

**DESEMPLEO EN JÓVENES RECIÉN GRADUADOS UNIVERSITARIOS EN
BOGOTÁ: DESAFÍOS Y PERSPECTIVAS**

SONIA TATIANA BAYONA ROJAS

MAESTRÍA EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

DIRECTOR(A)

HAZLETH CAYCEDO SUÁREZ

MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE OPERACIONES

**FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE AMÉRICA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
BOGOTÁ D.C.**

2024

NOTA ACEPTACIÓN

Nombre
Firma del Director

Nombre
Firma del Director

Nombre
Firma del Jurado

Nombre
Firma del Jurado

Bogotá, D.C., noviembre 2024

DIRECTIVOS DE LA UNIVERSIDAD

Presidente de la Universidad y Rector del claustro

Dr. Mario Posada – García -Peña

Consejero Institucional

Dr.Luis Jaime Posada García - Peña

Vicerrectora Académica

Dra. María Fernanda Vega de Mendoza

Vicerrectora de Investigaciones y Extensión

Dra. Susan Margarita Benavides Trujillo

Vicerrector Administrativo y Financiero

Dr. Ramiro Augusto Forero Corzo

Secretaria General

Dr. José Luis Macías Rodríguez

Decana de Facultad Ciencias Económicas y Administrativas

Dra. Magaly Faride Herrera Giraldo

Directora de Programa

Dra. Ana María Espinel Suárez

Las directivas de la Universidad de América, los jurados calificadores y el cuerpo docente no son responsables por los criterios e ideas expuestas en el siguiente documento. Estos corresponden únicamente a los autores.

TABLA DE CONTENIDO

	pág.
RESUMEN	9
INTRODUCCIÓN	10
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.1. Antecedentes	13
1.3. Justificación	19
2. OBJETIVOS	21
2.1.1. <i>Objetivo general</i>	21
2.1.2. <i>Objetivos específicos</i>	21
3. MARCO TEÓRICO	22
3.1. Empleo	22
3.2. Desempleo	23
3.2.1.a. <i>Medición del desempleo</i>	24
3.2.2.b. <i>Principales indicadores y criterios del DANE</i>	24
3.2.3.c. <i>Principales teorías sociológicas sobre la educación y el mercado laboral</i>	25
3.2.4.d. <i>Teorías de desempleo</i>	26
3.3. El papel de la universidad en la sociedad	29
3.3.1. <i>Carreras Universitarias</i>	31
4. METODOLOGÍA	32
4.1. Tipo de investigación	32
4.2. Enfoque	32
4.3. Diseño metodológico	33
4.4. Técnicas de investigación	33
4.5. Instrumentos	34
4.6. Análisis de datos	34
5. RESULTADOS	35
5.1. Situación actual del mercado laboral de los recién graduados de educación superior en Colombia, específicamente Bogotá.	35
5.1.1. <i>Movilidad Laboral</i>	35
5.1.2. <i>Distribución de la población ocupada y desocupada</i>	39

5.1.3. Vinculación de recién graduados	41
5.1.4. Tasa global de participación de la Juventud	43
5.2. Factores que contribuyen al desempleo de los graduados de IES a nivel de pregrado en Colombia, específicamente Bogotá.	52
6. RECOMENDACIONES PARA ABORDAR EL DESEMPLEO EN LOS JÓVENES EN BOGOTÁ	63
7. CONCLUSIONES	70
REFERENCIAS	72
ANEXOS	83

LISTA DE FIGURAS

	pág.
Figura 1. Dinámica de Movilidad Laboral de Graduados en Colombia 2021	36
Figura 2. Inserción Laboral de Recién Graduados en el Sector Público 2008	37
Figura 3. Integración Laboral de Nuevos Graduados en el Sector Público 2022	38
Figura 4. Integración Laboral de Nuevos Graduados en el Sector Privado	39
Figura 5. Proporción de la Población Ocupada según Nivel Educativo y Tipo de Ocupación	39
Figura 6. Proporción de la Fuerza Laboral por Niveles Educativos Alcanzados	40
Figura 7. Proporción de la Población Ocupada y Desocupada por Nivel Educativo Alcanzado..	41
Figura 8. Graduados 2020 e integrados 2021 provenientes de universidades publicas	42
Figura 9. Graduados 2020 e integrados 2021 provenientes de universidades publicas	42
Figura 10. Ciudades y áreas metropolitanas en la Tasa global de participación (TGP)	43
Figura 11. Jóvenes entre 15 y 28 años que no estudian ni se encuentran ocupados	44
Figura 12. TGP, TO, Y TD de la población Joven en el primer trimestre de 2024	46
Figura 13. Tasa de Ocupación Informal en el Primer Trimestre de 2024	47
Figura 14. Índice de Desempleo por Ciudades: Octubre-Diciembre 2023	48
Figura 15. Tasa Global de Participación, Ocupación y Desocupación en Marzo de 2024	49
Figura 16. Índice de Desempleo a Nivel Nacional y en 23 Ciudades y Áreas Metropolitanas: enero - marzo 2024	50
Figura 17. Evolución Trimestral del Crecimiento Anual del PIB en Colombia y Bogotá (2019- 2023)	54

LISTA DE ANEXOS

	pág.
Anexo 1. Cuestionario de preguntas a jóvenes recién graduados de universidades en Bogotá	83
Anexo 2. Respuestas de la encuesta de sondeo	85

RESUMEN

El desempleo en los jóvenes recién egresados universitarios es una preocupación creciente en la sociedad colombiana. El objetivo general de la investigación determinar los factores que contribuyen al desempleo de los jóvenes recién graduados de programas profesionales en la ciudad de Bogotá como una problemática que enfrenta la ciudad en términos sociales y económicos. Metodológicamente, la investigación fue de enfoque mixto, de tipo descriptivo, recopiló información mediante una revisión documental y análisis de datos estadísticos de fuentes secundarias como el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) y el Observatorio Laboral para la Educación (OLE), así como de estudios previos y documentos académicos. Los resultados, destacan varios factores que dificultan la inserción laboral de los jóvenes graduados, entre ellos se encuentran el crecimiento económico insuficiente, la falta de alineación entre la educación superior y las demandas del mercado laboral, la alta competencia en una ciudad densamente poblada, y la discriminación en el ámbito laboral. También se identificaron requisitos excesivos para acceder a empleos formales como un obstáculo significativo. Estos factores están interrelacionados, creando un entorno desafiante para los jóvenes que buscan integrarse al mercado laboral. En conclusión, la investigación ha destacado la necesidad de una intervención multifacética que incluya el fortalecimiento de los programas educativos, la capacitación en herramientas digitales y el apoyo a servicios de orientación vocacional y emprendimiento. Además, ha subrayado la importancia de implementar políticas que faciliten la transición de la educación al empleo y promover la igualdad de oportunidades para grupos históricamente marginados.

Palabras Clave: Empleo – Desempleo – Jóvenes- Estudio – Carrera Universitaria.

INTRODUCCIÓN

Los jóvenes eligen cursar estudios superiores con la esperanza de acceder a mejores oportunidades laborales, alcanzar un desarrollo profesional significativo y mejorar su calidad de vida. Sin embargo, en los últimos años, los recién graduados se enfrentan a un panorama laboral desafiante que no siempre cumple con estas expectativas. En un estudio reciente, realizado por Fundación Empresarios por la Educación, en conjunto con el Centro Nacional de Consultoría y el apoyo de la Fundación Botnar, llevó a cabo una encuesta para comprender las percepciones de los jóvenes colombianos sobre la educación. En este estudio participaron más de 10 millones de jóvenes de entre 12 y 28 años, incluyendo tanto residentes de zonas urbanas como rurales (Centro Nacional de Consultoría, 2024). El estudio abordó indicadores como el acceso a la educación, la calidad educativa, el financiamiento, la salud mental, el bienestar y las aspiraciones laborales.

Los resultados revelaron que el 83% de los jóvenes consideran que la educación es útil. Sin embargo, un 60% de ellos termina trabajando en áreas no relacionadas con sus estudios. Este desajuste entre la formación académica y el empleo plantea serias interrogantes sobre la adecuación del sistema educativo a las necesidades del mercado laboral (Centro Nacional de Consultoría, 2024). La disparidad sugiere una desconexión significativa entre lo que se enseña en las instituciones educativas y las competencias demandadas por los empleadores, lo que podría estar limitando las oportunidades laborales de los jóvenes y afectando su bienestar general.

El desempleo en jóvenes recién graduados es un problema significativo que impacta no solo en sus oportunidades laborales, sino también en su bienestar general. La falta de empleo genera desigualdad de oportunidades, afecta la salud mental y es para el sector empresarial un desperdicio de talento y potencial que podría estar aportando activamente al desarrollo del tejido empresarial. Las tasas de desempleo juvenil han mostrado variaciones a lo largo del tiempo, influenciadas por factores económicos, sociales y tecnológicos que moldean el mercado laboral actual.

El crecimiento económico y las recesiones juegan un papel crucial. Durante periodos de crecimiento económico, las tasas de desempleo juvenil tienden a disminuir debido a la creación de empleos. En contraste, las recesiones, como la crisis financiera global de 2008-2009, resultan en un aumento significativo del desempleo juvenil debido a la contracción del mercado laboral (Bell & Blanchflower, 2011). En lo social, la educación y la formación desempeñan un papel fundamental. La desalineación entre las habilidades enseñadas y las demandadas por el mercado

laboral contribuye al alto desempleo juvenil; además, las expectativas sociales y culturales influyen en la disposición de los jóvenes a aceptar ciertos tipos de empleo (Mourshed, et al., 2013).

Y los factores tecnológicos, se evidencian a partir de los avances en automatización e inteligencia artificial que han transformado el mercado laboral, eliminando muchos trabajos de baja cualificación que tradicionalmente empleaban a jóvenes (Arntz, et al., 2016). No obstante, la tecnología también ha creado nuevas oportunidades en la economía digital para aquellos con habilidades avanzadas. Sin embargo, la brecha digital sigue siendo un desafío, ya que muchos jóvenes carecen de acceso a formación tecnológica adecuada (Manyika et al., 2017).

A medida que las empresas enfrentan la tarea de moldear a profesionales capacitados que se ajusten a las demandas del mercado laboral, el desafío de integrar a graduados sin experiencia se vuelve evidente; de allí, la atención en la curva de aprendizaje, un concepto fundamental que se refiere al tiempo y esfuerzo necesarios para que los nuevos empleados adquieran las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñarse eficazmente en sus roles. Este proceso puede ser particularmente largo y costoso cuando se trata de graduados que carecen de experiencia práctica.

Según el portal El Empleo.com (2023), el aumento del trabajo desde casa y el uso de herramientas digitales para el teletrabajo en el último año ha hecho que la capacitación empresarial sea esencial en varios ámbitos. Las empresas han reconocido que el entrenamiento y la actualización de sus empleados representan una oportunidad para mejorar rápidamente tanto sus habilidades técnicas como sus competencias blandas. Este enfoque no solo mejora la productividad en los procesos en más de un 20%, sino que también reduce los niveles de rotación de personal en aproximadamente un 40%.

Es importante destacar que, además de los conocimientos adquiridos, los empleadores valoran el desempeño laboral y la reputación de la universidad de origen de los graduados. Sin embargo, el proceso de selección de candidatos debe ir más allá de estos aspectos superficiales y centrarse en las necesidades y habilidades reales de esta población dentro de la ciudad. En los últimos años, Bogotá ha visto un incremento en la cantidad de jóvenes que, a pesar de haberse graduado de programas profesionales, encuentran dificultades para insertarse en el mercado laboral. Este fenómeno no solo limita sus oportunidades profesionales, sino que también tiene implicaciones sociales y económicas para la ciudad. En algunos casos, la desconexión entre la educación superior y lo que requiere el mercado laboral, junto con otros factores como la falta de experiencia y la competencia en el mercado, contribuyen en parte a esta situación.

En Bogotá, la población joven enfrenta un panorama laboral desafiante. Según un análisis reciente, aproximadamente el 45% de las empresas en la región tienen menos del 20% de su fuerza laboral compuesta por jóvenes (Probogotá, 2023). Además, el 53% de los jóvenes bogotanos ha considerado la posibilidad de emigrar debido a las limitadas oportunidades laborales (Infobae, 2023). En términos de educación y empleo, un preocupante 31% de los jóvenes no tienen acceso a educación formal ni empleo, aunque el 90.1% de estos jóvenes desea continuar su formación. A pesar de estas aspiraciones, solo el 42% de la población joven tiene acceso real a la educación superior. Este déficit en la educación superior accesible contribuye a la persistencia de las barreras para la inserción laboral de los jóvenes. La falta de experiencia laboral se cita como la principal barrera para el 53.5% de los jóvenes, seguida de las bajas ofertas salariales (26.8%) y la falta de información sobre oportunidades laborales (Infobae, 2023).

Abordar esta problemática requiere medidas que fomenten la creación de empleo, mejoren la conexión entre la educación y el empleo, y brinden apoyo y oportunidades de desarrollo a los jóvenes graduados. Es fundamental que se diseñen políticas y programas que respondan a las necesidades específicas de los jóvenes recién graduados y que se promuevan alianzas entre las universidades y el sector empresarial para facilitar su transición al mundo laboral. En ese sentido, el objetivo de este estudio es determinar los factores que contribuyen al desempleo de los jóvenes recién graduados de programas profesionales en la ciudad de Bogotá como una problemática que enfrenta la ciudad en términos sociales y económicos.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Antecedentes

El problema del desempleo en jóvenes recién graduados es una realidad que plantea desafíos significativos tanto en el ámbito individual como en el ámbito social. La falta de oportunidades laborales para este segmento de la población activa se manifiesta en diversas problemáticas interrelacionadas.

En las naciones desarrolladas durante la década de los años 50, el desempleo se percibía como un fenómeno temporal, careciendo de un carácter masivo. Se creía que su solución sería sencilla a corto plazo mediante la implementación de políticas macroeconómicas de orientación keynesiana, las cuales estimulaban la demanda. (Neffa et al, 2014)

En ese momento, el desempleo se consideraba una categoría residual de poca relevancia, influida en parte por el comportamiento demográfico y la dinámica de la población económicamente activa, así como por la dinámica productiva, el crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB), las necesidades de las empresas y organizaciones, y las políticas de selección y reclutamiento implementadas por estas empresas. (Neffa et al, 2014)

En Colombia, la tasa de desempleo no está únicamente vinculada a la tasa de ocupación, la cual se presume tiene una estrecha relación con la demanda de mano de obra y la situación económica. También está conectada con la oferta laboral, expresada mediante la tasa global de participación (TGP). Los determinantes de esta tasa no son exclusivamente de naturaleza macroeconómica, sino que también incluyen aspectos microeconómicos (Arango & Posada, 2001). Es decir, la tasa de desempleo en Colombia se ve influenciada tanto por la demanda general de trabajo como por las decisiones individuales y específicas relacionadas con la oferta de trabajo.

Cabe destacar, que un crecimiento económico inadecuado contribuye al aumento del desempleo en términos generales, especialmente afectando a los jóvenes, quienes quedan expuestos al riesgo de estar desempleados durante períodos prolongados y enfrentar la exclusión social (De la Hoz, 2012).

Según datos del Departamento Administrativo de Nacional de Estadística (2023), la proporción de personas de 15 a 28 años con empleo llegó al 46,3%, evidenciando un incremento de 1,4 puntos porcentuales en comparación con el trimestre de julio a septiembre de 2022, cuando

fue del 44,9%. En cuanto al desempleo entre los jóvenes, se situó en un 16,2%, mostrando una caída de 2,1 puntos porcentuales con respecto al trimestre julio - septiembre de 2022, cuando alcanzó el 18,3% (Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE-, 2023)

Los datos anteriores indicante que la tasa de empleo aumentó, lo que significa que una mayor proporción de individuos en este rango de edad estaban trabajando. Al mismo tiempo, el desempleo entre los jóvenes disminuyó, lo que sugiere que menos personas en este grupo se encontraban sin trabajo en comparación con el trimestre previo.

El informe de la Oficina Internacional del Trabajo -OIT (2023) plantea la preocupación de que los trabajadores podrían verse forzados a aceptar empleos de menor calidad debido a la desaceleración económica. Esta situación se atribuye a los efectos continuos de una pandemia que aún no ha sido superada en términos económicos, lo que ha generado una crisis económica significativa. Esto ha dado lugar a un aumento del desempleo a nivel mundial, con 208 millones de personas desempleadas, lo que representa aproximadamente el 5,8% de la población en edad laboral. Esta cifra es 16 millones de personas más que el número registrado en 2019, antes del impacto de la crisis.

Del 2020 al 2023 la economía fue afectada a nivel mundial por la pandemia ; y de allí, la necesidad de mejorar las políticas económicas para hacer frente a los cambios que con ella vinieron, donde varias de las pequeñas, medianas y grandes empresas tuvieron que cerrar debido a los altos costos, repercutiendo en un duro golpe a sus finanzas (Comisión Económica para América Latina y el Caribe -CEPAL-, 2020); en ese sentido, el desocupación de los jóvenes en Bogotá es una situación que afecta a una población importante y que requiere ayuda del sector privado y público para promover mejores oportunidades laborales y abrir mercados donde se puedan ocupar de manera formal.

Para iniciar, se define como desempleo la poca oferta de empleo por parte de las empresas y la alta demanda por parte de la población activa ofertándose (Economipedia, 2021). La definición convencional se apoya en tres condiciones simultáneas. Se considera "desempleadas" a aquellas personas que cumplen con los siguientes requisitos durante el periodo de medición de la población económicamente activa: a) carecer de empleo remunerado o trabajo por cuenta propia, según la definición internacional del empleo; b) estar actualmente disponibles para trabajar, ya sea en empleo remunerado o por cuenta propia, durante el periodo de referencia; y c) estar buscando activamente empleo, lo que implica haber realizado gestiones concretas en un periodo reciente para

conseguir trabajo remunerado o trabajo por cuenta propia. (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2014)

En ese sentido, la carencia de experiencia laboral se presenta como una barrera significativa. La exigencia por parte de las empresas de contar con experiencia previa dificulta la inserción de los jóvenes graduados en el mercado laboral. Esta falta de oportunidades para adquirir experiencia inicial no solo impacta a nivel individual, limitando las opciones de empleo, sino que también tiene consecuencias en macroeconómico al desperdiciar el potencial y la energía de una generación de profesionales recién formados. (Orobio & Hernández, 2014)

De lo anterior, el desempleo juvenil tiene consecuencias significativas en el crecimiento económico. La reducción en la producción y el consumo, resultante de la falta de empleo para una parte importante de la fuerza laboral, limita las oportunidades de crecimiento económico sostenible.

La menor productividad de los jóvenes desempleados contribuye a la disminución general de la eficiencia económica. La falta de adquisición de experiencia laboral y habilidades específicas por parte de esta población impide que contribuyan plenamente a la economía, afectando negativamente la productividad general del país, además de las implicaciones económicas, el desempleo juvenil genera mayores costos sociales. La dependencia de programas de bienestar social y asistencia pública por parte de los jóvenes desempleados implica un gasto adicional para el Estado y sus familias, generando una carga financiera significativa.

Una brecha entre la educación y el empleo agrava aún más la situación. La discrepancia entre las habilidades enseñadas en las instituciones educativas y las requeridas por el mercado laboral deja a los graduados en desventaja. Esto no solo afecta la competitividad individual, sino que también contribuye a una menor productividad en el país al no alinearse adecuadamente la formación académica con las necesidades del sector laboral. (Morales, 2022)

La competencia laboral es otro factor crítico. En un entorno económico marcado por recesiones o altas tasas de desempleo, los jóvenes graduados compiten con solicitantes más experimentados, lo que reduce sus posibilidades de alcanzar una oportunidad (OIT, 2012). Esta situación crea un círculo vicioso: debido a que la falta de oferta laboral contribuye a la acumulación de experiencia por parte de otros competidores, agravando la desigualdad de oportunidades. (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2012)

Las expectativas salariales elevadas de los jóvenes graduados también contribuyen al problema. La inversión significativa en educación y la creencia en que un título universitario

garantiza empleo bien remunerado generan frustración y descontento cuando la realidad del mercado laboral no cumple con estas expectativas. Esto puede llevar a un choque entre las aspiraciones profesionales y la realidad económica, generando tensiones y desafíos psicológicos (Arrita & Diaz, 2016).

El impacto psicológico y social del desempleo prolongado en los jóvenes es una preocupación adicional. El estrés, la ansiedad, la baja autoestima y la desesperanza asociados con la falta de empleo no solo afectan la calidad de vida individual, sino que también imponen una carga adicional a los servicios de salud y sociales (Arrieta & Diaz, 2016). Esto no solo representa un problema de bienestar individual, sino que también tiene implicaciones a nivel social. (Tomas et al., 2017)

El desperdicio de talento y potencial es una consecuencia directa de la falta de oportunidades laborales. Cuando los jóvenes graduados no pueden aplicar sus conocimientos y habilidades en trabajos acordes con su formación, se desaprovecha un recurso valioso que podría contribuir al crecimiento económico y al desarrollo personal. (Interin Group, 2022)

Ahora, el desempleo en jóvenes recién graduados universitarios son diversas y atribuidas a múltiples factores, en primer lugar, el desajuste entre habilidades y demanda laboral existen discrepancias entre las habilidades adquiridas durante la educación universitaria y las habilidades o “*skills mismatch*” demandadas por el mercado laboral, los programas educativos pueden no estar actualizados o alineados con las necesidades y tendencias del mercado laboral, lo que dificulta la inserción de los jóvenes graduados en empleos relevantes a su formación. (Martínez, 2023)

En ese sentido, algunos jóvenes recién graduados pueden enfrentar discriminación en el mercado laboral debido a su edad, falta de experiencia o prejuicios relacionados con su género, origen étnico u otros factores, esta discriminación puede dificultar su búsqueda de empleo y contribuir al desempleo juvenil. Por tanto, es imperativo contribuir a mejorar los procesos de reclutamiento para recién graduados, un aspecto relevante en la vida de cualquier persona, debido a que en este punto se depositan sus expectativas hacia una organización que busca individuos altamente competentes. Es innegable que las empresas buscan generar beneficios para ser sostenibles, lo que resalta la importancia de clarificar la audiencia para investigaciones, considerando a todos como actores fundamentales. Además, es vital para preparar a los estudiantes ante una realidad laboral que puede ser distinta a la esperada, posiblemente facilitando la implementación de asignaturas que les proporcionen herramientas para afrontar este escenario.

En el caso puntual de Bogotá, el desempleo juvenil se ve agravado por una serie de factores específicos que afectan directamente a los jóvenes recién graduados. Uno de estos factores es la falta de oportunidades laborales en sectores clave de la economía local. Bogotá, siendo una ciudad con una gran diversidad de industrias y empresas, puede carecer de suficientes ofertas de empleo adecuado para los jóvenes con formación universitaria. Además, la competencia por los pocos puestos disponibles puede ser feroz, lo que dificulta aún más la inserción laboral de los recién graduados.

A nivel nacional, Ballesteros et al. (2023) señalan que Colombia enfrenta altas tasas de desempleo juvenil, un desafío persistente a pesar de los avances económicos y las políticas implementadas en las últimas décadas. En su estudio, analizan la falta de experiencia, la informalidad laboral y la desconexión entre la educación y las demandas del mercado como factores que contribuyen al desempleo juvenil. Resaltan que la empleabilidad juvenil no solo impacta la economía, sino también el bienestar psicológico y social de los jóvenes, especialmente en regiones afectadas por conflictos y desplazamientos. El desempleo juvenil es visto como un problema social y político que requiere un enfoque integral, incluyendo la hermenéutica jurídica y estrategias colaborativas entre gobiernos, empresas y sociedad civil para reducir la desigualdad y promover un desarrollo económico inclusivo. Ballesteros et al. (2023) abogan por mejorar la educación y la capacitación técnica, reducir la brecha entre las habilidades educativas y las demandas laborales, y fomentar el espíritu empresarial como soluciones clave para enfrentar este desafío.

A nivel local, se destaca el estudio de Bermúdez et al. (2018) sobre el desempleo juvenil y la deserción estudiantil en la Universidad Nacional de Colombia, sede Bogotá. Este estudio revela que uno de los principales problemas que enfrentan los jóvenes universitarios es la alta tasa de deserción, que afecta al 47% de los estudiantes en las instituciones de educación superior en Colombia, superando el promedio de Latinoamérica. Además, se encontró que el desempleo juvenil en 2018 fue del 26.5%, lo que indica que los jóvenes colombianos tienen dificultades para acceder a empleos y enfrentan condiciones laborales desfavorables, como bajos salarios y horarios inflexibles. El estudio destaca que la falta de disponibilidad económica y la necesidad de trabajar para financiar sus estudios son factores que contribuyen a la deserción estudiantil, lo cual tiene un impacto negativo en su rendimiento académico y estabilidad emocional.

También es relevante el estudio de Castillo y García (2019), quienes analizan los factores que inciden en la tasa de desempleo juvenil en Bogotá. Este estudio revela que uno de los principales obstáculos para los jóvenes es la escasa experiencia laboral, lo que se convierte en una barrera significativa para su inserción en el mercado laboral. Además, la desconexión entre la formación académica y las demandas del mercado laboral agrava esta situación. Los jóvenes se ven obligados a aceptar empleos en la economía informal, caracterizados por condiciones laborales precarias, falta de protección social y salarios bajos. Este escenario no solo limita sus posibilidades de desarrollo profesional, sino que también tiene repercusiones macroeconómicas al subutilizar el potencial de una generación de recién graduados.

Igualmente, el estudio de Castro y Rojas (2020) resalta el desempleo como uno de los indicadores más preocupantes para Colombia. Desde el año 2015, este ha ido en aumento y, a partir del año 2019, la tasa de desocupación ha superado los 10 puntos porcentuales durante más de siete meses consecutivos. Este fenómeno es especialmente crítico en la población juvenil de Bogotá, donde el desempleo para los millennials alcanzó el 18.1%. A pesar de la implementación de leyes como la Ley 789 de 2002, la Ley del Primer Empleo y la Ley 1780 de 2016, estas medidas no han logrado disminuir significativamente el desempleo juvenil. Según Castro y Rojas (2020), uno de los principales factores que contribuyen a este problema es que muchos jóvenes aún se encuentran estudiando y, además, la falta de experiencia laboral limita sus oportunidades de empleo. El estudio sugiere que esta falta de oportunidades iniciales no solo impacta a nivel individual, sino que también tiene consecuencias macroeconómicas al desperdiciar el potencial y la energía de una generación de profesionales recién formados.

Adicionalmente, Ruiz Rodríguez et al. (2022) en su investigación sobre el desempleo juvenil en Bogotá, analizan las magnitudes del desempleo en jóvenes de 14 a 28 años en la ciudad. El estudio muestra que el desempleo juvenil en Bogotá es un problema significativo, con tasas de desempleo que superan el promedio nacional. Según el DANE, la tasa de desempleo juvenil en Bogotá para el primer trimestre del año fue del 23.9%, afectando a 1.65 millones de jóvenes, con una concentración del 25% en la ciudad capital. Factores como la falta de experiencia laboral, la desconexión entre la educación y las demandas del mercado laboral, y la prevalencia de los "ninis" (jóvenes que ni estudian ni trabajan) contribuyen a esta problemática. Estos jóvenes enfrentan barreras significativas para la inserción en el mercado laboral, lo que afecta tanto su desarrollo profesional como su bienestar psicológico y social.

1.2. Pregunta problema

¿Cuáles son los factores específicos que contribuyen al desempleo de los jóvenes recién graduados en la ciudad de Bogotá?

Esta pregunta busca profundizar en la identificación de las barreras individuales y estructurales que dificultan la inserción laboral de los jóvenes graduados, evaluando tanto las condiciones del mercado laboral como las políticas públicas existentes.

1.3. Justificación

La investigación sobre el desempleo de los jóvenes en Bogotá es de importancia debido a su significativo impacto social, económico y comunitario. En primer lugar, el desempleo juvenil constituye un desafío que afecta directamente el bienestar y la calidad de vida de los jóvenes de la comunidad. La falta de empleo no solo limita las oportunidades económicas y profesionales de los jóvenes, sino que también tiene repercusiones en su salud mental y autoestima, generando una sensación de frustración y desesperanza. Comprender las causas subyacentes de esta problemática es esencial para poder diseñar e implementar políticas y programas efectivos que aborden las necesidades específicas de esta población, promoviendo así la inclusión social y la empleabilidad.

Además, el desempleo juvenil tiene implicaciones económicas significativas. Los jóvenes representan una parte crucial de la fuerza laboral y su inactividad laboral puede resultar en una pérdida considerable de capital humano y potencial productivo para la economía. La falta de empleo entre los jóvenes también puede llevar a un aumento de la dependencia económica de las familias, creando una carga adicional sobre los recursos familiares y limitando el desarrollo económico y social de la comunidad en general. La investigación en este campo permite identificar y analizar los factores que contribuyen al desempleo juvenil, tales como los desajustes entre la oferta educativa y la demanda del mercado laboral, las barreras de acceso al empleo y la falta de experiencia laboral, entre otros.

De lo anterior, la importancia de la investigación en este campo, lo cual, permite identificar y analizar los factores que contribuyen al desempleo juvenil, tales como los desajustes entre la oferta educativa y la demanda del mercado laboral, las barreras de acceso al empleo y la falta de experiencia laboral. Según Castro y Rojas (2020), uno de los principales factores del desempleo

juvenil en Bogotá es la falta de experiencia laboral, que impide a los jóvenes acceder a empleos bien remunerados y estables. Además, Bermúdez et al. (2018) señalan que la deserción universitaria agrava el problema, ya que muchos jóvenes abandonan sus estudios debido a la necesidad de trabajar, lo que a su vez limita sus oportunidades laborales futuras.

Monroy y Pita (2023) enfatizan la necesidad de estrategias colaborativas entre gobiernos, empresas y sociedad civil para promover la empleabilidad juvenil y reducir la desigualdad en Colombia, debido a que, desde una perspectiva comunitaria, el desempleo juvenil puede tener efectos negativos en la cohesión social y el desarrollo comunitario. Los jóvenes pueden verse excluidos de la participación activa en la vida social y económica de sus comunidades, lo que puede llevar a un aumento de la marginalización y la exclusión social. De allí, que la investigación contribuir a desarrollar estrategias comunitarias que promuevan la inclusión de los jóvenes en actividades económicas y sociales, fortaleciendo así el tejido social y fomentando un sentido de pertenencia y compromiso con la comunidad.

2. OBJETIVOS

2.1.1. Objetivo general

Determinar los factores que contribuyen al desempleo de los jóvenes recién graduados de programas profesionales en la ciudad de Bogotá como una problemática que enfrenta la ciudad en términos sociales y económicos.

2.1.2. Objetivos específicos

Conocer la situación actual del mercado laboral de los recién graduados de educación superior en Colombia específicamente Bogotá a partir de datos estadísticos del DANE y el OLE en relación a los últimos años.

Analizar los factores que contribuyen al desempleo de los graduados de Instituciones de educación superior a nivel de pregrado en Colombia específicamente Bogotá durante los últimos años a partir de fuentes secundarias.

Proponer una serie de recomendaciones que permitan reducir la incidencia de los factores analizados en el desempleo de los graduados en Bogotá con el fin de contribuir al abordaje de esta problemática.

3. MARCO TEÓRICO

3.1. Empleo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el concepto de "pleno empleo" como una situación en la cual a) existe trabajo para todas las personas que desean emplearse y están en búsqueda de oportunidades laborales; b) dicho empleo es tan productivo como sea posible; y c) los individuos tienen la libertad de elegir su ocupación. Aquellas situaciones que no cumplen con el punto a) son consideradas como desempleo, mientras que aquellas que no satisfacen b) y c) se clasifican como subempleo.

El empleo según el Tesoro de la OIT se refiere a las “Actividades humanas, remuneradas o no remuneradas, que producen los bienes o servicios de una economía, o satisfacen las necesidades de una comunidad, o proporcionan los medios de subsistencia habituales de una persona” (Organización Internacional del Trabajo (OIT), s.f)

En términos de formalidad laboral, existen dos categorías de empleo: formal e informal. El empleo formal abarca a los trabajadores que mantienen una relación laboral reconocida y que gozan de la protección de sus derechos laborales, como la seguridad social y beneficios no salariales, incluyendo liquidación al término de la relación laboral. En contraste, el empleo informal engloba a aquellos trabajadores que, aunque reciben compensación por sus labores, no cuentan con una relación laboral reconocida y carecen de la capacidad para hacer valer sus derechos laborales. (Enríquez, & Galindo, 2015)

Según la Organización Internacional del Trabajo OIT (1964), en su artículo 1:

La política de empleo debe tender a garantizar que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo. Así mismo que dicho trabajo debe ser tan productivo como sea posible; que habrá libertad para escoger empleo y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga. (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1964)

Lo anterior, destaca la necesidad de proporcionar a cada trabajador las oportunidades y recursos para adquirir la formación necesaria que les permita acceder al empleo que mejor se ajuste a sus capacidades y preferencias. En resumen, se busca crear un entorno laboral donde el empleo

sea accesible, productivo, libremente elegido y donde la formación necesaria esté disponible para todos los trabajadores.

3.2. Desempleo

El término "desempleo" adquirió su significado conceptual durante una investigación realizada en 1878 en Massachusetts por Carol Wright, entonces jefe del servicio de estadísticas laborales en ese estado y posteriormente encargado principal del Bureau of Labor Statistics del Gobierno Federal de los Estados Unidos. (Pugliese,2000)

Al definir la condición de desempleo, Wright estableció principios fundamentales, indicando que no solo se considera desempleado a quien carece de empleo, sino específicamente a "personas adultas y saludables que realmente desean obtener un trabajo". En este contexto, la expresión destaca la importancia de la disposición activa de los individuos para buscar empleo y su deseo genuino de trabajar. (Pugliese,2000)

Pugliese (2000), señala que, para comprender el desempleo en su sentido moderno, es esencial que se cumplan dos condiciones fundamentales. En primer lugar, el fenómeno debe tener un cierto alcance; en segundo lugar, debe ser visible. En otras palabras, la identificación del desempleo requiere la consideración de dos aspectos: uno de naturaleza estructural, que se relaciona con la existencia de desempleados como figuras sociales claramente identificables, y otro de carácter político-social, que implica el reconocimiento de que su presencia es el resultado de las relaciones de producción y no simplemente una característica moral o una decisión individual de los sujetos afectados.

Según la caracterización de Pugliese (2000). En términos generales, los desempleados no son simplemente antiguos obreros, aunque también los haya, sino individuos, en su mayoría jóvenes y mujeres jóvenes, cuya experiencia previa se limita a la educación escolar o a trabajos informales. La fragilidad de su identidad laboral puede comprenderse fácilmente, si bien esto no implica que el trabajo carezca de importancia para su identidad, no tenga relevancia en su cultura o que la ausencia del mismo no desencadene crisis y desequilibrios psicológicos.

3.2.1. *Medición del desempleo*

La 13ra CIET adoptó en 1982 un marco conceptual para la medición de la fuerza laboral, estableciendo normas para clasificar a las personas según sus actividades durante un breve período de referencia, como una semana. Este marco propone tres categorías exhaustivas y mutuamente excluyentes de población: la población ocupada, la población desocupada y la población económicamente inactiva. A nivel internacional, este marco conceptual es ampliamente reconocido, facilitando la generación de estadísticas periódicas y comparables sobre empleo y desempleo en numerosos países.

Los criterios de clasificación utilizados para determinar si una persona está ocupada, desocupada o económicamente inactiva son tres: trabajar o tener un empleo, desear trabajar y estar disponible para trabajar (Ver **Tabla 1**). Por ejemplo, el desempleo incluye a aquellas personas que durante la semana de referencia no trabajan o no tienen empleo, pero buscan activamente trabajo y están disponibles para ello. De manera análoga, el subempleo abarca a las personas que trabajan o tienen empleo durante la semana de referencia, desean trabajar más adecuadamente y están disponibles para hacerlo.

Tabla 1.

Marco conceptual de medición de fuerza de trabajo

	Desea y está disponible para trabajar	No desea, ni está disponible para trabajar
Trabaja o tiene empleo	Sub ocupado	Otro ocupado
No trabaja ni tiene empleo	Desocupado	Inactivo

Nota. Elaboración propia con base en información del CIET marco conceptual de medición Tomado de: Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) (1999). Definiciones Internacionales y Futuro de las Estadísticas del Subempleo1 <https://www.ilo.org/es/media/310201/download>

3.2.2. *Principales indicadores y criterios del DANE*

El Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) de Colombia utiliza varios indicadores y criterios específicos para medir el desempleo y otros aspectos del mercado laboral. La tasa de desocupación es uno de los indicadores clave y se refiere al porcentaje de la población activa que se encuentra sin empleo y buscando trabajo activamente. En mayo de 2024,

esta tasa fue del 10,3 % tanto a nivel nacional como en las 13 principales ciudades y áreas metropolitanas, mostrando una ligera disminución respecto al 10,5 % del año anterior. Además, la tasa de desocupación desestacionalizada preliminar fue del 10,3 % a nivel nacional y del 10,4 % para las 13 ciudades y áreas metropolitanas. (DANE,2024) Este indicador es esencial para entender la magnitud del desempleo y evaluar las políticas públicas destinadas a mejorar la situación laboral en el país.

La tasa global de participación (TGP) mide el porcentaje de la población en edad de trabajar que está activa en el mercado laboral, ya sea empleada o buscando empleo. En mayo de 2024, la TGP fue del 64,0 %, mostrando una ligera disminución en comparación con el 63,9 % del año anterior (DANE,2024). Este indicador es utilizado para evaluar el grado de involucramiento de la población en el mercado laboral y puede reflejar cambios en las condiciones económicas y sociales que afectan la disposición de las personas a participar en la fuerza laboral.

Otro indicador importante es la tasa de ocupación (TO), que indica el porcentaje de la población en edad de trabajar que está empleada. En mayo de 2024, la TO fue del 57,5 %, frente al 57,2 % en el mismo mes de 2023, lo que sugiere una mejora en la absorción laboral. Este incremento, aunque modesto, indica que más personas están encontrando empleo, lo cual es un signo positivo para la economía (DANE, 2024). La tasa de ocupación proporciona una visión más completa del estado del empleo, ya que incluye tanto a los empleados formales como informales.

Los indicadores de mercado laboral en Colombia permiten evaluar diversos aspectos, como la tasa de ocupación y desocupación, las ramas de actividad en las que trabajan los colombianos, su nivel de remuneración, y el comportamiento del mercado laboral para grupos específicos como jóvenes y mujeres. Estos datos proporcionan una visión detallada y multifacética del mercado laboral en el país (DANE, 2024). Al emplear estos indicadores, el DANE puede monitorear y analizar de manera precisa las dinámicas de empleo y desempleo en Colombia.

3.2.3. Principales teorías sociológicas sobre la educación y el mercado laboral

En el ámbito de la sociología de la educación, diversas teorías ofrecen perspectivas valiosas para comprender la intrincada relación entre educación y trabajo, así como los procesos de estratificación social. La Teoría de la Segmentación (TS) destaca el papel determinante de las características laborales, salarios y productividad en la fuerza laboral. Según Muñoz (1985), esta

teoría es la más abarcadora al explicar cómo la educación refuerza la estratificación social, buscando movilidad ocupacional en los profesionales.

La Teoría de la Educación como Bien Posicional (TEBP), surgida en América Latina en el siglo XX, examina las variaciones en la escolaridad como medio para ocupar posiciones similares. De acuerdo con De Alba (1997), aquellos que buscan más educación lo hacen para competir por estatus, generando una demanda social elevada para cada profesión, incluso en contextos de disminución de la demanda laboral.

La Teoría de la Devaluación de los Certificados (TDC), propuesta por Navarro (1998), sugiere que los empleadores devalúan títulos académicos como estrategia para limitar la demanda laboral, exigiendo mayores credenciales de lo necesario. Por último, el Enfoque Alternativo (EA), presentado por Flores (2005), destaca que la influencia de la educación se refleja no solo en la productividad laboral, sino también en la mejora de las capacidades humanas.

En conjunto, estas teorías ofrecen una comprensión integral de la relación entre educación y trabajo, destacando aspectos como estratificación social, competencia en el mercado laboral y la influencia de la educación en el desarrollo humano.

3.2.4. Teorías de desempleo

El desempleo es un fenómeno complejo que ha sido objeto de estudio por diversas teorías económicas a lo largo del tiempo. Estas teorías buscan explicar sus causas, consecuencias y posibles soluciones, proporcionando diferentes enfoques para entender sus dinámicas. La comprensión de estos enfoques es esencial para formular políticas económicas efectivas que puedan abordar el problema en sus múltiples formas. Analizarlo desde diferentes perspectivas teóricas permite una visión más completa y matizada del problema, facilitando la implementación de estrategias específicas que se ajusten a las realidades del mercado laboral.

3.2. 4.a. Teoría Clásica del Desempleo. La teoría clásica del desempleo, que se basa en los principios de la economía clásica, donde mercado laboral funciona como cualquier otro mercado, donde los salarios se ajustan para equilibrar la oferta y la demanda de trabajo. En este marco, el desempleo se produce cuando los trabajadores deciden no aceptar empleos disponibles a los salarios prevalecientes.

En ese sentido, Argoti (2013) para los economistas clásicos, el desempleo surge cuando la desutilidad marginal del trabajo es mayor que la productividad marginal del mismo, lo cual indica un desequilibrio donde hay una oferta excesiva de trabajo en relación con una demanda insuficiente. Según esta perspectiva, el mecanismo autorregulador del mercado, caracterizado por la flexibilidad salarial, debería corregir este desequilibrio y llevar al pleno empleo.

La teoría clásica, propone que, si en algún momento hay desempleo, esta situación es voluntaria por parte de los trabajadores. Argumentan que las personas pueden rechazar el empleo por varias razones: i) algunas personas viven de las rentas de sus tierras, intereses de sus capitales o ganancias de sus empresas; ii) otras no están dispuestas a trabajar por salarios bajos; iii) algunas no quieren mudarse de sus lugares de origen; y iv) la existencia de sindicatos que resisten la aceptación de salarios más bajos y, coordinadamente, impiden que el exceso de oferta laboral se traduzca en una reducción del salario real. (Argoti, 2013)

3.2.4.b. Teoría Keynesiana del Desempleo. La teoría keynesiana, desarrollada por John Maynard Keynes, ofrece una visión diferente al destacar el papel de la demanda agregada en la economía. Según Keynes, el desempleo puede ser involuntario y resultar de una insuficiencia en la demanda agregada (Keynes, 1936). En situaciones de recesión, las empresas reducen la producción y el empleo debido a la disminución de la demanda de bienes y servicios. Keynes argumenta que el gobierno puede intervenir para aumentar la demanda agregada mediante políticas fiscales expansivas, como el aumento del gasto público y la reducción de impuestos, para reducir el desempleo. (Keynes, 1936)

Esta intervención estatal es vista como esencial para estabilizar la economía y evitar prolongados periodos de alto desempleo. La política keynesiana ha influido significativamente en la formulación de políticas económicas, especialmente durante crisis económicas, siendo importante durante la Gran Depresión y la Gran Recesión. (Bibow, 2021)

3.2.4.c. Teoría del Desempleo Natural. La teoría del desempleo natural, asociada con economistas como Milton Friedman y Edmund Phelps, sugiere que siempre habrá un nivel mínimo de desempleo en la economía, incluso en condiciones de pleno empleo (Friedman, 1968). Este desempleo natural incluye el friccional, que ocurre cuando las personas están entre trabajos, y el

estructural, que se produce cuando existe un desajuste entre las habilidades de los trabajadores y las necesidades del mercado laboral.

La teoría del desempleo natural introduce el concepto de la tasa natural de desempleo, que es el nivel de desempleo que no acelera la inflación. Este concepto es fundamental para la formulación de políticas macroeconómicas, ya que sugiere que cualquier intento de reducir el desempleo por debajo de este nivel solo resultará en presiones inflacionarias. (Gordon, 1997) Además, destaca la importancia de políticas que mejoren la eficiencia del mercado laboral sin generar presiones inflacionarias. Esto incluye medidas como la mejora de los sistemas de información del mercado de trabajo, la capacitación y educación continuas, y la flexibilización del mercado laboral. (Staiger, Stock, & Watson, 1997) Estas políticas buscan reducir el desempleo friccional y estructural al facilitar la movilidad laboral y el ajuste de las habilidades de los trabajadores a las necesidades cambiantes del mercado. Para Friedman, las fluctuaciones a corto plazo en el desempleo pueden ser influenciadas por políticas monetarias y fiscales, pero a largo plazo, la economía tiende a volver a su tasa natural. Este enfoque ha influido en la política económica de numerosos países, que ahora se centran en estabilizar la inflación mientras promueven el crecimiento sostenible. (Blanchard & Katz, 1997)

3.2.4.d. Teoría Neoclásica del Desempleo. La teoría neoclásica del desempleo se basa en la idea de que el desempleo es un fenómeno de desequilibrio temporal que resulta de la rigidez de los salarios y otras fricciones del mercado laboral. Según esta teoría, el desempleo se produce cuando los salarios no pueden ajustarse rápidamente a las condiciones del mercado debido a factores como los contratos salariales a largo plazo, las leyes de salario mínimo y los sindicatos (Lucas, 1978). Los economistas neoclásicos argumentan que, en un mercado laboral completamente flexible, cualquier exceso de oferta de trabajo se corregiría rápidamente mediante la reducción de los salarios, eliminando así el desempleo.

En el enfoque neoclásico, el desempleo se considera una señal de que el mercado laboral no está funcionando de manera eficiente. Las rigideces salariales, que impiden que los salarios se ajusten a la baja durante periodos de baja demanda, son vistas como las principales causas de este desequilibrio. Estas rigideces pueden ser resultado de contratos laborales que fijan los salarios por periodos prolongados, legislación que establece salarios mínimos o la influencia de los sindicatos que negocian salarios más altos en nombre de los trabajadores. (Mortensen & Pissarides, 1999)

Cada teoría del desempleo ofrece una perspectiva única y aporta a la comprensión integral del fenómeno. La combinación de enfoques teóricos puede proporcionar una base sólida para diseñar políticas públicas efectivas que aborden las múltiples dimensiones del desempleo. Desde la intervención gubernamental para aumentar la demanda agregada hasta la implementación de programas de formación laboral y mejoras en la información del mercado laboral, estas teorías guían a los responsables de políticas en sus esfuerzos por reducir el desempleo y mejorar las condiciones laborales. La integración de estas perspectivas teóricas permite abordar el desempleo de manera holística, reconociendo tanto los factores macroeconómicos como los microeconómicos que influyen en el mercado laboral.

3.3. El papel de la universidad en la sociedad

La universidad tiene el deber y la obligación de contribuir a la sociedad formando graduados que sean personas completas, capaces de enfrentar los desafíos del país con excelencia. Desde su fundación, ha requerido la colaboración entre profesores y estudiantes para desarrollar el conocimiento en conjunto. Su meta principal debería ser proporcionar una educación que aspire a niveles superiores, esté dirigida hacia ellos y contribuya a alcanzarlos. (Posada, 2006)

En ese sentido, la universidad debe distinguirse por su alto nivel tanto en la enseñanza como en la investigación, con el propósito de estar mejor equipada para enfrentar los variados cambios que ocurren en la sociedad. Estos cambios incluyen fenómenos como la globalización, el progreso continuo de la ciencia, el avance tecnológico, la limitada accesibilidad a servicios de salud y educación, la violencia, el incremento de la pobreza y el desempleo. La universidad, al buscar la excelencia académica e investigativa, busca así prepararse para responder a estos desafíos de manera más efectiva. (Posada, 2006)

Las universidades tienen un papel esencial en la capacidad innovadora de un país y, por ende, en su potencial de crecimiento económico. Por ello, se consideran como parte fundamental en la formación de redes regionales de innovación. Su contribución radica en la difusión de conocimientos fundamentales y su aplicación por parte de otros integrantes de la comunidad, a veces ejerciendo un papel central como impulsor principal en la zona. (Rodríguez et al., 2005)

La universidad, como institución central en la transmisión del conocimiento, desempeña un papel vital en la sociedad a través de diversas funciones. En primer lugar, actúa como un motor de

producción de conocimiento mediante la investigación científica y académica. A través de estudios en una amplia gama de disciplinas, desde las ciencias básicas hasta las aplicadas, la universidad impulsa el avance del conocimiento humano y la innovación tecnológica. Esta labor investigativa es fundamental para comprender y abordar los desafíos contemporáneos, desde problemas médicos hasta cuestiones ambientales.

Además de su papel en la generación de conocimiento, la universidad cumple una función esencial en la formación de profesionales altamente calificados. Proporciona educación superior a estudiantes, equipándolos con habilidades y conocimientos especializados en diversas áreas. Esta formación es relevante para preparar a individuos capacitados que puedan contribuir de manera significativa al progreso y desarrollo en sus respectivos campos, ya sea la ingeniería, la medicina, las ciencias sociales o cualquier otro.

Otro aspecto fundamental es la transferencia de conocimiento. La universidad actúa como un puente entre la investigación y la sociedad, facilitando la transferencia de los resultados de la investigación al sector productivo. Esto se logra a través de la creación de empresas basadas en la investigación, la transferencia de tecnología y la colaboración con la industria. De esta manera, el conocimiento generado en la universidad se convierte en innovaciones tangibles que benefician a la sociedad y contribuyen al crecimiento económico.

En un contexto más amplio, la universidad también desempeña un papel visible en el desarrollo económico y social de una región. Al formar capital humano altamente calificado, fomentar la innovación y el emprendimiento, y promover la cultura y el desarrollo comunitario, la universidad contribuye al progreso integral de la sociedad. Además, a través de la educación humanística, el fomento del pensamiento crítico y la reflexión ética, la universidad también promueve valores culturales y éticos que son esenciales para una convivencia armoniosa y el bienestar colectivo.

En ese sentido, las universidades desempeñan un papel esencial en la sociedad al formar graduados capaces de abordar los desafíos con excelencia. Esta labor se logra gracias a la colaboración entre profesores y estudiantes, quienes construyen conocimiento conjuntamente. La importancia de la universidad radica en su capacidad para adaptarse a los cambios sociales, incluyendo la globalización, el avance científico y tecnológico, así como la respuesta a problemáticas como la limitada accesibilidad a servicios básicos y el aumento de la pobreza y el desempleo.

3.3.1. Carreras Universitarias

Conceptualmente, la carrera académica engloba las reglas, métodos y sistemas institucionales creados para facilitar el cumplimiento de las funciones principales de la universidad. Esto se logra al regular el trabajo académico en su conjunto y las trayectorias específicas que surgen en los diferentes ámbitos organizativos y disciplinarios donde se lleva a cabo. (Goudeth, 2011)

En términos sociales, una carrera universitaria se ve como un recorrido específico, aunque muchas veces se confunde con el área en la que los graduados trabajan, sobre todo en aquellas carreras que están enfocadas en la preparación para un campo profesional. En ese sentido, se tiende a percibir una carrera universitaria como un camino educativo particular y definido. Sin embargo, existe una confusión común entre esa carrera en sí misma y el ámbito profesional en el que los graduados luego se desempeñan. Esta confusión es más pronunciada en las carreras que están especialmente diseñadas para formar a los estudiantes en un campo laboral específico.

Las personas ven su carrera profesional como un camino hacia oportunidades reales, hasta donde sea beneficioso tanto para ellos como para la organización. Por esta razón, al iniciarla consideran diversos aspectos, como condiciones laborales agradables, un buen ambiente de trabajo, flexibilidad horaria, ubicación conveniente, salarios atractivos y oportunidades de crecimiento en las empresas. Para estudiantes universitarios en su último año, planificar su futuro profesional se vuelve fundamental. En este momento, comienzan a tener expectativas sobre su primer empleo, muestran interés por áreas específicas y evalúan las empresas donde realizarán sus prácticas profesionales. (Guevara, 2015)

4. METODOLOGÍA

4.1. Tipo de investigación

En el presente trabajo, se empleó un enfoque de investigación descriptivo, el cual resulta adecuado para examinar de manera detallada el fenómeno en estudio junto con sus elementos constituyentes. Este tipo de investigación se centra en la medición de conceptos clave y en la definición precisa de las variables que guardan relación con el tema investigado. De acuerdo con Hernández et al. (2014), los estudios descriptivos tienen como propósito específico la identificación, especificación y análisis detallado de los conceptos o variables, permitiendo recopilar datos significativos y medir aspectos relevantes, ya sea de manera individual o en conjunto. Este enfoque proporciona una comprensión más profunda de los factores analizados, sin intervenir directamente en ellos, lo que permite obtener una imagen clara y precisa del problema estudiado.

4.2. Enfoque

En esta investigación, se emplea un enfoque cualitativo que prioriza la profundidad y riqueza de la información obtenida, lo que facilita una comprensión más exhaustiva y detallada del fenómeno en estudio. Como menciona Hernández et al. (2014), el enfoque cualitativo se caracteriza por iniciar con la recopilación y análisis de datos, lo que permite refinar las preguntas de investigación e incluso identificar nuevas interrogantes a medida que avanza el proceso interpretativo. Aunque tanto el enfoque cualitativo como el cuantitativo utilizan métodos rigurosos y sistemáticos para generar conocimiento, es fundamental destacar las diferencias entre ambos para asegurar un desarrollo adecuado de la investigación.

En esta investigación, se emplean técnicas y herramientas de origen cualitativo en distintos momentos de la revisión documental para abordar de manera integral el objeto de estudio. Por ejemplo, se recopilan datos estadísticos de fuentes secundarias como el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) y el Observatorio Laboral para la Educación (OLE), así como se analizan estudios previos y documentos académicos. Simultáneamente, se examinan artículos científicos y otros documentos relevantes para obtener una perspectiva

cualitativa sobre las experiencias y percepciones de los jóvenes recién graduados en Bogotá; lo que permite identificar patrones y relaciones significativas, así como comprender las dinámicas subyacentes y los factores contextuales que afectan al desempleo juvenil.

4.3. Diseño metodológico

El diseño de la investigación se refiere al plan concebido para responder a las preguntas propuestas. En este caso, se selecciona un diseño no experimental para la revisión documental, aplicado al contexto de la investigación con el objetivo de describir los factores que contribuyen al desempleo juvenil en Bogotá. Según Hernández et al. (2014), la investigación no experimental se subdivide en diseños transversales y longitudinales. En este tipo de diseño, no se manipulan deliberadamente las variables, sino que se observan situaciones ya existentes. Esto permite un análisis de la realidad concreta sin variación intencional de las variables, asegurando una observación objetiva y precisa.

4.4. Técnicas de investigación

Las técnicas utilizadas en esta investigación permiten una recolección y análisis de datos de manera integral. La revisión documental es la técnica principal, enfocada en la recopilación de información relevante de fuentes secundarias, como informes académicos, artículos científicos, estadísticas oficiales y documentos de políticas públicas. Esta técnica permite obtener una visión amplia y detallada del fenómeno del desempleo juvenil en Bogotá. Otra técnica utilizada es el análisis de datos, que permite identificar patrones y tendencias en las tasas de desempleo juvenil. Este análisis se basa en datos recopilados de fuentes secundarias como el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) y el Observatorio Laboral para la Educación (OLE), así como de fuentes secundarias provenientes de estudios previos y documentos académicos. La integración de estas fuentes de información es importante

para asegurar la precisión y relevancia de los resultados obtenidos. La importancia de estas técnicas radica en su capacidad para proporcionar una visión integral del desempleo juvenil. La revisión documental ofrece un contexto histórico y teórico, y el análisis de datos estadísticos proporciona una base cuantitativa sólida para identificar tendencias y relaciones significativas.

4.5. Instrumentos

Los instrumentos utilizados en la investigación permiten al investigador acercarse al objeto de estudio para obtener información pertinente y detallada. Según Rojas (1996), la técnica de investigación implica la recolección de información cualitativa y cuantitativa, justificada por los objetivos e hipótesis de la investigación. Estas herramientas son fundamentales para organizar, analizar y sintetizar los datos de manera efectiva. Para la revisión documental, se utiliza una rejilla construida en Excel con los documentos oficiales del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) y de estudios relacionados como fuentes secundarias.

4.6. Análisis de datos

El proceso de recolección y análisis de datos se realiza en varias etapas. En primer lugar, se identifican y seleccionan documentos relevantes a través de bases de datos académicas, repositorios institucionales y fuentes gubernamentales. Luego, los datos se organizan utilizando la rejilla en Excel, clasificando la información según las categorías establecidas. Posteriormente, se aplican técnicas de análisis de contenido para interpretar los datos cualitativos y herramientas estadísticas para analizar los datos cuantitativos. La información recopilada se sintetiza para ofrecer una visión comprensiva del problema del desempleo juvenil, destacando las principales causas y consecuencias, así como las estrategias y políticas propuestas para abordar esta problemática. Finalmente, se realiza una evaluación crítica de la información obtenida para asegurar la calidad y relevancia de los resultados.

5. RESULTADOS

5.1. Situación actual del mercado laboral de los recién graduados de educación superior en Colombia, específicamente Bogotá.

En un estudio del Ministerio de Educación Nacional coordinado por Mondragón (2019), señalaba que la inserción laboral de graduados por sectores económicos en Bogotá D.C. revela similitudes generales con la estructura laboral del resto del país. No obstante, se destaca la importancia de considerar el peso relativo de cada sector. Por ejemplo, aunque en la capital del país alrededor del 80% de las vacantes laborales corresponden al sector estatal, específicamente a sus entidades, se observa una disminución en la participación laboral de actividades como la Administración pública y defensa; seguridad social de afiliación obligatoria, en comparación con el promedio nacional.

Esto contrasta con el sector de Actividades inmobiliarias, de alquiler y empresariales, que registra un 4,8% más en la capital, en comparación con el total del país, aunque esta diferencia resta peso en el mercado laboral capitalino a otras actividades; adicionalmente, sectores como Servicios sociales y de salud, centrados en la cobertura universal de la población y el territorio, tienen una mayor participación en la vinculación de profesionales en el contexto nacional en comparación con la situación específica del distrito capital. (Mondragón. 2019)

5.1.1. Movilidad Laboral

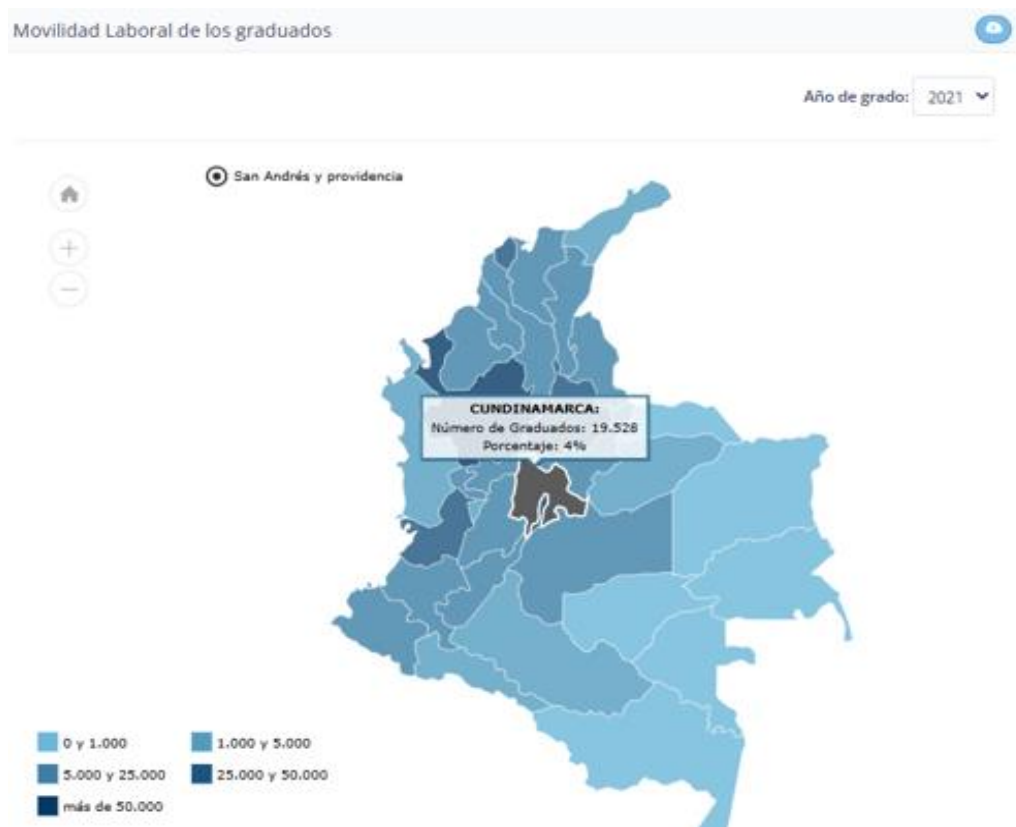
En el año 2021, el departamento de Cundinamarca registró un total de 19,528 graduados que se movilizaron laboralmente, representando el 4% del total nacional. Este dato es significativo, considerando que esta región se beneficia de su proximidad a Bogotá, un importante centro económico y educativo. Sin embargo, la cifra también sugiere que una proporción considerable de graduados podría estar buscando oportunidades laborales fuera del departamento, posiblemente en Bogotá, debido a la mayor cantidad de ofertas laborales disponibles en la capital. (Ministerio de Educación Nacional, 2021)

Comparando estos datos con otros departamentos en el mismo año, se observa una gran variabilidad en la movilidad laboral de los graduados. Por ejemplo, Antioquia reportó 63,999

graduados movilizados, lo que representa un 12% del total nacional. Esta cifra es considerablemente mayor que la de Cundinamarca, indicando que Antioquia no solo tiene una mayor cantidad de graduados, sino también una mejor absorción en el mercado laboral local.

Figura 1.

Dinámica de Movilidad Laboral de Graduados en Colombia 2021



Nota. Número de graduados universitarios en Cundinamarca Tomado de Ministerio de Educación Nacional. (2021). Observatorio Laboral para la Educación <https://hecaa.mineduacion.gov.co/consultaspublicas/ole/tasavinculacion>

Por otro lado, departamentos como Amazonas y Arauca muestran cifras significativamente menores, con 147 y 521 graduados movilizados respectivamente, ambos representando menos del 1% del total nacional. Estas cifras reflejan las limitaciones en la oferta educativa y las oportunidades laborales en regiones más apartadas del país. (Ministerio de Educación Nacional, 2021)

La inserción laboral de los recién graduados de instituciones de educación superior públicas es un indicador clave del vínculo entre el sistema educativo y el mercado laboral. Analizar las tendencias de vinculación a lo largo del tiempo permite identificar fortalezas y áreas de mejora, así

como los factores que influyen en la absorción de nuevos profesionales en diversos sectores económicos. En 2008, la tasa de vinculación laboral de los recién graduados en el sector oficial era del 82,2%. Esta cifra se mantuvo relativamente alta y estable en los años siguientes, con algunas fluctuaciones hasta 2017, cuando comenzó a disminuir. Ver **Figura 2**

Figura 2.

Inserción Laboral de Recién Graduados en el Sector Público 2008



Nota: Graduados universitarios insertados en el mercado laboral en el año 2008 Tomado de Ministerio de Educación Nacional. (2022). Observatorio Laboral para la Educación <https://hecaa.mineducacion.gov.co/consultaspublicas/ole/tasavinculacion>

A partir de 2017, se observa una tendencia a la baja en la tasa de vinculación, con una disminución más pronunciada en 2018 y 2019. Esta caída puede atribuirse a diversos factores, incluyendo cambios económicos, saturación del mercado laboral en ciertos sectores y posiblemente una desalineación entre las competencias adquiridas por los graduados y las demandas del mercado laboral. En 2020, la tasa de vinculación alcanzó su punto más bajo, coincidiendo con la crisis global causada por la pandemia de COVID-19, que afectó gravemente a muchos sectores económicos y redujo las oportunidades de empleo.

A partir de 2021, se observa una recuperación en la tasa de vinculación laboral. Aunque no se ha vuelto a los niveles prepandemia, la tendencia al alza indica una mejora en el mercado laboral y un incremento en la demanda de profesionales recién graduados. En 2022, la tasa de vinculación alcanzó el 73,7%, lo que representa una recuperación notable en comparación con el punto más

bajo en 2020, aunque aún no alcanza los niveles de estabilidad observados en los primeros años del análisis. Ver **Figura 3**

Figura 3.

Integración Laboral de Nuevos Graduados en el Sector Público 2022



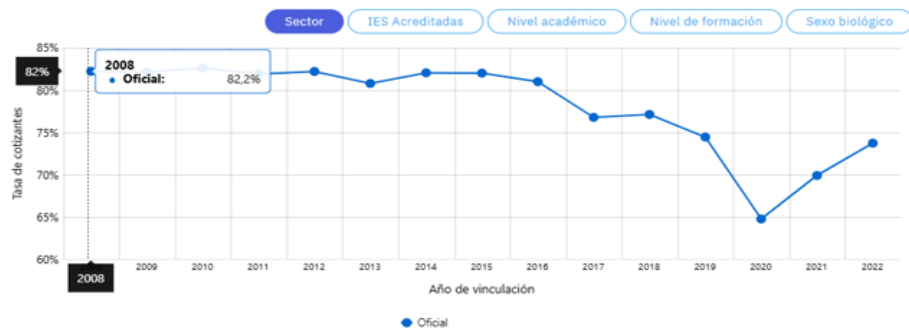
Nota: Graduados universitarios insertados en el mercado laboral en el año Tomado de Ministerio de Educación Nacional. (2022). Observatorio Laboral para la Educación <https://hecaa.mineducacion.gov.co/consultaspublicas/ole/tasavinculacion>

Las fluctuaciones en la tasa de vinculación están estrechamente ligadas a las condiciones económicas del país. Periodos de crecimiento económico tienden a mostrar tasas más altas de vinculación laboral. La capacidad del mercado para adaptarse a cambios y crisis, como la pandemia de COVID-19, es esencial para la recuperación de la tasa de vinculación

En el sector privado, la situación es algo distinta. En 2008, la tasa de vinculación laboral de los recién graduados era del 78,8%. A diferencia del sector oficial, la tasa en el sector privado mostró un aumento hasta 2012, alcanzando su punto más alto.

Figura 4.

Integración Laboral de Nuevos Graduados en el Sector Privado



Nota: Graduados universitarios insertados en el mercado laboral en el año 2008. Tomado de Ministerio de Educación Nacional. (2022). Observatorio Laboral para la Educación <https://hecaa.mineducacion.gov.co/consultaspublicas/ole/tasavinculacion>

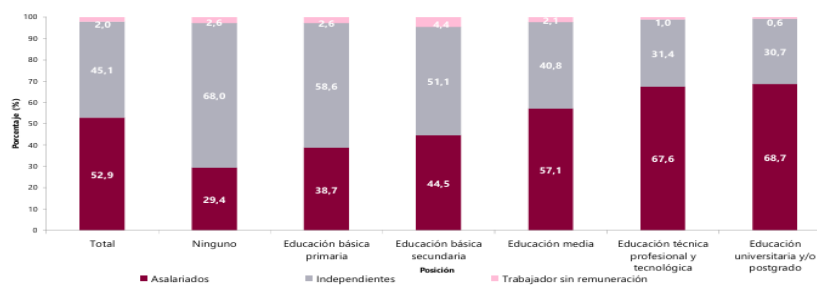
5.1.2. Distribución de la población ocupada y desocupada

El boletín técnico de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del 2022 revela que la distribución porcentual de la población ocupada en 2022 según el nivel educativo logrado y la posición ocupacional. Se observa que los asalariados constituyen la mayor proporción en todos los niveles educativos, siendo más pronunciada en aquellos con educación técnica profesional, tecnológica y universitaria y/o postgrado, alcanzando 67.6% y 68.7% respectivamente. La mayor proporción de independientes se encuentra en aquellos sin educación formal 68.0%. Ver **Figura 5**

Figura 5.

Proporción de la Población Ocupada según Nivel Educativo y Tipo de Ocupación

Gráfico 7. Distribución porcentual de la población ocupada según nivel educativo logrado y posición ocupacional
Total nacional
Año 2022



Fuente: DANE. GEIH.

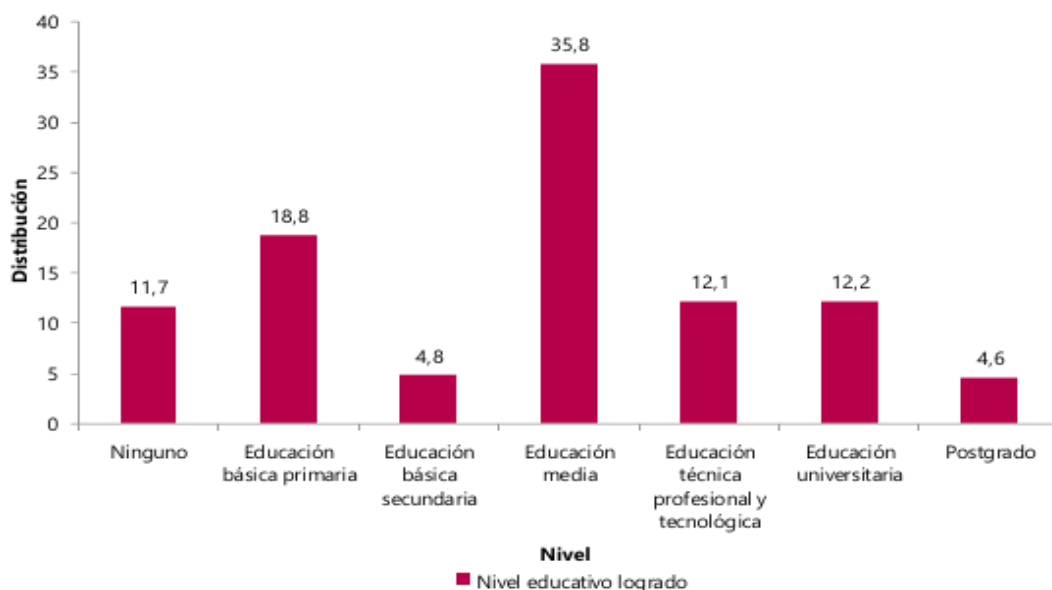
Nota. Tasa de ocupación por nivel educativo. Tomado de Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2023). Fuerza Laboral y Educación. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/fuerza-laboral-y-educacion>

La distribución porcentual de la fuerza de trabajo según el nivel educativo alcanzado en 2022. La mayor proporción de la fuerza de trabajo se encuentra en personas con educación media (35.8%), seguida por educación básica primaria (18.8%) y educación universitaria (12.2%). Los niveles de educación técnica profesional y tecnológica también representan una parte significativa (12.1%). Ver **Figura 6**

Figura 6.

Proporción de la Fuerza Laboral por Niveles Educativos Alcanzados

Gráfico 2. Distribución porcentual de la fuerza de trabajo según niveles educativos logrados
Total nacional
Año 2022



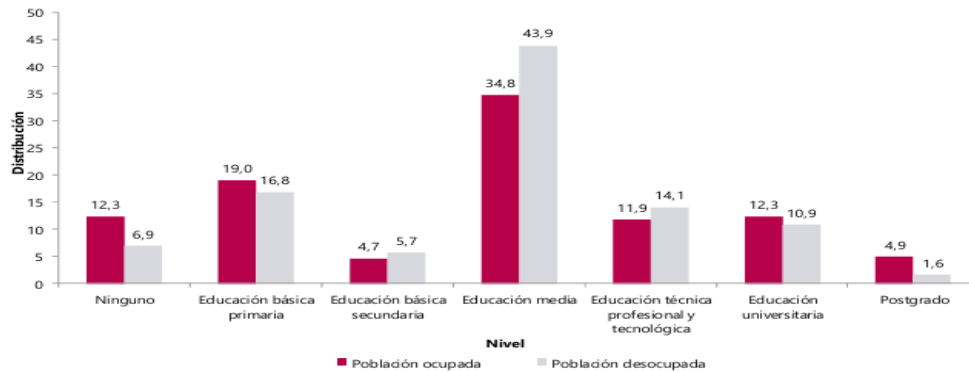
Nota. Nivel de educación a nivel nacional. Tomado de Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2023). Fuerza Laboral y Educación. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/fuerza-laboral-y-educacion>

La distribución porcentual de la población ocupada y desocupada según el nivel educativo en 2022. Se observa que el mayor porcentaje de la población desocupada corresponde a aquellos con educación media (43.9%), a pesar de que también representan una gran parte de la población ocupada (34.8%). Ver **Figura 7**

Figura 7.

Proporción de la Población Ocupada y Desocupada por Nivel Educativo Alcanzado

**Gráfico 5. Distribución porcentual de la población ocupada y desocupada según nivel educativo logrado
Total nacional
Año 2022**



Nota. Tasa de ocupación por nivel educativo a nivel nacional. Tomado de Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2023). Fuerza Laboral y Educación. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/fuerza-laboral-y-educacion>

Las personas con educación universitaria tienen una menor tasa de desocupación en comparación con otros niveles educativos, lo que indica que un mayor nivel educativo está asociado con mejores oportunidades de empleo.

5.1.3. Vinculación de recién graduados

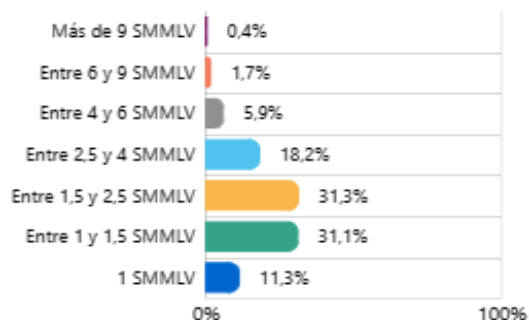
Según el reporte del Observatorio de Laboral para la Educación (2021), sobre la distribución del IBC estimado por rangos SMMLV - Recién graduados en el periodo 2020 a 2021, filtrando la información por variables, analizando los dos sectores privado y público, el nivel de pregrado, y el nivel de formación universitaria, se obtuvieron resultados que el 11,3% de los recién graduados obtienen salarios 1 Salario Mínimo Legal Mensual Vigente- SMMLV, y entre los mayores porcentajes se encuentra entre los rangos entre 1 y 1.5 SMMLV con 31,1%, y entre 1.5 y 2.5 SMMLV con un 31,3%. Ver **Figura 8**

Figura 8.

Graduados 2020 e integrados 2021 provenientes de universidades publicas

Oficial

Graduados 2020 - Vinculados 2021



Nota. Intervalos a nivel salarial comprendidos en el periodo 2020 – 2021 universidades públicas. Tomado de Observatorio de Laboral para la Educación (2021) Observatorio Laboral para la Educación <https://hecaa.mineducacion.gov.co/consultaspublicas/ole/tasavinculacion>

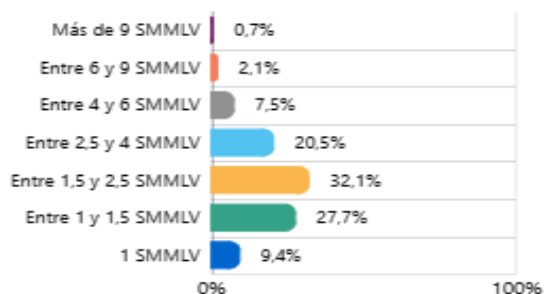
En el caso de las universidades privadas en el periodo 2020-2021, según el reporte del Observatorio de Laboral para la Educación (2021), filtrando las mismas variables, se obtuvo que el 9,4% recibía 1 SMMLV, el 27,7% entre 1 y 1.5 SMMLV, y el mayor porcentaje lo ocuparon aquellos que ganaban entre 1.5 u 2.5 con un 32,1%. Ver **Figura 9**

Figura 9.

Graduados 2020 e integrados 2021 provenientes de universidades privadas

Privado

Graduados 2020 - Vinculados 2021



Nota: Intervalos a nivel salarial comprendidos en el periodo 2020 – 2021 Universidades privadas Tomado de Observatorio de Laboral para la Educación (2021). Observatorio Laboral para la Educación <https://hecaa.mineducacion.gov.co/consultaspublicas/ole/tasavinculacion>

Estos datos sugieren que, en general, los recién graduados de universidades privadas tienden a tener ingresos ligeramente superiores en comparación con aquellos graduados de instituciones públicas. Sin embargo, la mayoría de los graduados en ambos sectores ganan entre 1 y 2.5 SMMLV, lo que indica que los ingresos iniciales para los recién graduados tienden a estar en un rango moderado.

5.1.4. Tasa global de participación de la Juventud

La Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), en su boletín técnico de diciembre 2023 a febrero 2024 se enfocó en la población joven (15 a 28 años), proporcionando una visión detallada de su participación en el mercado laboral, niveles de ocupación y desocupación, así como su distribución en diferentes ramas de actividad y posiciones ocupacionales. Durante el trimestre móvil, la tasa global de participación (TGP) de la juventud en las principales ciudades y áreas metropolitanas fue del 58,7%, lo que representó una disminución de 1,2 puntos porcentuales en comparación con el mismo período del año anterior. La tasa de ocupación (TO) se situó en 47,0%, lo que reflejó una caída de 0,7 puntos porcentuales. Paralelamente, la tasa de desempleo (TD) aumentó en 0,8 puntos porcentuales, alcanzando el 19,9%. Estos cambios señalaron una leve contracción en la participación y el empleo juvenil, junto con un aumento en el desempleo. Ver **Figura 10**

Figura 10.

Ciudades y áreas metropolitanas en la Tasa global de participación (TGP)

13 ciudades y áreas metropolitanas			
Tasas (%)	Diciembre 2022 - Febrero 2023	Diciembre 2023 - Febrero 2024	Diferencia en p.p.
TGP	58,9	58,7	-0,2
TO	47,7	47,0	-0,7
TD	19,1	19,9	0,8

Nota. Tasas de participación en ocupación y desocupación laboral. Tomado de Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2024). Mercado Laboral. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>

El informe también resaltó a los jóvenes que no estudiaban ni trabajaban. A nivel nacional, en el trimestre móvil diciembre 2023 - febrero 2024, 2,997,000 jóvenes se encontraban en esta situación, representando el 26,8% del total de la población joven. De este grupo, 1,044,000 eran hombres (19,3%) y 1,953,000 eran mujeres (17,5%). Las métricas de calidad de la GEIH mostraron variaciones en la cobertura y el porcentaje de no respuesta entre ciudades. Por ejemplo, Bogotá D.C. alcanzó una cobertura del 99,3% y un porcentaje de no respuesta del 1,0%. Ver **Figura 11**

Figura 11.

Jóvenes entre 15 y 28 años que no estudian ni se encuentran ocupados

Total Nacional	Diciembre 2023 - Febrero 2024	
	Población (miles)	Proporción %
Población en edad de trabajar de 15 a 28 años	11.183	
Jóvenes entre 15 y 28 años que no estudian ni se encuentran ocupados	2.997	26,8
Jóvenes hombres entre 15 y 28 años que no estudian ni se encuentran ocupados	1.044	9,3
Jóvenes mujeres entre 15 y 28 años que no estudian ni se encuentran ocupados	1.953	17,5

Nota. Población que no estudia y no se encuentra ocupada. Tomado de Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2024). Mercado Laboral. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>

El análisis realizado por probogotá revela datos significativos: el 45% de las empresas en Bogotá y la región tienen menos del 20% de su fuerza laboral conformada por jóvenes (Probogotá, 2023). Esta estadística subraya una posible brecha en la representación de la población joven dentro del entorno laboral de la ciudad y sus alrededores, siendo un indicativo que sugiere una posible falta de inclusión de este grupo demográfico en el ámbito laboral de la región, lo cual podría tener implicaciones tanto en el desarrollo profesional como en la dinámica y diversidad de las empresas locales. (Trujillo, 2023)

También, se destaca la encuesta "Jóvenes con Potencial 2023" citada en Infobae (2023), proporciona una visión reveladora de la situación de los jóvenes en Bogotá. Según los hallazgos, un preocupante 53% de los jóvenes bogotanos han contemplado la posibilidad de emigrar del país.

Este dato arroja luz sobre las aspiraciones y preocupaciones de esta población en la capital colombiana.

Dentro de Bogotá, un significativo 31% de los jóvenes no tienen acceso a educación formal ni empleo. Sin embargo, la encuesta destaca un fenómeno interesante: la gran mayoría de estos jóvenes aspira a continuar su formación después de la escuela secundaria, con un notable 90.1% expresando deseos de seguir estudiando. Estas cifras subrayan la importancia que los jóvenes bogotanos atribuyen a la educación como medio para mejorar sus perspectivas laborales y de vida. (Infobae, 2023)

En cuanto a las preferencias educativas, la encuesta revela una diversidad de intereses. Un 9% de los jóvenes aspira a formación técnica o tecnológica, mientras que un considerable 44% busca estudios universitarios y un 38% está interesado en posgrados. Sin embargo, es preocupante que solo el 42% de la población joven tenga acceso real a la educación superior, lo que indica posibles desafíos de acceso y equidad en el sistema educativo de la ciudad. En el ámbito laboral, la encuesta destaca las ambiciones emprendedoras de los jóvenes bogotanos, con un 44.2% priorizando el emprendimiento como opción de carrera. Por otro lado, un 31.5% considera que formarse es la prioridad. Los sectores más atractivos para el empleo entre los jóvenes incluyen salud y bienestar, digital y tecnologías, y ventas y comercio, con una clara preferencia por la estabilidad laboral sobre la remuneración (Infobae, 2023). No obstante, los jóvenes bogotanos enfrentan diversas barreras en su búsqueda de empleo. La falta de experiencia es citada por el 53.5% como la principal barrera, seguida de ofertas salariales muy bajas (26.8%) y la falta de información sobre oportunidades laborales (11%). Estos desafíos resaltan la necesidad de políticas y programas que aborden las necesidades y aspiraciones de la juventud en Bogotá, promoviendo el acceso equitativo a la educación y oportunidades laborales adecuadas.

Durante el periodo de octubre a diciembre de 2023, según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) (2023), se observó que la tasa global de participación (TGP) de la población joven respecto al total nacional experimentó un ligero descenso del 0,2 punto porcentual en comparación con el mismo lapso del año anterior, alcanzando el 55,0%. En cuanto a la tasa de ocupación (TO) para individuos de entre 15 y 28 años, se mantuvo estable en un 46,0%, equiparable a la cifra registrada en el mismo trimestre del año previo. Por otro lado, la tasa de desocupación juvenil se situó en el 16,5%, reflejando una leve disminución del 0,2 punto porcentual con respecto al trimestre correspondiente de 2022, que había sido del 16,7%.

El análisis del trimestre enero-marzo de 2024 revela una ligera disminución en la tasa global de participación (TGP) de la población joven en comparación con el mismo período del año anterior. Durante este trimestre, la TGP fue del 54,9%, lo que representa una disminución de 1,1 puntos porcentuales respecto al 55,9% registrado en el mismo período del año anterior. Ver **Figura 12**

Figura 12.

TGP, TO, Y TD de la población Joven en el primer trimestre de 2024

Trimestre enero - marzo 2024

Gráfico 1. Tasa global de participación (TGP), Tasa de ocupación (TO) y Tasa de desocupación (TD) de la población joven Total nacional Trimestre enero - marzo (2017-2024)



Nota: Tasas de participación en ocupación y desocupación laboral. Tomado de Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) (2024). Mercado Laboral. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>

La proporción de ocupados informales durante el trimestre enero-marzo de 2024 mostró una tendencia a la baja tanto a nivel general como en diferentes áreas geográficas específicas. En las 13 ciudades y áreas metropolitanas, esta proporción fue del 41,4%, lo que representó una disminución de 1,4 puntos porcentuales en comparación con el mismo trimestre del año anterior, donde alcanzó el 42,8%. Similarmente, para el total de las 23 ciudades y áreas metropolitanas, la proporción de informalidad se ubicó en 42,7%, mostrando una reducción de 1,5 puntos porcentuales respecto al trimestre enero-marzo de 2023, cuando fue del 44,3%

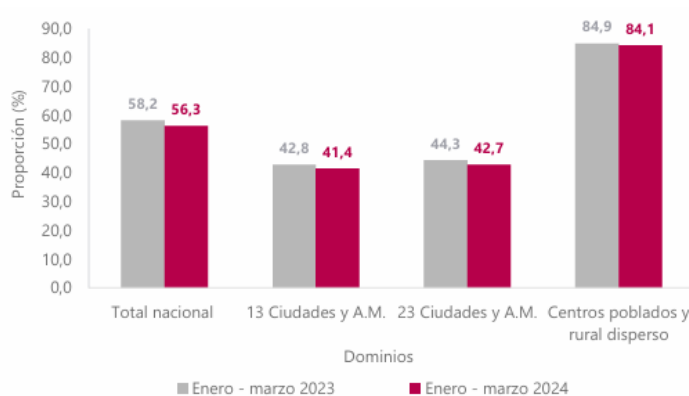
Sin embargo, es importante destacar que, a pesar de estas reducciones, la informalidad laboral sigue siendo significativa en las áreas urbanas, lo que indica la persistencia de desafíos estructurales en el mercado laboral. Además, frente a los centros poblados y rural disperso, donde la proporción de informalidad fue del 84,1% en el trimestre enero-marzo de 2024, queda claro que el problema de la informalidad es aún más pronunciado en las áreas rurales y menos desarrolladas del país. Ver **Figura 13**

Figura 13.

Tasa de Ocupación Informal en el Primer Trimestre de 2024

Ocupación informal Trimestre enero - marzo 2024

Gráfico 1. Proporción de población ocupada informal
Total nacional, 13, 23 ciudades y A.M. y centros poblados y rural disperso
Trimestre enero - marzo (2023-2024)



Nota: Tasa de Ocupación Informal en el Primer Trimestre de 2024. Tomado de Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) (2024). Mercado Laboral. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>

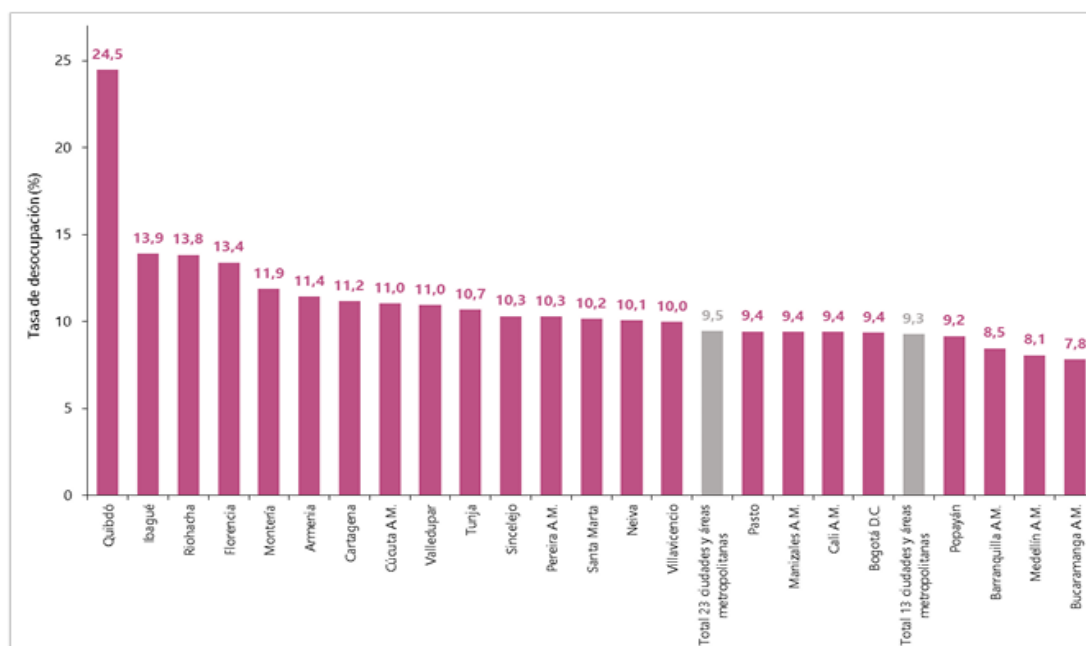
Con una tasa de desocupación del 9,4%, Bogotá se encontraba en una posición intermedia en comparación con otras ciudades y áreas metropolitanas de Colombia durante el trimestre octubre - diciembre de 2023. Aunque no tenía las tasas más altas de desempleo como Quibdó (24,5%), Ibagué (13,9%) y Rioshacha (13,8%), tampoco alcanzó las tasas más bajas como las registradas en Barranquilla A.M. (8,5%), Medellín A.M. (8,1%) y Bucaramanga A.M. (7,8%) (DANE, 2024)

Esta tasa del 9,4% en Bogotá podría reflejar una serie de factores económicos y sociales que influyeron en el mercado laboral de la ciudad durante ese período. Entre estos factores podrían incluirse la disponibilidad de empleo en diferentes sectores económicos, la dinámica demográfica, las políticas gubernamentales y los efectos de eventos externos como la pandemia de COVID-19. Es importante considerar que el desempleo es un indicador clave del bienestar económico de una región y puede tener un impacto significativo en la calidad de vida de sus habitantes. (Musgrobe, 1984) Ver **Figura 14**

Figura 14.

Índice de Desempleo por Ciudades: Octubre-Diciembre 2023

**Gráfico 8. Tasa de desocupación según ciudades
23 ciudades y áreas metropolitanas
Octubre - diciembre 2023**



Nota: Desempleo por Ciudades: Octubre-diciembre 2023. Tomado de Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) (2024) Principales indicadores del mercado laboral diciembre de 2023.

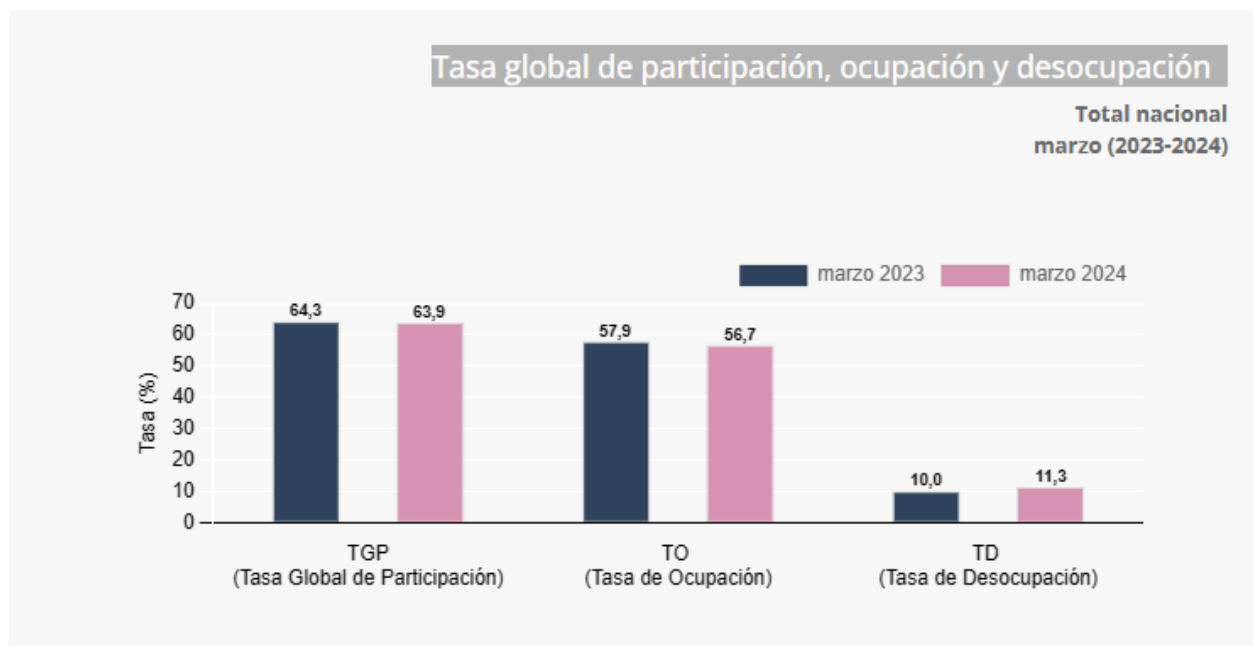
<https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIH-dic2023.pdf>

En el primer trimestre de año en curso, según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) (2024), el mes de marzo revela un panorama desafiante en el mercado laboral del país en comparación con el mismo mes del año anterior. La tasa de desocupación del total

nacional fue del 11,3%, lo que marcó un aumento significativo de 1,3 puntos porcentuales en comparación con el 10,0% registrado en marzo de 2023. Este aumento en la tasa de desocupación sugiere una mayor dificultad para encontrar empleo durante este período. Ver **Figura 15**

Figura 15.

Tasa Global de Participación, Ocupación y Desocupación en Marzo de 2024



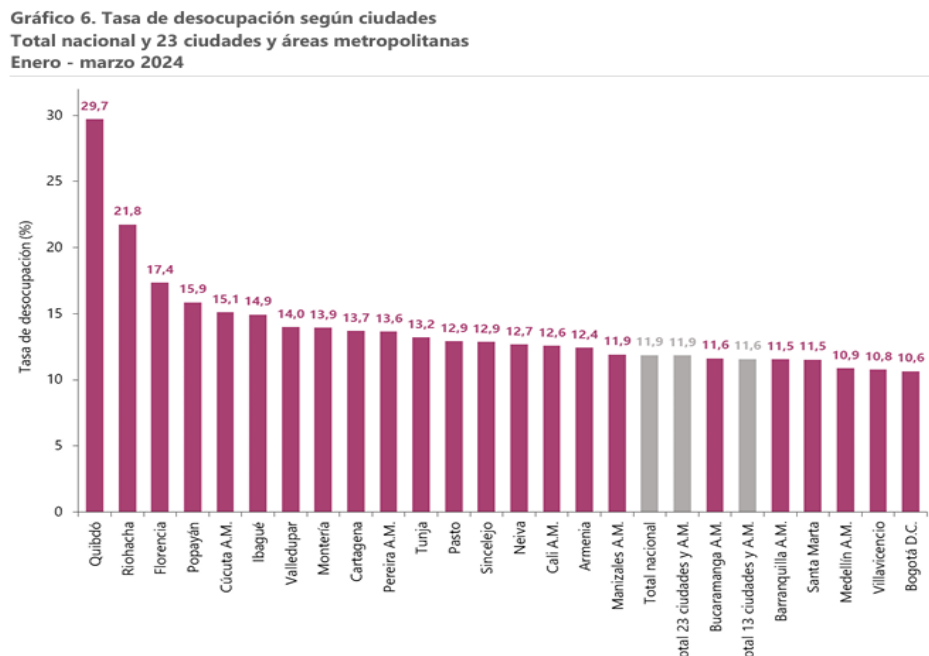
Nota: Tasa Global de Participación, Ocupación y Desocupación. Tomado de Revista Semana (2024) Atención: desempleo en Colombia subió en marzo y llegó a 11,3%, según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). <https://www.semana.com/economia/macroeconomia/articulo/atencion-desempleo-en-colombia-subio-en-marzo-y-llego-a-113-segun-el-dane/202437/>

Además, la tasa global de participación se ubicó en el 63,9%, mostrando una ligera disminución en comparación con el 64,3% registrado en marzo de 2023. Esto implica que una menor proporción de la población en edad de trabajar estuvo activamente involucrada en la fuerza laboral durante el período analizado. Por otro lado, la tasa de ocupación fue del 56,7%, lo que representó una disminución de 1,2 puntos porcentuales en comparación con el 57,9% registrado en marzo de 2023. Esta reducción en la tasa de ocupación indica que una menor proporción de la población en edad de trabajar estaba empleada durante el período analizado. En conjunto, estos datos sugieren un debilitamiento en el mercado laboral durante el mes de marzo de 2024 en comparación con el mismo mes del año anterior. (Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE),2024)

Ahora, en el análisis de las tasas de desocupación para el trimestre enero-marzo de 2024 en las 23 ciudades y áreas metropolitanas revela una variación significativa en las condiciones del mercado laboral a nivel regional. Las ciudades que destacan por presentar las mayores tasas de desocupación son Quibdó, Riohacha y Florencia, con porcentajes del 29,7%, 21,8% y 17,4% respectivamente. Estos datos reflejan una situación preocupante en estas áreas, donde un porcentaje considerable de la población en edad de trabajar no logra encontrar empleo durante el período analizado. Por otro lado, las ciudades con las menores tasas de desocupación son Medellín A.M., Villavicencio y Bogotá D.C., con porcentajes del 10,9%, 10,8% y 10,6% respectivamente, mostrando una mejor situación en términos de empleo, con un menor porcentaje de personas desempleadas en comparación con otras áreas metropolitanas. (Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) 2024) Ver **Figura 16**

Figura 16.

Índice de Desempleo a Nivel Nacional y en 23 Ciudades y Áreas Metropolitanas: enero - marzo 2024



Nota: de Desempleo a Nivel Nacional y en 23 Ciudades y Áreas Metropolitanas: enero - marzo 2024 Tomado de Revista Semana (2024) Atención: desempleo en Colombia subió en marzo y llegó a 11,3%, según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). <https://www.semana.com/economia/macroeconomia/articulo/atencion-desempleo-en-colombia-subio-en-marzo-y-llego-a-113-segun-el-dane/202437/>

La situación del desempleo juvenil en Bogotá, especialmente entre los recién graduados universitarios, presenta varios desafíos significativos. Uno de los principales obstáculos es la falta de experiencia laboral, que suele ser una exigencia común en muchos empleos. Esta carencia dificulta la inserción laboral de los jóvenes, ya que enfrentan dificultades para competir con otros candidatos más experimentados en el mercado laboral. Además, se observa una brecha entre las habilidades adquiridas durante la formación universitaria y las demandadas por el mercado laboral. Muchos jóvenes encuentran que sus habilidades no se alinean adecuadamente con las necesidades de los empleadores, lo que puede dificultar su capacidad para encontrar trabajo en sus campos de estudio.

Otro aspecto importante es la falta de políticas integrales que aborden tanto la oferta como la demanda laboral. Si bien existen programas de subsidios para la primera experiencia laboral, estos pueden no ser suficientes para garantizar una inserción laboral sólida y efectiva para los jóvenes recién graduados. Se requiere una estrategia más amplia que considere aspectos como la capacitación, la orientación vocacional y el fomento del emprendimiento juvenil.

La falta de información sobre oportunidades laborales también representa un desafío significativo. Muchos jóvenes pueden no estar al tanto de las vacantes disponibles en el mercado laboral, lo que dificulta su búsqueda de empleo. Mejorar el acceso a información sobre oportunidades laborales podría facilitar la inserción laboral de los jóvenes recién graduados.

Al comparar la tasa de desempleo juvenil en Bogotá a lo largo de varios años, se pueden identificar tendencias y patrones importantes. En primer lugar, es notable observar cualquier cambio significativo en la tasa de desempleo de un año a otro. Si la tasa ha experimentado un aumento significativo en un período de tiempo relativamente corto, esto podría indicar problemas económicos más amplios o cambios en las condiciones del mercado laboral que están afectando particularmente a los jóvenes.

Otro aspecto a considerar es la estabilidad de la tasa de desempleo juvenil en Bogotá en comparación con otras regiones del país o con la tasa nacional. Si la tasa de desempleo juvenil en Bogotá es consistentemente más alta o más baja que la tasa nacional, esto podría indicar diferencias significativas en las condiciones del mercado laboral entre Bogotá y otras partes de Colombia.

Además, es importante analizar cualquier variación estacional en la tasa de desempleo juvenil en Bogotá. Por ejemplo, si la tasa de desempleo tiende a aumentar durante ciertos meses del año y disminuir en otros, esto podría indicar estacionalidad en el mercado laboral o la presencia

de sectores económicos estacionales en la ciudad. También, es importante considerar el impacto de eventos externos, como crisis económicas o pandemias, en la tasa de desempleo juvenil en Bogotá. Estos eventos pueden tener efectos significativos en el mercado laboral y pueden influir en la capacidad de los jóvenes para encontrar empleo.

5.2. Factores que contribuyen al desempleo de los graduados de IES a nivel de pregrado en Colombia, específicamente Bogotá.

El desempleo juvenil en Colombia, especialmente entre los recién graduados de instituciones de educación superior, es una problemática compleja y multifacética. Diversos estudios han identificado una serie de factores que contribuyen a esta situación, y para obtener una visión más detallada de las experiencias y percepciones de los jóvenes graduados en el mercado laboral. En primer lugar, se encuentra el estudio de Piñeros (2018) se centra en el desempleo juvenil en Colombia y las políticas públicas de empleabilidad implementadas para abordar este desafío. Se analizan los determinantes del desempleo juvenil, como la falta de educación y experiencia laboral, y se examinan las políticas enfocadas en mejorar la cualificación y productividad de los jóvenes.

Según este estudio, los determinantes del desempleo juvenil en Colombia incluyen la falta de educación y experiencia laboral, discriminación en el mercado laboral, carencia de oportunidades en áreas desfavorecidas, habilidades insuficientes para el mercado laboral, y limitado acceso a recursos financieros y tecnológicos. Las políticas públicas para el empleo juvenil se han centrado desde 2010 en subsidiar la primera experiencia laboral y educativa, reducir impuestos a empresas que contraten jóvenes y ayudar en el proceso de colocación. Se mencionan ocho políticas públicas específicas implementadas en Colombia en años recientes, centradas en mejorar la cualificación y productividad de los jóvenes, como el Programa de Apoyo al Empleo Formal (PAEF) y el Programa de Jóvenes Rurales Emprendedores, entre otros.

El desempleo de jóvenes recién graduados en Bogotá es una problemática compleja, influenciada por factores sociales y económicos. Algunos factores clave que contribuyen a las dificultades para encontrar trabajo incluyen:

Crecimiento económico lento.

El análisis de la tasa de crecimiento anual del PIB entre 2019 y 2023 en Bogotá y Colombia mostró cómo el crecimiento económico lento impactó el desempleo juvenil. La caída abrupta del

PIB a comienzos de 2020 debido a la pandemia de COVID-19 condujo a una contracción económica significativa que redujo drásticamente las oportunidades de empleo para los jóvenes recién graduados.

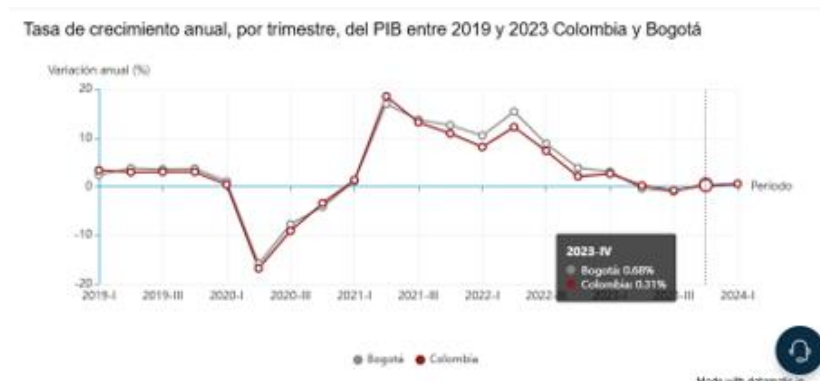
A pesar de una notable recuperación en 2021, especialmente en Bogotá, la economía no recuperó una estabilidad sólida, con fluctuaciones en el crecimiento durante 2022 y un crecimiento moderado en 2023. En el cuarto trimestre de 2023, la tasa de crecimiento del PIB en Bogotá fue de 0.68%, mientras que el promedio nacional fue de 0.31%. Esta situación reflejó un mejor desempeño económico en la capital en comparación con el promedio nacional, pero el crecimiento económico siguió siendo insuficiente para crear suficientes empleos que absorbieran a los jóvenes graduados. La lenta recuperación económica mantuvo altos niveles de desempleo juvenil, ya que el mercado laboral no logró expandirse al ritmo necesario para ofrecer oportunidades adecuadas a la creciente población de jóvenes profesionales. (Cámara de Comercio, 2024)

Economía inestable y condiciones económicas generales.

El análisis de la tasa de crecimiento anual del PIB entre 2019 y 2023 en Bogotá y Colombia mostró cómo el crecimiento económico lento impactó el desempleo juvenil. La caída abrupta del PIB a comienzos de 2020 debido a la pandemia de COVID-19 condujo a una contracción económica significativa que redujo drásticamente las oportunidades de empleo para los jóvenes recién graduados. A pesar de una notable recuperación en 2021, especialmente en Bogotá, la economía no recuperó una estabilidad sólida, con fluctuaciones en el crecimiento durante 2022 y un crecimiento moderado en 2023. En el cuarto trimestre de 2023, la tasa de crecimiento del PIB en Bogotá fue de 0.68%, mientras que el promedio nacional fue de 0.31% (Ver **Figura 17**). Esta situación reflejó un mejor desempeño económico en la capital en comparación con el promedio nacional, pero el crecimiento económico siguió siendo insuficiente para crear suficientes empleos que absorbieran a los jóvenes graduados. (Cámara de Comercio de Bogotá, 2024)

Figura 17.

Evolución Trimestral del Crecimiento Anual del PIB en Colombia y Bogotá (2019-2023)



Nota. Tasa de crecimiento anual comprendido entre el 2019 – 2023. Tomado de Cámara de Comercio de Bogotá (2024). Crecimiento económico. <https://www.ccb.org.co/informacion-especializada/observatorio/analisis-economico/crecimiento-economico>

En el primer trimestre de 2024, el PIB creció solo un 0.7% anual, completando cuatro trimestres consecutivos con variaciones anuales cercanas a cero. Desde mediados de 2022, el nivel del PIB ajustado por estacionalidad prácticamente no cambió, indicando que la economía estuvo casi 18 meses sin crecer. Aunque hubo un ligero impulso al inicio del año, el resultado del trimestre fue decreciente, siendo marzo el mes con la menor actividad. La desaceleración del sector manufacturero, que cayó a dos dígitos en marzo, y la caída significativa de la inversión fija contribuyeron a este bajo crecimiento. La demanda interna, principal fuente del bajo crecimiento, también cayó un 2.6% anual, reflejando una debilidad persistente en la capacidad de inversión en la economía. A pesar de algunos incrementos en el consumo de los hogares y las exportaciones, la baja demanda interna y las elevadas tasas de interés limitaron la recuperación económica. (Hernández, 2024)

El crecimiento económico lento y la falta de estabilidad en la recuperación han mantenido altos niveles de desempleo juvenil en Bogotá. Aunque hubo periodos de recuperación, estos no fueron suficientes para absorber la oferta laboral de los jóvenes graduados, quienes siguen enfrentando desafíos significativos para encontrar empleo en una economía que no logra expandirse al ritmo necesario. La situación actual, con un PIB que apenas crece y una demanda interna débil, continúa limitando las oportunidades de empleo para la nueva generación de profesionales. (Cámara de Comercio de Bogotá, 2024; Hernández, 2024)

Educación inadecuada o falta de alineación con las necesidades del mercado laboral.

La educación en Bogotá no está alineada adecuadamente con las necesidades del mercado laboral, exacerbando el problema del desempleo juvenil. A pesar de los esfuerzos por ampliar la cobertura educativa, la calidad de la educación sigue siendo deficiente y su orientación, de sesgo academicista, no aporta lo suficiente a la formación de recursos humanos capacitados para responder a las necesidades del sector productivo (Pacheco, 2017). La falta de competencias técnicas y de experiencia es una de las razones más mencionadas por las empresas para las dificultades de contratación. Según un estudio del Banco Mundial, el 35.8% de las empresas manufactureras en América Latina y el Caribe consideran que la inadecuada formación de la fuerza laboral es un obstáculo para la operación de las empresas. (Pacheco, 2017) Además, se ha identificado que el sistema de formación para el trabajo no conecta con la demanda del sector productivo, lo que dificulta la inserción laboral de los jóvenes graduados. (El Nuevo Siglo, 2022)

Competencia laboral en una ciudad densamente poblada.

La competencia laboral en Bogotá, una ciudad densamente poblada, presenta un desafío considerable para los jóvenes recién graduados. La concentración de actividades económicas y la clusterización en áreas específicas intensifican la disputa por empleos cualificados. Las políticas públicas enfocadas en promover el empleo en sectores intensivos en conocimiento y creatividad (SICC) se materializan en las Áreas de Desarrollo Naranja (ADNs). Estas zonas, establecidas por la política gubernamental, buscan promover la aglomeración de empleo. Las ADNs pueden surgir de manera inducida, a través de iniciativas gubernamentales para revitalizar áreas deprimidas, o de manera espontánea, emergiendo en lugares con alta concentración de actividades culturales y creativas. (Chica et al., 2023)

La alta densidad poblacional de Bogotá y la abundancia de profesionales en busca de empleo incrementan la competencia laboral, especialmente en los sectores creativos y de conocimiento. Las características espaciales de la ciudad facilitan la aglomeración de empleo calificado en áreas específicas, como el centro metropolitano y las centralidades emergentes de Chapinero y Usaquén. Estas zonas no solo concentran una alta densidad de empleo, sino que también se benefician de la diversidad económica y la especialización en usos de suelo dedicados a oficinas y comercio, lo que incrementa la competencia laboral en estos sectores. (Chica et al., 2023)

Discriminación en el ámbito laboral.

La discriminación en el ámbito laboral en Bogotá es una realidad que afecta a diversas poblaciones vulnerables, incluidas las mujeres migrantes venezolanas y la comunidad LGBTI. Las

mujeres migrantes enfrentan discriminación y prejuicios que se manifiestan en trabajos de baja remuneración y condiciones laborales precarias. A menudo, estas mujeres deben aceptar empleos muy por debajo de sus capacidades y cualificaciones, lo que perpetúa su situación de vulnerabilidad y exclusión social. (Rojas & Castro, 2023) Este fenómeno, conocido como desclasamiento, implica una pérdida de estatus que agrava la precariedad laboral de las mujeres migrantes.

Por otro lado, la comunidad LGBTI en Bogotá también enfrenta discriminación laboral significativa. A pesar de las políticas públicas y esfuerzos para promover ambientes laborales inclusivos, la discriminación sigue presente, especialmente para las personas trans, quienes encuentran mayores barreras para ingresar y mantenerse en el mercado laboral formal debido a estereotipos y prejuicios culturales. La falta de aceptación de la diversidad sexual en el ámbito laboral limita las oportunidades profesionales y perpetúa las desigualdades socioeconómicas dentro de esta comunidad (Herrera & Hernández, 2019). Las personas trans, en particular, suelen ser relegadas a sectores como la estética y el trabajo sexual, lo que exacerba su exclusión y vulnerabilidad.

Estas formas de discriminación no solo afectan la calidad de vida y el bienestar emocional de las personas LGBTI y las mujeres migrantes, sino que también limitan su desarrollo profesional y contribuyen a la perpetuación de desigualdades en el mercado laboral. Para abordar estos desafíos, es crucial que las políticas de diversidad e inclusión sean robustas y efectivas, promoviendo una cultura organizacional basada en el respeto y la equidad, y garantizando que todos los trabajadores puedan acceder a oportunidades laborales en condiciones de igualdad. (Rojas & Castro, 2023; Herrera & Hernández, 2019)

Requisitos excesivos para empleos.

En Bogotá, los requisitos excesivos para acceder a empleos formales representan una barrera significativa para los buscadores de empleo, especialmente para los jóvenes y las mujeres. La demanda de altas calificaciones académicas y experiencia laboral previa, incluso para puestos de nivel inicial, limita el acceso al mercado laboral formal. Este fenómeno se agrava debido a la falta de formación pertinente y actualizada que se ajuste a los requerimientos del mercado laboral. Según el informe de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (2020), esta desconexión entre la formación y las necesidades del sector productivo genera baja productividad y competitividad en las empresas. Además, la escasez de competencias genéricas y específicas dificulta el llenado de vacantes, afectando tanto a los empleadores como a los aspirantes. (Salcedo et al., 2020)

Esta situación obliga a muchos a optar por trabajos informales o subempleo, perpetuando la informalidad y la precariedad laboral en la ciudad. Los trámites burocráticos y las certificaciones adicionales que requieren algunas empresas aumentan la dificultad para acceder a empleos formales, especialmente para aquellos provenientes de contextos socioeconómicos más vulnerables. (Salcedo, et al. 2020)

El desempleo juvenil en Bogotá se ve intensificado por la alta prevalencia del trabajo informal en la ciudad. La informalidad laboral en Bogotá está estrechamente relacionada con la segregación residencial, un fenómeno que afecta significativamente a los jóvenes recién graduados. Según Peña (2024), los individuos que residen en Unidades de Planeamiento Zonal (UPZ) con altos niveles de segregación residencial tienen una mayor probabilidad de ser trabajadores informales. Esta relación es particularmente pronunciada en las zonas centro y sur de la ciudad, donde la segregación y la falta de acceso a empleos formales crean un entorno propicio para el empleo informal (Peña, 2024),

La informalidad en Bogotá se caracteriza por la falta de contratos laborales formales y la ausencia de cotización a la seguridad social, lo que deja a muchos jóvenes sin protección social y con ingresos inestables. Aproximadamente el 50% de los trabajadores en Bogotá no cotizan a pensión o salud, y una gran parte de ellos se encuentra en ocupaciones de “cuenta propia” (Peña, 2024). La segregación residencial no solo limita el acceso a empleos formales debido a la distancia y la falta de redes de contactos, sino que también perpetúa las trampas de pobreza y exclusión social, obligando a muchos jóvenes a recurrir al trabajo informal como única alternativa viable. Falta de redes profesionales y barreras geográficas.

La falta de redes profesionales y las barreras geográficas son factores significativos que afectan las oportunidades laborales en Bogotá, especialmente para las mujeres y otros grupos vulnerables. La segregación residencial en la ciudad resulta en que muchos individuos, particularmente mujeres, vivan lejos de los centros de empleo, lo que limita su acceso a oportunidades laborales. Esta desconexión geográfica entre los lugares de residencia y las fuentes de empleo genera altos costos de desplazamiento y reduce la eficiencia en la búsqueda de trabajo. (Díaz, 2015)

El estudio de Díaz (2015) demuestra que la estructura espacial de Bogotá afecta de manera diferencial a hombres y mujeres en el mercado laboral. Las mujeres, a menudo con mayores responsabilidades familiares y menos acceso a transporte privado, enfrentan mayores desafíos para

desplazarse a los centros de empleo. Esto no solo incrementa sus costos de búsqueda de empleo, sino que también reduce sus salarios de reserva, haciendo que muchas de ellas desistan de buscar empleo o acepten trabajos de menor calidad y remuneración. Además, la falta de redes profesionales fuertes en estas áreas segregadas dificulta el acceso a información relevante sobre vacantes laborales, perpetuando así el ciclo de desempleo y subempleo.

Para abordar esta problemática, es esencial que instituciones educativas, sector público y privado colaboren para fomentar la creación de empleo, reducir la discriminación y promover políticas que faciliten la transición de los jóvenes al mercado laboral. También es importante que los jóvenes adquieran habilidades pertinentes, busquen oportunidades formativas y establezcan redes profesionales para mejorar sus posibilidades laborales.

Las repercusiones de la falta de oportunidades laborales afectan la productividad y pueden resultar en una pérdida potencial para la economía. Además, los costos sociales significativos pueden afectar la inversión en programas y servicios. La limitada empleabilidad de los jóvenes puede restringir la innovación y el crecimiento empresarial al perderse el aporte de ideas frescas y energía propia de la juventud, representando un desperdicio de recursos educativos.

Según artículo de El Empleo (2019), aborda los desafíos que enfrentan los recién graduados al buscar empleo, resaltando la falta de experiencia laboral y la intensa competencia en el mercado. Proporciona estrategias para superar estos obstáculos, como la utilización de pasantías para obtener experiencia y destacarse ante los empleadores, así como la exploración de roles relevantes para su carrera profesional.

En relación con las dificultades que experimentan los jóvenes colombianos al buscar empleo, un sondeo realizado por la Universidad de La Salle revela que tener una titulación no garantiza una inserción laboral sencilla debido a la escasa demanda de empleo, la elevada competencia y los bajos salarios. Asimismo, la falta de experiencia y las expectativas laborales representan barreras adicionales para obtener un trabajo. Sin embargo, este sondeo identifica que las pasantías y los acuerdos entre universidades y empresas ofrecen una oportunidad para que los jóvenes exploren diferentes áreas empresariales, identifiquen sus intereses y habilidades, y tracen un plan para alcanzar sus metas profesionales. Se hace hincapié en la relevancia de las habilidades interpersonales y las herramientas necesarias para afrontar el entorno laboral. (Semana, 2019)

En el marco de la reactivación económica, la problemática global de las rutas de empleabilidad juvenil se ha profundizado debido a cambios acelerados, rediseño de las

cualificaciones, reposicionamiento de habilidades y competencias demandadas, prevalencia de sistemas de formación a distancia y la automatización en la producción y el trabajo. La estrategia se ha adaptado en este contexto para abordar estos nuevos desafíos y fomentar la empleabilidad juvenil en un entorno cambiante y desafiante.

Para la Universidad del Rosario (2021), las prácticas profesionales y pasantías ofrecen a los estudiantes la oportunidad de aplicar sus conocimientos universitarios en un entorno laboral real. Estas experiencias son valiosas para que los jóvenes adquieran experiencia y desarrollen habilidades esenciales para su éxito en el mundo laboral. En cuanto al desconocimiento de las oportunidades laborales, es un problema que afecta a muchos jóvenes recién graduados en Bogotá. Según un estudio del Observatorio Laboral de la Universidad de los Andes, el 60% de los jóvenes en búsqueda de empleo desconoce las ofertas disponibles en la ciudad.

Este desconocimiento tiene diversas causas, como la falta de información sobre el mercado laboral, la ausencia de orientación vocacional y la escasez de experiencia laboral entre los jóvenes recién graduados. Esta situación puede conllevar a retrasos en la inserción laboral, desmotivación e incluso perpetuar desigualdades sociales al limitar el acceso a información y formación entre jóvenes de familias desfavorecidas.

Lo anterior, se refuerza con los análisis de Martínez (2015), quien explora el impacto de las variables externas, como el nivel de desempleo del sector y la productividad del trabajo, en los salarios de los recién egresados. La disposición de los jóvenes a aceptar un salario inicial más bajo para ganar experiencia refleja la importancia que le dan a la adquisición de experiencia laboral en un mercado altamente competitivo. Este sacrificio inicial es visto por muchos jóvenes como una inversión en su futuro profesional, esperando que la experiencia adquirida les permita acceder a mejores oportunidades y salarios más altos a largo plazo.

Para Serna y Giraldo (2020), quienes abordan el desajuste entre la demanda laboral y la oferta de personal competente, señalan que los recién egresados son especialmente vulnerables debido a su falta de experiencia profesional. Proponen que tanto las instituciones educativas como las empresas deben colaborar para proporcionar oportunidades de desarrollo profesional y experiencia laboral a estos jóvenes, sugiriendo la implementación de programas de prácticas profesionales más accesibles y significativos. La colaboración entre universidades y empresas es esencial para cerrar la brecha entre la educación y el empleo, facilitando una transición más suave para los graduados.

De allí, que Gontero & Albornoz (2019) destacan las discrepancias existentes en las habilidades requeridas y las disponibles entre los jóvenes impactan negativamente en la productividad y el crecimiento económico. Estas discrepancias reflejan un desajuste entre la educación recibida y las expectativas del mercado laboral, lo que contribuye al desempleo juvenil y a la subutilización del potencial de los recién graduados. La formación académica a menudo no proporciona las habilidades prácticas y específicas que demandan los empleadores, lo que crea una brecha significativa entre la teoría y la práctica.

En ese sentido, Peña et al. (2016) sostienen que las prácticas profesionales son un componente fundamental del currículo universitario, proporcionando a los estudiantes la oportunidad de aplicar los conocimientos teóricos en un entorno laboral real. Sin embargo, la falta de participación en prácticas o pasantías limita la adquisición de experiencia laboral relevante, lo que afecta negativamente la empleabilidad de los graduados. Este aspecto es crucial para mejorar la preparación de los estudiantes para el mercado laboral. Las prácticas profesionales permiten a los estudiantes no solo adquirir habilidades prácticas, sino también establecer redes de contactos que pueden ser vitales para su futuro profesional.

Para Sierra (2019), las razones detrás de la baja empleabilidad en jóvenes abarcan varios aspectos. En primer lugar, resalta la carencia de experiencia laboral, dado que muchos de ellos no han tenido la oportunidad previa de trabajar, lo que resulta en la ausencia de habilidades y conocimientos necesarios para desenvolverse en el entorno laboral. Asimismo, se señala la escasez de oportunidades laborales, en especial en países en desarrollo como Colombia, donde el desempleo juvenil representa una problemática significativa. También se destaca la carencia de habilidades blandas, tales como la comunicación, trabajo en equipo y resolución de problemas, habilidades cada vez más valoradas por los empleadores. Otros factores incluyen la falta de acceso a educación y formación, carencia de orientación vocacional, así como la ausencia de redes de contactos y oportunidades de networking. El bajo índice de empleabilidad en los jóvenes constituye un desafío multifacético que requiere soluciones integrales y coordinadas entre empresas, gobiernos y educadores.

Referente a las profesiones, Álzate (2020) destaca que, aunque la Administración de Empresas es una carrera con alta demanda laboral debido a su versatilidad y amplio espectro de oportunidades profesionales, los graduados enfrentan dificultades para encontrar empleo de manera inmediata, principalmente debido a la falta de experiencia. Este déficit de experiencia laboral se

convierte en una barrera significativa, limitando las oportunidades de empleo para los recién graduados. La falta de experiencia es un obstáculo recurrente que refleja una tendencia general en varias disciplinas, no solo en la Administración de Empresas.

En lo relacionado a la tecnología, Jaramillo (2014) analiza el uso de bolsas de empleo en internet y revela que, aunque tanto egresados como empresas utilizan estos canales para la búsqueda de empleo, existen discrepancias en la selección de plataformas específicas. Esta falta de alineación puede complicar la efectividad de las estrategias de búsqueda de empleo de los recién graduados, sugiriendo que una mayor coordinación entre las expectativas de las empresas y las herramientas utilizadas por los graduados podría mejorar los resultados de empleabilidad. Las plataformas como elempleo.com y CompuTrabajo son populares, pero su uso no siempre está optimizado para conectar eficazmente a los empleadores con los candidatos adecuados.

Según Sierra (2019), los jóvenes aportan innovación y creatividad a las empresas debido a su habilidad para adaptarse rápidamente a cambios y su capacidad de pensar de manera innovadora. Al ser nativos digitales, su familiaridad con las nuevas tecnologías les brinda una perspectiva fresca y distintiva sobre los procesos y productos empresariales. Su mentalidad emprendedora, disposición para asumir riesgos y experimentar con nuevas ideas resulta de gran valor para las empresas que buscan innovar y crecer. Además, su contribución puede extenderse al aportar nuevas ideas y soluciones a los problemas empresariales gracias a su perspectiva singular y su habilidad para pensar de manera creativa y fuera de lo convencional. Son capaces de abordar desafíos con creatividad, ofreciendo soluciones innovadoras y eficientes a las empresas.

En el aspecto económico, Álvarez & Romero (2015) subrayan la importancia de que las instituciones de educación superior estén más conectadas con las demandas del mercado laboral y las necesidades de la sociedad. Argumentan que las universidades deben trabajar en estrecha colaboración con el sector empresarial para facilitar la transición de los estudiantes al mundo laboral. La falta de conexión entre la educación superior y el mercado laboral es una de las causas del alto desempleo juvenil, ya que las competencias adquiridas durante la formación académica no siempre coinciden con las habilidades demandadas por los empleadores. Este desajuste entre la oferta educativa y las demandas del mercado laboral genera un desbalance que perjudica a los recién graduados en su búsqueda de empleo.

En cuanto al contexto, Barón (2012) enfatiza las disparidades regionales y por área de conocimiento, indicando que las oportunidades laborales varían significativamente. Estas

diferencias contextuales sugieren que las soluciones al desempleo juvenil deben ser sensibles a los contextos específicos y adaptadas a las particularidades de cada región y sector. En algunas regiones, las oportunidades laborales pueden ser más escasas, y ciertos campos de estudio pueden enfrentar mayores desafíos en términos de empleabilidad. Esta variabilidad regional y sectorial exige un enfoque más personalizado y adaptativo para abordar el desempleo juvenil de manera efectiva.

En síntesis, la falta de experiencia laboral, la desconexión entre la educación y las demandas del mercado, la informalidad laboral, las disparidades regionales, y las oportunidades limitadas para prácticas profesionales son factores clave que contribuyen al desempleo de los graduados de instituciones de educación superior en Colombia. Para abordar estos desafíos, es esencial que las instituciones educativas y las empresas trabajen conjuntamente para proporcionar oportunidades de desarrollo profesional y experiencia laboral, mejorar la alineación entre la educación y las necesidades del mercado, y promover el emprendimiento como una alternativa viable para los jóvenes profesionales. Para complementar el análisis de estos factores, se realizó un sondeo preliminar que permitió obtener un primer acercamiento a lo que podrían ser algunas de las experiencias y percepciones de un número pequeño de jóvenes graduados en el mercado laboral (Ver **Anexo 2**).

6. RECOMENDACIONES PARA ABORDAR EL DESEMPLEO EN LOS JÓVENES EN BOGOTÁ

Para abordar el desempleo entre los jóvenes recién graduados en Bogotá, es fundamental implementar una serie de recomendaciones que aborden los diversos aspectos identificados en el análisis.

Fortalecimiento de los programas educativos

En primer lugar, es necesario fortalecer los programas educativos para asegurar que estén alineados con las necesidades y demandas del mercado laboral actual. Esto implica revisar y ajustar los currículos académicos para incluir tanto habilidades técnicas como habilidades blandas, garantizando que los graduados estén mejor preparados para enfrentar los desafíos del mundo laboral moderno. Es fundamental que dichos planes se mantengan actualizados con las tendencias y tecnologías actuales. Esto garantizará que los graduados estén equipados con habilidades pertinentes al mercado laboral en constante evolución.

Para Pacheco (2017) el desajuste entre la formación académica y las necesidades del sector productivo es un problema crítico en Bogotá, y que los programas de formación deben ser continuamente evaluados y ajustados para responder a las dinámicas cambiantes del mercado laboral, argumentando que la educación debe estar estrechamente vinculada al mundo del trabajo, enfatizando que la formación profesional integrada con las necesidades del sector productivo puede aumentar significativamente la productividad y la inclusión laboral de los jóvenes (Pacheco, 2017).

Estrategias para la búsqueda de empleo

Además, es importante promover la conciencia sobre las nuevas formas de búsqueda de empleo y el uso de la tecnología en este proceso. Proporcionar capacitación y recursos para que los jóvenes utilicen eficazmente las plataformas en línea, las redes sociales profesionales y otras herramientas digitales puede mejorar su capacidad para encontrar y postularse a empleos de manera efectiva en un entorno cada vez más digitalizado. Córcoles (2020) enfatiza que conocer y utilizar las herramientas digitales adecuadas es fundamental para acceder al mercado laboral moderno. Ella sugiere que un plan de empleo personal, que incluya una agenda de búsqueda y el uso de plataformas digitales, puede aumentar significativamente las oportunidades de empleo al permitir a los jóvenes adaptarse a las demandas del mercado laboral actual.

En Bogotá, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (2024) ha implementado programas de formación y capacitación que incluyen módulos sobre el uso efectivo de tecnologías digitales para la búsqueda de empleo. Estos programas no solo enseñan a los jóvenes cómo crear un currículum vitae digital y utilizar plataformas de búsqueda de empleo en línea, sino que también promueven el uso de redes sociales profesionales como LinkedIn para establecer contactos y acceder a oportunidades laborales. Además, la plataforma pública "Bogotá Trabaja" ofrece formación específica para el trabajo bajo el título "*Unimos tus habilidades con las exigencias del mercado laboral de Bogotá*" (Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, 2024). Esta plataforma está diseñada para ayudar a los jóvenes a potenciar sus habilidades y competir de manera efectiva en el mercado laboral, conectando sus competencias con las demandas de los empleadores locales.

Abordaje integral del desempleo juvenil

Así mismo, se debe fomentar un enfoque integral para abordar el desempleo juvenil, que incluya medidas tanto a corto como a largo plazo. Esto podría implicar la implementación de programas de capacitación y empleo temporal para proporcionar a los jóvenes experiencia laboral y habilidades adicionales, así como el desarrollo de políticas y estrategias a largo plazo para mejorar la empleabilidad y las oportunidades de carrera de los jóvenes en el futuro.

Otro aspecto fundamental es el fortalecimiento de los servicios de orientación vocacional y laboral para los jóvenes. Proporcionar acceso a asesoramiento profesional, talleres de desarrollo de habilidades y recursos de empleo puede ayudar a los jóvenes a explorar sus intereses, identificar sus fortalezas y debilidades, y tomar decisiones informadas sobre su futuro educativo y profesional. Además, estos servicios pueden ayudar a los jóvenes a desarrollar estrategias efectivas de búsqueda de empleo y a prepararse para entrevistas y procesos de selección.

Según Forero (2015), la orientación profesional debe ser un proceso continuo y empezar desde los primeros años de educación secundaria, no solo al momento de graduarse. Esta anticipación permite a los jóvenes tomar decisiones más informadas y congruentes con sus intereses y habilidades, lo cual podría disminuir la indecisión y la deserción académica. Este enfoque también apunta a desarrollar habilidades para la vida y estrategias efectivas de búsqueda de empleo. Por lo tanto, integrar la orientación vocacional de manera estructurada y desde temprano en la educación puede contribuir significativamente al desarrollo profesional de los jóvenes y a su inserción exitosa en el mercado laboral. (Forero, 2015)

En Bogotá, la Agencia Pública de Empleo ofrece una Ruta de Empleabilidad que incluye el registro de hojas de vida en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo de la Nación (SISE), orientación laboral, formación en competencias blandas y transversales, y intermediación laboral. Estos servicios están diseñados para facilitar la búsqueda de empleo y mejorar la conexión entre buscadores de empleo y empleadores. Además, se promueve el uso de plataformas digitales y redes sociales profesionales para ampliar las oportunidades de empleo disponibles para los jóvenes en la ciudad. (Alcaldía de Bogotá, 2024)

Destinación de recursos y apoyos a emprendedores jóvenes

Además de las recomendaciones mencionadas anteriormente, es significativo implementar medidas específicas dirigidas a apoyar a los jóvenes emprendedores. Esto incluye la creación de programas de asesoramiento, financiamiento y apoyo técnico para aquellos que deseen iniciar sus propios negocios. Fomentar el espíritu empresarial entre los jóvenes puede diversificar la economía local, generar empleo y contribuir al desarrollo económico sostenible de la región.

Calderón et al. (2018) argumentan que el emprendimiento puede contrarrestar la baja absorción laboral de los egresados universitarios. Promover el emprendimiento como una alternativa válida y atractiva para los recién graduados, así como mejorar el acceso a recursos y programas de apoyo, puede diversificar las opciones laborales disponibles y fomentar la innovación y la creación de empleo. El emprendimiento no solo ofrece una salida viable para aquellos que luchan por encontrar empleo, sino que también puede contribuir al desarrollo económico y social a través de la creación de nuevas empresas y empleos.

En Bogotá, el programa "Ruta Bogotá E", liderado por la Secretaría de Desarrollo Económico, apoya y fortalece ideas de negocio. Este programa ofrece formación virtual en habilidades de emprendimiento, laboratorios para la cocreación y ruedas de negocio para generar conexiones de mercado. (Castiblanco, 2024) Estas iniciativas permiten a los jóvenes emprendedores convertir sus ideas en negocios rentables y sostenibles, facilitando su inserción en el mercado laboral y contribuyendo al desarrollo económico de la ciudad.

Inserción laboral

Asimismo, es importante establecer políticas y programas de inserción laboral que faciliten la transición de la educación al empleo. Esto puede incluir la implementación de programas de prácticas profesionales obligatorias o voluntarias, así como la creación de incentivos para las empresas que contraten a jóvenes recién graduados. Estas medidas no solo brindarán a los jóvenes

la oportunidad de adquirir experiencia laboral y desarrollar habilidades prácticas, sino que también mejorarán su empleabilidad y sus perspectivas de carrera a largo plazo.

En Bogotá, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (2020) ha destacado la necesidad de implementar programas de prácticas profesionales como una estrategia clave para mejorar la inserción laboral de los jóvenes. Estas iniciativas permiten que los jóvenes adquieran experiencia relevante en el campo laboral, desarrollen competencias específicas y generen redes profesionales que faciliten su entrada al mercado de trabajo (Salcedo et al., 2020). Además, la creación de incentivos para las empresas que contraten a recién graduados puede estimular la demanda de jóvenes profesionales y reducir las barreras de entrada al empleo formal. Implementar estas estrategias en Bogotá es crucial para reducir el desempleo juvenil y fortalecer la economía local.

Articulación entre diversos actores

También, es esencial promover una cultura de colaboración y apoyo entre todos los actores involucrados en el abordaje del desempleo juvenil en Bogotá. Esto incluye a las instituciones educativas, al sector empresarial, al gobierno local y a la sociedad civil. Trabajar en conjunto para identificar desafíos comunes, compartir recursos y mejores prácticas, y coordinar esfuerzos puede maximizar el impacto de las iniciativas dirigidas a mejorar las oportunidades laborales y el bienestar de los jóvenes recién graduados en la ciudad.

García & Peña (2023), propone estrategias para abordar el desempleo juvenil en países en desarrollo, tales como mejorar el acceso a una educación de calidad, promover información sobre vacantes laborales, brindar apoyo durante la transición de la universidad al primer empleo y ofrecer incentivos a los empleadores para contratar a jóvenes recién graduados. Además, señala que en Colombia, las políticas públicas para el empleo juvenil buscan aumentar la empleabilidad de este grupo con el respaldo del Estado. Sin embargo, se destaca que gran parte de estas políticas se centran en la oferta laboral mediante subsidios, lo que ayuda a mitigar el desempleo estacional, dejando de lado aspectos de mayor relevancia que podrían impulsar una inserción laboral más sólida y efectiva.

García & Peña (2023) proponen estrategias para abordar el desempleo juvenil en países en desarrollo, tales como mejorar el acceso a una educación de calidad, promover información sobre vacantes laborales, brindar apoyo durante la transición de la universidad al primer empleo y ofrecer incentivos a los empleadores para contratar a jóvenes recién graduados. Además, señalan que en

Colombia, las políticas públicas para el empleo juvenil buscan aumentar la empleabilidad de este grupo con el respaldo del Estado. Sin embargo, se destaca que gran parte de estas políticas se centran en la oferta laboral mediante subsidios, lo que ayuda a mitigar el desempleo estacional, dejando de lado aspectos de mayor relevancia que podrían impulsar una inserción laboral más sólida y efectiva.

En Bogotá, la Agencia Pública de Empleo del Distrito ha implementado programas dirigidos a facilitar la transición de la educación al empleo, tales como la Ruta al Cesante y la Ruta de Gestión Empresarial. Estas iniciativas incluyen actividades de orientación ocupacional, formación en habilidades blandas y técnicas, así como intermediación laboral que conecta a los jóvenes con potenciales empleadores. La evaluación de estos programas ha mostrado que, aunque se han logrado avances significativos en la colocación de jóvenes en empleos formales, persisten desafíos relacionados con la adecuación de la formación ofrecida y la sostenibilidad de los empleos obtenidos. (Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, 2023)

Mayor conexión entre la formación académica y las necesidades del sector empresarial

Otro aspecto a tener en cuenta es la necesidad de fortalecer la conexión entre la educación superior y las demandas del mercado laboral. Esto implica una mayor colaboración entre las universidades y las empresas para diseñar programas educativos que se alineen con las necesidades del mercado, así como promover la participación de los empleadores en la elaboración de planes de estudio, prácticas profesionales y proyectos de investigación aplicada. De esta manera, se puede garantizar una formación más relevante y adaptada a las exigencias del mundo laboral actual.

Otro aspecto a tener en cuenta es la necesidad de fortalecer la conexión entre la educación superior y las demandas del mercado laboral. Esto implica una mayor colaboración entre las universidades y las empresas para diseñar programas educativos que se alineen con las necesidades del mercado, así como promover la participación de los empleadores en la elaboración de planes de estudio, prácticas profesionales y proyectos de investigación aplicada. De esta manera, se puede garantizar una formación más relevante y adaptada a las exigencias del mundo laboral actual. Niama & Moyano (2022) argumentan que la falta de alineación entre la formación académica y las necesidades del mercado laboral crea una brecha significativa que afecta la empleabilidad de los graduados.

En Bogotá, la Agencia Pública de Empleo del Distrito ha identificado la necesidad de una articulación más efectiva entre la educación y el mercado laboral. Para abordar esta brecha, se han

implementado programas que incluyen la participación activa de empresas en el diseño de currículos y en la provisión de prácticas profesionales. Estas iniciativas buscan reducir el desajuste entre las competencias adquiridas en la academia y las demandas reales del sector productivo, facilitando una transición más fluida de los estudiantes al mercado laboral. (Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, 2023)

Políticas de equidad y acceso

Por otro lado, es fundamental promover la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, especialmente para grupos históricamente marginados como las mujeres, las personas con discapacidad y las comunidades indígenas o afrodescendientes. Esto requiere la implementación de políticas de discriminación positiva, programas de capacitación específicos y acciones afirmativas que eliminen las barreras estructurales y promuevan la diversidad y la inclusión en el ámbito laboral.

De acuerdo con Riaño et al. (2013) en el documento *Política Pública de Trabajo Decente y Digno*, estas políticas no solo deben facilitar la inclusión directa en el mercado laboral, sino también apoyar programas de capacitación diseñados específicamente para ayudar a estos grupos a superar barreras estructurales. Las acciones afirmativas propuestas incluyen la implementación de cuotas laborales, incentivos para empresas que contraten personas de grupos marginados, y el desarrollo de programas de mentoría y apoyo continuo. En el marco de las políticas públicas de Bogotá, estas iniciativas forman parte de un esfuerzo más amplio por eliminar la segregación económica y promover un ambiente laboral que valore la diversidad.

La estrategia en Bogotá, también se enfoca en la sensibilización y capacitación de los empleadores sobre los beneficios de la diversidad en el lugar de trabajo. Este enfoque holístico es crucial para fomentar una sociedad más inclusiva y equitativa, permitiendo que todos los ciudadanos, sin importar su origen o circunstancias, participen y se beneficien del desarrollo económico y social. (Riaño et al., 2013)

Desarrollo de habilidades socioemocionales y competencias transversales

Adicionalmente, se debe fomentar el desarrollo de habilidades socioemocionales y competencias transversales en los jóvenes, como el pensamiento crítico, la resolución de problemas, la comunicación efectiva y el trabajo en equipo. Estas habilidades son cada vez más valoradas por los empleadores y pueden marcar la diferencia en la empleabilidad y el éxito laboral de los jóvenes graduados. Por lo tanto, es importante integrar estas competencias en los programas

educativos desde etapas tempranas y proporcionar oportunidades para su desarrollo continuo a lo largo de la vida.

Vendries de La Sala (2022) enfatiza que las habilidades socioemocionales, tales como la inteligencia emocional, la empatía y la capacidad de trabajar en equipo, están estrechamente relacionadas con el desempeño laboral exitoso y que su desarrollo debe ser una prioridad en los procesos educativos y formativos. Además, señala que estas competencias no solo mejoran la adaptabilidad y resiliencia de los individuos en el entorno laboral, sino que también contribuyen a un mejor ambiente de trabajo y a una mayor satisfacción laboral.

De lo anterior, que sea necesaria una reflexión sobre la implementación de una cátedra específica por parte de las universidades e institutos de educación superior, o la continuación de investigaciones dedicadas al desempleo de los jóvenes universitarios graduados como un valor estratégico significativo, debido a que puede ser un medio efectivo para abordar directamente los desafíos identificados. Preparando a los estudiantes para la realidad laboral, se cubre el vacío entre las habilidades adquiridas durante la educación universitaria y las necesidades demandadas por el mercado laboral.

En Bogotá, la importancia de desarrollar habilidades socioemocionales en los jóvenes se ha destacado como una estrategia clave para mejorar su preparación y desempeño en el mercado laboral. La Secretaría de Educación del Distrito ha implementado programas de educación socioemocional para mejorar la calidad educativa y la convivencia escolar. En el marco de la visita de la Misión SEL (Social and Emotional Learning) del Banco Mundial, la secretaria Isabel Segovia se reunió con Koji Miyamoto, experto del Banco Mundial en competencias socioemocionales, para discutir la implementación de estas habilidades en los entornos educativos en la ciudad. (Alcaldía de Bogotá, 2024)

Por último, importante realizar un seguimiento constante y evaluaciones periódicas de estas estrategias para ajustarlas según las necesidades cambiantes del mercado laboral y las experiencias de los jóvenes. Este enfoque integral podría tener un impacto significativo en la mejora de las oportunidades laborales para los jóvenes recién graduados en Bogotá, abordando así el desempleo juvenil y facilitando una transición más fluida al mundo laboral.

7. CONCLUSIONES

El análisis de la situación actual del mercado laboral para los recién graduados de educación superior en Bogotá ha sido un éxito. A través de la revisión de datos estadísticos recientes proporcionados por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) y el Observatorio Laboral para la Educación (OLE), se ha evidenciado una recuperación en la tasa de vinculación laboral de estos graduados. Los resultados reflejan que, aunque Bogotá ofrece variadas oportunidades en diferentes sectores económicos, persisten claros desafíos debido a la saturación del mercado y la necesidad de alinear mejor las competencias académicas con las demandas laborales actuales.

La movilidad laboral hacia Bogotá subraya la centralidad de la ciudad como un eje de oportunidades. Sin embargo, también resalta la necesidad de políticas que manejen efectivamente la concentración de talento y la distribución de oportunidades. Este análisis ha brindado una comprensión valiosa sobre cómo los recién graduados están siendo absorbidos por el mercado laboral de Bogotá, mostrando tanto los progresos realizados como los desafíos que aún necesitan atención continua para optimizar la inserción laboral de este segmento crítico de la población.

El análisis de los factores que contribuyen al desempleo de los graduados de instituciones de educación superior en Bogotá ha revelado diversos elementos que dificultan la inserción laboral de estos jóvenes. Entre los factores más significativos se encuentran el crecimiento económico lento, la inestabilidad económica general, la falta de alineación entre la educación y las necesidades del mercado laboral, la alta competencia laboral en una ciudad densamente poblada, y la discriminación en el ámbito laboral.

La falta de oportunidades laborales para los jóvenes graduados se ha visto exacerbada por un crecimiento económico insuficiente. Además, la educación superior en Bogotá, a menudo no alineada con las demandas del mercado laboral, no proporciona las competencias técnicas y prácticas necesarias, lo que agrava el desempleo juvenil. La alta competencia laboral, combinada con discriminación y requisitos excesivos para acceder a empleos formales, también contribuye de manera significativa al desempleo de los graduados. Estos factores crean un entorno desafiante para los jóvenes que buscan integrarse al mercado laboral, evidenciando la necesidad de una intervención multifacética para abordar esta problemática de manera efectiva.

Para reducir la incidencia de los factores que contribuyen al desempleo de los graduados en Bogotá, es esencial implementar una serie de recomendaciones estratégicas. En primer lugar, es importante fortalecer los programas educativos para alinearlos mejor con las necesidades del mercado laboral, incorporando tanto habilidades técnicas como blandas en los currículos académicos. Este ajuste garantizará que los graduados estén mejor preparados para enfrentar los desafíos del mundo laboral moderno. Es fundamental promover el uso eficaz de herramientas digitales y plataformas en línea para la búsqueda de empleo. Capacitar a los jóvenes en el uso de estas herramientas puede mejorar significativamente sus posibilidades de encontrar empleo de manera efectiva en un entorno cada vez más digitalizado. Además, fomentar un enfoque integral para abordar el desempleo juvenil, que incluya programas de capacitación y empleo temporal, puede proporcionar a los jóvenes la experiencia laboral y las habilidades adicionales necesarias para mejorar su empleabilidad.

El fortalecimiento de los servicios de orientación vocacional es otra recomendación clave. Proveer acceso a asesoramiento profesional, talleres de desarrollo de habilidades y recursos de empleo ayudará a los jóvenes a explorar sus intereses, identificar sus fortalezas y debilidades, y tomar decisiones informadas sobre su futuro educativo y profesional. Apoyar a los jóvenes emprendedores mediante programas de asesoramiento, financiamiento y apoyo técnico también puede diversificar la economía local y generar empleo.

Asimismo, establecer políticas y programas que faciliten la transición de la educación al empleo, como programas de prácticas profesionales y la creación de incentivos para las empresas que contraten a jóvenes recién graduados, es fundamental. Promover una cultura de colaboración entre instituciones educativas, sector empresarial, gobierno local y sociedad civil maximizará el impacto de las iniciativas dirigidas a mejorar las oportunidades laborales de los jóvenes graduados.

Además, es importante promover la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo para grupos históricamente marginados mediante políticas de discriminación positiva y programas de capacitación específicos. Fomentar el desarrollo de habilidades socioemocionales y competencias transversales en los jóvenes también mejorará su preparación y desempeño en el mercado laboral. La investigación ha logrado identificar los factores que contribuyen al desempleo de los jóvenes recién graduados de programas profesionales en Bogotá, proporcionando una visión clara y comprensiva de los desafíos que enfrentan estos jóvenes, lo que ha permitido desarrollar estrategias y políticas más efectivas para abordar esta problemática social y económica en la ciudad.

REFERENCIAS

- Agoff, S. (2022). ¿Qué es una carrera universitaria? Experiencias de carreras en administración, gestión y políticas públicas en la Argentina. *Tramas institucionales y debates*. Ediciones UNGS. Carrera-universitaria.pdf (clacso.edu.ar)
- Alcaldía de Bogotá (2024). La educación socioemocional, herramienta fundamental para la calidad educativa y la convivencia escolar. La educación socioemocional, herramienta fundamental para la calidad educativa y la convivencia escolar | Secretaría de Educación del Distrito (educacionbogota.edu.co)
- Alcaldía de Bogotá. (2024). En Bogotá, aplicar para un empleo es más fácil de lo que usted cree. Trabajo sí hay, aplicar por un empleo en Bogotá es fácil | Bogota.gov.co
- Álvarez Gavilanes, J. E., & Romero Fernández, A. (2015). La empleabilidad de graduados universitarios en el contexto latinoamericano. *Realidades de unidades*, Ecuador. Atenas, 4(32), 01-15
- Álzate, I. (2020). Nivel de empleabilidad en profesionales en administración de empresas. Fundación Universitaria del Areandina. Empleabilidad administradores empresas.pdf (areandina.edu.co)
- Arango, L., & Posada, C. (2001). El Desempleo En Colombia. Banco de la Republica. borra176.pdf (banrep.gov.co)
- Argoti, A. (2013). Confrontación de la teoría clásica frente a la keynesiana sobre el mercado de trabajo: el caso de Colombia. *Tendencias*, 14(2), 23-54. Retrieved July 06, 2024, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-86932013000200023&lng=en&tlng=es
- Arntz, M., Gregory, T., & Zierahn, U. (2016). The risk of automation for jobs in OECD countries: A comparative analysis. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 189. 2016_OECD_Risk-Automation-Jobs.pdf (wecglobal.org)
- Arrieta, S., Diaz., S. (2016). Calidad de vida laboral y la compensación salarial en Colombia. Fundación Universitaria Del Área Andina. Calidad de vida laboral y compensación salarial en Colombia.pdf (areandina.edu.co)
- Ballesteros, H. S., Monroy, S. P., & Pita, L. F. (2023). Empleabilidad juvenil: Un reto social para disminuir la desigualdad en Colombia. Working Paper. Institución Universitaria

- Politécnico Gran Colombiano. empleabilidad juvenil- un reto social para disminuir la desigualdad en colombia.pdf (poligran.edu.co)
- Barón, J. (2012). Primeras experiencias laborales de los profesionales colombianos: probabilidad de empleo formal y salarios. *Lectura de Economía*, 76. <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiqtZvJof6CAxUnTDABHS90CukQFnoECAgQAQ&url=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F4241138.pdf&usg=AOvVaw1EgO9KsrV4djR14fJ6xJmM&opi=89978449>
- Bell, D. N. F., & Blanchflower, D. G. (2011). Young people and the Great Recession. Editorial IZA. dp5674.pdf (iza.org)
- Bermúdez, M. P., Camelo, J. D., García, S., Garzón, D. L., Mediorreal, F., & Torres, J. P. (2018). El desempleo juvenil y la deserción en la Universidad Nacional, sede Bogotá. *Revista Papeles*, 10(20), 53-66. ResearchGate
- Bibow, J. (2021). ¿Es la Teoría general una “teoría económica de la depresión”? Inestabilidad financiera y crisis en el pensamiento monetario de Keynes. *El trimestre económico*. DOI: 10.20430/ete.v88i350.1257
- Blanchard, O. J., & Katz, L. F. (1997). What We Know and Do Not Know About the Natural Rate of Unemployment. *Journal of Economic Perspectives*, 11(1), 51-72. jep.11.1.51 (aeaweb.org)
- Bustamante, J. & Masang, S. (2017). Impacto que generan los practicantes profesionales del programa de administracion de empresas de la Corporación Universitaria minuto de Dios seccional bello- ant; en las distintas empresas. Universidad Minuto de Dios. TAE_BustamanteGuerreroJonathan_2017.pdf (uniminuto.edu)
- Calderón, M., Espinel, Y., Granados, A., Guio, L. & Jaime, A. (2018). El emprendimiento como salida laboral de los comunicadores sociales contemporáneos. Universidad Autónoma de Bucaramanga. ‘El emprendimiento como salida laboral de los comunicadores sociales contemporáneos’.output.pdf (unab.edu.co)
- Cámara de Comercio. (2024). Crecimiento económico. Observatorio de la región: Análisis del crecimiento económico (ccb.org.co)

- Castiblanco, C. (2024). Ruta Bogotá E: conoce este programa de apoyo al emprendimiento y cómo postularte. Ruta Bogotá E programa de apoyo al emprendimiento en Bogotá requisitos | Bogota.gov.co
- Castillo , C. ., & García, J. (2019). Desempleo juvenil en Colombia: ¿la educación importa?. Revista Finanzas y Política Económica, 11(1), 101-127. doi: 10.14718/revfinanzpolitecon.2019.11.1.7
- Castro Téllez, M y Rojas Mendoza, J. (2020). Panorama de desempleo para los millennials en la ciudad de Bogotá D.C. Universidad Santo Tomás. Panorama de desempleo para los millennials en la ciudad de Bogotá D.C. (usta.edu.co)
- Chica, J. , Ríos, L., & Galvis, J. (2023). Dinámicas en la clusterización de las actividades creativas e intensivas en conocimiento. Análisis para Bogotá y Medellín, Colombia. ACE: Architecture, City and Environment, 17(51), 11862. <http://dx.doi.org/10.5821/ace.17.51.11862>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2020). COVID-19 tendrá graves efectos sobre la economía mundial e impactará a los países de América Latina y el Caribe. Comunicado COVID-19 tendrá graves efectos sobre la economía mundial e impactará a los países de América Latina y el Caribe | Comisión Económica para América Latina y el Caribe (cepal.org)
- competition. XV Spanish-Portuguese Meeting of Scientific Management (263-276), Sevilla: Universidad de Sevilla. idUS - El papel de las universidades en la sociedad del conocimiento: una propuesta de indicadores
- Consejo Nacional de Consultoría. (2024). Preocupante porcentaje de jóvenes no trabaja en áreas relacionadas con su carrera. Preocupante porcentaje de jóvenes no trabaja en áreas relacionadas con su carrera (centronacionaldeconsultoria.com)
- Córcoles González, R. (2020). Estrategias de búsqueda de empleo. Universidad Politécnica de Valencia. U0663763.pdf (upv.es)
- Corica, Agustina. (2012). Las expectativas sobre el futuro educativo y laboral de jóvenes de la escuela secundaria: entre lo posible y lo deseable. *Ultima década*, 20(36), 71-95. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-22362012000100004>
- De Alba, A. (1997). El currículum universitario. De cara al nuevo milenio. UNAM, CESU. México. Ed. Plaza y Valdés.

De La Hoz, F. J., Quejada, R., & Yáñez, M. (2012). El desempleo juvenil: problema de efectos perpetuos. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 10(1), 427-439.

De Sena, A. & Cervio, A. (2023). Revisando algunas huellas del quehacer metodológico. *Revista Latinoamérica de Investigación Social*. 26 (13). *Revista Latinoamericana de Metodología de la Investigación Social* (relmis.com.ar)

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2023). Mercado laboral de la Juventud Trimestre julio - septiembre 2023. DANE. Mercado laboral de la Juventud (dane.gov.co)

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2020). Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia. *mujeres-y-hombre-brechas-de-genero-colombia-informe.pdf* (dane.gov.co)

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2023). Mercado laboral de la juventud. DANE. DANE - Mercado laboral de la juventud

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2024). Principales indicadores del mercado laboral Diciembre de 2023. DANE. *bol-GEIH-dic2023.pdf* (dane.gov.co)

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2024). Indicadores de mercado laboral, mayo de 2024. *cp-GEIH-may2024.pdf* (dane.gov.co)

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2024). Mercado Laboral. DANE - Mercado laboral

Díaz, A. (2015). Acceso a fuentes de empleo, segregación residencial y resultados laborales de las mujeres en Bogotá. Banco Interamericano de Desarrollo

Economipedia. (2021). Desempleo. Desempleo - Qué es, causas y consecuencias | Economipedia | 2023 | Economipedia

El empleo (2019). Jóvenes hablan de la difícil tarea de conseguir trabajo en Colombia. Jóvenes hablan de la difícil tarea de conseguir trabajo en Colombia | Noticias elemplo.com

El Nuevo Siglo (2022). Formación laboral es deficiente para necesidades del país. Formación laboral es deficiente para necesidades del país | El Nuevo Siglo

El Empleo.com. (2023). ¿La capacitación de los empleados es un gasto o una inversión importante? ¿La capacitación de los empleados es un gasto o una inversión importante? | Blogs El Tiempo

- Enríquez, A., & Galindo, M. (2015) “Empleo” en Serie de Estudios Económicos, Vol. 1, agosto 2015. México DF: México ¿cómo vamos?
- Flores, P. (2005). Educación Superior y Desarrollo humano. El caso de tres universidades tecnológicas. México, ANUIES.
- Forero, M. (2015). Fortalecimiento de la orientación profesional en la educación media, disminuye la deserción en la educación superior. Especialización en Docencia Universitaria. Universidad Nueva Granada. 4. MONICA FORERO PINZON 18-07-2015 trabajo especializacion final (1).pdf (unimilitar.edu.co)
- García, M., & Morales, L. (2022). Determinantes del desempleo juvenil en Colombia durante el periodo 2015-2019. Universidad ICESI. Determinantes del desempleo juvenil en Colombia durante el periodo 2015-2019 (uchile.cl)
- Gontero, S., & Alborno, S. (2019). La identificación y anticipación de brechas de habilidades laborales en América Latina. CEPAL. La identificación y anticipación de brechas de habilidades laborales en América Latina. Experiencias y lecciones (cepal.org)
- Gordon, R. J. (1997). The Time-Varying NAIRU and its Implications for Economic Policy. Journal of Economic Perspectives, 11(1), 11-32. jep.11.1.11 (aeaweb.org)
- Goudeth W. (2011). La concepción de carrera académica. VARONA, (53), 29-33. Cómo citar - La concepción de carrera académica (redalyc.org)
- Guevara, M. (2015). La carrera profesional desde la perspectiva del estudiante universitario. Sapienza Organizacional, 2(4), 105-118. Redalyc.La carrera profesional desde la perspectiva del estudiante universitario
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. 6ta Edición. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. Metodología de la Investigacion Hernandez Sampieri 6a Edicion (esup.edu.pe)
- Hernández-Monsalve, M. (2024). Un crecimiento en cámara lenta. BBVA Research. FlashPIB1T24.pdf (bbvaresearch.com)
- Herrera Pérez, E., & Hernández Caro, S. F. (2019). Discriminación y exclusión laboral en población LGBTI en Bogotá. Universidad Jorge Tadeo Lozano.
- INTERIN GROUP. (2022). Fuga de Talento: causas, consecuencias y soluciones. Fuga de Talento: causas, consecuencias y soluciones (interimgrouphr.com)

- Jaramillo, S. (2014). Efectividad de los canales de búsqueda de empleo 2.0 que utilizan los egresados de maestrías de la universidad ICESI y su relación con los canales utilizados por las empresas para reclutar talento. Humano. Universidad ICESI. [jaramillo_canales_egrasados_2014.pdf \(icesi.edu.co\)](#)
- Katz, M., Seid, G., Abiuso, F. (2019). La técnica de encuesta: Características y aplicaciones. Cuaderno de cátedra N° 7. Cuaderno-N-7-La-técnica-de-encuesta.pdf (uba.ar)
- Keynes, J. M. (1936). The General Theory of Employment, Interest, and Money. Editorial Macmillan. 2015.50092.The-General-Theory-Of-Employment-Interest-And-Money.pdf (archive.org)
- Lafer, Y. (2017). Factores que influyen a la hora de escoger una carrera universitaria: una perspectiva nacional. Asociación Latinoamericana de Filosofía de la educación.
- Manyika, J., Lund, S., Chui, M., Bughin, J., Woetzel, J., Batra, P., & Sanghvi, S. (2017). Jobs lost, jobs gained: What the future of work will mean for jobs, skills, and wages. McKinsey Global Institute. [mgi-jobs-lost-jobs-gained-executive-summary-december-6-2017.pdf \(mckinsey.com\)](#)
- Martínez, C. (2023). Desajuste de habilidades, educación y competitividad laboral. La Silla Vacía. Desajuste de habilidades, educación y competitividad laboral - La Silla Vacía (lasillavacia.com)
- Martínez, M. (2015). Determinantes del salario de los recién graduados de educación superior a nivel universitario en Colombia, seguimiento periodo 2009 – 2012. Universidad Santo Tomás. [?jsessionid=9DED1E7F5B0C489E1EBC586E8FEE80D5 \(usta.edu.co\)](#)
- Mondragón, J. (2019). Mercado laboral de graduados de educación superior. Ministerio de Educación Nacional. Mercado laboral de graduados de educación superior (mineducacion.gov.co)
- Mourshed, M., Farrell, D., & Barton, D. (2013). Education to employment: Designing a system that works. *McKinsey & Company*. education to employment designing a system that works.pdf (mckinsey.com)
- Muñoz, C. (1985). Aplicación de la teoría económica a la planeación de la educación superior. Reflexiones teóricas y sugerencias metodológicas. Ponencia presentada en el coloquio de pedagogía “La educación hoy”. Facultad de filosofía y letras. UNAM, México.

- Musgrove, P. (1984). Indicadores de Bienestar y Salud. Selección y empleo de indicadores socioeconómicos para monitoria y evaluación. Bot of Sanit, 96 (5). v96n5p439.pdf (paho.org)
- Navarro, M. A. (1998). “Consideraciones teóricas para el Estudio de Egresados”, en Esquema Básico para Estudios de Egresados en Educación Superior. México, ANUIES
- Neffa, J., Panigo, D, Perez, P., & Persia J. (2014). Actividad, empleo y desempleo. CLACSO. pdf_461.pdf (clacso.edu.ar)
- Niama, L., & Moyano, A. (2022). Relación entre la educación superior y las demandas del mercado laboral caso ESPOCH. Conciencia Digital, 5(3.1), 129-147. <https://doi.org/10.33262/concienciadigital.v5i3.1.2233>
- Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI). Empleo juvenil y emprendimiento en América Latina y el Caribe. Empleo juvenil y emprendimiento en ALyC.pdf (oei.int)
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (2023). El derecho a la educación. El derecho a la educación superior – UNESCO-IESALC
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (2020). Hacia el acceso universal a la educación superior: tendencias internacionales. UNESCO. acceso-universal-a-la-ES-ESPANOL.pdf (unesco.org)
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). Analizar el desempleo y el subempleo. Centro Internacional de Formación de la OIT. GN1_Spa.vp (ilo.org)
- Organización Internacional del Trabajo. (OIT) (1964). C122 - Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122). Convenio C122 - Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) (ilo.org)
- Organización Internacional del Trabajo. (OIT) (s.f). Tesouro de la OIT. trabajo - OIT Metadatos (ilo.org)
- Organización Internacional del Trabajo. (OIT). (2012). La crisis del empleo de los jóvenes: ¡Actuemos ya!. Conferencia Internacional del Trabajo, 101.ª reunión. wcms_176940.pdf (ilo.org)
- Organización Internacional del Trabajo. (OIT). (2020). Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante. wcms_738283.pdf (ilo.org)

- Orobio, M., & Henandez, N. (2014). Incidencia de la experiencia laboral en las distintas formas de contratación de personal para egresados programa académico administración de empresas de la universidad del valle sede pacífico en las empresas medianas y grandes del distrito de Buenaventura. Universidad Del Valle. content (univalle.edu.co)
- Pacheco, M. (2017). Educación y formación para el trabajo: inclusión social, productiva y económica, 1 (1).
- Pelayo, M. B. (2012). Capital social y competencias profesionales: Factores condicionales para la inserción laboral. Tepic, Navarrit, México.
- Peña, A. (2024). Segregación residencial y empleo informal en Bogotá. Pontificia Universidad Javeriana.
- Peña, T., Castellano, Y., Díaz, D., & Padrón, W. (2016). Las Prácticas Profesionales como Potenciadoras del Perfil de Egreso: Caso: Escuela de Bibliotecología y Archivología de La Universidad del Zulia. *Paradígma*, 37(1), 211-230. Recuperado en 15 de febrero de 2024, de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1011-22512016000100011&lng=es&tlng=es.
- Piñeros, K. (2018). Desempleo juvenil en Colombia: determinantes y políticas. Universidad del Rosario. <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/18712>
- Posada, S. (2006). La formación del universitario: Un gran desafío para la universidad. Universidad de Antioquia. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjf1MmL_v2CAxVXSjABHdbEBF0QFnoECA0QAQ&url=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F7896006.pdf&usg=AOvVaw1dOC0HscR5sADHRNTUj5qg&opi=89978449
- Probogota (2023). Probogotá presentó preocupante informe sobre el empleo de los jóvenes en la ciudad – Infobae. Probogotá presentó preocupante informe sobre el empleo de los jóvenes en la ciudad - Infobae (probogota.org)
- Pugliese, E. (2000). Qué es el desempleo. Política y Sociedad, 34.
- Riaño, M., Martínez, J., Rincón, H., Mora, J., Dussan, F., Bustos, J., Guerrero, A. Sarmiento, K., & Siachoque, L. (2013). Política pública de trabajo decente y digno: Documento síntesis. Secretaría de Desarrollo Económico, Alcaldía Mayor de Bogotá.

- Rodríguez, A., & Pérez, A. (2018). Satisfacción del egresado respecto de su formación profesional. *Cuaderno de Pedagogía Universitaria*, 15(29), 12-30. Obtenido de <https://cuaderno.pucmm.edu.do/index.php/cuadernodepedagogia/issue/view/40/47>
- Rodríguez, A., Fernández, S., Rodeiro, D. y Otero González, L. (2005). El papel de las universidades en la sociedad del conocimiento: una propuesta de indicadores. En *Cities in Rojas*, J., & Castro, K. (2023). Discriminación, prejuicios y estereotipos sobre las mujeres migrantes venezolanas en la ciudad de Bogotá. Universidad de La Salle. [viewcontent.cgi \(lasalle.edu.co\)](http://viewcontent.cgi(lasalle.edu.co))
- Ronconi, L. (2018). El acceso a la educación desde una mirada igualitaria: la influencia del derecho internacional de los derechos humanos. Instituto de Investigaciones Jurídicas-UNAM. [1870-4654-amdi-18-191.pdf \(scielo.org.mx\)](http://1870-4654-amdi-18-191.pdf)
- Ruiz, Y. (2022). Variables del desempleo en jóvenes de 14 y 28 años en Bogotá. Universidad Cooperativa de Colombia. [content \(ucc.edu.co\)](http://content(ucc.edu.co))
- Ruiz, Y. (2022). Variables del desempleo en jóvenes de 14 y 28 años en Bogotá. Universidad Cooperativa de Colombia. [content \(ucc.edu.co\)](http://content(ucc.edu.co))
- Sabater, C. (2014). La interacción trabajo-familia. la mujer y la dificultad de la conciliación laboral. PÁG. 163; 165.
- Sáez, F. y F. Rey (2000), “La inserción laboral de los universitarios,” *Papeles de Economía Española*, 86, 99-110.
- Salcedo, C., Moscoso, F., & Ramírez, M. (2020). Economía informal en Colombia: iniciativas y propuestas para reducir su tamaño. *Revista Espacios*.
- Schkolnik, M. (2005). Caracterización de la inserción laboral de los jóvenes. *Políticas Sociales – CEPAL*. Santiago de Chile.
- Secretaría Distrital de Desarrollo Económico. (2020). Mejoramiento del empleo incluyente y pertinente en Bogotá. Dirección de Desarrollo Empresarial y Empleo. [7863_DTS_MEJORAMIENTO-DEL-EMPLEO-INCLUYENTE-Y-PERTINENTE-EN-BOGOTA.pdf \(desarrolloeconomico.gov.co\)](http://7863_DTS_MEJORAMIENTO-DEL-EMPLEO-INCLUYENTE-Y-PERTINENTE-EN-BOGOTA.pdf)
- Secretaría Distrital de Desarrollo Económico. (2020). Mejoramiento del empleo incluyente y pertinente en Bogotá. Dirección de Desarrollo Empresarial y Empleo. [7863_DTS_MEJORAMIENTO-DEL-EMPLEO-INCLUYENTE-Y-PERTINENTE-EN-BOGOTA.pdf \(desarrolloeconomico.gov.co\)](http://7863_DTS_MEJORAMIENTO-DEL-EMPLEO-INCLUYENTE-Y-PERTINENTE-EN-BOGOTA.pdf)

- Secretaría Distrital de Desarrollo Económico. (2023). Evaluación de la Agencia Pública de Empleo del Distrito. Evaluación de la Agencia Pública de Empleo del Distrito | Secretaría Distrital de Planeación (sdp.gov.co)
- Secretaría Distrital de Desarrollo Económico. (2024). Bogotá Trabaja. Bogotá Trabaja - Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (desarrolloeconomico.gov.co)
- Semana. (2019). ¿Por qué los jóvenes colombianos no encuentran empleo?. Razones por las que los jóvenes en Colombia no consiguen empleo (semana.com)
- Semana. (2022). Falta de experiencia laboral como limitante de los jóvenes para conseguir trabajo, ¿cómo pueden superar este obstáculo?. Falta de experiencia laboral como limitante de los jóvenes para conseguir trabajo, ¿cómo pueden superar este obstáculo? (semana.com)
- Serna, N., & Giraldo, G. (2020). factores que intervienen en la ubicación laboral de los egresados de la UNAD ECACEN ZOOC. UNAD.
- Sierra (2016). Empleabilidad juvenil en Colombia: un enfoque desde el caso empresarial. Pontificia Universidad Javeriana. Empleabilidad juvenil en Colombia : un enfoque desde el caso empresarial (javeriana.edu.co)
- Staiger, D., Stock, J. H., & Watson, M. W. (1997). The NAIRU, Unemployment and Monetary Policy. *Journal of Economic Perspectives*, 11(1), 33-49. jep.11.1.33 (aeaweb.org)
- Tomás, J., Gutiérrez, M., & Fernández, I. (2017). Consecuencias del desempleo en la salud mental de una muestra de jóvenes angoleños. *Escritos de Psicología (Internet)*, 10(1), 58-68. <https://dx.doi.org/10.5231/psy.writ.2017.11511>
- Tomasevski, K. (2012). Indicadores del derecho a la educación. *Revista IIDH*, 40. San José, IIDH, 2004, pp. 341-388. Indicadores del derecho a la educación (iidh.ed.cr)
- Trujillo, J. (2023). Hay 1,2 millones de jóvenes desempleados y 2,96 millones que ni estudian ni trabajan. *LA Republica*. Hay 1,2 millones de jóvenes desempleados y 2,96 millones que ni estudian ni trabajan (larepublica.co)
- Universia. (2019). Top 7 de las carreras con mayor demanda laboral. Top 7 de las carreras con mayor demanda laboral (universia.net)
- Universidad del Rosario (2021). Empleabilidad juvenil en la reactivación económica en Colombia. Empleabilidad juvenil en la reactivación económica en Colombia (labourosario.com)

- Vendries de La Sala, A. M. (2022). *Habilidades Específicas y Socioemocionales en Aprendices del SENA y su Relación con el desempeño durante la Etapa Productiva*. Universidad del Norte, Barranquilla, Atlántico, Colombia
- Zapata, F., & Bolívar, J. F. (2010). *Movilidad Laboral de los profesionales en Ingenierías relacionadas con información y tecnologías de las ciudades de Bogotá y Medellín*. Medellín, Colombia.

ANEXOS

ANEXO 1. CUESTIONARIO DE PREGUNTAS A JÓVENES RECIÉN GRADUADOS DE UNIVERSIDADES EN BOGOTÁ

Num	Cuestionario	Respuestas
1	¿Genero?	
2	¿Edad?	
3	¿Localidad?	
4	¿Estrato socioeconómico?	
5	¿Carrera Universitaria?	
6	¿Hace cuánto tiempo se graduó del pregrado?	
7	¿Actualmente está empleado, desempleado o buscando empleo activo?	
8	¿El trabajo actual está relacionado con el campo de estudio?	
9	¿Con qué frecuencia busca oportunidades laborales?	
10	¿Qué métodos utiliza principalmente para buscar empleo?	
11	¿Realizo pasantías o prácticas profesionales durante tus estudios?	
12	¿Si realizo prácticas, considera que tuvieron un impacto en tu búsqueda de empleo?	
13	¿Ha tenido alguna experiencia laboral relevante desde que se graduó?	
14	¿Ha enfrentado dificultades debido a la falta de experiencia laboral?	
15	¿Cuál es su expectativa salarial al ingresar al mercado laboral?	
16	¿Estaría dispuesto a aceptar un salario inicial más bajo para ganar experiencia?	
17	¿Siente que las habilidades adquiridas durante sus estudios son relevantes para las ofertas de trabajo disponible?	

18	¿Considera que existe una brecha entre las habilidades que adquiere en la universidad y las demandas del mercado laboral?	
19	¿Ha considerado emprender su propio negocio o trabajar de manera independiente en lugar de buscar empleo tradicional?	
20	¿Ha pensado en continuar sus estudios con programas de posgrado debido a las dificultades en la búsqueda de empleo?	

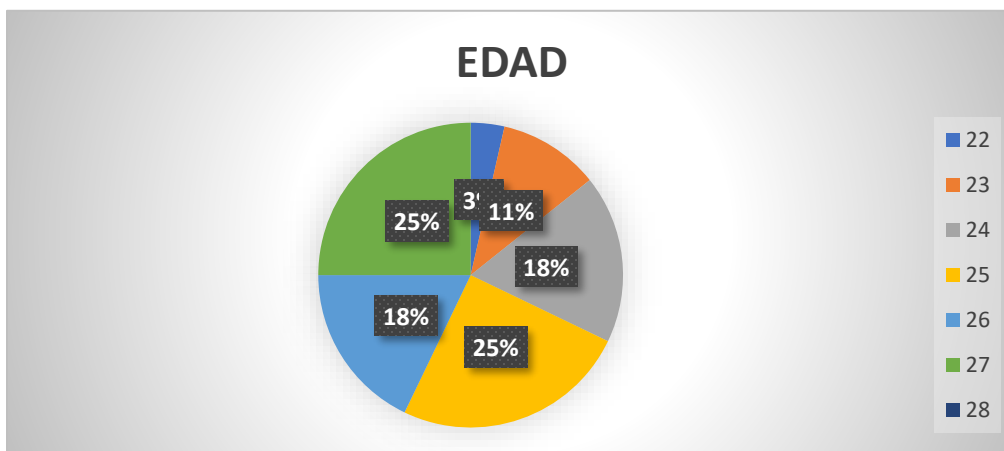
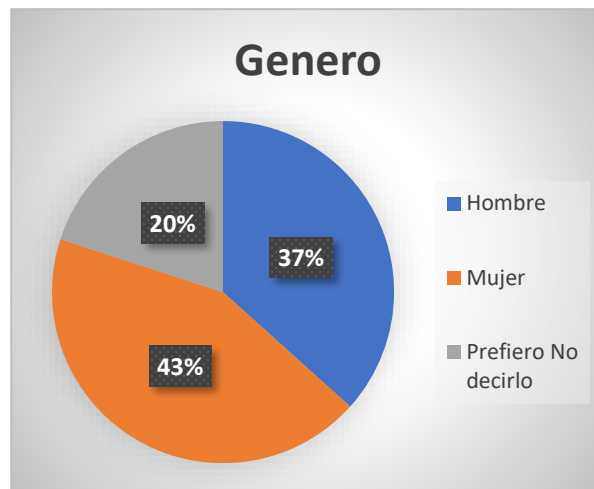
ANEXO 2. RESPUESTAS DE LA ENCUESTA DE SONDEO

Encuesta de sondeo a egresados en Bogotá

Los datos y análisis presentados se basan en una encuesta de sondeo realizada a 30 recién graduados de universidades prominentes de la ciudad, incluyendo la CUN, la Gran Colombia y la Pontificia Universidad Javeriana.

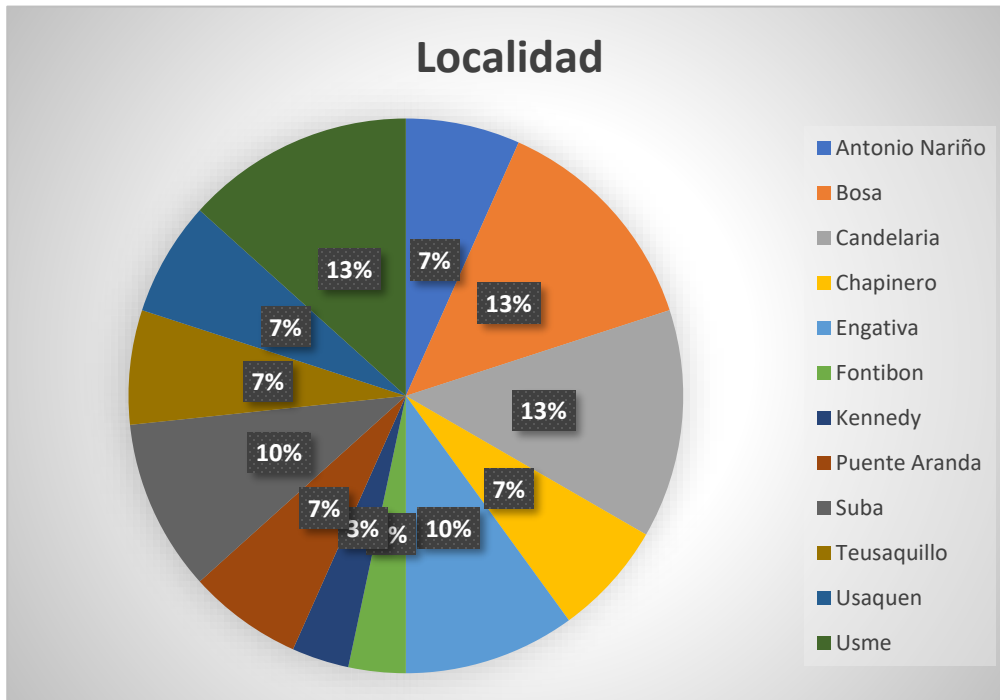
Al analizar los datos proporcionados sobre el género de los encuestados, se observa que hubo una participación relativamente equitativa entre hombres y mujeres, con un ligero predominio de las mujeres. De los 30 graduados encuestados, 11 fueron hombres (37%) y 13 fueron mujeres (43%), mientras que 6 encuestados (20%) prefirieron no revelar su género. Esta distribución proporciona una visión inicial sobre la composición de la muestra y sugiere que la perspectiva de ambos géneros debe ser considerada en el análisis de las dificultades para ubicarse laboralmente en Bogotá.

Genero

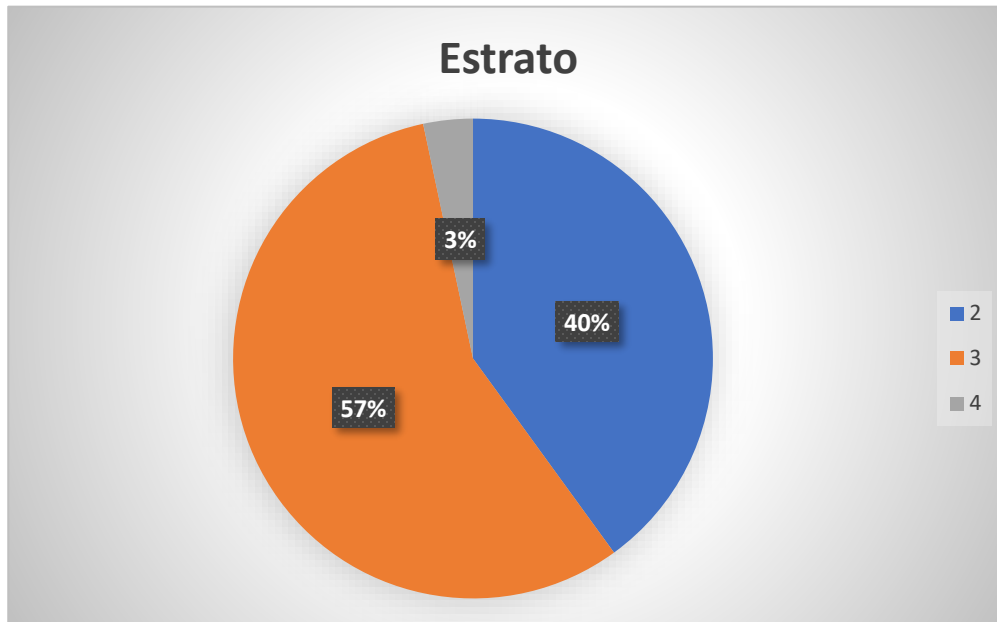


Edad

Localidad

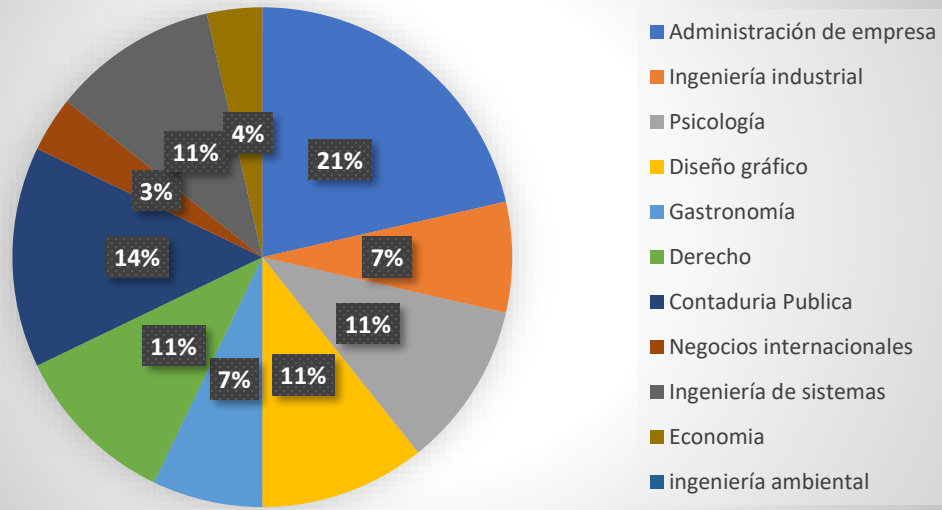


Estratos socioeconómicos

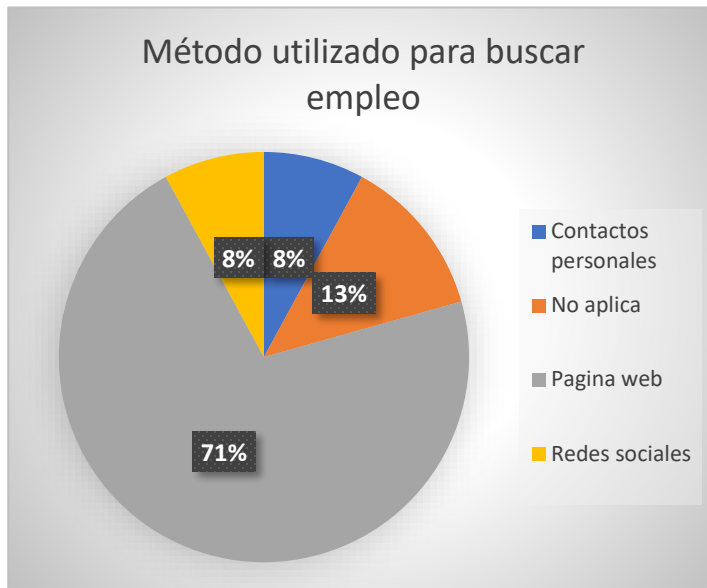


Carreras Universitarias de los jóvenes en Bogotá

Carreras universitarias

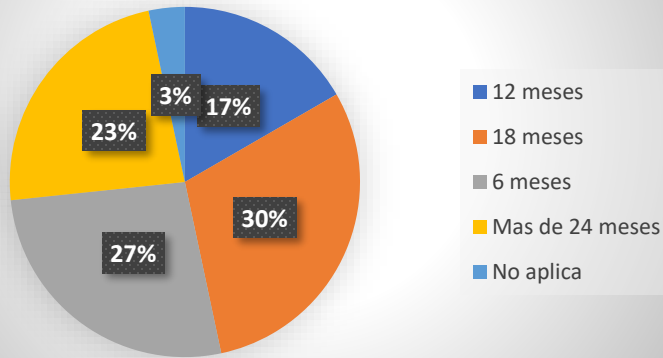


Método utilizado para buscar empleo



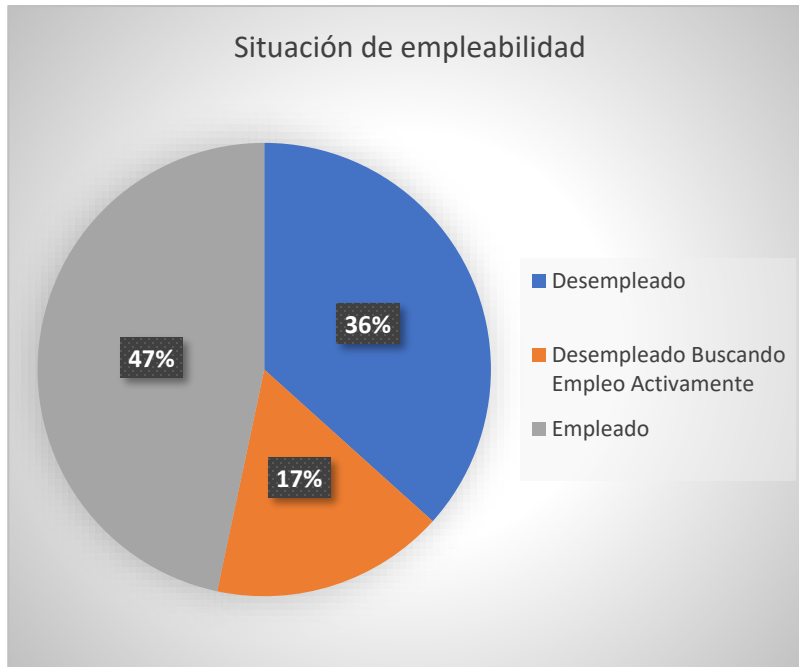
Hace cuánto tiempo se graduó del pregrado

Hace cuánto tiempo se graduó del pregrado



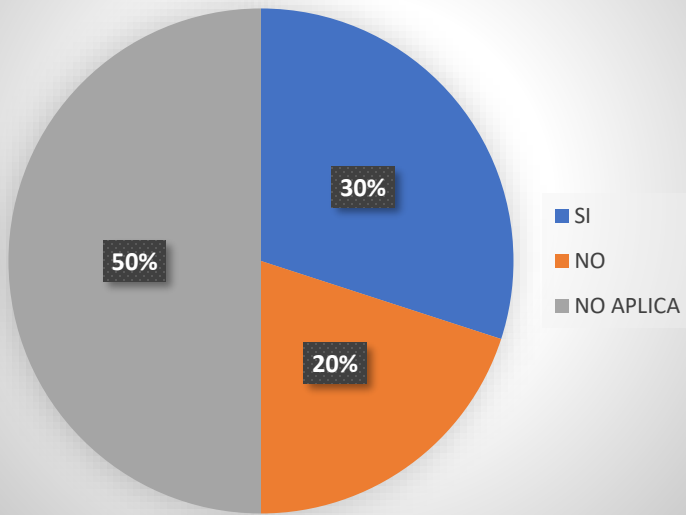
Actualmente está empleado, desempleado o buscando empleo activo

Situación de empleabilidad



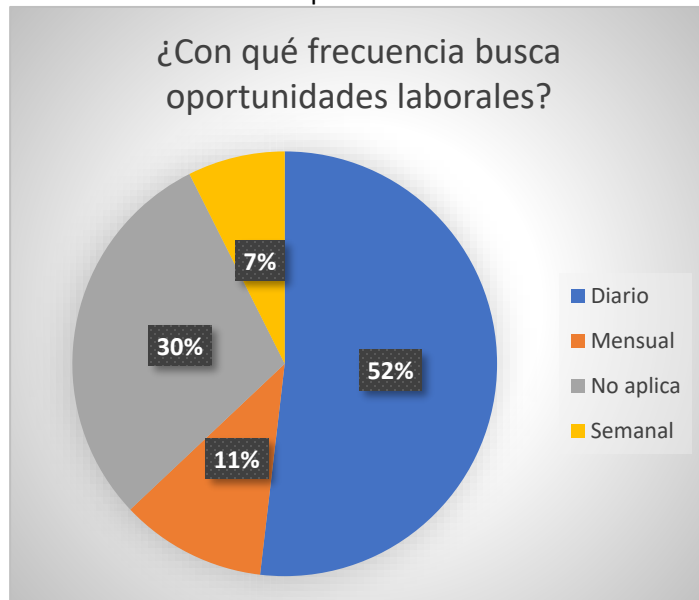
El trabajo actual está relacionado con el campo de estudio

El trabajo actual está relacionado con el campo de estudio



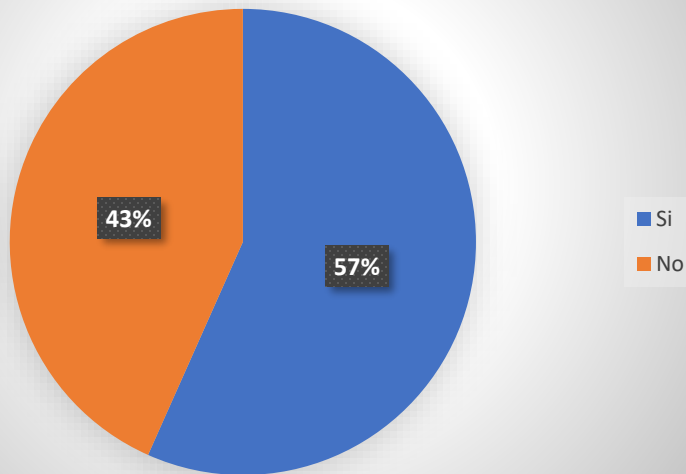
Frecuencia en busca de oportunidades laborales

¿Con qué frecuencia busca oportunidades laborales?



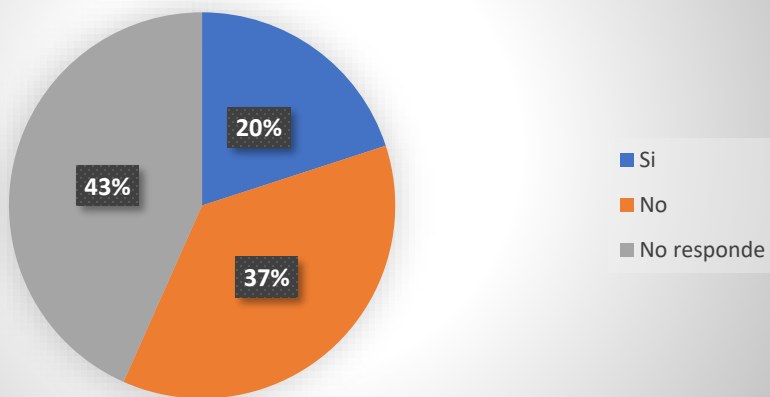
Realizo pasantías o prácticas profesionales durante tus estudios

Realizo pasantías o prácticas profesionales durante tus estudios

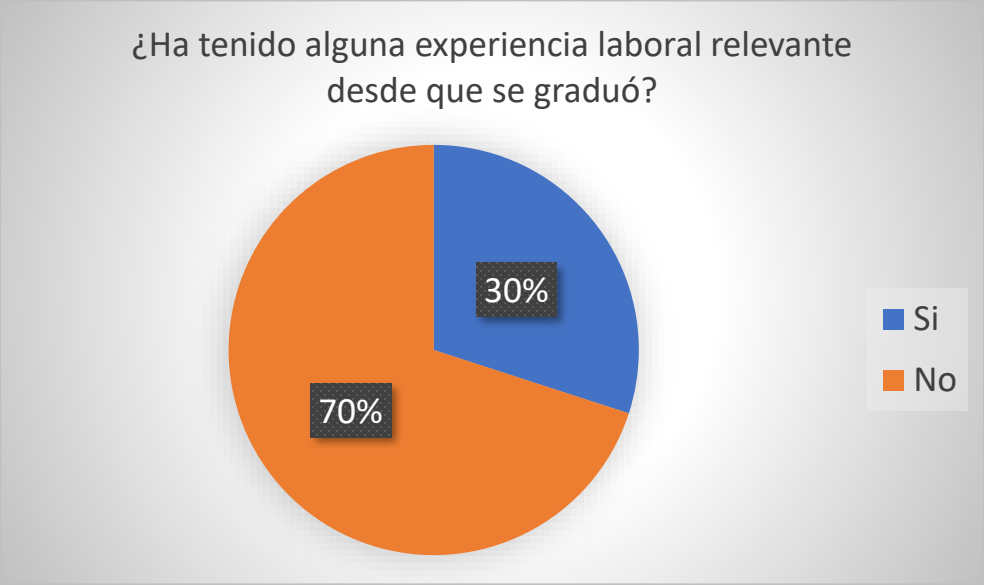


Realizo prácticas que tuvieron un impacto en tu búsqueda de empleo

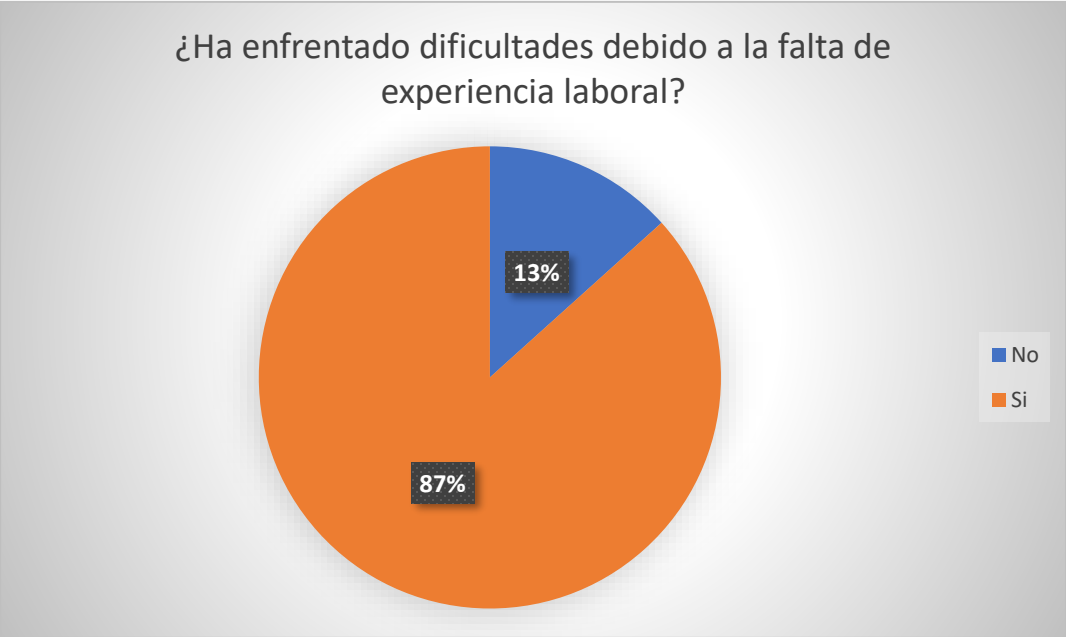
¿Realizo prácticas que tuvieron un impacto en tu búsqueda de empleo?



Experiencia laboral relevante desde que se graduó

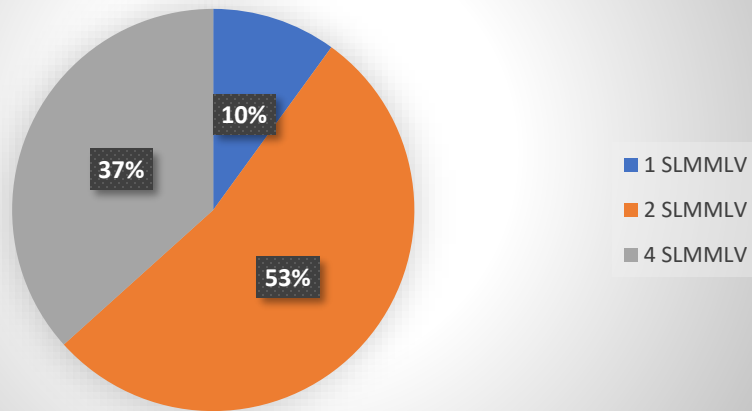


Ha enfrentado dificultades debido a la falta de experiencia laboral



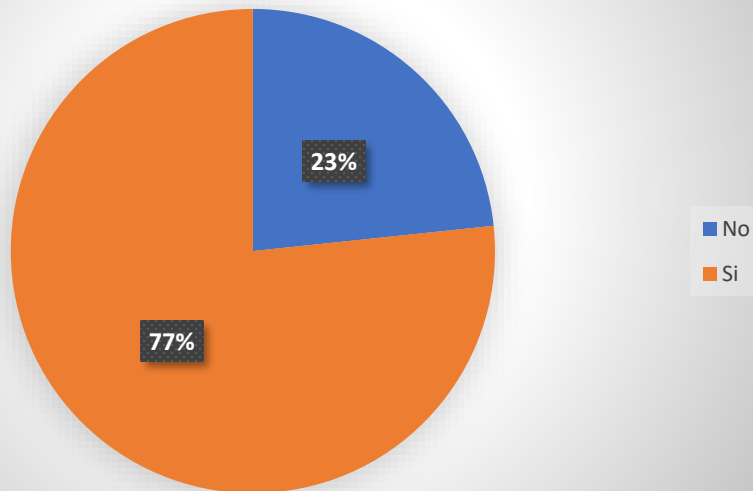
Expectativa salarial al ingresar al mercado laboral

¿Cuál es su expectativa salarial al ingresar al mercado laboral?



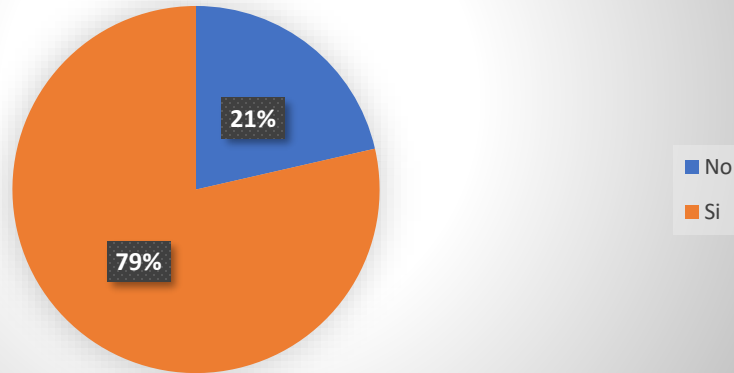
Estaría dispuesto a aceptar un salario inicial más bajo para ganar experiencia

¿Estaría dispuesto a aceptar un salario inicial más bajo para ganar experiencia?



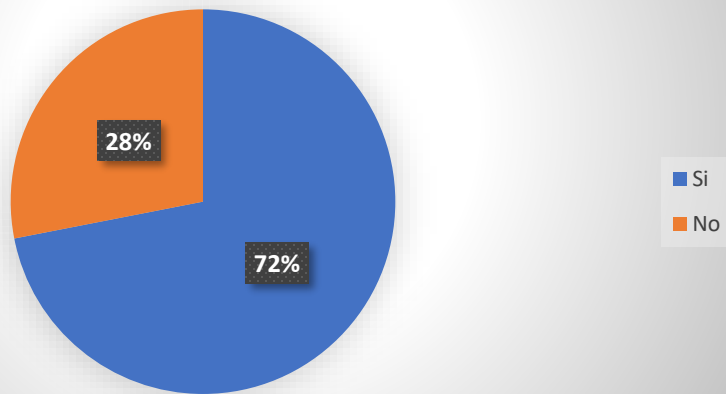
Habilidades adquiridas durante sus estudios son relevantes para las ofertas de trabajo disponible

¿Siente que las habilidades adquiridas durante sus estudios son relevantes para las ofertas de trabajo disponible?



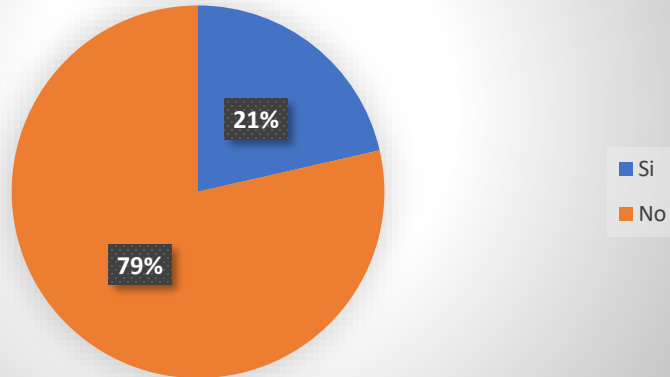
Considera que existe una brecha entre las habilidades que adquiere en la universidad y las demandas del mercado laboral.

Considera que existe una brecha entre las habilidades que adquiere en la universidad y las demandas del mercado laboral



¿Ha considerado emprender su propio negocio o trabajar de manera independiente en lugar de buscar empleo tradicional?

¿Ha considerado emprender su propio negocio o trabajar de manera independiente en lugar de buscar empleo tradicional?



Continuar sus estudios con programas de posgrado debido a las dificultades en la búsqueda de empleo

¿Ha pensado en continuar sus estudios con programas de posgrado debido a las dificultades en la búsqueda de empleo?

