



Aprendizajes para la transformación
y el bienestar de las juventudes

Barreras y recomendaciones de Empleo Juvenil

Síntesis basada en
documentos de referencia
2022-2026



fondation
BOTNAR

Fundación corona

UNIVERSIDAD
EAFIT

Valor
Público
Centro de
estudios
e incidencia

Créditos

EQUIPO EDITORIAL

Alianza por la Inclusión Laboral

Adriana Lloreda León

Líder AIL

Laura Lozano Rodríguez

Coordinadora de Conocimiento

Andrey Rincón Rojas

Analista de datos

EQUIPO HUB CONEXIÓN JUVENIL

Laura Lozada

Coordinadora General

Sara María Cano

Profesional cualitativa y co-facilitadora de la Mesa de Empleo y Emprendimiento

Cristina Jalilíe

Coordinadora de Alianzas

María Lucía Carrillo

Profesional de Comunicaciones

COMITÉ TÉCNICO

Centro de Valor Público EAFIT

Daniela Mejía Tejada

Coordinadora de proyectos e investigaciones de Desarrollo rural y facilitadora de la Mesa de Empleo y Emprendimiento

Juan Carlos Muñoz Mora

Investigador

Estefany Peña Rojas

Coordinadora de proyectos

Fundación Corona

Natalia Borrero Guerrero

Gerente de Aprendizajes y Adaptación

DISEÑO GRÁFICO

Wolfgang David Prieto

Diseño y diagramación

ORGANIZACIONES E INICIATIVAS PARTICIPANTES

Fundación Corona (GOYN Bogotá, GOYN Barranquilla, Alianza por la Inclusión Laboral), IsraAID.

AGRADECIMIENTOS

Expresamos nuestro más sincero agradecimiento a Fundación Luker y a todas las personas participantes del Segundo Encuentro Nacional de Aprendizajes del Hub Conexión Juvenil, cuyas reflexiones, experiencias y perspectivas enriquecieron las recomendaciones recogidas en este documento.

Aviso legal

El Hub Conexión Juvenil es una iniciativa apoyada por Fundación Botnar y cofacilitada por la Fundación Corona y el Centro de Valor Público de EAFIT. Los contenidos, opiniones, y reflexiones presentados en esta publicación son responsabilidad de las personas, iniciativas y organizaciones participantes de la Mesa de empleo del Hub, y no representan necesariamente las posturas oficiales del Hub Conexión Juvenil, Fundación Botnar, Fundación Corona o el Centro de Valor Público de EAFIT.

Esta publicación tiene un carácter pedagógico y busca contribuir a la transferencia de aprendizajes, evidencia y experiencias en torno al empleo y emprendimiento de las juventudes en Colombia. Su reproducción total o parcial está permitida siempre que se cite adecuadamente la fuente y se respeten los créditos correspondientes.

Primera Edición: Agosto de 2026

ORGANIZACIONES E INICIATIVAS PARTICIPANTES DEL DOCUMENTO



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

GLOBAL OPPORTUNITY
YOUTH NETWORK: **BARRANQUILLA**
EL FUTURO ES JOVEN
aspen institute





Contenido

Introducción	5
El panorama ¿Quiénes son y cómo están las juventudes en Colombia?	7
Barreras y recomendaciones para la inclusión laboral juvenil	9
Conexión con el empleo formal	9
Capital social y relacional	10
Desconexión entre momentos de la trayectoria	12
Condiciones socioeconómicas y desigualdades	16
Restricciones económicas a lo largo de la trayectoria	16
Desigualdades territoriales y poblacionales	18
Percepciones, expectativas y sesgos sobre la juventud	20
Sesgos externos sobre la juventud	20
Autopercepciones de las personas jóvenes	21
Percepción del mercado laboral y de la educación	22
Otros temas importantes de contexto que afectan las trayectorias juveniles	25
Contexto estructural del mercado laboral	25
Condiciones de bienestar y salud	27
Brechas digitales	27
Condiciones del entorno e infraestructura	28
Preguntas abiertas para la agenda de inclusión laboral juvenil	29
Referencias	33
Anexo técnico: Matriz de sistematización	34
Criterios de selección de documentos	34
Insumos para explorar procesos de sistematización	35



Introducción

Las dificultades que enfrentan los y las jóvenes para acceder y mantenerse en trayectorias educativas y laborales en Colombia han sido ampliamente documentadas desde distintos sectores. Existen diagnósticos, análisis y propuestas que, aunque provienen de enfoques diversos, coinciden en señalar un conjunto de factores recurrentes que limitan el acceso a oportunidades de calidad. Sin embargo, esta evidencia no siempre se traduce en orientaciones claras para la acción. Los hallazgos suelen aparecer dispersos, las recomendaciones no siempre dialogan entre sí y resulta difícil identificar con claridad los puntos de mayor convergencia o los aprendizajes más relevantes.

Este documento responde a esa necesidad organizando lo que 16 estudios han señalado sobre estas limitaciones¹ y las formas de abordarlas. Más que un nuevo diagnóstico, propone

una lectura integrada que permite identificar patrones comunes y hacer más útiles los aprendizajes existentes para la acción.

Así, los principales desafíos se agrupan en tres grandes dimensiones: aquellos relacionados con la conexión con el empleo, las condiciones socioeconómicas y las percepciones y sesgos que inciden en las trayectorias juveniles. Para cada una, se recogen tanto las dificultades más recurrentes como las recomendaciones que la evidencia ha venido proponiendo, incorporando también algunos factores de contexto que influyen de manera significativa en estas trayectorias. La definición de estas dimensiones retoma los aprendizajes de las organizaciones y juventudes que hacen parte de la mesa de empleo y emprendimiento del Hub de Conexión Juvenil², que desde sus experiencias y espacios de trabajo conjunto han identificado retos comunes en las trayectorias de la juventud.

¹ Los resultados presentados en este documento se basan en la revisión y sistematización de 16 documentos relacionados con la inclusión laboral juvenil. La información fue organizada previamente en una matriz de sistematización, en la que se consolidaron las principales barreras, recomendaciones y hallazgos de la evidencia revisada (Ver anexo técnico).

² El Hub Conexión Juvenil es una apuesta de aprendizaje colaborativo facilitada por la Fundación Corona y el Centro de Valor Público de la Universidad EAFIT, que articula actualmente 15 iniciativas en distintas regiones del país en torno a temas como empleo y emprendimiento, participación juvenil y salud mental. La mesa de empleo y emprendimiento, en la que se consolida este documento, está conformada por organizaciones y jóvenes vinculados a distintas iniciativas, entre ellas GOYN Bogotá, GOYN Barranquilla, la Universidad EAFIT, Next Gen C y la Alianza por la Inclusión Laboral, entre otras.

Estas dinámicas se comprenden en un contexto marcado por la magnitud y diversidad de la población joven en Colombia, que para 2025 alcanza cerca de 12 millones de personas, según cálculos de la Alianza por la Inclusión Laboral con datos del DANE. Aproximarse a quiénes son, cómo están y cuáles son sus principales condiciones educativas y laborales constituye el punto de partida para entender cómo se configuran sus trayectorias y las dificultades que las atraviesan.

Esta síntesis reúne y pone en diálogo hallazgos que con frecuencia aparecen dispersos, lo que dificulta traducir la evidencia en acciones, programas y políticas capaces de responder de manera más clara a las realidades de los y las jóvenes. En esa línea, el documento recoge las principales limitaciones identificadas, organiza las respuestas que la evidencia ha venido proponiendo y deja planteadas algunas preguntas

abiertas para orientar nuevas agendas de investigación, acción y diálogo sobre inclusión laboral juvenil.

En conjunto, la lectura busca aportar a quienes diseñan, implementan o inciden en políticas, programas e iniciativas dirigidas a jóvenes, contribuyendo a una conversación más articulada y a la construcción de respuestas más pertinentes. Al mismo tiempo, parte de una convicción fundamental: estas respuestas solo serán realmente efectivas si reconocen a los y las jóvenes como protagonistas, incorporan sus voces y experiencias, y se construyen con ellos y ellas.



Encuentra el Position Paper

"¿Qué sabemos, qué falta y qué sigue? Una agenda para el empleo juvenil en Colombia", que surgió de esta sistematización [en el siguiente enlace](#).



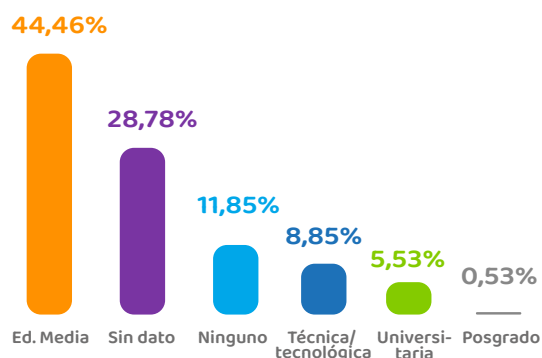
El panorama

¿Quiénes son y cómo están las juventudes en Colombia?³



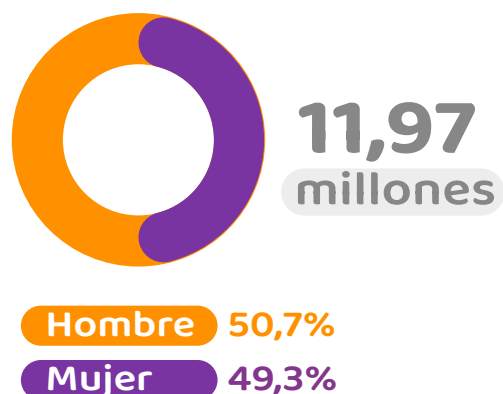
En Colombia viven aproximadamente 12 millones de jóvenes entre los 14 y 28 años⁴, lo que equivale al 23% de la población total. Este grupo presenta una gran diversidad en su composición y experiencias. Tres de cada diez tienen entre 14 y 17 años, cuatro de cada diez se ubican entre los 18 y 23, y el resto supera los 24 años. La distribución por sexo es prácticamente equilibrada: 50,7% hombres y 49,3% mujeres. En términos educativos, la educación media sigue siendo el techo para muchos, pues el 44,46% de los y las jóvenes alcanza únicamente este nivel.

• Nivel educativo



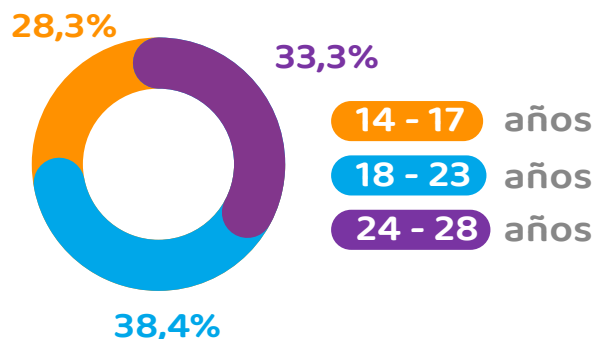
3. Distribución de jóvenes por nivel educativo. Colombia, 2025. Fuente: Elaboración Alianza por la Inclusión Laboral con datos DANE (GEIH).

• Sexo



1. Distribución de jóvenes por sexo. Colombia, 2025. Fuente: Elaboración Alianza por la Inclusión Laboral con datos DANE (GEIH).

• Grupo de edad



2. Distribución de jóvenes por rango de edad. Colombia, 2025. Fuente: Elaboración Alianza por la Inclusión Laboral con datos DANE (GEIH).

3. Todos los datos presentados en esta sección corresponden a cálculos propios de la Alianza por la Inclusión Laboral con base en información de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del DANE, 2025.

4. En Colombia, la Ley 1885 de 2018 (Estatuto de Ciudadanía Juvenil), define como joven a toda persona entre los 14 y 28 años cumplidos.

Las diferencias educativas profundizan la desigualdad en el mercado laboral. De los 11.1 millones de jóvenes mayores de 15 años con edad legal para trabajar, apenas el 46,6% está ocupado, el 45% permanece inactivo y el 8,4% se encuentra desempleado. Estas cifras evidencian una exclusión sistemática: la tasa de desempleo juvenil (15,3%) casi duplica la nacional (8,9%), y la informalidad alcanza el 56,8%.

Entre las personas jóvenes que trabajan en la informalidad, el 86,5% no estudia y se dedica exclusivamente a trabajar. Algo similar ocurre en otras situaciones, entre quienes están inactivos, una de cada tres personas tampoco estudia, y entre quienes buscan empleo, ocho de cada diez no están vinculadas a ningún proceso educativo. Más allá de si trabajan, buscan empleo o están inactivas, hay una constante, una gran parte de la juventud está por fuera de espacios de formación.

A partir de esta realidad se ha venido posicionando la noción de Jóvenes con potencial,

impulsada por Global Opportunity Youth Network (GOYN). Este concepto reconoce a quienes no estudian ni trabajan, así como a quienes se encuentran en la informalidad, partiendo de la idea de que tienen talentos y disposición para contribuir, pero enfrentan barreras que limitan su acceso a oportunidades de calidad (GOYN, 2024a). En Colombia, esta población supera los cinco millones de personas, es decir, el 42,2% de los y las jóvenes del país y se concentra entre los 18 y 24 años (50,6%) y entre los 24 y 28 años (55,2%). Además, las mujeres jóvenes registran una tasa más alta (44,3%) frente al 40% de los hombres.

Algunas poblaciones presentan tasas aún más elevadas de jóvenes con potencial: jóvenes migrantes de Venezuela alcanzan el 76,8%, jóvenes de comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras llegan al 51,4%, y la población indígena al 42,7%. Asimismo, el 69,8% de jóvenes con alguna condición de discapacidad certificada se clasifica como Joven con Potencial.



3. Todos los datos presentados en esta sección corresponden a cálculos propios de la Alianza por la Inclusión Laboral con base en información de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del DANE, 2025.

4. En Colombia, la Ley 1885 de 2018 (Estatuto de Ciudadanía Juvenil), define como joven a toda persona entre los 14 y 28 años cumplidos.

Barreras y recomendaciones para la inclusión laboral juvenil



Los datos muestran con claridad dónde están las brechas, pero detrás de estas trayectorias hay factores que se repiten y que, en muchos casos, se combinan, dificultades para conectarse con oportunidades de empleo, condiciones materiales que limitan las decisiones y percepciones o sesgos que influyen en quién accede, quién permanece y en qué condiciones.

Esta sección recoge esos elementos a partir de la evidencia revisada y los organiza en tres grandes dimensiones: Conexión con el empleo

formal, Condiciones socioeconómicas y desigualdades y Percepciones, expectativas y sesgos sobre la juventud. Para cada una, se presentan las principales dificultades identificadas y las respuestas que los documentos revisados⁵ han venido proponiendo. Más que una lista exhaustiva, lo que se busca es ordenar los puntos donde hay mayor coincidencia, de manera que sea más fácil identificar dónde están los principales retos y qué tipo de acciones podrían contribuir a enfrentarlos.



Conexión con el empleo formal

En la práctica, las dificultades para conectarse con oportunidades de empleo formal no siempre responden a una falta de interés o capacidades por parte de las juventudes, sino a lo que ocurre en el tránsito entre la educación, los servicios de intermediación y el empleo. Esta dimensión recoge esas desconexiones a lo largo de la trayectoria, donde la información no siempre llega, la orientación es limitada, hay retos de pertinencia y articulación, y las redes de apoyo resultan insuficientes. Todo esto puede

afectar no solo el acceso, sino también la posibilidad de sostenerse en el empleo formal.

Para entender mejor dónde se concentran estos retos, se distinguen dos subdimensiones: el capital social y relacional, y la desconexión entre los distintos momentos de la trayectoria. En cada una se presentan las principales barreras identificadas, junto con algunas recomendaciones y aprendizajes que han surgido desde la evidencia⁶.

5. En la sección de referencias se encuentran los 16 documentos revisados.

6. Las barreras sin recomendación o aprendizaje específico corresponden a casos en los que la evidencia revisada no incluía propuestas asociadas directamente. Esto no implica que no existan posibles soluciones, sino que estas no se encuentran documentadas en la revisión realizada. Estos vacíos abren oportunidades para seguir construyendo, imaginar nuevas respuestas y fortalecer la acción colectiva.

• Capital social y relacional

Las habilidades y la formación son importantes, pero no siempre suficientes. Las redes de contacto, las referencias y los vínculos con el mercado laboral también influyen en el acceso a oportunidades. Cuando estos son limitados, las posibilidades de conexión tienden a ser más restringidas.

Barrera identificada



Aunque las personas entre 15 y 28 años usan más los servicios formales de intermediación laboral (8,3%) que la población en general (6,1%), el 65,6% de los y las jóvenes dependen de relaciones cercanas (amigos y familia) para conseguir trabajo.

(Alianza por la Inclusión Laboral, 2025)



Las redes de contacto multiplican las diferencias individuales, reforzando procesos de acumulación de ventajas o desventajas: jóvenes de niveles socioeconómicos altos heredan redes familiares conectadas con sectores formales, mientras que jóvenes de niveles socioeconómicos bajos enfrentan aislamiento de redes laborales.

(GOYN Barranquilla et al., 2025)



Al momento de buscar empleo muchos jóvenes enfrentan requisitos de experiencia difíciles de cumplir al inicio de sus trayectorias. Para acceder a puestos relacionados con sus estudios normalmente se les solicita entre tres y cinco años de experiencia, lo que convierte la experiencia en un factor central de exclusión.

(OIT, 2025)

Recomendación; aprendizaje



Hacer la intermediación laboral más accesible, articulada con el mercado real, útil y atractiva tanto para jóvenes como para empresas.

(Alianza por la Inclusión Laboral, 2025)



Fortalecer los ecosistemas de apoyo, escucha y acompañamiento que les permitan reconectarse con trayectorias educativas y de generación de ingresos. No solo ampliar la oferta educativa y laboral, sino fortalecer redes de apoyo y confianza entre actores públicos y privados.

(GOYN Barranquilla et al., 2025)



Fortalecer los mecanismos de transición entre la educación y el empleo mediante programas que faciliten la inserción laboral temprana: prácticas profesionales, aprendizaje en el trabajo, pasantías y sistemas de formación dual, así como políticas que incentiven la contratación de jóvenes sin experiencia previa.

(OIT, 2025)

Barrera identificada



Las redes personales aparecen como la estrategia más efectiva para conseguir un empleo, mientras que existe poca confianza en las plataformas de búsqueda de empleo o redes sociales debido al alto número de postulantes y a la percepción de bajas probabilidades de éxito.

(OIT, 2025)

Recomendación; aprendizaje



Fortalecer los servicios públicos y privados de intermediación laboral, desarrollar mecanismos de vinculación entre instituciones educativas, empresas y servicios de empleo que permitan ampliar las oportunidades de inserción laboral más allá de las redes personales.

(OIT, 2025)



Las iniciativas del sector privado en ofertas de empleo e inclusión productiva para jóvenes representan menos del 2% de las iniciativas identificadas, y las del sector juvenil apenas llegan al 5%. La empleabilidad juvenil depende en mayor medida del sector público, pero las iniciativas públicas no siempre están alineadas con los intereses y expectativas de los y las jóvenes.

(NuestraBarranquilla, 2023)



El mapeo del ecosistema evidenció más de 200 colectivos juveniles en Barranquilla, aunque la mayoría se encuentran desconectados del sistema y, por tanto, de las oportunidades que representa el capital social. Muchos desarrollan iniciativas con escasos apoyos técnicos o financieros, lo que limita su sostenibilidad.

(NuestraBarranquilla et al., 2024)



A través del Fondo Impulsa, NuestraBarranquilla acompañó a más de 60 colectivos en formulación de proyectos y fortalecimiento de capacidades, y financió a 17 de ellos, mostrando que el apoyo técnico y financiero puede ser un camino para conectar estos liderazgos con el ecosistema y ampliar su impacto.

(NuestraBarranquilla et al., 2024)



Hay desconocimiento de mecanismos y herramientas de participación, dificultades para crear relaciones con otros jóvenes, desconexión con la oferta disponible y carencia de espacios de encuentro libres de dinámicas políticas.

(NuestraBarranquilla et al., 2024)



La creación de la Comunidad NuestraBarranquilla, que pasó de 30 a más de 600 jóvenes y genera en promedio siete nuevas conexiones entre jóvenes por encuentro, se propone como respuesta para ofrecer espacios de encuentro, agenda de actividades y acceso al Hub de conocimiento.

(NuestraBarranquilla et al., 2024)

• Desconexión entre momentos de la trayectoria

El paso entre la educación, los servicios de intermediación y el empleo no siempre es continuo ni está articulado. Cuando estos momentos no se conectan entre sí, las personas jóvenes pueden enfrentar vacíos de información, orientación o acompañamiento que dificultan su tránsito hacia el empleo formal.

Barrera identificada



El 43% de las personas jóvenes colombianas están desconectadas del sistema educativo y laboral. Más de 5,1 millones de Jóvenes con Potencial no han podido acceder a oportunidades de educación y/o empleo formal.

(Alianza por la Inclusión Laboral, 2025)



La mayoría de estudiantes se gradúa siendo menores de edad, sin ciudadanía plena y sin poder acceder formalmente a un empleo sin autorización legal. Pero desde ese momento se les exige elegir carrera, asumir responsabilidades económicas o simplemente 'salir adelante'.

(Alianza por la Inclusión Laboral, 2025)



Solo 4 de cada 10 jóvenes acceden directamente a la educación superior al terminar el colegio; en departamentos como Amazonas o Vaupés, apenas 2 de cada 10 graduados lo logran. En 2023, el tránsito inmediato hacia la educación superior apenas llegó al 52,2%. El 60% de jóvenes señaló la falta de recursos económicos como la principal barrera.

*(Alianza por la Inclusión Laboral, 2025;
GOYN Bogotá & Fundación Corona, 2025)*

Recomendación; aprendizaje



Repensar el sistema educativo y laboral como un ecosistema conectado: las habilidades cambian rápido, y los programas deben adaptarse igual de rápido, permitiendo a cada joven encontrar caminos reales y posibles para avanzar.

(Alianza por la Inclusión Laboral, 2025)



Crear mecanismos de seguimiento interinstitucional para jóvenes egresados de educación media y posmedia, que permitan identificar necesidades de apoyo y conectar oportunidades, considerando la edad en la que cursan dichas transiciones.

(Alianza por la Inclusión Laboral, 2025)



Generar primeras experiencias laborales desde la educación media, desarrollar programas adaptados a las realidades regionales y fortalecer redes juveniles que amplíen el acceso a oportunidades.

(Alianza por la Inclusión Laboral, 2025)

Barrera identificada

Recomendación; aprendizaje



La cobertura en secundaria fue del 77,8% en 2024, mientras que en educación media se ubicó cerca de 20 puntos porcentuales por debajo, evidenciando un cuello de botella crítico. En Barranquilla, la cobertura neta total llega al 98,6% pero desciende al 58,4% en educación media, y solo el 47% de quienes se gradúan transita de forma inmediata a educación superior.

(GOYN Bogotá & Fundación Corona, 2025; GOYN Barranquilla et al., 2025)
(Alianza por la Inclusión Laboral, 2025)



La desconexión entre lo que se estudia y lo que se necesita limita el aprovechamiento del talento joven. Las empresas demandan competencias que las instituciones educativas no están proveyendo: competencias blandas (16,1%), manejo de herramientas digitales (12,5%), bilingüismo (10,7%) y habilidades de comunicación (8,9%).

(Alianza por la Inclusión Laboral, 2025; GOYN Bogotá & Fundación Corona, 2025)



Actualizar la oferta educativa según las dinámicas económicas del territorio; diversificar la oferta posmedia priorizando áreas con alta demanda laboral; implementar programas de formación flexible para habilidades pertinentes a las transformaciones del mercado.

(Alianza por la Inclusión Laboral, 2025; GOYN Bogotá & Fundación Corona, 2025)



Solo el 51,6% de las personas jóvenes ocupadas están calificadas para su cargo. El 25,5% participa en educación técnica o formación profesional, frente al promedio del 40,6% en países de la OCDE.

(Alianza por la Inclusión Laboral, 2025; OIT, 2025)



Garantizar modelos de transición con primeras experiencias laborales —educación dual, prácticas productivas o voluntariado certificado— con esquemas de tutoría juvenil. Promover mayor valoración social de las trayectorias técnicas y fortalecer su articulación con el sector productivo.

(Alianza por la Inclusión Laboral, 2025)

Barrera identificada

Recomendación; aprendizaje



Existe un sistema fragmentado en el que actores del sector público, privado, sociedad civil y cooperación internacional operan de manera poco articulada, sin rutas integrales de acompañamiento. Como resultado, muchos jóvenes en territorios periféricos desconocen o no pueden acceder a los programas disponibles.

(GOYN Barranquilla & GOYN Global - Aspen Institute, 2023)



Los programas de formación técnica, tecnológica y profesional no están actualizados para incluir las competencias específicas que demandan los sectores de empleo sostenible—construcción sostenible, energías renovables, turismo de naturaleza, transformación de alimentos—, limitando el acceso a estos empleos emergentes.

(Fundación Corona et al., 2024)



Las juventudes reconocen la importancia de la educación para mejorar sus perspectivas laborales, pero perciben una inconsistencia entre las competencias que ofrecen las instituciones y las demandas del mercado. El informe insiste en el desajuste entre habilidades entregadas por la educación, la poca experiencia laboral inicial, y la debilidad en los sistemas de intermediación.

(OIT, 2025, 2024)



Impulsar políticas y programas que articulen de manera más estrecha los sistemas educativos con las necesidades del mercado de trabajo, incluyendo formación dual, pasantías, aprendizajes y programas de intermediación que permitan adquirir experiencia laboral temprana.

(OIT, 2024)



Las juventudes consideran que los contenidos de formación están limitados a temáticas tradicionales y no cubren tecnología, habilidades para el trabajo ni para la vida. Muchos no tienen claras las diferencias entre intereses, orientación vocacional y proyecto de vida, especialmente en instituciones oficiales con acompañamiento psico-social deficiente.

(NuestraBarranquilla, 2023)



Articular la formación con las necesidades del mercado laboral e incorporar habilidades tecnológicas, para el trabajo y para la vida. Involucrar actores profesionales que acompañen los procesos de orientación vocacional con información clara y neutral sobre programas y opciones formativas.

(NuestraBarranquilla, 2023)



Los estudiantes colombianos de educación básica y media presentan rezagos importantes frente a sus pares de otros países, y al interior del país existen grandes brechas de aprendizaje. La Educación vocacional y técnica (EVT) está fragmentada en tres tipos de programas y al menos tres tipos de instituciones regulados por distintos ministerios, sin articulación entre sí.

(Universidad EAFIT et al., 2022)



Colombia debe avanzar simultáneamente en mejorar la calidad de todo el ciclo educativo. Crear un único sistema de EVT bajo regulación común, con información sobre el mercado de trabajo para definir permisos, renovaciones y estándares de calidad. Vincular financiamiento público a indicadores de calidad y pertinencia.

(Universidad EAFIT et al., 2022)





Condiciones socioeconómicas y desigualdades

Las trayectorias de las personas jóvenes no se construyen en igualdad de condiciones. Más allá de la formación o las decisiones individuales, el punto de partida, marcado por las condiciones socioeconómicas, el territorio y otras desigualdades estructurales, influye de manera importante en las oportunidades disponibles.

Esta dimensión recoge esos factores que inciden en las posibilidades de acceder, permanecer y culminar procesos educativos, así como

de insertarse y permanecer en el mercado laboral formal. Para entender mejor cómo operan, se distinguen dos subdimensiones: **las restricciones económicas a lo largo del recorrido, y las desigualdades territoriales y poblacionales**. No se trata solo de la falta de ingresos, sino de un conjunto de condiciones que pueden ampliar o limitar las opciones reales de las personas jóvenes.

◆ Restricciones económicas a lo largo de la trayectoria

Las condiciones económicas influyen de manera directa en las decisiones y posibilidades de las personas jóvenes. Cuando los recursos son limitados, estudiar, buscar empleo o mantenerse en procesos de formación o trabajo puede volverse más difícil.

Barrera identificada

Recomendación; aprendizaje



En los estratos 1 y 2 aproximadamente 4 de cada 10 jóvenes finaliza su trayectoria educativa en la educación media; en los estratos 5 y 6 cerca del 60% alcanza formación universitaria. En Barranquilla, el 80% de la juventud vive en hogares de estratos 1 y 2, el 55% con ingreso per cápita mensual inferior a \$500.000, y un tercio está en condición de pobreza monetaria.

(GOYN Bogotá & Fundación Corona, 2025; GOYN Barranquilla et al., 2025)

Barrera identificada



Muchos jóvenes deben combinar estudio y trabajo para cubrir necesidades económicas o contribuir a los gastos familiares. Esta situación genera dificultades para conciliar ambas actividades y puede afectar sus trayectorias educativas y laborales.

(OIT, 2025)



Las mayores limitaciones para acceder a la educación son económicas: costos adicionales de transporte, útiles escolares, uniformes y alimentación. También se mencionan cupos limitados en colegios cercanos y la necesidad de buscar instituciones en otros barrios, lo que incrementa gastos y tiempos de desplazamiento.

(NuestraBarranquilla, 2023)



Pese al alto espíritu emprendedor universitario (28,8% quiere emprender al graduarse), existen barreras estructurales y de género que dificultan la materialización: dificultades de acceso a financiación, asesoría legal y herramientas tecnológicas.

(Universidad EAFIT, 2024)

Recomendación; aprendizaje



Robustecer políticas de apoyo a la continuidad educativa, incluyendo programas de becas, apoyos económicos y modalidades educativas flexibles que permitan a los y las jóvenes continuar estudiando mientras trabajan.

(OIT, 2025)



Aumentar la cobertura de la oferta de educación media y secundaria en la ciudad para disminuir las barreras de acceso, articulando dicha expansión con estrategias de orientación vocacional y construcción de proyecto de vida.

(NuestraBarranquilla, 2023)



Reducir barreras estructurales y de género al emprendimiento; facilitar el acceso a financiación, asesoría legal y herramientas tecnológicas; y consolidar redes de apoyo con actores del ecosistema de emprendimiento.

(Universidad EAFIT, 2024)

♦ Desigualdades territoriales y poblacionales

Las oportunidades no se distribuyen de la misma manera entre todas las personas jóvenes. Factores como el territorio, incluyendo las brechas entre lo urbano y lo rural, el género, la pertenencia étnica, la discapacidad o la situación migratoria influyen en las condiciones de acceso a la educación y al empleo. Estas condiciones no actúan de forma aislada, sino que incluso se combinan entre sí, dan lugar a trayectorias diversas y a desigualdades que pueden ser más profundas en algunos casos.

Barrera identificada



Mientras que en Bogotá la cobertura en educación media supera el 64%, en departamentos como Guainía y Vaupés no supera el 11%. En las pruebas Saber 11, quienes pertenecen a estratos bajos obtienen, en promedio, 60 puntos por debajo de quienes están en estratos altos.

(Alianza por la Inclusión Laboral, 2025)



Para las mujeres jóvenes la carga de cuidado aparece como una barrera para continuar sus estudios. El 79,5% de jóvenes cuya actividad principal es la labor del hogar o del cuidado son mujeres; el 38,6% de las mujeres jóvenes bogotanas tienen al menos un hijo, y el 33% tuvo su primer hijo siendo menor de 18 años.

(Alianza por la Inclusión Laboral, 2025; GOYN Bogotá & Fundación Corona, 2024a)



En 2023, el 71% de jóvenes que no trabaja ni estudian eran mujeres, proporción que llega al 77% entre jóvenes de 20 a 24 años. Las mujeres jóvenes de Barranquilla enfrentan un desempleo del 27,5%, casi 10 puntos porcentuales por encima del 17,7% registrado en hombres. El 35,3% de las mujeres manifiesta que los oficios del hogar son su ocupación principal.

(OIT, 2025; GOYN Barranquilla et al., 2025; NuestraBarranquilla, 2023)

Recomendación; aprendizaje



Diseñar programas con enfoque territorial que reconozcan las brechas entre regiones urbanas y rurales, garantizando cobertura y calidad en la educación media. Implementar programas de recuperación y nivelación de aprendizajes fundamentales antes de que los estudiantes abandonen el sistema.

(Alianza por la Inclusión Laboral, 2025)



Implementar un sistema de cuidado con oferta de guarderías, auxilios y horarios de formación flexibles, orientado especialmente a madres jóvenes de estratos 1 y 2. Diseñar emprendimiento flexible para mujeres con cuidado infantil.

(GOYN Bogotá & Fundación Corona, 2024a, 2025)



Incorporar un enfoque de género en las políticas de empleo juvenil, incluyendo medidas que faciliten la participación laboral de las mujeres jóvenes: acceso a servicios de cuidado, programas de capacitación y estímulos a empresas que contraten mujeres jóvenes con responsabilidades de cuidado.

(OIT, 2025; GOYN Bogotá & Fundación Corona, 2025)

Barrera identificada



El 43,5% de jóvenes migrantes de 15 a 24 años pasó la mayor parte de su semana trabajando, con más del 53,4% en jornadas de más de 49 horas semanales. Más del 50% solo ha alcanzado secundaria o menos. El 38,5% ha tenido problemas para conseguir empleo, sobre todo porque les exigen documentos que no tienen.

(Alianza por la Inclusión Laboral, 2025)

Recomendación; aprendizaje



Priorizar la inclusión de jóvenes migrantes, articulando sistemas de información que faciliten la eliminación de barreras para la homologación de títulos, la validación de saberes y el acceso a empleo formal.

(Alianza por la Inclusión Laboral, 2025)



En el caso de las y los jóvenes con discapacidad, apenas el 8,6% ha llegado a la universidad y alrededor del 9,6% cursa programas técnicos o tecnológicos. A pesar de una inversión de \$10.722.198.121 en 2023, los avances en inclusión educativa real siguen siendo limitados.

(GOYN Bogotá & Fundación Corona, 2025)



Desarrollar una evaluación integral de impacto sobre las inversiones destinadas a apoyar los procesos educativos de jóvenes con discapacidad y ajustar los programas en función de los resultados.

(GOYN Bogotá & Fundación Corona, 2025)



Los y las jóvenes señalan brechas entre la calidad de la educación pública y privada, evidenciadas en los resultados del ICFES. Esta diferencia los coloca en desventaja al aspirar a becas o programas de formación por mérito, limitando las posibilidades de estudiantes de colegios oficiales de continuar hacia la educación posmedia.

(NuestraBarranquilla, 2023)



Percepciones, expectativas y sesgos sobre la juventud

No todo pasa por las condiciones materiales o las oportunidades disponibles. También influyen la forma en que las personas jóvenes se perciben a sí mismas y las ideas que existen sobre ellas. Las expectativas, creencias y sesgos inciden en las decisiones que se toman a lo largo del camino, así como en las oportunidades que se abren o se cierran.

Esta dimensión recoge esos factores que, desde distintos lugares, las propias personas jóvenes, las empresas, los intermediadores o el sistema educativo, inciden en la forma en que se accede y se permanece en el empleo. Para entender mejor cómo operan, se distinguen **los sesgos externos sobre la juventud, las autopercepciones de las personas jóvenes y la forma en que perciben el mercado laboral y la educación.**

♦ Sesgos externos sobre la juventud

Las decisiones de contratación, formación y acompañamiento pueden estar influidas por las percepciones, sesgos y expectativas que tienen empresas, instituciones educativas y otros actores sobre las personas jóvenes. Estas miradas pueden incidir en quién accede a oportunidades y en las condiciones en que lo hace.

Barrera identificada



Algunos jóvenes mencionaron que existen prejuicios en empleadores sobre su compromiso y estabilidad: la idea de que no buscarían mantenerse a largo plazo en los lugares de trabajo. Esto estaría asociado a la falta de incentivos para que las juventudes se mantengan en un trabajo, dadas las condiciones de informalidad e inestabilidad que ofrece el mercado.

(OIT, 2025)

Recomendación; aprendizaje



Mejorar las estrategias de inserción laboral juvenil y los programas de vinculación entre jóvenes y empresas, con el fin de reducir los estereotipos asociados a la juventud y facilitar el desarrollo de trayectorias laborales estables.

(OIT, 2025)



Los y las jóvenes enfrentan sesgos estructurales en el mercado laboral que limitan su acceso a empleos de calidad, manifestados en brechas de género (las mujeres jóvenes tienen mayores probabilidades de estar fuera del empleo, la educación o la formación) y en desigualdades asociadas al nivel educativo, el origen socioeconómico y el territorio.

(OIT, 2024)



Impulsar programas que combinen formación pertinente, experiencia laboral temprana e intermediación laboral, así como medidas que incentiven la contratación de jóvenes en empleos formales y que aborden las brechas de género y otras desigualdades estructurales.

(OIT, 2024)



Las personas jóvenes reportan falta de apoyo por parte de docentes y sentirse juzgados por su apariencia física o gustos personales. Perciben estigmatización y rechazo por parte de algunos profesores, lo que genera sentimientos de exclusión y desmotivación, y se menciona explícitamente como factor que impulsa la deserción escolar.

(NuestraBarranquilla, 2023)



Lograr que los contenidos y las prácticas pedagógicas fomenten la curiosidad, la creatividad y la motivación de los estudiantes, evitando la estigmatización y promoviendo acompañamientos psicosociales de calidad.

(NuestraBarranquilla, 2023)

♦ Autopercepciones de las personas jóvenes

La forma en que las personas jóvenes perciben sus propias capacidades y posibilidades también influye en las decisiones que toman. En algunos casos, estas percepciones pueden incidir en cómo buscan oportunidades, en los caminos que consideran posibles o en su permanencia en procesos de formación o empleo.

Barrera identificada



Según el informe The State of Global Teenage Career Preparation (OCDE, 2025), 4 de cada 10 adolescentes en los países de la OCDE no tienen claridad sobre su futuro laboral; en Colombia, más del 30% de jóvenes de 15 años están en la misma situación.

(Alianza por la Inclusión Laboral, 2025; OCDE, 2025)

Recomendación; aprendizaje



Fortalecer desde el colegio: no solo evitar deserciones, sino también desarrollar habilidades, brindar orientación y construir confianza. Implementar orientación socio-ocupacional en todo el territorio nacional, dirigida específicamente a jóvenes con potencial.

(Alianza por la Inclusión Laboral, 2025; OCDE, 2025)



Los jóvenes que no estudian ni trabajan suelen experimentar inseguridad, ansiedad y falta de claridad en sus metas a largo plazo, sintiéndose "atrapados" por la falta de formación reciente o apoyo familiar

(OIT, 2025)



Las intervenciones no deben ser solo técnicas; deben incluir rutas de salud mental, autoconocimiento y propósito de vida para reconstruir la confianza y la identidad laboral del joven

(GOYN Bogotá & Fundación Corona, 2025).

● Percepción del mercado laboral y de la educación

La forma en que las personas jóvenes entienden el mercado laboral y las opciones educativas disponibles también influye en sus decisiones. En algunos casos, la información que tienen, o la manera en que interpretan las oportunidades, puede incidir en los caminos que eligen y en las expectativas que construyen sobre su futuro.

Barrera identificada



La percepción de bajo retorno educativo es un factor central en la interrupción de las trayectorias formativas: ante un mercado laboral que no garantiza empleos de calidad ni mejoras sustantivas en las condiciones de vida, muchos jóvenes concluyen que invertir tiempo y recursos en continuar estudiando 'no vale la pena'.

(GOYN Barranquilla et al., 2025)

Recomendación; aprendizaje



El 71,2% de jóvenes valora la estabilidad laboral como la principal característica de un empleo deseable, seguida de una buena remuneración (46,9%). Sin embargo, perciben que el mercado actual no ofrece estas condiciones: el 26,8% considera que los salarios son muy bajos y la mayoría de empleos accesibles son informales y precarios.

(GOYN Bogotá & Fundación Corona, 2024b)



Promover programas de empleo con calidad desde el sector privado —incentivos tributarios a contratación formal de JcP— y visibilizar trayectorias exitosas de jóvenes en empleo formal para contrarrestar narrativas negativas sobre el mercado laboral.

(GOYN Bogotá & Fundación Corona, 2024b)



Los y las jóvenes enfrentan dificultades para acceder a su primer empleo debido a los requerimientos de experiencia: el 53,5% identifica la falta de experiencia laboral como la principal barrera de acceso. Una vez logran vincularse, muchos se desmotivan por los bajos salarios —señalados por el 26,8%— y optan por trabajos informales mejor remunerados, aunque inestables. Esto alimenta un “círculo vicioso de la experiencia”, en el que no pueden acceder a empleo sin experiencia ni adquirir experiencia sin empleo, reforzando además percepciones negativas de algunos empleadores sobre los trabajadores jóvenes

(GOYN Bogotá & Fundación Corona, 2023; NuestraBarranquilla, 2023).



Crear y escalar programas de primer empleo con períodos de prueba ampliados, subsidios a la contratación de jóvenes sin experiencia, pasantías remuneradas y modalidades de aprendizaje dual que permitan adquirir experiencia certificada mientras se estudia.

(GOYN Bogotá & Fundación Corona, 2023)



El 79% de jóvenes considera que las oportunidades económicas en su país son insuficientes y el 75% manifiesta preocupación por perder su empleo. Estas percepciones se relacionan con la alta precariedad del empleo juvenil, donde seis de cada diez jóvenes trabajan en condiciones de informalidad.

(OIT, 2025)



Implementar políticas integrales de promoción del empleo juvenil orientadas a la generación de empleos formales y de calidad, fortaleciendo la protección social y los mecanismos de formalización laboral.

(OIT, 2025)



Los y las jóvenes consideran que los sistemas de pensiones no garantizan una jubilación digna, lo que genera una percepción de baja utilidad de las contribuciones al sistema formal. Por esta razón, algunos optan por ahorrar de manera independiente o mediante instrumentos financieros alternativos.

(OIT, 2025)



Fortalecer la confianza en los sistemas de seguridad social, mejorar la información disponible para la población joven sobre sus beneficios y promover reformas que garanticen sistemas de protección social adecuados para las nuevas generaciones.

(OIT, 2025)



La confianza en el ecosistema de juventudes está limitada por experiencias en las que las juventudes perciben que no siempre se cumple lo que se promete, no hay continuidad en las actividades y no existe comunicación directa que les permita acceder a las ofertas. Muchos sienten rechazo cuando en las actividades institucionales solo se toman fotos sin seguimiento.

(NuestraBarranquilla et al., 2024)



Estructurar experiencias de participación en tres momentos (preparticipación, participación y posparticipación), con campañas inspiracionales, espacios pedagógicos sobre el valor de participar, retroalimentación clara y reconocimiento público que refuerce la importancia de cada aporte.

(NuestraBarranquilla et al., 2024)

Al recorrer las barreras y recomendaciones en las tres dimensiones, hay algo que se vuelve evidente, la desconexión entre educación y empleo, el peso de las condiciones materiales y los sesgos que influyen en quién accede y quién no, aparecen una y otra vez, y no como factores aislados, sino como dinámicas que se combinan y terminan marcando trayectorias muy distintas.

No existe una única forma de ser joven, las oportunidades y restricciones cambian según el territorio, el género, la pertenencia étnica, la condición de discapacidad o la situación migratoria, entre otros factores. También es importante reconocer que hay temas en los que esta síntesis no profundiza o que no aparecen con la misma fuerza, no porque no importen, sino porque aún no están suficientemente desarrollados, no hacen parte de los documentos revisados o no encajan del todo en los temas priorizados.





Otros temas importantes de contexto que afectan las trayectorias juveniles

Existen otros elementos del contexto que también inciden en las trayectorias de las personas jóvenes. Se relacionan con el mercado laboral, los entornos en los que viven y las condiciones que atraviesan su vida cotidiana, y permiten comprender no solo qué oportunidades están

disponibles, sino también qué tan viables son de sostener en el tiempo. A continuación, se presentan algunos de estos elementos adicionales que, sin constituir una dimensión en sí mismos, complementan la lectura y amplían la comprensión de las trayectorias juveniles.

♦ Contexto estructural del mercado laboral

Las decisiones de contratación, formación y acompañamiento pueden estar influidas por las percepciones, sesgos y expectativas que tienen empresas, instituciones educativas y otros actores sobre las personas jóvenes. Estas miradas pueden incidir en quién accede a oportunidades y en las condiciones en que lo hace.

Barrera identificada



El 57,1% de jóvenes ocupados trabaja en condiciones de informalidad, con ingresos que en promedio no superaban los \$907.200 pesos mensuales en 2024. La principal razón para dejar el último empleo es la finalización de contratos temporales (30,37%), proporción muy superior a la observada en personas no jóvenes (6,72%).

(Alianza por la Inclusión Laboral, 2025; GOYN Bogotá & Fundación Corona, 2025)

Recomendación; aprendizaje



Mejorar las estrategias de inserción laboral juvenil y los programas de vinculación entre jóvenes y empresas, con el fin de reducir los estereotipos asociados a la juventud y facilitar el desarrollo de trayectorias laborales estables.

(OIT, 2025)



El crecimiento del trabajo en plataformas digitales ha abierto nuevas oportunidades de ingreso para jóvenes, pero está asociado a condiciones de precariedad: bajos ingresos, inestabilidad y falta de protección social. La sobrecualificación y el subempleo son problemas cada vez más frecuentes en América Latina, generando frustración y desilusión.

(OIT, 2025)



Actualizar las políticas laborales y los marcos regulatorios para adaptarlos a las nuevas formas de trabajo; avanzar hacia esquemas que garanticen protección social y estabilidad. Fortalecer políticas para mejorar la calidad del empleo y la adecuación entre formación y ocupación.

(OIT, 2025)



Solo el 10,2% de los emprendedores activos opera en sectores de conocimiento e innovación (tecnología, educación, consultoría), frente al 30,6% en países desarrollados. Más de la mitad de los ocupados trabaja en empresas con tres o menos empleados y el 99% de las firmas tiene menos de cinco trabajadores.

(Universidad EAFIT, 2024; Universidad EAFIT et al., 2022)



Reformar la protección social y la fiscalización laboral para cambiar los incentivos de contratación e inversión en productividad. Impulsar iniciativas en sectores intensivos en conocimiento y fortalecer la formación práctica en emprendimiento desde distintas disciplinas académicas.

(Universidad EAFIT et al., 2022)



De las 114 ocupaciones analizadas en sectores de alimentos, construcción, energía y turismo, 75 (66%) tienen potencial de convertirse en empleos verdes, pero muchos jóvenes aún desconocen este tipo de oportunidades y las rutas de formación asociadas.

(Fundación Corona et al., 2024)



Reducir barreras estructurales y de género al emprendimiento; facilitar el acceso a financiación, asesoría legal y herramientas tecnológicas; y consolidar redes de apoyo con actores del ecosistema de emprendimiento.

(Universidad EAFIT, 2024)

◆ Condiciones de bienestar y salud

Barrera identificada



En Bogotá los casos de ideación de suicidio en la población joven son 3,4 veces superiores a los reportados en 2019. En Barranquilla, los indicadores de intentos de suicidio muestran una tendencia ascendente. Las personas jóvenes señalan que la falta de oportunidades, de acceso a educación o a empleo influye directa y negativamente en su estabilidad socioemocional.

(GOYN Bogotá & Fundación Corona, 2025; GOYN Barranquilla et al., 2025)



En talleres y grupos focales se identificaron como riesgos frecuentes entre los y las jóvenes el consumo de drogas, la violencia intrafamiliar, el embarazo no deseado y las relaciones interpersonales nocivas. Estas condiciones afectan la estabilidad emocional y se perciben como factores que ponen en riesgo la continuidad educativa.

(NuestraBarranquilla, 2023)

◆ Brechas digitales

Barrera identificada



Cerca del 20% de jóvenes bogotanos no tiene acceso a internet en el hogar y el 53,2% no tiene computador de uso personal. En los JcP esta brecha es mucho más severa: el 30% carece simultáneamente de computador e internet, frente a solo el 9,4% entre jóvenes que sí acceden a oportunidades. En 2023, el 23,7% de los micronegocios liderados por jóvenes en Bogotá no contaba con acceso a internet.

(GOYN Bogotá & Fundación Corona, 2023, 2025)

Recomendación; aprendizaje



Implementar programas de dotación de computadores y conectividad para jóvenes JcP en estratos 1 y 2, articulados con rutas de formación en competencias digitales y búsqueda de empleo en línea. Reorientar el capital semilla hacia formación, redes, ferias y alfabetización digital avanzada.

(GOYN Bogotá & Fundación Corona, 2023, 2025)



El acceso a modalidades emergentes de trabajo como el teletrabajo depende del nivel educativo, las habilidades digitales y el acceso a infraestructura tecnológica, lo que incrementa las desigualdades entre jóvenes de distintos contextos socioeconómicos.

(OIT, 2025)



Fortalecer las políticas de formación en competencias digitales y ampliar el acceso a infraestructura tecnológica. Ampliar la cobertura de internet mediante adecuación de espacios en los barrios y ampliar la oferta de formación virtual para jóvenes.

(OIT, 2025; NuestraBarranquilla, 2023)

◆ Condiciones del entorno e infraestructura

Barrera identificada



En 2024 los hurtos a personas jóvenes de 18 a 28 años representaron el 33,3% del total de hurtos en Bogotá, y la tasa de lesiones personales fue 46,3% más alta que la tasa general. Los y las jóvenes reportan un nivel de seguridad promedio de 2,36 sobre 5 en la ciudad. La percepción de inseguridad y las fronteras invisibles reducen su uso de la ciudad y el acceso a redes y oportunidades.

(GOYN Bogotá & Fundación Corona, 2025; NuestraBarranquilla, 2023)

Recomendación; aprendizaje



Los y las jóvenes reclaman mayor presencia del gobierno local en los barrios y la creación de espacios y programas donde puedan practicar actividades de su interés, como estrategia para alejarse de actividades delictuales y fortalecer la convivencia.

(NuestraBarranquilla, 2023)



El 32% de las personas jóvenes tarda una hora o más en llegar a su destino. Eso implica, solo en trayectos de ida y vuelta, al menos 10 horas semanales, equivalentes a aproximadamente cinco jornadas laborales al mes, un costo de tiempo que afecta directamente la permanencia en oportunidades educativas o laborales.

(GOYN Bogotá & Fundación Corona, 2025)



Preguntas abiertas para la agenda de inclusión laboral juvenil

Los documentos revisados ofrecen un panorama sólido sobre las barreras al empleo juvenil en Colombia. Sin embargo, hay dimensiones que permanecen poco exploradas. Las siguientes preguntas no tienen respuesta en la evidencia sistematizada, pero representan áreas que podrían orientar investigación, acción o diálogos de política.

Cada una se acompaña de una hipótesis de trabajo, entendida no como respuesta definitiva, sino como una posible lectura que puede orientar la discusión y el desarrollo de nuevas intervenciones.

♦ ¿Qué tan efectivos son los programas de primer empleo subsidiado para facilitar la transición al mercado laboral, y a qué jóvenes están llegando?

Hipótesis: Si bien la barrera de la experiencia está ampliamente documentada, existe evidencia limitada sobre el alcance, calidad y resultados diferenciales de estos programas. Es posible que su acceso esté concentrado en jóvenes con mayores niveles de capital social y educativo, lo que podría limitar su capacidad de cerrar brechas.

♦ ¿Qué factores están incidiendo en la permanencia y la rotación laboral juvenil?

Hipótesis: La alta rotación podría estar asociada tanto a condiciones de calidad del empleo (inestabilidad, ingresos, ambiente laboral), como a expectativas y decisiones de los y las jóvenes, así como a sesgos o estereotipos desde la demanda laboral. Así como un reto más amplio de comprensión sobre las nuevas generaciones, sus motivaciones y sus formas de valorar la permanencia, el bienestar y el desarrollo laboral. La evidencia actual no permite distinguir con claridad el peso relativo de estos factores ni sus implicaciones para la acción.

♦ ¿Cómo están cambiando las aspiraciones y trayectorias laborales de jóvenes en un contexto de transformación digital acelerada?

Hipótesis: La evidencia tiende a centrarse en brechas de acceso (conectividad, habilidades básicas), pero explora menos cómo los y las jóvenes perciben y se preparan para cambios estructurales asociados a la automatización y la inteligencia artificial. Esto podría estar generando desalineaciones entre formación y oportunidades laborales emergentes.

♦ ¿Qué rol juega la salud mental en las trayectorias de conexión y desconexión educativa y laboral?

Hipótesis: Aunque aparecen señales de alerta en la evidencia (bienestar emocional, consumo de sustancias, ideación suicida), la relación entre salud mental y trayectorias laborales sigue siendo poco comprendida. Integrar este componente en programas de empleo podría tener efectos relevantes en términos de acceso y permanencia.

♦ ¿Qué estrategias utilizan los y las jóvenes para sostenerse económicamente en contextos de inestabilidad laboral?

Hipótesis: Es probable que una proporción importante de jóvenes combine múltiples fuentes de ingreso, formales e informales, que no están siendo capturadas plenamente en los análisis tradicionales. Entender estas estrategias podría ser clave para diseñar respuestas más ajustadas a sus realidades.

♦ ¿Cómo puede fortalecerse el rol del sector privado como co-constructor de trayectorias laborales juveniles?

Hipótesis: Aunque el sector privado es un actor central en la generación de empleo, su participación en iniciativas de empleo juvenil parece limitada. Podrían existir oportunidades para activar su rol a través de esquemas de incentivos, modelos de formación dual o mecanismos de intermediación más efectivos, aún poco documentados en la evidencia revisada.

♦ ¿Qué estrategias están funcionando para conectar a jóvenes rurales y en territorios periféricos con oportunidades de empleo formal, considerando las limitaciones de movilidad, conectividad y oferta local?

Hipótesis: La evidencia revisada documenta con claridad las brechas territoriales, pero hay poca sistematización de modelos de intervención efectivos en contextos rurales o de municipios alejados de los grandes centros urbanos. La pregunta no es solo de acceso a formación, sino de si existe o puede existir demanda de empleo formal en esos territorios, o si la respuesta pasa inevitablemente por la migración.

♦ **¿Qué condiciones fortalecen la confianza de los y las jóvenes en las instituciones, programas y rutas de empleo, y cómo diseñar respuestas realmente construidas con ellos y ellas?**

Hipótesis: La confianza no depende únicamente de la existencia de programas o servicios, sino de su consistencia, continuidad, accesibilidad y capacidad de respuesta. Las experiencias previas de promesas no cumplidas, baja retroalimentación o falta de seguimiento pueden estar debilitando la relación entre jóvenes e instituciones. Incorporar mecanismos de co-diseño, escucha activa y retroalimentación sistemática podría ser clave para fortalecer dicha confianza.

♦ **¿Cómo pueden diseñarse rutas efectivas de inclusión laboral juvenil en contextos rurales y periféricos, donde las limitaciones de conectividad, movilidad y oferta de empleo formal son estructurales?**

Hipótesis: En territorios rurales y periféricos, la barrera no es solo de acceso a oportunidades existentes, sino de baja densidad de oferta educativa, formativa y laboral formal. Esto sugiere que las respuestas no pueden limitarse a trasladar modelos urbanos, sino que requieren enfoques territoriales diferenciados, que integren movilidad, conectividad, fortalecimiento del tejido productivo local y, en algunos casos, estrategias de articulación con migración laboral segura hacia centros urbanos.

♦ **¿Qué ventajas competitivas obtienen las empresas que incorporan a personas jóvenes en sus equipos de trabajo y en qué condiciones esas ventajas se traducen en una decisión estratégica sostenida del negocio y no en una acción aislada de responsabilidad social?**

Hipótesis: Desde la teoría del valor compartido, las empresas pueden generar simultáneamente valor económico para su negocio y valor social para su entorno operativo cuando incorporan las necesidades sociales en su modelo de negocio, y no como acciones filantrópicas paralelas. Aplicado a la inclusión laboral juvenil, la contratación de jóvenes podría producir beneficios concretos y medibles para las empresas: reducción de tasas de rotación, aumentos de productividad una vez superada la curva de aprendizaje, mejor clima laboral, fortalecimiento de la marca empleadora, acceso a incentivos tributarios y un mejor desempeño financiero asociado a la diversidad (Alianza por la Inclusión Laboral, 2023).

♦ **¿A través de qué mecanismos y modelos de contratación logran las empresas capturar de manera más efectiva las ventajas competitivas asociadas a la inclusión laboral juvenil?**

Hipótesis: Algunos casos colombianos documentados en empresas como Totto, Sodimac y PREBEL muestran que los esquemas que articulan formación de habilidades para la vida, orientación socioocupacional, acceso a educación posmedia, intermediación laboral y acompañamiento postcontratación generan mayores beneficios para la empresa en términos de productividad, retención, clima laboral y reputación de marca, así como para los y las jóvenes en acceso al mercado laboral, a la educa-

ción superior y a la movilidad social intergeneracional (Alianza por la Inclusión Laboral, 2023). En contraste, esquemas centrados únicamente en cumplimiento en contratación de corto plazo tienden a no ser sostenibles ni a generar transformaciones duraderas.

Estas preguntas no buscan ser exhaustivas ni cerrar el análisis, sino abrir rutas de exploración y acción para los distintos actores del ecosistema de inclusión laboral juvenil. En conjunto, señalan vacíos de evidencia, pero también oportunidades concretas para diseñar respuestas más ajustadas a las realidades de las personas jóvenes.

Avanzar en estas agendas implica fortalecer la articulación entre investigación, política pública y práctica en territorio, así como promover procesos de diseño y aprendizaje continuo que incorporen activamente las voces, experiencias y trayectorias de las y los jóvenes. Más que respuestas únicas, se requieren soluciones adaptativas, construidas de manera colaborativa y sensibles a la diversidad de contextos en los que transcurre la juventud.



Referencias

- **Alianza por la Inclusión Laboral. (2023).** Informe Nacional de Empleo Inclusivo 2022-2023. Fundación Corona; Fundación ANDI; ACDI/VOCA; Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo; Fundación Promigas.
- **Alianza por la Inclusión Laboral (2025).** La desconexión de las y los jóvenes. Hay mucho talento, veamos cómo están las oportunidades.
- **ConLab; Fundación Luker & Luker Chocolate (2026).** Desarrollo rural: Qué funciona para el desarrollo. Generación R - Jóvenes con Campo. Buenas prácticas y recomendaciones basadas en evidencia.
- **Fundación Corona; GOYN Bogotá; GOYN Barranquilla; Corporación UrbanPro (2024).** El futuro es verde: impulsemos el empleo sostenible para la juventud.
- **Global Opportunity Youth Network Bogotá (GOYN); Fundación CEA Hands for Change; Accenture (2026).** Entre Rutas: Diagnóstico de un sistema desconectado.
- **GOYN Barranquilla; Fundación Corona; NuestraBarranquilla (2025).** Panorama de la Juventud en Barranquilla 2025: Conexiones que transforman.
- **GOYN Barranquilla; GOYN Global – Aspen Institute (2023).** Mapa del Ecosistema de Juventud – GOYN Barranquilla.
- **GOYN Bogotá; Fundación Corona (2023).** Informe Jóvenes con Potencial 2023: Aspiraciones y prioridades de la población joven en Bogotá.
- **GOYN Bogotá; Fundación Corona (2024a).** Informe Jóvenes con Potencial 2024: Tendencias y barreras en las trayectorias hacia las oportunidades de la población joven en Bogotá.
- **GOYN Bogotá; Fundación Corona (2024b).** Recomendaciones de política pública para el Plan Distrital de Desarrollo 2024–2027.
- **GOYN Bogotá; Fundación Corona (2025).** Informe Jóvenes con Potencial 2025: Un enfoque multidimensional de las trayectorias de educación y generación de ingresos.
- **NuestraBarranquilla (2023).** Barranquilla Joven: claves para entender sus desafíos y oportunidades en la ciudad.
- **NuestraBarranquilla; Fondation Botnar; Fundación Corona; Diseño Público (2024).** Colaborar para construir ciudad: 10 aprendizajes prácticos para consolidar el ecosistema de juventud de Barranquilla.
- **Organización Internacional del Trabajo (2024).** Global Employment Trends for Youth 2024.
- **Organización Internacional del Trabajo (2025).** Juventud en Cambio: Desafíos y oportunidades en el mercado laboral de América Latina y el Caribe.
- **Universidad EAFIT (2024).** Informe GUESSS Colombia 2023–2024: El espíritu emprendedor de los estudiantes universitarios en Colombia.
- **Universidad EAFIT; Universidad de los Andes; Misión de Empleo (2022).** Ampliando las opciones en el mercado laboral: el presente y el futuro de la educación vocacional y técnica en Colombia.

Matriz de sistematización

La sistematización de barreras para la inclusión laboral juvenil se construyó a partir de una revisión estructurada de literatura y documentos relevantes, con el objetivo de consolidar evidencia existente sin generar un nuevo análisis primario. En total, se revisaron 16 documentos, a partir de los cuales se organizaron 93 barreras y 71 recomendaciones o aprendizajes asociados, reconociendo que una misma barrera puede aparecer en distintos documentos y, por tanto, repetirse en la sistematización. Esta lectura permitió estructurar una matriz de análisis que facilita la identificación, clasificación y comparación de la evidencia disponible, y que constituye la base de la síntesis presentada en este documento.

• Criterios de selección de documentos

La matriz de sistematización de barreras para la juventud se construyó a partir de una revisión estructurada de literatura y documentos relevantes, con el objetivo de consolidar evidencia existente sin generar un nuevo análisis primario. Para ello, se definieron criterios de selección que permitieran priorizar fuentes pertinentes, diversas y actualizadas.

En cuanto a autoría, se incluyeron documentos producidos por miembros del HUB, con especial atención a las organizaciones que integran la mesa de empleo, y se complementaron con producciones provenientes de la academia, la sociedad civil, el sector privado, el sector público y la cooperación internacional.

Respecto a la temporalidad, se priorizaron los documentos publicados en los últimos cinco

años, otorgando un valor especial a la evidencia más reciente. No obstante, se incluyeron también fuentes de hasta diez años de antigüedad cuando su relevancia conceptual o su aporte empírico justificaba mantenerlas dentro de la sistematización, particularmente en aquellas barreras donde la evidencia resulta escasa.

La matriz de sistematización que consolida este ejercicio puede consultarse en el siguiente [enlace](#). Se considera esta matriz como un insumo vivo, susceptible de ser actualizado de manera constante a partir de nuevas fuentes y ejercicios de sistematización. En este sentido, a continuación se presentan los criterios de selección de los documentos revisados, así como algunos insumos metodológicos para explorar procesos de sistematización y automatización, entendiendo que este no es el único camino posible, sino una aproximación que puede seguir fortaleciéndose con el tiempo.

En términos de población, la revisión se centró en jóvenes entre los 14 y 28 años, incorporando de manera transversal un enfoque diferencial e interseccional. Esto implicó tener en cuenta variables como género, condición migratoria, discapacidad, pertenencia étnica, experiencia de conflicto, diversidad sexual y de género, y ruralidad, reconociendo que las barreras no se distribuyen de manera homogénea entre la población joven y que su comprensión exige mirar la intersección de estas dimensiones.

Finalmente, se consideraron varios tipos documentales, que van desde investigaciones académicas y evaluaciones de impacto hasta informes técnicos, documentos de política pública, estadísticas oficiales, estudios de caso, sistematizaciones de experiencias y piezas de análisis más breves, como notas, blogs y columnas

de opinión. Esta amplitud respondió al interés por capturar tanto evidencia rigurosa como reflexiones aplicadas relevantes para la acción, entendiendo que los aprendizajes sobre inclusión laboral de los y las jóvenes emergen de registros y formatos diversos.

♦ Insumos para explorar procesos de automatización

Sistematizar la evidencia sobre barreras juveniles plantea varios retos asociados al volumen de información y a la necesidad de mantener consistencia entre registros que provienen de documentos muy distintos entre sí. Frente a estos retos, las herramientas de IA abren una posibilidad concreta para apoyar el trabajo de búsqueda, clasificación y validación. A continuación, planteamos una guía que podría implementarse en proceso de automatización, pensada para futuras actualizaciones de la matriz o para ejercicios análogos en otras mesas del Hub.

Un primer paso corresponde a la búsqueda y preselección de documentos. La idea es delimitar el universo de fuentes a explorar (comenzando por los miembros del Hub y ampliando progresivamente hacia otros actores del ecosistema) y traducir esta delimitación en instrucciones claras sobre tipos de documentos, ventanas temporales, criterios poblacionales y palabras clave. A partir de allí, un asistente de IA puede recorrer sitios institucionales, repositorios académicos y bases públicas, y devolver un primer listado preliminar con título, año, tipo de documento, organización autora, enlace web y una breve justificación de su pertinencia frente a las barreras priorizadas. Este listado funcionaría como un insumo para que el equipo del HUB valide, descarte o complementa cada referencia antes de pasar al siguiente paso.

El segundo paso se enfoca en la extracción y clasificación de barreras documento por documento. Para que esta tarea sea reproducible, es importante fijar de antemano la estructura de la matriz (con sus campos sobre información general del documento y sobre la barrera, su descripción y las recomendaciones asociadas) y formular las definiciones operativas de cada categoría priorizada. Con estas pautas, la IA puede recorrer cada documento, identificar las barreras presentes, asignarles una clasificación coherente con las definiciones acordadas y registrar página y cita textual cuando corresponda. Es importante ser explícitos con la regla de una fila por barrera ya que permite que un mismo documento alimente varias filas cuando contiene barreras diferenciadas.

El tercer paso consiste en la validación metodológica de las fuentes. Aquí el asistente de IA pasa de extraer información a revisar cómo se construyó la evidencia que sustenta cada barrera. Esto implica reconstruir el tipo de estudio, las fuentes de datos, la estrategia analítica y, cuando aplique, la población o muestra de cada documento, y luego contrastar esa reconstrucción con lo registrado en la matriz. La validación del equipo del HUB sigue siendo indispensable, especialmente cuando la metodología no está explícita en alguna fuente y debe inferirse a partir del cuerpo del documento.

Finalmente, se debe realizar un control de calidad del registro durante todos los pasos. Periódicamente conviene revisar la consistencia entre filas que provienen del mismo documento, la homogeneidad en la formulación de las clasificaciones, la presencia de duplicados, el cumplimiento de las reglas de redacción y la trazabilidad de páginas y enlaces. Estas revisiones pueden apoyarse en consultas dirigidas a la IA,

por ejemplo, listar todas las barreras clasificadas bajo una misma categoría para verificar coherencia interna. Así mismo, la IA puede producir resultados plausibles incluso cuando la información disponible es limitada, por lo que resulta necesario contrastar siempre contra los documentos originales antes de incorporar cualquier hallazgo a la matriz.





Aprendizajes para la transformación
y el bienestar de las juventudes



@hub.conexionjuvenil



Hub Conexión Juvenil



Hub Conexión Juvenil