo joven: buena parte de la problemática se encuentra en ocupaciones técnicas, operativas y de servicios, es decir, en perfiles donde las rutas de formación corta, certificación de competencias, intermediación laboral y experiencia práctica pueden tener efectos directos.**



Gráfica 58. Vacantes sin cubrir por rol y experiencia requerida, Bogotá, 2025.



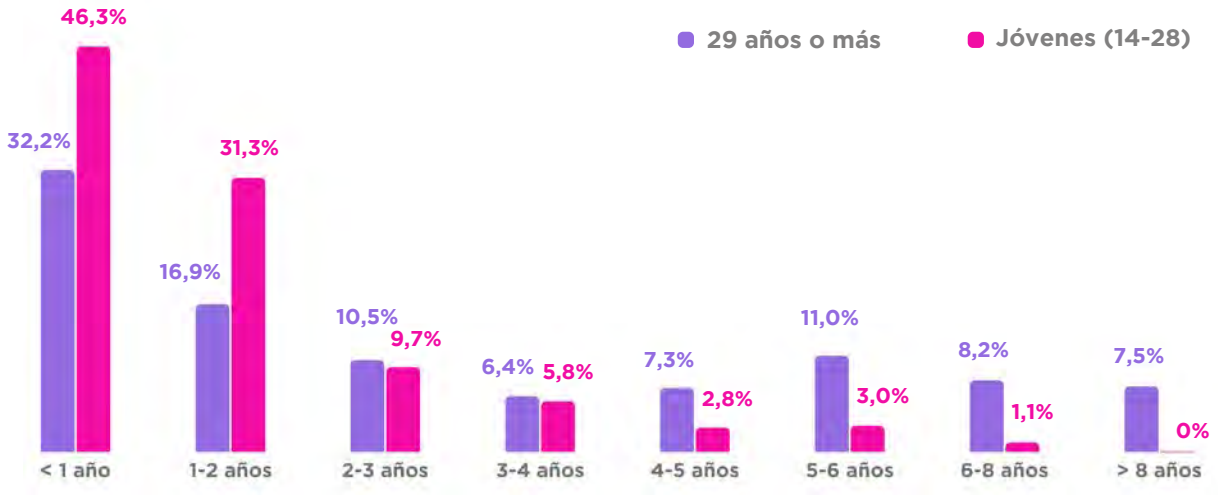
Nota: Clasificación ocupacional (CUOC, 2024). Directores y gerentes: dirección y gestión de organizaciones; Profesionales, científicos e intelectuales: ocupaciones de alta especialización y generación de conocimiento; Técnicos y profesionales de nivel medio: apoyo técnico especializado y supervisión; Personal de apoyo administrativo: gestión y procesamiento de información administrativa; Trabajadores de los servicios y vendedores: prestación de servicios y actividades comerciales; Oficiales, operarios, artesanos y oficios relacionados: producción, construcción, mantenimiento y reparación; Operadores de instalaciones, máquinas y ensambladores: operación de maquinaria, equipos y procesos industriales; Ocupaciones elementales: tareas manuales, rutinarias y de baja calificación.
Fuente: EDL 2025. Cálculos propios con factor de expansión. SDDE/ODEB.

La retención de talento juvenil: un desafío para el sector empresarial

El segundo desafío para las empresas aparece después de la vinculación: la permanencia del talento joven. La comparación entre jóvenes de 14 a 28 años y personas de 29 años o más muestra que las trayectorias laborales de la juventud se concentran en los tramos de menor antigüedad. Según los datos de la Encuesta de Mercado Laboral Bogotá Región de ProBogotá e Invamer (2025), **cerca de ocho de cada diez jóvenes acumulan dos años o menos de antigüedad en la empresa, mientras que esta situación corresponde a cinco de cada diez trabajadores de 29 años o más (ProBogotá e Invamer, 2025).**



Gráfica 59. Años de permanencia en la empresa: jóvenes vs. personas de 29 años o más, Bogotá, 2025.

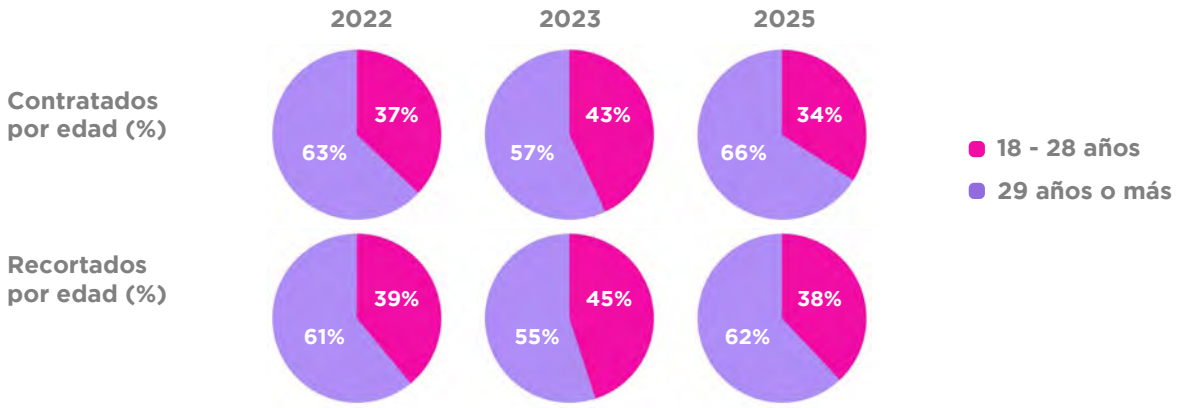


Fuente: ProBogotá/Invamer 2025. Datos ponderados.

El contraste se hace aún más evidente en los tramos de mayor permanencia. Mientras que el 25,7% de las personas de 29 años o más lleva cinco años o más en la misma empresa, entre la población joven esta proporción se reduce a apenas el 4,1%. Esta diferencia no puede atribuirse únicamente a una mayor rotación o a un menor compromiso de la juventud. También refleja trayectorias de ingreso al mercado laboral marcadas por empleos de transición, oportunidades de menor calidad y procesos de selección que no siempre logran alinear las expectativas entre las empresas y los jóvenes.

Entre 2022 y 2025, la Encuesta Empresarial de ProBogotá Región y Invamer muestra que la participación de los jóvenes en los recortes de personal superó de manera sistemática su participación en las contrataciones: 39% frente a 37% en 2022, 45% frente a 43% en 2023 y 38% frente a 34% en 2025. Lejos de reducirse, esta diferencia se duplicó, pasando de dos a cuatro puntos porcentuales, lo que evidencia que la juventud continúa enfrentando una mayor exposición a la desvinculación laboral.

Gráfica 60. Participación promedio por edad en las contrataciones y los recortes de personal, Bogotá, 2022, 2023 y 2025.



Fuente: ProBogotá/Invamer, 2022, 2023 y 2025. Datos ponderados. Para 2025, bases muestrales: 224 empleadores para contrataciones y 187 para recortes.

Esa mayor exposición al recorte no refleja el desempeño ni el compromiso del personal, sino el lugar que ocupan en la estructura de la empresa: en 2025, las razones que reportan los empleadores son, ante todo, decisiones de negocio ajenas a quien es recortado. La situación económica del país (72,8%), la reducción de costos (55,0%) y la situación económica de la propia empresa (51,6%) concentran la gran mayoría de las respuestas.

Gráfica 61. Razones reportadas por los empleadores para los recortes de personal, Bogotá, 2025.



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

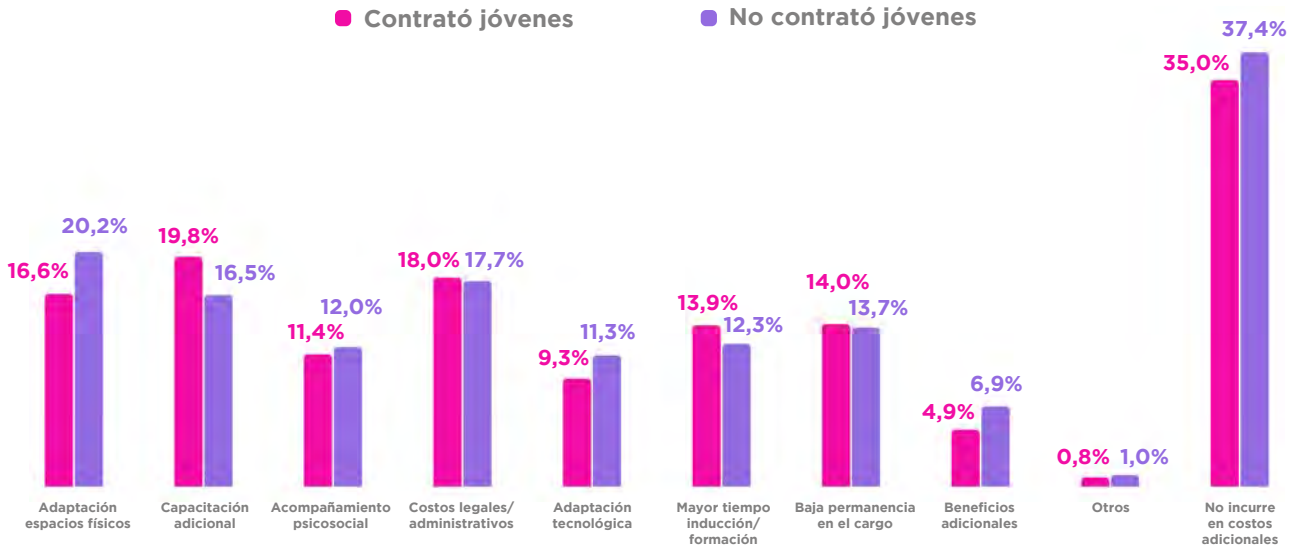
En cambio, las razones atribuibles directamente a la persona —no apta o no capacitada (4,9%), falta de compromiso (1,3%), renuncias (0,4%)— apenas suman 6,6% (más un 8,8% en «Otros(as)», sin especificar). No obstante, esta conexión debe mantenerse en un nivel descriptivo. La encuesta registra, por empresa, la participación de cada grupo de edad y las razones generales de los recortes, pero no asigna un motivo a cada persona recortada. Por tanto, no es posible desagregar las razones por rango de edad ni afirmar que estos factores expliquen específicamente los recortes de jóvenes.

Costos que enfrentan las empresas al no cubrir vacantes y no retener el talento humano

El 14,0% de las organizaciones que contrataron jóvenes identificó la rotación como una de las dificultades asociadas a la contratación de población vulnerable, similar entre empresas que no contrataron jóvenes (13,7%), sugirien-

do que **la rotación es un desafío transversal del mercado laboral y no exclusivamente de la población joven. No obstante, adquiere una relevancia particular en una agenda de empleo juvenil, ya que dificulta la recuperación de las inversiones realizadas en procesos de inducción, formación y acompañamiento.**

Gráfica 62. Costos percibidos al contratar grupos poblacionales según contratación de jóvenes, Bogotá, 2025.



La baja permanencia aparece como un costo para ambos grupos de empresas, incluso entre quienes ya contratan jóvenes.

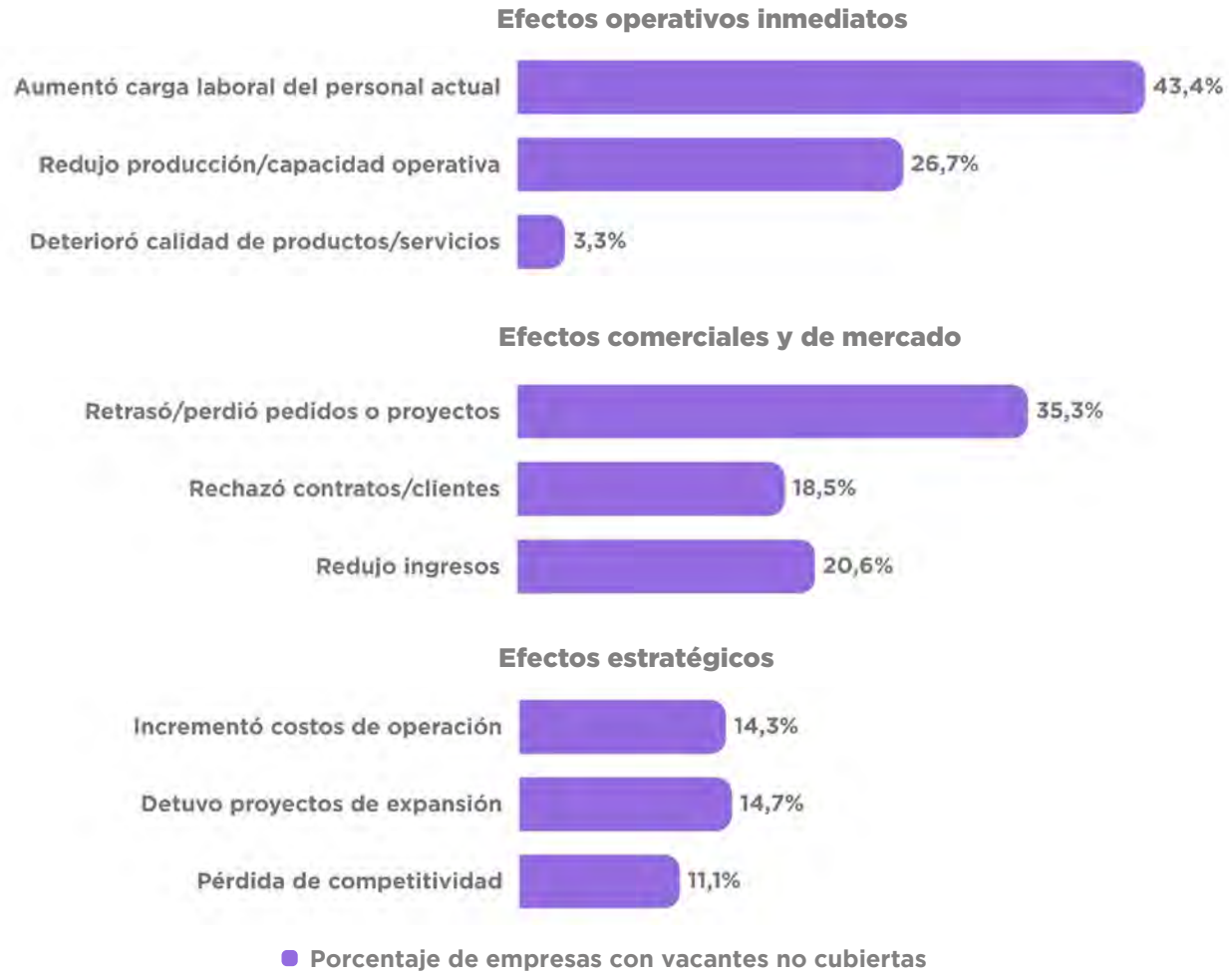
Fuente: EDL 2025. Cálculos propios. SDDE/ODEB.

Los dolores asociados a la dificultad para encontrar y retener talento joven tienen efectos concretos para las empresas. Estos costos pueden organizarse en dos grandes frentes. El primero corresponde a los costos de no cubrir vacantes: sobrecarga del personal actual, retrasos, pérdida de ingresos y freno a proyectos. El segundo corresponde a los costos de cerrar brechas cuando la persona ya fue vinculada: inducción, capacitación, acompañamiento y tiempo de adaptación.

Costos de no cubrir vacantes: operación, mercado y estrategia

Cuando una vacante no se cubre, el costo no se limita al área de talento humano. En el corto plazo, la empresa debe redistribuir tareas, aumentar carga laboral o reducir capacidad operativa. En el frente comercial, puede retrasar pedidos, perder proyectos, rechazar clientes o reducir ingresos. En el plano estratégico, puede incrementar costos de operación, frenar proyectos de expansión y afectar su competitividad.

Gráfica 63. Porcentaje de empresas que señala los siguientes factores como efectos de no cubrir vacantes, Bogotá 2025.



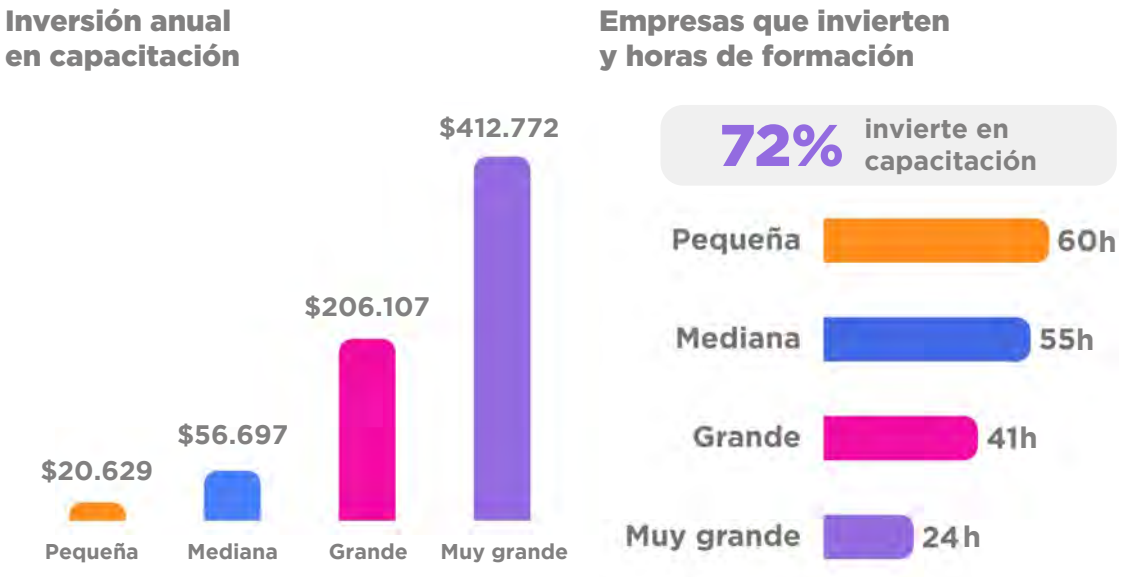
Fuente: EDL 2025. Cálculos propios con factor de expansión. SDDE/ODEB. Base: empresas con vacantes no cubiertas en los últimos 12 meses (n ponderado = 8.046,5 empresas). Pregunta de respuesta múltiple, por lo que los porcentajes no suman 100%.

Los efectos operativos son los más inmediatos: entre empresas que contrataron jóvenes, el 45,5% reportó aumento de la carga laboral del personal actual cuando no logró cubrir vacantes. Los efectos comerciales también son relevantes: 35,9% reportó retrasos o pérdida de pedidos y proyectos, y 19,6% señaló reducción de ingresos. En el frente estratégico, el 26,4% reportó incremento en costos de operación. En conjunto, estos resultados muestran que las brechas de talento no son solo una dificultad de contratación: afectan la productividad, la continuidad operativa y la capacidad de crecimiento empresarial.

Costos de capacitación: cerrar brechas requiere inversión

La inversión en formación no es marginal para las empresas. De acuerdo con Human Factor Consulting, en 2023, en Colombia, el 72% de las compañías analizadas realizó inversiones anuales en capacitación. Además, como se muestra en la **Gráfica 64**, el esfuerzo aumenta con el tamaño empresarial: las empresas pequeñas destinan alrededor de 20.629 millones de pesos anuales, las medianas 56.697 millones, las grandes 206.107 millones y las muy grandes 412.772 millones. El tiempo dedicado también varía: de 24 horas promedio por empleado al año en empresas pequeñas a 60 horas en empresas muy grandes.

Gráfica 64. Inversión anual y horas promedio de capacitación por tamaño de compañía, Colombia.

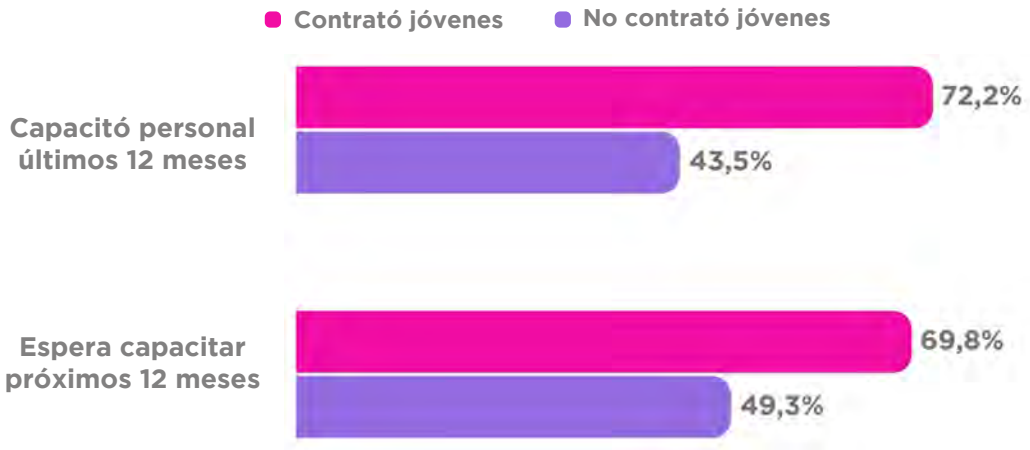


Fuente: Human Factor Consulting, 2023.

En la EDL 2025 también se observa que, en Bogotá, las empresas que contratan jóvenes están más activas en formación. Como se muestra en la Gráfica 65, El 72,2% de las empresas que contrataron jóvenes capacitó personal en los últimos 12 meses, frente al 43,5% de las que no lo hicieron. Para los próximos 12 meses, el patrón se mantiene: 69,8% de las empresas que contrataron jóvenes espera capacitar, frente al 49,3% de las que no contrataron. **La brecha es importante porque sugiere que la contratación juvenil no termina en la firma del contrato: suele requerir procesos de formación, adaptación y acompañamiento dentro de la empresa.**



Gráfica 65. Capacitación empresarial según contratación de jóvenes, Bogotá, 2025.



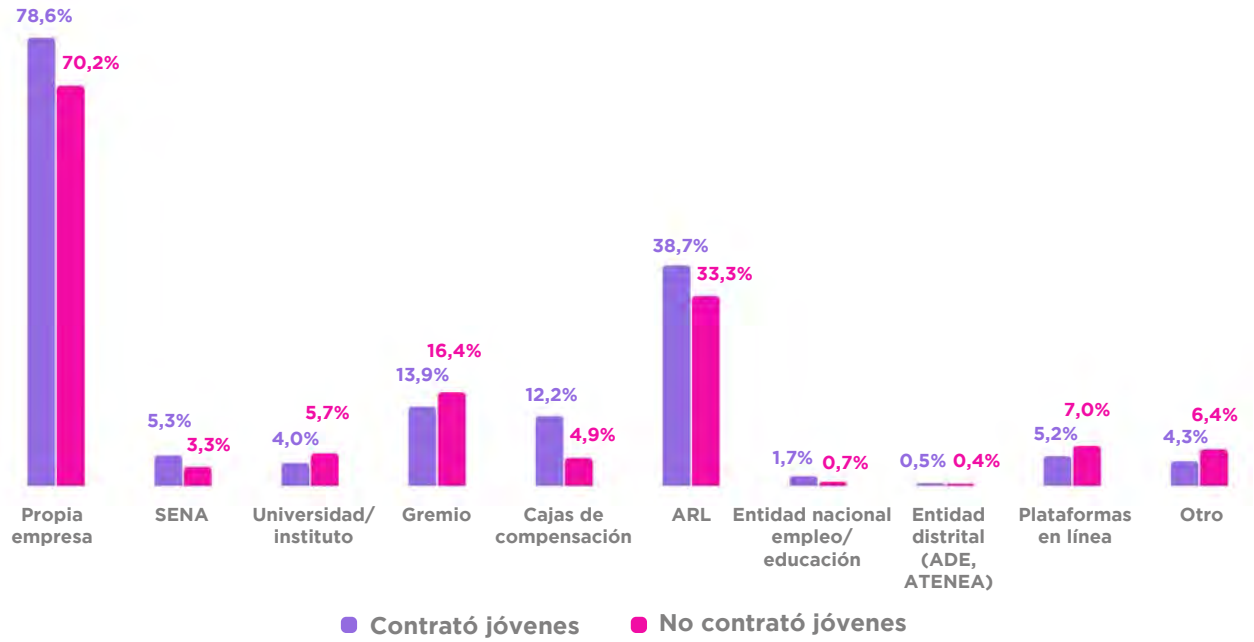
Fuente: EDL 2025. Cálculos propios con factor de expansión. SDDE/ODEB.

Este mayor esfuerzo en formación no debe interpretarse como una desventaja, sino como una oportunidad para fortalecer los mecanismos mediante los cuales las empresas desarrollan las competencias de su talento humano. Como se observa en la Gráfica 66, en promedio el 74% de las empresas realiza las capacitaciones con recursos y capacidades propias. Si bien esta modalidad les permite adaptar los procesos formativos a sus necesidades, también implica mayores costos y tiempos de implementación, además de un aprovechamiento limitado de la oferta de formación disponible a través de las cajas de compensación, el SENA, las administradoras de riesgos laborales (ARL) y las alianzas con instituciones de educación superior.

Al comparar las empresas que han contratado jóvenes con aquellas que aún no lo han hecho, se observa que en ambos grupos predominan las capacitaciones desarrolladas por la propia empresa (78,6% frente a 70,2%) y aquellas realizadas con apoyo de la ARL (38,7% frente a 33,3%). La diferencia más marcada se encuentra en el uso de las cajas de compensación: el 12,2% de las empresas que contratan jóvenes (5.092 empresas) recurre a este mecanismo, frente al 4,9% (789 empresas) de las que no los contratan, una proporción superior al doble. En contraste, la participación del SENA y de las instituciones de educación superior es reducida en ambos grupos.



Gráfica 66. Canales a través de los cuales se realizaron capacitaciones, Bogotá, 2025.



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

Estos resultados sugieren que existe un amplio margen para fortalecer el uso de capacidades externas de formación. Una mayor articulación entre empresas, cajas de compensación, el SENA e instituciones de educación superior podría contribuir a reducir los costos de capacitación asumidos por las empresas, ampliar el acceso a procesos formativos especializados y facilitar la incorporación y permanencia de las y los jóvenes en el mercado laboral.

4.4 Tres factores que refuerzan las dificultades para encontrar y retener talento joven

Después de identificar estos dolores de las empresas (encontrar talento y retenerlo) esta sección profundiza en tres factores que ayudan a explicar por qué esas problemáticas persisten: brechas de habilidades y competencias; barreras en los procesos de atracción, selección y contratación; y condiciones o calidad de las oportunidades laborales. La lectura no se plantea como tres temas aislados, sino como una misma historia: lo que las empresas buscan, los canales a través de los cuales lo buscan y las condiciones bajo las cuales logran atraer o sostener talento joven.

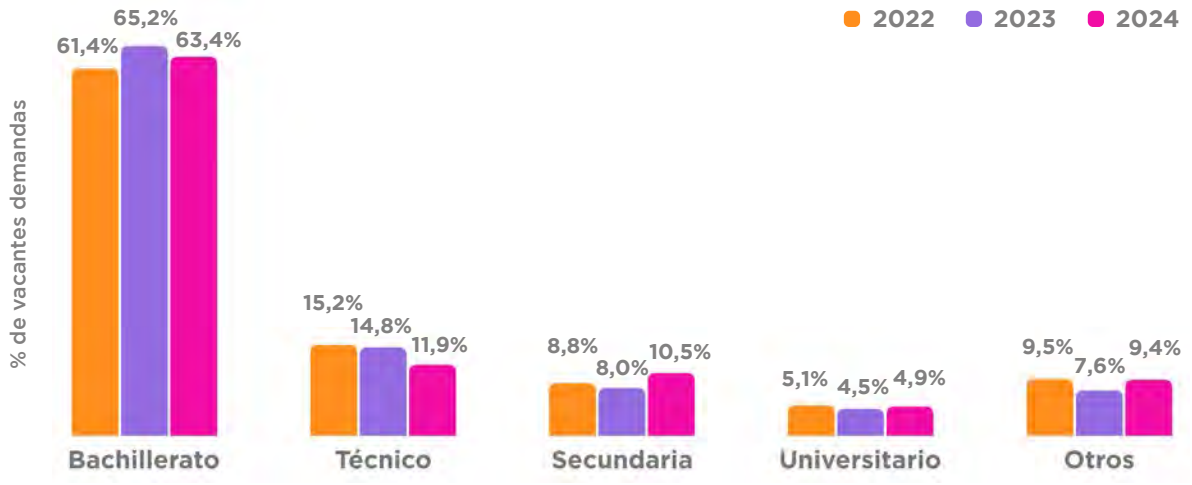
Brechas en habilidades y competencias

El primer factor se relaciona con el ajuste entre lo que requieren las empresas y lo que encuentran en los candidatos. Antes de entrar en el tipo específico de las habilidades que hacen falta, es útil precisar en qué nivel educativo se concentra realmente la demanda laboral formal de la ciudad.

Entre 2022 y 2024, entre 61% y 65% de las vacantes demandadas en Bogotá exigió como máximo bachillerato, de forma consistente año

a año. Técnico se mantuvo entre 12% y 15%, y universitario nunca superó el 5,1% del total. Es decir: la gran mayoría del empleo formal que ofrece la ciudad no requiere estudios universitarios completos, y esa concentración en el nivel más básico no ha cambiado de manera sustancial en los últimos tres años.

Gráfica 67. Vacantes demandadas por nivel educativo, Bogotá, 2022-2024.



Fuente: Tablero «Brechas de capital humano – Demanda», ATENEA, con base en el Servicio Público de Empleo (SPE). Bogotá D.C., 2022-2024. **Vacantes demandadas:** total de plazas solicitadas dentro de los registros de puestos publicados.

Sin embargo, el bajo volumen de vacantes universitarias no significa que ese nivel educativo no valga la pena: el salario promedio reportado para vacantes que exigen universitario ($2.357.700) es 62% más alto que el de bachillerato ($1.452.679), y la brecha se amplía todavía más en posgrado (entre 137% y 303% por encima de bachillerato). En cambio, entre secundaria, bachillerato, técnico y tecnológico la diferencia salarial es mínima (0% a 8%). Existe, entonces, una especie de "meseta" de ingresos entre secundaria y tecnológico, y el verdadero salto ocurre solo al cruzar hacia la educación superior completa.



Tabla 4. Salario promedio reportado en las vacantes, por nivel educativo exigido, Bogotá, 2024.

Nivel	Salario promedio(2024)	vs. Bachillerato
Especialización	$5.856.355	+303%
Maestría	$5.781.401	+298%
Doctorado	$3.437.030	+137%
Universitario	$2.357.700	+62%
Tecnológico	$1.572.811	+8%
Técnico	$1.475.854	+2%
Bachillerato	$1.452.679	—
Secundaria	$1.438.402	-1%

Fuente: ATENEA, con base en el Servicio Público de Empleo (SPE). Bogotá D.C., 2024.

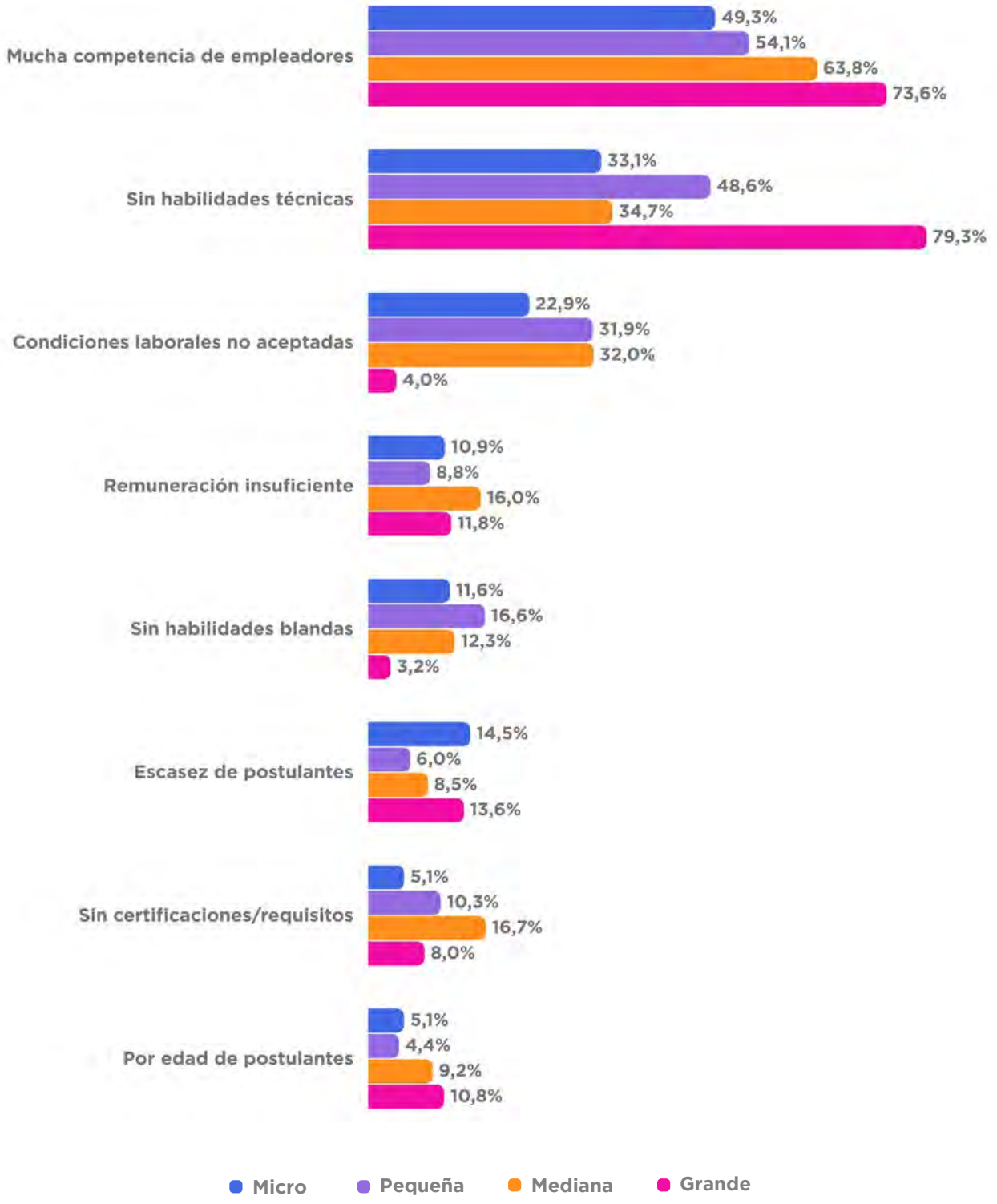
Contrastado con las trayectorias educativas del capítulo 2, esto matiza el diagnóstico de la brecha. Es importante recordar que los Jóvenes con Potencial no se definen por su nivel educativo, sino por su desconexión: son jóvenes que ni estudian ni trabajan, o que solo acceden a empleo informal. En 2025, el 79% de este grupo no supera la educación media— un perfil educativo que, de hecho, coincide con el nivel que concentra la mayoría del empleo formal demandado en Bogotá (bachillerato, 61%-65% de las vacantes demandadas entre 2022 y 2024).

Esto sugiere que la falta de estudios superiores no es, en sí misma, la principal barrera para la vinculación formal de los Jóvenes con Potencial: el mercado sí genera un volumen considerable de puestos a su alcance educativo. La brecha, entonces, no está tanto en qué tanto estudiaron, sino en por qué, teniendo un perfil educativo compatible con buena parte de la demanda laboral formal, este grupo permanece desconectado o atrapado en la informalidad — una pregunta que apunta directamente hacia las barreras de intermediación y las condiciones laborales que se desarrollan en las siguientes secciones.

En contraste, entre la juventud con acceso a oportunidades, el nivel educativo se concentra en universitario (38,9% en 2025), el segmento más pequeño del mercado (4,9%-5,1% de las vacantes) pero el que mejor remunera: 62% más que bachillerato. Más allá de qué nivel educativo exige el mercado formal y cuánto paga por él, la pregunta que sigue es si las empresas logran cubrir esas vacantes con el perfil que buscan — y ahí es donde entra el segundo factor del ajuste entre oferta y demanda: la brecha de habilidades.

En las empresas que reportaron vacantes sin cubrir, la competencia en el mercado laboral por talento humano es la razón más frecuente, sin embargo, las brechas de habilidades tienen un peso central: la falta de habilidades técnicas y, en menor medida, de habilidades blandas, aparece de forma transversal entre tamaños de empresa.

Gráfica 68. Motivos para no cubrir vacantes requeridas, por tamaño de empresa, Bogotá, 2025.

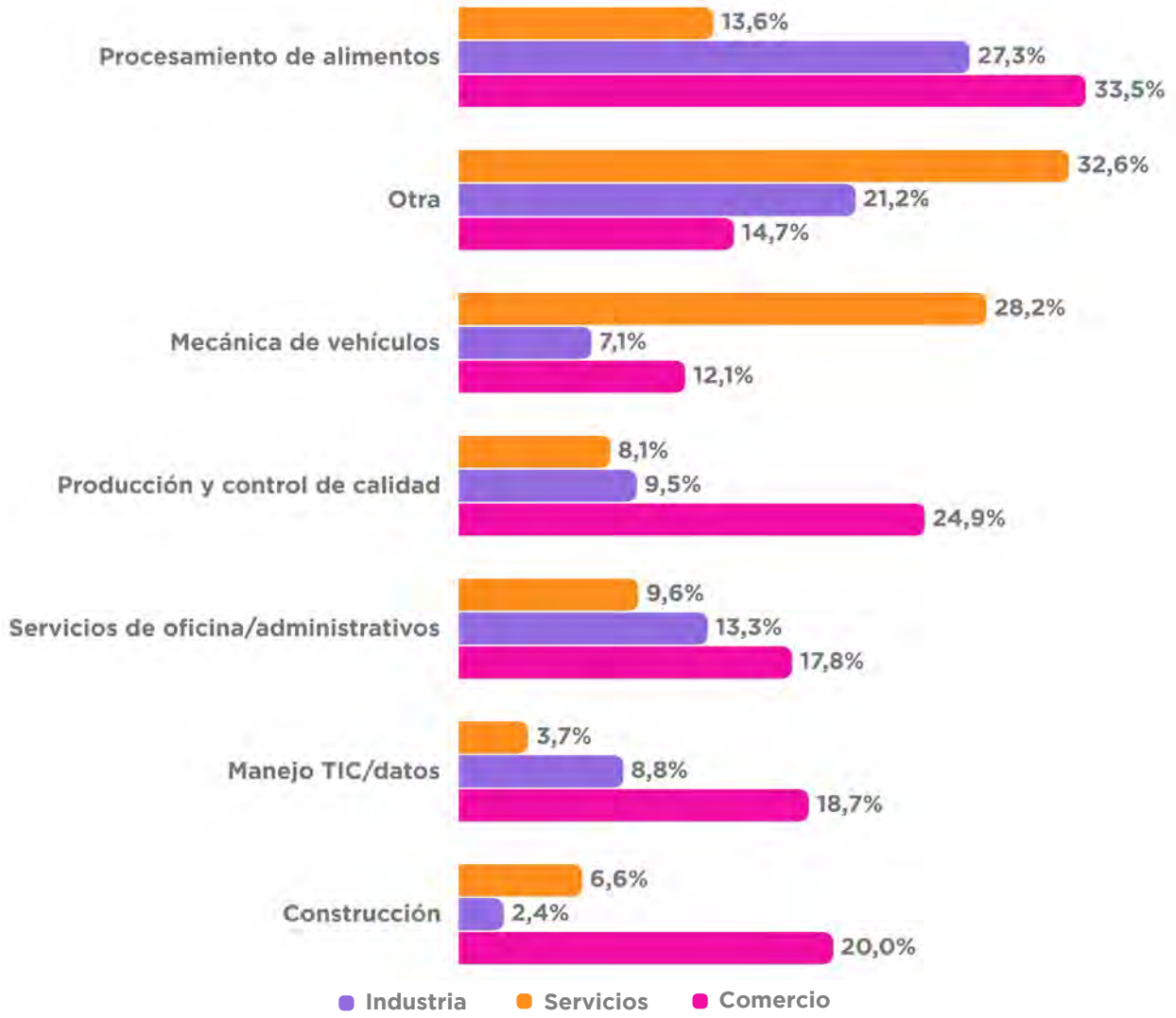


Fuente: EDL 2025. Cálculos propios con factor de expansión. SDDE/ODEB.

El resultado más crítico se observa en las empresas grandes: 79,3% reportó que no encontró candidatos con habilidades técnicas para cubrir sus vacantes. En pequeñas empresas, esta razón también alcanza un nivel alto (48,6%). Esto sugiere que la brecha técnica no solo afecta ocupaciones operativas o empresas de baja escala, sino también organizaciones con mayores capacidades de contratación y procesos más estructurados.

La lectura por tipo de habilidad permite precisar el problema. En habilidades técnicas, las necesidades se concentran en áreas operativas y de servicio. Comercio reporta con mayor frecuencia brechas en procesamiento de alimentos, producción y control de calidad, manejo de TIC/datos y construcción. Industria concentra brechas en mecánica de vehículos y otras habilidades técnicas específicas, mientras servicios muestra mayor presencia de habilidades administrativas y de gestión.

Gráfica 69. Habilidades técnicas no encontradas en candidatos, por sector económico.



Fuente: EDL 2025.

Gráfica 70. Habilidades blandas no encontradas en candidatos, por sector económico.



Fuente: EDL 2025.

Las habilidades blandas muestran una segunda capa del desajuste. Comercio registra niveles especialmente altos en trabajo en equipo (44,4%) y creatividad/proactividad (40,0%). En industria y servicios, las brechas están más distribuidas entre flexibilidad, comunicación, gestión del tiempo y trabajo bajo presión. Esto indica que la brecha no es únicamente técnica: también hay dificultades asociadas a comportamientos, adaptación a contextos laborales y desempeño en entornos de servicio u operación.

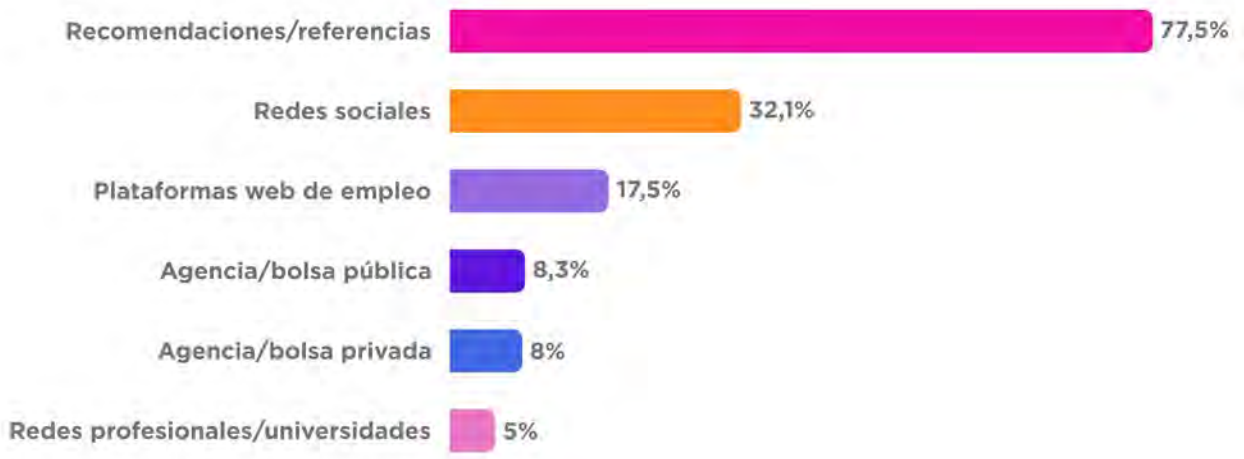
Por último, así como en el diagnóstico de la juventud insistimos en que no existe "el joven" sino una población heterogénea —con particularidades según sexo, grupo poblacional o nivel socioeconómico—, con las empresas ocurre lo mismo. **El diagnóstico no puede hablar de "las empresas" en abstracto: sus necesidades de talento varían según tamaño, sector y tipo de ocupación. Reconocer esa heterogeneidad es condición para diseñar soluciones más acertadas, ajustadas a las necesidades particulares de cada segmento empresarial.**

Barreras en los procesos de atracción, intermediación, selección y contratación

El segundo factor tiene que ver con la forma en que empresas y jóvenes se encuentran. La evidencia muestra que la búsqueda de talento sigue dependiendo fuertemente de redes personales y canales propios. Este patrón limita la capacidad de conectar vacantes con jóvenes que no cuentan con redes laborales robustas, incluso cuando tienen interés o capacidades para vincularse al mercado de trabajo. A esto se suma una segunda barrera, ya iniciado el proceso de contratación: los requisitos de experiencia previa que las empresas exigen, incluso en vacantes que no requieren formación profesional.

En las empresas, las recomendaciones y referencias son el canal dominante: 77,5% las utiliza para buscar personal. Las redes sociales aparecen como segundo canal (32,1%), mientras que las plataformas web de empleo llegan a 17,5%. En contraste, las agencias o bolsas públicas de empleo solo alcanzan 8,3%, lo que muestra que la intermediación institucional todavía ocupa un lugar secundario en la búsqueda empresarial.

Gráfica 71. Canales de reclutamiento utilizados por empresas, Bogotá,2025.

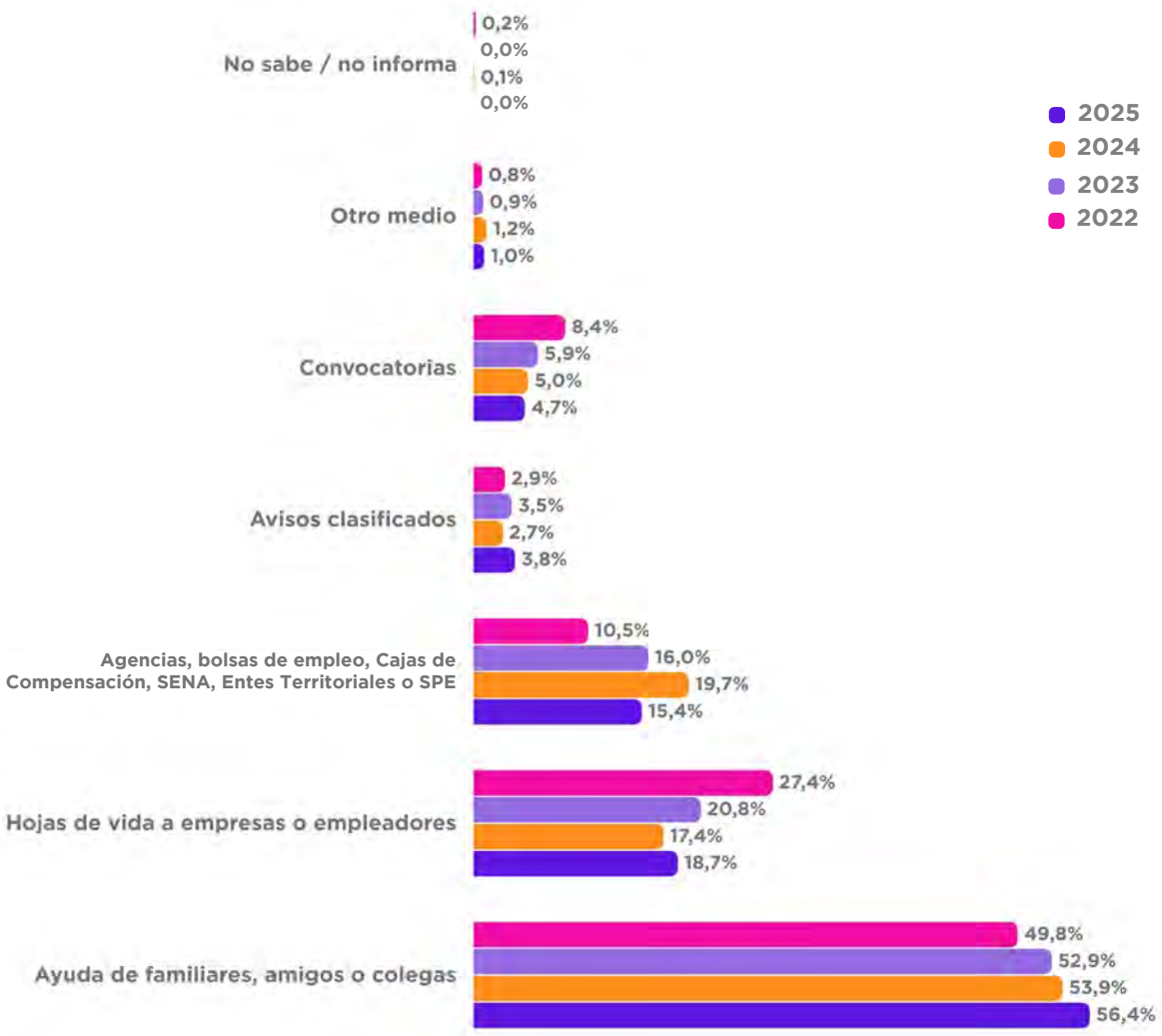


Fuente: EDL 2025.

La GEIH muestra el mismo patrón desde el lado de los jóvenes ocupados. Entre 2022 y 2025, el acceso al empleo por ayuda de familiares, amigos o colegas aumentó de 49,8% a 56,4%, una variación de 6,6 puntos porcentuales. Las agencias, bolsas de empleo, SENA, entes territoriales o SPE también crecieron, de 10,5% a 15,4%, pero siguen lejos de las redes personales. Así, tanto desde empresas como desde jóvenes, el mercado laboral continúa funcionando en buena medida a través de redes informales.

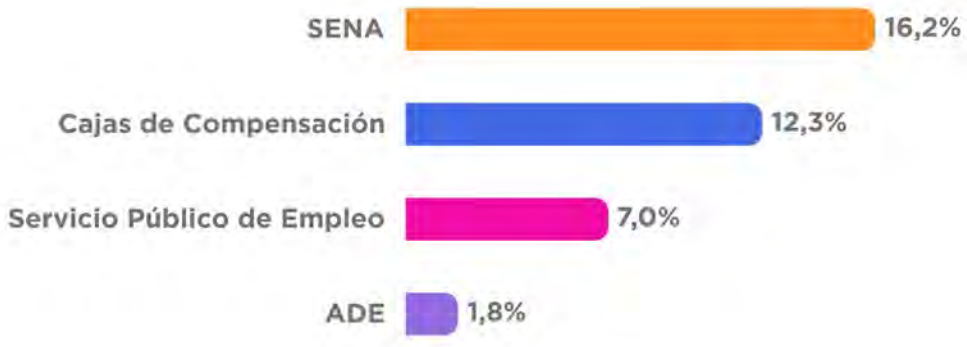
La baja utilización de servicios institucionales confirma esta desconexión. Solo una cuarta parte de las empresas utiliza al menos un servicio de intermediación laboral. Entre los servicios disponibles, el SENA tiene mayor presencia, seguido por las cajas de compensación y el Servicio Público de Empleo.

Gráfica 72. Canal principal de acceso al empleo actual de jóvenes, Bogotá, 2025.



Fuente: GEIH 2022-2025. Elaboración propia.

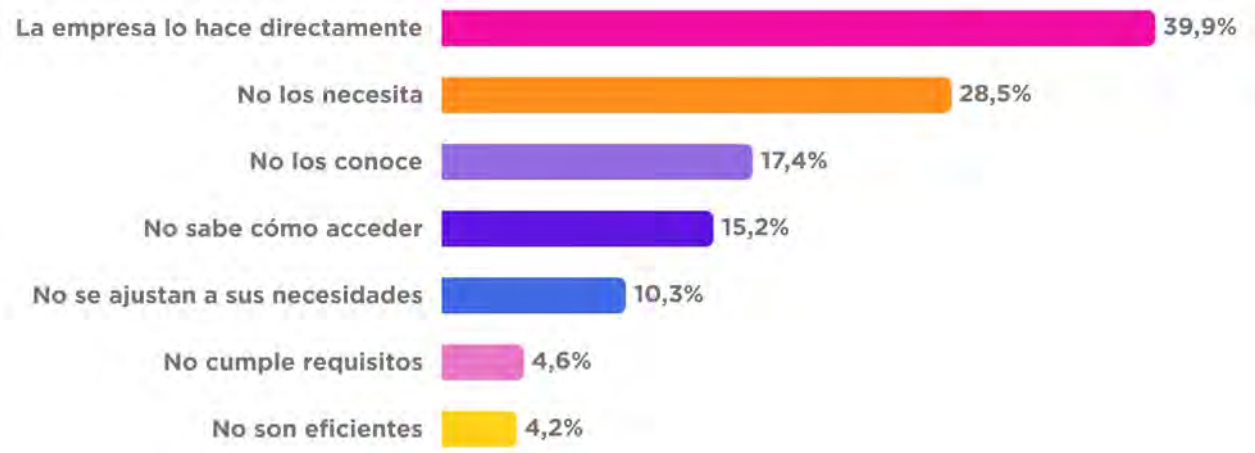
Gráfica 73. Oferta pública- Servicios institucionales de intermediación laboral utilizados, 2025.



Fuente: EDL 2025. Elaboración propia.

Entre las empresas que no usan servicios de intermediación, predominan dos razones: la empresa hace el proceso directamente (39,9%) y no considera necesario usar estos servicios (28,5%). Sin embargo, también hay una barrera informacional importante: 17,4% no los conoce y 15,2% no sabe cómo acceder. A esto puede sumarse un factor de costo que la encuesta no capta de forma directa: los servicios privados de intermediación tienen un precio, las empresas informales no suelen estar afiliadas a cajas de compensación —que ofrecen intermediación sin costo—, y persisten barreras burocráticas que pueden desincentivar su uso. En conjunto, esto sugiere que parte del problema no es solo rechazo al servicio, sino desconocimiento, costo y falta de acompañamiento para usarlo.

Gráfica 74. Oferta pública- Servicios institucionales de intermediación laboral utilizados, 2025.



Fuente: EDL 2025. Elaboración propia.

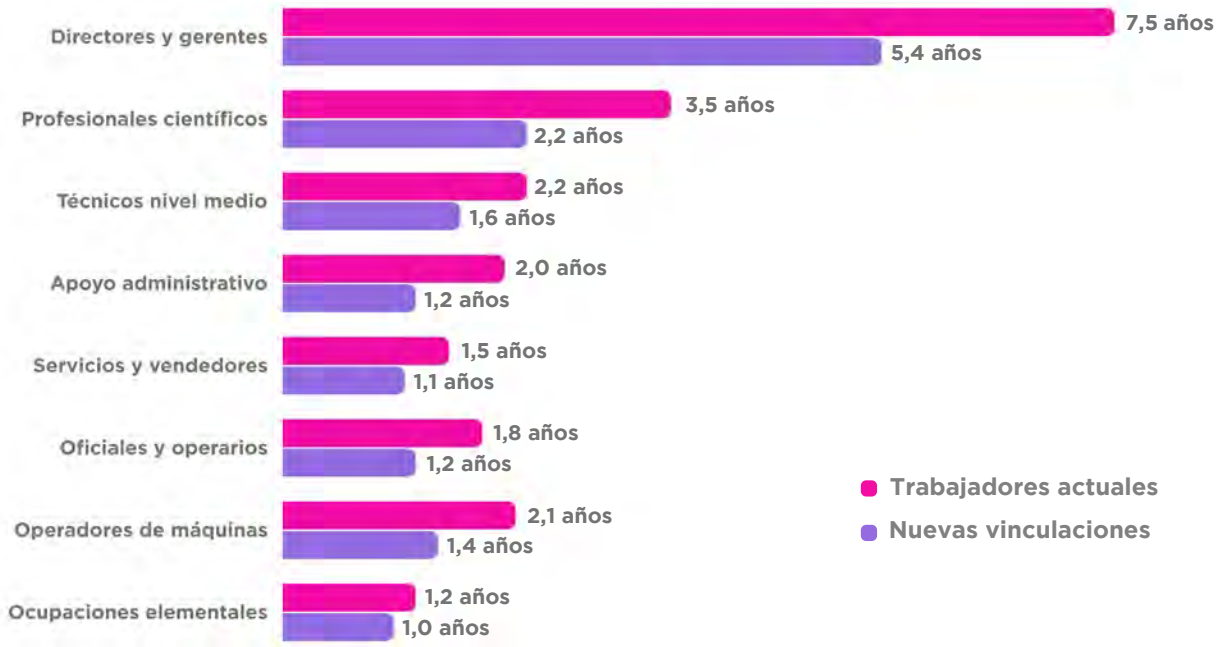
Más allá de los canales de búsqueda, persiste una segunda barrera una vez iniciado el proceso de contratación: la experiencia laboral previa sigue funcionando como un filtro de entrada, incluso en vacantes que no necesariamente requieren formación profesional.

Esta sección desarrolla esa paradoja en dos momentos. Primero, analiza la experiencia como barrera definida por las empresas y como requisito mínimo en distintos grupos ocupacionales. Segundo, contrasta esos requisitos con el nivel educativo y los rangos salariales de las vacantes, mostrando que muchas oportunidades de entrada laboral siguen pidiendo trayectoria previa, aunque se ubiquen en niveles educativos medios o técnicos.

Como se muestra en la Gráfica 75, para nuevas vinculaciones, las empresas piden en promedio 5,4 años para directores y gerentes, 2,2 años para profesionales y científicos, 1,6 años para técnicos de nivel medio, 1,4 años para operadores de máquinas, 1,2 años para apoyo administrativo y 1,0 años incluso en ocupaciones elementales. Esto muestra que la contratación juvenil no se enfrenta únicamente a una barrera de formación, sino también a una barrera de trayectoria. En los cargos de dirección y de mayor especialización —e incluso en labores operativas como la de operador de máquinas—, pedir experiencia podría responder, en buena medida, a las exigencias propias del puesto. Llama más la atención que también se exija en las ocupaciones de menor calificación —1,2

años en apoyo administrativo e incluso 1,0 en ocupaciones elementales—, que en principio deberían funcionar como puertas de entrada al empleo joven. En esos casos, el requisito de experiencia previa sí opera como una barrera de acceso.

Gráfica 75. Años de experiencia requeridos por grupo ocupacional: trabajadores actuales y nuevas vinculaciones, Bogotá, 2025.



Fuente: EDL 2025. Cálculos propios. SDDE/ODEB.

La tensión se vuelve más clara al cruzar los años de experiencia con el nivel educativo requerido. En varios grupos ocupacionales, las vacantes no se concentran en requisitos universitarios, sino en bachillerato, formación técnica o tecnológica. Aun así, los años de experiencia exigidos se mantienen como filtro.

En servicios y ventas, el 68,6% de las vacantes se concentran en bachillerato y la experiencia media es de 1,5 años. En oficiales y operarios, el 66,2% se ubica en bachillerato y la experiencia media requerida sube a 1,8 años. En operadores de máquinas, el bachillerato concentra 59,5% y se piden 2,1 años de experiencia. Incluso en ocupaciones elementales, donde predominan requisitos de primaria, básica y bachillerato, la experiencia media alcanza 1.2 años.

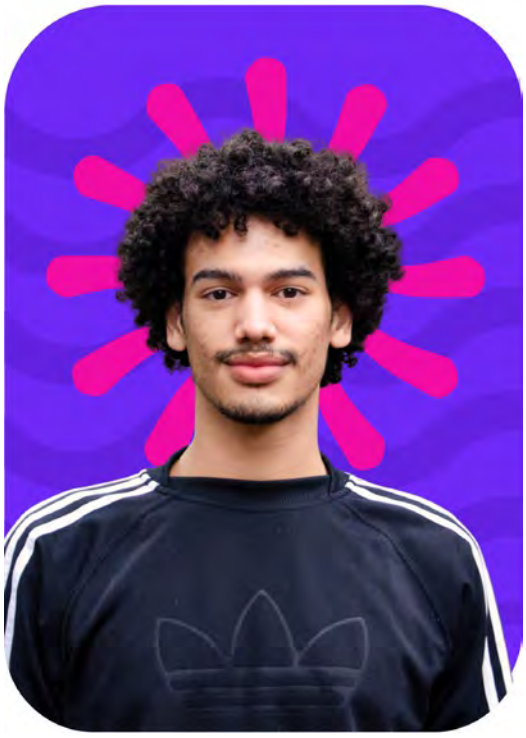


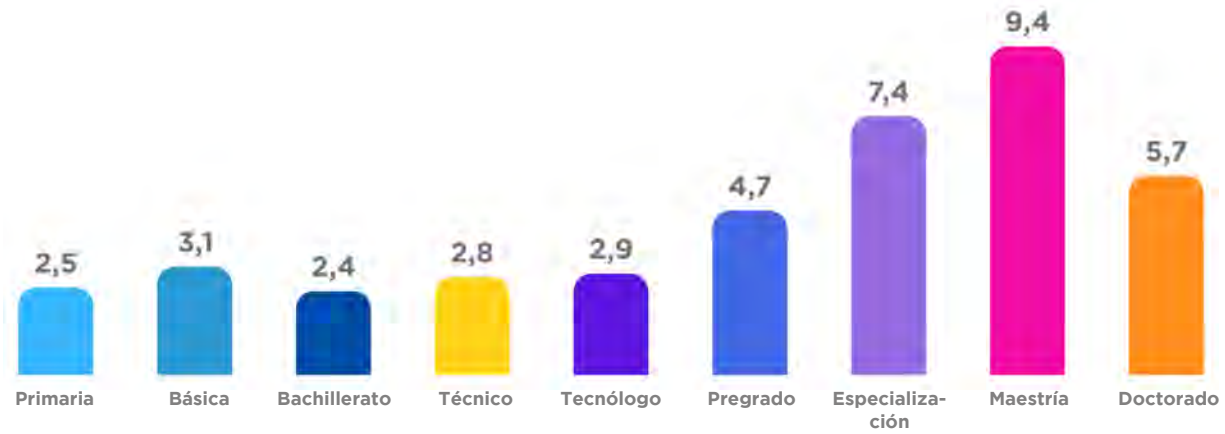
Tabla 5. Nivel educativo requerido y experiencia media por grupo ocupacional, Bogotá, 2025

Grupo ocupacional	Nivel predominante	% bachillerato	% técnico /tecnológico	% pregrado o más	Experiencia media
Directores y gerentes	Pregrado o más	11,2%	14,5%	71,6%	7.5 años
Profesionales /científicos	Pregrado o más	1,6%	9,4%	88,9%	3.5 años
Técnicos nivel medio	Técnico /tecnológico	9,7%	81,1%	8,5%	2.2 años
Apoyo administrativo	Bachillerato/ técnico	36,7%	42,8%	17,3%	2.0 años
Servicios y vendedores	Bachillerato	68,6%	16,7%	5,1%	1.5 años
Oficiales y operarios	Bachillerato	66,2%	9,2%	0,3%	1.8 años
Operadores de máquinas	Bachillerato	59,5%	16,8%	0,5%	2.1 años
Ocupaciones elementales	Bachillerato	62,8%	4,2%	1,2%	1.2 años

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

La lectura por nivel educativo confirma el mismo patrón. Los niveles de primaria, básica y bachillerato no están asociados a "cero experiencia": se ubican entre 2,4 y 3,1 años promedio. En formación técnica y tecnológica, el requisito se mantiene cerca de tres años. A partir de pregrado, la exigencia aumenta de manera más marcada, pero la barrera ya existe desde los niveles educativos más bajos.

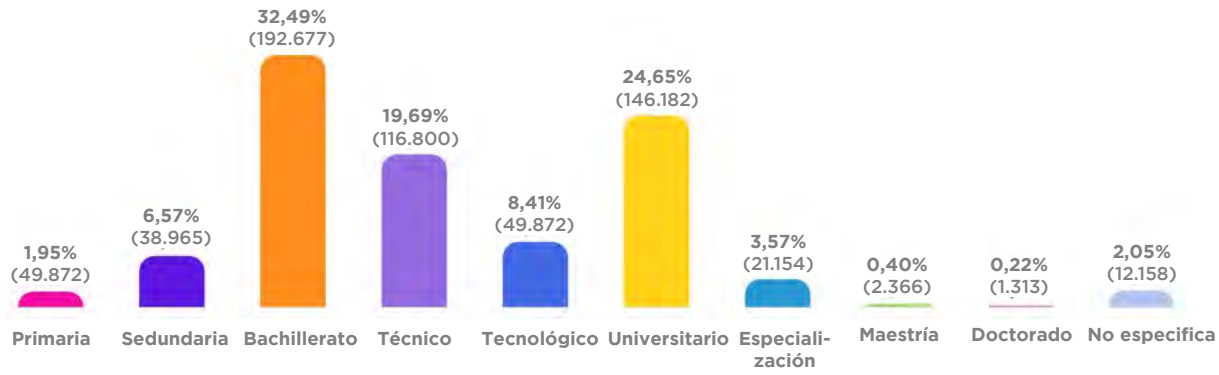
Gráfica 76. Experiencia media requerida según nivel educativo exigido, Bogotá, 2025.



Fuente: EDL 2025. Cálculos propios. SDDE/ODEB.

La Gráfica 77 muestra datos que provienen del tablero «Brechas de capital humano – Demanda» de ATENEA, que caracteriza la demanda de talento humano de Bogotá D.C. a partir de los registros del Servicio Público de Empleo (SPE). En 2024, esta fuente registró 593.052 registros de puestos de trabajo (anuncios publicados) en Bogotá D.C. Al observar la distribución por nivel educativo mínimo exigido, la mayor concentración corresponde a bachillerato, con el 32,49% de los registros (192.677). Le sigue el nivel universitario, con el 24,65% (146.182), y el técnico, con el 19,69% (116.800). Con proporciones menores aparecen el tecnológico (8,41%; 49.872), la secundaria (6,57%; 38.965), la especialización (3,57%; 21.154), la primaria (1,95%; 11.565), la maestría (0,40%; 2.366) y el doctorado (0,22%; 1.313); un 2,05% (12.158) no especifica nivel.

Gráfica 77. Registros de puestos de trabajo según nivel educativo mínimo exigido, Bogotá, 2024.



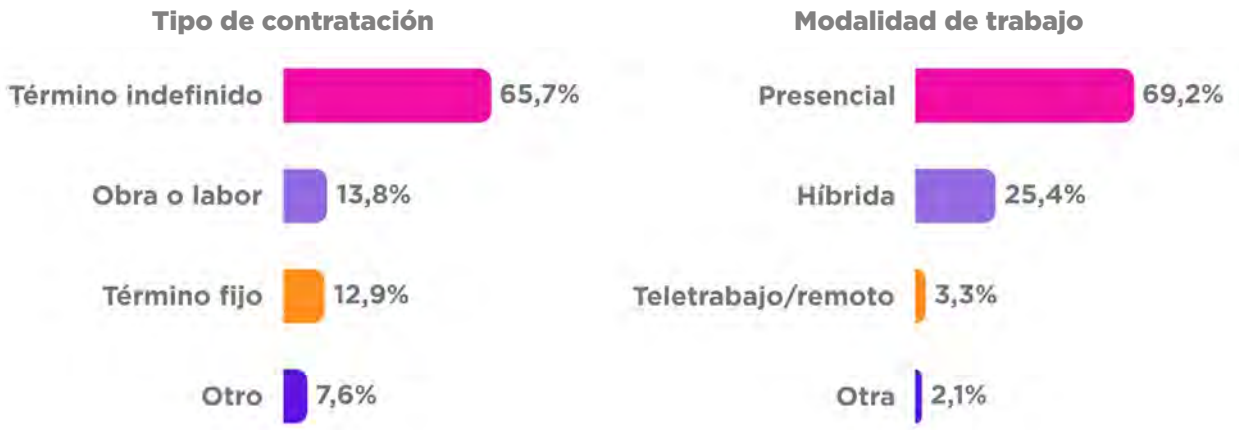
Fuente: Tablero «Brechas de capital humano – Demanda», ATENEA, con base en el Servicio Público de Empleo (SPE). N = 593.052.

Condiciones y calidad de las oportunidades laborales

El tercer factor se relaciona con las condiciones bajo las cuales se ofrecen y sostienen las oportunidades laborales. Aquí la pregunta no es solo si las empresas contratan, sino qué tipo de vinculación ofrecen, qué tanta flexibilidad existe y qué incentivos tienen los jóvenes para permanecer. La calidad de la oportunidad se vuelve un componente central para explicar tanto la atracción como la retención del talento joven.



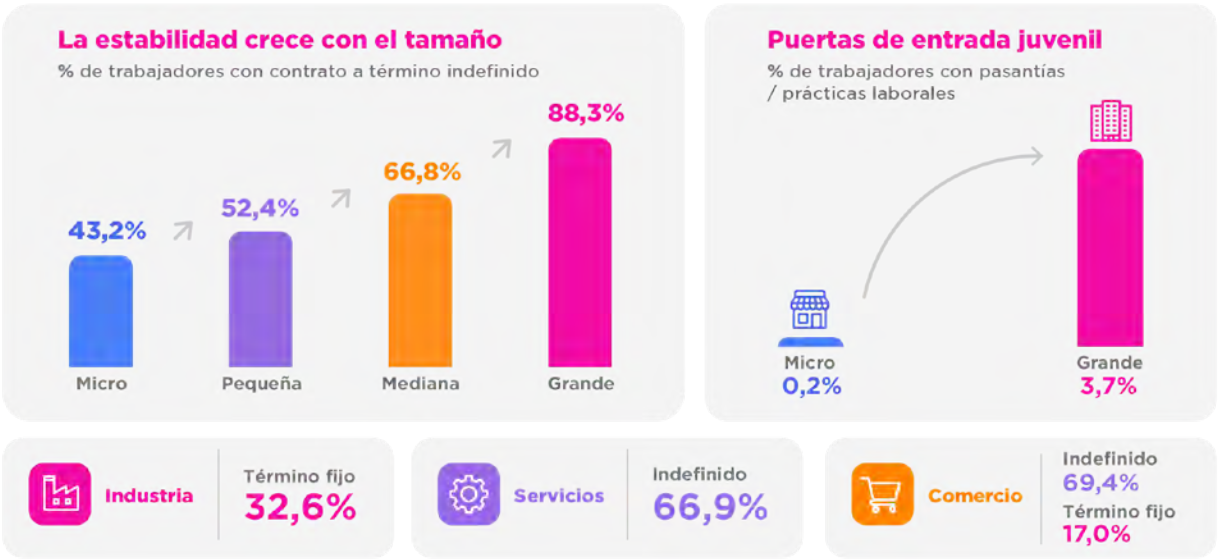
Gráfica 78. Condiciones de vinculación: tipo de contratación y modalidad de trabajo, Bogotá 2025.



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

En la Encuesta de Desarrollo Económico 2025, el contrato a término indefinido representa 65,7% del empleo total en empresas con tres o más trabajadores, lo que muestra una base importante de empleo estable. Sin embargo, esta estabilidad no se distribuye igual por tamaño: en microempresas el término indefinido representa 43,2%, mientras en grandes empresas llega a 88,3%. Las pasantías y prácticas, relevantes para la entrada de jóvenes, tienen un peso bajo en el total (1,6%) y están más presentes en empresas grandes.

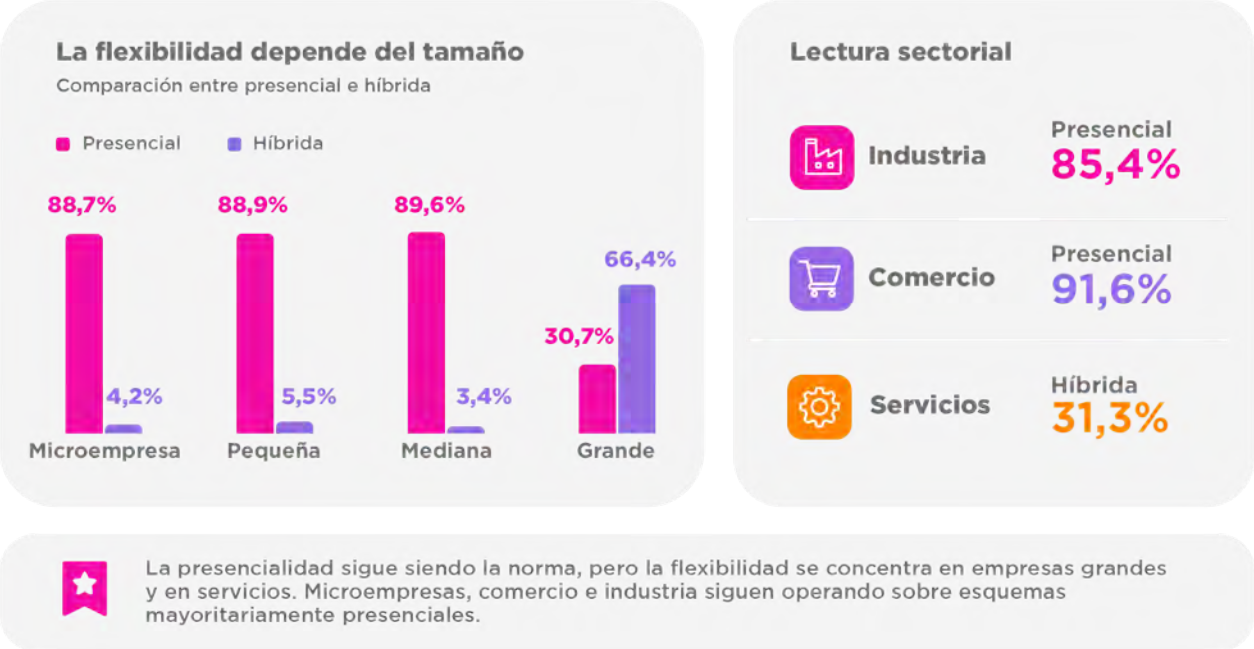
Gráfica 79. Estabilidad contractual y acceso a prácticas laborales juveniles, según tamaño de empresa y sector, Bogotá, 2025.



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

La modalidad de trabajo también evidencia diferencias. La presencialidad sigue siendo dominante (69,2%), pero la modalidad híbrida ya concentra 25,4% del empleo. Esta flexibilidad está concentrada en empresas grandes y en servicios; por el contrario, microempresas, sectores como Industria y Comercio siguen mucho más atadas a la presencialidad, lo que puede limitar alternativas para jóvenes que valoran flexibilidad o necesitan compatibilizar trabajo con estudio, cuidado o desplazamientos. No obstante, conviene matizar esta lectura: en sectores como industria y comercio la presencialidad responde a la naturaleza misma del trabajo —una mano de obra intensiva en tiempo y operación más que en sofisticación—, por lo que la virtualidad no siempre es una opción viable. Así, la menor flexibilidad no refleja únicamente una barrera, sino también las características productivas de estos sectores.

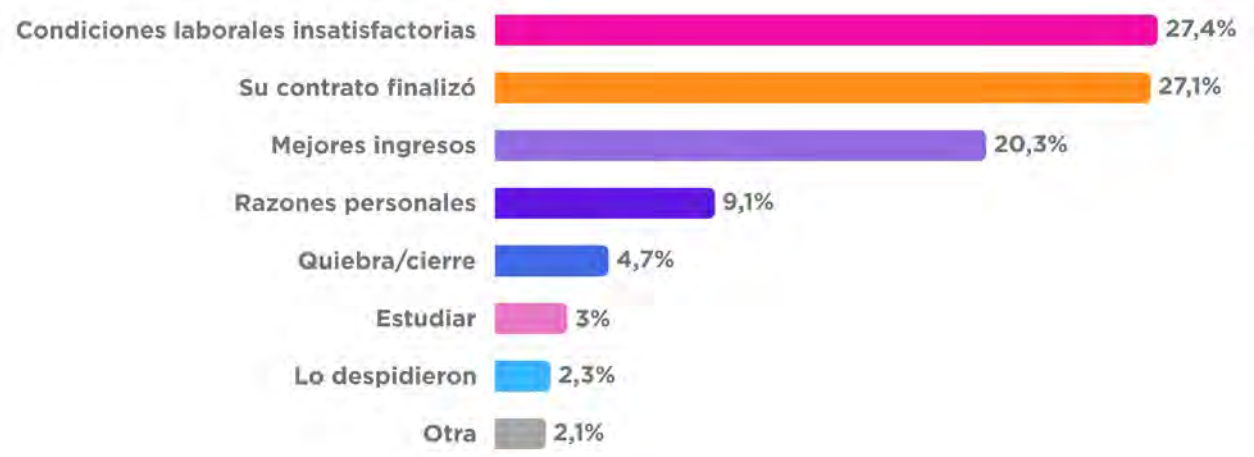
Gráfica 80. Modalidad de trabajo (presencial vs. híbrida), según tamaño de empresa y sector, Bogotá, 2025.



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

En 2025, **el 78,0% de los jóvenes ocupados manifestó querer permanecer en su empleo: ocho de cada diez desean quedarse y solo dos de cada diez quieren cambiar de trabajo.** El deseo de cambio confirma esta lectura. En 2025, el 22,0% de los jóvenes ocupados manifestó querer cambiar de empleo. Entre quienes quieren hacerlo, la razón dominante es mejorar sus ingresos, mencionada por el 97,9%, seguida por utilizar mejor sus capacidades o formación, con 81,3%. Esto muestra que la permanencia juvenil no depende únicamente de conservar un puesto de trabajo, sino de que ese empleo ofrezca una trayectoria atractiva en términos de ingresos, pertinencia y aprovechamiento de habilidades.

Gráfica 81. Motivos para dejar el último empleo, Bogotá, 2025.



Fuente: GEIH 2025. Elaboración propia. Universo: Jóvenes desempleados

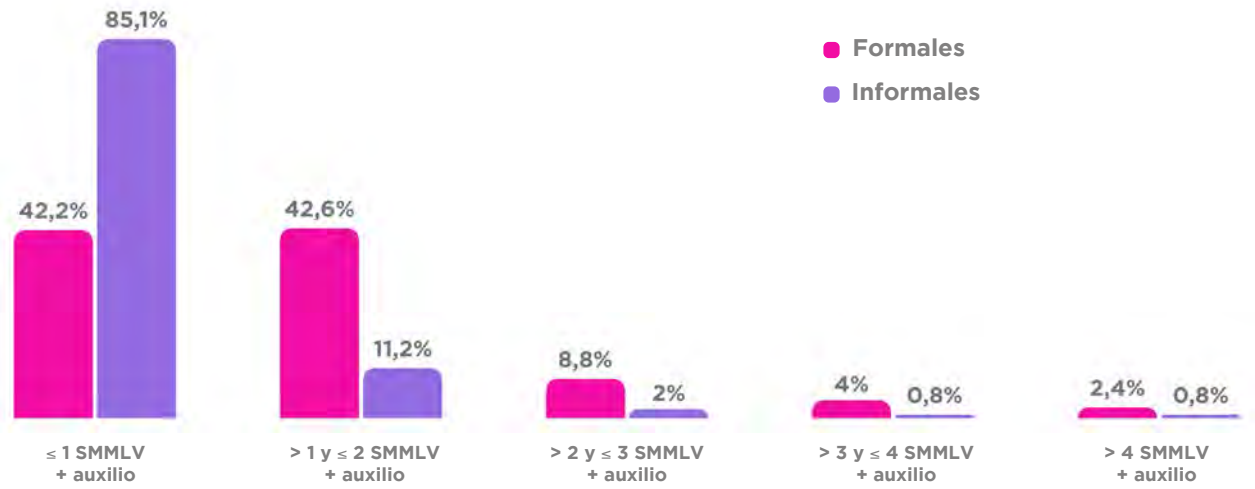
Gráfica 82. Deseo y razones para cambiar de empleo, Bogotá, 2025.



Fuente: GEIH 2025. Elaboración propia. Universo: Jóvenes ocupados

Desde la trayectoria de las y los jóvenes, la salida del empleo se asocia principalmente a tres causas prevenibles: condiciones laborales insatisfactorias (27,4%), terminación del contrato (27,1%) y búsqueda de mejores ingresos (20,3%). En conjunto, estas razones explican 74,8% de las salidas del último empleo. Esto refuerza que la retención no depende únicamente de la disposición de las y los jóvenes, sino de la estabilidad contractual, las condiciones ofrecidas y la posibilidad de progresar en ingresos.

Gráfica 83. Brecha salarial: ingresos en SMMLV según formalidad, Bogotá, 2025.



Fuente: GEIH 2025. Elaboración propia.
Nota: Para este análisis, los ingresos laborales mensuales de los jóvenes ocupados se clasificaron en rangos construidos a partir del salario mínimo legal mensual vigente de 2025 más el auxilio de transporte. En 2025, el SMMLV fue de $1.423.500 COP y el auxilio de transporte de $200.000 COP, para un valor de referencia total de $1.623.500 COP.

La preocupación por los bajos ingresos de los jóvenes se hace más evidente al observar la distribución salarial de los jóvenes ocupados según formalidad. Los resultados muestran que la informalidad concentra la mayor precariedad salarial: en 2025, el 85,1% de los jóvenes informales gana menos o igual a 1 SMMLV + auxilio, frente al 42,2% de los jóvenes formales. La diferencia es de 42,9 puntos porcentuales, lo que evidencia que la informalidad casi duplica la concentración de jóvenes en el rango salarial más bajo. En otras palabras, el problema de ingresos es mucho más intenso entre quienes trabajan en condiciones informales.

Sin embargo, la formalidad tampoco garantiza una mejora sustancial en los niveles salariales. Aunque reduce la concentración en el rango más bajo, **el 84,8% de los jóvenes formales recibe máximo hasta 2 SMMLV + auxilio.** Esto significa que buena parte del empleo joven formal también se ubica en ingresos bajos o medios-bajos. Por eso, el interés de las y los jóvenes por cambiar de empleo no responde solo a la informalidad, sino a una estructura salarial que, incluso dentro de la formalidad, ofrece márgenes limitados de progresión económica.

En conjunto, este capítulo muestra que las oportunidades de articulación con el sector productivo no dependen de un solo factor, sino de actuar de manera simultánea sobre la demanda y la oferta. Del lado de las empresas, el reto es mejorar la calidad de las oportunidades —condiciones, estabilidad y progresión— y reducir las barreras y los costos que hoy limitan la contratación juvenil. Del lado de las y los jóvenes, es fortalecer una formación pertinente y conectada con lo que la demanda realmente requiere. El diagnóstico también advierte que ni “los jóvenes” ni “las empresas” son grupos homogéneos: las soluciones deben ajustarse a las particularidades de cada segmento. Por eso, el desafío no es únicamente generar más empleo joven, sino empleo de mejor calidad —formal, estable y con posibilidades de progresión—, lo que exige una articulación sostenida entre el sector productivo, la oferta formativa y la política pública.

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, intermediaión, 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 allás 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.

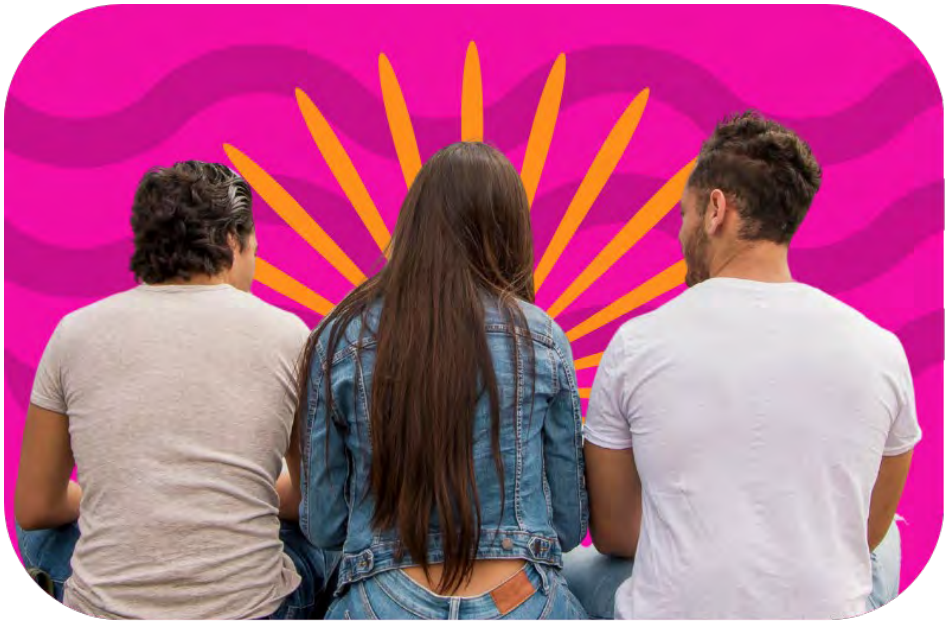
4. **Calidad del empleo:** promover empleos formales que ofrezcan las condiciones y la seguridad necesarias, adaptándose a las necesidades tanto de las empresas como de las juventudes y favoreciendo la permanencia, la productividad y el bienestar.

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.	○ Organizarse 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.

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.

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.

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.

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.

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).**

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 cierren 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.

WWW.GOYNBOGOTA.COM

GLOBAL OPPORTUNITY YOUTH NETWORK: BOGOTÁ

EL FUTURO ES JOVEN

aspen institute

GOYN Bogotá

goynbogota_

Global Opportunity Youth Nethwork GOYN Bogotá

Global Opportunity Youth Nethwork GOYN Bogotá