

GLOBAL OPPORTUNITY YOUTH NETWORK: **BOGOTÁ**

EL FUTURO ES JOVEN

aspen institute

RESUMEN EJECUTIVO

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

FUNDACIÓN 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

CMMC Corporación Mundial de la Mujer Colombia

FUNDACIÓN ZORAIDA

Personas expertas

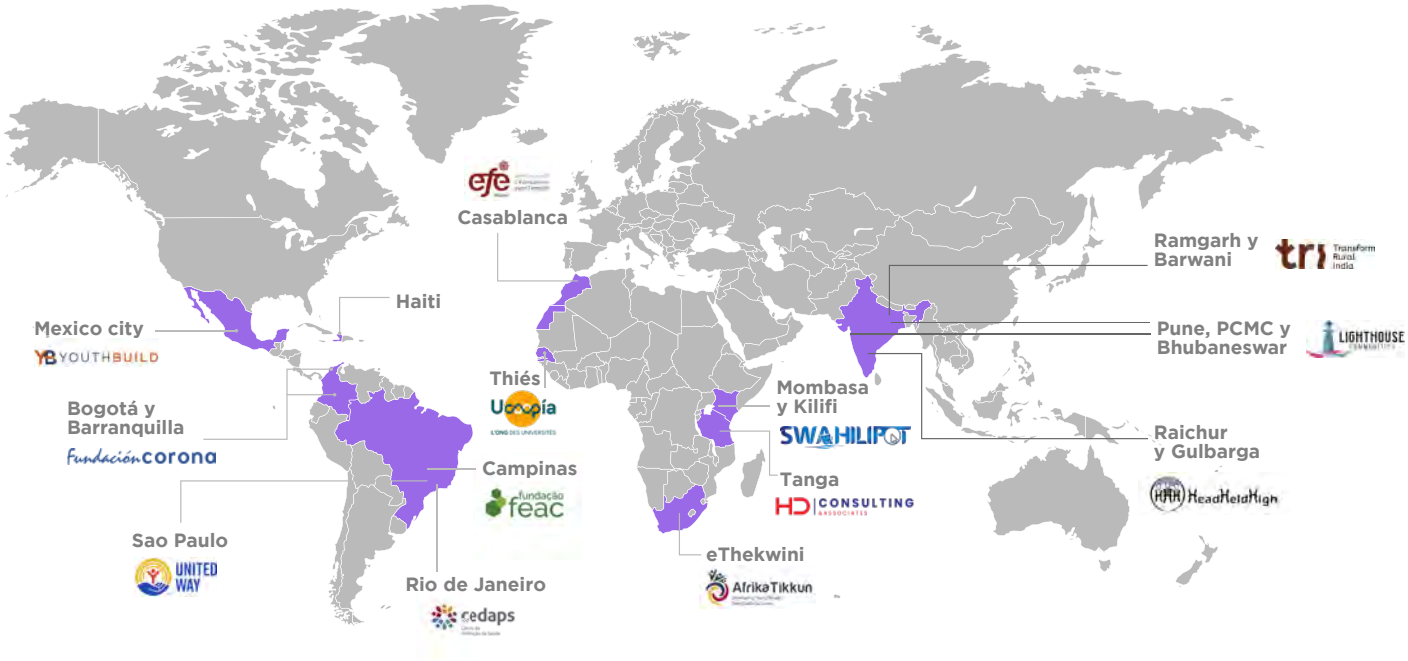
- **Daniela Rivera** - Coordinadora Territorial, Gerencia de Educación y Empleo - Fundación Corona
- **Natalia Borrero** - Líder de Planeación Evaluación y Aprendizajes - Fundación Corona
- **Paulo Federico Martínez** - Coordinador de Conocimiento y Datos – Fundación Corona
- **Juliana Cano** - Gerente 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.

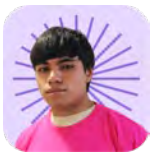


Esteban Bohórquez
Embajador GAJ para LATAM, cofundador de colectivo juvenil.



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.

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 25,7% 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.

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



01 JUVENTUD: UN DIAGNÓSTICO DE LA DESCONEXIÓN EN BOGOTÁ REGIÓN

COESCRITURA CON:
Fundación Zoraida y Tiempo de juego.

Este capítulo analiza las condiciones que enfrentan las y los jóvenes en Bogotá Región para avanzar en sus trayectorias de vida. A partir de un enfoque territorial ampliado, que incluye Bogotá D.C. y las provincias de Soacha, Sabana Centro y Sabana Occidente, se examina la evolución de la desconexión educativa y laboral, las desigualdades que la profundizan y las realidades de subpoblaciones con mayores barreras estructurales. El análisis se basa en datos de la Encuesta Multipropósito del DANE, la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) 2025, proyecciones poblacionales y datos del Sistema de Información Misional del ICBF.

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

Caracterización y tendencias demográficas de la población joven en Bogotá Región

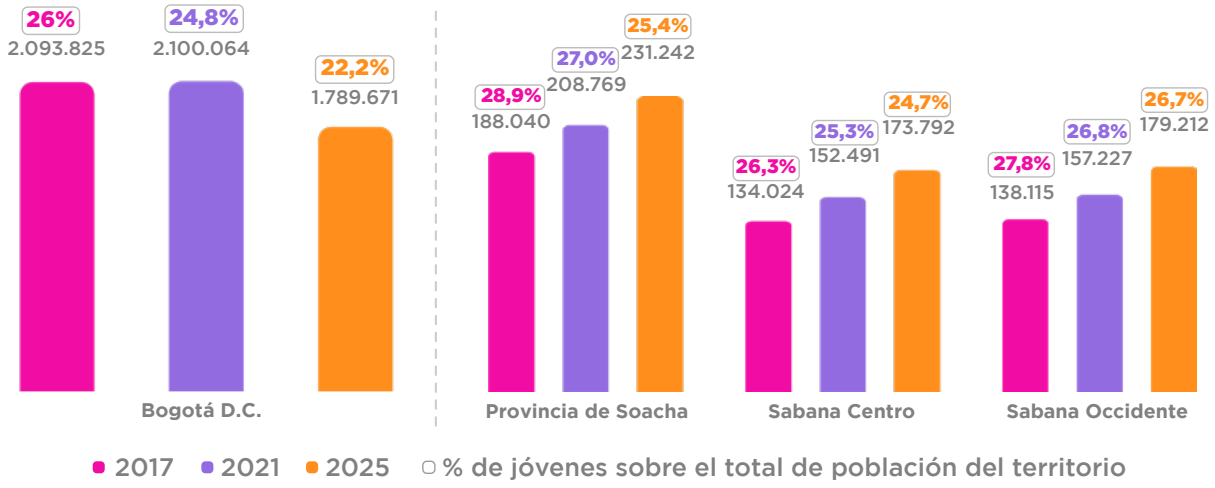
Hablar de juventud en Bogotá Región es clave para entender el presente y el futuro del desarrollo territorial. Las trayectorias educativas, laborales y de generación de ingresos de los y las jóvenes no se detienen en las fronteras administrativas: atraviesan barrios, municipios y provincias, configurando flujos de movilidad, trabajo y estudio que solo pueden comprenderse desde una perspectiva de región, cuya magnitud demográfica confirma su relevancia estratégica.

En 2025, Bogotá Región concentra cerca de 2.373.917 jóvenes entre 14 y 28 años: 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 la región, tanto por su peso demográfico como por su potencial de transformación social y económica.

Sin embargo, este peso poblacional no es estático: la **Gráfica 1** muestra que la reducción en la proporción de jóvenes se presenta 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: entre 2017 y 2025, el número de jóvenes pasó de 2.093.825 a 1.789.671, una reducción de 304.154 jóvenes, mientras su participación en la población total cae de 26,0% a 22,2%. Esta tendencia refleja el proceso de envejecimiento demográfico que experimenta la capital.

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 460.179 jóvenes en 2017 a 584.246 en 2025, un incremento de 124.067 jóvenes.** Este crecimiento indica que el entorno metropolitano está absorbiendo una parte significativa del potencial joven de la región.

Gráfica 1. Evolución poblacional de la juventud y porcentaje de las y los Jóvenes en Bogotá Región, 2017, 2021 y 2025.

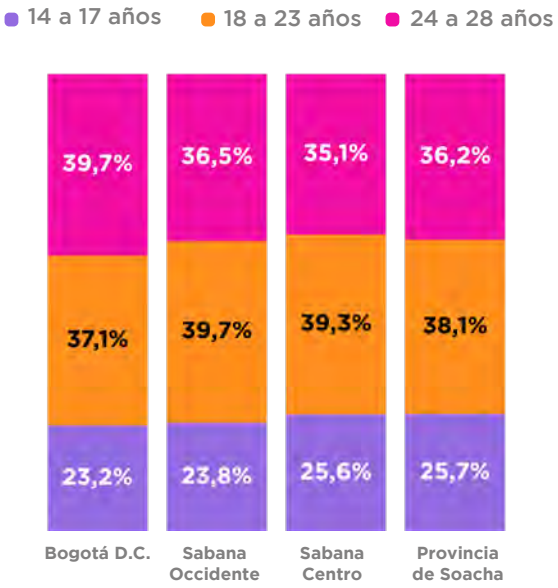


Fuente: Elaboración propia, con datos de la Encuesta Multipropósito 2014, 2017 y 2021 y del DANE – GEIH, 2017, 2021 y 2025.

Más allá de su tamaño, la composición por edad de esta población también muestra diferencias territoriales importantes. 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. Le sigue el grupo de 18 a 23 años (35,2%) y el de 14 a 17 años (25,1%). Este perfil sugiere una juventud en etapa de consolidación de trayectorias, con alta presencia en el mercado laboral y en la educación superior, pero también con mayores riesgos de informalidad.

En contraste, en las provincias analizadas el grupo más representativo es el de 18 a 23 años: concentra el 39,7% de la juventud en Sabana Occidente, el 39,3% en Sabana Centro y el 38,1% en Soacha. **Esta diferencia etaria tiene implicaciones importantes para el diseño de intervenciones: mientras en Bogotá D.C. la prioridad puede estar en el acceso a empleo formal y la consolidación de trayectorias, en las provincias la ventana de oportunidad se concentra en la transición educación-trabajo.**

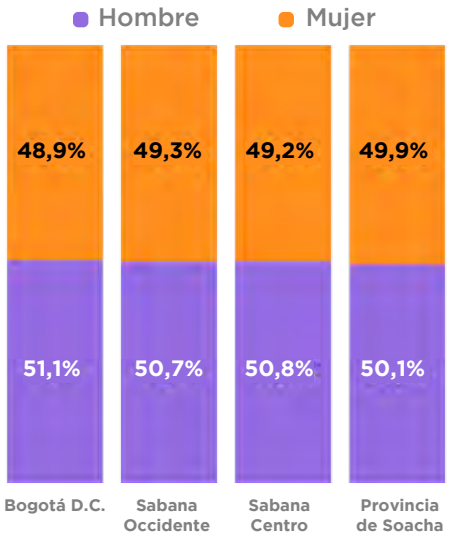
Gráfica 2. Distribución de jóvenes por grupo etario en Bogotá Región, 2025.



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

Finalmente, la distribución por sexo en Bogotá Región es cercana a la paridad. En 2025, el territorio concentra aproximadamente 1.209.520 hombres jóvenes y 1.164.397 mujeres jóvenes, con una distribución similar en Bogotá D.C. (50,0% hombres, 50,0% mujeres) y en las provincias. No obstante, como se mostrará más adelante, esta aparente paridad demográfica contrasta con las brechas significativas que existen en los indicadores de desconexión educativa y laboral entre hombres y mujeres jóvenes.

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



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

1.2 Jóvenes con Potencial en Bogotá Región

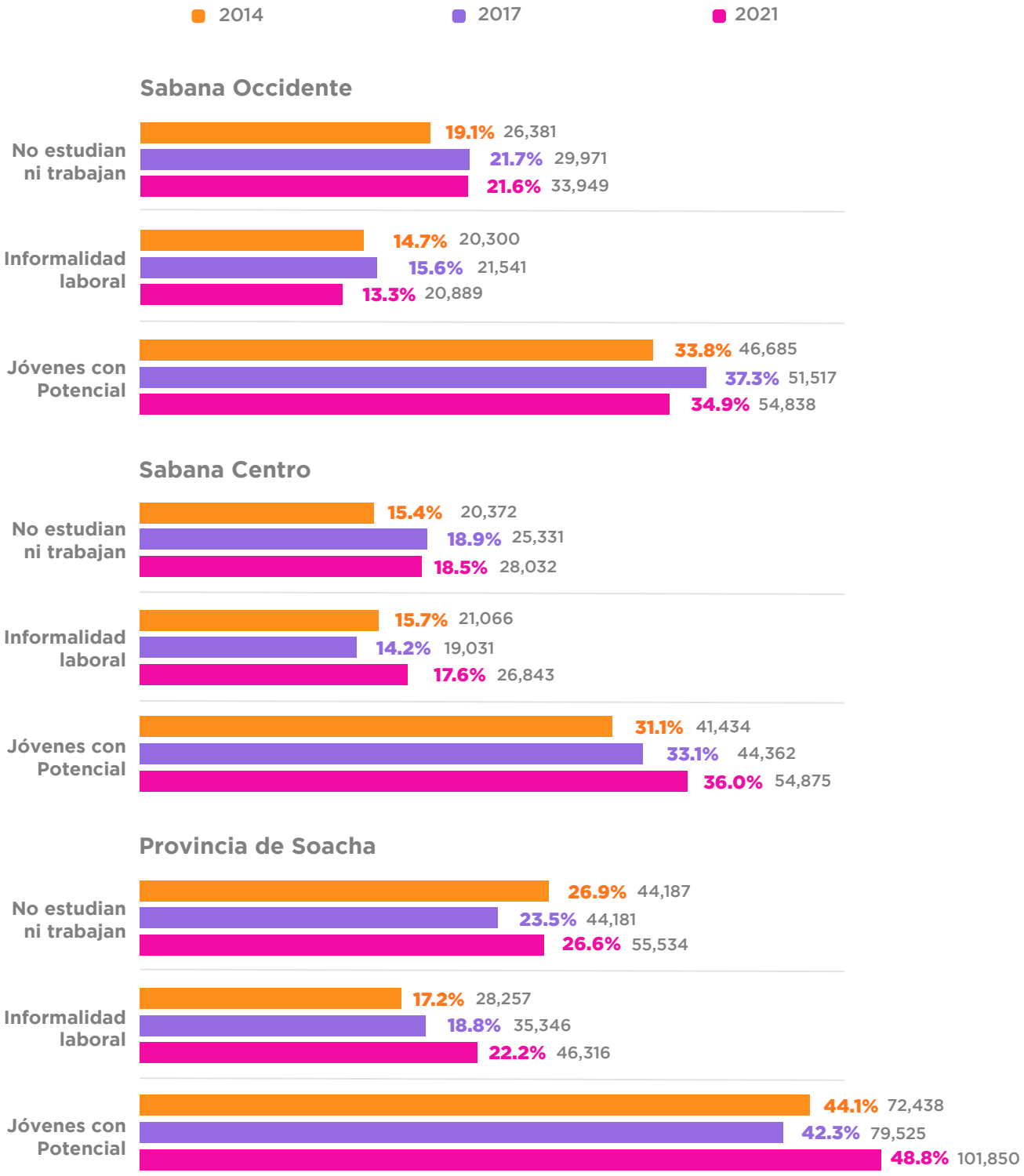
Desconexión juvenil frente a trayectorias educativas y de generación de ingresos en Región: Provincia de Soacha, Sabana Centro y Sabana Occidente

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. Comprender cómo se distribuye y evoluciona esta población en las distintas escalas territoriales es fundamental para orientar las intervenciones del Colaborativo GOYN Bogotá, que parte de una definición precisa de esta categoría.

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, empleo formal o generación de ingresos de calidad. 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.

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 la discapacidad, la migración, el género, la pertenencia étnica o el nivel socioeconómico del hogar. El análisis territorial de la desconexión es, por tanto, una herramienta indispensable para identificar dónde se concentran las mayores brechas y hacia dónde deben dirigirse los esfuerzos del ecosistema.

Gráfica 5. Porcentaje de jóvenes en la informalidad, 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.

A partir de esta definición, el análisis se concentra en identificar cómo se expresa la desconexión educativa y laboral en cada territorio. En las provincias de Soacha, Sabana Occidente y Sabana Centro, los datos disponibles (provenientes de la Encuesta Multipropósito 2021) revelan niveles de desconexión significativamente superiores a los de Bogotá D.C. Para 2021, al menos uno de cada tres jóvenes en los municipios del entorno metropolitano era Joven con Potencial, alcanzando cifras como el 48,9% en Soacha, el 36,0% en Sabana Centro y el 34,9% en Sabana Occidente.

Estos porcentajes no solo superan los registros históricos de Bogotá D.C., sino que evidencian que la desconexión juvenil es un fenómeno estructuralmente más agudo en el entorno metropolitano, donde la oferta de educación formal y empleo de calidad es más limitada, y donde las distancias físicas y los costos de transporte representan barreras adicionales para el acceso a oportunidades.

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

Después de este panorama regional comparado, la mirada se concentra ahora en Bogotá D.C., el territorio con la serie histórica más completa. El **Diagrama 1** presenta una fotografía de la situación actual de la juventud en Bogotá D.C. en 2025. Del total de jóvenes entre 14 y 28 años, el 29,7% corresponde a Jóvenes con Potencial: personas que enfrentan barreras estructurales que les impiden acceder o permanecer en trayectorias de educación o generación de ingresos formales.

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



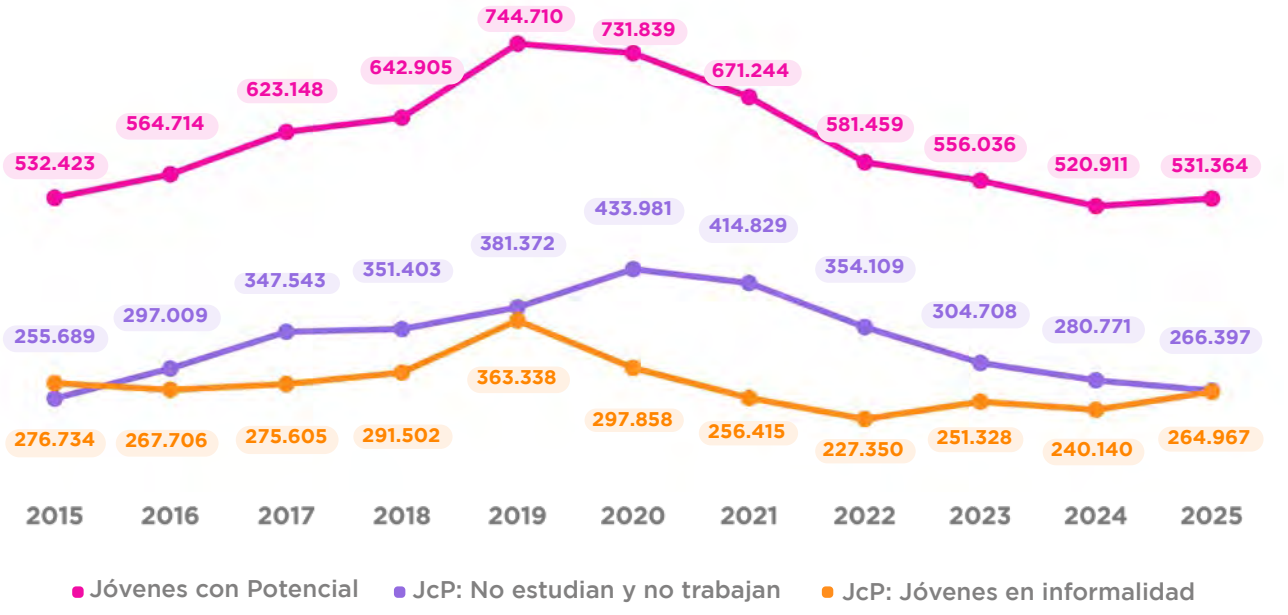
Fuente: Elaboración propia con datos de la GEIH 2025.

Esto significa que casi 3 de cada 10 jóvenes enfrentan desconexión con oportunidades de educación y generación de ingresos formales. Lo más preocupante no es solo la magnitud de la cifra, sino su dirección: por primera vez desde 2020, esta población vuelve a crecer.

En cifras concretas, 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 rompe con la tendencia observada en los años previos: entre 2015 y 2019 la cifra mostró un crecimiento sostenido hasta alcanzar en 2019 el punto más alto de la última década, con 744.710 jóvenes. A partir de 2020 se inició una recuperación progresiva que llevó a una reducción del 22,4% entre 2019 y 2024, asociada a la reconexión pospandemia de los jóvenes con trayectorias educativas y laborales. Todo indicaba que esa tendencia descendente continuaría; sin embargo, entre 2024 y 2025 se revierte por primera vez desde 2020. El aumento se explica sobre todo por el crecimiento de la informalidad laboral juvenil, que pasó de 240.140 a 264.967 jóvenes, y constituye una señal de alerta para el ecosistema.



Gráfica 5. 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.

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, y entre 2024 y 2025 aumentó el número de Jóvenes con Potencial ubicados en estratos 1 y 2, como lo confirman las cifras más recientes.

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.

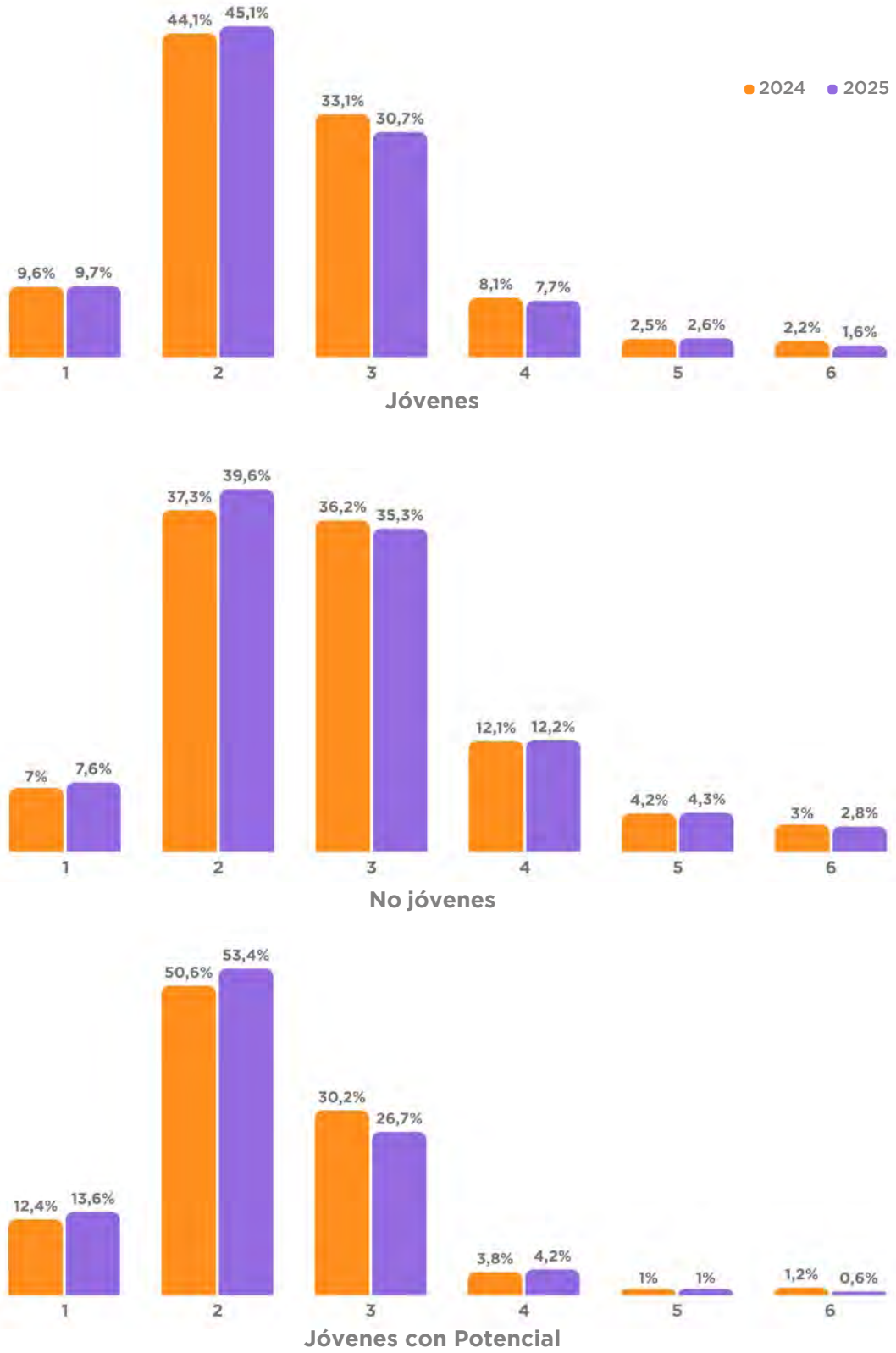
Esta desigualdad socioeconómica se combina, además, con otras formas de exclusión: el aumento de la desconexión no afecta por igual a toda la juventud, y entre 2024 y 2025 la proporción de Jóvenes con Potencial aumentó en mayor medida en jóvenes LGBT, mujeres, grupos étnicos, población con discapacidad y migrantes venezolanos. La única excepción fue la población campesina, que se mantuvo relativamente estable, pasando de 38,9% a 38,6%. Los grupos que enfrentan mayores barreras son la población joven con discapacidad y migrantes venezolanos.

Así lo confirman las cifras: en 2025, cerca de 7 de cada 10 jóvenes migrantes venezolanos son Jóvenes con Potencial, con una tasa del 67,2%, lo que implica un aumento de 4,2 puntos porcentuales respecto al 63,0% registrado en 2024. La tasa de desconexión entre jóvenes con discapacidad alcanzó el 65,8%, con un aumento de 5,7 puntos porcentuales frente al año anterior.

Estas cifras evidencian que la desconexión tiene un carácter interseccional: las barreras se multiplican y se profundizan cuando se cruzan con condiciones de discapacidad, migración, identidad de género u origen étnico. Las intervenciones del ecosistema deben responder a esta complejidad con enfoques diferenciales que reconozcan las necesidades específicas de cada subpoblación.

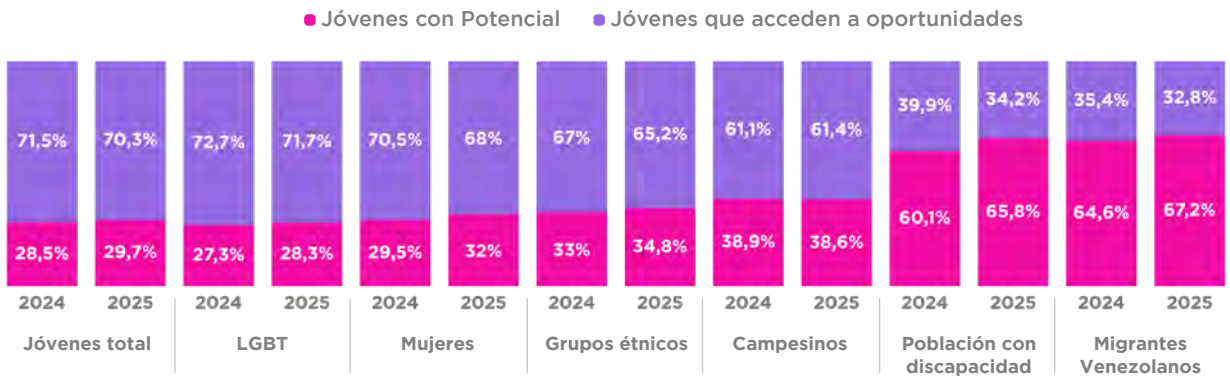


Gráfica 6. Distribución de las y los Jóvenes con Potencial, Jóvenes y No jóvenes por estrato, 2024- 2025.



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

Gráfica 7. Porcentaje de Jóvenes con Potencial por subpoblación, Bogotá 2024-2025.



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

Dentro de las subpoblaciones con mayores barreras, la juventud vinculada al Sistema de Responsabilidad Penal para Adolescente (SRPA), conforma una de las que enfrenta mayores dificultades de acceso a trayectorias educativas, laborales y de bienestar. Su situación exige un análisis diferenciado que reconozca la complejidad de sus trayectorias y las barreras específicas que enfrentan para acceder a oportunidades de inclusión productiva y social.

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

Los datos existentes provienen principalmente del Sistema de Información Misional (SIM) del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (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. Aun con esta limitación, los datos disponibles permiten trazar una primera fotografía de la situación.

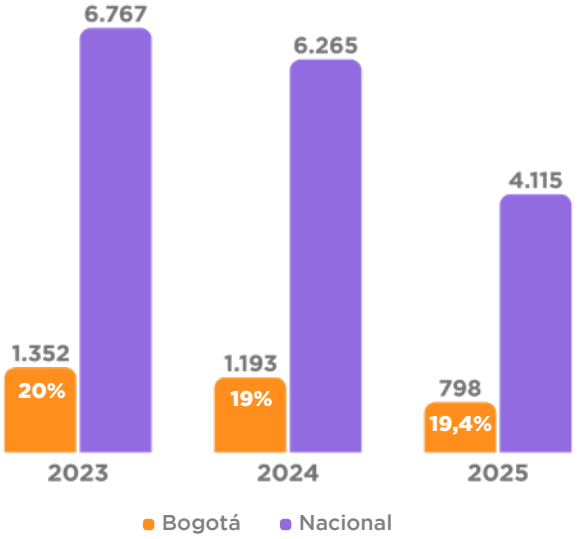
- **Una fotografía incompleta: lo que dicen los datos disponibles**

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 a nivel nacional, frente a 6.767 en 2023 y 6.265 en 2024. Esta reducción en los ingresos registrados debe interpretarse con cautela: puede reflejar cambios reales en el comportamiento delictivo juvenil, pero también puede estar asociada a modificaciones en los protocolos de registro, en la judicialización o en la cobertura del sistema. Dentro de este panorama nacional, Bogotá ocupa un lugar destacado.

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.



Gráfica 8. 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

Más allá de las cifras agregadas, 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.

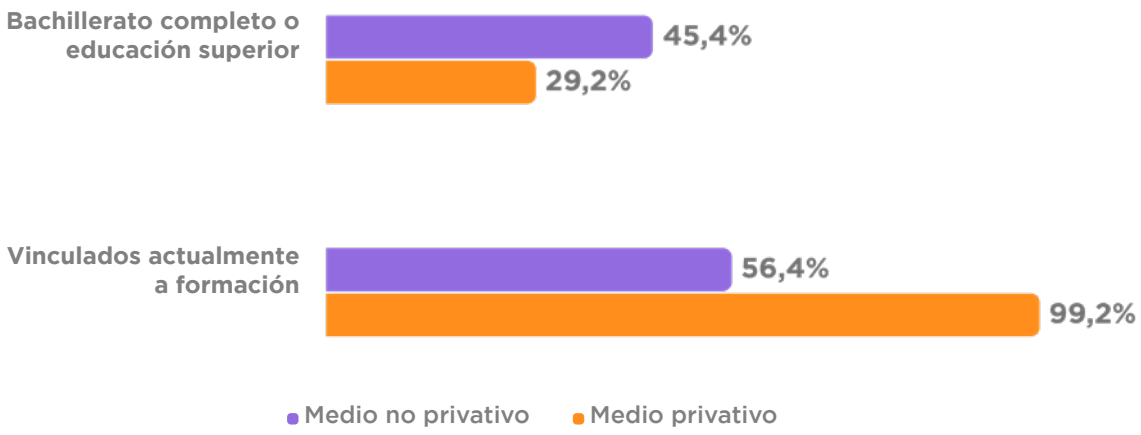
Una mirada más detallada al grupo de jóvenes que han alcanzado la mayoría de edad sin haber egresado del sistema permite comprender con mayor precisión la dimensión de los desafíos asociados a su transición hacia la vida adulta. Durante 2026, con corte a mayo, el ICBF Bogotá reportó 302 jóvenes entre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

Esta transición hacia la adultez no borra las desventajas previas: las condiciones socioeconómicas de esta población reflejan una acumulación importante de desventajas estructurales. En las sanciones privativas de la libertad, el **93,85 % de las y 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.

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.

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 las y 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 9. 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.

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 al ingreso al SRPA, sin registros sobre condiciones del hogar o sobre antecedentes de participación en programas sociales, resulta imposible diseñar intervenciones efectivas y pertinentes. La limitada accesibilidad a la información disponible contribuye a mantener la invisibilidad de las y los adolescentes y jóvenes vinculados al SRPA. Si bien existen registros institucionales sobre ingresos y atenciones, esta información no siempre está disponible en formatos desagregados, actualizados o accesibles para actores del ecosistema no institucionales

Frente a este vacío de información, 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.

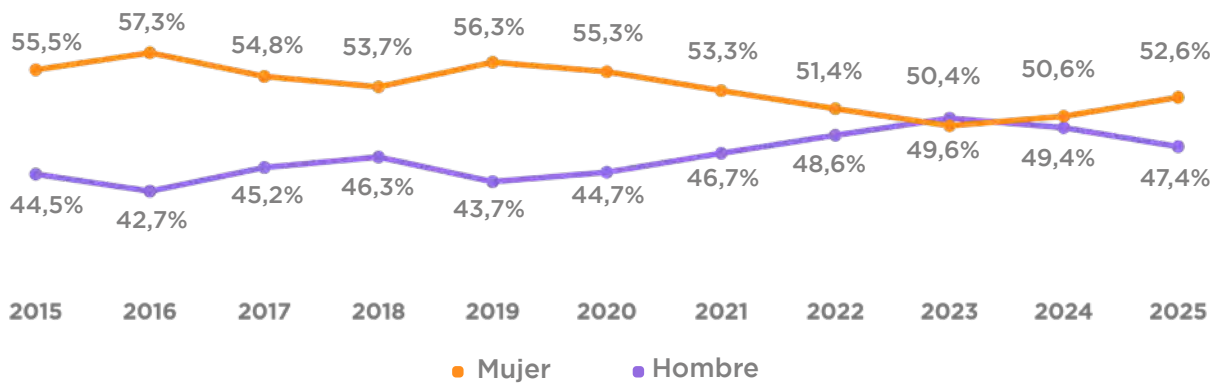
Esos patrones muestran que estos adolescentes y jóvenes no llegan al SRPA desde un vacío. Llegan, en su gran mayoría, desde trayectorias previas de exclusión: son personas que no estudian, que trabajan en la informalidad o que directamente no tienen acceso al mercado laboral, que viven lejos de los centros de oportunidad y que han crecido en entornos donde el Estado ha estado ausente como garante de derechos.

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

Además de las y los adolescentes vinculados al SRPA, otro grupo que exige una mirada diferenciada es el de las mujeres jóvenes, cuya desconexión sigue una dinámica propia. 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 distribución por sexo a lo largo del tiempo muestra que la desconexión ha tenido un componente marcadamente femenino: las mujeres han representado más de la mitad de las y los Jóvenes con Potencial en prácticamente todos los años de la serie histórica.

A pesar de que entre 2019 y 2024 la brecha entre hombres y mujeres se fue cerrando de forma progresiva, **en 2025 la brecha vuelve a abrirse: las mujeres representan el 52,6% de las y los 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%.**

Gráfica 10. Distribución de las y los Jóvenes con Potencial por sexo, 2015-2025 2026.



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

Esta divergencia se explica principalmente por la recomposición interna de la desconexión. En el caso de las mujeres, la cantidad en informalidad laboral pasa de 107.185 en 2024 a 115.217 en 2025 (+7,5%) y la cantidad en desconexión total aumenta de 152.100 a 163.298 (+7,4%). En contraste, en los hombres se observa un aumento más intenso en la informalidad laboral, que pasa de 137.164 a 153.654 (+12,0%), pero una disminución en la desconexión total, que se reduce de 128.731 a 103.100 (-19,9%). Detrás de esta recomposición hay un factor estructural que explica buena parte de la brecha.

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. La persistencia de roles de género históricamente asignados —los oficios del hogar no remunerados y las responsabilidades de cuidado— sigue siendo la principal causa de la mayor desconexión femenina. Las mujeres jóvenes continúan participando en el mercado laboral, pero enfrentan mayores dificultades para acceder a empleos formales y sostener trayectorias de calidad.

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

COESCRITURA CON:
Fundación Zoraida.

El capítulo anterior mostró que las trayectorias educativas, laborales y de generación de ingresos de las y los jóvenes trascienden las fronteras administrativas de Bogotá. Quienes habitan la Provincia de Soacha, Sabana Occidente y Sabana Centro se movilizan constantemente entre estos territorios y dependen de oportunidades que se distribuyen de manera desigual en la región. En Bogotá D.C., cerca de 3 de cada 10 jóvenes son Jóvenes con Potencial. En la Región, esta situación es aún más crítica: en Sabana Occidente y Sabana Centro, más de 3 de cada 10 jóvenes se encuentran en esta condición, mientras que 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.

2.1 Bogotá D.C.: trayectorias educativas, empleo e ingresos en una ciudad donde la informalidad vuelve a crecer

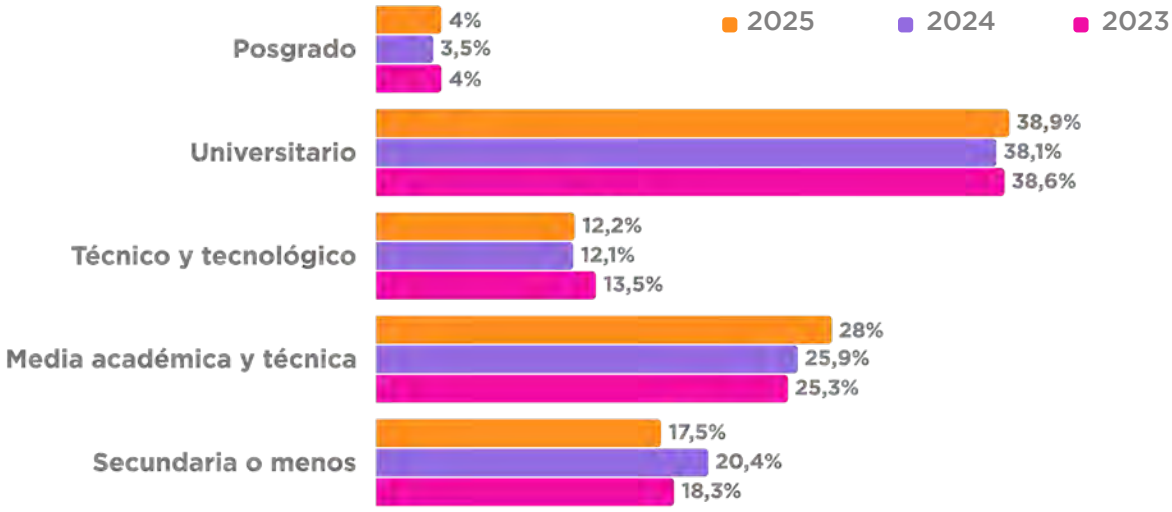
Trayectorias educativas en Bogotá D.C.

Los datos muestran una brecha clara. Entre la juventud con acceso a oportunidades, la composición educativa se mantiene relativamente estable entre 2023 y 2025, siendo la educación universitaria, el nivel educativo 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.

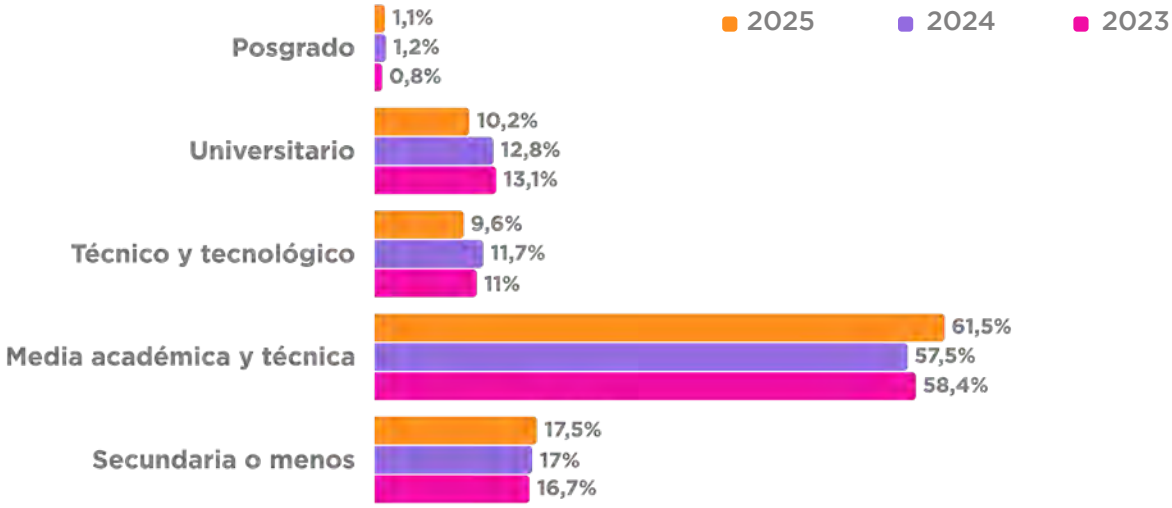


Gráfica 11. Distribución de jóvenes con acceso a oportunidades según máximo nivel educativo, 2023-2025, Bogotá.



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

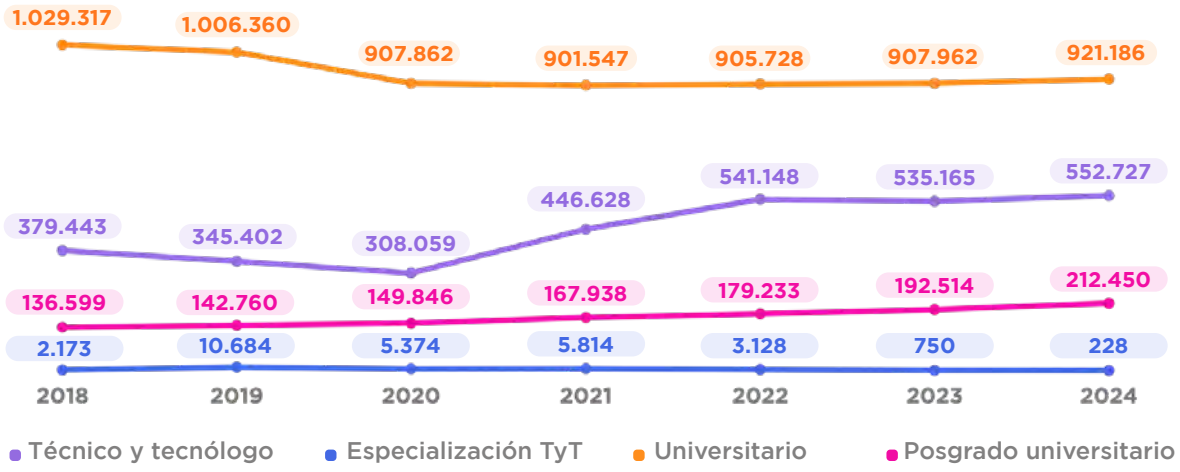
Gráfica 12. Distribución de las y los Jóvenes con Potencial según máximo nivel educativo, 2023-2025, Bogotá.



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

Para complementar el análisis del máximo nivel educativo alcanzado, los registros del SNIES permiten observar la dinámica de la matrícula en educación superior en Bogotá. **Entre 2018 y 2024, la matrícula total en educación superior en Bogotá aumentó en 139.059 matrículas, al pasar de 1.547.532 a 1.686.591, lo que equivale a un crecimiento de 9,0 %.** Este aumento muestra que la discusión sobre trayectorias posmedia ocurre en un contexto de expansión del sistema de educación superior y no de contracción. Aunque el crecimiento se observa en el periodo completo, se acentúa entre 2023 y 2024, cuando se registraron 50.200 matrículas más, equivalentes a un aumento de 3,1 % frente al año anterior.

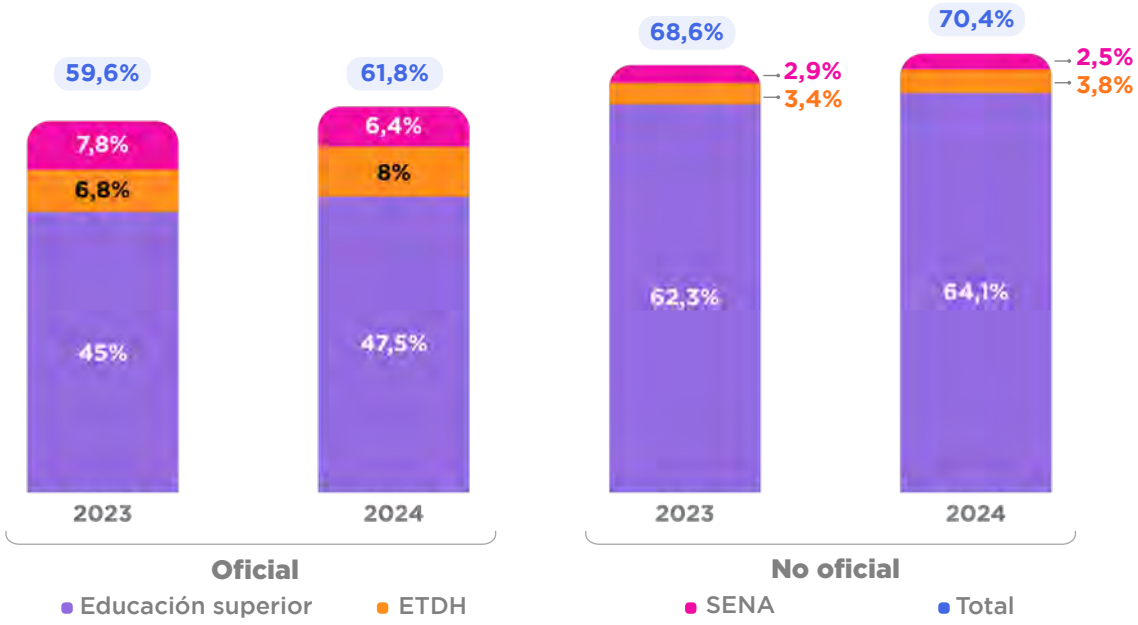
Gráfica 25. Evolución de matrícula de educación superior por nivel de formación en Bogotá, 2018-2024



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

Aunque la oferta se expande, el tránsito a educación posmedia no 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 privados, 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 47,5% en colegios oficiales.

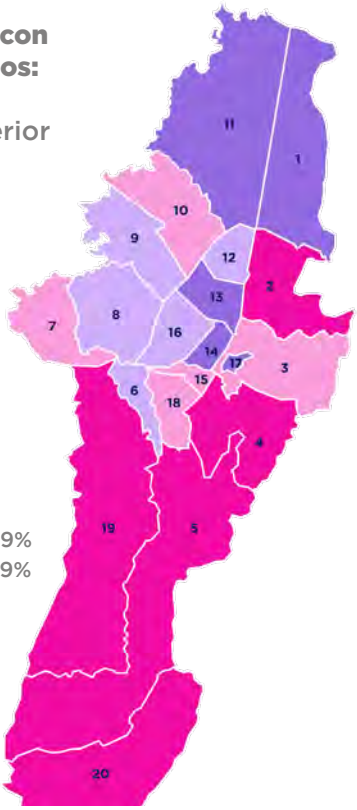
Gráfica 14. Tasa de tránsito inmediato a posmedia, según sector donde culminó la media, 2023 vs 2024, Bogotá.



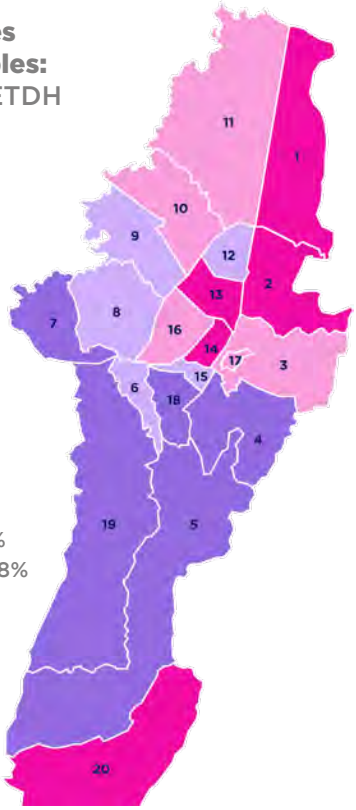
Fuente: Agencia ATENEA a partir de SNIES, SIET y SENA 2023-2024.
Nota: Educación superior agrupa programas universitarios, tecnológicos y técnico-profesionales registrados en SNIES. ETDH y SENA se presentan como categorías diferenciadas de formación posmedia.

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

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



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



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

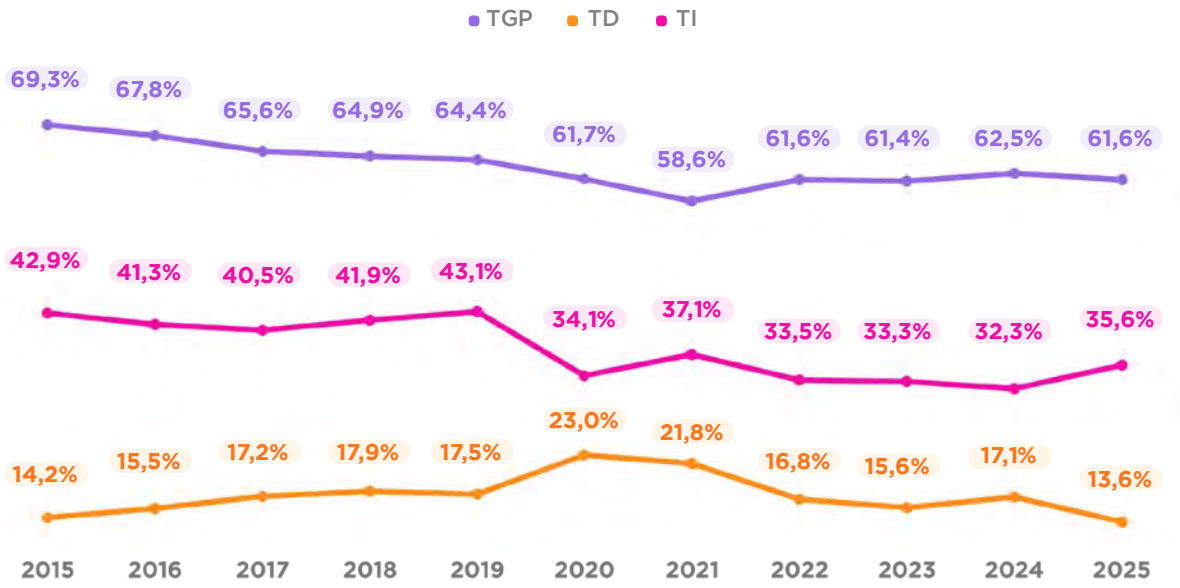
Fuente: Agencia ATENEA a partir de SNIES, SIET y SENA, 2024.

En conjunto, las brechas por sector educativo y por localidad muestran que el tránsito posmedia está segmentado. 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.



Mercado laboral juvenil en Bogotá D.C.

Gráfica 15. Evolución de los indicadores del mercado laboral juvenil, 2015-2025.

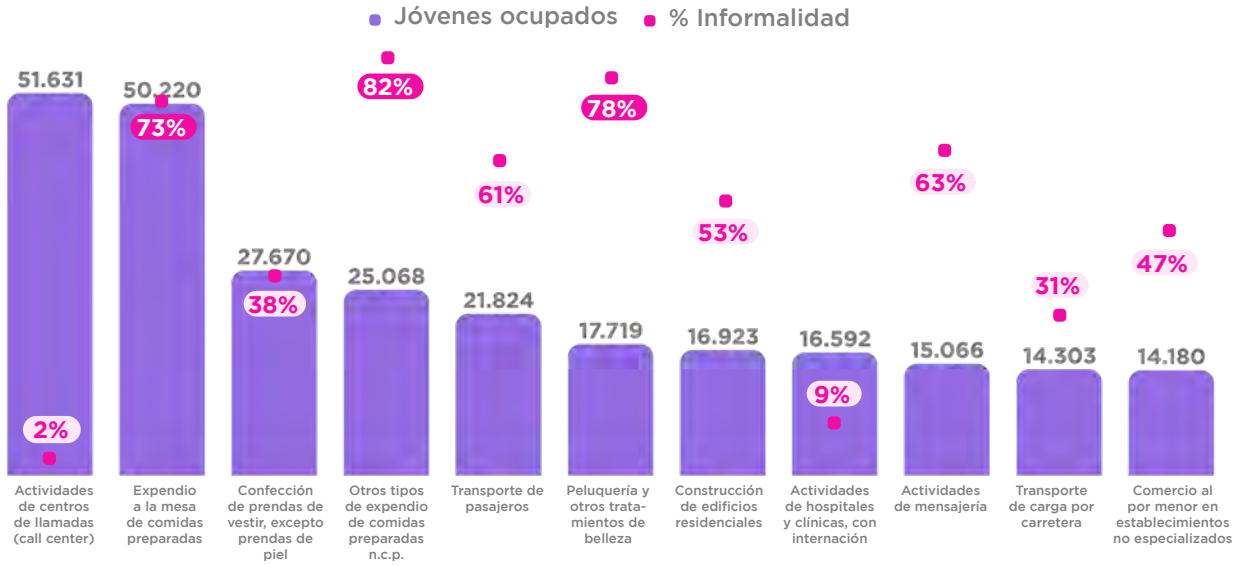


Fuente: Elaboración propia con datos del DANE – GEIH, 2015-2025.
Nota: TGP: Tasa Global de Participación; TI: Tasa de Informalidad; TD: Tasa de Desempleo.

Leídos en conjunto, estos indicadores muestran una tensión central para Bogotá: 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. Esto sugiere que la mejora en desempleo no necesariamente implica una mejora equivalente en la calidad de la inserción laboral. Por eso, además de observar cuántos jóvenes logran ocuparse, es necesario analizar en qué actividades económicas se están insertando y en qué condiciones laborales.



Gráfica 16. Distribución de las 11 principales actividades económicas en las que las y los jóvenes se encuentran ocupados y su tasa de informalidad, Bogotá, 2025.



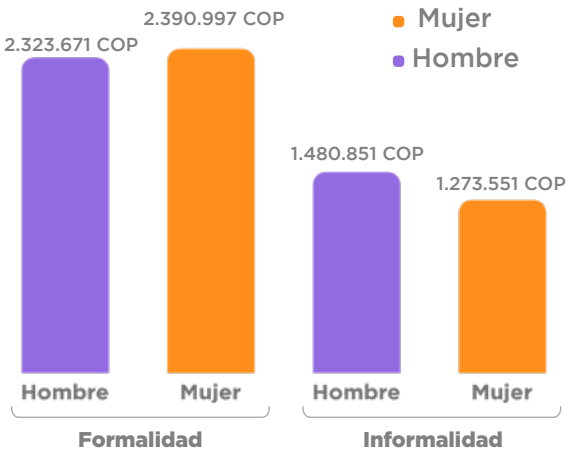
Fuente: Elaboración propia con datos del DANE – GEIH, 2025.

Al revisar estas actividades una por una, la de 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 también 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 baja protección 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. Esto exige que las empresas vinculadas a estas actividades económicas amplíen las condiciones de formalidad y las oportunidades de inserción laboral sostenible para la juventud.

Gráfica 17. 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 al menos 1,5 veces lo que perciben en la informalidad laboral. Más aún, 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 años: desconexión y acceso a oportunidades

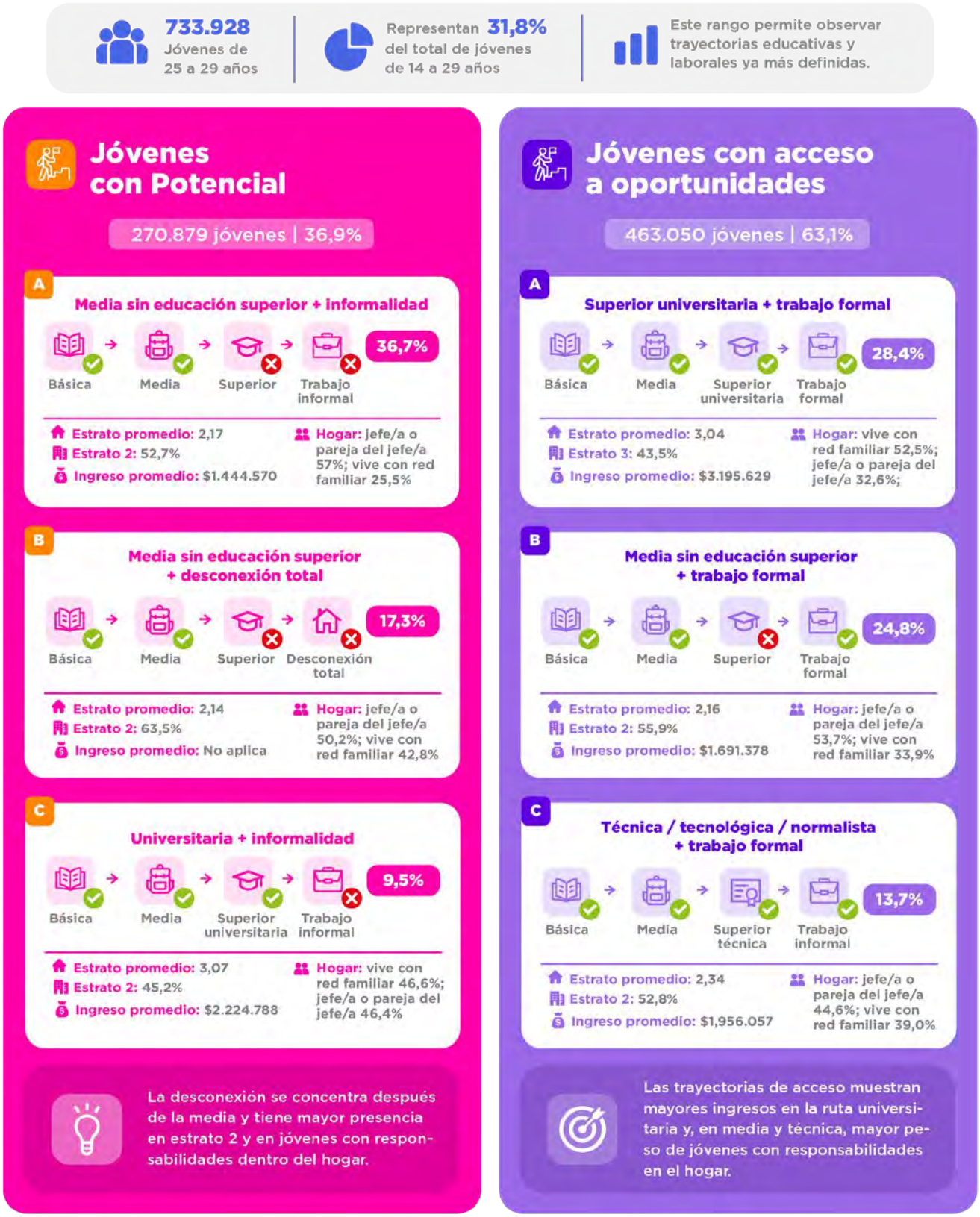
Para profundizar en estas dinámicas de informalidad e ingresos, el análisis se concentra en jóvenes entre 25 y 29 años, un grupo que en 2025 reúne a 733.928 personas y representa el 37,8% de la población joven entre 14 y 29 años en Bogotá. La definición oficial de jóvenes comprende a la población entre 14 y 28 años; sin embargo, para este análisis específico el rango se amplía un año adicional, hasta los 29, con el fin de captar con mayor precisión el cierre de la transición juvenil hacia la vida adulta. 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 no resueltas empiezan a expresarse con mayor fuerza en el mercado laboral.

En este momento de la vida, la principal expresión de la desconexión es la informalidad: 62,8% de las y 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 como inserción laboral informal.



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 si las y 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.

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.

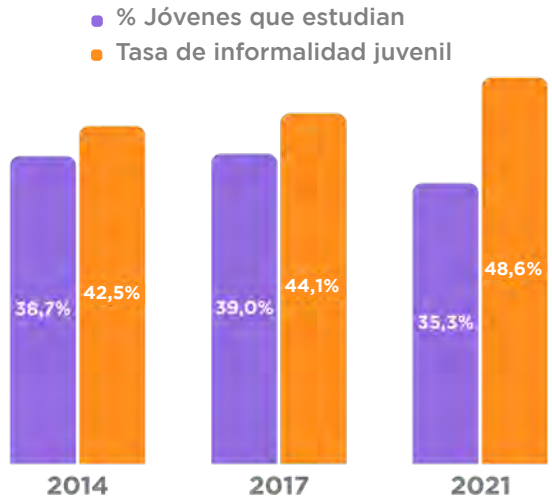
Así, el punto central no es afirmar que la media no funciona como plataforma, sino mostrar que el momento posterior a la media define trayectorias muy distintas. Para algunos jóvenes, este punto abre rutas hacia educación posmedia o empleo formal; para otros, se convierte en un momento de acumulación 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. Estas dinámicas, sin embargo, no son iguales en toda la región: las provincias que rodean Bogotá D.C. enfrentan presiones adicionales sobre las trayectorias juveniles, como se muestra a continuación.

2.2 Provincias de Bogotá Región: más presión laboral temprana y retos educativos

Jóvenes que no estudian y trayectorias educativas

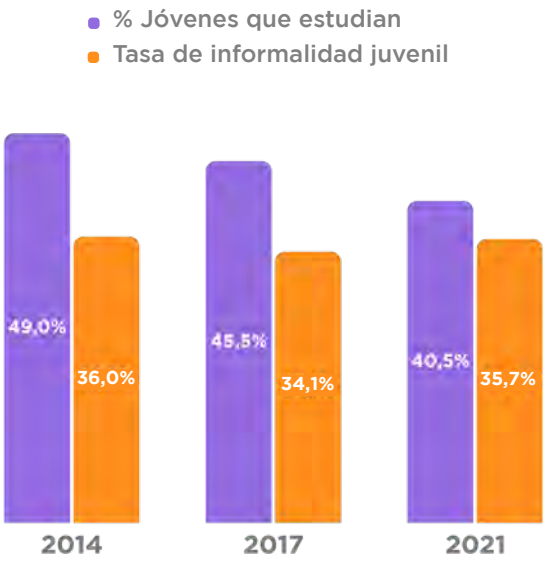
La situación educativa de las y los jóvenes, como se observa en las **Gráficas 18, 19 y 20,** muestra una reducción en el porcentaje de quienes se encontraban estudiando entre 2014 y 2021 en las tres provincias analizadas: en la Provincia de Soacha, el porcentaje pasó de 38,7% en 2014 a 35,3% en 2021; en Sabana Occidente disminuyó de 49,0% a 40,5%, y en Sabana Centro, de 41,8% a 38,5%. Esta tendencia constituye una alerta para las trayectorias juveniles, especialmente porque ocurre en edades clave para la transición hacia la educación posmedia, la formación para el trabajo y el mercado laboral.

Gráfica 18. Porcentaje de jóvenes que estudian y tasa de informalidad juvenil desde 2014 hasta 2021 para la provincia de Soacha



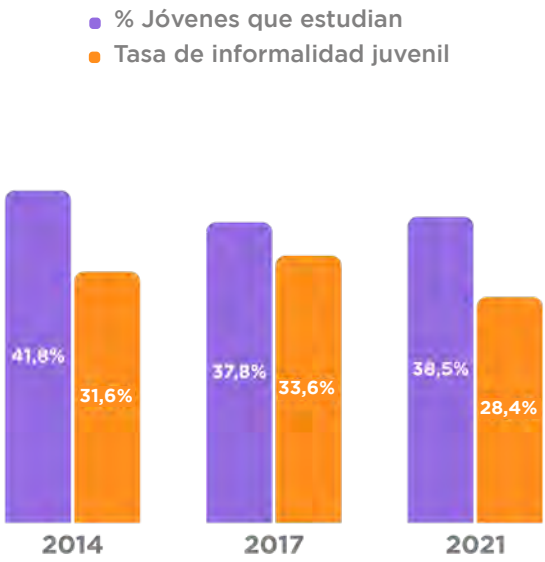
Fuente: Elaboración propia, con datos de la Encuesta Multipropósito 2014, 2017 y 2021

Gráfica 19. 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 20. Porcentaje de jóvenes que estudian y tasa de informalidad juvenil desde 2014 hasta 2021 para la provincia de Sabana Occidente



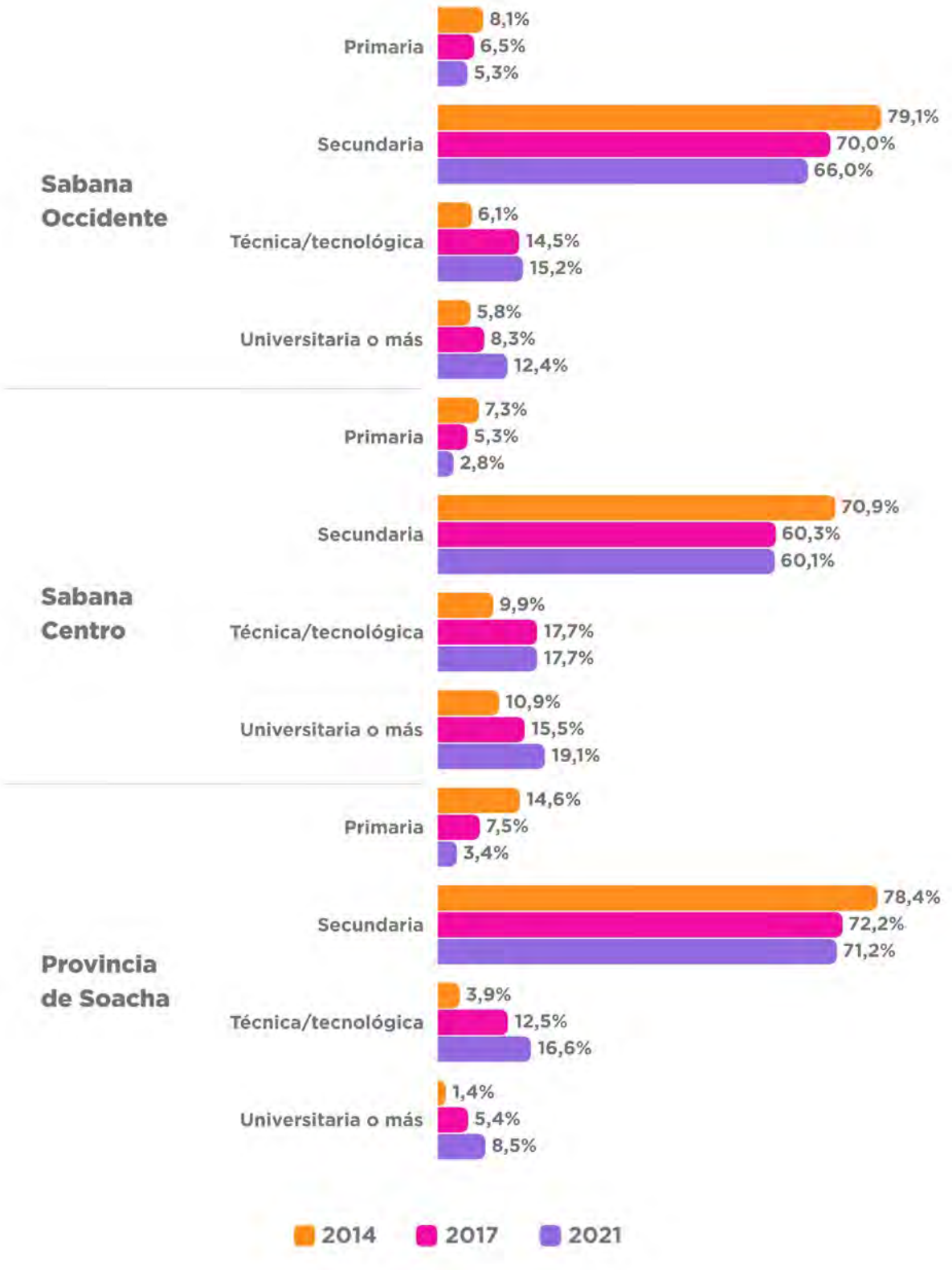
Fuente: Elaboración propia, con datos de la Encuesta Multipropósito 2014, 2017 y 2021

Sin embargo, esta reducción no debe interpretarse de manera automática como una pérdida de permanencia educativa. El indicador sugiere revisar si responde a barreras de acceso, dificultades de continuidad, cambios en la composición etaria de la población joven, mayor tránsito hacia el mercado laboral o variaciones en la matrícula por nivel educativo. Por esta razón, el dato debe leerse en relación con otras dimensiones de la trayectoria juvenil, especialmente la participación laboral, la informalidad y el nivel educativo alcanzado.

El análisis por nivel educativo alcanzado permite matizar la alerta anterior. Como se observa en las **Gráficas 21 y 22,** aunque entre 2014 y 2021 se reduce la proporción de jóvenes que se encontraban estudiando, las gráficas muestran un aumento en el logro educativo alcanzado, tanto en hombres como en mujeres. Esto se evidencia en una menor concentración en primaria y secundaria y en una mayor participación de los niveles técnico, tecnológico y universitario (transferencia de al menos 10 puntos porcentuales entre 2014 y 2021 para las tres provincias).

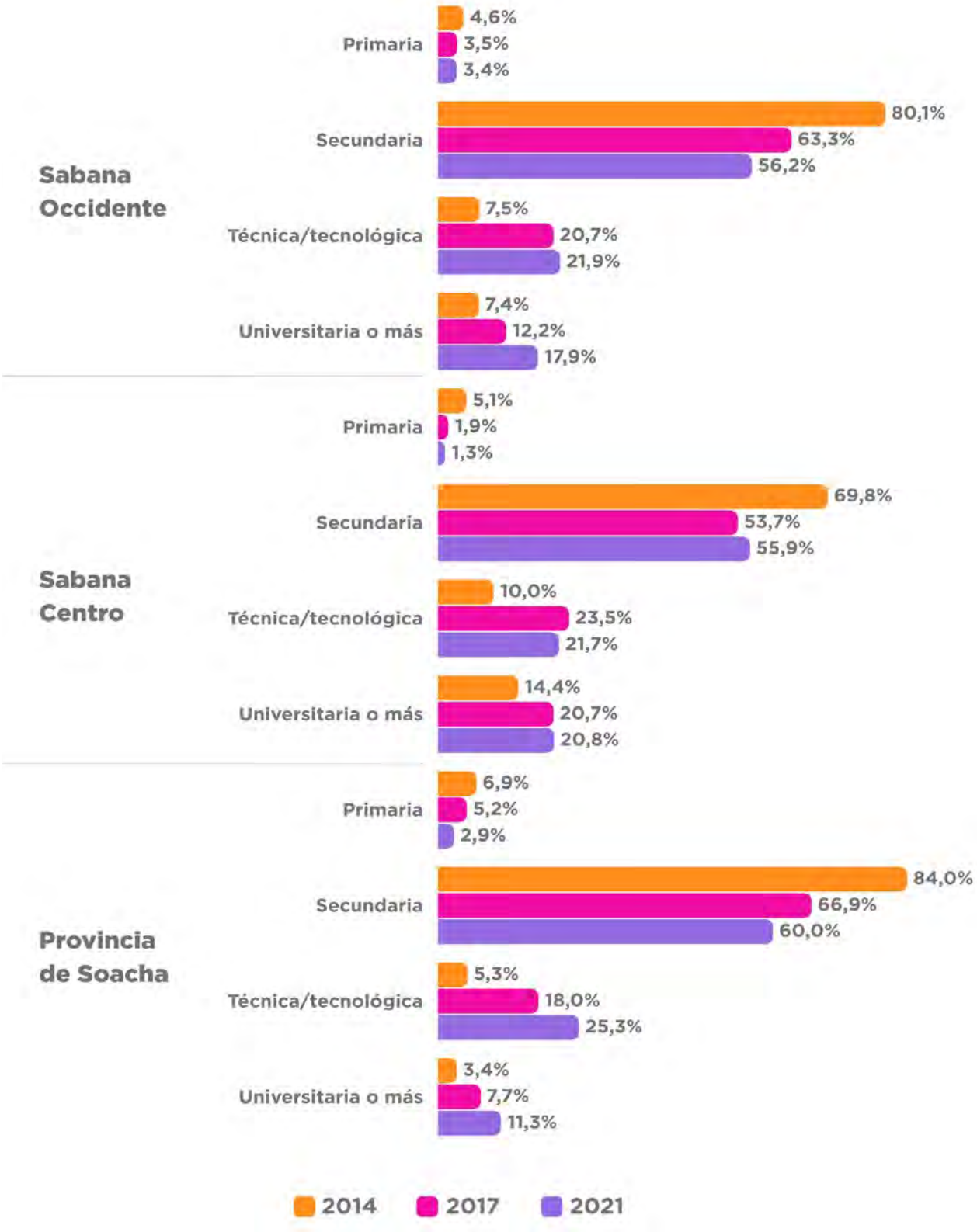


Gráfica 21. Nivel educativo más alto alcanzado por los jóvenes, desagregado por sexo. (Hombres)



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

Gráfica 22. Nivel educativo más alto alcanzado por los jóvenes, desagregado por sexo. (Mujeres)



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

Este resultado sugiere que la reducción en la proporción de jóvenes que estudian no necesariamente implica un retroceso educativo generalizado. Más bien, debe analizarse junto con los cambios en las trayectorias, la edad de la población joven y su tránsito hacia la educación posmedia o el mercado laboral. En 2021, las mujeres registran mayores niveles de formación técnica y tecnológica que los hombres en las tres provincias: 21,9% en Sabana Occidente, 21,7% en Sabana Centro y 25,3% en la Provincia de Soacha. Entre los hombres, estos porcentajes fueron de 15,2%, 17,7% y 16,6%, respectivamente.

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 14,0 puntos porcentuales en 2021. Esto evidencia que el aumento del logro educativo no es homogéneo y que las rutas de educación posmedia cumplen un papel diferenciado según el territorio y el sexo.

En este punto aparece una segunda alerta: la presión de la informalidad laboral. Como se observa en las **Gráficas 18, 19 y 20,** en la Provincia de Soacha, la disminución del porcentaje de jóvenes que estudian convive con un aumento de la informalidad juvenil, que pasó de 42,5% en 2014 a 48,6% en 2021. Esto sugiere que parte del tránsito hacia el mercado laboral podría estar ocurriendo en condiciones de menor calidad. En Sabana Centro, la informalidad juvenil también se mantiene en niveles relevantes, con 35,7% en 2021. En contraste, Sabana Occidente registra una menor tasa relativa de informalidad juvenil, con 28,4% en 2021. En conjunto, estos resultados, que se profundizarán más adelante, muestran que el desafío no consiste únicamente en aumentar el acceso o la continuidad educativa, sino en comprender si las transiciones hacia el trabajo están derivando en oportunidades reales de inclusión productiva.

En síntesis, los resultados permiten identificar dos tendencias relevantes. En primer lugar, el nivel educativo alcanzado por las y los jóvenes de las provincias ha aumentado, lo que indica avances en sus trayectorias formativas. En segundo lugar, la educación técnica y tecnológica gana relevancia como ruta de formación posmedia, 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.



Mercado laboral

Este avance educativo va acompañado de una alta participación juvenil en el mercado laboral, que muestra niveles altos en los territorios analizados. Para 2021, como se observa en la **Tabla 1,** todas las provincias registraron una Tasa General de Participación juvenil superior al 57%. La provincia de Soacha presentó la tasa más alta, con 62,4%, seguida de Sabana Centro con 58,7% y Sabana Occidente con 57,9%.

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.

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.

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

Estos avances en la participación laboral juvenil, sin embargo, no se distribuyen por igual entre hombres y mujeres: aunque la población juvenil de la región se reparte de manera relativamente equilibrada entre ambos grupos (49% vs 51%), las oportunidades de inclusión productiva no se comportan de la misma forma para cada uno. Los indicadores laborales, véase **Tabla 2,** muestran que las mujeres jóvenes enfrentan mayores barreras para convertir sus trayectorias educativas en empleo e ingresos de calidad. Esta desigualdad se refleja en su mayor participación dentro de las y los Jóvenes con Potencial, así como en brechas persistentes de participación laboral, desempleo e informalidad.

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



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. Además, tienen una mayor presencia relativa dentro de las y los Jóvenes con Potencial: 39,6% en Sabana Occidente, 38,7% en Sabana Centro y 51,4% en la Provincia de Soacha. 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.

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).

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

Polaris es 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. La magnitud de ese potencial se hace evidente al comparar lo que logra cada organización por separado con lo que alcanza el ecosistema cuando actúa de manera articulada.



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 3 dimensiones de atención puntuales, las 69 organizaciones mapeadas alcanzarán conjuntamente 120.015 jóvenes (22,58% de las y los Jóvenes con Potencial de Bogotá), en 19 de las 20 localidades de Bogotá y trabajarán en 7 dimensiones de atención sobre las y los jóvenes.

Figura 2. Efecto amplificador de la colaboración.



Fuente: Elaboración propia. Polaris (2026)

3.3 Tres dimensiones para leer la colaboración en el ecosistema

Para entender cómo se traduce este efecto amplificador en la práctica, las siguientes secciones examinan el ecosistema desde las tres dimensiones planteadas al inicio del capítulo: la alineación estratégica, la coordinación operativa y la capacidad relacional (Brewster et al., 2019).



Dimensión estratégica: ¿Cómo piensa el ecosistema el problema?

- **Actores y roles: quiénes construyen la lectura estratégica del ecosistema**

El ecosistema colaborativo registrado en Polaris reúne 69 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 (10,0%) 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.

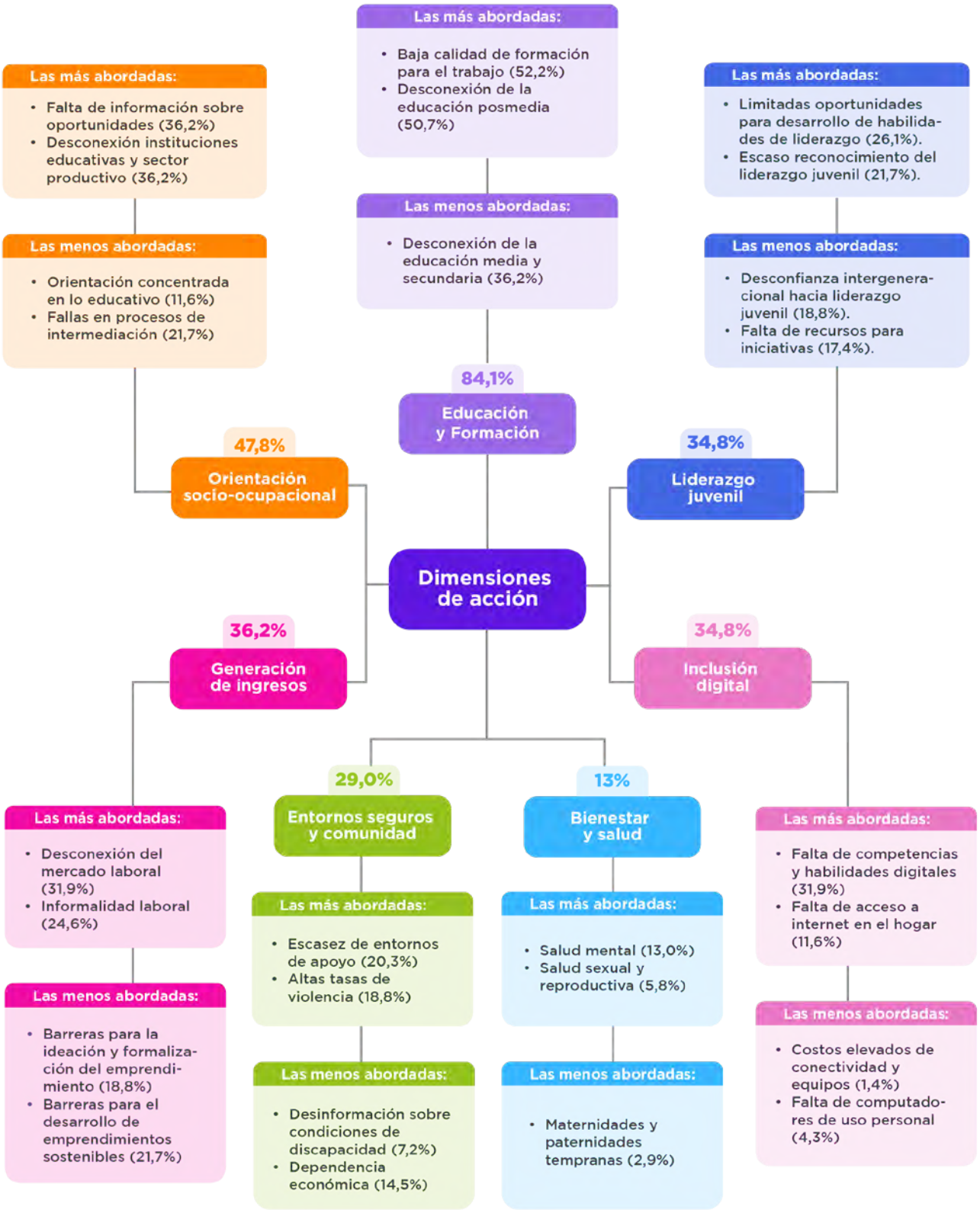
Un llamado claro a las organizaciones: reconocerse como gestores del conocimiento implica asumir una corresponsabilidad sobre la inteligencia colectiva, entendiendo que el conocimiento que se genera desde cada organización no puede permanecer aislado, los aprendizajes, datos y capacidades deben compartirse 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. Esa mirada compartida se traduce, en la práctica, en las prioridades temáticas que el ecosistema decide impulsar.

- **Dimensiones de trabajo y problemáticas: qué prioriza el ecosistema**

Como se muestra en el **Diagrama 2,** 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 (29%) y Bienestar y Salud (13%) 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 toda la Red.



Diagrama 2. Árbol de problemáticas y dimensiones.

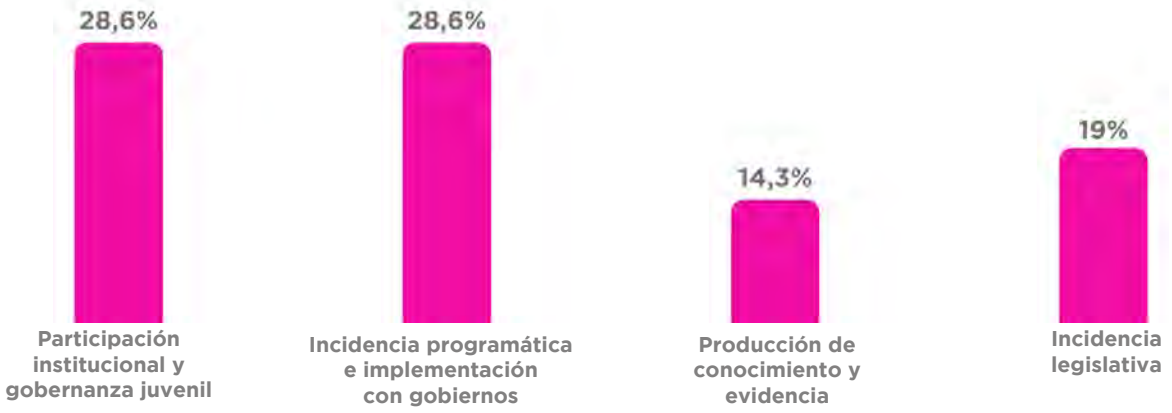


- **Incidencia en política pública: una capacidad para hacer frente a las transformaciones estructurales**

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 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.

Gráfica 23. Porcentaje de organizaciones en Polaris que hacen esfuerzos de incidencia, según formas de incidencia.



Fuente: Elaboración propia. Polaris (2026).
Nota: Participación institucional y gobernanza juvenil: participación y representación de jóvenes en espacios de decisión. Incidencia programática e implementación con gobiernos: diseño e implementación conjunta de programas con entidades públicas. Producción de conocimiento y evidencia: generación de investigación, monitoreo y análisis sobre juventud. Incidencia legislativa: desarrollo de iniciativas legislativas y marcos normativos para la juventud

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

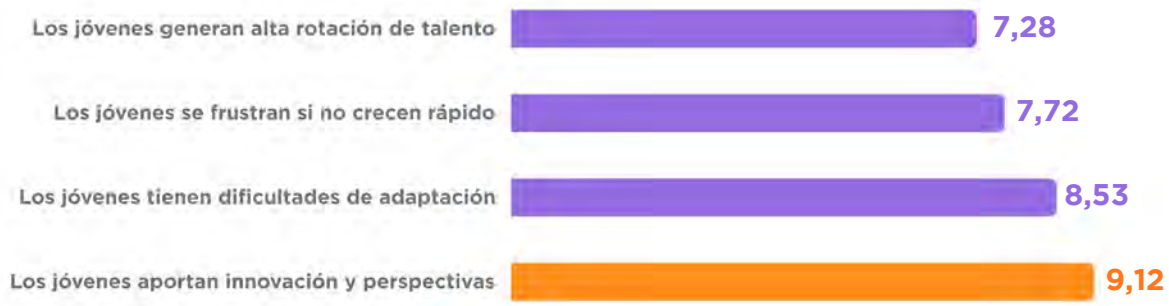
La dimensión estratégica no solo se expresa en las prioridades de trabajo o en los recursos movilizados, también depende de la forma en que el ecosistema entiende a las y los jóvenes que busca acompañar. En Polaris, los datos revelan una imagen mayoritariamente positiva, pero con matices que dicen mucho sobre cómo se concibe la intervención. Hay un consenso de que las y 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 igualmen-

te 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. Comprender cómo el ecosistema piensa el problema es el punto de partida; el siguiente paso es observar cómo esa mirada se traduce en la forma concreta de trabajar día a día.

Gráfica 24. ¿Qué tan de acuerdo está con la siguiente afirmación?



Fuente: Elaboración propia. Polaris (2026).
Nota: Puntuación promedio de las organizaciones frente a afirmaciones sobre juventud (1 = nada de acuerdo; 10 = totalmente de acuerdo)

Coordinación operativa: ¿Cómo estamos trabajando?

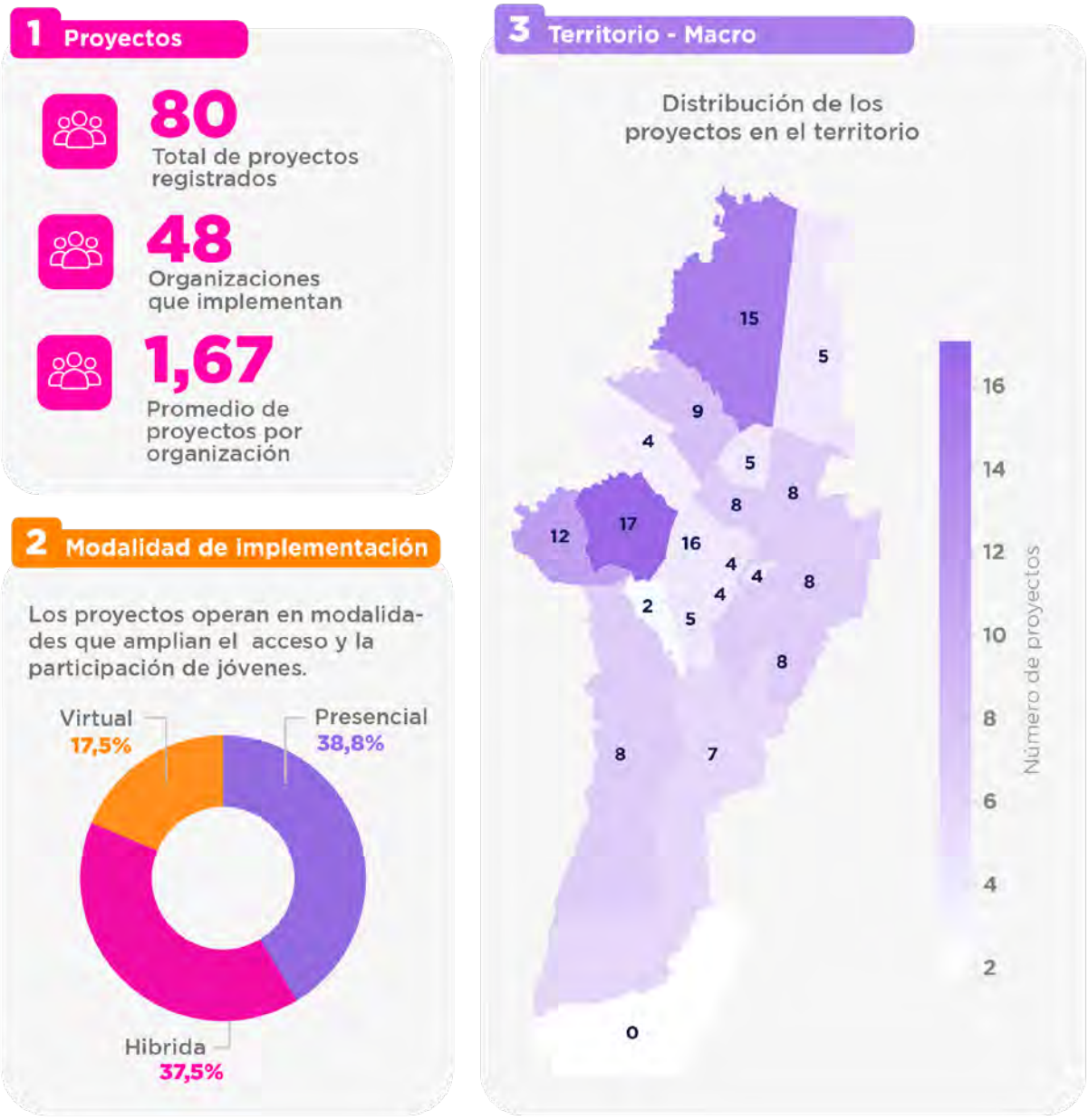
La coordinación operativa representa el grado en que las organizaciones articulan efectivamente sus actividades, flujos de información, recursos y procesos cotidianos. Analizar esta dimensión permite entender cómo se está implementando la colaboración en la práctica: dónde se ejecutan los proyectos, 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.

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. Más allá de su distribución territorial, estos proyectos también se diferencian por cuánto tiempo logran sostener su intervención.

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. La evidencia indica que los desafíos de la juventud requieren intervenciones cortas y efectivas para lograr una inclusión productiva pertinente; sin embargo, cuando esos proyectos son de muy corta duración, se dificulta el seguimiento y acompañamiento riguroso, pues sin continui-

dad 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 incorporen 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. Sostener esta apuesta por la continuidad depende, en buena medida, de los recursos que el ecosistema logra movilizar.

Figura 3. Coordinación operativa.



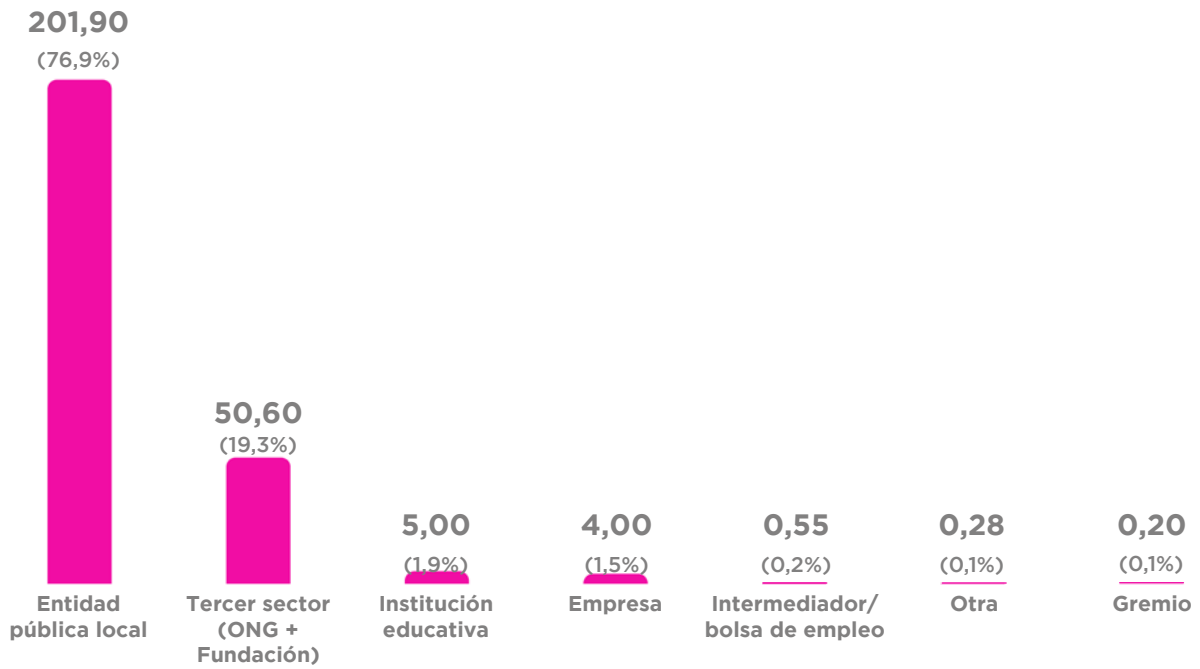
Fuente: Elaboración propia. Polaris (2026).

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

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). Estos recursos se traducen, a su vez, en metas concretas de atención para cada dimensión de trabajo.

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 6,0% del total, seguido por Orientación Socio-ocupacional con el 5,4%.

Gráfica 25. Inversión por tipo de organización.



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

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. Los datos de Polaris permiten dimensionar justamente esa conexión.

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 la intensidad del vínculo[1], entre colaboradores, aliados y socios.

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. Además de qué tan fuertes son estos vínculos, importa también hacia dónde se dirigen.

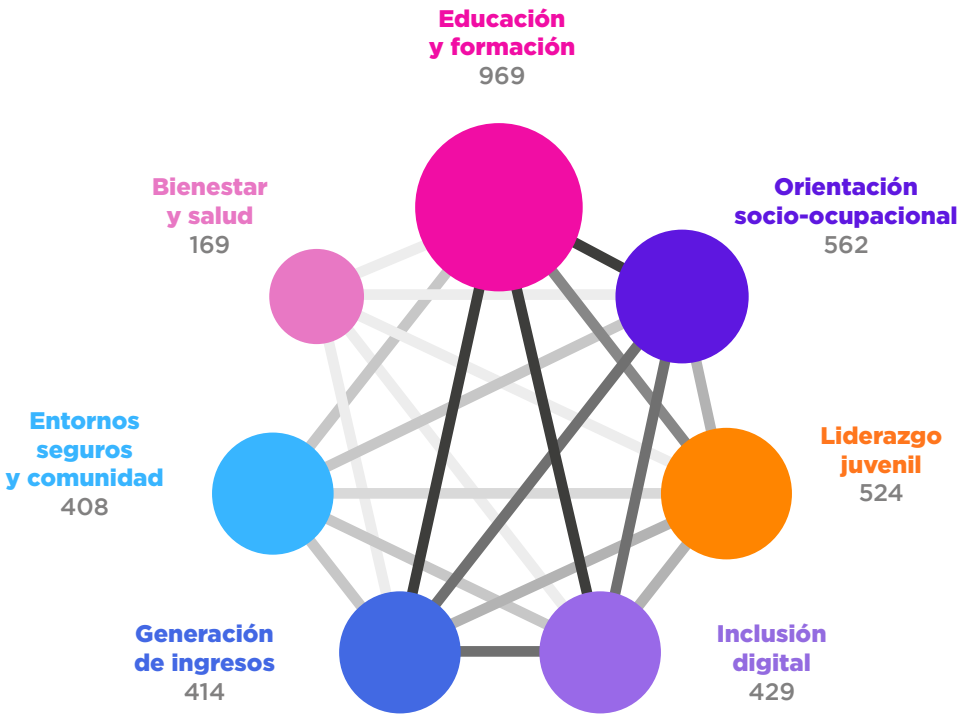
En Polaris, el 66,7% de las conexiones que establece una organización son con actores que trabajan dimensiones diferentes a las propias. Es decir, dos de cada tres vínculos cruzan fronteras temáticas; una señal positiva de que el ecosistema tiende a construir puentes entre áreas complementarias. El 33,3% 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, la información de Polaris muestra que los actores que movilizan mayor cantidad de conexiones son aquellos que trabajan en la dimensión de Educación y Formación: estos actores 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 dentro de la red. Este patrón ofrece una lectura estratégica clara: integrar de manera más activa a las organizaciones que trabajan estas dimensiones es una oportunidad clave para construir un ecosistema que vincule integralmente todas sus áreas, y en el que las organizaciones reconozcan y se relacionen con quienes trabajan cada una de ellas.



(1) Colaborador: relación entre organizaciones, circunscrita a acciones puntuales en coyunturas específicas, sin continuidad; **Aliado:** relación de trabajo periódico y sostenido a través de proyectos o espacios colaborativos; **Socio**: relación de mayor profundidad e integración, caracterizada por una colaboración estructural y estable como parte del funcionamiento habitual de ambas organizaciones.

Figura 9. Conexión entre dimensiones.

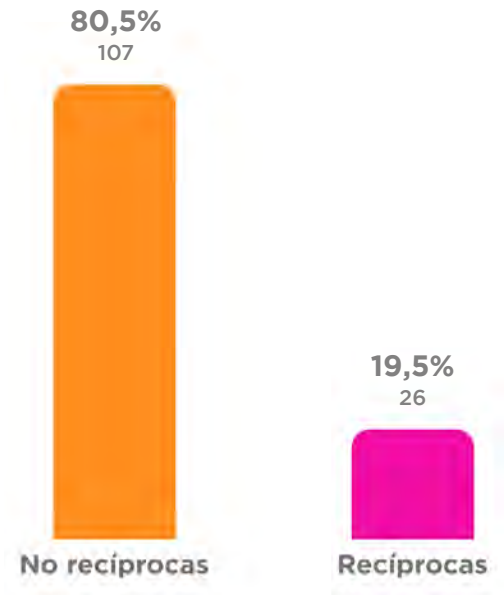


Nota explicativa gráfico: Cada círculo representa una dimensión de trabajo (Educación y Formación, Liderazgo Juvenil, etc.); su tamaño refleja el total de conexiones reportadas por las organizaciones que trabajan en ella. Las líneas conectan pares de dimensiones cuyas organizaciones se relacionan entre 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.**

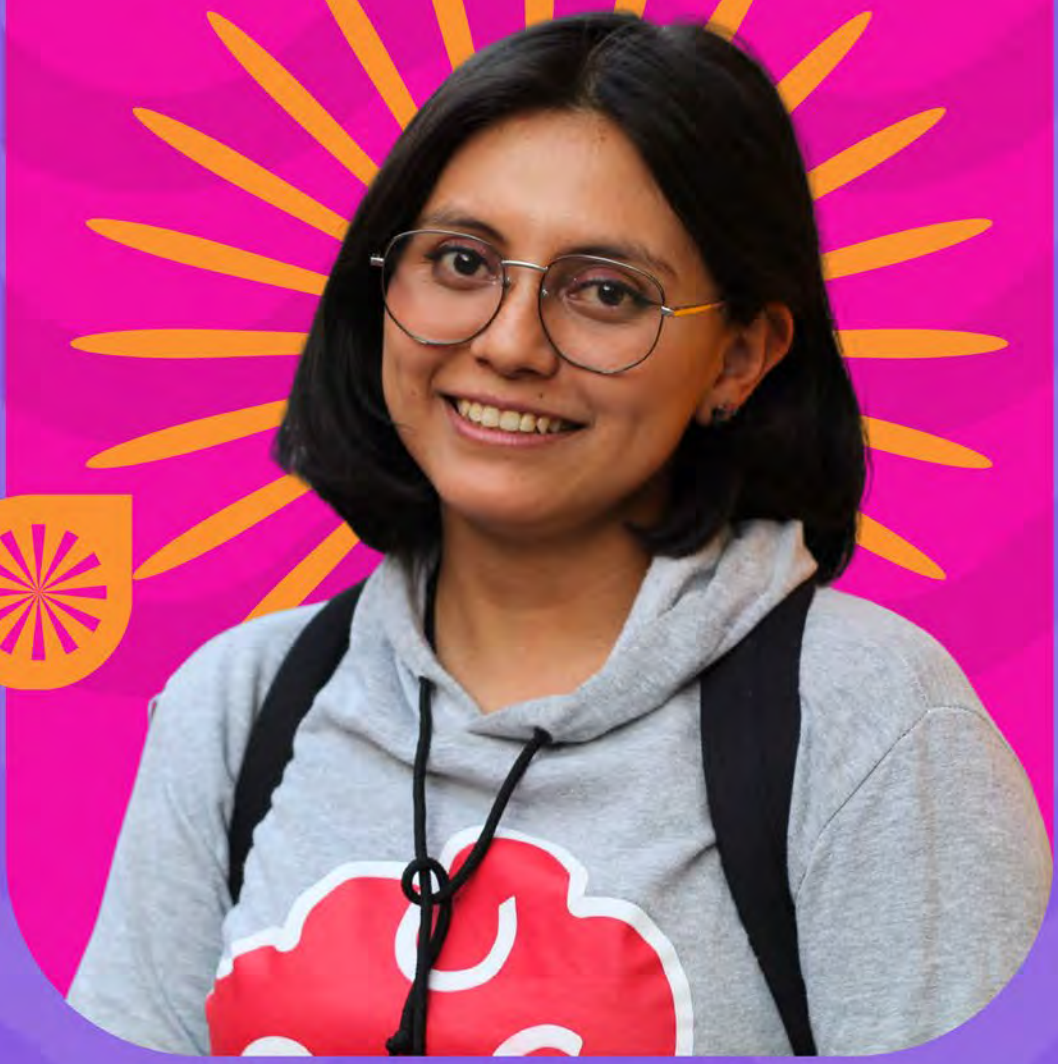
En este sentido, el reto para el ecosistema no consiste únicamente en generar nuevas conexiones, sino en fortalecer las ya existentes. Incrementar la reciprocidad implica avanzar desde relaciones unidireccionales hacia alianzas reconocidas por ambas partes, con objetivos compartidos y una mayor capacidad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

Gráfica 26. Conexiones recíprocas.



Fuente: Elaboración propia. Polaris (2026).

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.

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

Para dimensionar ese rol conviene partir del peso económico de la ciudad: Bogotá representa cerca del 27% del Producto Interno Bruto (PIB) nacional y en el trimestre III de 2025 su economía creció un 4,58%, por encima del crecimiento nacional de 3,77%. Ese dinamismo, sin embargo, no se distribuye por igual entre las empresas: el tamaño empresarial marca ya diferencias importantes en la absorción del empleo joven.

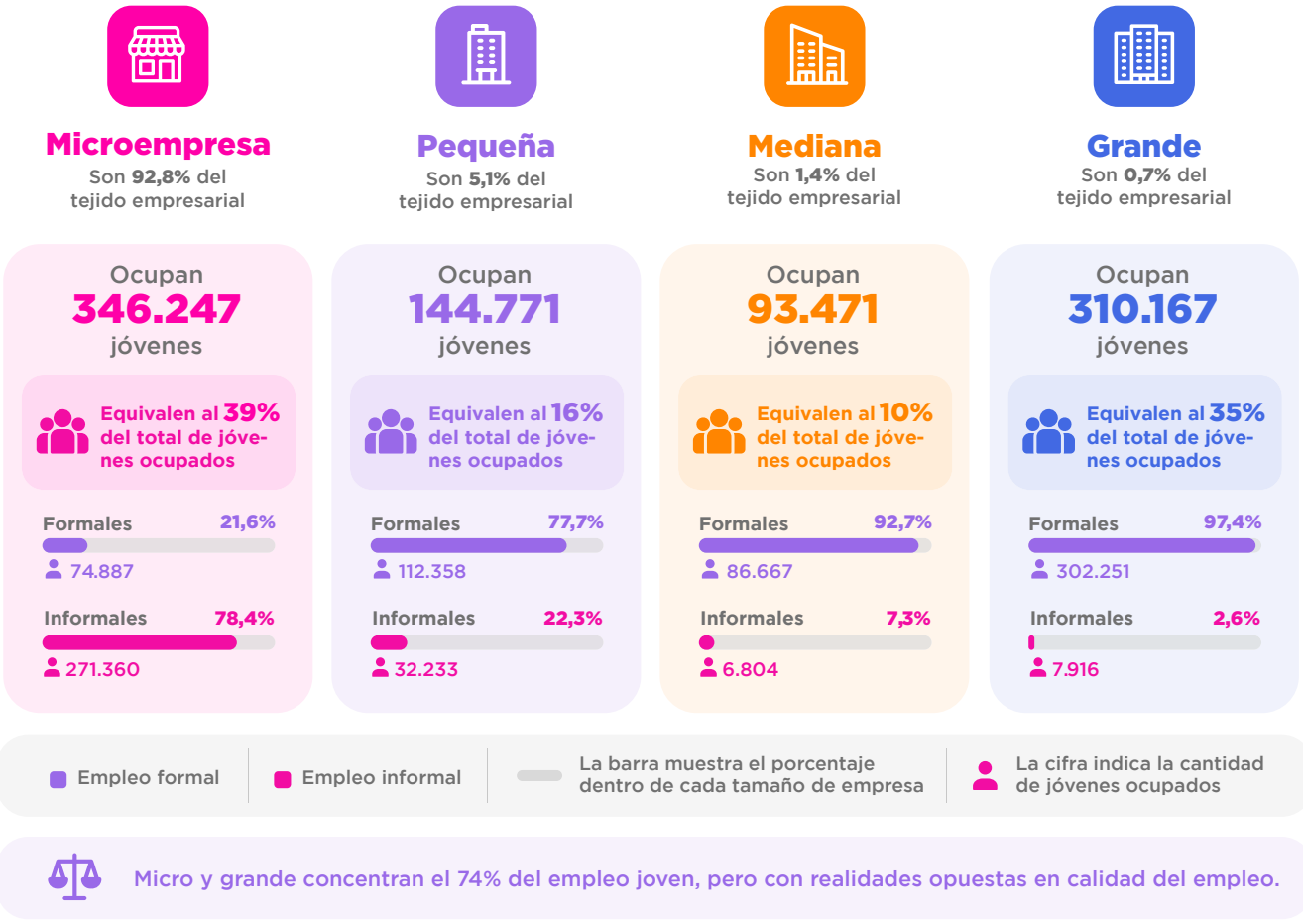


Tamaño de empresa: una primera frontera de absorción y calidad del empleo joven

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.

Gráfica 27. Distribución del empleo joven por tamaño de empresa desagregado por formalidad e informalidad, Bogotá D.C. 2025.



Fuente: CCB 2025 - GEIH 2025. Elaboración propia.

En conjunto, los resultados muestran que el aumento de la tasa de informalidad laboral juvenil (que pasó del 32,3% al 35,6% entre 2024 y 2025, como se presentó en el capítulo 2 de este informe) 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.

Incluyendo una visión sectorial, los datos muestran que el 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.

Gráfica 28. Variaciones de empleo joven por tamaño de empresas y principales actividades, 2024-2025

Microempresas

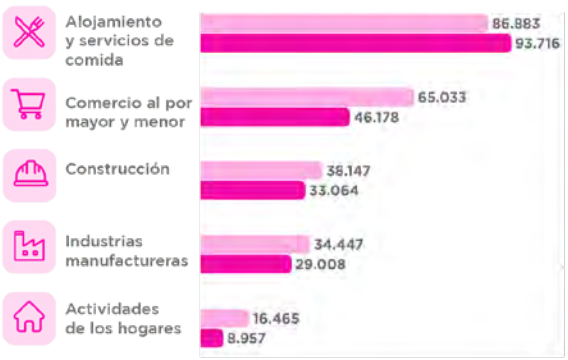
Total jóvenes ocupados

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

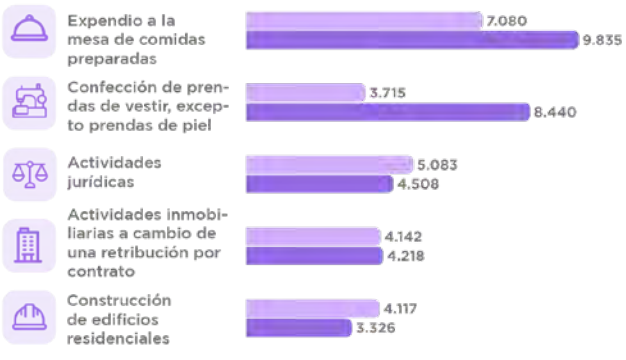
-684 (-0,5%)

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

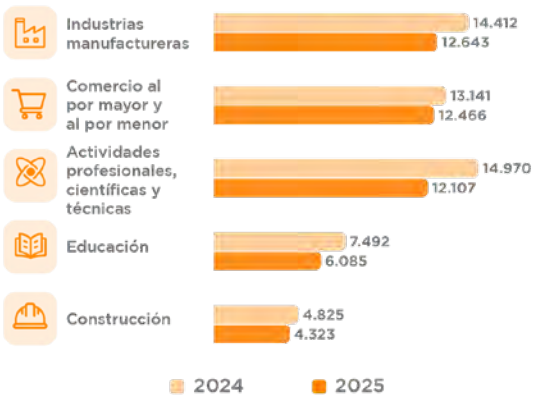
Total jóvenes ocupados

2024	116.444
2025	93.471

Variación

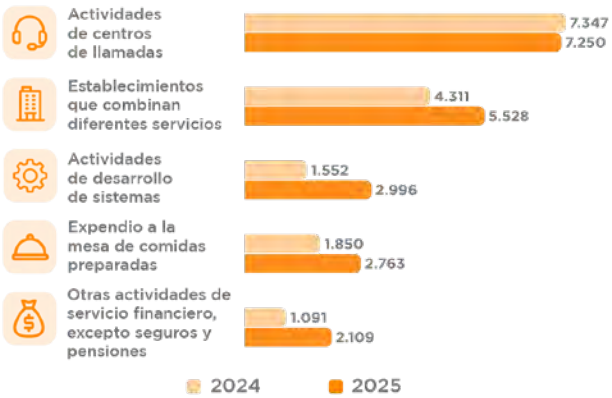
-22.973 (-19,7%)

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

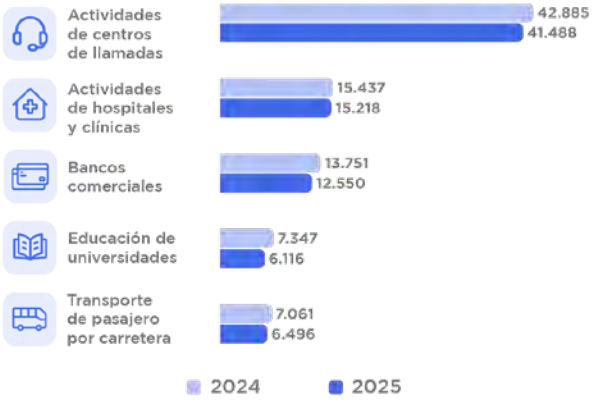
+3.960 (+1,3%)

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.

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

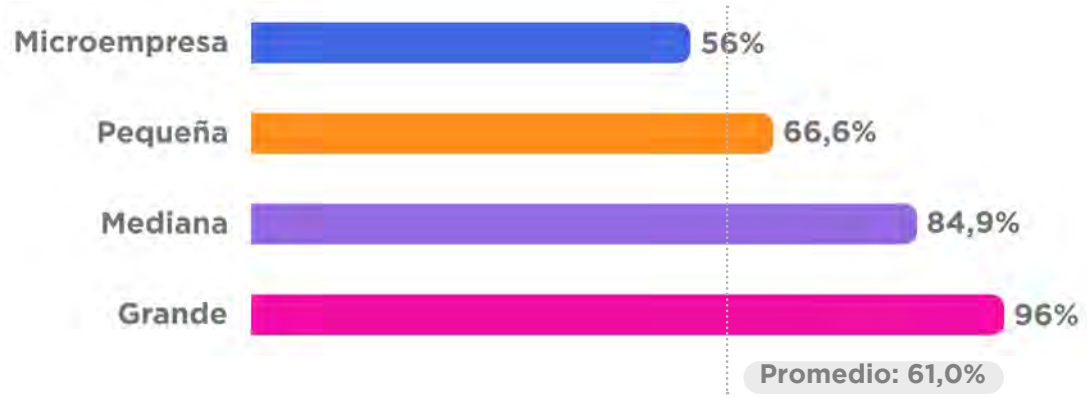
Después de identificar en qué segmentos empresariales se concentra el empleo joven y su informalidad, esta sección examina cómo se relacionan hoy las empresas y el talento joven: en qué medida lo contratan, qué las motiva a hacerlo y qué condiciones (como la experiencia previa) persisten como barrera de entrada.

¿En qué medida las empresas están vinculando jóvenes?

En 2025, según la Encuesta de Demanda Laboral (EDL) de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (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.

La diferencia más fuerte aparece al observar el tamaño de empresa. 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 esta práctica todavía no alcanza a seis de cada diez unidades productivas.

Gráfica 29. Porcentaje de empresas que contrataron jóvenes según tamaño de empresa, Bogotá, 2025



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

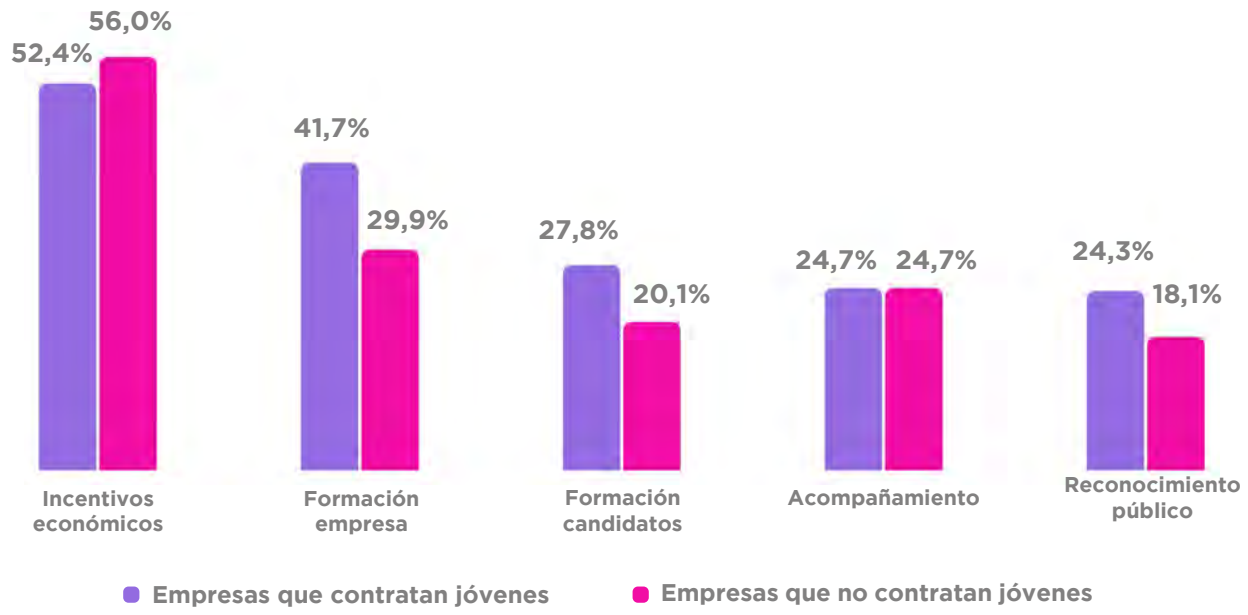
Al observar específicamente cuántos jóvenes incorpora cada empresa, el patrón más claro es que la contratación se concentra en volúmenes bajos: el 55,9% de las empresas que contrataron jóvenes vinculó solo entre 1 y 2 personas jóvenes, mientras que apenas el 11,7% contrató 15 o más jóvenes. No obstante, 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.

Motivos 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.

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.

Gráfica 30. Porcentaje de empresas que identifican cada factor como incentivo para contratar población vulnerable, 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 joven 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.

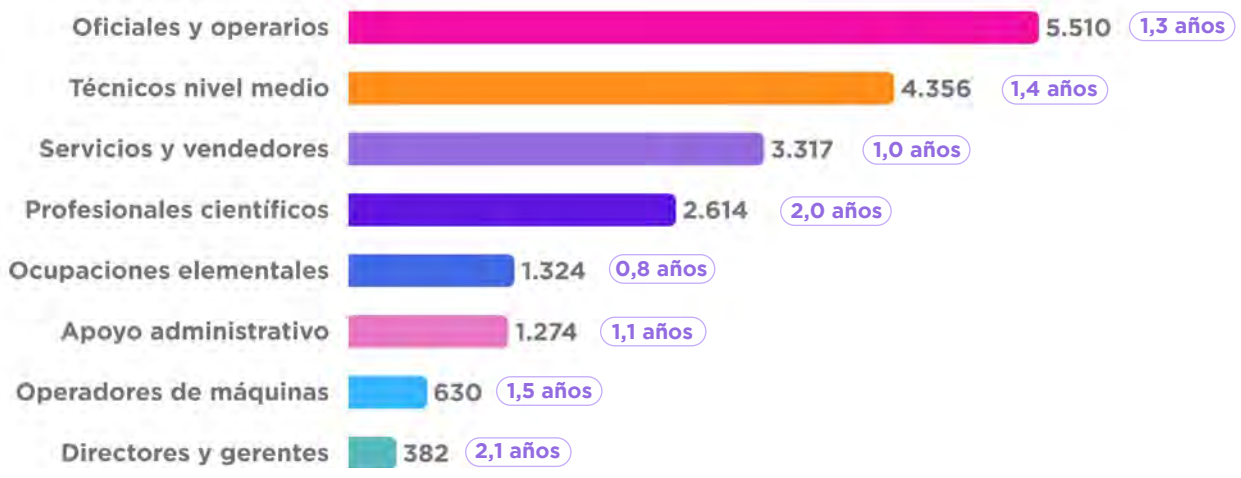
El talento joven es difícil de encontrar

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.**

Ese porcentaje agregado esconde diferencias según el tamaño de empresa: las pequeñas presentan el mayor porcentaje de vacantes sin cubrir (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.

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



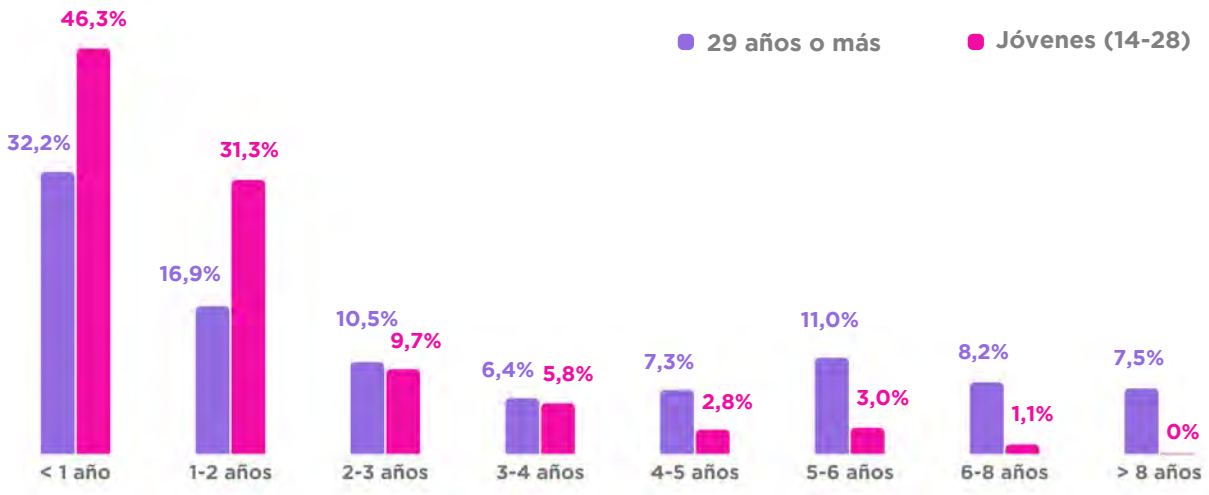
Fuente: EDL 2025. Cálculos propios con factor de expansión. SDDE/ODEB.

Nota técnica: 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.

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.

Gráfica 32. Años de permanencia en la empresa: jóvenes vs. personas de 29 años o más, Bogotá, 2025.



Fuente: ProBogotá/Invamer 2025. Datos ponderados.

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

Esa dificultad para retener talento se traduce en costos concretos: 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%), sugiriendo 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.

Los dolores de 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 33. 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 con vacantes no cubiertas, el 43,4% reportó aumento de la carga laboral del personal actual cuando no logró cubrir vacantes. Los efectos comerciales también son relevantes: 35,3% reportó retrasos o pérdida de

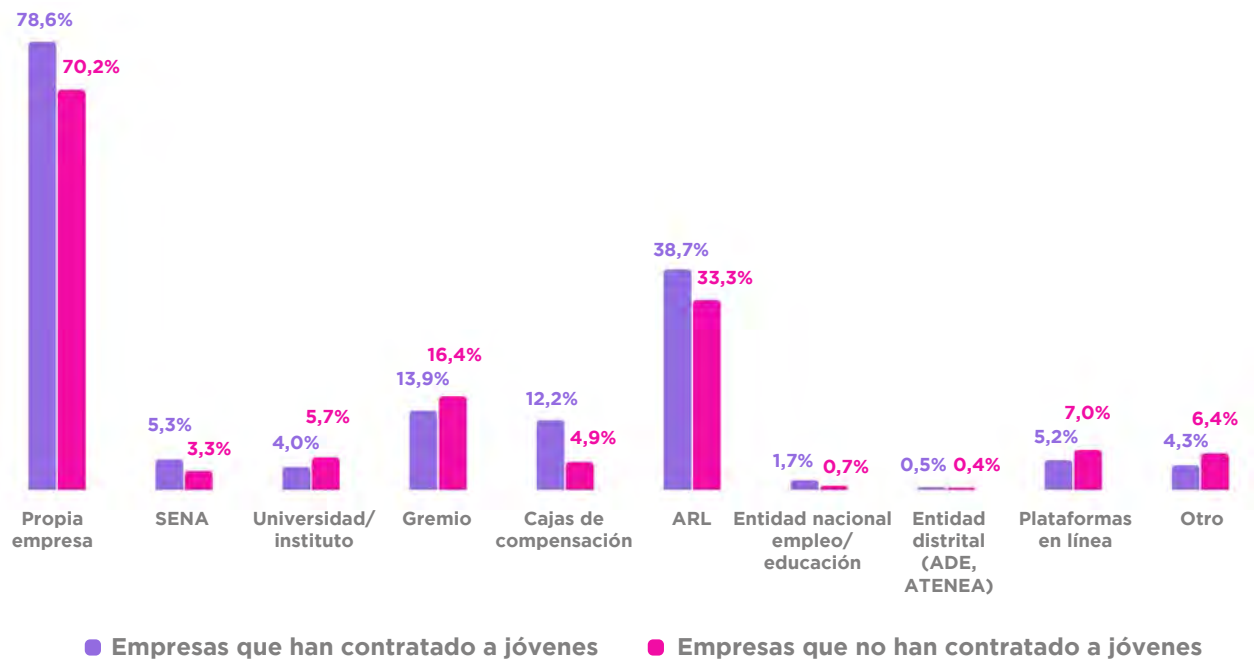
pedidos y proyectos, y 20,6% señaló reducción de ingresos. En el frente estratégico, el 14,3% reportó incremento en costos de operación. En conjunto, estos resultados muestran que las brechas de talento no son solo una dificultad de contratación: afectan la productividad, la continuidad operativa y la capacidad de crecimiento empresarial.

- **Costos de capacitación: cerrar brechas requiere inversión**

Cerrar esas brechas exige, a su vez, invertir en formación: el esfuerzo no es marginal para las empresas. 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.

Este 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 34**, 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 la academia.

Gráfica 34. 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.

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.

Brechas en habilidades y competencias

En las empresas que reportaron vacantes sin cubrir, la competencia por talento aparece como la razón más frecuente, pero 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.

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.

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.

Barreras en los procesos de intermediación y contratación

Más allá de las brechas de habilidades, un segundo factor limita la vinculación juvenil: 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.

Esa dependencia se confirma al mirar los canales concretos: 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.

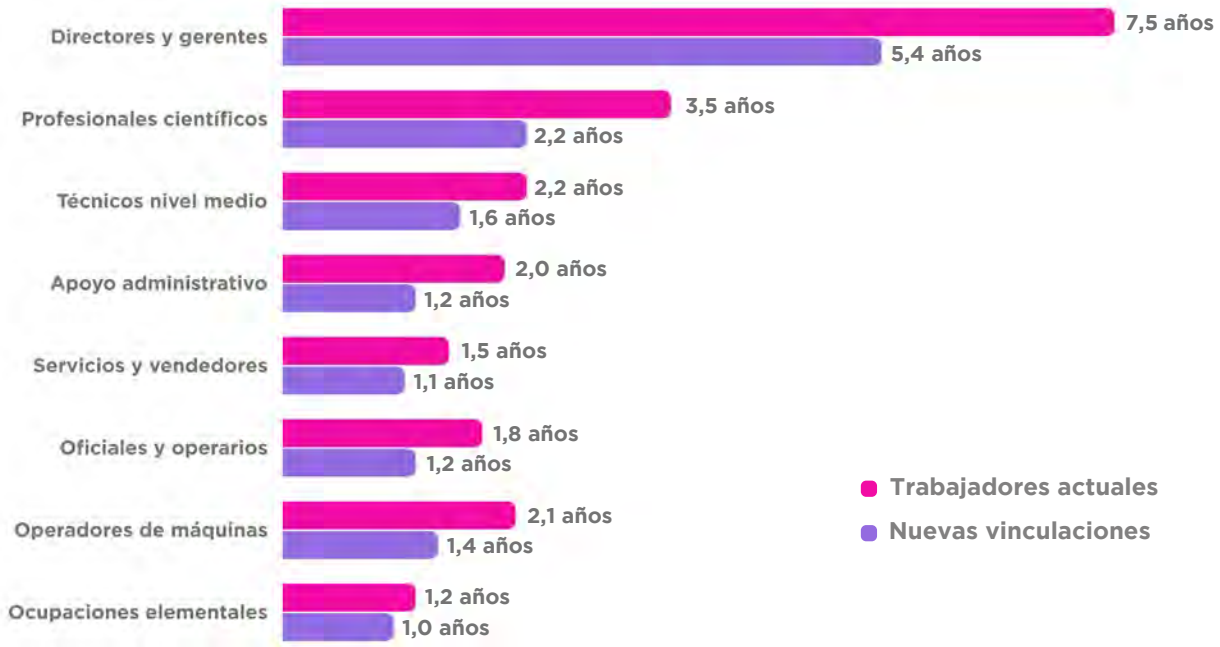
La GEIH muestra el mismo patrón desde el lado de las y los jóvenes ocupados. Entre 2022 y 2025, el acceso al empleo por ayuda de familiares, amigos o colegas aumentó de 49,8% a 56,4%, una variación de 6,6 puntos porcentuales. Las agencias, bolsas de empleo, SENA, entes territoriales o SPE también crecieron,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

- **La experiencia: un condicionante clave que persiste en la vinculación laboral**

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.

Como se muestra en la **Gráfica 35**, 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.

Gráfica 35. Años de experiencia requeridos por grupo ocupacional: trabajadores actuales y nuevas vinculaciones, Bogotá, 2025.



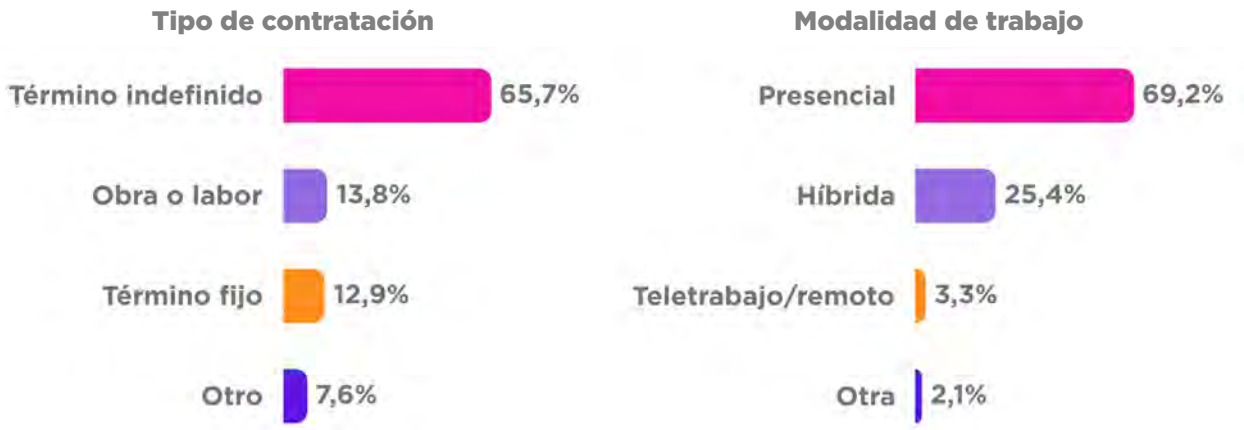
Fuente: EDL 2025. Cálculos propios. SDDE/ODEB.

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.

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.

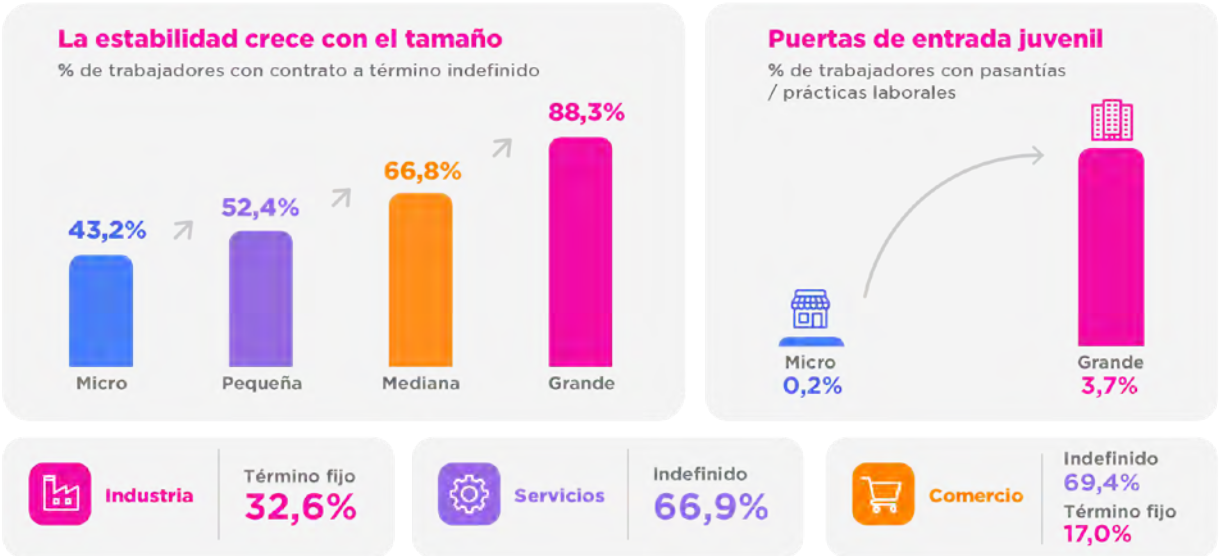
Gráfica 36. Condiciones de vinculación: tipo de contratación y modalidad de trabajo, Bogotá 2025.



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

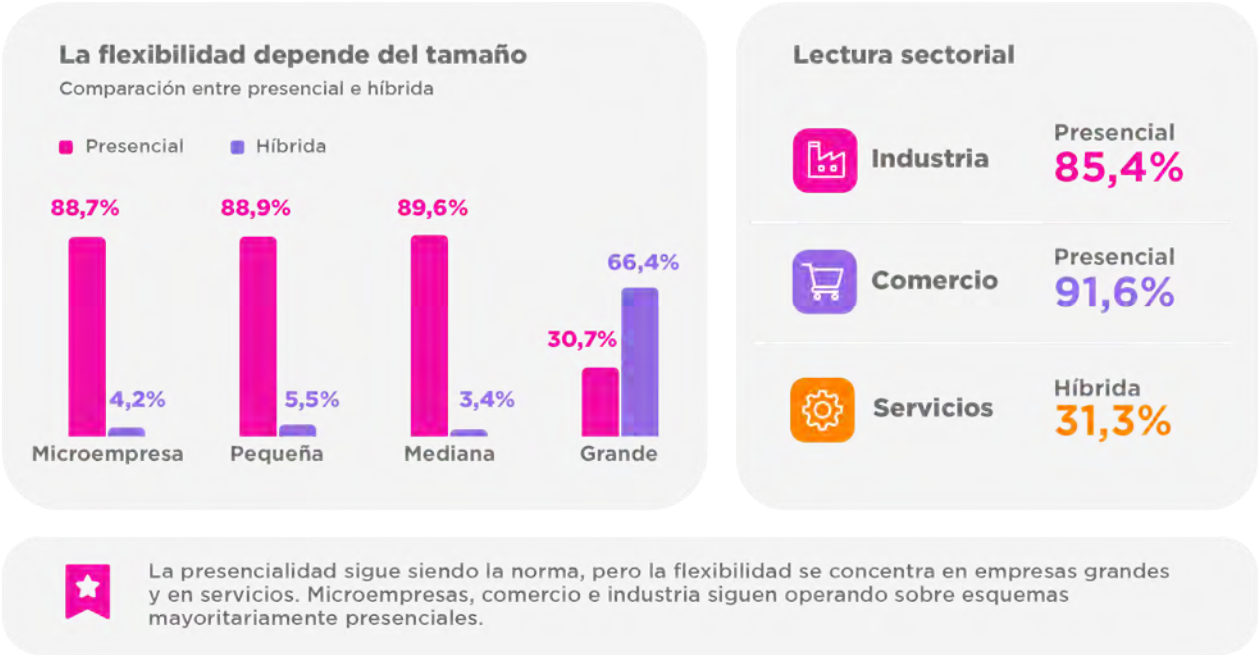
En cuanto al tipo de vinculación, la Encuesta de Desarrollo Económico 2025 muestra que en microempresas la contratación a término indefinido representa 43,2% del total de ocupados, mientras en grandes empresas llega a 88,3%. La modalidad de trabajo también evidencia diferencias. La presencialidad sigue siendo dominante (69,2%), pero la modalidad híbrida ya concentra 25,4% del empleo. Esta flexibilidad está concentrada en empresas grandes y en servicios.

Gráfica 37. 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.

Gráfica 38. Modalidad de trabajo (presencial vs. híbrida), según tamaño de empresa y sector, Bogotá, 2025.



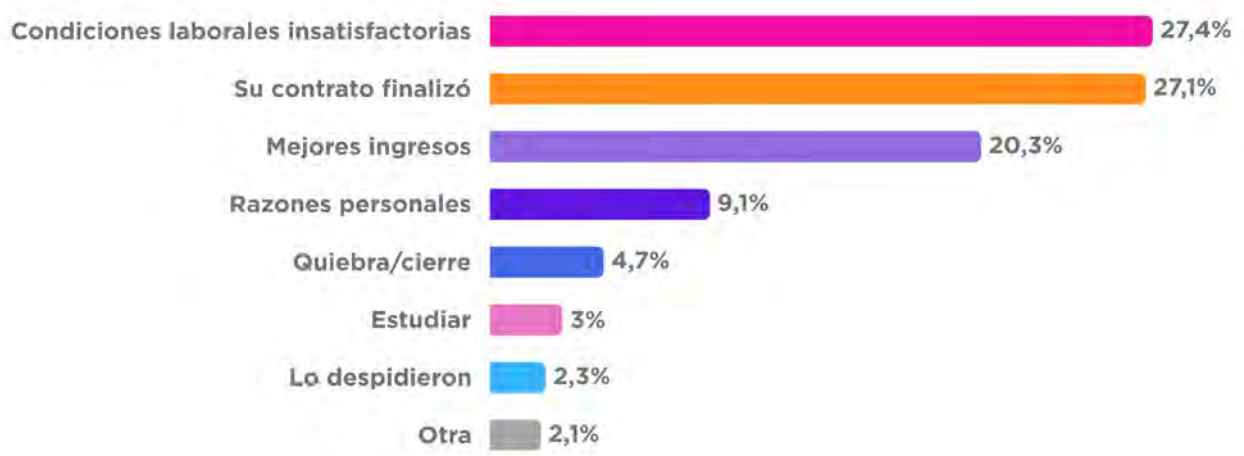
Fuente: EDL 2025. Cálculos propios con factor de expansión. SDDE/ODEB.

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.

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 39. Motivos para dejar el último empleo, Bogotá, 2025.



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

Gráfica 40. Deseo y razones para cambiar de empleo, Bogotá, 2025.



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

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.

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.

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.

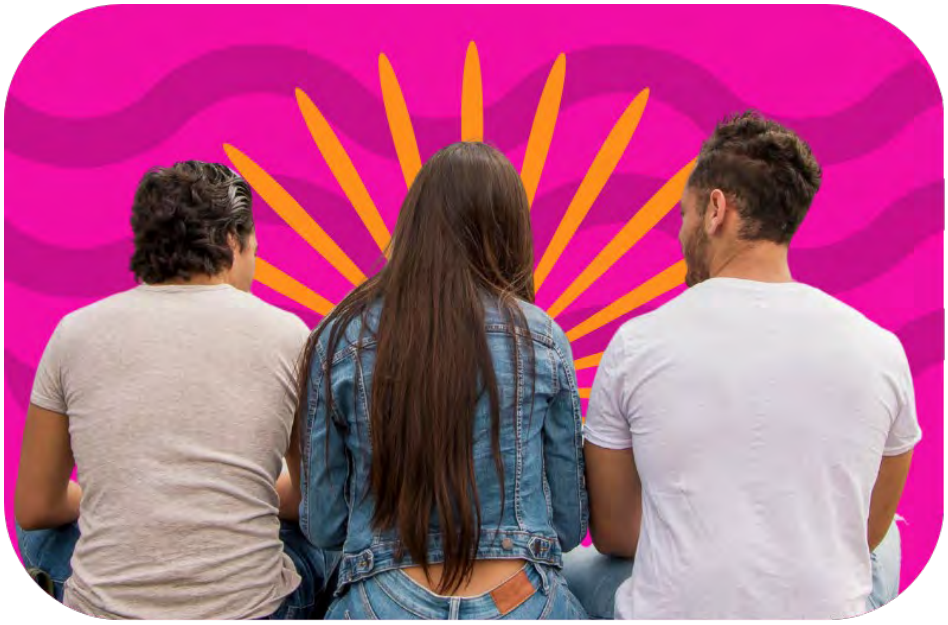
4. **Calidad del empleo:** promover empleos formales que ofrezcan las condiciones y la seguridad necesarias, adaptándose a las necesidades tanto de las empresas como de las juventudes y favoreciendo la permanencia, la productividad y el bienestar.

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.

○ Contribuye ● Lidera

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.

#JóvenesConPotencial

Conoce el informe completo con los resultados de la investigación:

www.goynbogota.com

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