Alianza por la Inclusión Laboral



ENTRE EL SUEÑO Y LA OPORTUNIDAD

La educación posmedia en Colombia: decisiones urgentes en un mercado laboral cambiante

SOCIOS FUNDADORES

Fundación corona · ANDI MÁS PAÍS · Fundación ANDI

ALIADOS

FUNDACIÓN PROMIGAS · PNUD

Este producto también
puede ser útil para tu organización:

Analizar datos + contar historias + generar impacto = Cambiar perspectivas y abrir caminos.

Desde la Alianza por la Inclusión Laboral, convertimos información en productos reales: investigamos, comunicamos y visibilizamos las dinámicas del empleo inclusivo, conectando a las audiencias con datos, historias y conocimiento, generando diálogos cotidianos que permitan mostrar realidades que quieren ser transformadas.

Si buscas generar impacto a través de tus investigaciones, documentos, generación de contenido y difusión de iniciativas contáctanos, conectados podremos trabajar para avanzar en un presente y futuro más equitativo:
comunicacionesail@fcorona.org

Síguenos
en nuestras
redes sociales:

@ailaboral_

Alianza por
la Inclusión Laboral

www.includere.co

Alianza por la Inclusión Laboral
Mayo, 2026

Adriana M. Lloreda León
Líder de la Alianza por la
Inclusión Laboral

Laura Lozano Rodríguez
Coordinadora de Conocimiento

Andrey Rincón Rojas
Analista de datos

Estefanie Yunis Gómez
Coordinadora de comunicaciones

Wolfang Prieto Romero
Diseño y diagramación

Índice

Lo esencial: claves para sumarse a la conversación ____ 4

Introducción ____ 6

Reconocer la diversidad de trayectorias es el primer paso hacia la equidad ____ 8

Acceso con calidad: límites estructurales para sostener trayectorias y formar habilidades ____ 13

Entre lo que se enseña y **lo que se necesita** ____ 19

Formación corta y habilidades para la vida ____ 25

Financiamiento, calidad y decisiones difíciles ____ 30

La posmedia como **plataforma de oportunidades** ____ 34

Un llamado a la acción colectiva ____ 36

Referencias ____ 38

Lo esencial: claves para sumarse a la conversación

La educación posmedia sigue siendo una de las apuestas más importantes que puede hacer una persona en Colombia. Pero esa apuesta enfrenta hoy fracturas estructurales que el sistema no está resolviendo solo, y una ventana demográfica abierta que no esperará: **la población en edad de trabajar se mantendrá por encima del 60% hasta mediados de siglo** (DANE, 2024), antes de comenzar a descender. Lo que se decida en los próximos años definirá si esa ventana se convierte en motor de desarrollo, o en oportunidad perdida.

Tensiones estructurales

- **Solo el 12,8% de los y las jóvenes entre 14 y 28 años reporta haber alcanzado algún nivel de educación posmedia.** Mientras tanto, el 39,9% tiene como máximo nivel educativo la educación media (DANE, 2024), no por falta de interés, sino porque el costo, los horarios y la necesidad de generar ingresos obstaculizan continuar con trayectorias educativas.

- **El 45,3% de la juventud está ocupada, y más de la mitad lo hace en informalidad.** Solo el 4,8% de las personas ocupadas logra estudiar mientras trabaja (DANE, 2024). Combinar formación y empleo es un escenario lleno de retos donde el punto de partida es determinante.

- **La formación corta y las microcredenciales abren posibilidades** para actualizar habilidades y diversificar trayectorias, pero su valor depende de **cómo se articulen con rutas más largas y de los estándares de calidad con que se ofrezcan.**

- **Cuando se llega a la posmedia, el desajuste no desaparece, se transforma.** El 36,6% de los jóvenes ocupados está sobrecalificado para el empleo que tiene (Alianza por la Inclusión Laboral, 2025), mientras que solo el 21,9% de las vacantes registradas requiere título universitario (SPE, 2024). El sistema forma personas para trayectorias que el mercado no siempre reconoce.

- **El 61% de empleadores/as en Colombia reporta dificultades para encontrar talento,** especialmente en sectores como automotriz, finanzas y manufactura. Entre las habilidades más valoradas se encuentran el pensamiento crítico, la adaptabilidad, la comunicación y el trabajo en equipo (ManpowerGroup, 2026).

¿Qué es la educación posmedia?

La educación posmedia reúne las oportunidades de aprendizaje que ocurren **después de la educación media (grados 10° y 11° en Colombia).** Incluye la educación superior (técnica profesional, tecnológica, universitaria y posgrado); la educación para el trabajo y el desarrollo humano; certificaciones; microcredenciales y aprendizajes que pueden reconocerse y acumularse a lo largo de la vida.

Una posmedia flexible, ágil, acumulable y pertinente:

capaz de adaptarse a distintos momentos de vida, reconocer trayectorias diversas y permitir que los aprendizajes se conecten, se complementen y generen valor a lo largo del tiempo.



Una transformación que requiere decisiones coordinadas

La educación posmedia puede convertirse en una **plataforma de oportunidades**, construida sobre una base sólida de aprendizajes que debería garantizar la educación básica y media, donde cualquier joven, sin importar su punto de partida, pueda construir un proyecto educativo que le permita aprender, desarrollar habilidades, transformar su trayectoria y seguir aprendiendo a lo largo de la vida.
Una plataforma con calidad y equidad, que reconozca la diversidad de trayectorias como una riqueza y no como un problema que debe estandarizarse.

Eso no ocurre solo. Requiere que el sistema educativo, el Estado y el sector productivo tomen decisiones sobre qué se prioriza, cómo se financia, qué se reconoce y quién asume su parte.
Lo que sigue **es una invitación: a leer la evidencia, a reconocer las tensiones y a sumarse a la construcción de respuestas que el país necesita con urgencia.**



Introducción

Ingresar a la educación posmedia, sin importar la ruta, el formato o la motivación, casi siempre viene acompañado de un sueño. Para muchas personas, representa la oportunidad de mejorar sus posibilidades de acceso al empleo, a ingresos, abrir un nuevo camino laboral, reinventarse o asegurar un futuro más estable. En todos los casos, subyace una misma promesa social: estudiar más debería abrir más puertas y conectar con más oportunidades.

"Siga estudiando que así será alguien en la vida" es, quizás, una de las frases más repetidas a niños, niñas y jóvenes cuando se habla de educación.

Expectativas, esperanza y presión que asumen que la relación entre educación posmedia, el empleo y la movilidad social es directa, lineal y está garantizada.

Sin embargo, esa promesa enfrenta hoy dos rupturas profundas. La primera afecta a quienes logran ingresar a la posmedia, pero no encuentran allí las competencias y habilidades necesarias para desenvolverse en un mercado laboral cambiante, volátil y altamente competitivo. Una oferta que no siempre garantiza mejores oportunidades ni cumple las promesas de movilidad social que se le atribuyen, ampliando la brecha entre lo que se espera y lo que realmente ocurre.

La segunda ruptura, incluso más contundente, afecta a un universo de personas para quienes la posmedia ni siquiera aparece como una posibilidad. No porque falte interés, sino porque sobran barreras: el costo, la rigidez de horarios, las responsabilidades familiares y de cuidado, las largas jornadas laborales, la distancia territorial, la falta de información o la escasa pertinencia percibida de la oferta existente.

Esta desconexión se refleja en los datos. Solo el 12,8% de las y los jóvenes entre 14 y 28 años reporta estudios posmedia, mientras que para el 39,9% la educación media sigue siendo el máximo nivel educativo alcanzado. Además, apenas el 4,8% de las personas ocupadas estudia mientras trabaja, lo que evidencia lo difícil que resulta combinar formación con generación de ingresos (DANE, 2024). El desajuste no surge porque la educación haya perdido valor, sino porque el mundo cambió más rápido que los programas, metodologías y estructuras diseñadas para prepararnos para él.

A este panorama se suma un elemento decisivo: **la ventana demográfica que Colombia atraviesa hoy y que no se repetirá en el corto plazo. El país vive un bono demográfico que representa una oportunidad única para transformar la educación posmedia.**

Según proyecciones del DANE (2024), la población en edad de trabajar se mantendrá por encima del 60% hasta mediados de siglo, antes de comenzar a descender progresivamente. Esta ventana puede convertirse en un motor de desarrollo solo si la población joven y adulta cuenta con **una base sólida de aprendizajes esenciales**[1], habilidades pertinentes y trayectorias educativas flexibles que acompañen vidas laborales cada vez más largas, móviles y cambiantes.

El sistema actual, basado en programas tradicionales, largos, rígidos, costosos y difíciles de escalar territorialmente, aunque funciona para una parte de la juventud, no llega y no podrá llegar a todas las juventudes, aun si contáramos con recursos que hoy no existen. Tampoco podrá responder oportunamente a la transformación ocupacional extraordinaria que estamos viviendo en el mundo del trabajo. **La educación posmedia necesita evolucionar hacia un sistema flexible, pertinente, acumulable, ágil, que coexista con visiones, modalidades y formas distintas de adquirir habilidades.** Un sistema que entienda la educación posmedia no como un recorrido único y lineal, sino como una plataforma para adquirir habilidades, capaz de articular distintas modalidades, momentos y rutas formativas, en diálogo con la realidad productiva y social del país y del mundo.

1 Incluye aprendizajes fundamentales (lectura crítica, matemáticas y habilidades socioemocionales), catalíticos (inglés y pensamiento computacional) y otros (ciencias sociales y competencias ciudadanas y ciencias naturales) que permiten seguir aprendiendo y sostener trayectorias educativas y laborales a lo largo de la vida.

Reconocer la diversidad de trayectorias

es el primer paso hacia la equidad



Para las generaciones anteriores el mundo de la posmedia tenía más certezas: era posible estudiar una carrera en pregrado durante al menos 4 años, adquirir unas habilidades específicas y conectarse con el mundo del trabajo con ese perfil. Esas ocupaciones además se mantenían más o menos estables por lo que una persona podía trabajar en una empresa por muchos años desempeñando las mismas o similares funciones sin necesidad de actualizar sus habilidades continuamente. **En el contexto actual, esas certezas se están diluyendo y, en su lugar, encontramos que las habilidades requeridas han cambiado y siguen cambiando continuamente, por lo que mantenerse vigente y conectado con el mercado laboral requiere del aprendizaje a lo largo de la vida.**

En ese sentido, las trayectorias educativas y laborales no siguen un único camino. Los puntos de partida, los ritmos y las posibilidades de avanzar varían ampliamente entre personas, territorios y momentos de vida. Sin embargo, el sistema de educación posmedia en Colombia continúa operando bajo supuestos de homogeneidad que no reflejan esta diversidad de realidades.

En primer lugar, el acceso a la posmedia sigue siendo limitado y profundamente desigual. Aunque una parte de las y los jóvenes logra completar la educación media, para muchos el tránsito hacia la posmedia no ocurre o se posterga indefinidamente. **Las barreras económicas, territoriales y de información siguen siendo determinantes.** El costo de la matrícula, los gastos asociados a transporte y sostenimiento, la oferta concentrada en zonas urbanas y la necesidad de generar ingresos de manera temprana reducen de forma significativa las posibilidades de continuar estudiando, especialmente para quienes provienen de hogares de menores ingresos.



Aunque estas desigualdades afectan de manera particularmente intensa a las juventudes, que enfrentan decisiones educativas y laborales en un contexto de alta incertidumbre, las trayectorias diversas no son exclusivas de este grupo etario. Personas adultas que buscan reconvertirse laboralmente, quienes interrumpieron sus estudios por razones económicas o de cuidado, trabajadores informales que intentan certificar saberes adquiridos en la práctica, y poblaciones que retornan al sistema educativo después de largos periodos de desconexión, también enfrentan barreras similares.

La posmedia no solo acompaña transiciones juveniles, sino trayectorias educativas y laborales a lo largo de toda la vida, en un mercado de trabajo cada vez más acelerado.

Estas trayectorias se desarrollan en un contexto laboral con fuertes restricciones estructurales. En 2024, solo el 45,3% de los y las jóvenes en edad de trabajar (mayores de 15 años) se encontraban ocupados, y buena parte de esa inserción se dio antes de avanzar hacia trayectorias posmedia. Entre quienes trabajan, predominan niveles educativos hasta la educación media (44,2%)(DANE, 2024), lo que evidencia que para muchos jóvenes el ingreso al mercado laboral ocurre como una alternativa inmediata antes de seguir estudiando, más que como una elección planificada dentro de una trayectoria educativa continua.



El mercado laboral, a su vez, se encuentra fuertemente segmentado entre formalidad e informalidad. Apenas el 42,9% de las y los jóvenes ocupados se encuentra en empleos formales, **mientras que más de la mitad trabaja en condiciones de informalidad (DANE, 2024).**

Esta división refleja la estructura general del mercado laboral colombiano, pero tiene implicaciones diferenciadas para las trayectorias juveniles. **Iniciar la vida laboral en la formalidad aumenta las probabilidades de estabilidad, protección social y proyección a largo plazo (OIT, 2025); hacerlo desde la informalidad suele implicar ingresos inestables, ausencia de derechos laborales y mayores dificultades para combinar trabajo y formación.**

Las brechas se profundizan para ciertos grupos poblacionales. La informalidad es más alta entre jóvenes hombres (62%) frente a mujeres (38%), entre quienes residen en zonas rurales y entre quienes pertenecen a comunidades históricamente excluidas. Asimismo, los jóvenes entre 15 y 17 años presentan una participación significativamente mayor en el mercado informal que en el formal (DANE, 2024), lo que pone en evidencia barreras de acceso a empleos protegidos para quienes desde edades tempranas deben salir a buscar empleo.

A esto se suma la inactividad laboral, que afecta al 45,1% de los y las jóvenes en edad de trabajar. La mayoría de quienes no participan en el mercado laboral son mujeres (57,6%), quienes enfrentan una carga desproporcionada de trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, el 15,3% de las niñas y adolescentes en zonas rurales no estudian porque deben encargarse de los oficios del hogar (Alianza por la Inclusión Laboral, 2025).

Aunque una parte importante de las y los jóvenes inactivos se encuentra estudiando (65,9%), el 34,1% restante se encontraba fuera del mercado laboral por razones distintas al estudio, cómo labores del hogar y cuidado, lo que limita su autonomía económica y sus posibilidades de construir trayectorias educativas y laborales sostenidas.

Las señales de desconexión aparecen incluso antes de los 15 años. Más de 50 mil adolescentes entre 14 y 15 años no estudian (DANE, 2024), muchos de ellos en contextos de alta vulnerabilidad asociados a discapacidad, migración o pertenencia a comunidades étnicas. Estas brechas tempranas anticipan trayectorias educativas y laborales frágiles que difícilmente pueden ser corregidas únicamente desde la educación posmedia si no se abordan de manera oportuna.

Las y los jóvenes entre

14 y 28 años

tienen trayectorias diversas, marcadas por género, etnia, territorio, nivel educativo, nivel socioeconómico, discapacidad y otras interseccionalidades que impactan su acceso y permanencia en procesos formativos y de empleo.

Se estima que, en 2024, el país contaba con 12.059.999 jóvenes, siendo 50,49% hombres y 49,51% mujeres; 1,83% con alguna condición de discapacidad; 2,43% migrantes de Venezuela; 4,83% con pertenencia a pueblos indígenas y 7,81% a comunidades negras, afrodescendientes, raizales y palenqueras. Además, la mayor parte de estos jóvenes vive en ciudades 76,78%, mientras que solo 23,22% reside en zonas rurales, donde hay retos en oferta institucional y conectividad (DANE, 2024).

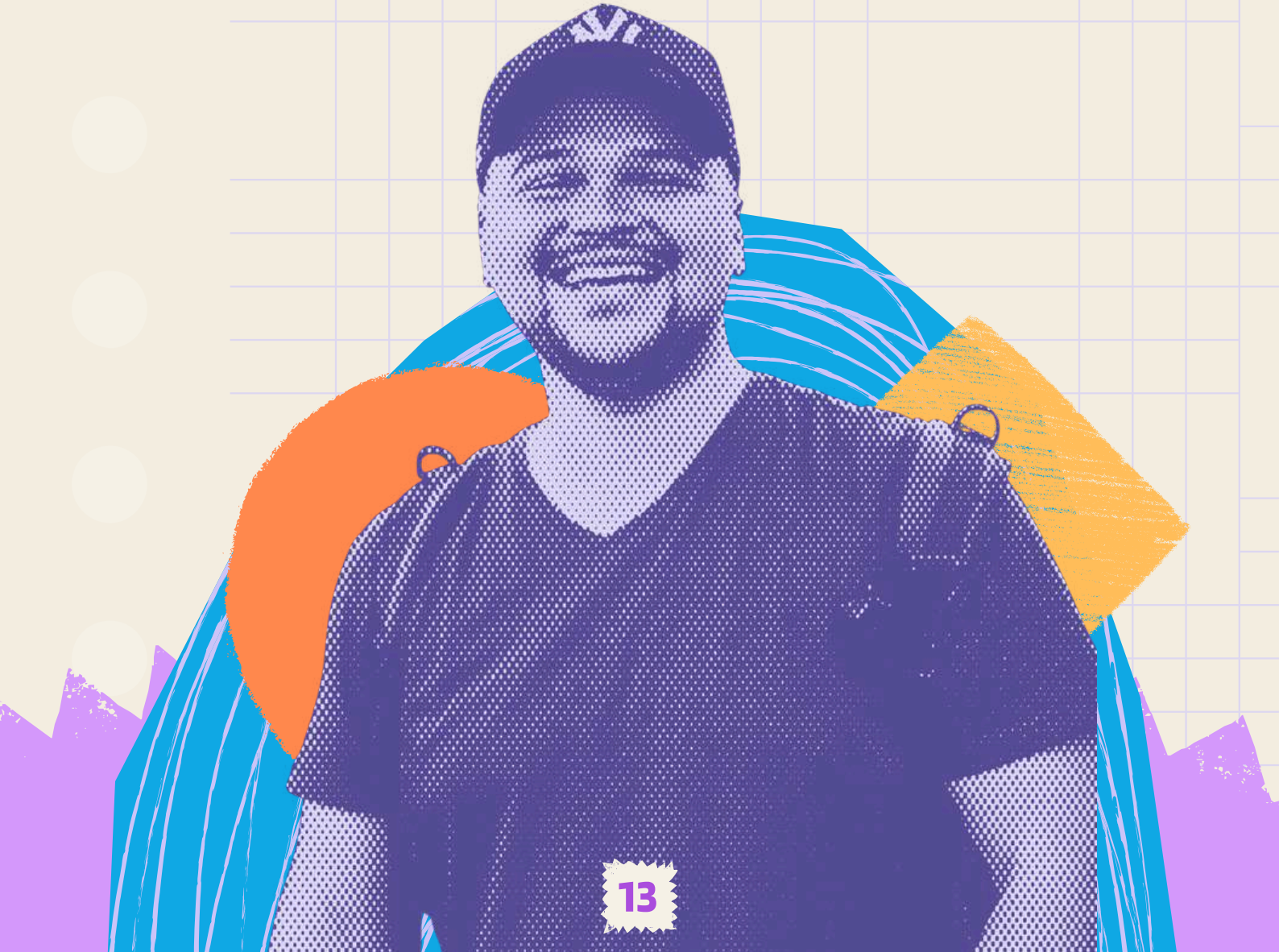


Este panorama muestra puntos de partida distintos, que se traducen en riesgos diferenciados a lo largo de la vida. **Como resultado, las trayectorias no solo se fragmentan entre quienes acceden o no a la posmedia, sino también entre quienes logran sostener su formación, quienes abandonan en el camino y quienes quedan desconectados del sistema educativo desde edades tempranas.** La educación posmedia se inserta así en un ecosistema desigual, donde no todas las personas llegan con las mismas condiciones ni enfrentan los mismos riesgos.

Reconocer esta diversidad de trayectorias es un punto de partida fundamental. Así como existe una ruta tradicional de posmedia asociada a la educación superior de pregrado y posgrado y a los programas técnicos y tecnológicos, es necesario que la posmedia dialogue con realidades sociales, económicas y laborales complejas y ofrezca alternativas para aquellas trayectorias diversas. Sin esta comprensión, el sistema corre el riesgo de seguir ofreciendo respuestas uniformes a problemas profundamente heterogéneos, reproduciendo brechas en lugar de cerrarlas.

Acceso con calidad:

límites estructurales para sostener trayectorias y formar habilidades



Pese a que en el 2024 el país llegó a una cobertura en educación superior del 57,5% (MEN, 2024), los desafíos de la educación posmedia no se limitan al acceso. Incluso cuando una persona logra ingresar, **la permanencia y culminación continúan siendo un desafío desde muchas aristas.** Los factores económicos, como los costos de sostenimiento, transporte y conectividad comienzan a pesar desde el primer día, según la encuesta Jóvenes en Sociedad, **el 24% de los jóvenes carece de recursos para acceder a educación posmedia, el 19% no encuentra opciones cercanas a su hogar y el 18% no haya programas compatibles con sus horarios** (Cifras y Conceptos et al., 2026). A ello se suman brechas académicas acumuladas a lo largo de toda la trayectoria educativa, especialmente vacíos en aprendizajes esenciales como matemáticas, comprensión lectora, pensamiento crítico y razonamiento lógico y de aprendizajes catalíticos como habilidades socioemocionales, comunicación y colaboración. Todos estos aprendizajes permiten continuar aprendiendo a lo largo de la vida, aplicar los conocimientos en diversos contextos y facilitar la adaptación al cambio. Sin ellos, las trayectorias se ven obstaculizadas incluso en los primeros ciclos de formación.



Desde la perspectiva de personas expertas consultadas en un grupo focal realizado para este documento, el principal cuello de botella del sistema no radica únicamente en la cobertura, sino en la ausencia de aprendizajes fundamentales y en el debilitamiento progresivo de las competencias básicas con las que las personas llegan a la posmedia. Sin procesos de nivelación sólidos y oportunos, las trayectorias educativas se vuelven frágiles y difíciles de sostener, en particular en un contexto laboral que demanda cada vez más capacidades analíticas, tecnológicas y de resolución de problemas.

Esta situación ha transformado de manera significativa el rol de las instituciones de posmedia. Como señala una experta, la formación superior se ha visto obligada a asumir tareas que deberían haberse resuelto en etapas previas del sistema educativo:

> *Mi función ahora como profesora universitaria no es enseñar microeconomía, sino enseñar álgebra y cálculo básico, que no debería ser la función objetivo del curso. Estamos recibiendo jóvenes con una formación previa tan debilitada que nos obliga a dirigir las clases a la parte baja de la distribución"*
>
> **(Grupo focal, diciembre 2025).**

Desde una mirada más estructural, varios participantes del grupo focal coinciden en que la posmedia está absorbiendo déficits acumulados de la educación básica y media, lo que tensiona sus objetivos formativos. Otro experto advierte que el rezago curricular, particularmente en las facultades de educación,termina reproduciéndose en todo el sistema.

> *El currículo que se enseña tiene más de uno o dos siglos de rezago. Y eso genera que la posmedia reciba jóvenes con vacíos inmensos, porque se quiere que la posmedia resuelva todo lo que la educación básica no está resolviendo.*

El resultado puede ser una experiencia posmedia marcada por tensiones internas. Para quienes llegan con bases sólidas, la necesidad de nivelar al grupo completo puede generar desmotivación o pérdida de sentido. Para quienes arrastran mayores brechas, el ritmo académico puede resultar difícil de sostener.

En ambos casos, la expectativa de que más años de estudio se traduzcan automáticamente en mayor adquisición de conocimientos y habilidades no siempre se cumple. La evidencia sobre permanencia en educación superior muestra que la continuidad y culminación de los estudios dependen no solo de factores económicos, sino también de la preparación académica previa, la integración institucional y la calidad de la experiencia formativa (Tinto, 1993; Bean, 1980). En el caso colombiano, los reportes del Ministerio de Educación Nacional han señalado que la deserción responde a una combinación de variables académicas, socioeconómicas e institucionales, lo que confirma que la duración del tránsito por el sistema no garantiza, por sí misma, mejores resultados formativos (Ministerio de Educación Nacional [MEN], 2023).

A las dificultades académicas pueden sumarse factores de pertinencia y articulación curricular. **Cuando los programas no dialogan suficientemente con las expectativas del estudiantado o no ofrecen condiciones que faciliten compatibilizar estudio, trabajo y responsabilidades familiares, aumenta el riesgo de desconexión y abandono.** En estos escenarios, el sistema termina exigiendo más precisamente a quienes cuentan con menos apoyos.

Reconocer estas limitaciones no implica desconocer que **la educación posmedia** ha funcionado y funciona para una parte de la población, ni que existen instituciones que, en los últimos años, **han hecho esfuerzos importantes por adaptarse a los cambios del entorno.** Programas con horarios flexibles, modalidades híbridas y virtuales, esquemas de matrícula más graduales, reconocimiento de aprendizajes previos y ofertas orientadas a personas que trabajan, han ampliado las posibilidades de acceso y permanencia para quienes cuentan con ciertas condiciones de partida. **Para muchos estudiantes, estas apuestas han significado trayectorias formativas más viables y mejores oportunidades de inserción laboral.**

En este camino, las plataformas virtuales y el crecimiento de la educación en línea han permitido el acceso a la educación superior a diversas poblaciones, favoreciendo modelos híbridos, asincrónicos, personalizados y centrados en el estudiante (Lim, 2022; Observatorio de Innovación Educativa, 2023).

Herramientas como los MOOC (Massive Online Open Courses), las learning apps, los simuladores y las nuevas experiencias inmersivas complementan la oferta tradicional, resolviendo barreras de tiempo y territorio y facilitando la rápida actualización ante las demandas cambiantes de los sectores productivos (Observatorio de Innovación Educativa, 2019, 2023).

Sin embargo, estas experiencias siguen siendo excepciones dentro de un sistema que, en su conjunto, no ha logrado escalar estas innovaciones ni integrarlas de manera sistémica, que avanza con mayor lentitud de la que exigen las transformaciones sociales, tecnológicas y laborales. **Las instituciones de educación superior no operan en el vacío, enfrentan marcos normativos rígidos, esquemas de financiación insuficientes, incentivos limitados para la innovación y presiones simultáneas por ampliar cobertura, garantizar calidad y responder al mercado laboral.** Pretender que la adaptación recaiga exclusivamente sobre ellas desconoce las restricciones estructurales del sistema y desplaza una responsabilidad que debe ser compartida con el Estado, el sector productivo y la sociedad en su conjunto.

Cuando estas tensiones no se resuelven, la consecuencia no es solo la deserción como evento puntual.

La interrupción o imposibilidad de sostener trayectorias en la educación posmedia fragmenta procesos formativos completos, se debilitan redes, se reducen las posibilidades de movilidad social y se limitan las oportunidades de inserción en mercados laborales en transformación. **Entre 2016 y 2024 la matrícula en educación superior aumentó 6,6%,pero este crecimiento contrasta con niveles persistentes de deserción, 7,8% en universitario y 14,9% en técnico y tecnológico en 2023, y con un número de estudiantes graduados que no ha superado los 550.000 anuales (MEN, 2024).**

Estas trayectorias interrumpidas o frágiles no solo afectan la permanencia, sino también los procesos de integración académica y el involucramiento sostenido que hacen posible el aprendizaje. La evidencia muestra que el desarrollo de habilidades, especialmente aquellas de mayor complejidad, es acumulativo y depende de la continuidad, la persistencia y la profundización progresiva de los aprendizajes, así como de su aplicación en distintos contextos (Tinto, 1993; Büchele & Marten, 2025; Ramírez-Montoya et al., 2025).

Aun así, la educación sigue siendo un mecanismo relevante de protección, existe una relación inversa clara entre nivel educativo e informalidad laboral.

En 2025, la informalidad fue del 57,8% entre quienes solo alcanzaron educación media, del 33,0% en niveles técnico y tecnológico, del 22,7% entre personas con educación universitaria y del 11,2% en quienes cuentan con posgrado, frente a una tasa nacional del 55,8%. **Aunque los títulos no garantizan empleos de calidad, sí reducen riesgos y amplían las posibilidades de una inserción más estable y protegida.**

La paradoja es evidente, mientras la educación continúa siendo un activo clave, no todas las trayectorias posmedia están logrando traducirse en formación efectiva de habilidades pertinentes. **El acceso, por sí solo, no asegura calidad ni pertinencia.** Sin una revisión amplia de cómo se enseña, qué se enseña y con qué apoyos se sostienen las trayectorias, la posmedia corre el riesgo de convertirse en un espacio de desgaste más que en una plataforma de oportunidades. Resolver estas tensiones y sostener las trayectorias a través de la posmedia implica garantizar que la formación desarrolle las habilidades fundamentales, técnicas, cognitivas y socioemocionales que sean verificables y aplicadas en entornos laborales y trayectorias de vida diversas, y que no dependan solo de la educación posmedia si no de un sistema que se conecta.



Entre lo que **se enseña y lo que se necesita**



El mercado laboral colombiano expresa de manera persistente su dificultad para encontrar el talento que requiere. Aunque el país cuenta con más de 5.000 programas de pregrado y cerca de 1,29 millones de estudiantes matriculados en instituciones acreditadas en alta calidad (MEN, 2024), esta expansión no ha garantizado que la oferta formativa responda a los aprendizajes que demandan las personas ni a las transformaciones productivas en curso.

En 2024, el 27,7% de los y las estudiantes se concentró en programas de economía, administración y afines, y el 27,8% en ingeniería, arquitectura y urbanismo. En conjunto, estas áreas agrupan más de 8.000 programas.



En contraste, apenas el 2,1% de la matrícula correspondió a matemáticas y ciencias naturales (MEN-SCAES, 2024), a pesar de que las competencias científicas, tecnológicas y digitales son cada vez más críticas para la productividad y la innovación. Esta distribución revela un desajuste estructural entre la orientación de la oferta educativa y las necesidades emergentes del mercado laboral (CPC, 2025).

Este desajuste no responde a una única causa, sino a fricciones entre la oferta educativa, las decisiones de formación de las personas y las dinámicas del mercado laboral. Aunque el sistema de posmedia ha ampliado su cobertura y diversificado su oferta, no siempre logra anticipar ni responder con la velocidad y flexibilidad que demandan las transformaciones productivas en curso, también cabe preguntarse si ese debería ser realmente su propósito: ¿debe la educación cambiar al ritmo del mercado laboral?

Una de las expresiones más visibles de esta tensión es la llamada “brecha de habilidades”, definida como la carencia de competencias requeridas por el mercado laboral. Se trata de uno de los principales retos estructurales para el desarrollo productivo de la región (Gontero & Albornoz, 2019).

De acuerdo con estimaciones recientes, **cerca del 39% de las habilidades clave cambiará hacia 2030, y el 63% de los empleadores identifica la falta de competencias como su principal obstáculo para la productividad (Foro Económico Mundial, 2025).**

En América Latina y Colombia, esta percepción es particularmente marcada: el 63% de empleadores/as reporta dificultades para encontrar talento en áreas estratégicas como tecnología, marketing e ingeniería, mientras que solo el 16,5% de los nuevos estudiantes opta por programas STEM (EAFIT, 2025). Es decir, los sectores que más requieren capital humano calificado no son necesariamente aquellos que concentran mayor matrícula ni donde se expande la oferta académica.

Para el caso específico Colombiano el 61% de empleadores/as reporta dificultades para encontrar talento. En los sectores automotriz la dificultad llega al 75% y en el sector de finanzas y seguros al 72%, seguidos de los sectores de manufactura (67%) y servicios profesionales, científicos y técnicos (64%). Las habilidades que se consideran más importantes según los y las empleadoras son pensamiento crítico y resolución de problemas, adaptabilidad y deseo de aprender, profesionalismo y ética laboral, comunicación, colaboración y trabajo en equipo y liderazgo e influencia social (ManpowerGroup, 2026).

Las necesidades del mercado laboral cambian muy rápido, para cerrar las brecha con la educación, se deberían contemplar un paquete de habilidades que fortalezcan el desarrollo profesional y personal de los y las estudiantes sin importar necesariamente el área en la que se desempeñen.

La brecha no se limita a las áreas de conocimiento. También existe un desajuste entre los niveles de formación que ofrece el sistema posmedia y los que efectivamente demanda el mercado laboral. **En 2024, la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo registró más de dos millones de vacantes: el 31% requería únicamente bachillerato, el 20% formación técnica y solo el 21,9% título universitario. Las vacantes que exigían posgrado fueron marginales (SPE, 2024).** Aunque este registro no captura la totalidad del mercado laboral, pues casi el 60% de las personas ocupadas consigue empleo a través de contactos, amigos y familiares (DANE, 2024), sí permite evidenciar que la estructura real del empleo se distancia del imaginario de un país donde la profesionalización universitaria es el camino predominante. Este desajuste no es marginal ni coyuntural, atraviesa áreas de conocimiento, niveles de formación y sectores productivos, y pone en tensión la capacidad del sistema posmedia para anticipar y responder a la demanda real de habilidades.

A estas tensiones se suma la transformación digital. En Colombia, el 76% de los líderes empresariales considera contratar nuevos roles especializados en inteligencia artificial (Microsoft, 2025). Sin embargo, la adopción de estas tecnologías enfrenta barreras importantes: costos de implementación, dificultades de integración, falta de personal capacitado y preocupaciones asociadas a la seguridad (GoDaddy Colombia, 2024). El país avanza hacia la automatización y la inteligencia aumentada, pero lo hace de manera desigual entre sectores y tamaños de empresa, generando demandas de cualificación que la oferta educativa aún no logra anticipar ni atender con suficiente velocidad.

Estas transformaciones no solo plantean un reto de actualización curricular, sino que reabren una discusión más profunda sobre el vínculo entre educación y empleo. Desde el grupo focal surgió una preocupación recurrente: la relación entre educación y empleo se ha planteado como una tensión entre dos modelos que no siempre dialogan o que parecen excluyentes. Por un lado, una universidad orientada a la producción de conocimiento, el pensamiento crítico y la formación ciudadana; por otro, una posmedia presionada para responder de manera inmediata a las demandas del mercado laboral. Como advierte una experta, el riesgo de esta presión es instrumentalizar la formación:

> *Me preocupa profundamente esta presión de adaptarse al mundo del trabajo. Si convertimos la universidad en una fábrica de habilidades instrumentales, entonces ¿quién va a hacer el pensamiento que requiere el mundo contemporáneo?*
>
> **(Grupo focal, diciembre 2025).**

Al mismo tiempo, desde instituciones con fuerte vínculo con el sector productivo se plantea la necesidad de equilibrio. Los expertos coincidieron en que formar para el trabajo no debería implicar renunciar al pensamiento crítico, incluso en programas técnicos y tecnológicos. La segmentación rígida entre "formación operativa" y "formación intelectual" no solo empobrece las trayectorias educativas, sino que limita la capacidad del mercado laboral para reconocer el valor de saberes diversos e interdisciplinarios. El resultado de estas brechas, de calidad, de credenciales, de competencias y de adopción tecnológica, es un sistema de formación que no responde plenamente a lo que el mercado laboral requiere hoy ni a lo que demandará mañana. Esto obliga a revisar el vínculo entre educación y empleo sin caer en dos extremos: ni instrumentalizar la educación al servicio exclusivo del mercado, ni sostener un sistema formativo desconectado de las necesidades reales de competencias, habilidades y trabajo.

De tal forma, la relación entre educación y empleo no debe plantearse como una elección excluyente. La posmedia debe responder simultáneamente a múltiples objetivos como formar para el trabajo en contextos productivos cambiantes, desarrollar pensamiento crítico y capacidades ciudadanas, y cultivar la curiosidad intelectual. Una posmedia pertinente reconoce que formar para el trabajo no implica renunciar a la profundidad, y que el pensamiento crítico no es patrimonio exclusivo de ciertos programas o disciplinas. La evidencia muestra que este desajuste tiene costos concretos. Se estima que la sobrecalificación alcanza al 28,2% de la población ocupada y asciende al 36,6% entre las personas jóvenes (Alianza por la Inclusión Laboral, 2025)[2].

Más educación no siempre se traduce en mejor uso del talento, y sin una articulación más inteligente entre oferta formativa y demanda laboral, se corre el riesgo de profundizar frustraciones en lugar de ampliar oportunidades.

En este contexto, los programas de transición entre educación y empleo, como las prácticas formativas, los modelos de formación dual y los esquemas de aprendizaje en el trabajo, pueden tener un rol estratégico como puentes entre la formación y la inserción laboral[3].

Sin embargo, su alcance sigue siendo limitado y heterogéneo, lo que plantea el reto de escalarlos y articularlos de manera más sistemática dentro del ecosistema posmedia (Chaparro y Maldonado, 2022).

Esta conversación también invita a revisar cómo se define qué conocimientos y disciplinas son pertinentes. La baja demanda inmediata de ciertos perfiles no implica que sus aportes carezcan de valor para el desarrollo social, organizacional o productivo, sino que revela límites en la forma en que el mercado laboral identifica, valora y asigna los saberes. Como lo señaló uno de los expertos:

> *El tema no es decirles a los jóvenes 'no vas a conseguir trabajo si estudias filosofía', sino también que el sector privado y las empresas, incluso las entidades públicas, entiendan cuál es el alcance de cada una de las carreras.*

Disciplinas que no se demandan de manera directa pueden aportar capacidades críticas para la toma de decisiones complejas, la reflexión ética, la gestión del cambio y el trabajo interdisciplinario, competencias cada vez más relevantes en entornos atravesados por la tecnología y la incertidumbre.

2 La sobrecalificación se estima comparando el nivel de estudios de cada persona (según la clasificación internacional CINE, que agrupa la educación desde preescolar hasta posgrado) con el nivel de estudios que normalmente requiere el oficio que desempeña; una persona se considera sobrecalificada cuando su nivel educativo es más alto que el requerido habitualmente para su oficio.

3 Estas experiencias permiten reducir fricciones en la transición al mercado de trabajo, fortalecer la adquisición de habilidades en contextos reales y mejorar la pertinencia de los aprendizajes.

Ampliar la noción de pertinencia no supone desconocer las necesidades del mercado laboral, sino reconocer que muchas de las habilidades más demandadas y que no se desarrollan exclusivamente en los campos tradicionalmente asociados a la empleabilidad inmediata. Una posmedia alineada con los retos contemporáneos requiere, por tanto, una mirada más integral sobre los saberes que contribuyen al desarrollo económico y social del país, así como la sofisticación de los mercados laborales para que reconozcan saberes diversos y los pongan al servicio de las cadenas productivas y de la agregación de valor.

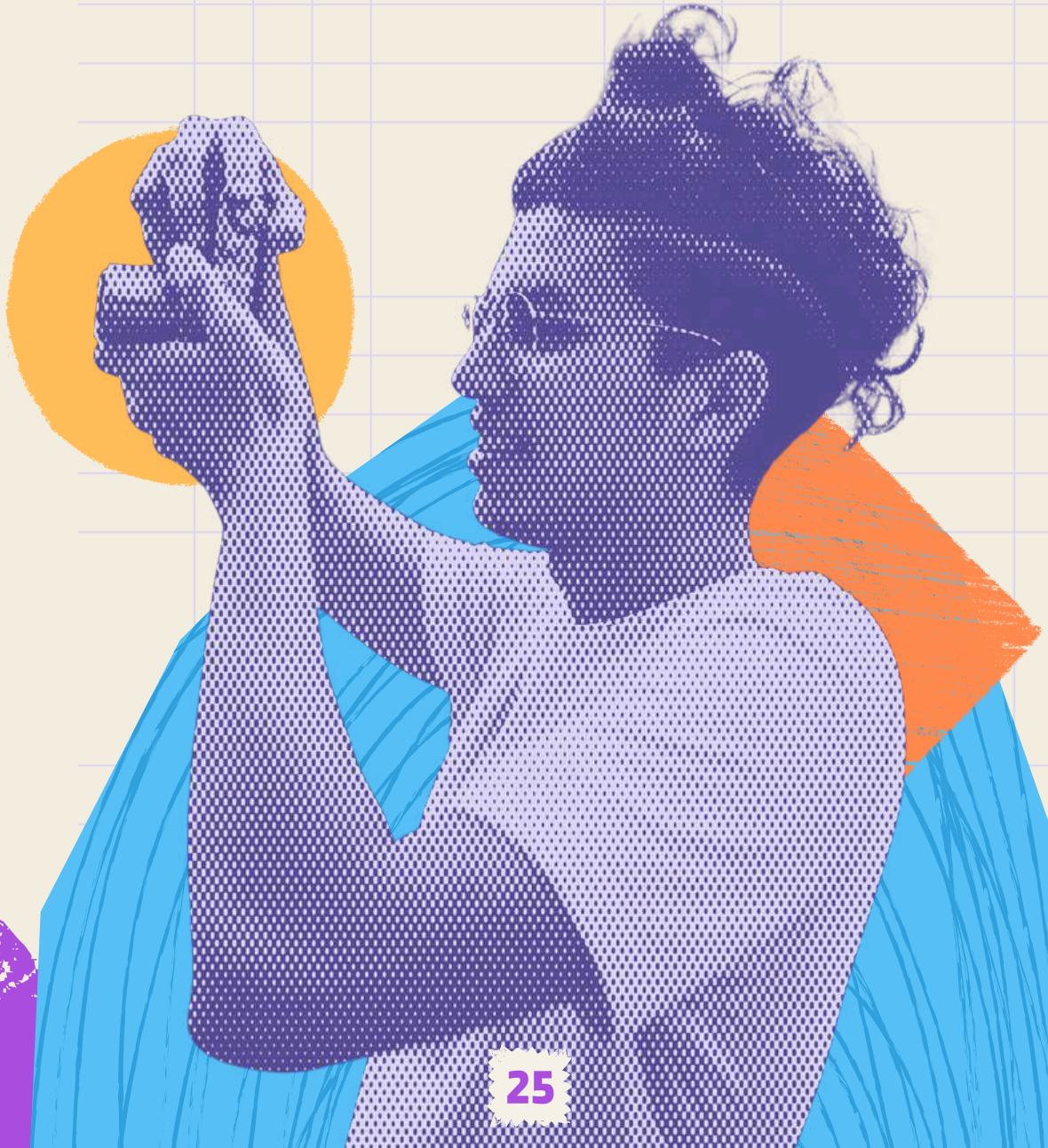
Así pues, fortalecer habilidades y competencias no puede recaer exclusivamente en la educación posmedia. **Si se espera que las instituciones formen de manera distinta, el mercado laboral también tiene la oportunidad de transformar la forma en que identifica, valora y contrata talento.** La transición hacia esquemas de contratación basados en competencias y no únicamente en credenciales formales, implica costos, ajustes organizacionales y cambios culturales que no son triviales para las empresas. Evaluar habilidades, acompañar procesos de aprendizaje en el trabajo y asumir riesgos formativos requiere inversión y tiempo.

Sin embargo, mantener modelos de contratación rígidos, centrados en títulos específicos y trayectorias lineales, limita la capacidad del mercado laboral para aprovechar la diversidad de perfiles que hoy produce o podría producir la posmedia. **En la Encuesta de Demanda Laboral 2025 de Bogotá se reporta que 19.427 vacantes no se lograron suplir en los últimos 12 meses. Además, entre las empresas que enfrentaron dificultades para cubrir vacantes, el 51,5 % atribuyó este problema a un mercado laboral altamente competitivo por los mismos perfiles (Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, 2026).**

Exigir a la educación que se adapte sin que el mercado revise sus propios filtros reproduce un desajuste estructural en el cual se forman habilidades que luego no encuentran reconocimiento, valoración ni espacios reales de aplicación.

En este sentido, la corresponsabilidad es clave. Fortalecer la relación entre educación y empleo no significa subordinar la formación al mercado, sino reconocer que los procesos de aprendizaje continúan dentro del trabajo y que las empresas también cumplen un rol formativo. Sin esta corresponsabilidad, la posmedia queda atrapada entre expectativas imposibles y un mercado que demanda habilidades que no está evaluando o reconociendo, profundizando un desajuste que limita tanto la productividad como la movilidad social.

Formación corta y habilidades para la vida



En un contexto de cambios tecnológicos acelerados, transiciones laborales frecuentes y mayor incertidumbre, el aprendizaje a lo largo de la vida se ha consolidado como un principio central de la educación posmedia. Cada vez resulta menos viable pensar la formación como un evento único que se completa al inicio de la vida adulta. Por el contrario, las trayectorias educativas tienden a fragmentarse, recomponerse y actualizarse a lo largo del tiempo, combinando distintos tipos de experiencias formativas.



En este escenario, los programas de formación corta, las microcredenciales[4] y las certificaciones específicas han ganado relevancia. **Bien diseñadas, estas modalidades pueden cumplir funciones importantes dentro de un ecosistema posmedia más flexible y apilable: permiten actualizar habilidades, complementar trayectorias técnicas o universitarias, facilitar procesos de nivelación y responder con mayor agilidad a cambios puntuales en el mercado laboral.** Para personas con trayectorias laborales consolidadas, estas opciones pueden ser especialmente útiles como estrategias de upskilling *(actualización o profundización de habilidades)* o reskilling *(reconversión de competencias hacia nuevos roles u ocupaciones)*.

Sin embargo, los y las expertas coinciden en que estas modalidades no constituyen una solución universal. Su efectividad depende del tipo de población a la que se dirigen, del diseño pedagógico y, sobre todo, de su articulación con trayectorias más largas y robustas. Como advierte un experto, a partir de su experiencia en entrevista individual, el problema surge cuando la formación corta se presenta como sustituto de procesos formativos profundos:

4 Las microcredenciales son certificaciones de corta duración que acreditan habilidades, competencias o resultados de aprendizaje específicos. Suelen emitirse en formatos digitales y pueden diseñarse como credenciales apilables (stackable), permitiendo articular y complementar trayectorias formativas más amplias. (Con base en Tecnológico de Monterrey, 2026; Consejo de la Unión Europea, 2022).

> *“La formación corta es muy buena en algunos casos y muy mala en otros. Para upskilling, buenísima; para nivelación, funciona. Pero formación corta como única idea de trayectoria... en la gran mayoría de los casos no va a servir para nada. Es crónica de una muerte anunciada”*

(Entrevista, diciembre 2025).

Desde el grupo focal también se enfatiza que las microcredenciales pueden aportar valor, pero no reemplazan la formación de base. Se señaló que, en el mercado laboral actual, estas certificaciones funcionan como un complemento que amplía perfiles, pero no como un cimiento suficiente:

> *Las microcertificaciones son un plus, pero no reemplazan la formación profunda. Sirven como complemento, no como base. La pregunta no es si sirven o no, sino cómo se combinan con trayectorias más largas.*

(Grupo focal, diciembre 2025).

El riesgo aparece cuando estas ofertas se utilizan para poblaciones que arrastran déficits profundos en habilidades fundamentales o cuando se les promete empleabilidad inmediata sin acompañamiento ni continuidad. En estos casos, la formación corta puede generar frustración, rotación temprana y una falsa sensación de progreso que no se traduce en mejores oportunidades a mediano plazo.

Junto con esto, la proliferación de ofertas de baja calidad, especialmente en el ámbito de la educación para el trabajo y el desarrollo humano. Un experto consultado, advierte que la expansión desregulada de certificaciones ha abierto espacio para prácticas oportunistas que terminan capturando expectativas legítimas de formación:

> *Hay instituciones que venden falacias. Se ubican donde no hay institucionalidad y se aprovechan de personas que creen que estudiar una certificación les va a servir. Lo que hacen es vender una ilusión.*

(Grupo focal, diciembre 2025).

Esta situación es particularmente problemática cuando se trata de personas con menos capital económico y educativo, para quienes el costo de invertir tiempo y recursos en una oferta de baja calidad puede significar la pérdida de oportunidades futuras.

En ausencia de estándares claros, información transparente y rutas articuladas, el aprendizaje a lo largo de la vida corre el riesgo de convertirse en un mercado fragmentado que reproduce desigualdades, en lugar de mitigarlas.

El aprendizaje permanente no puede reducirse a la acumulación de cursos o certificaciones aisladas. Requiere calidad, reconocimiento, orientación y la posibilidad real de articular aprendizajes en trayectorias coherentes que conecten con oportunidades laborales y de generación de ingresos.
Una posmedia alineada con la vida actual debe ofrecer combinaciones diversas, trayectorias largas y cortas, técnicas y universitarias, presenciales y virtuales, pero siempre con un marco que garantice profundidad, progresión y valor real para las personas, y sobre todo adquisición de habilidades y competencias específicas que les permitan tener trayectorias laborales exitosas[5].

En síntesis, la formación corta y el aprendizaje a lo largo de la vida son piezas clave de un sistema posmedia moderno, pero su potencial depende de que se integren en rutas coherentes, acumulativas y reconocidas, y no se utilicen como atajos que trasladen el riesgo formativo a las personas. Cuando estas modalidades se expanden sin articulación ni sostenibilidad, no amplían oportunidades: las fragmentan.



5 El Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC) y su Marco (MNC) fueron diseñados para habilitar trayectorias formativas flexibles y el reconocimiento de aprendizajes previos. Conozca más en: Pág 28

Sistema nacional de Cualificaciones

¿Qué es y por qué importa?

¿Qué es?

El **Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC)** y su **Marco (MNC)**, junto con los **catálogos de cualificaciones**, son una apuesta para ordenar la relación entre educación y trabajo. Buscan hacer visible qué saben hacer las personas, reconocer aprendizajes, sin importar dónde se adquiere, y organizar esas capacidades en niveles comparables.

Principales retos

Su implementación ha avanzado de manera gradual, con desafíos en la articulación entre actores del sistema educativo y productivo y en la consolidación de mecanismos de reconocimiento y movilidad entre niveles (Fundación Innovación para el Desarrollo [I+D], 2024).

- La lentitud del sistema educativo frente a los cambios en las demandas laborales.
- Retos de articulación entre actores del sistema educativo, el sector trabajo y el sector productivo.
- Dificultades para traducir rápidamente nuevas necesidades y competencias en programas formativos.
- Avances aún limitados en el reconocimiento de aprendizajes previos y la movilidad entre niveles y rutas de formación.

¿Para qué sirve?

Su objetivo es habilitar trayectorias más flexibles: que las personas puedan formarse, actualizarse o reconvertirse sin empezar de cero, y que existan rutas diversas, más allá de la educación tradicional, para mantenerse conectadas con un mercado laboral cambiante.

¿Qué debería pasar para que funcione mejor?

- Acelerar la implementación del sistema en su conjunto.
- Fortalecer la articulación entre sus componentes y actores.
- Lograr que la información como los catálogos sectoriales de cualificaciones, se traduzca en decisiones más ágiles en formación y empleo.
- Promover su uso efectivo, para que deje de ser una arquitectura en construcción y se convierta en una herramienta que oriente trayectorias reales.

Una oportunidad en construcción

El SNC no es una solución por sí sola, pero sí una infraestructura clave. Ha logrado sostenerse en el tiempo y alinear actores alrededor de un reto central: conectar mejor educación y empleo. Su potencial dependerá de qué tan rápido y efectivamente se logre activar. En este contexto, fortalecer su implementación y complementar su desarrollo con rutas de cualificación más ágiles y modelos de innovación colaborativa será clave para responder a las dinámicas cambiantes del mercado laboral.

Financiamiento, calidad y decisiones difíciles



Diseñar un ecosistema que combine trayectorias largas y cortas, formación técnica y universitaria, actualización permanente, que efectivamente permita desarrollar habilidades y competencias relevantes, implica tomar decisiones sobre qué se prioriza, qué se articula y qué se puede sostener en el tiempo. Estas decisiones no son neutras ni automáticas, están condicionadas por recursos limitados y por la forma en que el Estado, las instituciones y el mercado asumen su corresponsabilidad en la formación.

Si bien en las últimas décadas se ha ampliado la cobertura y ha aumentado el número de matrículas en educación posmedia, el esfuerzo fiscal no ha crecido al mismo ritmo que las expectativas ni las demandas que hoy se le imponen al sistema. La expansión del acceso, por sí sola, no garantiza calidad, pertinencia ni sostenibilidad si no está acompañada de recursos suficientes y bien orientados.

La inversión total en educación superior ha aumentado en términos absolutos, su peso dentro del gasto público y del PIB se ha reducido, y persisten desigualdades significativas entre regiones y niveles de formación. En 2024, el presupuesto para educación alcanzó los 70,4 billones de pesos, equivalente al 14% del gasto público total. Sin embargo, entre 2021 y 2023 la educación perdió prioridad presupuestal, pasando del 15% al 13,5%. Si bien en 2024 se registró una recuperación del 17,8%, superior a la inflación del año anterior, este incremento sigue siendo insuficiente para responder a las demandas crecientes del sistema y a la diversificación que hoy exige la posmedia (Fundación Empresarios por la Educación, 2024).

La comparación internacional refuerza esta preocupación. En 2023, la inversión en educación en Colombia se ubicó alrededor del 4,2% del PIB, por debajo de países de la región como Chile, Brasil o Costa Rica, que superan el 5%. Esto sugiere que el subfinanciamiento no responde únicamente a restricciones fiscales, sino también a decisiones políticas sobre la prioridad que se le otorga a la educación dentro del gasto público.

Para 2025, el presupuesto inicial destinado a educación ascendió a 79,2 billones de pesos, de los cuales 71,2 billones se orientaron a funcionamiento y 8 billones a inversión. Del componente de inversión, cerca del 60% se destinó a iniciativas de calidad y fomento de la educación superior (Ministerio de Hacienda y Crédito público, PGN 2025). Sin embargo, este esfuerzo convive con un aumento sostenido en los costos de operación de las instituciones de educación superior. Según el Índice de Costos de la Educación Superior (ICES) del DANE, en el primer semestre de 2025

Estos costos crecieron 5,11% frente al año anterior, impulsados especialmente por el incremento en pagos a docentes hora cátedra, profesores de planta, personal administrativo y honorarios.

Cuando los costos crecen más rápido que los aumentos presupuestales y se suman a un déficit histórico de desfinanciación, las instituciones, especialmente las públicas, pierden capacidad adquisitiva, reducen oferta académica y limitan servicios educativos. Esta brecha termina trasladando costos a los hogares. En 2022, el gasto de las familias en educación alcanzó el 2,8% del PIB (Consejo Privado de Competitividad, 2025), un esfuerzo significativo que no siempre se refleja en mejores resultados del sistema, evidenciando ineficiencias estructurales que la financiación, por sí sola, no logra resolver.

De la entrevista individual con un experto, emerge una reflexión clave para el debate de política pública: no es posible garantizar calidad profunda bajo esquemas de cobertura universal sin considerar las restricciones reales de financiamiento. Forzar la expansión sin estándares mínimos implica el riesgo de ofrecer intervenciones superficiales que no generan valor formativo sostenible. En sus palabras, insistir en llegar a todos sin recursos suficientes equivale a repartir esfuerzos mínimos que no transforman trayectorias ni capacidades.



Asumir que dadas las restricciones estructurales de financiamiento del país todas las personas pueden acceder a una posmedia tradicional y homogénea no es realista. Incluso con inversión sostenida en educación, la limitación presupuestal es una constante que obliga a pensar en modelos diferenciados de alta calidad, antes que en expansión indiscriminada. Esta no es una invitación a restringir el acceso de manera arbitraria, sino a reconocer que la calidad tiene costos y que el sistema debe tomar decisiones difíciles. Una posmedia que promete más de lo que puede sostener termina diluyendo su impacto, afectando especialmente a quienes asumen mayores riesgos económicos y personales para estudiar. Para muchos jóvenes y adultos, invertir tres, cuatro o cinco años en una trayectoria que no desarrolla habilidades pertinentes ni abre oportunidades reales representa un costo alto en tiempo, recursos y expectativas, difícilmente recuperables.

Pensar que todas las personas pueden transitar por las mismas rutas posmedia bajo un mismo modelo ignora las limitaciones presupuestales y pone en riesgo los estándares de calidad. La alternativa no es cerrar oportunidades, sino diferenciar trayectorias, fortalecer opciones técnicas, tecnológicas y modulares de alta calidad, y garantizar que cualquier oferta posmedia, larga o corta, cumpla con mínimos claros de profundidad, pertinencia y reconocimiento.

Una educación posmedia pertinente reconoce las necesidades y vocaciones de los territorios, dialoga con las expectativas, intereses y proyectos de vida de las y los jóvenes, y se conecta con las transformaciones del mundo del trabajo. También supone ampliar las posibilidades de inserción laboral, sin perder de vista que la educación debe formar capacidades amplias: pensamiento crítico, habilidades transferibles, ciudadanía, autonomía y aprendizaje a lo largo de la vida.

En este contexto, la posmedia no puede seguir siendo un camino incierto que transfiere los riesgos al individuo. Debe consolidarse como una plataforma de movilidad social que articule recursos públicos, esfuerzos institucionales y corresponsabilidad del sector privado, priorizando calidad y sostenibilidad sobre una expansión que, sin respaldo financiero suficiente, termina reproduciendo desigualdades en lugar de reducirlas.

La posmedia como plataforma de oportunidades

Una posmedia alineada con la vida actual debe concebirse como una plataforma flexible y acumulativa, capaz de articular distintos momentos de formación a lo largo del tiempo. Más que un camino lineal, requiere funcionar como una base sólida sobre la cual las personas puedan sumar, combinar y actualizar aprendizajes según sus contextos, capacidades y proyectos de vida. Trayectorias largas y cortas, técnicas y universitarias, presenciales y virtuales, deben coexistir dentro de un ecosistema que garantice calidad, progresión y reconocimiento.

Sin embargo, no todas las personas logran siquiera acercarse a esta plataforma. Existe un universo amplio de quienes no acceden, no por falta de aspiraciones, sino por barreras económicas, territoriales, informativas y de cuidado. Para estas personas, la posmedia no es una decisión que se posterga, sino una opción que nunca llega a estar disponible. Pensar la posmedia solo desde quienes ya están dentro del sistema invisibiliza a quienes ni siquiera alcanzan a "mirar el menú" de opciones educativas.

Por ello, ampliar oportunidades no significa simplemente multiplicar ofertas o aumentar matrículas. Implica diseñar rutas claras, comprensibles y pertinentes, acompañadas de información transparente, orientación oportuna y apoyos que permitan tomar decisiones informadas. La equidad no se logra ofreciendo lo mismo a todos, sino reconociendo puntos de partida distintos y habilitando trayectorias que no trasladen el riesgo exclusivamente a las personas.

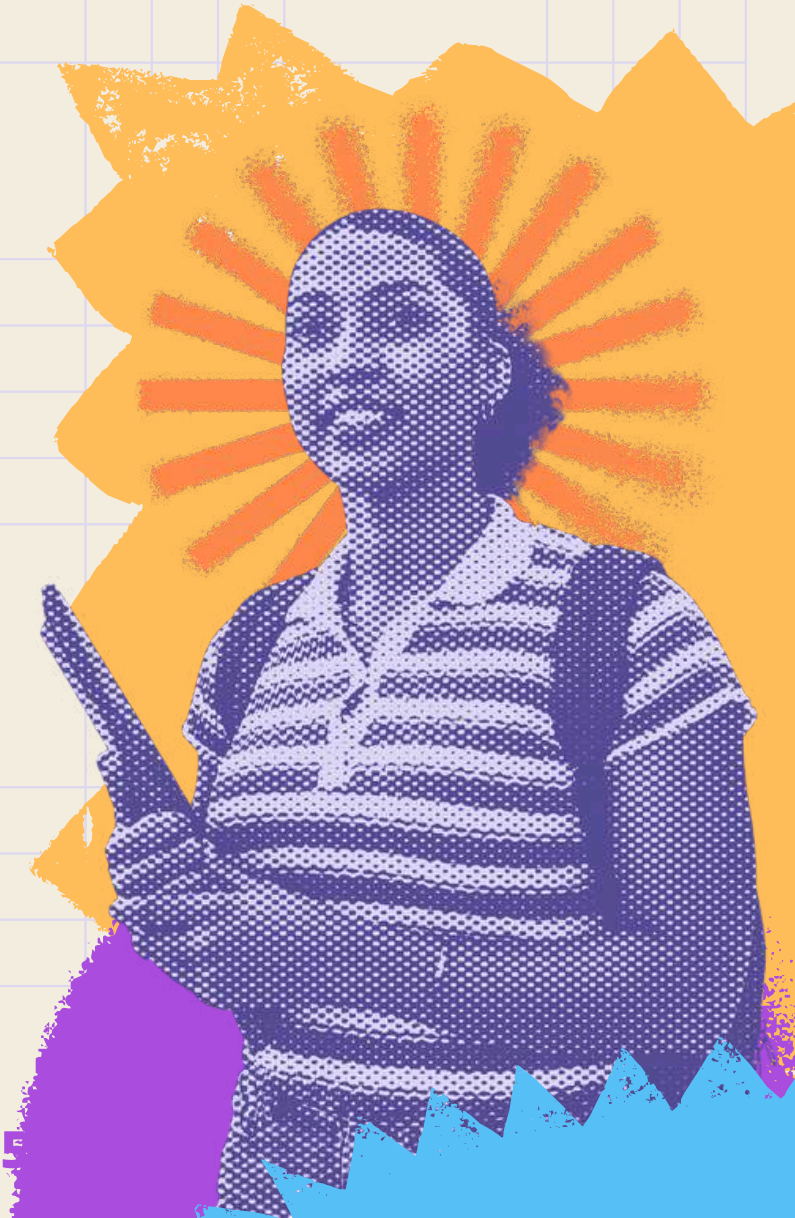
Al mismo tiempo, la velocidad de transformación del mercado laboral y las tendencias mundiales desafía de manera directa a la educación posmedia. Las instituciones formativas no pueden, ni deben, correr detrás de cada cambio, pero tampoco pueden ignorar tendencias que reconfiguran las oportunidades de entrada y permanencia en el trabajo, como la automatización y la inteligencia artificial. Los cargos iniciales y asistenciales, tradicionalmente ocupados por jóvenes y que han sido la puerta de acceso al mercado laboral,

pueden ser transformados o desplazados. Si estas oportunidades de entrada desaparecen sin estrategias claras de transición, toda una generación puede quedar excluida de trayectorias laborales sostenibles y las empresas ¿de dónde sacarán el talento senior del futuro?

Este contexto exige una formación más sólida en habilidades transferibles, pensamiento crítico, capacidades digitales y aprendizaje continuo. El sector productivo tiene un rol central en la construcción de trayectorias sostenibles: reconocer el aprendizaje como parte del trabajo, ofrecer espacios de formación en el empleo y valorar habilidades más allá de credenciales tradicionales, de esta manera la corresponsabilidad del mercado laboral es indispensable para los cambios sistémicos que se esperan.

La educación posmedia enfrenta una decisión de fondo. Puede seguir expandiéndose de manera fragmentada, con promesas amplias y resultados desiguales, o puede transformarse en un sistema coherente, flexible y de calidad, que articule formación, trabajo y aprendizaje a lo largo de la vida. Esta transformación exige decisiones difíciles: priorizar calidad sobre cobertura indiscriminada, diferenciar trayectorias, fortalecer estándares y orientar recursos de manera estratégica.

Convertir la ventana demográfica que atraviesa el país en una oportunidad para aumentar la productividad, fortalecer la cohesión social y ampliar la movilidad intergeneracional depende de actuar ahora. La educación posmedia puede consolidarse como una plataforma que amplíe capacidades, reduzca desigualdades y acompañe trayectorias laborales cambiantes. Para ello, requiere fortalecer su pertinencia, calidad y articulación con el entorno productivo, de modo que el valor que ya genera para muchas personas pueda ampliarse y sostenerse desde el primer momento y a lo largo de toda la vida.



Un llamado a la acción colectiva

La transformación de la educación posmedia no depende de una reforma aislada ni de la acción de un solo actor. Requiere decisiones coordinadas entre el sistema educativo, el mercado laboral y el Estado, en un contexto marcado por trayectorias cada vez más diversas, recursos limitados y una ventana demográfica que no se repetirá en el corto plazo. Insistir en soluciones fragmentadas o en responsabilidades unilaterales solo profundiza los desajustes que este documento ha evidenciado.

Concebir la posmedia como un sistema vivo, ágil y flexible.

La posmedia debe funcionar como una red de posibilidades que permita combinar, apilar y complementar aprendizajes a lo largo del tiempo, respondiendo con mayor agilidad a cambios tecnológicos, laborales y sociales. Como un menú flexible, donde las personas puedan armar su propio "combo" formativo según sus distintos puntos de partida, necesidades, momentos de vida y contextos laborales: sumar ciclos cortos, agregar formación técnica, incorporar certificaciones, pausar y retomar, sin que cada decisión implique empezar desde cero o quedar excluidas del sistema.

Toda oferta posmedia debe cumplir estándares claros de calidad, pertinencia y desarrollo efectivo de habilidades.

Los modelos de formación corta, las microcredenciales y las rutas flexibles pueden cumplir un rol importante dentro de un ecosistema posmedia más ágil, siempre que se articulen a trayectorias formativas coherentes y no se presenten como sustitutos entre sí. Reconocer la diversidad de rutas implica garantizar que cada una aporte valor real, claridad sobre sus alcances y aprendizajes transferibles, fortaleciendo así la confianza de las personas en el sistema educativo.

Aceptar los límites reales del sistema es otra decisión ineludible.

La expansión del acceso, sin definiciones claras sobre calidad, profundidad y financiamiento, termina diluyendo oportunidades y poniendo en riesgo la sostenibilidad de la posmedia. No todos pueden transitar las mismas rutas ni hacerlo al mismo ritmo, y pretender lo contrario implica distribuir recursos de manera superficial. Priorizar no significa excluir, sino decidir estratégicamente dónde invertir, qué trayectorias fortalecer y cómo sostenerlas en el tiempo.

El mercado laboral también debe transformar la manera en que reconoce y contrata talento.

No basta con demandar perfiles que se evalúan como pertinentes, si los procesos de selección continúan anclados exclusivamente en títulos formales, experiencia previa o trayectorias lineales. Avanzar hacia esquemas de contratación basados en competencias implica ajustes reales en los modelos de evaluación, acompañamiento y aprendizaje en el trabajo, que deben asumirse como parte de una responsabilidad compartida.

Proteger las trayectorias iniciales es crucial.

En un mercado laboral atravesado por la automatización y la inteligencia artificial, los cargos de entrada y las primeras experiencias laborales son cada vez más frágiles, y su debilitamiento tiene efectos acumulativos a lo largo de la vida. Si estas puertas de acceso se cierran o se precarizan, el riesgo no es solo laboral, sino de exclusión sostenida de oportunidades futuras.

Aprovechar los avances.

La transformación de la posmedia no debe desconocer los avances que el país ya ha construido en materia de cualificaciones. Durante años, el Marco Nacional de Cualificaciones y los catálogos sectoriales han buscado ordenar aprendizajes, reconocer competencias adquiridas a lo largo de la vida, facilitar la movilidad educativa y laboral, y acercar la formación a las necesidades de los sectores productivos. Avanzar hacia una posmedia más ágil, flexible, acumulable y pertinente no implica empezar de ceros, sino recuperar estos aprendizajes, remover los obstáculos que han frenado su uso real y convertirlos en rutas formativas diversas, reconocidas y conectadas con el trabajo.

Las decisiones que enfrenta hoy la educación posmedia no son técnicas ni postergables: son políticas, urgentes y compartidas, para que la posmedia sea un motor de movilidad social y protección.

Referencias

- Alianza por la Inclusión Laboral. (2025). La desconexión de las y los jóvenes. Documento ágil.
- Bean, J. P. (1980). Dropouts and turnover: The synthesis and test of a causal model of student attrition. Research in Higher Education, 12(2), 155–187. https://doi.org/10.1007/BF00976194
- Büchele, S., & Marten, C. (2025). Unpacking skill growth in higher education: How initial competencies and engagement shape mathematics achievement. Higher Education. https://doi.org/10.1007/s10734-025-01594-x}
- Cifras y Conceptos, Fundación Corona, London School of Economics, NextGenC, Fundación Bolívar Davivienda & EL TIEMPO. (2026). Jóvenes en sociedad.
- Chaparro, J. C. y Maldonado, D. (2022). Ampliando las opciones en el mercado laboral: el presente y el futuro de la educación vocacional y técnica en Colombia. (Documento de trabajo N.° 22-01). Misión de Empleo. https://www.misionempleo.gov.co/Documentos%20compartidos/Informe_Final_Doc_Diagnostico/Presente_y_futuro_educacion_vocacional.pdf
- Consejo de la Unión Europea. (2022). Recomendación del Consejo de 16 de junio de 2022 relativa a un enfoque europeo para las microcredenciales para el aprendizaje permanente y la empleabilidad (2022/C 243/02). Diario Oficial de la Unión Europea. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627(02)
- Consejo Privado de Competitividad (CPC). (2025). Informe nacional de competitividad 2025-2026. Puntoaparte Editores. https://www.compite.com.co
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2025). Proyecciones de población y estudios demográficos: Actualización 2025. DANE. https://www.dane.gov.co
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2024). Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) 2024.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2025). Índice de Costos de la Educación Superior (ICES).
- Fundación Empresarios por la Educación. (2024). Análisis de presupuesto general de la nación 2024: Rubro en educación [Informe]. Fundación Empresarios por la Educación.
- Fundación Innovación para el Desarrollo (I+D). (2024). Colombia 2030: Educación. Lineamientos estratégicos para el futuro de Colombia
- GoDaddy. (2024). Observatorio de digitalización e inteligencia artificial en Colombia. https://www.godaddy.com/resources/latam/emprender/observatorio-digitalizacion-inteligencia-artificial-colombia
- Gontero, S., & Albornoz, S. (2019). La identificación y anticipación de brechas de habilidades laborales en América Latina: Experiencias y lecciones (Serie Macroeconomía del Desarrollo No. 199). Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). https://www.cepal.org/es/publicaciones/44960-la-identificacion-anticipacion-brechas-habilidades-laborales-america-latina-experiencias
- Informe Nacional de Empleo Inclusivo [INEI]. (2025). Un cuento de todos y todas. Alianza por la Inclusión Laboral (AIL).
- Lim, J. R. (2022, 30 de agosto). ¿Qué son las credenciales alternativas y cómo ayudan a cerrar la brecha de habilidades? Enfoque Educación, Banco Interamericano de Desarrollo (BID). https://blogs.iadb.org/educacion/es/que-son-las-credenciales-alternativas-brecha-de-habilidades/
- ManpowerGroup. (2026). Escasez de Talento. https://manpowergroupcolombia.co/cases/escasez-de-talento-2026/

Referencias

- Microsoft. (2025). El índice anual de tendencias laborales 2025: Nace "The Frontier Firm". https://news.microsoft.com/source/latam/noticias-de-microsoft/el-indice-anual-de-tendencias-laborales-2025-nace-the-frontier-firm/
- Ministerio de Educación Nacional. (2023). Sistema para la Prevención de la Deserción en Educación Superior (SPADIES): Reporte estadístico nacional. MEN.
- Ministerio de Educación Nacional (MEN). (2024). Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES).
- Ministerio de Educación Nacional (MEN). (2025). Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (SACES)
- Ministerio de Hacienda y Crédito Público – República de Colombia. (2025). Presupuesto General de la Nación (PGN) 2025. Bogotá, Colombia.
- Observatorio de Innovación Educativa (2019). Credenciales alternativas. Tecnológico de Monterrey. Recuperado de https://observatorio.tec.mx/wp-content/uploads/2022/05/14.EduTrends-Credenciales-Alternativas-2019.pdf
- Observatorio de Innovación Educativa (2023). Aprendizaje a lo largo de la vida (EduTrends, junio 2023). Observatorio del Instituto para el Futuro de la Educación, Tecnológico de Monterrey.
- OECD. (2023). Micro-credentials for lifelong learning and employability: Uses and possibilities (OECD Education Policy Perspectives No. 66). OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/9c4b7b68-en
- Ramírez-Montoya, M. S., Portuguez-Castro, M., & Mendoza-Urdiales, R. (2025). Redefining education: Educational trajectories for complex thinking skills. Humanities and Social Sciences Communications, 12, 958. https://doi.org/10.1057/s41599-025-04929-2
- Secretaría Distrital de Desarrollo Económico. (2026, abril). Principales resultados: Encuesta de Demanda Laboral 2025.
- Tecnológico de Monterrey. (2026, 20 de enero). ¿Qué es una microcredencial y por qué es tu aliado para la especialización rápida? Blog EXATEC. https://blog-exatec.tec.mx/articulo/que-es-una-microcredencial-y-por-que-es-tu-aliado-para-la-especializacion-rapida
- Tinto, V. (1993). Leaving college: Rethinking the causes and cures of student attrition (2nd ed.). University of Chicago Press.
- Unidad del Servicio Público de Empleo. (2024). Boletín de vacantes y demanda laboral.
- Universidad EAFIT. (2025). Educación superior y mercado laboral en Colombia: Desafíos y oportunidades en un entorno en transformación. Universidad EAFIT.
- World Economic Forum. (2025). Future of Jobs Report 2025 [Insight Report]. https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2025/