

JÓVENES CON POTENCIAL:

EL PANORAMA DE LOS JÓVENES QUE NI
ESTUDIAN NI TRABAJAN O ESTÁN EN LA
INFORMALIDAD EN BOGOTÁ

GOVNI

Informe anual 2019 - 2020


THE ASPEN INSTITUTE

GLOBAL OPPORTUNITY
YOUTH NETWORK: BOGOTÁ

EL FUTURO ES JOVEN

JÓVENES CON POTENCIAL:

EL PANORAMA DE LOS JÓVENES QUE NI
ESTUDIAN NI TRABAJAN O ESTÁN EN LA
INFORMALIDAD EN BOGOTÁ

GOYN

Informe anual 2019 - 2020

DIRECCIÓN

COORDINADOR

Camilo Carreño Fuentes

LIDER DE ESTRATEGIA Y COMUNICACIÓN

Maria Paula Macías

ANALISTA DE DATOS

Diego Duque Gaitán

EQUIPO DE APOYO

Juan Camilo Chacón

Maria Paula Neira

Diana Castañeda

Isabel Padilla Camargo

Valentina Morales Beltrán

FUNDACIÓN CORONA

DIRECTOR EJECUTIVO

Daniel Uribe Parra

GERENTE DE EDUCACIÓN Y
EMPLEO

Germán Barragán Agudelo

COORDINADORA DE MODELO
EMPLEO INCLUSIVO

Laura Lozano Frías

COORDINADORA DE PROYEC-
TOS

EDUCACIÓN Y EMPLEO

Natalia Salazar Sarmiento

ALIADOS GLOBALES

ASPEN INSTITUTE

PRUDENTIAL

GLOBAL DEVELOPMENT
INCUBATOR

YOUTH BUILD INTERNACIONAL

ACCENTURE

CATHOLIC RELIEF SERVICES

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN

María Paula Cifuentes

PRIMERA EDICIÓN 2020

ISBN: 978-958-8402-41-3

Advertencia *

El uso del lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestras organizaciones. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma. En tal sentido, con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español “o/a” para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

*Texto tomado de documentos de la Organización Internacional del Trabajo.

JOVENES CON POTENCIAL:

EL PANORAMA DE LOS JÓVENES QUE NI
ESTUDIAN NI TRABAJAN O ESTÁN EN LA
INFORMALIDAD EN BOGOTÁ

GOVNI

Informe anual 2019 - 2020


THE ASPEN INSTITUTE

GLOBAL OPPORTUNITY
YOUTH NETWORK: BOGOTÁ

EL FUTURO ES JOVEN

CONT

1

Jóvenes que estudian o trabajan: Datos poblacionales de los jóvenes con potencial-caracterización 1

- 1.1. ¿Quiénes son los jóvenes con potencial? 2
- 1.2. Caracterización de los jóvenes con potencial en Bogotá 2
- 1.3. La situación de los ninis en Bogotá 6
 - 1.3.1. Mujeres NiNis: una problemática con enfoque de género 6
 - 1.1.2. Análisis por localidades: ¿Dónde viven los NiNis? 9
- 1.4. Caracterización de jóvenes en empleos informales 11
 - 1.4.1. Jóvenes migrantes venezolanos presentan la informalidad más alta del mercado laboral en Bogotá 12

2

Trayectorias de los jóvenes en Bogotá: de la educación al empleo ¿o al desempleo y la inactividad? 14

- 2.1. Educación media 16
 - 2.1.1. ¿Dónde desertan y reprueban más los jóvenes en Bogotá? 19
- 2.2. Tránsito y formación posmedia 23
- 2.3. Intermediación y mercado laborales para jóvenes 29

3

Jóvenes que estudian o trabajan: ¿Cómo alcanzar un cambio sistemático a través del impacto colectivo? 32

- 3.1. Impacto colectivo: principios clave para generar cambios estructurales 33
- 3.2. Experiencias de impacto colectivo para Jóvenes con Potencial 35

ENUNDO

4

Jóvenes que estudian o trabajan: Avances del colaborativo: Primera fase GOYN Bogotá 2019-2020

4.1. GOYN BOGOTÁ: ¿Qué se ha logrado en el primer año de implementación de la estrategia?	37
4.1.1. Fase 1: Establecimiento de la agenda conjunta	38
4.1.2. Mesas de Acción: El Colaborativo de GOYN Bogotá	40
4.2. Presentación de intervenciones emergentes	41
4.2.1. MARKETPLACE: El sector digital como ventana de oportunidad para los Jóvenes con Potencial	41
4.2.2. Estrategia de reconexión	47
4.2.3. Articulación con entidades del Distrito	50
4.2.4. Articulación de programas de Habilidades Socioemocionales	50

5

El rol de los jóvenes en la transformación de la problemática

5.1.1. Fase de involucramiento	53
5.1.2. Fase de fortalecimiento para la incidencia	56

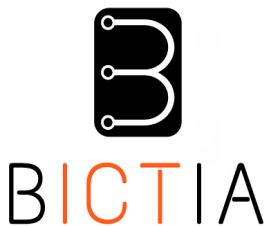
**LISTA DE
COLABORADORES
DE GOYN**



GLOBAL OPPORTUNITY YOUTH NETWORK: BOGOTÁ

EL FUTURO ES JOVEN

UNA ALIANZA DE:



¿QUÉ ES LA GLOBAL OPPORTUNITY YOUTH NETWORK - GOYN BOGOTÁ?

GOYN Bogotá es una estrategia global que busca mejorar el bienestar de los jóvenes, con especial énfasis en los **Jóvenes con Potencial**, es decir jóvenes que ni estudian ni trabajan o están en empleos informales. La estrategia tiene como pilar fundamental la colaboración de los actores locales relacionados con la agenda juvenil, e incorpora como líneas de trabajo priorizadas la voz de los jóvenes, el llamado a la acción de los actores el ecosistema, el desarrollo de intervenciones basadas en evidencia, el aprendizaje continuo y la innovación financiera, en un acercamiento conocido como Impacto Colectivo.

Esto comprende, la necesidad de generar cambios sistémicos de largo plazo, impulsados por la mejora en la articulación de esfuerzos de todo el ecosistema de actores que trabajan en pro de una misma causa, aumentar las oportunidades económicas de los jóvenes de Bogotá.

Esta estrategia hace parte de una red global liderada por el Aspen Institute, Prudential, Global Development Incubator, YouthBuild International, Accenture y CRS en la que fueron seleccionadas seis ciudades para ser parte de la Global Opportunity Youth Network - GOYN, estas fueron: Bogotá, Colombia; Mombasa, Kenia; Pune y Ramgargh, India; Sao Pablo, Brasil; y Ethekwini, Sudáfrica.

¿POR QUÉ ESTE INFORME ANUAL SOBRE LOS JÓVENES EN BOGOTÁ?

La difícil situación que viven muchos jóvenes de Bogotá limita las oportunidades que les impulse a desarrollar sus trayectorias de vida y alcanzar niveles óptimos de bienestar. Conscientes del potencial y talento que tienen los jóvenes y de su rol importante en el crecimiento y desarrollo de la ciudad, este informe presenta el panorama general, desde la etapa escolar hasta la empleabilidad de los jóvenes, con especial énfasis en las barreras y limitaciones que se presentan. Esto partiendo del modelo de empleo inclusivo desarrollado por Fundación Corona, Fundación ANDI y ACDI/VOCA. Lo anterior con el fin de visibilizar esta situación e incentivar acciones colectivas y basadas en evidencia dentro del amplio ecosistema de iniciativas, entidades y proyectos tanto públicos como privados que buscan mejorar el bienestar de los jóvenes en Bogotá.

1

**DATOS
POBLACIONALES
DE LOS JÓVENES
CON POTENCIAL
CARACTERIZACIÓN**

1.1. ¿QUIÉNES SON LOS JÓVENES CON POTENCIAL?

Desde hace más de una década se ha posicionado en la agenda pública de América Latina el concepto de NINIs para definir a los jóvenes que no estudian ni trabajan. Este concepto, tiene una connotación negativa, ya que centra la atención en la inactividad de los jóvenes y no, en las barreras o circunstancias que la explican. Esto ha tenido como consecuencia el surgimiento de generalizaciones respecto a las razones que llevan a los jóvenes a esta situación, con un sesgo hacia la condición “voluntaria” de los NINIs en algunos segmentos de la sociedad.

Con el propósito de generar un cambio en el paradigma y la forma en que los diferentes actores de gobierno, sociedad civil y empresas se aproximan a las problemáticas que enfrentan los jóvenes, en 2012 desde el Aspen Institute y el Consejo de la Casa Blanca para Soluciones Comunitarias se propuso el concepto de *Opportunity Youth* como una nueva forma de acercarse a los jóvenes tradicionalmente referidos como desconectados o NINIs, como una población que concentra un gran potencial, que debe ser desbloqueado desde la acción colaborativa de los diferentes actores de la sociedad. El cambio en el concepto no fue exclusivamente semántico,

implicó un llamado a la acción a nivel nacional para visibilizar la población, sus problemáticas, y fortalecer el desarrollo de acciones coordinadas para reconectar estos jóvenes en trayectorias de educación y empleo.

De forma similar, desde GOYN queremos fomentar un cambio en la forma en la que en Colombia nos aproximamos a los problemas y retos que enfrentan las juventudes, que en su gran diversidad representan el gran potencial de transformación económica y social del país. Es por ello por lo que en adelante referiremos a los NiNis y jóvenes en la informalidad con la categoría de **Jóvenes con Potencial**¹. Este concepto no solo busca reemplazar el concepto de NINI, sino que busca evidenciar barreras económicas, sociales y culturales que enfrenta esta población.

1.2. CARACTERIZACIÓN DE LOS JÓVENES CON POTENCIAL EN BOGOTÁ

Se estima que en Bogotá hay cerca de 1.932.048² jóvenes entre los 14 y 28 años, lo que representa el 26,9% de la población total. Según la Gran Encuesta Integrada de hogares, para 2019 1.077.575 jóvenes se encontraban ocupados, 686.807 jóvenes se

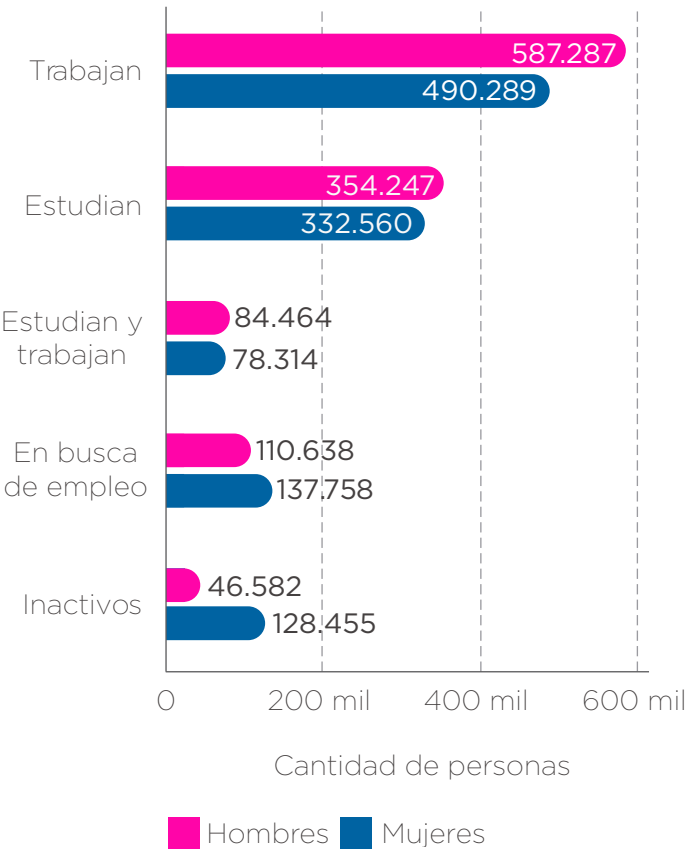


¹ La tasa de deserción es el porcentaje de estudiantes que abandonan el sistema educativo antes de finalizar el año lectivo.

² Según datos del Censo poblacional 2018 realizado por el DANE. El resto de las estadísticas en este informe se presentan con base a los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares GEIH que tiene proyecciones poblacionales con base al Censo 2005

encontraban estudiando y 162.777 trabajaban y estudiaban al mismo tiempo. En contraste a los jóvenes que estaban en empleo o educación, había 248.396 jóvenes desempleados y 175.038 en inactividad, que comunmente se han denominado como jóvenes NiNis³ representando el 18,3% de los jóvenes de la ciudad para ese año.

Gráfico 1. Actividad principal de los jóvenes en Bogotá - 2019.



Fuente: DANE - GEIH, 2019⁴.

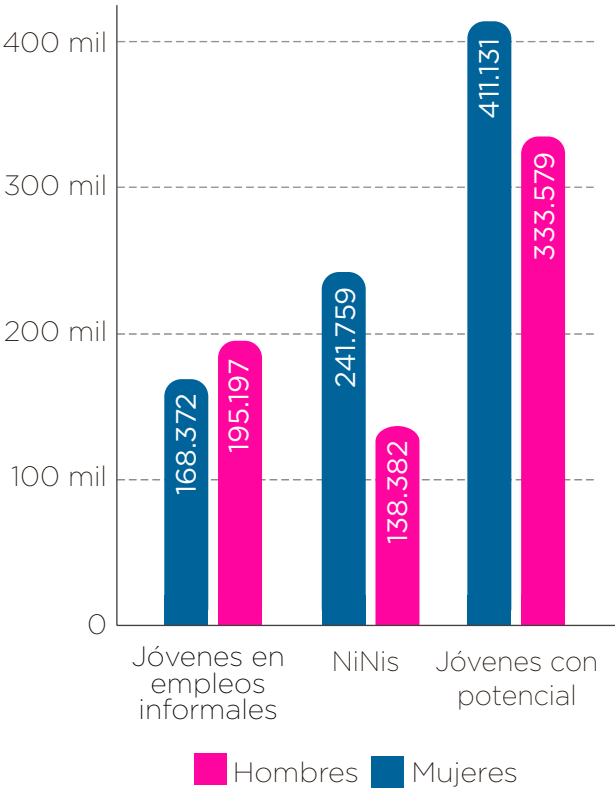
El Gráfico 1 muestra la actividad principal de los jóvenes de acuerdo a su sexo evidenciando que las mujeres jóvenes, pese a ser el 49,9% de la población joven, acceden menos a oportunidades laborales y de formación en comparación con los hombres jóvenes. A su vez, las mujeres jóvenes representan la mayoría en los segmentos de desempleados -55,5%- y de población inactiva que no está estudiando -73,4%-.

Dentro del segmento de los jóvenes, presentan una mayor condición de vulnerabilidad los jóvenes

que no estudian ni trabajan y los jóvenes ocupados en la informalidad, pues se enfrentan a más limitaciones para acceder a empleos de calidad y oportunidades que les permitan mejorar sus trayectorias de vida, aún cuando cuentan con el potencial y la voluntad de hacerlo.

Los **Jóvenes con Potencial** representaron el 35,8% de los jóvenes de la ciudad en 2019, es decir 744.710 jóvenes, en su mayoría mujeres -55,2%-, de los cuales 381.141 no estudiaban ni trabajaban y 363.569⁵ eran jóvenes que trabajaban en empleos informales -Gráfico 2-.

Gráfico 2. Jóvenes con Potencial por género en Bogotá - 2019.



Fuente: DANE - GEIH, 2019⁴.

Las barreras a las que se enfrentan los jóvenes se evidencian, entre otras, al analizar la tasa de desempleo joven en Bogotá, que en 2019 era de 18,7%, es decir, 7,9 puntos porcentuales superior al desempleo general -10,8%-. Lo que evidencia que ya desde el 2019 los jóvenes estaban siendo especialmente afectados por el desempleo. Por su parte, la tasa de informalidad de jóvenes era de 33,7% y

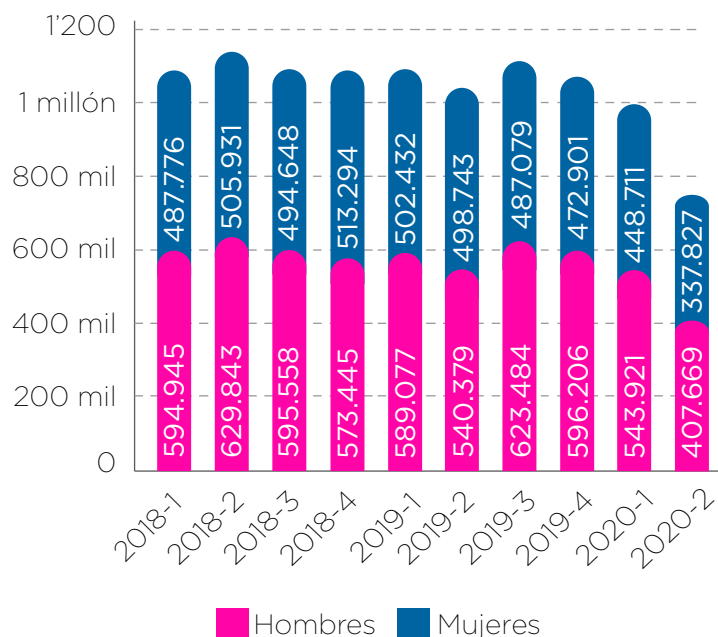
³Para el cálculo de los Ninis se realiza la sumatoria de los jóvenes en desempleo e inactivos cuya actividad principal en la semana de referencia no era estudiar. Esta es la categoría oficial que utiliza el DANE y por lo tanto será utilizada cuando se haga referencia a cifras oficiales.

⁴ Esta categoría hace referencia a personas en inactividad, que no estudian

la general de 43,8%, que si bien es menor que la tasa general, refleja una problemática de jóvenes que no acceden a condiciones de empleo dignas.

Ahora bien, si el panorama de los jóvenes ya era complejo, la pandemia por COVID-19 ha aumentado las barreras a las que se enfrenta la población joven. Uno de los efectos más drásticos a nivel general ha sido el impacto de la pandemia en el mercado laboral, con una reducción significativa de la población ocupada del 23,0% en promedio en el segundo trimestre del año 2020. Para el caso de los jóvenes en Bogotá, esta reducción de la población ocupada fue de 28,3% lo que representó una disminución de 292.626 jóvenes ocupados. Esto implica que los jóvenes, en comparación con el resto de la población, se han visto especialmente afectados por la pérdida de empleos en medio de la pandemia. El Gráfico 3 muestra la evolución de la población joven ocupada.

Gráfico 3. Comportamiento de los jóvenes ocupados en Bogotá 2018-2020.

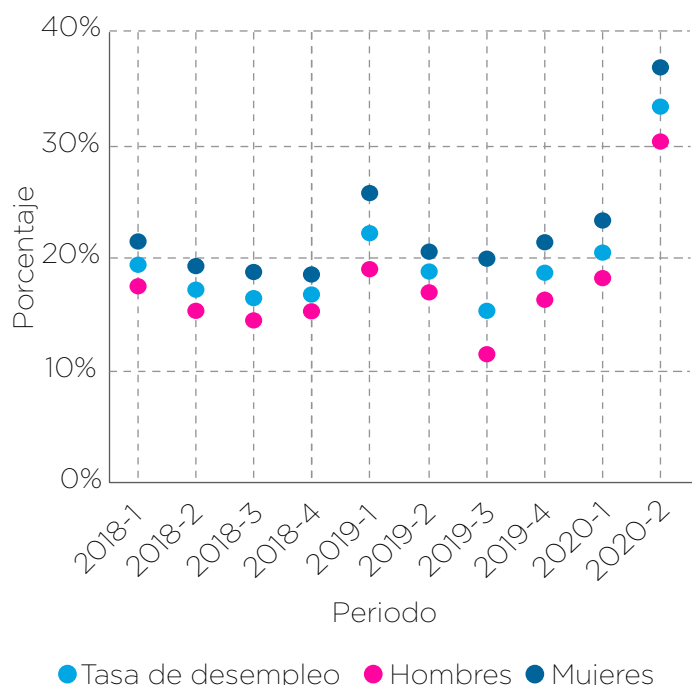


Fuente: DANE - GEIH, 2020.

Como consecuencia de esto, la tasa de desempleo de los jóvenes en el segundo trimestre de 2020 aumentó a 33,3%, es decir, 14,6 puntos porcentuales más respecto al mismo trimestre del año anterior

-2019- donde la tasa de desempleo joven era de 18,7%. El Gráfico 4 muestra la tendencia de la tasa de desempleo joven en la ciudad desde el primer trimestre de 2018 y hasta el segundo trimestre de 2020.

Gráfico 4. Tasa de desempleo joven en Bogotá 2018 - 2020.



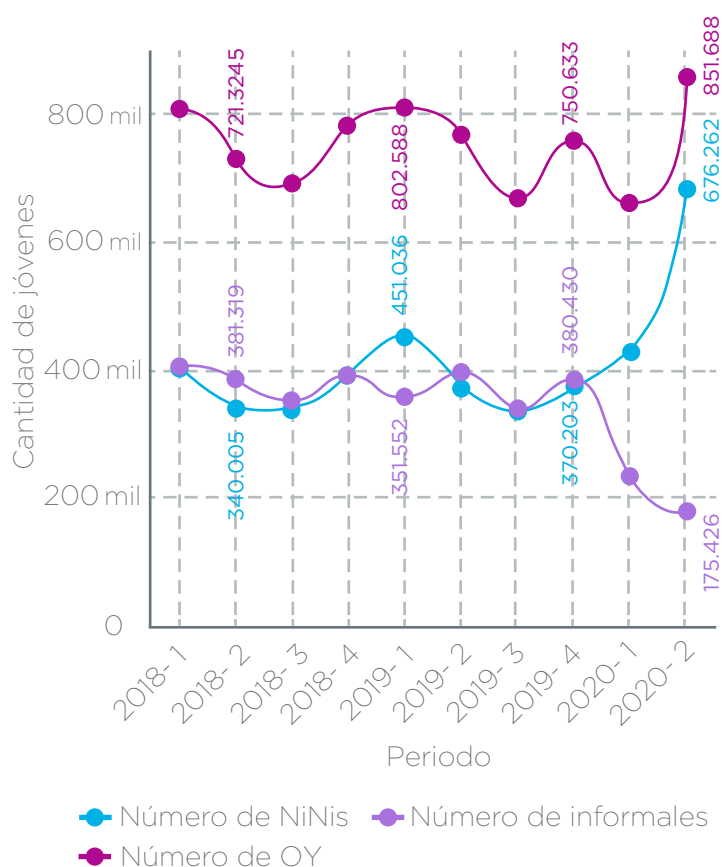
Fuente: DANE - GEIH, 2020.

Otra consecuencia directa de la pandemia ha sido el aumento de los Jóvenes con Potencial, que aumentó 11,8% en el segundo trimestre de 2020. Sin embargo, como se evidencia en el -Gráfico 5- en su mayoría este aumento es explicado por el número de NiNis que aumentó en un 82,4% en el mismo trimestre, mientras que el número de jóvenes en empleos informales disminuyó 55,2%.

Una posible explicación de este fenómeno es que la pandemia ha afectado drásticamente a los jóvenes en empleos informales al no poder trabajar ni desempeñar sus actividades laborales, lo que ha implicado que estos jóvenes han transitado de la informalidad a la inactividad, aumentando el número de jóvenes NiNis.

⁵ Se consideran empleos informales las personas ocupadas que cumplen alguna de las siguientes condiciones: (i) trabajadores en empresas que ocupen 5 o menos personas sean patrones o empleados (ii) trabajadores familiares sin remuneración (iii) trabajadores sin remuneración en empresas o negocios de otros hogares (iv) empleados domésticos, jornaleros o peones (v) trabajadores por cuenta propia que laboran en establecimientos de hasta cinco personas, excepto los independientes profesionales. Se excluyen de todas estas categorías trabajadores o empleados del gobierno.

Gráfico 5. Jóvenes con Potencial en Bogotá - 2018 a 2020



Fuente: DANE - GEIH, 2020.

Uno de los principales hallazgos de este informe es que la coyuntura por COVID-19 y las medidas de aislamiento para mitigar los impactos de la pandemia han afectado de manera generalizada a toda la población, no obstante, para la población joven las barreras y dificultades para acceder al mercado laboral o permanecer en el sistema educativo se han visto profundizadas a causa de estas medidas.

Uno de los principales ejemplos de los efectos de estas medidas, se refleja en los resultados de la Gran Encuesta de Necesidades y Oportunidades de los Jóvenes en el COVID-19, realizada por GOYN durante el mes de abril de 2020, que contó con más de 1.400 respuestas de jóvenes de Bogotá.

Precisamente, a pesar de que más del 70% de los encuestados afirmó tener internet en sus hogares, también manifestaron que este es un de los retos para seguir con sus actividades pues la conexión es inestable y sólo el 56,0% tiene acceso a través de un computador, los demás, sólo tienen acceso

no permanente a internet a través del celular.

Frente a esto, en Bogotá para 2019 había cerca de 2.234.257 personas que asistían a una institución de educación básica, media o superior, de las cuales 28% pertenecían a hogares que no contaban con internet, de estas personas: el 56% pertenecen al estrato 2, 23% al estrato 1, y 19% al estrato 3 (GEIH, 2019). Esto es particularmente importante teniendo en cuenta que durante los primeros meses de la pandemia, las actividades educativas se desarrollaron virtualmente y los jóvenes de estratos bajos han tenido barreras adicionales para acceder en igualdad de condiciones a la educación.

A continuación, se presenta con mayor detalle la situación de los jóvenes con potencial en Bogotá, por sexo, localidades, estrato socioeconómico y otras variables que permiten entender con mayor profundidad la problemática.

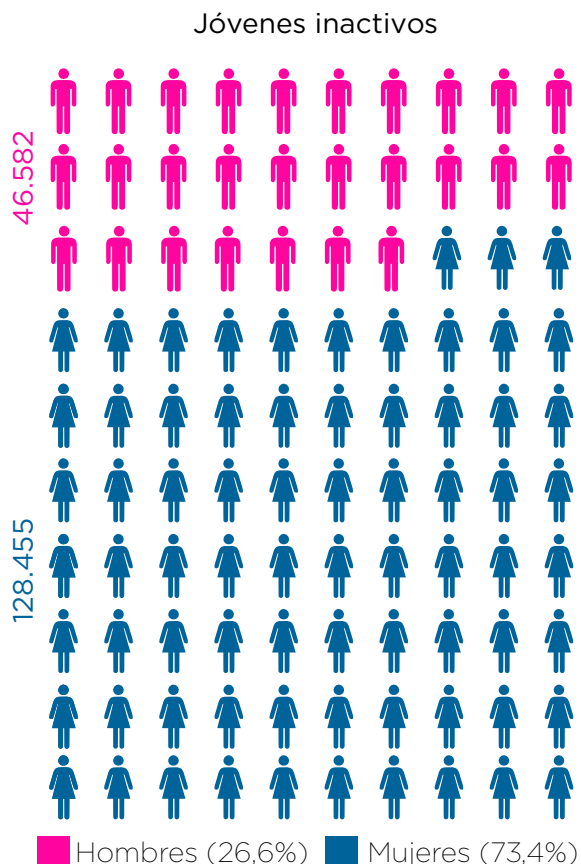


1.3. LA SITUACIÓN DE LOS NINIS EN BOGOTÁ

La probabilidad de que un joven en Bogotá sea NiNi dado que pertenece a un hogar de estrato 1 o 2 es de 21,8%, mientras que si es un joven de un hogar estrato 4 o 5 la probabilidad es del 8,3%. Esta probabilidad aumenta a 28,7% si son jóvenes mujeres en hogares de estrato 1 o 2. GEIH-DANE (2019)

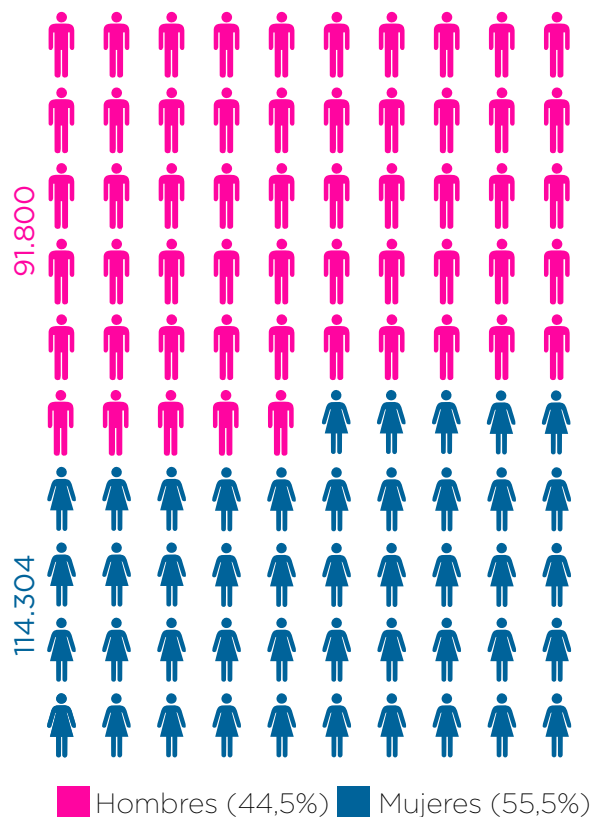
De los 381.141 jóvenes que ni estudiaban ni trabajaban en Bogotá para el 2019, el 54,1% se encontraba en búsqueda activa de empleo –jóvenes desocupados– mientras que el 45,9% restante estaba en inactividad –jóvenes inactivos⁶–, es decir, según la definición del DANE, que no estaban interesados en conseguir un empleo porque no querían, no podían o no les interesaba. El Gráfico 6 muestra la distribución por sexo para cada segmento dentro de los jóvenes NiNis, evidenciando nuevamente una mayor tendencia de las mujeres, especialmente en la población inactiva.

Gráfico 6. Jóvenes desocupados e inactivos⁷ por sexo en Bogotá 2019.



Fuente: DANE - GEIH, 2019.

Jóvenes desocupados



Fuente: DANE - GEIH, 2019.

1.3.1 MUJERES NINIS: UNA PROBLEMÁTICA CON ENFOQUE DE GÉNERO.

Según ONU Mujeres del total de NiNis en el planeta, dos terceras partes son mujeres, lo que corresponde a más de 181 millones de niñas y adolescentes que no estudian ni trabajan. Además, antes de la pandemia las mujeres ya desarrollaban el triple del trabajo doméstico y asistencial sin remuneración que los hombres y desde el comienzo de la pandemia esta proporción ha aumentado debido a que aún se les ata socialmente a las labores del hogar no remuneradas (ONU Mujeres, 2020).

Este es uno de los mayores hallazgos de la problemática en Bogotá, ya que es evidente que el desempleo y la falta de oportunidades afectan de forma especial a las mujeres jóvenes, esto debido a que, siguen atadas a oficios del hogar no remunerados, embarazos tempranos, entre otros factores que hacen que para las mujeres jóvenes se presenten más barreras a la hora de completar

⁶ En la siguiente sección se profundiza sobre las razones de inactividad en jóvenes, con énfasis en mujeres jóvenes inactivas.

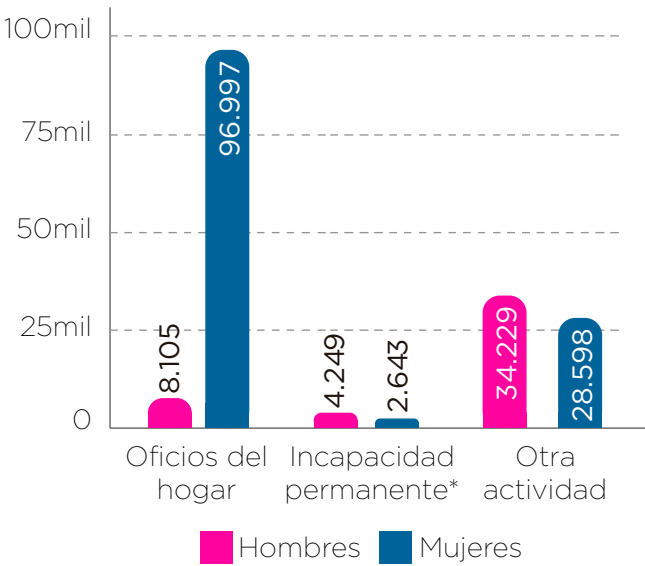
⁷ Esta clasificación de inactividad excluye a los inactivos que se encuentran en el sistema educativo.

sus trayectorias educativas o acceder al mercado laboral.

Este hallazgo se ve claramente al analizar la tasa de desempleo por sexo. En 2019 la tasa general de desempleo juvenil era de 18,7%, sin embargo, al analizarla por sexo, la tasa de desempleo de mujeres jóvenes era de 21,8%, mientras que la tasa de desempleo de hombres jóvenes era de 15,8%, es decir, 6 puntos porcentuales más en mujeres jóvenes, que en hombres. Para 2020, esta brecha se ha ampliado considerablemente ya que mientras la tasa general de desempleo juvenil aumentó a 33,3%, la tasa de desempleo para mujeres jóvenes en 2020 es de 36,8%, es decir, 6 puntos porcentuales más respecto a la tasa de desempleo de los hombres jóvenes, que es de 30,2%.

El Gráfico 7 presenta el número de jóvenes inactivos según su razón de inactividad. Aquí se destaca que la principal actividad del 75,6% de las mujeres NiNis inactivas son los oficios del hogar no remunerados. Así entonces, más allá de la falta de oportunidades educativas y laborales también existen barreras culturales asociadas al machismo que limitan las trayectorias de vida de las mujeres desde la juventud.

Gráfico 7. Tipos de inactividad por sexo en Bogotá 2019.

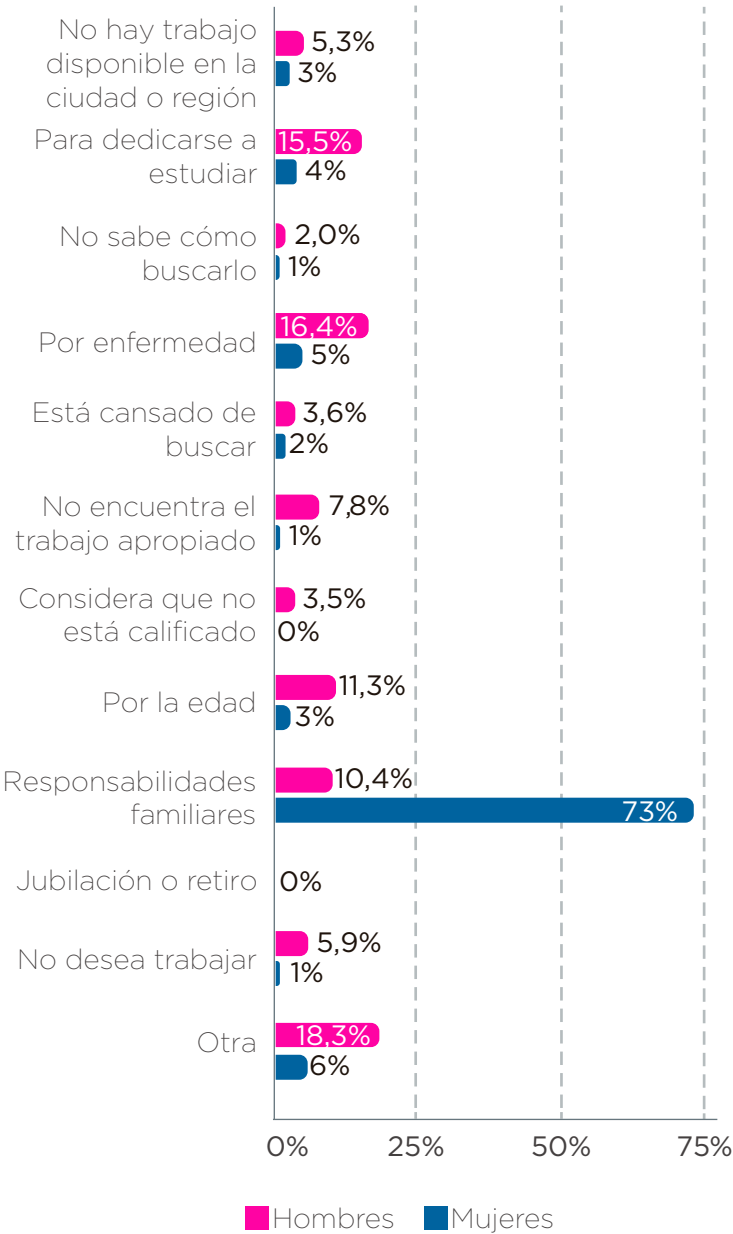


*Otra actividad: Rentista, pensionado o jubilado y personas que no les llama la atención o creen que no vale la pena trabajar.

Fuente: DANE - GEIH, 2019.

Los jóvenes inactivos tienen la particularidad de haber dejado de buscar empleo después de un periodo de tiempo. El Gráfico 8 ilustra las principales razones por las que en Bogotá, estos jóvenes abandonaron la búsqueda activa de empleo. En las mujeres el 73,0% dejó de buscar empleo debido a responsabilidades familiares mientras que en los hombres solo el 10,4% lo hizo por esta misma razón, por el contrario, el 15,4% de los hombres jóvenes dejaron de buscar empleo para dedicarse a estudiar mientras que en las mujeres solo el 4,4% lo hizo por esta razón.

Gráfico 8. Razones por las que los jóvenes en inactividad dejaron de buscar empleo 2019.



Fuente: DANE - GEIH, 2019.



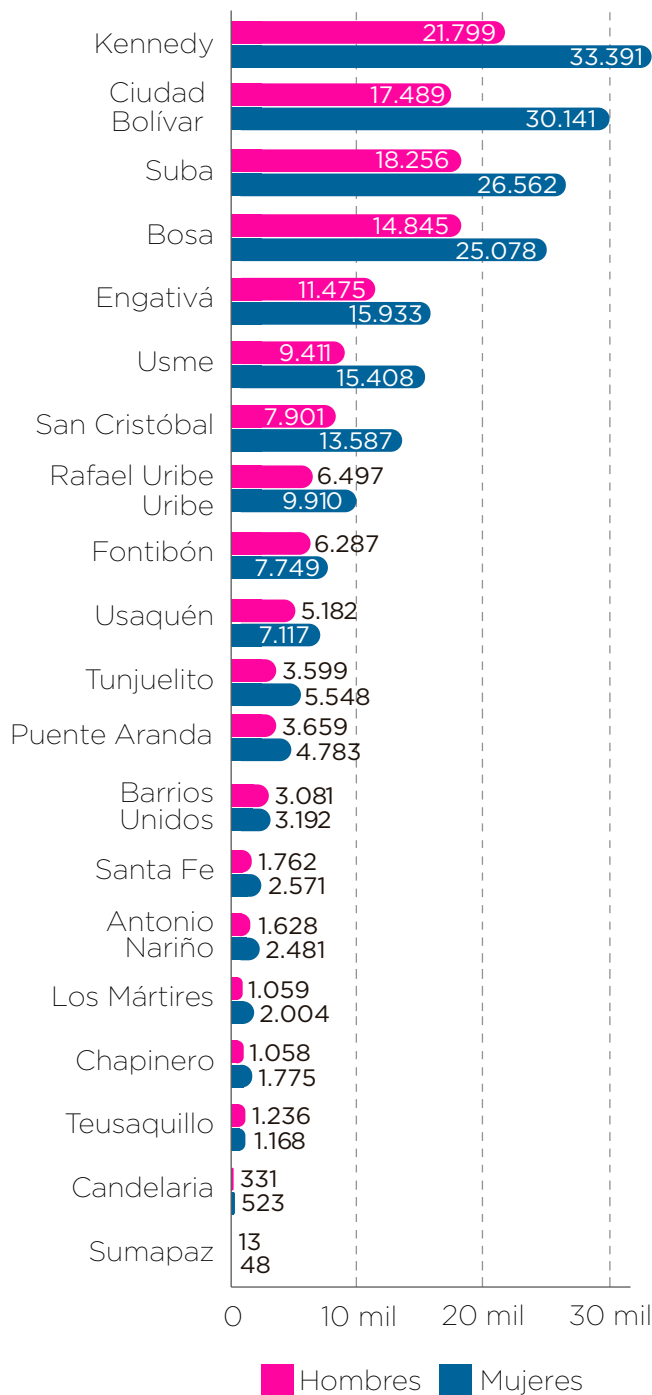
Por otro lado, este gráfico muestra otro de los hallazgos de GOYN y es que **sólo el 5,9% de los hombres jóvenes inactivos y tan solo el 1% de las mujeres jóvenes inactivas dejaron de buscar empleo por que no desean trabajar**. Esto es importante pues refleja que dentro de la inactividad, la principal razón para no buscar empleo no es la falta de interés o voluntad de los jóvenes para trabajar, sino que esta relacionada con prejuicios sobre la edad, falta de formación, falta de información sobre oportunidades, sesgos de género o desmotivación debido a la falta de oportunidades laborales.

Esto evidencia la necesidad de aumentar el acceso a la información que permita eliminar los sesgos de entrada y prejuicios alrededor de los jóvenes, que limitan sus posibilidades de acceder a oportunidades de formación y empleo, con un énfasis especial en que deben emprenderse acciones relacionadas a disminuir la asociación de mujeres jóvenes con oficios del hogar no remunerados con el fin de que puedan tener una mayor participación en el mercado laboral si así lo deciden.

Esta problemática de género también se presenta en 19 de las 20 localidades -exceptuando Teusaquillo-, reflejando que es un problema estructural de la ciudad que merece la atención de tomadores de decisión y hacedores de políticas públicas de juventud, educación y empleo.

El -Gráfico 9- muestra el número de jóvenes NiNis por cada localidad, en donde se observa que Kennedy, Ciudad Bolívar, Suba y Bosa son las localidades con mayor número de NiNis en la ciudad. No obstante, al analizar la diferencia porcentual entre hombres y mujeres NiNis, por localidad, se refleja que las mayores brechas porcentuales se dan en las localidades de Los Mártires, Ciudad Bolívar, Bosa y San Cristóbal en donde la diferencia porcentual es de 30,9%, 26,6%, 26,5% y 25,6% respectivamente, es decir, que hay una mayor proporción de mujeres que de hombres, y que es mayor a la diferencia que se presenta en las demás localidades.

Gráfico 9. Jóvenes que no estudian ni trabajan por localidad y género – 2017.



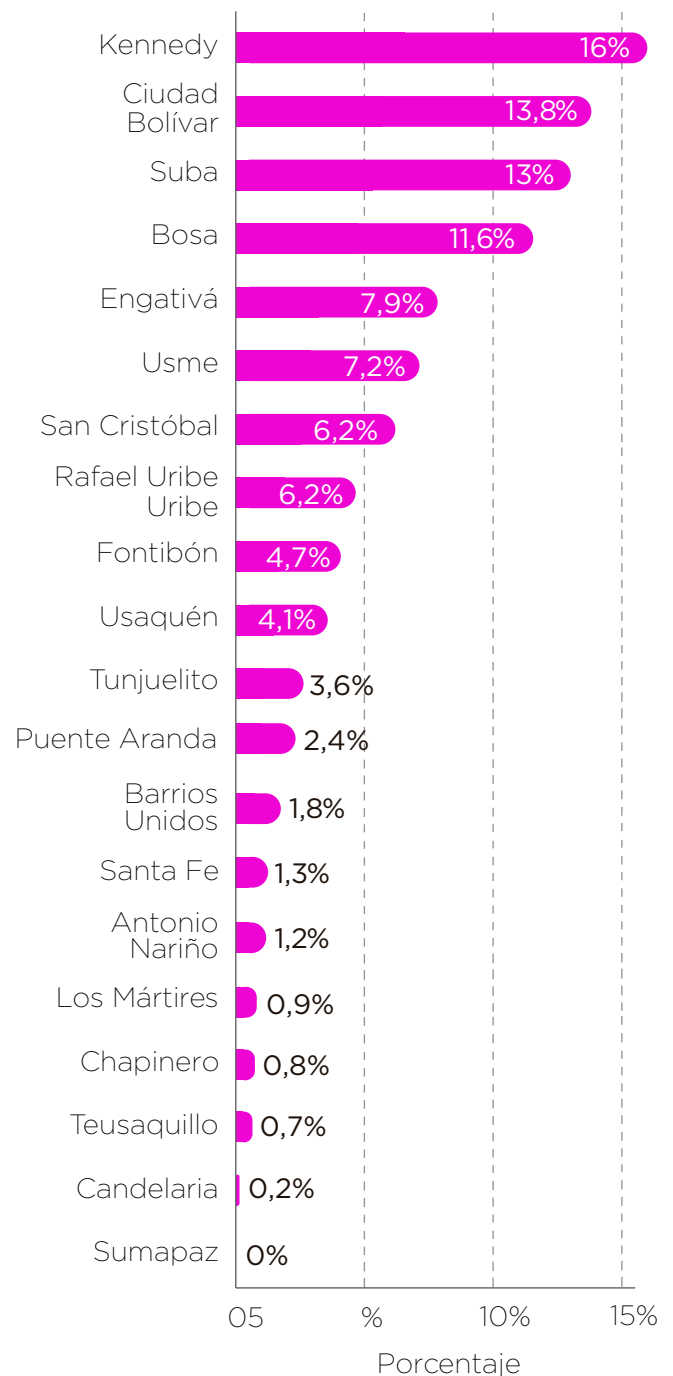
Fuente DANE-Encuesta Multipropósito, 2017.

1.3.2. ANÁLISIS POR LOCALIDADES: ¿DÓNDE VIVEN LOS NINIS?

Cuando se analiza la problemática a nivel de localidades en Bogotá, la mayoría de los jóvenes que no estudian ni trabajan se concentran en cuatro

localidades: Kennedy -16,0%-, Ciudad Bolívar -13,8%-, Suba -13,0%- y Bosa -11,6%-, a su vez estas son las localidades con mayor población, lo que implica un gran reto debido a la densidad poblacional y magnitud de la problemática. El Gráfico 10 muestra la participación porcentual de cada localidad en el número total de jóvenes que ni estudian ni trabajan en 2017.

Gráfico 10. Participación por localidad en el número de jóvenes que ni estudian ni trabajan en Bogotá, 2017

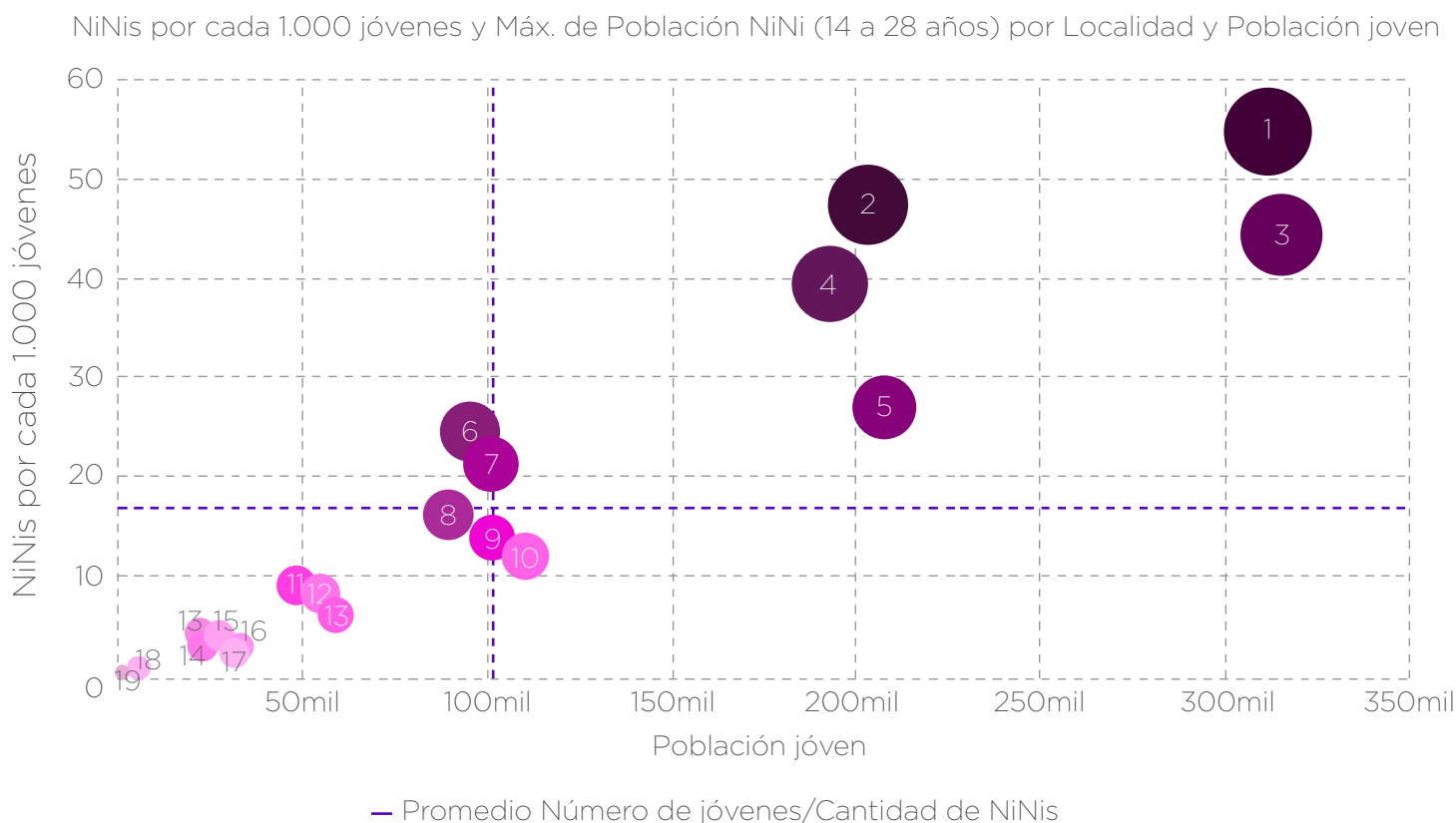


Fuente DANE-Encuesta Multipropósito, 2017.

El factor demográfico es una explicación natural que muestra que el número de NiNis por localidad es mayor en aquellas con mayor población, por lo que a priori no nos permitiría comparar de forma completa la problemática entre localidades. Para

esto, en el Gráfico 11 se analiza el número de jóvenes que ni estudian ni trabajan por cada 1000 habitantes jóvenes en cada localidad, este número se muestra en el eje vertical y se compara con el número total de jóvenes, en el eje horizontal.

Gráfico 11. Número de jóvenes que no estudian ni trabajan ponderado por población joven en cada localidad y número de jóvenes que Ni estudian Ni trabajan por cada 1000 habitantes.



Localidad (Número de NiNis)

1. Kennedy (55.190)	8. Rafael Uribe Uribe (16.407)	15. Antonio Nariño (4.109)
2. Ciudad Bolívar (47.630)	9. Fontibón (14.036)	16. Los Mártires (3.064)
3. Suba (44.819)	10. Usaquén (12.299)	17. Chapinero (2.833)
4. Bosa (39.923)	11. Tunjuelito (9.232)	18. Teusaquillo (2.403)
5. Engativa (27.408)	12. Puente Aranda (8.442)	19. Candelaria (853)
6. Usme (24.819)	13. Barrios Unidos (6.273)	20. Suma Paz (61)
7. San Cristobal (21.487)	14. Santa Fe (4.333)	

Fuente DANE-Encuesta Multipropósito, 2017.

Con este gráfico se reafirma la magnitud de la problemática en localidades como Kennedy, Ciudad Bolívar, Suba y Bosa ya que al analizar la problemática, teniendo en cuenta la proporción

por cada 1000 jóvenes, estas mismas cuatro localidades tienen una mayor problemática, en término de NiNis, que las demás.

1.4. CARACTERIZACIÓN DE JÓVENES EN EMPLEOS INFORMALES

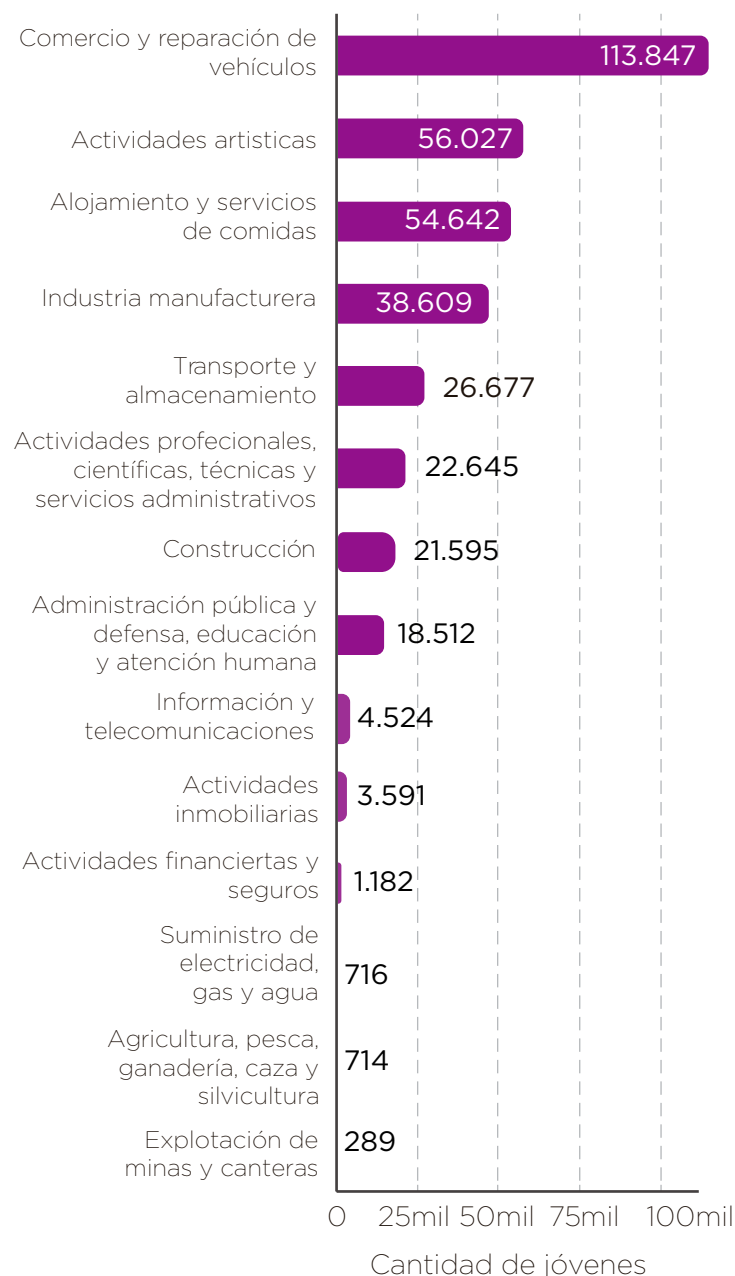
En Bogotá para 2019 la probabilidad de ser un joven en un empleo informal dado que se estaba ocupado era de 33,7% pero aumenta a 40,1% para los jóvenes con educación media y a 56,8% para jóvenes con un máximo nivel educativo de secundaria.

El empleo informal o formal se clasifica según las características de los empleos de las personas ocupadas, es decir que, para el DANE son empleos informales aquellos negocios o empresas de menos de cinco personas empleadas, personas trabajando en empresas familiares, personas trabajando en empresas sin remuneración, empleados o empleadas domésticos entre otras características⁸.

En Bogotá para 2019 había 1.842.664 ocupados en empleos informales, lo que representa una tasa de informalidad del 43,7% mientras que para la población joven en la ciudad, la tasa de informalidad era de 33,7% es decir con cerca de 363.569 jóvenes en empleos informales. Al analizar la informalidad laboral en términos de género no se encuentran diferencias significativas de que la informalidad afecte en mayor medida a hombres o mujeres, pues, la tasa de informalidad en jóvenes fue del 42,3% y el 45,3 respectivamente en el cierre del 2019.

El Gráfico 12 muestra la distribución por sectores económicos según la ocupación de jóvenes en empleos informales, evidenciando que el 31,3% de estos jóvenes trabajaban en el sector de comercio y reparación de vehículos; seguido de actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras 15,4%; alojamiento y servicios de comida 15,0%; e industria manufacturera 10,6%. De esta forma, se puede caracterizar que el 72,4% de los trabajadores jóvenes informales se concentran en estos cuatro sectores económicos.

Gráfico 12. Jóvenes en empleos informales por sectores económicos 2019.



Fuente: DANE - GEIH, 2019.

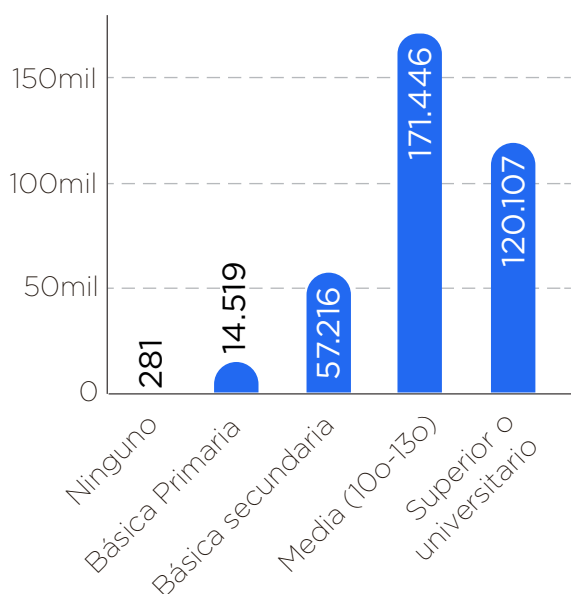
Sumado a esto, al analizar el número de jóvenes en empleos informales uno de los hallazgos es que el 67,0% tienen como máximo nivel educativo educación media o un nivel inferior -Gráfico 12-. Esto permite inferir que la informalidad está relacionada con bajos niveles educativos que impiden

⁸ Se consideran informales a las personas ocupadas que cumplen alguna de las siguientes condiciones: (i) trabajadores en empresas que ocupen cinco o menos personas sean patrones o empleados (ii) trabajadores familiares sin remuneración (iii) trabajadores sin remuneración en empresas o negocios de otros hogares (iv) empleados domésticos, jornaleros o peones (v) trabajadores por cuenta propia que laboran en establecimientos de hasta cinco personas, excepto los independientes profesionales. Se excluyen de todas estas categorías trabajadores o empleados del gobierno

que los jóvenes puedan aplicar a empleos que requieran un mayor nivel de cualificación y por lo tanto encuentran en la informalidad una alternativa económica.

No obstante, también es importante mencionar que el 33,0% de los jóvenes en empleos informales tienen como máximo nivel educativo alcanzado la educación superior⁹ -Gráfico 13-. Esto podría reflejar barreras adicionales para que jóvenes accedan a empleos formales, aún si están formados, o que en la informalidad encuentran trabajos más a la medida de sus necesidades.

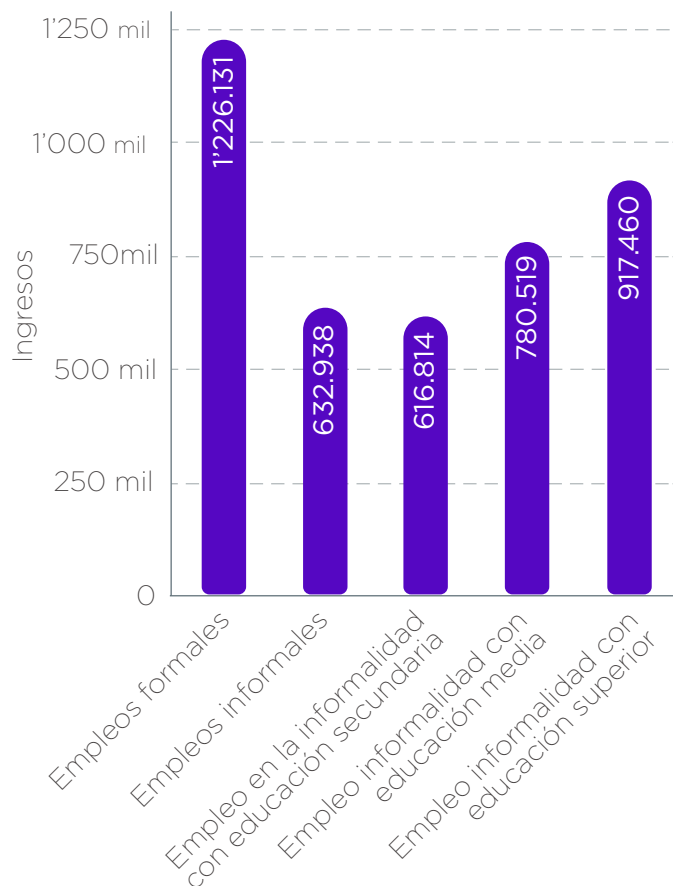
Gráfico 13. Jóvenes en empleos informales según máximo nivel educativo alcanzado.



Fuente: DANE - GEIH, 2019.

El Gráfico 14 refleja que los jóvenes que tienen trabajos informales reciben 48,4% menos ingresos laborales que los jóvenes en empleos formales. Adicionalmente, dentro de los jóvenes en trabajos informales, reciben menos salario entre menor sea el nivel educativo alcanzado. En este sentido, dentro de los jóvenes en trabajos informales, los que menos ingresos laborales reciben, son los que tienen como máximo nivel educativo secundaria, recibiendo 32,8% menos respecto a los que tienen educación superior.

Gráfico 14. Ingresos laborales promedio de los jóvenes ocupados en Bogotá, 2019.



Fuente: DANE - GEIH, 2019.

1.4.1 JÓVENES MIGRANTES VENEZOLANOS PRESENTAN LA INFORMALIDAD MÁS ALTA DEL MERCADO LABORAL EN BOGOTÁ.

Según Migración Colombia, en diciembre de 2019 había 1.771.237¹⁰ venezolanos en Colombia, de los cuales el 20,0% residían en Bogotá, lo que representa aproximadamente 352.431 personas migrantes¹¹. Dentro de todos los segmentos poblacionales, la población migrante venezolana presenta las mayores tasas de informalidad debido a las barreras legales y culturales para acceder a empleos

⁹ Educación superior es el término oficial utilizado por el DANE para referirse a educación universitaria, técnica y/o tecnológica.

¹⁰ La estimación de concentración de venezolanos es resultado del cruce de los registros administrativos del Sistema de Información de Registro de Extranjeros (SIRE), Permiso Especial de Permanencia (PEP), Entradas migratorias (Intención de hospedaje) y Registro Administrativo de Migrantes Venezolanos (RAMV). La información registrada corresponde a lo manifestado voluntariamente por los venezolanos en los sistemas dispuestos y a la recolección generada de las verificaciones migratorias desarrolladas por Migración Colombia, teniendo en cuenta que la permanencia estimada de venezolanos en Colombia puede variar y que en el país existe la libre circulación en el territorio nacional.

formales, siendo esta la principal problemática de esta población¹².

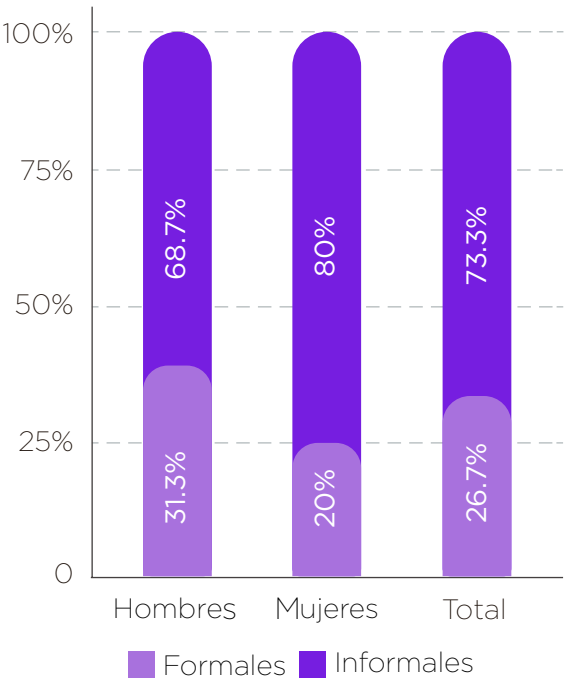
Se estima que en Bogotá hay cerca de 125.587¹³ jóvenes migrantes provenientes de Venezuela. Justamente, del total de jóvenes migrantes que se encuentran trabajando, [aproximadamente el 95,7% no cuenta con ningún tipo de afiliación al sistema de salud](#). Por otra parte, esta población enfrenta a una tasa de desempleo joven cercana al 21,4% casi 10 puntos porcentuales superior a la tasa de desempleo general de la ciudad para el 2019.

Asimismo, del total de jóvenes migrantes en la ciudad el 61,4% se encuentran ocupados y [registran la tasa de informalidad más alta de todas las poblaciones de las que se tiene registro, siendo cercana al 73,3%](#).

Al analizar de cerca esta población, es preocupante ver que la problemática de la informalidad se profundiza cuando los migrantes son jóvenes o mujeres. Así como el Gráfico 15 lo refleja, a pesar de que 68,7% de los hombres migrantes jóvenes están en empleos informales, cifra que es bastante alta, al ver el caso de las mujeres migrantes jóvenes, este porcentaje alcanza el 80,0%.

En otras palabras, esta población enfrenta múltiples vulnerabilidades que exceden las barreras que ya tienen los jóvenes colombianos que residen en Bogotá y que se profundizan por la edad y el sexo. Esto refuerza la necesidad de generar acciones que reduzcan estas barreras y permitan que jóvenes puedan acceder a mejores oportunidades de educación o empleo, especialmente las mujeres jóvenes.

Gráfico 15. Jóvenes migrantes ocupados en la informalidad, por sexo - 2019.



Fuente: DANE - GEIH, 2019.



¹¹ Este es el resultado del cruce de diferentes fuentes de datos administrativas y es la aproximación más cercana a una estimación del número real de población migrante de Venezuela en el país.

¹² La información del mercado laboral de la población migrante proviene del modulo de migración de la GEIH DANE, estos son datos provenientes de una muestra significativa y representativa dela población migrante de Venezuela.

¹³ Estimación con base a información de Migración Colombia y proporciones muestrales de la Gran Encuesta Integrada de Hogares GEIH 2019.

2

TRAYECTORIAS DE LOS JÓVENES EN BOGOTÁ: DE LA EDUCACIÓN AL EMPLEO ¿O AL DESEMPLEO Y LA INACTIVIDAD?

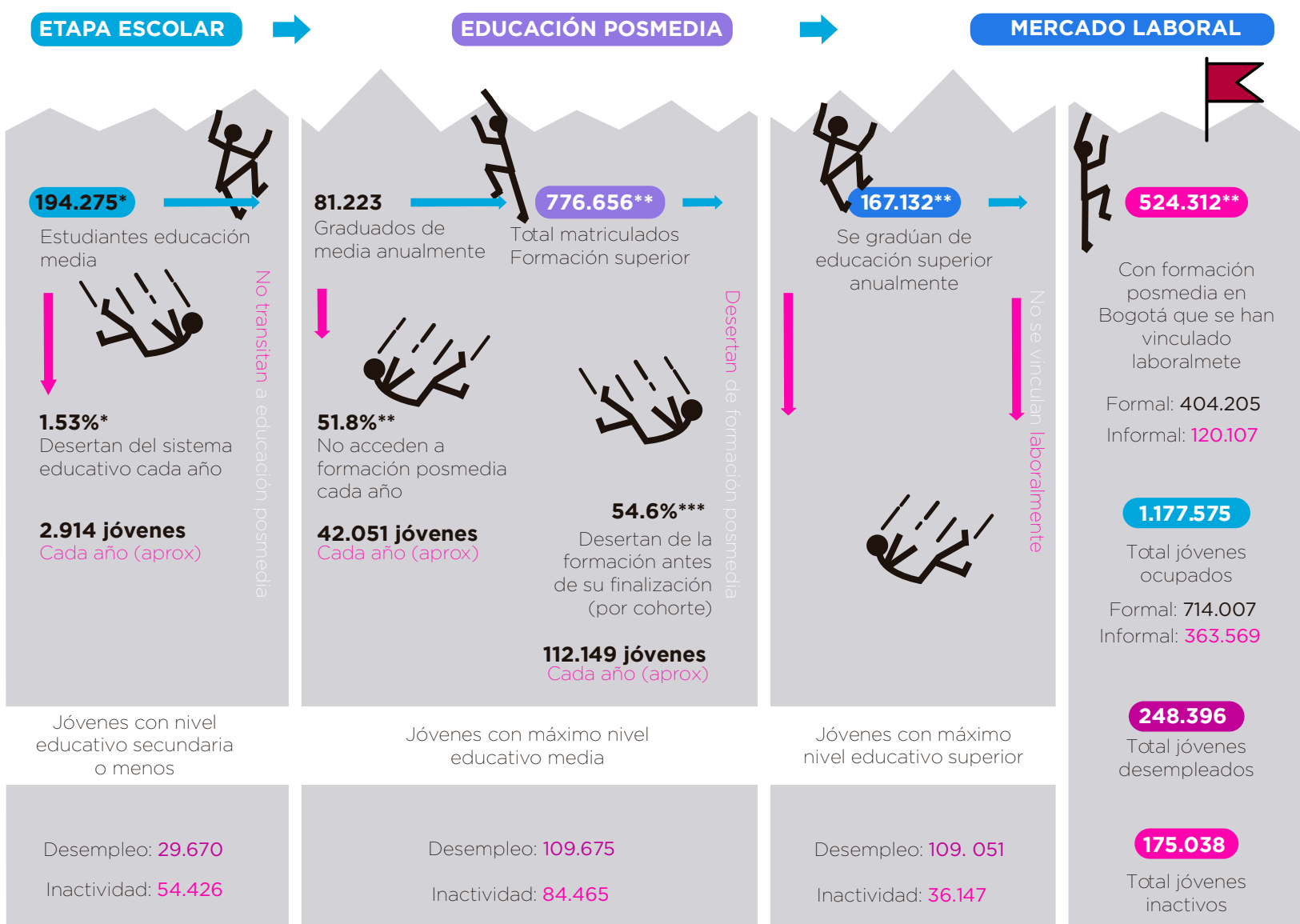
Entender las causas de la problemática de los **Jóvenes con Potencial** en Bogotá requiere que se analie toda la trayectoria, desde la educación hasta el empleo, para entender los diferentes problemas del sistema y en dónde se requieren mayores esfuerzos para mejorar esta situación. La Ilustración 1 muestra con cifras oficiales las diferentes trayectorias que tienen los jóvenes y los puntos críticos de caída en donde, debido a múltiples barreras, algunos jóvenes salen de la trayectoria por deserción, barreras de acceso a formación y empleo, entre otras.

Justamente, uno de los puntos críticos de salida se concentra en la deserción de la etapa escolar y la formación posmedia que tiene repercusiones directas en el aumento de la tasa de desempleo juvenil. Además, también hay una gran problemática al ver los casos de aquellos jóvenes que a pesar de culminar la educación media no cuentan con los recursos y/o las competencias suficientes para ingresar a la formación posmedia y por lo tanto no pueden continuar con su trayectoria, así quieran hacerlo.

Ilustración 1. Trayectoria educación a empleo.

Trayectorias de la vida de los jóvenes de Bogotá

Desde la educación hasta la vinculación laboral



Fuentes: *Secretaría de educación de Bogotá (2019) ** Ministerio de Educación Nacional (2019) ***SPAIDES (2019) Gran Encuesta Integrada a Hogares (2019)

A continuación, se presentarán las cifras principales en cada uno de los tramos: educación media, formación posmedia, intermediación laboral y empleo. Esto con el objetivo de analizar con mayor profundidad las principales problemáticas en cada uno de estos momentos y sugerir acciones que se requieren para mejorarlos, con el fin de garantizar un adecuado tránsito de los jóvenes que les permita construir y culminar con éxito sus trayectorias.

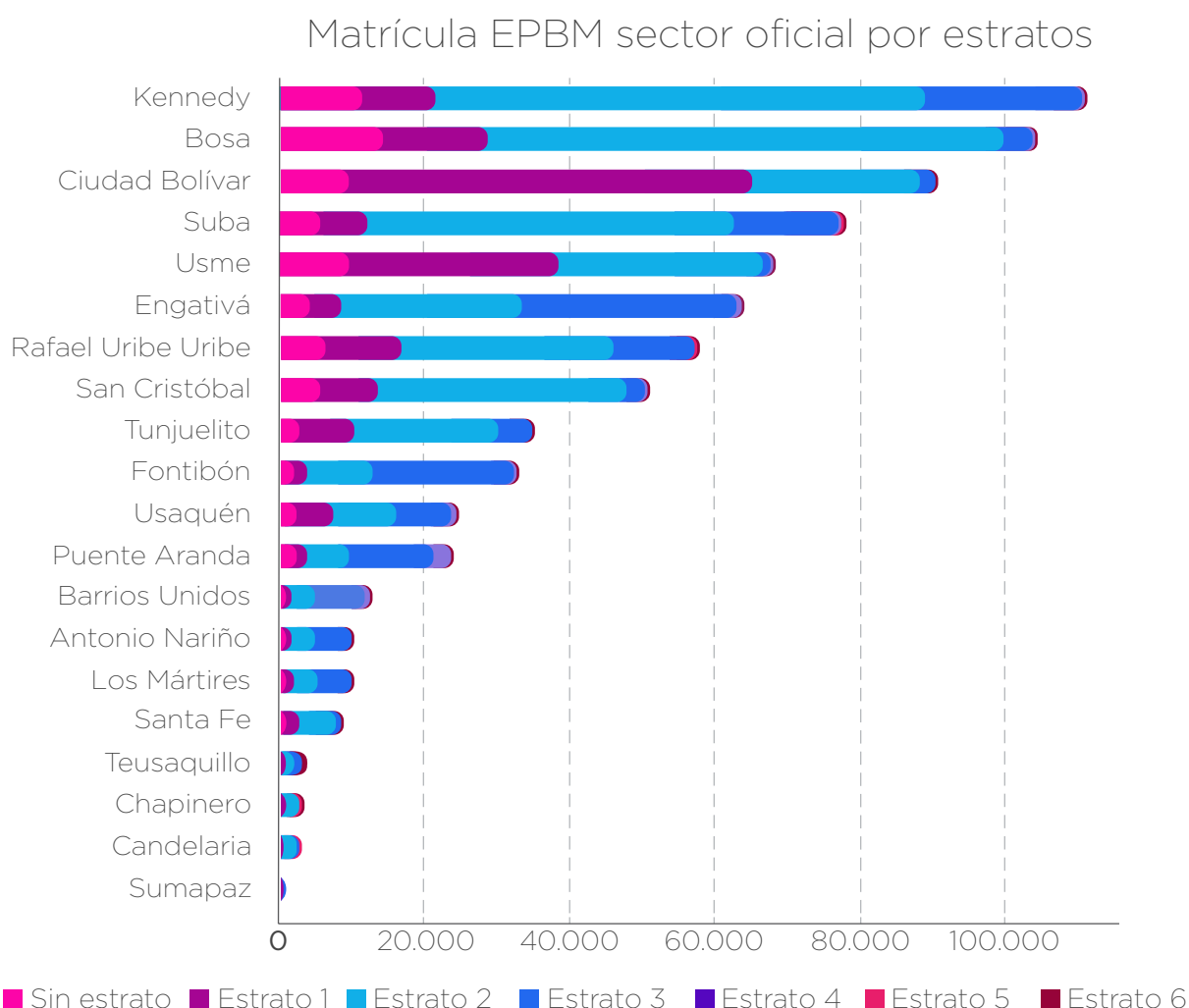
2.1. EDUCACIÓN MEDIA.

Al caracterizar según estrato socioeconómico la población matriculada dentro del sistema de educación oficial en Bogotá en la educación Primaria, Básica y Media -EPBM- se evidencian grandes diferencias entre localidades, así, por

ejemplo, la localidad de Ciudad Bolívar tiene una alta concentración de matriculados del estrato 1, al igual que la localidad de Usme. Sin embargo, para las localidades de Bosa y Kennedy la mayoría de la población matriculada pertenece al estrato 2. Esto evidencia que cada localidad presenta condiciones y dinámicas particulares en la etapa escolar y por lo tanto, es necesario analizarlas de forma individual -Gráfico 16-.

Este elemento es particularmente importante para el análisis de la problemática en Bogotá ya que, así como se afirma que los jóvenes no son un grupo homogéneo, tampoco lo es la ciudad y requiere de análisis poblacionales y territoriales específicos, teniendo en cuenta factores como la densidad poblacional de cada localidad, la distribución por estratos, la oferta institucional, la presencia de actores públicos o privados que intervengan en alguno de los tramos, entre otros.

Gráfico 16. Matrícula EPBM Bogotá por estrato socioeconómico de los estudiantes y localidad - 2018.

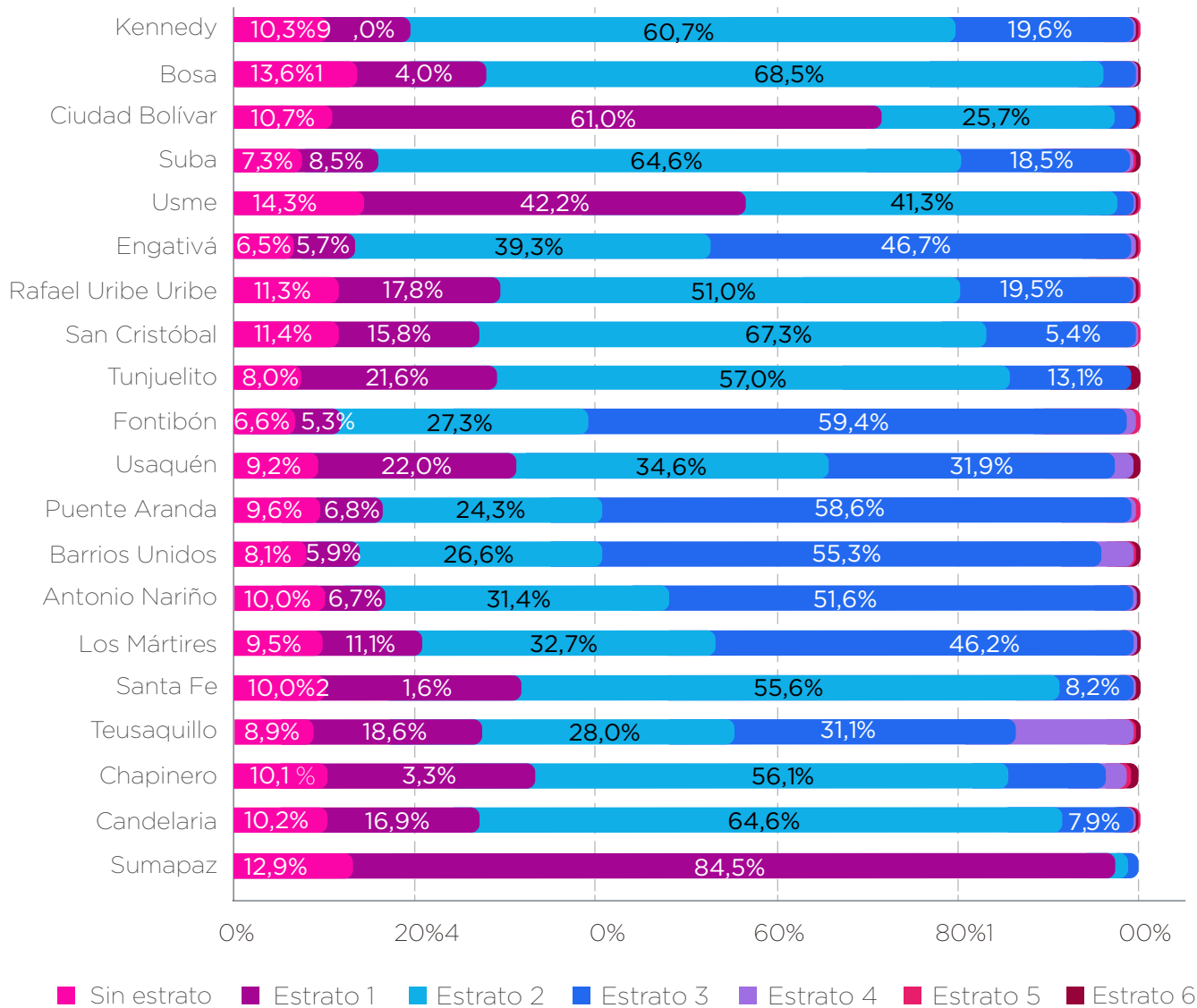


El Gráfico 16 muestra que las localidades en donde para 2018 había más niños, niñas y adolescentes matriculados en colegios oficiales eran: Kennedy con 110.840 matriculados, Bosa con 103.819 matriculados, Ciudad Bolívar con 90.462 matriculados y Suba con 77.669 matriculados.

Uno de los hallazgos iniciales, al observar la matrícula oficial en Bogotá, es que la mayoría de los matriculados pertenecían a hogares de estratos 1, 2 o 3. Esto refleja que la condición principal para que un joven esté en un colegio oficial o no oficial parece estar determinada por el nivel socio-económico del hogar al que pertenece.

Adicionalmente, el Gráfico 17 permite ver más a detalle la composición por estrato socioeconómico de la matrícula total de colegios oficiales, en cada localidad. Como resultado, se observa que las localidades con mayor porcentaje de matriculados en el estrato 1 son: Sumapaz con 84,5%, Ciudad Bolívar con 61,0% y Usme con 42,2%; en el estrato 2: Bosa con 68,5%, San Cristóbal con 67,3% y Suba con 64,6%; en el estrato 3: Fontibón con 59,4%, Puente Aranda con 58,6% y Barrios Unidos con 55,3%. La única localidad con una participación mayor de estratos 4, 5 o 6 es la localidad de Teusaquillo que tiene un 13,1% de matriculados en el estrato 4. En el resto de localidades la matrícula de los estratos 4, 5 y 6 sólo suman en promedio el 1,5%.

Gráfico 17. Participación por estrato de la matrícula en educación primaria, secundaria y media Bogotá - 2018.



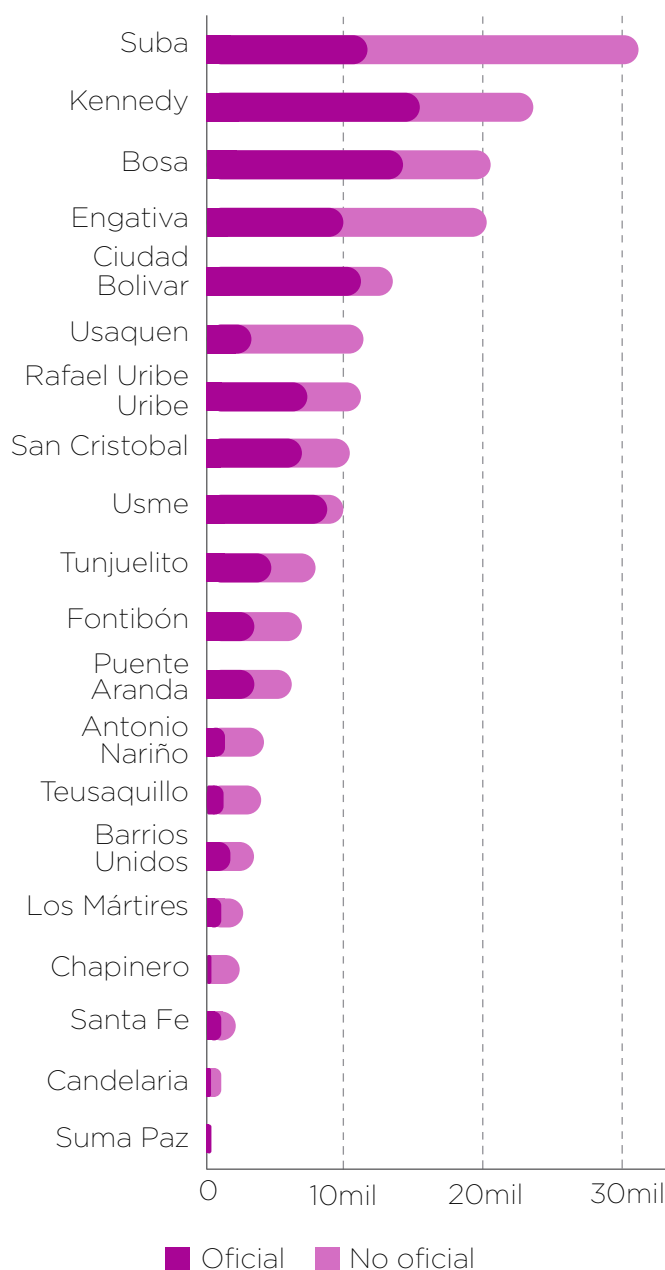
Fuente: SED - Boletín de caracterización del sector educativo de Bogotá, D.C - 2018.

Según la Escuela de Gobierno de la Universidad de los Andes los estudiantes de estrato 1 cuentan con una tasa de supervivencia más baja y con una menor probabilidad de acceso a la educación superior en comparación con los estudiantes que pertenecen a estratos 2 y 3 o más (Universidad de los Andes, 2016). Los estudiantes en viviendas estrato 1 tienen una tasa de permanencia significativamente menor que los estudiantes en los demás estratos. Más del 70% de estudiantes en estrato 2, 3 o más llegan a grado 11, mientras que sólo el 56% de los que son estrato 1 lo logran (Universidad de los Andes, 2016).

Al analizar de forma puntual el comportamiento de la matrícula de la educación media en Bogotá -grados décimo y once-, para 2019 se encontraban matriculados 194.275 estudiantes, de los cuales 55,7% estaban en el sistema oficial y 44,3% en el sistema no oficial. El Gráfico 18 muestra la población matriculada en media por localidades.

Las localidades con mayor porcentaje de la matrícula oficial en educación media son: Usme con 88,6% -8.752 matriculados-, Ciudad Bolívar con 83,4% -11.309 matriculados- y Bosa con 69,0% -14.216 matriculados- siendo la localidad con mayor número de estudiantes en el sector oficial. En contraste las localidades con mayor porcentaje de la matrícula no oficial en educación media son: Teusaquillo con 85,1% -3.406 matriculados-, Chapinero 84,9% -2.163 matriculados-, Usaquén con 71,2% -8.196 matriculados- y Suba con 62,5% -19.612 matriculados-, siendo la localidad con mayor número de estudiantes en el sector no oficial.

Gráfico 18. Matrícula educación media en Bogotá por localidad y sector educativo - 2019.



Fuente: SED - 2019

Según la Escuela de Gobierno de la Universidad de los Andes, en 2016 menos del 70% de los estudiantes matriculados en sexto grado alcanzan el undécimo grado. Además, el 29% de los estudiantes repetía al menos un grado. Frente a esto se concluyó que los factores que están asociados a una menor tasa de deserción tienen una correlación positiva con la tasa de repitencia. Además, hay evidencia que muestra que a la educación media llegan los estudiantes menos vulnerables, es decir, los estudiantes que al no haber desertado



en primaria o secundaria tienen menos factores asociados a la deserción (Universidad de los Andes, 2016).

Adicionalmente, se encontró que la probabilidad de permanencia disminuye dramáticamente para los estudiantes en extraedad y es peor entre más años de extraedad se tengan. La probabilidad de llegar a grado undécimo para los estudiantes que no están en extraedad es de 71%, mientras que esta probabilidad disminuye a 32% para los que tienen extraedad de 3 años, a 16% para los que tienen entre 4 y 6 años y a 8% para los que tienen 7 años o más (Universidad de los Andes, 2016).

2.1.1. ¿DÓNDE DESERTAN Y REPRUEBAN MÁS LOS JÓVENES EN BOGOTÁ?

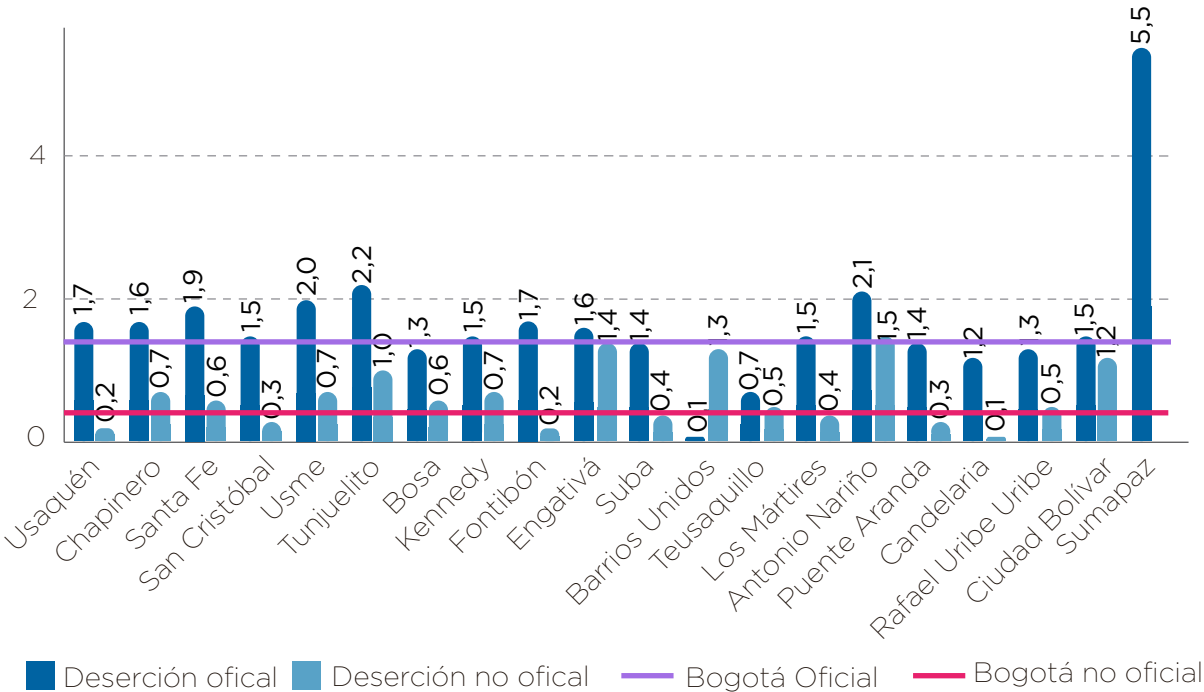
Si bien los principales indicadores de eficiencia en educación han mejorado los últimos años en Bogotá, aún se evidencian retos en algunas locali-

dades con especial énfasis en el sector oficial. El Gráfico 19 muestra las diferencias entre localidades y sector educativo en cuanto a tasa de deserción¹⁴ de la educación media. El promedio de la tasa de deserción de la educación media en Bogotá en 2018 fue de 1,5% en el sector oficial y 0,6% en el no oficial, lo cual es una mejora respecto al año 2013 donde la tasa era respectivamente 2,5% y 0,7%.

Este gráfico refleja otro de los hallazgos y es que a pesar de que hay localidades que tienen mayor deserción, en general, hay algunas localidades que tienen una tasa alta de deserción en la educación media, que no son parte de las cuatro priorizadas inicialmente por cuenta de número de NiNis. Este es el caso de la localidad de Sumapaz, que tiene una tasa de deserción de 5,5% en media oficial; Tunjuelito -2,2%-, Antonio Nariño -2,1%-, Usme -2,0% y Santa fe -1,9%-.

Por otro lado, al observar la media no oficial, es relevante resaltar que la tasa de deserción es menor a la deserción oficial en todas las localidades, y que, las localidades con mayor tasa de deserción

Gráfico 19. Tasa de deserción en educación media oficial y no oficial - 2018.



Fuente: SED – 2020 Elaboración y cálculos: Oficina Asesora de Planeación - Grupo Gestión de la Información. La información tiene un año de rezago.

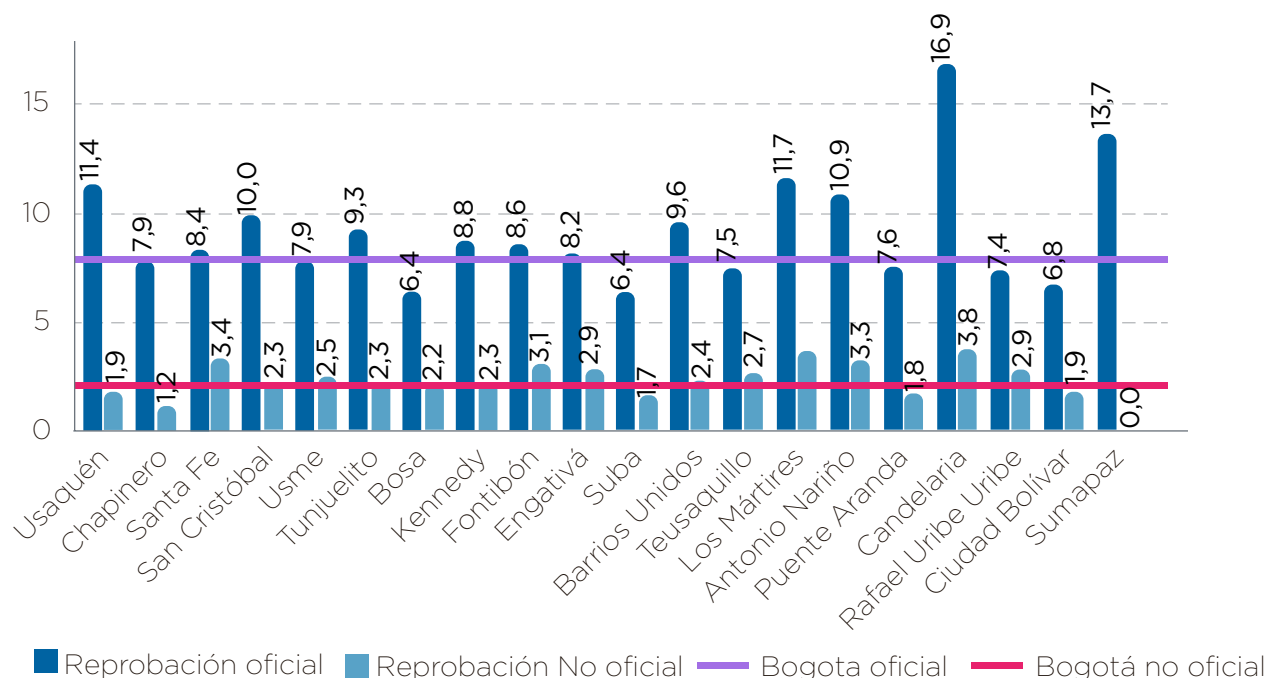
¹⁴ La tasa de deserción es el porcentaje de estudiantes que abandonan el sistema educativo antes de finalizar el año lectivo.

en el sistema no oficial son Antonio Nariño, Engativá y Ciudad Bolívar en donde la tasa para el 2018 fue de 1.5%, 1.4% y 1.2% respectivamente.

Esta información es importante ya que permite argumentar la necesidad de focalizar las acciones para reducir la deserción a nivel territorial de localidades, tipo de institución -oficial, no oficial- o incluso UPZ, esto para ver dónde es más grave la problemática y así establecer cuáles deben ser las zonas, localidades e instituciones priorizadas en una posible intervención.

Por otro lado, desde GOYN se ha identificado que no es suficiente con analizar las cifras de deserción ya que la deserción es una consecuencia de una serie de alertas tempranas que deberían ser atendidas a tiempo. Una de estas alertas es la reprobación escolar¹⁵, que, en localidades como La Candelaria -16,9%-, Sumapaz -13,7%-, Los Mártires -11,7%- y Usaquéen -11,4%- tienen porcentajes mayores al promedio de la ciudad en el sector oficial. No obstante, este indicador también evidencia una mejora a lo largo del tiempo en la ciudad pasando de 8,3% en 2013 a 8,0% en el último reporte de 2018 para el sector oficial y de 3,5% a 2,3% respectivamente en el sector no oficial.

Gráfico 20. Tasa de reprobación de educación media en Bogotá - 2018.



Fuente: SED - 2020 Elaboración y cálculos: Oficina Asesora de Planeación - Grupo Gestión de la Información. La información tiene un año de rezago.

Con respecto a este elemento, es importante resaltar que según la Escuela de Gobierno de la Universidad de los Andes se identificó que las tasas de graduación son mayores para aquellos estudiantes en hogares cuyo jefe tiene un mayor nivel educativo, lo que revela preliminarmente que debería haber un énfasis en las acciones enfocadas en jóvenes de hogares cuyos padres tienen un bajo nivel educativo (Universidad de los Andes, 2016).

Otro de los indicadores fundamentales al analizar el desempeño de la educación media son los resultados de las pruebas Saber 11 con las que se puede hacer seguimiento a la calidad de la educación, bajo los estándares y competencias definida por el ICFES¹⁶. El puntaje promedio en Bogotá para el año 2019 fue de 265,8 es decir, 19,6 puntos superior al puntaje promedio nacional que es de 246,1. Pese a esto, se evidencian importantes brechas entre las localidades de Bogotá. Las tres

¹⁵ La tasa de reprobación es la relación existente entre el número de estudiantes que no fueron promocionados al grado siguiente y la población matriculada en ese grado específico.

¹⁶ El puntaje global va de 0 a 500 puntos sin decimales. El puntaje de cada prueba va de 0 a 100 puntos sin decimales.



localidades con el más bajo desempeño son Sumapaz -224-, Ciudad Bolívar -243- y San Cristóbal -247-. Por su parte, Chapinero -295-, Usaquén -285- y La Candelaria -282- tienen los mejores puntajes en la ciudad.

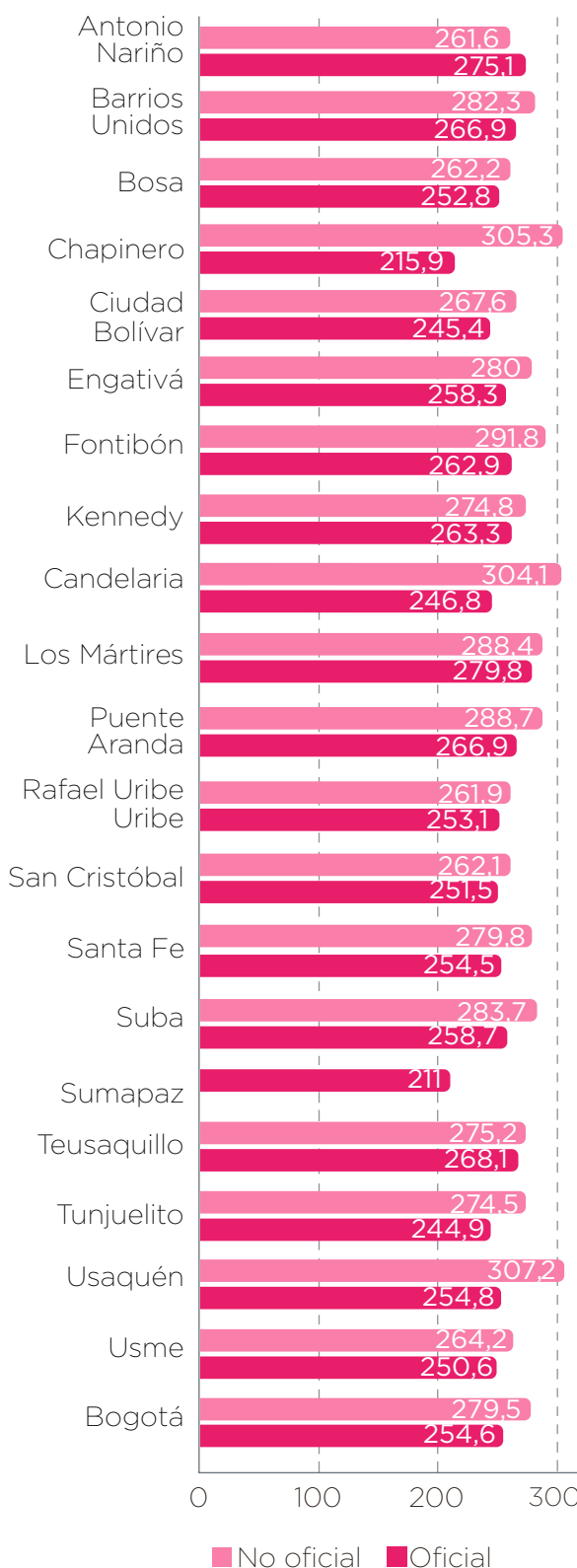
De las cinco localidades con mayores tasas de deserción, el puntaje promedio entre sector oficial y no oficial, fue de 254 en Bosa y 243 en Ciudad Bolívar, es decir, por debajo del promedio de la ciudad; 263 en Kennedy, es decir, en el promedio; 271 en Engativá y 272 en Suba, es decir, por encima del promedio de la ciudad.

Es importante resaltar que las localidades con mejor desempeño, coinciden con las localidades en las que la matrícula es mayoritaria en el sector no oficial. Esto implica, que el sector no oficial tiene en promedio mejores resultados en las pruebas Saber 11. A nivel agregado el sector no oficial tiene un puntaje promedio de 279,5, mientras que el oficial es de 254,6 con una diferencia de 24,9 puntos.

Esta diferencia implica que el sector no oficial tiene resultados 9% mayores que el oficial. Esta tendencia se repite en todas las localidades -Gráfico 21-, excepto en Antonio Nariño en donde el sector oficial -275,1- tiene mejores resultados que el no oficial -261,6-.

Las brechas porcentuales más grandes entre los resultados del sector no oficial y oficial, es decir, en donde el sector no oficial tiene mejores resultados que el oficial, se presentan en las localidades de Chapinero -41,4%-, La Candelaria -23,2%-, Usaquén -20,6%- y Tunjuelito -12,1%-.

Gráfico 21. Resultados pruebas Saber 11 por localidades - 2019.



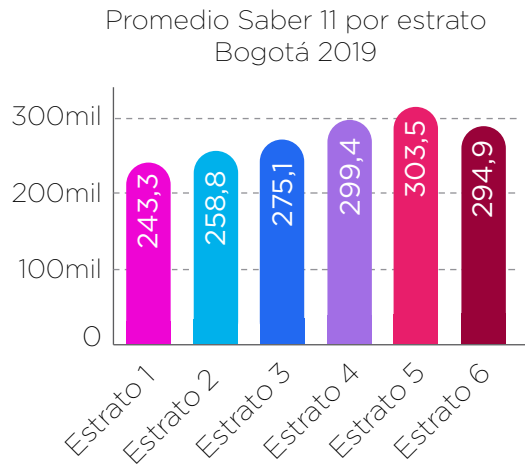
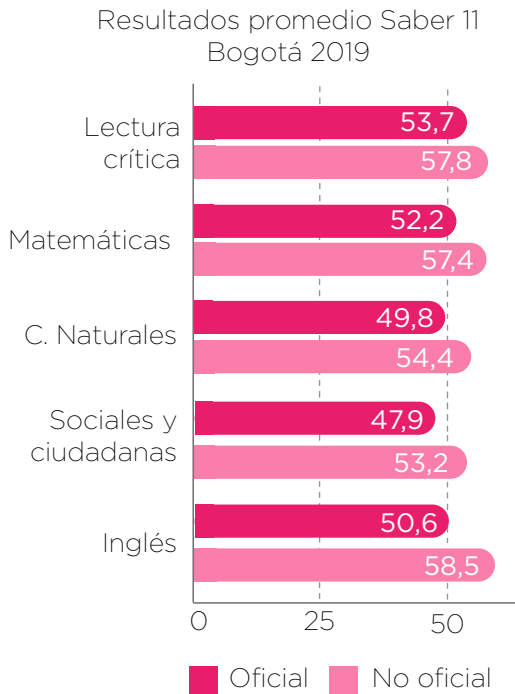
Fuente: ICFES datos abiertos semestre II - 2019

Además del promedio general, al analizar el resultado de las pruebas Saber 11 por los diferentes componentes de la prueba -Gráfico 22-, los resultados muestran que el sector no oficial también

tiene un mejor desempeño que el sector oficial, en todos los componentes y que la mayor brecha se da en el componente de inglés. Por otro lado, al analizar los resultados según el estrato socioeconómico se evidencia que los estratos más altos tienen un mayor desempeño y que la brecha entre el estrato 6 y el estrato 1 es de 51,6 puntos, es decir, con una diferencia porcentual de 17,5%.

Esto refleja que, como se mencionó anteriormente, no sólo los colegios oficiales se concentran principalmente en las localidades en donde los hogares pertenecen en su mayoría a los estratos 1, 2 y 3, sino que también se observa que además, estas son las instituciones con los menores resultados en las pruebas Saber 11.

Gráfico 22. Puntaje Colegios Oficiales y no Oficiales



Fuente: ICFES, Datos abiertos semestre - II 2019





En resumen, se evidencia que es necesario fortalecer el sistema escolar oficial en términos de prevención de deserción, reprobación y pruebas Saber, es decir, en términos de eficiencia y calidad de la educación con el fin de cerrar las brechas entre el sector oficial y no oficial.

Especialmente, se refleja la importancia de la focalización de los esfuerzos por localidad o tipo de institución, ya que no basta con identificar tendencias y problemáticas a nivel ciudad, sino que se requiere de esfuerzos puntuales en las localidades e instituciones que presenten mayores cifras de deserción, reprobación, entre otros indicadores que permitan una mejor calidad y pertinencia en la educación de los jóvenes.

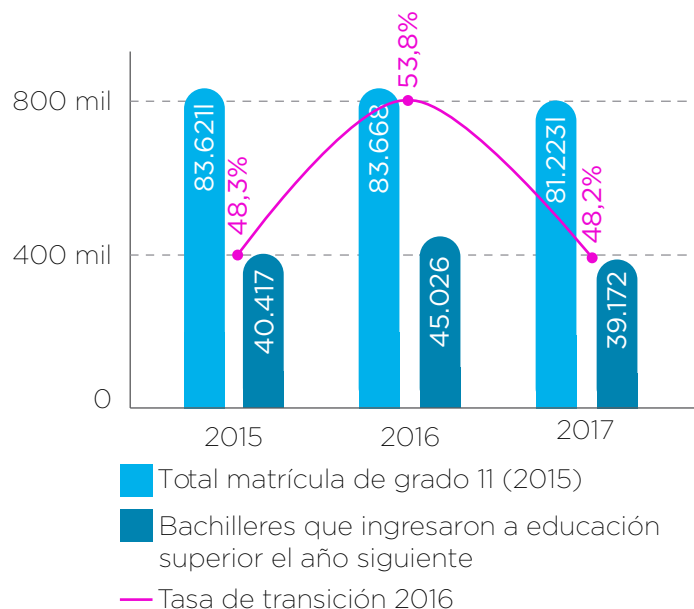
Adicionalmente, es evidente que uno de los factores principales que limita o potencia las trayectorias educativas de los jóvenes, es el estrato socioeconómico al que pertenecen, teniendo en cuenta que en todos los componentes analizados, es la variable principal que explica los resultados, ya que los resultados más bajos los obtuvieron los colegios oficiales, que tienen la mayoría de la matrícula de jóvenes que pertenecen a los estratos socioeconómicos 1, 2 o 3.

Los resultados de las pruebas Saber 11 son especialmente importantes debido a que son uno de los principales prerequisites para acceder a la formación posmedia en el país y aportan en la medición de la calidad de la educación.

2.2. TRÁNSITO Y FORMACIÓN POSMEDIA.

Uno de los mayores retos en la trayectoria de la educación al empleo es el tránsito de la educación media a la formación posmedia en la que el 51,8% -cerca de 42.000 jóvenes- que se gradúan de la educación media no logran acceder a ningún nivel formativo superior. El Gráfico 23 muestra la tendencia de jóvenes graduados de la media y la proporción de los que acceden a la formación posmedia. En los últimos años para los que se tienen registros la tendencia es similar, cerca de la mitad de los jóvenes no transita a formación posmedia.

Gráfico 23. Histórico tránsito a formación posmedia – 2018.

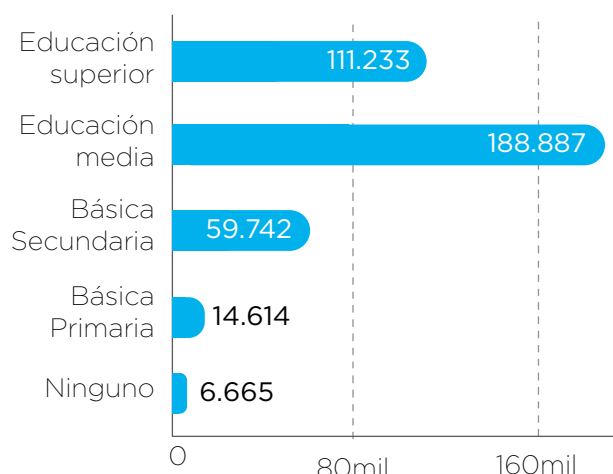


Fuente: MEN 2018.

En consecuencia, el 49,6% de los jóvenes que ni estudian ni trabajan tiene como máximo nivel educativo la educación media, esto debido a las dificultades que tienen para acceder a la formación posmedia por falta de oportunidades o recursos. Por su parte, solo el 29,2% de estos jóvenes cuentan con educación superior¹⁷ evidenciando otro gran reto, ya que a pesar de poder acceder y finalizar su formación posmedia no han logrado conectarse con oportunidades en el mercado laboral.

Según la Escuela de Gobierno de la Universidad de los Andes se encuentra que existe una relación positiva y creciente entre el ingreso y el nivel educativo. Aquellos trabajadores que terminaron la educación media tenían en 2016 un ingreso 18% superior en comparación con aquellos que no completaron este nivel educativo. El acceso al mercado laboral aumenta cuando el nivel educativo es mayor. Los beneficios que reciben los jóvenes con educación media completa son apreciables, aunque son sustancialmente menores a los obtenidos con niveles educativos más altos (Universidad de los Andes, 2016).

Gráfico 24. Jóvenes que ni estudian ni trabajan por nivel educativo en Bogotá - 2019.

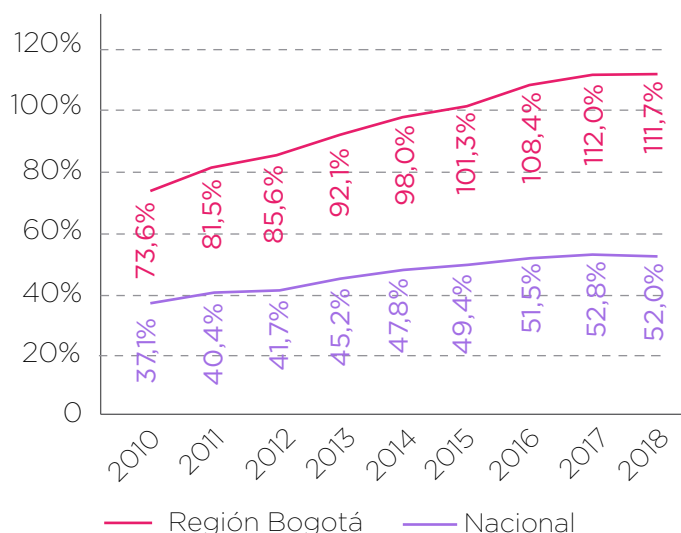


Fuente: DANE-GEIH, 2019.

Bogotá es el centro de formación para muchos jóvenes de otras regiones y ciudades del país que se trasladan a la ciudad para realizar su formación posmedia. El resultado de esto se refleja en que la tasa de cobertura bruta de la educación superior en Bogotá los últimos años ha sido superior al 100% -siendo de 111,7% en 2018- y se encuentra muy por encima de la tasa de cobertura nacional -52,0% en 2018-. La gran mayoría de los jóvenes matriculados se encuentran en formación universitaria -66,3%- seguida de formación tecnológica -19,9%- y formación técnica profesional -4,8%-.

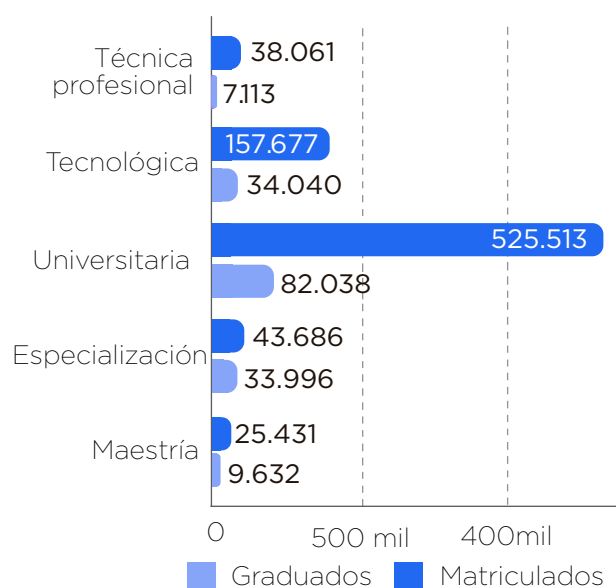
Gráfico 25. Tasa de cobertura bruta de la educación superior en Bogotá - 2018.

Cobertura bruta educación superior Bogotá



¹⁷ Educación superior en este análisis es la categoría oficial que utiliza el DANE y que incluye educación universitaria, técnica y tecnológica sin especificar si incluye ETDH.

Estudiantes matriculados y graduados educación posmedia 2018 Bogotá

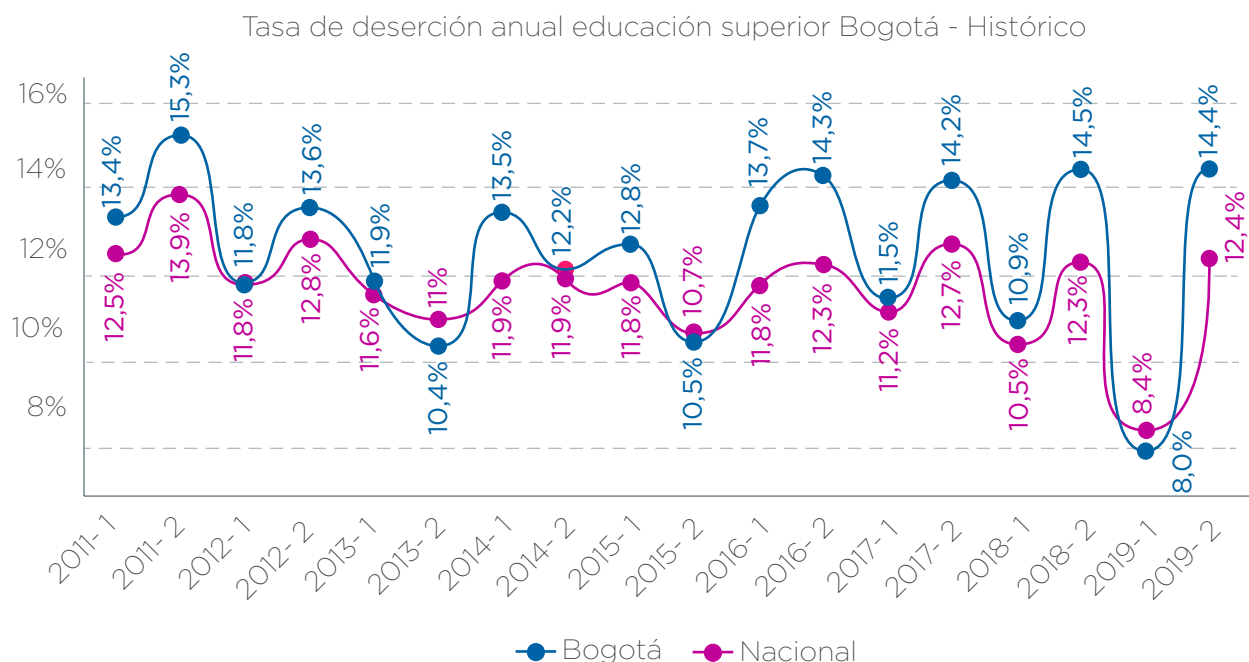


Fuente: MEN 2018.

De acuerdo con el Ministerio de Educación Nacional -MEN- la deserción se determina a partir del estado de un estudiante que de manera voluntaria o forzada no registra matrícula por dos o más períodos académicos consecutivos del programa en el que se matriculó; y no se encuentra como graduado, o retirado por motivos disciplinarios. La deserción es el resultado del efecto de diferentes factores individuales, académicos, institucionales y socio-económicos (MEN, 2020). Para analizar la deserción generalmente se analizan la deserción anual¹⁸ y la deserción por cohorte¹⁹.

Como se observa en el Gráfico 26, la deserción anual es superior en Bogotá al resto del país y se evidencia una tendencia en el segundo semestre de cada año a que la deserción sea mayor respecto al primer semestre del año. Este indicador refleja que, por ejemplo, del total de matriculados en 2018-1 el 14,4% había desertado y no estaba matriculado en 2019-1. Este preocupante factor no ha evidenciado ninguna mejora en los últimos nueve años en Bogotá.

Gráfico 26. Tasa de deserción anual de la educación superior histórico 2011-2019.



Nota: la deserción superior incluye los niveles universitario, tecnológico y técnico profesional. No incluye formación para el trabajo ni técnico laboral.

Fuente: SPADIES 2020.

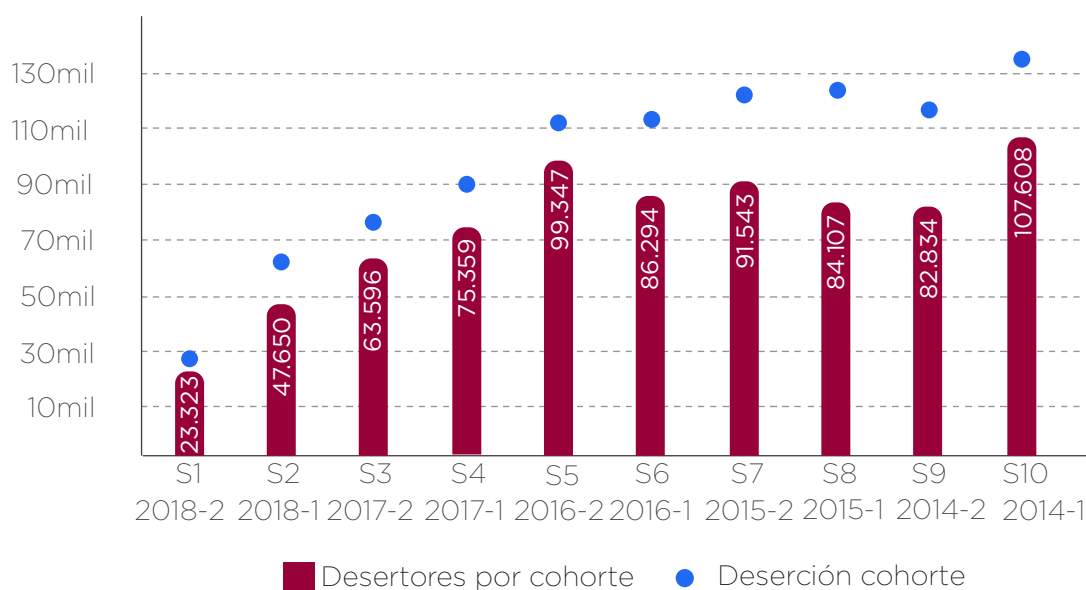
¹⁸ **Deserción Anual:** Porcentaje de estudiantes desertores identificados en t+2 que estuvieron matriculados en el periodo t.

¹⁹ **Deserción por Cohorte:** Porcentaje acumulado de estudiantes de una cohorte que no ha registrado matrícula por dos o más períodos consecutivos en un programa académico de una Institución de Educación Superior hasta un semestre determinado. Es decir, el número acumulado de desertores de una cohorte hasta un semestre determinado, sobre los primiparos de esa cohorte.

Este panorama se ve agravado cuando se analiza la deserción por cohorte, es decir, el número de personas que desertaron en determinado semestre comparado con el total de personas que había matriculadas en el primer semestre. El -Gráfico 26- muestra la deserción acumulada para las 10 cohortes más recientes en Bogotá. El promedio histórico es similar y refleja que al décimo semestre más de la mitad de los estudiantes matriculados han desertado -54,5%-, es decir, más de 100.000 mil jóvenes por cada cohorte desertan durante los 10 primeros semestres.

En el siguiente gráfico se muestran la deserción acumulada hasta el momento para cada cohorte, por ejemplo, para el semestre cinco, se muestra en la barra el número de jóvenes que han desertado, desde el primer semestre, es decir 2016-2, y hasta el quinto semestre. En resumen, las personas que habiendo ingresado a su primer semestre en 2016-2 han desertado durante los primeros cinco semestres. Por su parte, el punto que se ubica encima de la barra, refleja el porcentaje de la deserción acumulada, es decir, a quinto semestre ya ha desertado el 45,9% de la cohorte que inició en 2016-2.

Gráfico 27. Deserción por cohorte educación superior Bogotá - 2014 a 2018.



Nota: La deserción de la educación superior incluye los niveles universitario, tecnológico y técnico profesional. No incluye formación para el trabajo ni técnico laboral.

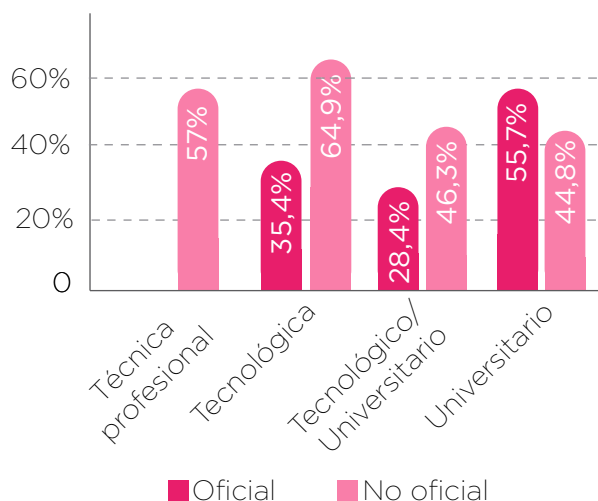
Fuente: SPADIES 2020.

Estos datos confirman el ya conocido 50/50 en el que sólo el 50% de los graduados de la educación media acceden a educación superior y de estos, sólo el 50% finaliza sus estudios. Igualmente, los datos evidencian la necesidad de fortalecer la orientación para que los jóvenes que culminan la media puedan ingresar a la formación posmedia y la orientación que los jóvenes que ingresan a esta formación la culminen con éxito. Además, es fundamental generar un acompaña-

miento por lo menos hasta el tercer semestre, en donde más del 30% de los estudiantes ya ha desertado.

Esta problemática está presente en los diferentes niveles educativos de la educación superior, sin embargo se presentan brechas tanto entre los niveles educativos, como en el tipo de institución -oficial, no oficial-. El -Gráfico 28- muestra a detalle la tasa acumulada de deserción por cohorte.

Gráfico 28. Deserción acumulada por cohorte por nivel educativo y tipo de institución, histórico 2014-2018.



Nota: 1) para evaluar la deserción acumulada para técnico profesional se mide respecto al cuarto semestre, tecnológico y tecnológico universitario en el sexto semestre y universitario en el semestre 10. 2) No se encontraron datos para deserción en técnico profesional en el sector oficial.

Fuente: SPADIES 2020.

Se refleja entonces que la mayor tasa de deserción se da en el nivel tecnológico en el sector no oficial -64,9%-, seguida de técnica profesional en el sector no oficial -57,0%- y la universitaria en el sector oficial -55,7%-.

Sumado a esto, es necesario analizar el desempeño y calidad de la formación posmedia, que se mide a través de las pruebas Saber PRO y Saber TyT que evalúan las competencias generales y específicas de la formación universitaria y técnica y tecnológica respectivamente. Los Gráficos 29 y 30 muestran los resultados de estas pruebas para los componentes de razonamiento cuantitativo y lectura crítica por niveles de desempeño, siendo el nivel 1 el de menor desempeño y el nivel 4 el de mayor desempeño.

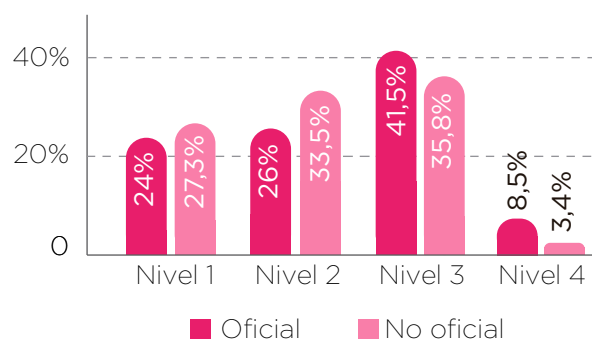
En las pruebas Saber PRO el 58,9% de los estudiantes se encuentran en los niveles de desempeño más bajos en razonamiento cuantitativo -1 y 2- y el 60,7% en los niveles más bajos de lectura crítica.

Esto reflejaría que pese a que muchos jóvenes logran graduarse de la formación posmedia, lo hacen con deficiencias en competencias básicas necesarias para el desempeño de sus trayectorias laborales.

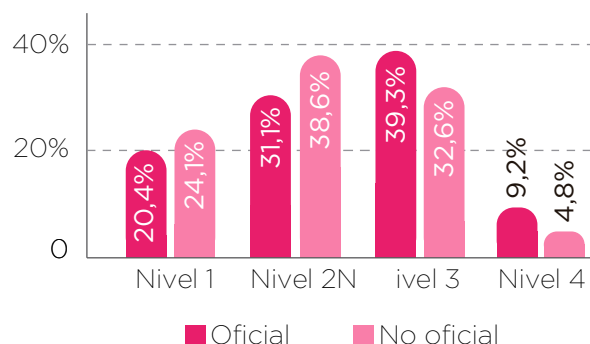
Pese a este gran reto, el 41,1% y 39,3% de los estudiantes están en nivel de desempeño 3 y 4 para los mismos componentes de razonamiento cuantitativo y lectura crítica, respectivamente. A nivel general los estudiantes del sector oficial tiene un mejor desempeño en comparación al sector no oficial, pues una mayor proporción de estudiantes se ubican en los niveles 3 y 4. Esta tendencia es contraria a la educación media, ya que en el caso de la posmedia, tiene mejores resultados el sector oficial.

Gráfico 29. Resultados saber Pro.

Resultados pruebas Saber Pro por nivel de desempeño razonamiento cuantitativo



Resultados pruebas Saber Pro por nivel de desempeño lectura crítica

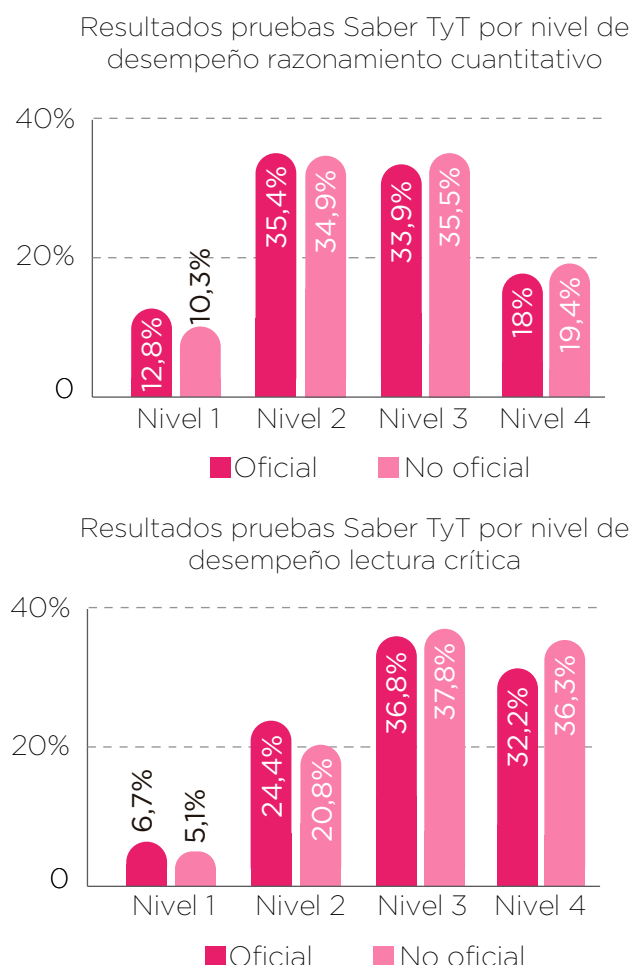


Fuente: ICFES, 2019.

Una tendencia similar se registra en las pruebas saber TyT en donde el 47% de los resultados estaban en niveles de desempeño 1 o 2 en razonamiento cuantitativo y 30% en lectura crítica. En contraste

a los que ocurre en las pruebas saber pro, los resultados de las pruebas tyt muestran un mejor desempeño en el sector privado cuyos resultados son levemente mayores en los niveles altos de desempeño.

Gráfico 30. Resultados saber TyT²⁰



Fuente: ICFES, 2019.

Por consiguiente, se resalta que los principales tres retos en la formación posmedia son: en primera medida facilitar el acceso a la formación y la información necesaria para que los jóvenes tomen decisiones informadas sobre sus trayectorias educativas y puedan culminarlas de forma exitosa; en segundo lugar, es necesario generar procesos de acompañamiento y orientación durante la formación posmedia con el fin de disminuir la deserción; y por último, es necesario mejorar la calidad y pertinencia de los programas, con el fin de articular

la oferta formativa con la demanda laboral, de forma que los jóvenes puedan tener más oportunidades de vinculación laboral y por ende, trabajos estables y en condiciones dignas, que se adecúen a su proyecto de vida.



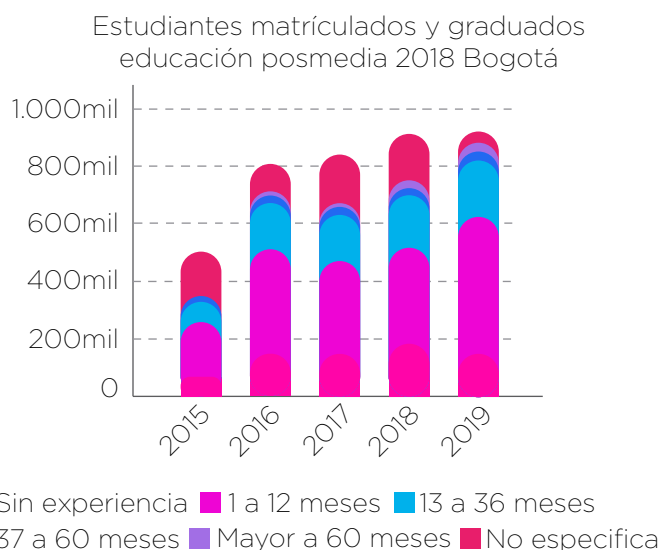
²⁰ Dado que los niveles de desempeño no son dados a diferencia de la spruebas saber pro, los niveles de desempeño para las pruebas Saber TyT se construyeron con los siguientes intervalos: Nivel 1, puntajes entre 0 y 80; Nivel 2, puntajes entre 81 y 100; Nivel 3, puntajes entre 101 y 120; y Nivel 4, puntajes entre 121 y 200.

2.3. INTERMEDIACIÓN Y MERCADO LABORALES PARA JÓVENES.

La intermediación formal es el mecanismo a través del cual las empresas publican su información de vacantes y las personas acceden de manera equitativa a esa información y en la práctica se les permite presentarse como candidatos a las empresas sin estar condicionados por su círculo social (Fundación Corona; Fundación ANDI; ACDI/VOCA, 2020). Este proceso en Colombia es regulado por el Servicio Público de Empleo -SPE- quien autoriza a los prestadores de servicios de intermediación a realizar acciones para la colocación de las personas inscritas. Este proceso es esencial en la trayectoria de la educación al empleo de los jóvenes pues es uno de los mecanismos formales en el que pueden acceder al mercado laboral formal.

En 2019 en Bogotá se registraron 918.521 vacantes por parte de las empresas, de las cuales el 51,6% requerían de entre 1 y 12 meses de experiencia en contraste con el 16,1% de las vacantes que no requerían ningún tipo de experiencia. Esto es un aspecto fundamental para los jóvenes que tienen limitaciones para acceder al mercado laboral por falta de experiencia cuando se trata del primer empleo. El Gráfico 31 presenta el histórico de vacantes inscritas según el nivel de experiencia requerido entre los años 2015 y 2019.

Gráfico 31. Tendencia vacantes SPE según nivel de experiencia requerido, 2015-2019.

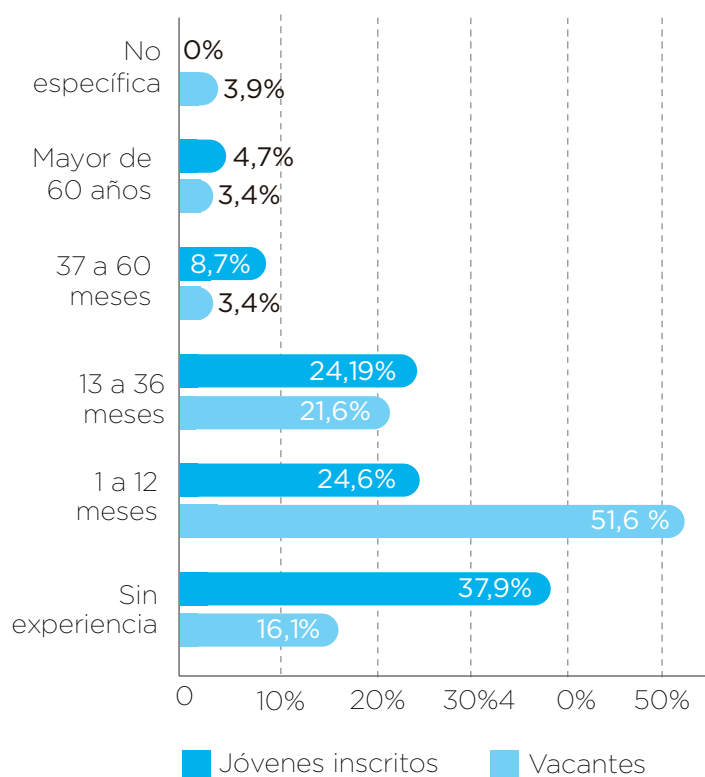


Fuente: SPE, 2019.

En contraste, en 2019 en Bogotá se registraron 238.073 personas en el SPE, de las cuales el 48,4% eran jóvenes entre 14 y 28 años -115.224-, de los que el 37,8% no tenían ninguna experiencia laboral previa, 25% tenían entre 1 y 12 meses y 24,5% entre 15 y 36 meses de experiencia. El -Gráfico 32- muestra la comparación entre el porcentaje de vacantes y jóvenes inscritos según el nivel de experiencia, resaltando que mientras que el 37,8% de los jóvenes no tiene ningún tipo de experiencia, sólo el 16,1% de las vacantes no la exigen, lo que genera una barrera para los jóvenes que aún logrando culminar la formación posmedia, no encuentran cabida en el mercado laboral.

Gráfico 32. Proporción de vacantes y jóvenes registrados en el SPE según nivel de experiencia - 2019.

Proporción de vacantes y jóvenes registrados según nivel de experiencia



Fuente: SPE, 2019.

Por otro lado, se presenta una brecha importante de capital humano al comparar el nivel educativo de los jóvenes registrados, frente al nivel educativo requerido por las empresas en las vacantes registradas. El Gráfico 35 muestra que del total de vacantes registradas en Bogotá en 2019, 32,7% requerían educación media, 27,9% educación universitaria y 19% educación técnica. En el mismo

gráfico se compara el porcentaje de vacantes requeridas por nivel educativo, con el porcentaje de jóvenes registrados que tienen como máximo nivel alcanzado, el requerido.

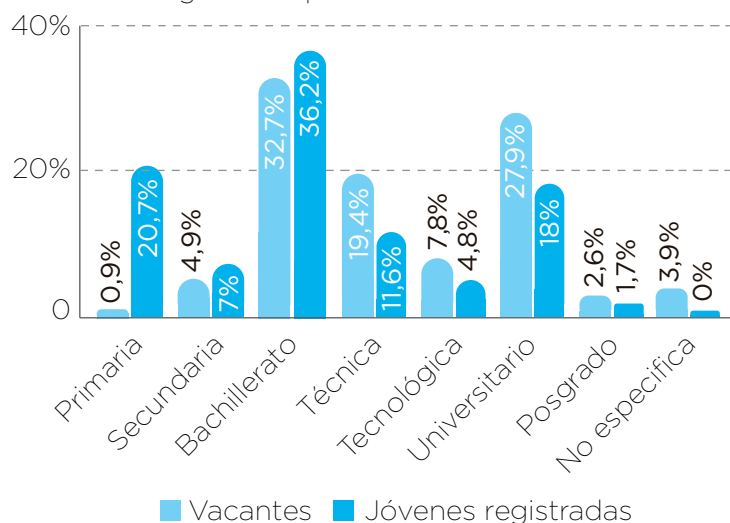
Del total de jóvenes en Bogotá inscritos en el SPE -115.224-, el 36,2% reportó tener educación media, 20,7% educación primaria, 18,0 % universitaria y 11,6% educación técnica -no se especifica si es técnica laboral o profesional, o ambas-. Comparándolo con el porcentaje de vacantes que requieren ese nivel educativo se identifica que en los niveles técnico, tecnológico y universitario la proporción de vacantes que requieren esos niveles es mayor a la proporción de jóvenes que tienen dichos niveles. Precisamente, se refleja como entre estos tres niveles educativos, sigue siendo más valorado por las empresas que los jóvenes tengan educación universitaria.

Por otro lado, se puede resaltar que para el caso de los jóvenes con primaria, secundaria y media, hay más jóvenes registrados que vacantes disponibles que sólo requieran estos niveles educativos. Esto refleja, como se ha mencionado ya, que los jóvenes que tienen formación media o un menor nivel tienen más barreras para acceder al mercado laboral.

Este comportamiento, refleja la brecha de capital humano que existe en el mercado laboral bogotano. No obstante, también puede ser explicado porque los jóvenes no conocen ni acceden a estos servicios de intermediación, así como muchas empresas, a pesar de contar con la regulación para publicar las vacantes, en muchas ocasiones acuden a otros mecanismos de contratación, que en algunos casos incluyen sesgos de experiencia, sexo, edad, entre otros.

Gráfico 33. Proporción de vacantes y jóvenes registrados en el SPE, por nivel educativo - 2019.

Proporción de vacantes y jóvenes registrados por nivel educativo 2019



Nota: Los porcentajes se calculan sobre el total de jóvenes y vacantes registrados en el SPE.

Fuente: SPE, 2019.

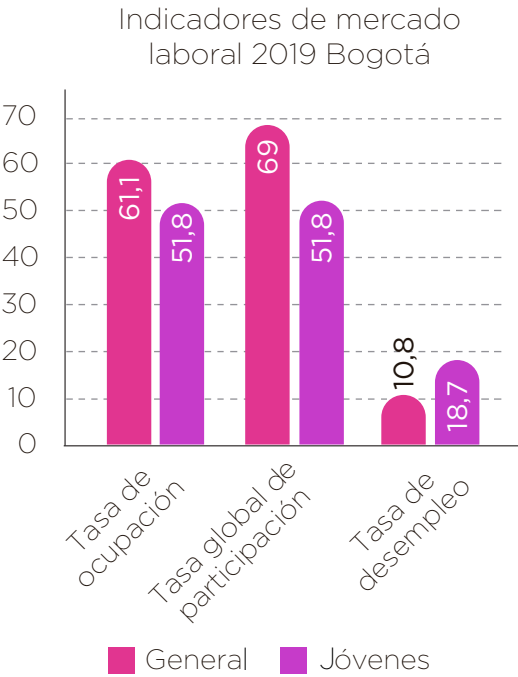
Estas barreras para acceder al mercado laboral se reflejan en los principales indicadores de participación laboral en los que los jóvenes tienen una menor tasa de ocupación y una mayor tasa de desempleo debido a las múltiples barreras a las que se enfrentan, desde la culminación de su formación y hasta las barreras de experiencia o sesgos en los procesos de contratación, entre otras. Por otra parte, la tasa global de participación es menor para los jóvenes, no obstante, esto puede



explicarse debido a que hay jóvenes que estudian, por lo que se consideran como población inactiva.

El Gráfico 34 muestra las brechas de los jóvenes respecto a la población general en la tasa de ocupación, la tasa global de participación y la tasa de desempleo. En el caso de la tasa de desempleo la brecha es de 7,9 puntos porcentuales, lo que revela una desventaja para los jóvenes, reflejada en mayor desempleo.

Gráfico 34. Indicadores de mercado laboral para jóvenes en Bogotá -2019.



Fuente: DANE - GEIH, 2019.

En este capítulo se han revisado algunas de las diferentes barreras y retos que enfrentan los jóvenes desde la educación media, la formación posmedia y hasta el acceso al mercado laboral, evidenciando la necesidad de fortalecer los procesos de acompañamiento y apoyarles para que este tránsito se dé adecuadamente y puedan desarrollar sus proyectos de vida.

En conclusión, este panorama refleja la necesidad de que existan al menos tres elementos para prevenir y disminuir el número de jóvenes que ni estudian ni trabajan en Bogotá. En primer lugar, es fundamental que los jóvenes culminen su formación escolar hasta la media, debido a que los jóvenes que la culminan tienen una mayor probabilidad de

acceder a mejores oportunidades laborales y de formación.

En segundo lugar, es necesario brindar mayores oportunidades de acceso a la formación posmedia, debido a que esto permite a los jóvenes acceder a mejores oportunidades laborales. Este es quizá, uno de los factores más relevantes ya que se evidencia que cerca de la mitad de los NiNis no logra acceder a este tipo de formación luego de la media. Por otro lado, esto debe ir acompañado de procesos de mejora de la pertinencia y calidad de la educación que permita a los jóvenes estar cualificados para acceder al mercado laboral en las trayectorias que elijan.

Y por último, es fundamental conectar a los jóvenes que ya cuentan con formación posmedia con oportunidades laborales de manera que les permita desarrollar su potencial y puedan aportar al desarrollo económico social no solo de sus familias si no también de la ciudad y el país.

3

**¿CÓMO ALCANZAR UN
CAMBIO SISTÉMICO A
TRAVÉS DEL IMPACTO
COLECTIVO?**

Las dimensiones de las problemáticas sociales requieren cada vez más de aproximaciones colectivas en las que se transformen los diferentes esfuerzos individuales de iniciativas y organizaciones, a veces aislados y desarticulados, por estrategias articuladas entre todos los actores del ecosistema. Esta estrategia se ha denominado impacto colectivo y cada vez más se ha consolidado como un mecanismo efectivo para generar cambios sistémicos y lograr transformaciones sobre las problemáticas sociales.

La problemática que viven los jóvenes, no solo en Colombia, sino alrededor del mundo, frente al acceso inequitativo a oportunidades de educación o empleo, impide cerrar las brechas de desigualdad existentes hoy en la sociedad. Por esta razón y con el fin de tomar acciones para transformar esta situación se ha impulsado la **Global Opportunity Youth Network - GOYN Bogotá** como la red de ciudades alrededor del mundo comprometidas por mejorar el bienestar de los jóvenes desde una aproximación de impacto colectivo.



Por esto, el impacto colectivo surge como una **metodología** de trabajo que busca **reunir a los actores interesados del ecosistema** en torno a una **agenda común**, de forma estructurada y con miras a generar un **cambio sistémico**. Esta metodología busca:

- Generar un entendimiento de común acuerdo sobre la problemática y una **visión conjunta** de largo plazo para abordar su transformación.
- Establecer mecanismos de **medición compartida**, seguimiento y evaluación entre los actores.
- Promover las actividades conjuntas, lo que genera la **coordinación de esfuerzos** para maximizar los resultados.
- Promover la **comunicación continua** para generar confianza y alianzas estables entre los actores.
- **Consolidar un Backbone** fuerte, que es el equipo o la organización dedicados a garantizar la operación del trabajo del Colaborativo.

Una de las mayores experiencias de impacto colectivo se ha desarrollado desde el año 2012, cuando se hizo un llamado desde el gobierno de los Estados Unidos para desarrollar soluciones innovadoras, colectivas y desde las comunidades para reconectar 6.7 millones de **Jóvenes con Potencial** entre los 16 y los 24 años que estuvieran

3.1. IMPACTO COLECTIVO: PRINCIPIOS CLAVE PARA GENERAR CAMBIOS ESTRUCTURALES

Si bien hay un gran número de innovaciones programáticas con el objetivo de abordar la empleabilidad juvenil, muchas de estas iniciativas se mantienen a subescala logrando aportes marginales frente a las tasas de empleabilidad juvenil en sus comunidades. Lo anterior se debe, entre otras cosas, a los siguientes factores:

- Los esfuerzos que existen tienen una cobertura que sólo abarca a una pequeña fracción de los jóvenes que se consideran como población objetivo.
- El campo está fragmentado, es decir, que las organizaciones en ocasiones duplican esfuerzos o generan estrategias aisladas, en vez de sumar y complementar desde la experticia de cada una y así lograr un mayor impacto conjunto.
- Adicionalmente, hay organizaciones adelantando esfuerzos de manera solitaria, teniendo cobertura e impacto limitado.

desconectados de la educación o el empleo. Con este llamado, el Forum for Community Solutions lanzó el Opportunity Youth Forum entendiendo que invertir en los jóvenes tiene un efecto dominó sobre las futuras generaciones de niños y familias de bajos ingresos.

El Opportunity Youth Forum es una red de más de 30 colaborativos alrededor de los Estados Unidos que busca escalar múltiples alternativas de reconexión para lograr mejores resultados en educación y empleo de los **Jóvenes con Potencial**. Como resultado de esta estrategia, en los últimos seis años se disminuyó el número de **Jóvenes con Potencial** en 4.6 millones al reconectarlos con oportunidades.

Posteriormente, algunos de los aliados decidieron extender esta estrategia a nivel global para identificar comunidades que tuvieran una gran problemática en términos de Jóvenes con Potencial, asimismo, el gran potencial de brindar oportunidades económicas y de formación para estos jóvenes. En esta

medida, el Aspen Institute, Prudential, Global Development Incubator, YouthBuild International, Accenture y CRS han desarrollado un proceso de más de 30 comunidades en el que fueron seleccionadas seis ciudades para ser parte de la **Global Opportunity Youth Network – GOYN**, estas fueron: Bogotá, Colombia; Mombasa, Kenia; Pune y Ramgargh, India; Sao Pablo, Brasil; y Ethekewini, Sudáfrica.

La colaboración es el pilar principal de la propuesta de GOYN, puesto que el desafío de las oportunidades económicas para los jóvenes requiere del abordaje sistémico de la problemática, lo que implica la participación de todos los actores involucrados por medio de esquemas de colaboración, con apuestas de largo plazo, moviéndose de la lógica de proyecto tradicional, al impacto colectivo.

Esto supone que los proyectos de impacto colectivo se diferencian de los proyectos tradicionales en los siguientes elementos:

PROYECTO TRADICIONAL	IMPACTO COLECTIVO
1. Uno o varios socios. 2. Objetivo puntual. 3. Plan de trabajo de cuatro (4) años o menos. 4. Agenda temática-poblecional con territorios de influencia donde se realizan las actividades. 5. Bolsa común de recursos. 6. Definición inicial de actividades y alcances. 7. Equipo de trabajo contratado con los recursos disponibles, para llevar a cabo las actividades. 8. Instancia directiva cerrada	1. Conjunto amplio de socios y aliados que colaboran y construyen esfuerzos. 2. Objetivo amplio, agenda común compartida. 3. Horizonte de planeación de mediano a largo plazo, 2030. 4. Agenda territorial, con proyección de cambio sistémico. 5. Articulación de acciones complementarias de distintos actores potenciando la capacidad del colectivo. Recursos para diferentes objetivos. 6. Distintos proyectos, distintos tipos de acción. 7. Varias instancias para definiciones de estrategias operativas. 8. Organización facilitadora, que articula a los actores del ecosistema en torno a la agenda común, manteniendo comunicación amplia y permanente, haciendo seguimiento a los resultados alcanzados y la complementariedad. Suministra y organiza información para toma de decisiones.

Ilustración 2. Proceso de desarrollo del impacto colectivo



Fuente: Fundación Corona, 2019.

A partir de esto GOYN basa sus acciones en cinco principios, que adicionales a los pilares de impacto colectivo, incorporan factores innovadores para el abordaje de esta problemática que viven los jóvenes. Esto genera un efecto diferenciador de esta estrategia en comparación con otros esfuerzos que se han adelantado anteriormente.

PRINCIPIOS DE LA ESTRATEGIA GOYN:

1. **Movilizar actores locales:** convocar a los principales actores tomadores de decisión del ecosistema de empleo y educación en Bogotá y jóvenes líderes para formar un esquema de trabajo colaborativo para todo el proceso de ideación, intervención, seguimiento, medición, incentivos y políticas. Esto incluye organizaciones de todos los niveles, es decir, tanto a nivel ciudad como a nivel localidad, e incluso actores con alcance nacional e internacional.
2. **Llamado a la acción:** GOYN busca de forma intencional el cambio en la narrativa y percepción acerca del potencial de los jóvenes, para eliminar sesgos y prejuicios sobre los ninis o jóvenes en la informalidad. Adicionalmente, moviliza liderazgos a nivel de ciudad para aumentar

la consciencia y reactivar compromisos de aliados corporativos y gubernamentales.

3. **Voz de los jóvenes:** asegurar que los jóvenes sean involucrados en el diseño, seguimiento y liderazgo de soluciones en sus comunidades, incluyendo el desarrollo de las políticas, programas y cambios sistémicos necesarios que les provean mayores oportunidades de acceder y permanecer en empleos formales. Esto implica incluir y visibilizar su voz, sus necesidades en los territorios y su potencial de codiseñar acciones estratégicas para los jóvenes de la ciudad.
4. **Intervenciones basadas en evidencia:** apoyar a las entidades y comunidades a acceder y usar la información acertada y actualizada, basar las acciones en evidencia robusta y apoyar la generación de nueva evidencia con criterios técnicos, así como identificar vacíos de información y apoyar nuevas investigaciones para mapear la oferta y demanda. Esto implica que no busca per se desarrollar nuevas acciones, sino impulsar los programas que generan resultados y pueden ser escalados.
5. **Finanzas innovadoras:** movilizar recursos de fuentes globales y locales para escalar y ampliar intervenciones priorizadas de alto impacto para los jóvenes de la ciudad. Adicionalmente, impulsar acciones de forma conjunta de modo que las organizaciones involucradas redirijan recursos de todo tipo para lograr un mayor impacto y programas sostenibles y de largo alcance.

3.2. EXPERIENCIAS DE IMPACTO COLECTIVO PARA JÓVENES CON POTENCIAL

A continuación, se presentan sólo algunos ejemplos de experiencias de impacto colectivo para jóvenes a nivel internacional y nacional que pueden acompañar los ejercicios con lecciones aprendidas y buenas prácticas al momento de diseñar acciones de educación, reconexión o empleo para jóvenes.

Philadelphia Youth Network:

Es una estrategia de impacto colectivo que busca mitigar las causas principales de la pobreza preparando a jóvenes entre los 12 y los 24 años para convertirse en adultos que hagan parte del mercado laboral de forma efectiva, según sus proyectos de vida escogidos. Para esto, desarrollaron un modelo de varias esferas en el que se parte de la base de que todo joven necesita acceso a educación y empleo.

Para esto, la estrategia se despliega en tres grandes líneas de trabajo: la primera, tiene que ver con diversos programas en la etapa escolar, dentro de los cuales el más importante es **PROJECT U-TURN** que tiene por objetivo aumentar la tasa de graduación de jóvenes del colegio, pero también disminuir la tasa de deserción y minimizar el riesgo de deserción de jóvenes.

En este programa los estudiantes pueden acumular créditos de forma rápida y graduarse en menos de tres años de la educación media. Además, se trabaja de la mano con universidades comunitarias con el fin de tener programas duales en los que los estudiantes se gradúan de la educación media, al mismo tiempo que homologan materias universitarias. Por otro lado, cuentan con el programa de las tres E que busca trabajar con los jóvenes en el sistema penal a través de centros de reconexión en barrios específicos en los que los preparan para la educación, empleo y fortalecen habilidades blandas de forma que puedan reconectarse a trayectorias exitosas.

También apoyan la certificación de competencias en las carreras que los jóvenes decidan para que sean reconocidas en los trabajos y cuentan con programas generales de acompañamiento durante el colegio y apoyo para ingresar a la educación superior.

La segunda línea de acción tiene que ver con la preparación de jóvenes para el trabajo. Para esto se incluye a jóvenes entre los 12 y 15 años para reforzar sus habilidades laborales generales necesarias para los trabajos a los que quieren entrar; trabajan con jóvenes entre los 14 y 21 años para que resuelvan retos y problemas relacionados con los trabajos a los que quieren acceder o con las problemáticas de sus comunidades; y desarrollan

el programa de Workready que trabaja con jóvenes entre los 14 y 21 años para que adquieran experiencia laboral paga en las carreras que quieren estudiar para que tengan experiencia previa al momento de graduarse.

Por último, cuentan con una línea estratégica de innovación a través de la cual tienen un Hub de innovación para conectar jóvenes con oportunidades de educación. Para ello, conectan a jóvenes con mentores que trabajan en temas de justicia criminal, entre otros que sean de su interés.



Boston Opportunity Youth Collaborative:

Este colaborativo está conformado por más de 80 diferentes aliados incluyendo organizaciones de base, colegios públicos de Boston, agencias del gobierno local y nacional e instituciones de formación posmedia. Inició en 2013 impulsada por la Boston Opportunity Agenda y el Boston Private Industry Council a través del Incentive Fund del Aspen Institute.

Desde este colaborativo se impulsan diferentes acciones con el fin de que los jóvenes tengan trayectorias efectivas desde la educación y hasta el empleo de forma que se mitigue el riesgo de deserción, se apoye la transición a la formación posmedia, se conecten efectivamente al empleo y generen valor para sus industrias.

Denver Opportunity Youth Initiative:

De forma similar a los demás colaborativos ha emprendido acciones para que los jóvenes terminen el colegio y se conecten a trabajos, según las trayectorias que decidan. No obstante, este colaborativo es especialmente relevante en la medida en que ha logrado involucrar exitosamente a varios actores estratégicos en Denver, incluyendo 22 colegios, 24 fundaciones y organizaciones de base y 97 empresas, dentro de las cuales se encuentra la Cámara de Comercio de Denver, la Colorado Health Foundation, el Aspen Institute, el Colorado Workforce Development Council, el Daniels Fund, el Denver Post, La Jay & Rose Phillips Family Foundation, la Rose Community Foundation y la U.S Chamber of Commerce Foundation.

Adicionalmente, es uno de los ejemplos en términos de liderazgo juvenil en donde se estableció un consejo de jóvenes que acompaña el diseño de las estrategias y además interactúa directamente con autoridades locales y nacionales para hacer incidencia en la agenda de educación, empleo y oportunidades para jóvenes. Este consejo pasa por un programa de formación de habilidades blandas con el fin de que los jóvenes potencien sus habilidades de liderazgo y aprendan a hacer incidencia efectiva.



Universidad en tu colegio:

Si bien el ejercicio de impacto colectivo se ha desarrollado con fuerza en Estados Unidos, en Colombia ya existen experiencias relevantes que buscan generar cambios sistémicos para jóvenes apalancados en acciones de impacto colectivo.

Este es el caso del programa Universidad en tu Colegio -UTC- que facilita el acceso a programas de formación técnica y tecnológica a jóvenes de colegios oficiales con universidades e Instituciones de formación para el trabajo y el desarrollo humano de la región cafetera. Los programas son pertinentes a las necesidades del sector empresarial y se desarrollan mientras los estudiantes cursan grado 10° y 11° en contrajornada en los colegios, pues los profesores universitarios se desplazan a estos (Fundación Luker, 2020).

El programa es gratuito para los estudiantes, pues el costo es asumido en un 100% por la

alianza, quien paga a las entidades de formación un 60% menos del costo comercial -programa técnico: \$1.700.000 pesos colombianos y programa tecnológico: \$1.700.000 pesos colombianos-. Si el estudiante decide continuar un año más en el proceso de formación, se le otorga el título de Tecnólogo.

Este proyecto lleva cuatro años de implementación, teniendo resultados importantes tales como el incremento de absorción de educación superior de 33% a 84% en los colegios beneficiarios. Además, cuenta con una alianza estratégica de entidades públicas, privadas y formadores entre: la ANDI, la Alcaldía de Manizales, Confama, EPM, Colegiatura del Café, FENALCO, Fundación Corona, Fundación Sura, Unitécnica, Universidad Autónoma de Manizales, Universidad de Caldas, Universidad de Manizales y liderado por la Fundación Luker.



4

GOYN BOGOTÁ:
¿QUÉ SE HA LOGRADO
EN EL PRIMER AÑO DE
IMPLEMENTACIÓN DE
LA ESTRATEGIA?



Debido a los grandes retos que presentan los jóvenes en la ciudad y por el nivel de complejidad de una ciudad de cerca de ocho millones de personas, Bogotá fue seleccionada como una de las primeras ciudades de la red global GOYN para implementar una de las principales estrategias de impacto colectivo en la región. Para ello, y con el fin de garantizar un trabajo desde lo local y los actores de la ciudad, se seleccionó a Fundación Corona²¹ como aliado ancla, encargado de ejecutar y operativizar esta estrategia en Bogotá.

Esta primera fase del colaborativo se ha desarrollado formalmente desde mayo de 2019 en donde por primera vez se invitaron a múltiples actores del ecosistema de juventud, educación y empleabilidad de la ciudad para establecer una agenda y una visión conjunta sobre la situación de los jóvenes en la ciudad. Fruto de ello y del trabajo con más de 50 organizaciones e iniciativas este informe recopila no solamente los principales datos de la problemática sino también los hallazgos y avances en la implementación de esta estrategia.

4.1. GOYN BOGOTÁ: ¿QUÉ SE HA LOGRADO EN EL PRIMER AÑO DE IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA?

4.1.1. FASE 1: ESTABLECIMIENTO DE LA AGENDA CONJUNTA.

Desde mayo de 2019 se realizaron tres talleres con más de 40 actores del ecosistema con el fin de establecer la problemática, las necesidades de los actores y la visión conjunta. Para esto, se realizó un primer taller en el que se hizo un análisis cuantitativo de la situación de los jóvenes en Bogotá teniendo en cuenta los datos en términos de educación, mercado laboral, datos poblacionales -sexo, orientación sexual, jóvenes del Sistema de Responsabilidad Penal Adolescente -SPRA, migrantes, entre otros- y datos territoriales -localidades-. Posteriormente, se complementó este ejercicio en el segundo taller con un análisis cualitativo resultante de entrevistas a jóvenes, empresas y organizaciones que trabajan en educación o empleo y se hizo la priorización de las temáticas y hallazgos emergentes.

²¹ La tasa de deserción es el porcentaje de estudiantes que abandonan el sistema educativo antes de finalizar el año lectivo.

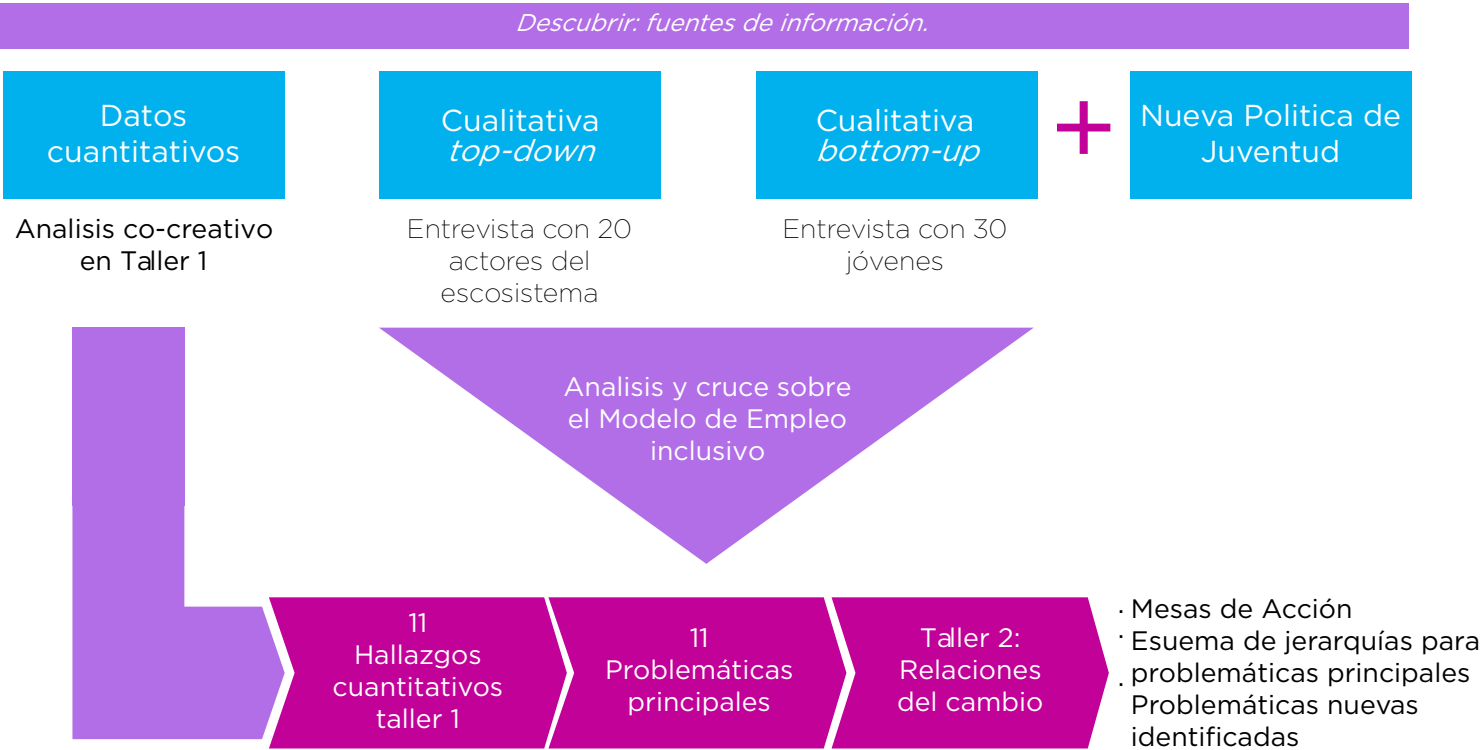
De forma conjunta se analizaron los resultados del proceso de construcción de la Política de Juventud de Bogotá 2019-2030 que contó con la participación de más de 14.000 jóvenes en su fase de diseño.

Adicionalmente, durante los primeros meses se contó con el apoyo de Accenture ADP para el

levantamiento de la información y el desarrollo del análisis del ecosistema, que consistió en identificar los actores estratégicos en educación, empleo e intermediación de la ciudad y actores clave en términos de juventud para la conformación inicial del colaborativo.

Ilustración 3. Fase 1: Establecimiento de agenda conjunta.

Co-construcción de la Agenda GOYN Bogotá



Fuente: GOYN – Accenture, 2019.

Esta priorización de temáticas dio como resultado cuatro líneas estratégicas de trabajo priorizadas por los actores del colaborativo teniendo como base el Modelo de Empleo Inclusivo de la Fundación Corona, Fundación ANDI y ACDI/VOCA. Estas líneas son: orientar a los jóvenes en

etapa escolar, orientar y acompañar a los jóvenes en la formación posmedia, promover la gestión con empresas para la intermediación laboral y acompañar a las empresas a cualificar sus procesos de talento humano.

Ilustración 4. Resultado de la priorización de líneas estratégicas del colaborativo.

Propuesta de mesas de acción priorizadas para GOYN Bogotá

Estas dos mesas de acción abordarían 5 de los hallazgos que priorizó el colaborativo...



Fuente: GOYN – Accenture, 2019.

4.1.2. MESAS DE ACCIÓN: EL COLABORATIVO DE GOYN BOGOTÁ

Como resultado, se estableció en primer lugar la **Mesa de Acción de Orientación Socio-ocupacional en etapa escolar y formación para el trabajo**, en la que se encuentran formadores y fundaciones que trabajan con competencias duras y habilidades socioemocionales con el objetivo de abordar: la deserción escolar, la falta de proyecto de vida de los jóvenes a causa de no encontrarle sentido a la educación -pertinencia de la educación- y deficiencias en habilidades blandas, entre otros.

Posteriormente, después de más de 10 sesiones con los miembros de esta mesa, se establecieron como ejes centrales de trabajo: la nivelación de competencias duras, el fortalecimiento de habilidades socioemocionales y la orientación socio-ocupacional en etapa escolar. Estos ejes tanto para jóvenes en el sistema escolar tanto fuera de este, es decir, **Jóvenes con Potencial**.

Como consecuencia los actores de esta mesa están trabajando en tres líneas de acción que son: potenciar los programas de orientación socio-ocupacional en etapa escolar, potenciar los programas de fortalecimiento de habilidades socioemocionales y la estrategia de reconexión que se detallará más adelante.

En segundo lugar, se estableció la **Mesa de Acción de Gestión de Talento Humano** en la que hay empresas e intermediadores con el objetivo de abordar: el diseño de vacantes basadas en competencias de forma que se disminuyan los sesgos al momento de la contratación, empleos formales poco atractivos, falta de permanencia de jóvenes en los empleos, deficiencias en competencias laborales generales y deficiencias en competencias laborales específicas.

Y en tercer lugar, tras realizar un análisis sectorial para identificar sectores estratégicos en los que se puedan potenciar intervenciones de formación y empleo para jóvenes en la ciudad se identificó que el sector digital es uno de los principales en cre-

cimiento en la ciudad, con una brecha importante de capital humano, que está siendo ocupada por jóvenes. Como resultado se inició la tercera **Mesa de Acción con el sector digital** como sector priorizado, con formadores y empresas del sector.

Adicionalmente, de manera transversal se trabajó en una etapa inicial con la Comisión de Expertos, conformada por 10 personas con experiencia en términos de empleo, educación y juventud para complementar la priorización de las líneas temáticas con fundamentos de estudios previos, esfuerzos exitosos, cifras y datos relevantes, entre otros.

Asimismo, se estableció desde el inicio el Consejo de Gestión como grupo de organizaciones encargado de la gestión estratégica de GOYN que incluye los siguientes elementos: estrategia de monitoreo, medición y evaluación; estrategia de comunicaciones estratégicas y posicionamiento de GOYN en la agenda pública; estrategia de financiación de las intervenciones estratégicas; estructura de operación del colaborativo; incidencia en política pública de educación, empleo y juventud; y estrategia de involucramiento de actores estratégicos.

De esta forma, GOYN inicia el 2020 con tres mesas de trabajo establecidas que tienen la misión de articular acciones estratégicas para alcanzar el objetivo último de **mejorar el bienestar de los jóvenes de Bogotá a través de oportunidades económicas, formación integral, participación y liderazgo**.

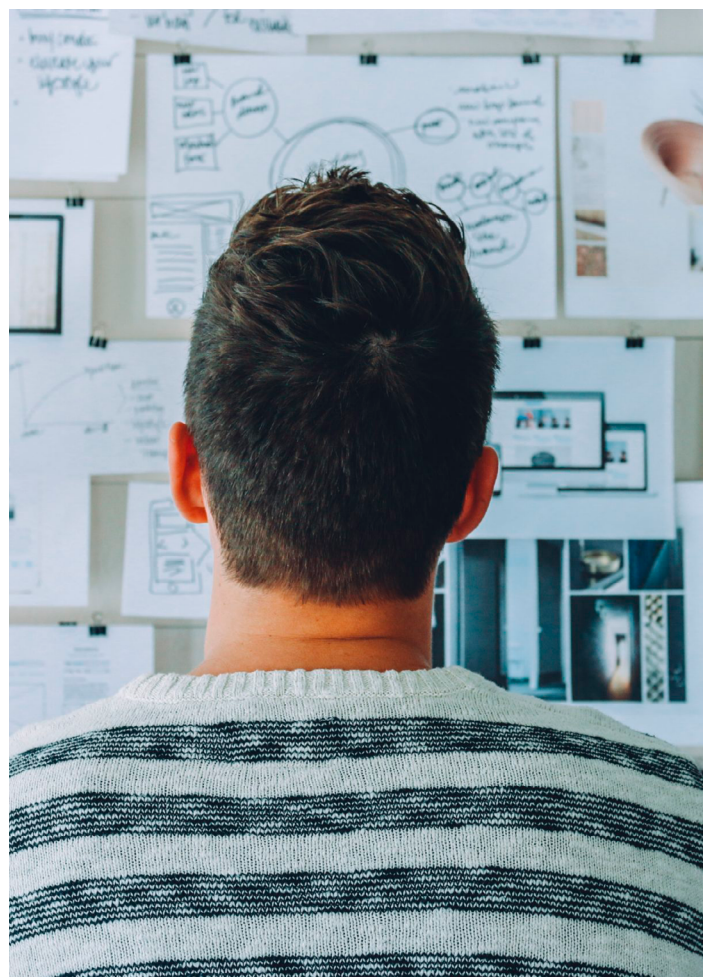
4.2. PRESENTACIÓN DE INTERVENCIONES EMERGENTES

Como resultado del trabajo conjunto del colaborativo se han establecido las siguientes acciones priorizadas como intervenciones emergentes para implementación en la Fase 2 que tiene que ver con la implementación de la estrategia.

4.2.1. MARKETPLACE: EL SECTOR DIGITAL COMO VENTANA DE OPORTUNIDAD PARA LOS JÓVENES CON POTENCIAL

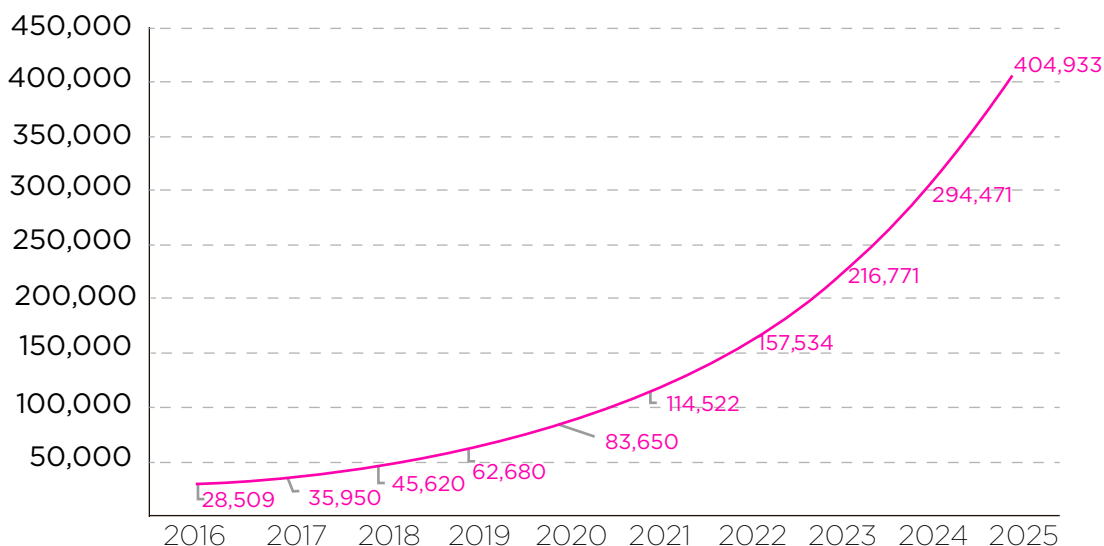
El sector de la tecnología y las telecomunicaciones representa una oportunidad de trayectorias de formación y empleo para **Jóvenes con Potencial**. Esto, entendiendo que este sector no sólo involucra las trayectorias de comunicaciones, infraestructura, bienes y servicios TIC, plataformas digitales e investigación, desarrollo e innovación; sino que también es un sector transversal a otros sectores como el de comercio, el sector financiero, construcción, hotelería, salud, entre otros. Esto teniendo en cuenta que la Cuarta Revolución Industrial -4RI- ha generado que los principales sectores de la economía se adapten a las nuevas realidades y avances digitales y desarrollos tecnológicos.

Adicionalmente, es una oportunidad particularmente importante para los **Jóvenes con potencial** en la medida en que es un sector con una alta demanda de perfiles cualificados, que además ha seguido creciendo, incluso en el contexto de pandemia. Por otro lado, hay una brecha de talento humano, esto ofrece una ventana de oportunidad para que **Jóvenes con Potencial** adelanten trayectorias de formación y empleo en este sector.



LA DEMANDA EN EL SECTOR TI EN COLOMBIA ES MUY ALTA

DE ACUERDO AL OBSEERVATORIO TI, LA BRECHA DE TALENTO HUMANO EN TI ESTÁ EN **83.560** EMPLEOS Y VA A AUMENTAR A **404.933** PARA EL 2025



Fuente : Brechas de profesionales TI, principales indicadores, ObservatorioTI.gov.co y Fedesoft.

Por su parte, Bogotá es el centro tecnológico de Colombia con el 38% de los programas TI de formación posmedia, 63% de las empresas del sector están en Bogotá y ha experimentado un crecimiento de 300% en las vacantes de empleo entre 2015 y 2018. No obstante, a pesar de las más de 190.000

vacantes en este sector en Bogotá, para 2017 había menos de 31.000 egresados de programas que brindaran las competencias afines para estos cargos.

Este sector ofrece trayectorias para Jóvenes con Potencial:

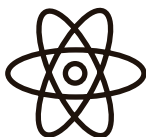
EL SECTOR TI OFRECE TRAYECTORIAS PARA JOVENES CON POTENCIAL



CON BUENOS SALARIOS Y BENEFICIOS

El sector TI ofrece salarios promedios entre los 5 más altos (ej. \$2.4 millones para ingenieros de sistema, \$1.4 millones para TyT en análisis y diseño de bases de datos)

La mayoría de la vinculación es de contrato a término indefinido



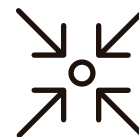
CON EMPLEOS DEL SIGLO 21

La demanda laboral del futuro exigirá un aumento exponencial en habilidades digitales y la mayor reducción se verá en el sector de reparación y mantenimiento.



CON POSIBILIDADES DE CRECIMIENTO

Con tasas de vinculación >90%, de ocupación >95% y de retención alta debido a la escasez de 50K vacantes sin cubrir del mercado, los planes de carrera en el sector son muy promisorios para los jóvenes



CON PUNTOS DE ENTRADA ACCESIBLES

Un ecosistema que cuenta con más de 66 iniciativas de educación rápida beneficiando a miles de jóvenes al año, y más de 60 programas acreditados a nivel nacional, los OY tienen muchos caminos de acceso a formar parte de este mercado

Esta es una de las principales estrategias de GOYN que busca mejorar la articulación entre la oferta y la demanda del sector digital mediante la implementación de un MARKETPLACE de servicios que permita aumentar el número de Jóvenes con Potencial en trayectorias de formación y empleo en el sector digital, aumentar la información entre la oferta y la demanda del sector y reducir la brecha de talento humano.

Es una propuesta para co-crear una plataforma de servicios compartidos, articulada en el ecosistema del sector TI y la 4RI en Bogotá para promover el cierre de brechas de talento desde la articulación de oferta de servicios de formación e intermediación y de la información para que más Jóvenes con Potencial puedan acceder a estas trayectorias.

MARKETPLACE: VISIÓN Y OBJETIVOS

Queremos mejorar la articulación entre la Oferta y Demanda en TI mediante un Marketplace.

VISIÓN



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1 AUMENTAR EL NÚMERO DE OY EN TRAYECTORIAS Y EMPLEOS DE TI

Buscamos reconectar a jóvenes con Potencial y formalizar a jóvenes en la informalidad mediante las oportunidades del sector TI.

2 AUMENTAR LA INFORMACIÓN SOBRE LA OFERTA Y DEMANDA EN TI

Sin ignorar lo que existe, la información sobre las brechas de TH el sector TI es en sí un beneficio del Marketplace.

3 REDUCIR LA BRECHA DE TALENTO HUMANO EN TI

Finalmente, como resultado del levantamiento de las necesidades de los actores y el codiseño con los actores de la Mesa de Acción del Sector TI se definieron los siguientes servicios priorizados que serán implementados entre 2021 y 2023:

En primer lugar, el levantamiento y conformación del Mapa de Formadores que busca consolidar y actualizar de forma constante la oferta de formación del sector para que sea más fácil para los jóvenes identificar la oferta que se ajuste a sus proyectos de vida y para el sector productivo identificar los programas que forman a los jóvenes en las competencias necesarias para cada sector específico.



Ilustración 5. Componentes del Mapa de Formadores



En segundo lugar, un servicio de **Benchmark y reporte conjunto de los formadores** que busca crear y ejecutar un proceso de análisis comparativo de la oferta formativa del sector, de todo tipo -profesional, técnica, tecnológica, ETDH- que permita establecer bajo estándares definidos la pertinencia de la formación y sus resultados en términos de colocación. De forma que se pueda medir la calidad de los programas, retroalimentarlos con las necesidades del sector productivo y que además se ajusten a las necesidades de los jóvenes para tener mejores oportunidades en el mercado laboral.

Otro de los servicios es la **Nivelación de competencias duras y habilidades blandas** de los jóvenes. Este es uno de los principales servicios teniendo en cuenta que una de las mayores barreras de los jóvenes para acceder a programas de formación posmedia es que no cuentan con las competencias duras suficientes para acceder o culminar los programas. Adicionalmente, existen programas con estereotipos que desmotivan a jóvenes debido a que creen no tener las competencias suficientes para culminarlos. Es por esto, que este servicio busca brindar información a jóvenes sobre herramientas de



4.2.2. ESTRATEGIA DE RECONEXIÓN:

Como se mostró en los primeros apartados del informe, es evidente que en Bogotá hay un gran número de Jóvenes con Potencial que debido a distintas barreras económicas, sociales y culturales se han desconectado de la educación o el empleo. Una gran proporción de esta problemática se centra en jóvenes que desertan del colegio o de la formación posmedia y que por lo tanto no cuentan con las competencias para acceder a empleos de calidad en las trayectorias que ellos hubieran querido tomar.

Además, como consecuencia de la pandemia se han profundizado estas barreras generando mayores números de jóvenes desertando de la educación y aumentando la cifra de desempleo juvenil teniendo en cuenta que muchos jóvenes no cuentan con los elementos para seguir sus estudios de forma virtual y han quedado sin el sustento básico, por lo que han decidido dejar los estudios.

Como parte del trabajo inicial con la Mesa de Acción de Orientación Socio-ocupacional, Habilidades Socioemocionales y Reconexión se identificó que algunas de las principales razones por las cuales los jóvenes desertan de la educación media es porque no tienen claridad sobre sus proyectos de vida ni cómo lograrlos y por lo tanto pierden interés en el estudio al no ver la conexión entre lo que aprenden y cómo aplicarlo a sus proyectos de vida.

Por otro lado, los jóvenes manifestaron que en muchas ocasiones no cuentan con las competencias duras necesarias para acceder o culminar los programas de formación posmedia acordes a sus proyectos de vida, ni cuentan con habilidades blandas para tolerar la frustración, generar conciencia de sí mismos, entre otras, necesarias para desarrollar sus trayectorias educativas y laborales. Estas, entre otras razones, hacen necesario el desarrollo de acciones específicas para prevenir la desertión, dar orientación a jóvenes y conectarlos con oportunidades de reconexión a la educación media, la formación posmedia y el empleo.

Actualmente, se desatacan algunos esfuerzos que pueden servir como base para escalar acciones

nivelación de competencias duras mínimas necesarias para acceder y culminar los programas en las trayectorias que decidan, según su proyecto de vida. Además, busca brindar información de programas que fortalezcan las habilidades blandas necesarias para acceder y permanecer en carreras digitales y empleos en el sector digital.

Como complemento, está el servicio de **Evaluación de habilidades** que busca identificar programas e iniciativas que evalúen las competencias de los jóvenes antes de ingresar a los programas de formación posmedia de forma que puedan identificar fortalezas y brechas de competencias en relación con las carreras que quieren estudiar y así identificar qué competencias deben nivelar y qué fortalezas tienen para identificar trayectorias potenciales.

Además, estos tres servicios se complementarán de una **Herramienta de Orientación** que busca acompañar el proceso de toma de decisiones de los jóvenes apoyado por inteligencia artificial brindando información sobre la oferta de formación y demanda del mercado laboral. Por último, una de las principales estrategias para potenciar los demás servicios del Marketplace es un **Fondo de Escala** con el objetivo de incentivar y escalar los programas de formación y empleo con los mejores resultados, que permitan aumentar el número de jóvenes que accedan a estos programas e incentivar la culminación y colocación de jóvenes en formación y empleo en el sector digital, con especial énfasis en mujeres jóvenes.

o complementar programas para lograr los objetivos de esta línea estratégica. Estos programas abarcan principalmente tres elementos: en primer lugar, facilitar el tránsito de jóvenes a la formación posmedia. Esto se ha desarrollado a través de programas de media articulada que buscan dar competencias laborales específicas, tradicionales de la formación posmedia, mientras los jóvenes están cursando la educación media.

Estas iniciativas permiten a los jóvenes decidir los programas de formación que más se adapten a sus proyectos de vida y culminar la educación media al mismo tiempo que reciben un título de formación posmedia -técnico laboral, técnico profesional e incluso tecnólogos- que les permite acceder más fácilmente al empleo después de terminar el colegio. Uno de los principales ejemplos se mencionó anteriormente al ilustrar el caso de UTC en Manizales, con símiles en Bogotá con los programas de SENA en la media, P-TECH de IBM y algunos programas específicos llevados por universidades como la Uniminuto.

El segundo elemento es la orientación socio-ocupacional. A partir de que el Ministerio de Educación Nacional diera lineamientos específicos para el desarrollo de estos programas en 2012, se han desarrollado importantes esfuerzos por complementar el currículo de competencias duras que reciben los jóvenes en la educación media, con al menos tres componentes de orientación con

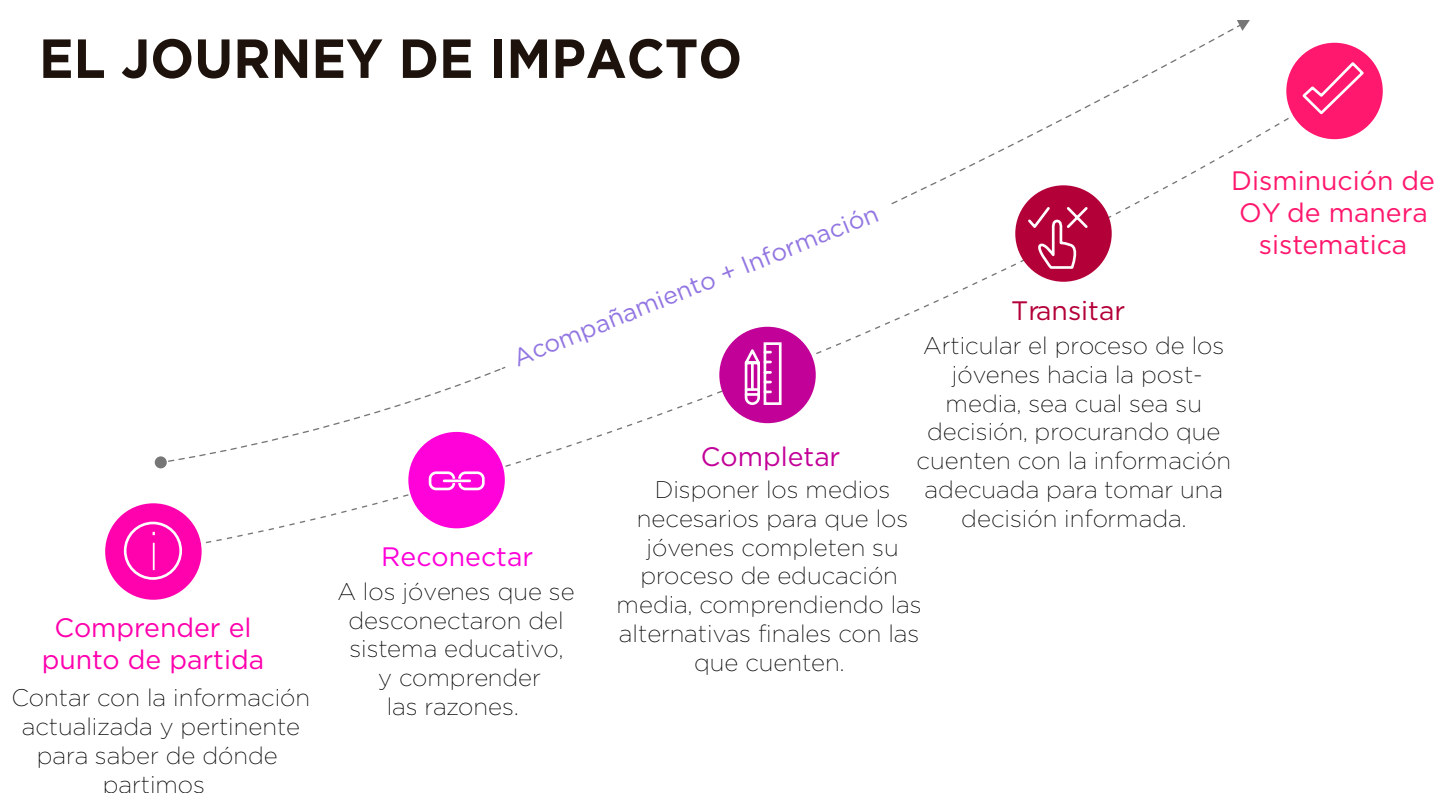
el objetivo de que cuenten con información que contribuya a la toma de decisiones informadas y a prevenir la deserción.

El primer componente, es el autoconocimiento que busca que los jóvenes identifiquen sus habilidades y gustos para determinar su proyecto de vida basado en sus fortalezas y debilidades; el segundo componente, es la información sobre la oferta de formación -que va más allá de la educación universitaria- y que busca que los jóvenes conozcan sus opciones de formación acordes a su proyecto de vida y posibilidades financieras, entre otros factores; y por último, información sobre el mercado laboral con el fin de que los jóvenes puedan establecer trayectorias para alcanzar su proyecto de vida. Uno de los principales ejemplos es el programa de Orientación Socio-ocupacional de Fundación Corona.

Por último, a pesar de que los dos primeros elementos se han enfocado mayormente en jóvenes en la educación media con el objetivo de prevenir la deserción, es necesario establecer estrategias de reconexión que permitan a los jóvenes que han salido del sistema educativo, retomar sus estudios y acceder a mejores oportunidades de formación y empleo que les permitan finalmente mejorar su calidad de vida.

Teniendo en cuenta estos tres elementos, la estrategia de reconexión tiene los siguientes objetivos:

EL JOURNEY DE IMPACTO



Para esto, en los próximos dos años se acompañarán, escalarán e implementarán las siguientes acciones que ya están siendo apalancadas por actores del colaborativo, incluidas las acciones de actores públicos a nivel local y nacional:

- Identificar los programas de Orientación Socioocupacional con mejores resultados para escalar y ampliar su cobertura.
- Identificar los programas de los programas de Habilidades socioemocionales para escalar y ampliar su cobertura.
- Mapeo y articulación de la oferta de programas de media articulada.

No obstante, uno de los indicadores principales de GOYN Bogotá es disminuir el número de NiNis durante los próximos años, no sólo a través de la prevención de la deserción y el acompañamiento a los jóvenes para que transiten a la formación posmedia y al empleo, sino a través de una estra-

tegia de acción directa con jóvenes desconectados con el fin de que transiten del desempleo y la inactividad al estudio o al empleo.

Para esto, se busca seguir el proceso de los centros de reconexión, que se ha manejado en Colaborativos como el de Filadelfia, a través de los cuales hay centros físicos en donde los jóvenes reciben orientación sobre las posibilidades de formación o empleo que tienen, nivelación de competencias, refuerzo de competencias duras y blandas, entre otros servicios principales; y donde además cuentan con servicios complementarios integrales, teniendo en cuenta enfoques de género, jóvenes que están en el SRPA, acompañamiento psicosocial, entre otros.

Se requieren generar alianzas entre actores que provean los servicios principales, actores que provean servicios complementarios y actores del gobierno local y comunitarios, de forma que se genere una articulación de la oferta para ofrecer un servicio integral a los jóvenes beneficiarios.



Se busca partir de los avances locales de integración en los espacios físicos en las localidades, algunos de los cuales son exclusivos para uso de jóvenes, como las Casas de la Juventud, que se

encuentran en 13 de las 20 localidades de la ciudad y que tienen presencia en las cuatro localidades con mayor número de NiNis en la ciudad – Kennedy, Ciudad Bolívar, Suba y Bosa–.

Justamente, el uso de estas instalaciones reforzaría los espacios ya apropiados y utilizados por jóvenes con servicios de reconexión accesibles para esta población. No obstante, teniendo en cuenta el contexto de la pandemia, también se hace relevante considerar la puesta en marcha de estos servicios a través de canales digitales que permitan a los jóvenes acceder a ellos, aún en contextos de cuarentena.

4.2.3. ARTICULACIÓN CON ENTIDADES DEL DISTRITO:

Fundación Corona adelanta distintos procesos de acompañamiento y asesoría a la alcaldía de Bogotá. Estos espacios con Secretarías del Distrito como SDDE y SED y la nueva Agencia de Educación Superior, han sido fundamentales para aportar desde el Programa. En este sentido, desde el backbone se ha apoyado a Fundación Corona de manera transversal en las líneas de acción con el fin de compartir los insumos adquiridos durante la primera fase del colaborativo y apoyar la labor de articular y comunicar los aprendizajes con la agenda de inclusión laboral de la ciudad.

Principalmente en esta articulación, GOYN Bogotá busca posicionar la agenda de datos y medición de la problemática de Jóvenes con Potencial, proporcionando información, cifras y análisis a nivel desagregado por género, localidades y demás factores presentados los primeros capítulos de este informe. Además, es de gran interés apoyar los vínculos de la SDDE con los actores que participan del colaborativo en particular, y promover espacios de articulación con distintos actores del sector privado en general.

Dado que una de las principales mesas de acción del colaborativo es la Mesa de Acción de Orientación Socio-ocupacional, Habilidades Socioemocionales y Reconexión, este convenio representa una oportunidad de articular los esfuerzos y estrategias

de la mesa con los programas de orientación del Distrito y poder aunar esfuerzos por ampliar las estrategias de reconexión de jóvenes a la etapa escolar.

4.2.4. ARTICULACIÓN DE PROGRAMAS DE HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES:

Con el ánimo de incrementar las competencias necesarias de los jóvenes para ingresar al mercado laboral y brindar las herramientas esenciales para ello, dentro de la estrategia de GOYN se está desarrollando la iniciativa de fortalecimiento de habilidades socioemocionales. El objetivo es generar un currículo autónomo y estandarizado que comprenda actividades específicas para el desarrollo y mejora de habilidades socioemocionales de los jóvenes.

Esta estrategia ha contado con el apoyo de alrededor de 15 aliados que hoy implementan programas de habilidades socioemocionales con los cuáles se ha recopilado metodologías e instrumentos enfocados en el desarrollo de habilidades socio emocionales en jóvenes. Esta búsqueda se realizó teniendo en cuenta el modelo Collaborative for Academic, Social, and Emotional Learning -CASEL- que establece cinco competencias socioemocionales claves.

Partiendo de esta identificación de información se planteó una metodología de trabajo junto a Uniminuto en la que, por medio de un grupo de jóvenes estudiantes de último semestre de psicología, se desarrollará un programa de apoyo psicosocial con énfasis en el fortalecimiento de habilidades socioemocionales para **Jóvenes con Potencial**. Esto se ha desarrollado teniendo en cuenta la preocupante situación de salud mental y emocional a la que se enfrentan los jóvenes por la cuarentena.

5

EL ROL DE LOS
JÓVENES EN LA
TRANSFORMACIÓN
DE LA PROBLEMÁTICA

Uno de los principios básicos de GOYN es que el actor más importante y estratégico son los jóvenes que enfrentan y conocen las barreras para acceder a oportunidades de educación y empleo. Es por esto que uno de los ejes transversales para la implementación y el diseño de la estrategia es tener jóvenes en los diferentes escenarios de acción, no desde la visión tradicional en la que son sólo beneficiarios finales, sino como la base del diseño e implementación de acciones.

En esta medida, no sólo se ha hecho un proceso de diseño basado en los jóvenes como sujeto principal, sino que se ha involucrado a los jóvenes a lo largo de la estrategia. En este marco, se presentará la estrategia de involucramiento juvenil de GOYN Bogotá:

ESTRATEGIA DE INVOLUCRAMIENTO JUVENIL



Fase de involucramiento:

La primera fase de involucramiento se da a través de las formas tradicionales partiendo de tener al

joven como beneficiario, entendiendo que en la medida en que no se diseñe teniendo los perfiles establecidos como sujeto final, se podría estar solucionando el problema que no es o incluso generando soluciones que no sean adecuadas a las necesidades del beneficiario final.

No obstante, esta fase se ha extendido a otras formas más directas y estratégicas de involucramiento. En primer lugar, tener a jóvenes compartiendo su visión sobre el problema. En esta medida, parte de la fase de preparación en Bogotá incluyó en el levantamiento de información entrevistas a jóvenes con potencial para entender su concepción sobre el problema y sus diferentes aristas teniendo en cuenta la experiencia particular de cada uno. Adicional a esto, se consultaron los resultados de la Política Pública de Juventud 2019-2030 elaborada por la Secretaría de Integración Social que se desarrolló a partir de mesas de diálogo con más de 14.000 jóvenes de la ciudad, de todas las localidades.

Por otro lado, se identificaron perfiles cualificados a jóvenes con el objetivo de que participasen en el equipo de trabajo para acompañar toda la estrategia. En esta medida, se tuvieron en cuenta perfiles con experiencia en materia de educación, empleo y trabajo local con jóvenes o representación en espacios de liderazgo juvenil. Esto ha permitido que la estrategia cuente con perfiles cualificados que al mismo tiempo comprenden las necesidades que enfrentan los jóvenes de la ciudad.

Por último, como parte de esta fase, así como en las otras ciudades GOYN, se ha establecido un grupo estratégico de jóvenes que acompañan el diseño y la materialización de las diferentes intervenciones que se presentaron. Este grupo se compone por entre 10 y 20 jóvenes dentro de los cuales hay tres tipos de perfiles:

- **Jóvenes con potencial:** jóvenes que no estudian ni trabajan o están en la informalidad. Es decir, jóvenes que han enfrentado barreras para acceder a oportunidades de empleo y educación que los hace conocedores de forma directa de las barreras de los jóvenes con potencial
- **Jóvenes que estudian o trabajan:** jóvenes que están estudiando y/o trabajando pero que están interesados en conocer y visibilizar en la agenda GOYN.

- **Mentores:** jóvenes o adultos que tengan trayectorias en las líneas estratégicas que puedan apoyar a los jóvenes. Pueden ser de los dos primeros perfiles.

RED DE JÓVENES GOYN



Jóvenes con potencial

Jóvenes que no estudian ni trabajan o están en la informalidad



Jóvenes “sin”

Jóvenes interesados en conocer y visibilizar la Agenda GOYN que están estudiando o trabajando



Mentores

Jóvenes o adultos que sean mentores de los jóvenes de la red

5.1.1. PERFILES DE JÓVENES PRIORIZADOS EN LA ESTRATEGIA

Estos perfiles se construyeron inicialmente por parte de Accenture a partir de las entrevistas iniciales de jóvenes. Posteriormente, fue complementado por el equipo de análisis de datos de GOYN con el fin de nutrir estos perfiles con los resultados de la Gran Encuesta de Necesidades y Oportunidades de Jóvenes durante COVID-19, desarrollada en el mes de abril con el objetivo de identificar las necesidades inmediatas de los jóvenes durante la emergencia por COVID-19. Adicionalmente, se complementaron los perfiles con cifras de la GEIH en términos de indicadores de mercado laboral.

El establecimiento de estos perfiles es fundamental en la medida en que cada uno tiene necesidades específicas que deben ser atendidas con medidas diferenciales. Además, deben ser tenidos en cuenta al momento de pensar intervenciones con el fin de abordar esta población de forma correcta y no recaer en errores comunes.

Una de las principales lecciones aprendidas en términos de jóvenes es que así como en la sociedad, el grupo poblacional de *jóvenes* no es un grupo homogéneo. Esto implica que a pesar de que comparten el mismo rango de edad, las dinámicas de cada individuo son diferentes y están más determinadas por su entorno socioeconómico, género, raza e incluso el entorno familiar y social en el que se encuentran. A partir de esto, se construyeron los perfiles con Accenture basados en estas variables como jóvenes inactivos, jóvenes apoyados económicamente, entre otros.

Con este aprendizaje se ha procurado tener tanto jóvenes con potencial, como jóvenes que estudian y trabajan con el fin de cerrar la brecha que existe entre los mismos jóvenes de forma que haya un aprendizaje mutuo entre los dos grupos. Adicionalmente, hemos incluido a los jóvenes en los espacios de conversación con el fin de cerrar la brecha entre los adultos y jóvenes y generar espacios de co-diseño y coimplementación de las acciones, partiendo de la base de que los jóvenes tienen las herramientas y el potencial de aportar estratégicamente a estas.



JÓVENES EN DESEMPLEO

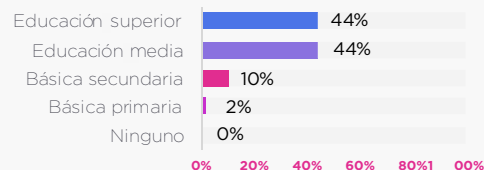
248.296

Los jóvenes presentan una tasa de desempleo de **18,7%**, ocho puntos porcentuales superior al desempleo general

15.8% Desempleo hombres
21.9% Desempleo mujeres

Fuente GEIH, 2019.

Desempleados por máximo nivel educativo



Sus preocupaciones

“soy técnica dental pero me gustaría tener la oportunidad de trabajar, algo que me ayude económicamente para darle bienestar a mi bebe”

“No entienden en algunos trabajos que tengo niños”

“Como no tengo experiencia específica en lo que estudie no me contratan, pero no he podido ganar experiencia exactamente por el mismo motivo”

Principales emociones y puntos de dolor



Angustia



Tristeza



Ansiedad



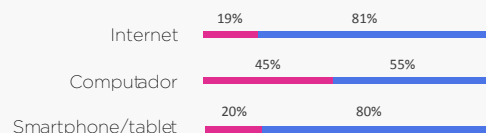
Estrés

Posibles razones

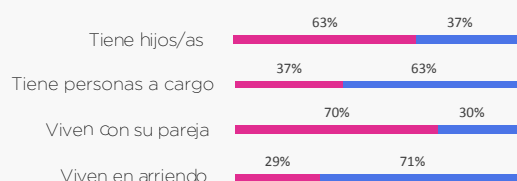
- Sienten miedo de que el desempleo sea por un tiempo muy prolongado.

- No cuentan con espacios o actividades en los cuales ocupar su tiempo libre.

Acceso a tecnologías



Retos



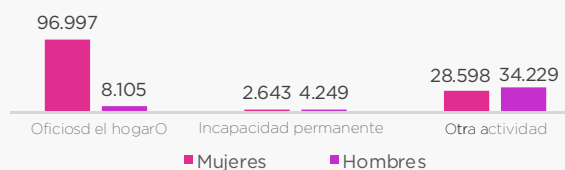
Fuente: Gran encuesta de necesidades y oportunidades de los jóvenes durante COVID 19 - Global Opportunity Youth Network - Bogotá

JÓVENES NINIS INACTIVOS

175.038 73% son mujeres jóvenes

Comprende a los jóvenes que ni estudian ni trabajan y que en la semana de referencia no están ocupados porque no necesitan, no pueden o no están interesadas en tener actividad remunerada.

Fuente GEIH, 2019.



Sus preocupaciones

“Mis hijos están muy pequeños y no tengo quien me los cuide”

“No encuentro trabajo en lo que estudie”

“Gasto mi tiempo en todo lo que haces del hogar y pendiente de mis hijos y familia”

Principales emociones y puntos de dolor



Preocupación



Tristeza



Ansiedad



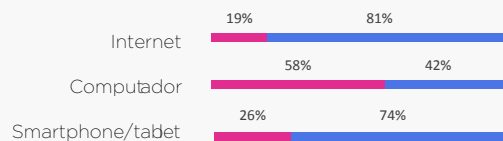
Estrés

Posibles razones

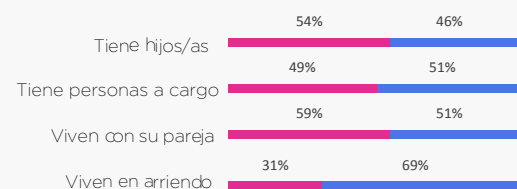
- Los ingresos del hogar han disminuido y hay preocupación por alimentación y pago de arriendo/servicios.

- Muchos les gustaría formarse sin embargo no pueden por las limitaciones.

Acceso a tecnologías



Retos



Fuente: Gran encuesta de necesidades y oportunidades de los jóvenes durante COVID 19 - Global Opportunity Youth Network - Bogotá

JÓVENES QUÉ ESTUDIAN

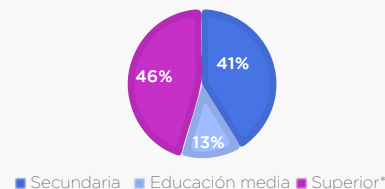


686.807

La gran mayoría de los jóvenes que se encuentran en el sistema educativo se encuentran en **formación posmedia** (técnica, tecnológica o universitaria) 46% que representan 310.207 jóvenes entre los 18 y 28 años.

Fuente GEIH, 2019.

Nivel educativo en el que están matriculados



Sus preocupaciones

“Al estar en grado 11 me preocupa el icfes y el ingreso a una universidad, ya que no nos están preparando”

“El internet y el espacio en el computador es muy poco ya que debo compartirlo con mis hermanos”

“Las materias que veo en mi carrera exigen laboratorios y prácticas, por lo que es de difícil aplicación de forma virtual y en casa”

Principales emociones y puntos de dolor



Aburrimiento

Posibles razones

- Sienten mucha carga académica y poco aprendizaje en el estudio virtual.



Tristeza



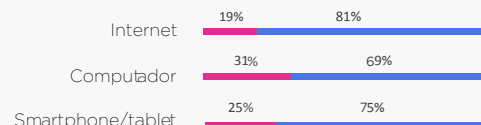
Ansiedad



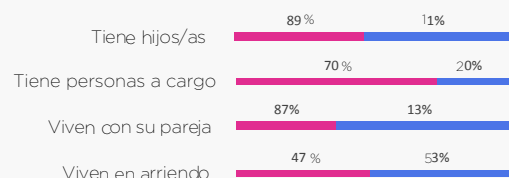
Estrés

- Tienen pocos espacios de esparcimiento e interacción con amigos.

Acceso a tecnologías



Retos



Fuente: Gran encuesta de necesidades y oportunidades de los jóvenes durante COVID 19 - Global Opportunity Youth Network - Bogotá

JÓVENES QUÉ ESTUDIAN Y TRABAJAN

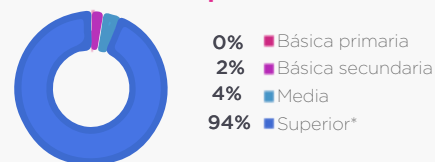


162.777

El 30% se encuentra ocupados en trabajos informales y 70% en empleos formales. El 94% son jóvenes que estudian formación universitaria

Fuente GEIH, 2019.

Nivel educativo en el que están matriculados



Sus preocupaciones

“Cruce entre labores de trabajo y de universidad. trabajaba en logística y producción de eventos así que me quedé sin ingresos”

“Es tedioso estar encerrado y llegó un punto en el que ya no tengo motivación alguna”

“No poder ahorrar el dinero para la universidad ya que toca alimentación y servicios de la casa”

“Me aplazaron pasantías, me preocupa no tener para pagar el otro semestre”

Principales emociones y puntos de dolor



Tristeza

Posibles razones

- Preocupación por no continuar con sus estudios por falta de ingresos.



Ansiedad



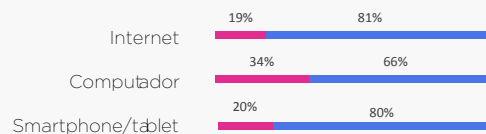
Estrés



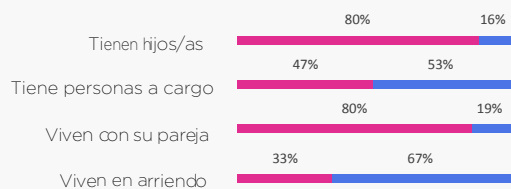
Preocupación

- Dificultades para estudiar y trabajar al mismo tiempo de forma virtual.

Acceso a tecnologías



Retos



Fuente: Gran encuesta de necesidades y oportunidades de los jóvenes durante COVID 19 - Global Opportunity Youth Network - Bogotá

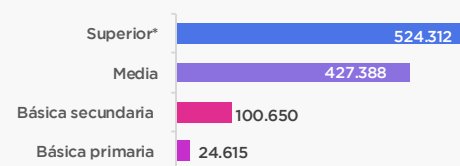


1.077.575

El 44.2% se encuentran ocupados en trabajos informales, es decir no se encuentra afiliados a salud ni pensión.

Fuente GEIH, 2019.

Ocupados según máximo nivel educativo



Sus preocupaciones

“En mi casa no cuento con el lugar adecuado para desarrollar la actividad laborales”

“Mi trabajo se realiza 100% de forma presencial”

“No se puede trabajar de manera virtual, trabajo en comidas rápidas”

Principales emociones y puntos de dolor



Estrés



Tristeza



Ansiedad



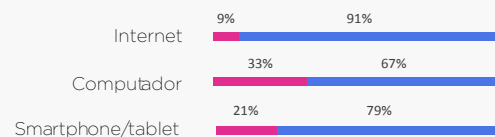
Preocupación

Posibles razones

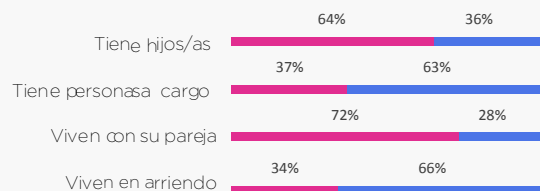
- Dificultad para desarrollar las actividades laborales informales.

- Largas jornadas de trabajo en espacios y condiciones no adecuadas.

Acceso a tecnologías



Retos



Fuente: Gran encuesta de necesidades y oportunidades de los jóvenes durante COVID19 - Global Opportunity Youth Network - Bogotá

5.1.2. FASE DE FORTALECIMIENTO PARA LA INCIDENCIA:

Si bien es importante la fase de involucramiento, es necesario que los jóvenes no sólo puedan aportar su percepción, sino que puedan fortalecer sus competencias duras y habilidades blandas con el objetivo de que puedan hacer incidencia efectiva a nivel ciudad en la agenda de educación y empleo juvenil.

Es por esto que se ha configurado la Red de Jóvenes con Potencial con el objetivo de articular a GOYN con otras redes de liderazgo juvenil y generar un espacio de formación para jóvenes en materia de educación y empleo juvenil; un espacio colaborativo en donde puedan compartir con aliados estratégicos de la ciudad; y un espacio de incidencia a través del cual se mejore la relación jóvenes - Gobierno y viceversa.

RELACIÓN GOBIERNO - JÓVENES

PARTICIPACIÓN

Apertura de espacios de participación y consulta para jóvenes.

INFORMACIÓN PÚBLICA

Acceso y uso de información pública por parte de jóvenes, colectivos y entidades interesadas en los jóvenes.

GOBIERNO ABIERTO

Presencia de condiciones institucionales favorables para el desarrollo de políticas de Gobierno Abierto alrededor de las políticas de juventud.

CO-CREACION DE SOLUCIONES

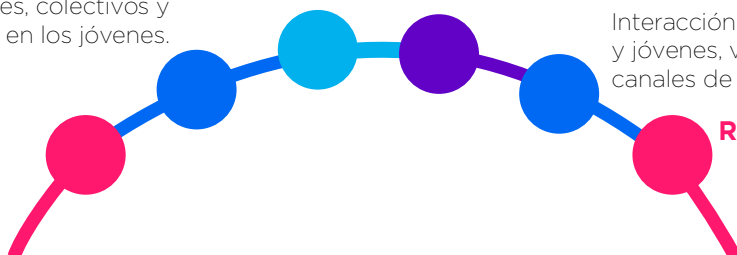
Co-creación de soluciones, decisiones y políticas públicas parte de los jóvenes, con énfasis en la política pública distrital de juventud.

INTERACCIÓN

Interacción de doble vía entre gobierno y jóvenes, vía colectivo de jóvenes y vía canales de interacción individual.

RESPUESTA INSTITUCIONAL

Fortalecimiento de capacidades de respuesta institucional de las entidades nacionales y distritales.



RELACIÓN JÓVENES - GOBIERNO

¿QUÉ QUEREMOS LOGRAR?

RECONOCIMIENTO

Reconocimiento y posicionamiento de espacios e instancias de incidencia. (promovidos desde la sociedad civil, particularmente desde los colectivos juveniles).

RENDICIÓN DE CUENTAS

Redición de cuentas institucional a temas tramitados por jóvenes

OBJETIVO

Mejoramiento de las condiciones para la incidencia de jóvenes en Bogotá

RESPUESTA

Respuesta institucional a espacios e instancias de incidencia promovidos por jóvenes en procesos de toma de decisiones públicas.

PARTICIPACIÓN

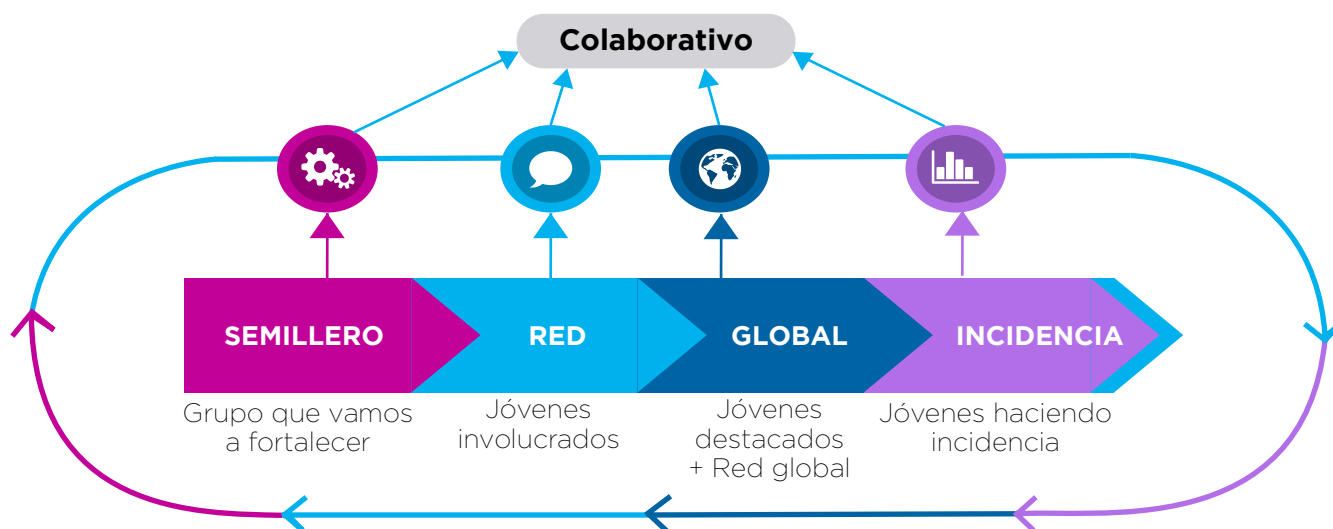
Reconocimiento institucional a espacios que fomentan el involucramiento juvenil efectivo en los procesos de toma de decisiones públicas.

Adicionalmente, la Red de Jóvenes con Potencial GOYN cuenta con cinco ciudades de implementación, aparte de Bogotá, en las cuales hay consejos de jóvenes que acompañan el diseño e implementación de las estrategias. Esta es una gran oportunidad para generar una red global de jóvenes que puedan ser embajadores de la agenda GOYN, es decir, embajadores de la generación de más y mejores oportunidades de formación y empleo para jóvenes.

Así, el ciclo de la red se compondría de jóvenes estratégicamente vinculados en todos los momentos de la estrategia, interesados en la agenda, haciendo incidencia en la agenda pública local y nacional y participando en la red global, con el objetivo último de abandonar la visión tradicional de ver a los jóvenes como el último sujeto de la intervención siendo beneficiario y comenzar a incluirlos en todos los momentos de la preparación, diseño e implementación de las intervenciones y haciendo incidencia en la agenda.

CICLO DE LA RED

Todas las instancias del Colaborativo deben tener en todo momento participación activa de jóvenes





**GLOBAL OPPORTUNITY
YOUTH NETWORK: BOGOTÁ**

EL FUTURO ES JOVEN