

**INSERCIÓN LABORAL JUVENIL UNIVERSITARIA, UNA
PROBLEMÁTICA SOCIALMENTE RESPONSABLE.**

**LAURA MARIA SOTO VARELA
LAURA NATALIA DURÁN CERÓN**

TUTOR CRISTIAN CASTILLO

UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

BOGOTÁ-COLOMBIA

2017

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	¡Error! Marcador no definido.
JUSTIFICACIÓN	¡Error! Marcador no definido.
OBJETIVOS	¡Error! Marcador no definido.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	¡Error! Marcador no definido.
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	¡Error! Marcador no definido.
HIPÓTESIS	¡Error! Marcador no definido.
REVISIÓN DE LA LITERATURA	¡Error! Marcador no definido.
TEORÍA DEL CAPITAL HUMANO	¡Error! Marcador no definido.
RESPONSABILIDAD SOCIAL	¡Error! Marcador no definido.
DISEÑO METODOLÓGICO	¡Error! Marcador no definido.
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 1. Ocupación general	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 2. Ocupación Universitaria	¡Error! Marcador no definido.
DESCRIPCIÓN DE GRÁFICAS	¡Error! Marcador no definido.
Grafica 1. Nivel educativo	¡Error! Marcador no definido.
Grafica 2. Datos Experiencia	¡Error! Marcador no definido.
Grafica 3. Genero general y universitarios.	¡Error! Marcador no definido.
Grafica 4. Datos vinculación por contrato	¡Error! Marcador no definido.
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	¡Error! Marcador no definido.
Grafica 5. Comparación entre experiencia ocupados y nivel educativo ¡Error! Marcador no definido.	
CONCLUSIONES	¡Error! Marcador no definido.
RECOMENDACIONES	¡Error! Marcador no definido.
REFERENCIAS	¡Error! Marcador no definido.

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Ocupacion general	28
Tabla 2. Ocupacion Universitarios	29

LISTA DE GRAFICAS

Grafica 1. Nivel educativo	¡Error! Marcador no definido.
Grafica 2. Datos Experiencia.....	¡Error! Marcador no definido.
Grafica 3. Genero general y universitarios.	¡Error! Marcador no definido.
Grafica 4. Datos vinculación por contrato	¡Error! Marcador no definido.
Grafica 5. Comparación entre experiencia ocupados y nivel educativo	¡Error! Marcador no definido.

RESUMEN

La inserción laboral de los jóvenes universitarios se ha convertido en un tema de gran importancia que logra afectar un porcentaje considerable de la población Colombiana, siendo este el tema de interés para realizar el siguiente estudio, con la intención de entender, explicar e intentar dar una solución a la gran problemática que afecta el mercado laboral, además de darle solución a la idea de que, por no tener la suficiente experiencia los jóvenes universitarios no logran ingresar a dicho mercado.

Con base en el análisis y el estudio de la situación, a partir de los diferentes autores exponentes y tomando como referencia los temas de Capital Humano y Responsabilidad Social, se logra determinar factores que influyen sobre esta, además de usar los datos recolectados de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) elaborada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) mediante modelos econométricos tipo Logit para mostrar y comprobar el problema de primer empleo de los jóvenes recién graduados.

A partir de las variables contempladas para el análisis de los datos, se observó cómo ha evolucionado el nivel de empleo de los jóvenes recién graduados de la universidad desde el año 2008 al 2015, determinando las tendencias y los cambios sufridos en los jóvenes que están ocupados y que son recién graduados de la universidad, confirmando la hipótesis ya propuesta al demostrar la importancia de la experiencia frente a la obtención de empleo.

Con esta evidencia se determinó que es necesario disminuir este índice, y a pesar de que el gobierno este implementando estrategias, es necesario una política más rígida dirigida a las empresas tanto públicas como privadas, con la población joven recién egresada, al abrir convocatorias dirigidas a ese segmento en específico, a cambio de beneficios económicos y sociales para las empresas que contribuyan a la causa,

además de generar iniciativas propias de cada empresa para que sea un esfuerzo en conjunto y demuestren que son socialmente responsables.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad se está generando una disyuntiva entre tener más experiencia laboral o tener un título universitario en la población más joven, esto ha causado un mayor interés puesto que, la educación o el nivel educativo es tomado generalmente como el factor determinante a la hora de la búsqueda y aplicación a una vacante de empleo.

Aparte de solicitar este título, el mercado laboral solicita años de experiencia profesional como se determinó a partir de la encuesta realizada por el ministerio de educación nacional de Colombia, a través del Observatorio Laboral para la Educación a los recién graduados de la universidad, donde se concluyó que el 42,7% no consiguen empleo por la falta de experiencia laboral (Universia, 2015), los cuales son difíciles de obtener si solo se dedican al estudio.

Dada la escasez de títulos universitarios en la antigüedad y la falta de participación laboral de las mujeres hasta después de la segunda mitad del siglo xx, se daba un proceso de demanda laboral alta, caso contrario es lo que se evidencia hoy en día, pues más jóvenes obtienen títulos de educación superior, generando así una oferta más baja y por consiguiente, un impedimento en la inserción al mercado laboral para esta población.

El análisis teórico nos lleva frecuentemente a la teoría del capital humano, en ella se ve como la educación es un factor central en la determinación de los salarios y la inserción laboral de los jóvenes, en sí, de todas las etapas de transición laboral. Sin embargo, como se mencionó anteriormente, en Colombia y en la actualidad, se observa que la mano de obra cualificada ha aumentado, tanto para hombres como para mujeres.

A partir de esta situación, se observa que ha aumentado la cantidad de personas económicamente activas que tienen un título de técnico, tecnólogo o universitario;

esta investigación se enfoca el análisis en los jóvenes universitarios, que a *priori* presentan la mayor dificultad de la inserción laboral.

Al haber más hombres y mujeres con título universitario, se esperaría que tuvieran más facilidades para ingresar al mercado de trabajo, sin embargo, la falta de experiencia ha resultado ser una barrera muy fuerte; y dentro del análisis de la teoría del capital humano esta variable también es estudiada; por tanto, lo que se hará es analizar la otra mitad del modelo, para explicar la inserción laboral de los jóvenes universitarios recién graduados.

Así mismo, al contemplar el concepto de Responsabilidad Social, se logra determinar su papel dentro de la situación del desempleo juvenil, pues se considera que, desde sus iniciativas y su razón de ser, lograría concientizar a las empresas y el sector público, para la implementación de estrategias que conlleven a mitigar la problemática. La responsabilidad social está fundamentada en brindar beneficios a la sociedad que son asumidas por los dirigentes de las empresas y la administración de sus riquezas, como lo dice Carnegie, A (1889) en su libro *the gospel of wealth*.

Por tanto, se analizarán conceptos y estudios sobre el tema para sustentar los resultados y evidencias encontradas durante el desarrollo del trabajo y así entender la importancia de la RSE y las posibles soluciones a partir de este tema.

Son muchos los factores que influyen en la inserción laboral juvenil universitaria en Colombia desde las empresas, ya que son estas las que de alguna manera generan barreras en el mercado al solicitar desde un principio, años de experiencia en el momento de ofrecer vacantes, dejando a un lado a los universitarios recién egresados que no cuentan con este requisito, sin contemplar los conocimientos y habilidades que estos pueden aportar a sus empresas.

Por consiguiente, la estructura del documento se desarrollará de la siguiente manera,

- en la primera parte del texto se analizará la teoría del capital humano y los avances en el estudio de la inserción laboral de los jóvenes junto con la RSE;
- en la segunda parte se analizarán los índices socioeconómicos de los jóvenes con título universitario recién graduados que estén en situación de desempleo. A partir de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) que elabora mensualmente el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE).
- En la tercera parte se analizará la teoría y posible contribución de la responsabilidad social empresarial para permitir a los jóvenes adquirir la experiencia laboral que pide el mercado de trabajo.

JUSTIFICACIÓN

La inserción laboral de los jóvenes se ha convertido en algo importante en la actualidad, ya que son ellos el cambio y el desarrollo de cada país donde habitan, por tal motivo, es necesario entender, explicar e intentar dar una solución a la gran problemática que afecta a los jóvenes universitarios en el ámbito laboral, dado que por no tener la suficiente experiencia no logran ingresar a dicho mercado.

Para entender la problemática, es necesario contar con estadísticas realizadas especialmente en Colombia y los diferentes autores que han aportado al tema, sobre la experiencia en los jóvenes y cómo influye en la inserción laboral, como también involucrar la responsabilidad social empresarial, como posible solución para minimizar la alta tasa de desempleo de esta población.

Ya que la falta de compromiso de sector empresarial en el marco de la responsabilidad social, ha aportado a que los jóvenes sean una población vulnerable en el mercado de trabajo, lo que refleja la baja inserción laboral de los universitarios recién graduados. Esto puede afectar más mercados ya que como indica la teoría del capital humano, esta aporta en gran medida al crecimiento y desarrollo del país.

Por ello, las empresas deben generar nuevos procesos con nuevo capital humano, es decir que desde la responsabilidad social tenga la opción de actuar y combatir la problemática, por medio de un mayor compromiso por parte de las empresas al generar mecanismo de aprovechamiento del capital humano generado en los últimos años de los jóvenes universitarios, aprovechando sus conocimientos y habilidades.

Es por esto que se decidió investigar este tema en particular, con el fin de confirmar a partir de evidencias cuantitativas por medio de las estadísticas del DANE, que lo más difícil para los jóvenes universitarios es llegar a obtener un apropiado a su nivel de estudio además, demostrar la importancia de la participación de las empresas, pues

es allí donde no tener experiencia laboral es visto como la principal causa del desempleo de los jóvenes universitarios.

Puesto que la mayoría de empresas prefieren en sus aspirantes y próximos empleados, personas con habilidades y destrezas propios de los cargos ofertados, que solo con la experiencia se pueden demostrar, pero para muchos jóvenes su principal objetivo a corto y mediano plazo es obtener los conocimientos y la formación universitaria que le permita contribuir a la sociedad y obtener un bienestar propio a futuro, creyendo en la teoría de que esta asegurará su ingreso al mercado laboral y su estabilidad dentro de la misma.

OBJETIVOS

Analizar, con base a la teoría de capital humano, la responsabilidad social empresarial, con la ayuda de los datos socioeconómicos tomados del DANE, para observar que factor es más influyente, entre la experiencia laboral y el nivel de Educación, a la hora de analizar la inserción laboral juvenil universitaria, y el papel que juega la responsabilidad social empresarial como parte de la solución a dicho problema.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- I. Justificar la problemática a partir de los diferentes puntos de vista de autores del capital humano y la responsabilidad social empresarial.
- II. Analizar los índices socioeconómicos de los universitarios en Colombia, que cuentan con un título universitario, para determinar los factores que influyen en su inserción laboral.
- III. Analizar la responsabilidad social empresarial como posible pauta de solución al problema de desempleo de jóvenes universitarios en Colombia.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la siguiente investigación, se desea conocer el problema en el cual se encuentran inmersos los jóvenes universitarios, al intentar iniciar su trayectoria laboral en las empresas, pues la falta de experiencia afecta su inserción laboral, ya que este es uno de los factores principales que demandan las empresas a la hora de seleccionar el personal.

Estos constantes cambios en las organizaciones requieren que la adaptabilidad se genere de forma veloz, creando en el mercado laboral una consecuente necesidad de encontrar personas con grandes habilidades y que aporten su conocimiento a las empresas con el fin de no tomar el riesgo de tener que capacitar o invertir en la preparación de su propio personal.

Según el estudio realizado por la CEPAL (2007), la cual muestra que para los años de 2003 y 2004 la tasa de ocupados o en edad para trabajar entre las edades de 20 a 24 años es de un 68,9%, haciendo una pequeña comparación con los estudios realizados en 1990 entre estas mismas edades con un 64,2%, se visualiza que la demanda de jóvenes que ya están listos para iniciar su vida laboral va en aumento.

Así como el artículo realizado por la revista dinero (2015), refiriéndose al sector del comercio, hotelería y restaurantes; ha aumentado considerablemente la participación en mercado con más de 5,8 millones de empleados nuevos para la fecha. Siendo este un sector con mayor demanda de empleo para los jóvenes, ya que para hacer estos sectores más efectivos y reconocidos, han recurrido a los avances tecnológicos, generando que los jóvenes se mantengan actualizados con las herramientas utilizadas.

Es una gran ventaja competitiva para los que quieren iniciar su inserción laboral, pero resulta ser tan operativo el empleo que prefieren contratar a un tecnólogo o técnico con experiencia, al contrario de un profesional que aunque puede suministrar el

Comentario [dr1]: Mal redactado, es como si metieran nuevas líneas a las malas. Ojo con la redacción por eso a veces no se entiende lo que quieren decir.

manejo operativo, este tiende a aportar algo más estructurado al trabajo que deba realizar.

Se puede dar constancia de esta situación a través de testimonios, que establecen las circunstancias reales que exponen a diario por parte de recién egresados o próximos a recibir grado e iniciar su vida laboral, o testimonios como el de Natalia Beltrán, quien conto al periódico El país (2013) que “Conseguir trabajo es muy difícil, y cuando encuentras una opción te ofrecen menos de un millón de pesos por un puesto en el que no solo estás compitiendo con otros comunicadores sociales, sino con psicólogos, sociólogos y trabajadores sociales... Su caso se repite por montones de colegas que ya son egresados, los cuales no han podido encontrar un trabajo acorde a su nivel educativo, lo que hace que sea aún más difícil desempeñar su profesión”

Por consiguiente, se genera un temor en los jóvenes recién egresados de no poder desempeñar su profesión, para terminar ocupando cargos inferiores con bajos salarios y que por ende no cumplirían con su proyecto de vida, por tal motivo se refleja la necesidad de generar conciencia en las empresas y dar a entender las consecuencias y graves resultados a las cuales están conduciendo a la sociedad, por excluir o no contemplar las habilidades y capacidades de los jóvenes por la falta de experiencia actual en ellos.

Comentario [dr2]: O no es que las conozcan, es que no creen en ellas. Aca hay gran culpa de las universidades que no educan en lo que necesita el mercado

A partir de la responsabilidad social empresarial, es necesario el estudio de su en esta situación y ver como lograría generar grandes beneficios por medio de estrategias, ya que sin el compromiso de las empresas se podría aumentar la tasa de desempleo y no tendrían un crecimiento económico, como también en las empresas y sus operaciones internas, no se beneficiarían teniendo personal capacitado y a la vanguardia de las tecnología.

HIPÓTESIS

La experiencia laboral es el factor de mayor impacto, en comparación con la educación, a la hora de ingresar al mercado de trabajo, la cual se podría mitigar implementando estrategias e iniciativas que nazcan desde las empresas consientes y socialmente responsables.

Puesto que, la obtención de empleo es un proceso que puede tomar tiempo, a partir de la fecha de culminación de los estudios, pues según el más reciente estudio del Departamento Nacional de Planeación (DNP, 2017) reveló que un colombiano en 2015 se demoraba en promedio 18 semanas; mientras que un profesional tarda un promedio de 23,9 semanas en encontrar empleo de acuerdo con la Encuesta Integrada de Hogares del Dane, y en el caso de los jóvenes universitarios su situación empeora, Demostrando que pueden llegar a esperar hasta por lo menos 40 semanas.

A esto se le atribuyen diversos factores que influyen en éste proceso como lo es la experiencia laboral, la cual toma fuerza día a día, confirmando el hecho de que, al poseer este factor hace que sea mejor la inserción laboral para jóvenes universitarios y no la educación como se pensaba, esto genera un cambio de pensamiento y una insatisfacción en los jóvenes.

Es por ello que las empresas mediante la RSE deberían tener más impulso, acciones directas y específicas para los jóvenes universitarios en proceso de su inserción laboral, porque como lo indica Walton (1967), haciendo referencia al concepto de RSE, como una relación de cercanía que deberían tener las empresas con la sociedad, involucrando a los altos directivos como principales agentes de cambio.

REVISIÓN DE LA LITERATURA

La problemática de inserción laboral de los jóvenes, lleva a revisar la teoría del capital humano, ya que relaciona la educación y la experiencia con la inserción laboral y retornos salariales; a partir de allí se verán las diferentes críticas a esta relación y por último las referencias a la responsabilidad social, para determinar cómo esta última puede ayudar a solucionar el problema de inserción laboral de jóvenes universitarios.

TEORÍA DEL CAPITAL HUMANO

Para profundizar un poco más en la problemática planteada actualmente, es necesario conocer más acerca del protagonista, que son los seres humanos, en este caso los jóvenes universitarios, y para ello la teoría del capital humano es el factor que mejor lo describe. Hablar acerca del capital humano es hablar de las diferentes conexiones que se encuentran asociadas a ella, el nivel educativo, la productividad, salarios y la experiencia, y que son variables que hacen que el capital humano sea una pieza fundamental a lo largo de los años.

Esto se ve reflejado en que el capital humano estudia la forma como se conecta tanto la educación como la experiencia con mayores salarios, generado por el aumento de la productividad. Es así como la educación y experiencia generan mayores cualificaciones para tal fin. (Castillo, Bichara, y Pérez, 2015).

De esta forma la educación se deja de ver como un gasto, y pasa a ser una inversión, que tendrá en el tiempo retornos, que se reflejan en un mayor salario que es generado por el aumento de la productividad. (Castillo, Bichara y Pérez, 2015). Por ello, el capital humano se convierte en un factor generador de crecimiento económico.

Los autores principales de esta teoría son Schütz (1961), quien como la mayoría de autores, centró su atención en la inversión de la educación como factor único para elevar la productividad individual del trabajo y así mismo aumentar los niveles salariales; y Becker (1964a), quien afirmó que para cada nivel de educación le corresponde un salario diferente.

Por su parte Mincer (1974), mostraba un modelo matemático de tal manera que se expresa la relación entre la educación y la experiencia frente al ingreso laboral y que de cierta forma refleja la inserción laboral de jóvenes, ya que el tiempo de espera para el primer empleo es crucial para la vida laboral y nivel de salarios de las personas. Por esto, a mayor nivel educativo y más experiencia mayores salarios se tendrán, y a mayor nivel educativo se podrá insertar más fácil en el mercado laboral.

Este modelo permite analizar los principales factores que directa o indirectamente da razón a los bajos salarios y refleja la problemática que actualmente el gobierno afronta por el alto nivel educativo y baja inserción laboral, la cual se asume por la falta de experiencia en los jóvenes, es decir ya la sola educación no permite tener mayores retornos salariales y más posibilidades de inserción laboral.

Por otra parte, para Morcillo (1976) se entiende por capital humano de una determinada persona, su grado de habilidades, su talento y su nivel de conocimiento. En otras palabras, el capital humano de un individuo sería su capacidad para producir bienes y servicios. Así mismo, Morcillo (1976), Relaciona a dos autores pioneros de los fundamentos de economía A. Smith Y A. Marshall, en una especie de debate de sus teorías acerca del capital humano.

Las opiniones dadas por A. Smith en el capital humano según el artículo, tratan principalmente de los gastos a nivel educativos ya que para él, la educación es el pilar del capital humano, por lo tanto, todo lo invertido en este sector será a futuro una

oportunidad para ampliar el desarrollo, a lo cual lo llama “máquina costosa”, justificando el suficiente tiempo y dinero que será recompensado a la plazo y que será reflejado en el salario que se espera ganar por aportar dicho conocimiento aprendido.

Para Marshall la inversión a la educación no tiene un horizonte bien definido y tiende a ser algo temporal y con una mayor incertidumbre, mientras que la adquisición de capital físico (bienes) debe ser el principal objetivo a conseguir ya que este tipo de capital perdura mucho más y es más fácil de construir y mantener.

Por lo que se nota una diferencia sustancial entre la importancia que le dan al capital humano y al físico; una disyuntiva a la que se enfrentan las personas individualmente para invertir o no en educación, y la misma sociedad al valorar el capital humano por encima del físico.

Siguiendo el pensamiento de Smith, se desprende una crítica a las bondades de la educación, ya que se piensa que la inversión a la educación es un beneficio decreciente, como también cuestionan que en la *riqueza de las naciones* afirma Smith, A. (1994). Que “al igual que otras liberales y honorables profesiones, está con respecto a la remuneración monetaria, evidentemente infra recompensada.”. Refiriéndose a la educación y al salario que se espera alcanzar para cubrir la inversión realizada en un pasado, por tanto, mostraría como el mercado no recompensa la inversión en educación de la forma como se piensa, algo que de alguna forma puede contradecir su pensamiento.

Para concluir lo que algunos autores aportaron al capital humano, la cual se hace evidente que la educación sea el principal contribuyente para el comienzo de un egresado al mercado laboral. Como también más que un gasto que muchos padres ven en sus hijos, sea la inversión a futuros que formará, ingenieros, médicos, comunicadores, administradores, etc.

Para todo trabajo es necesario contar con un conocimiento para ser aplicado al lugar de trabajo, se comprobó que gracias al concepto de capital humano abrió la perspectiva de que necesariamente cada trabajo requiere de diferentes fuentes de conocimiento, pero aquella persona que siempre sobresale dentro de sus quehaceres y tenga un tipo de habilidades para elaborar sus funciones.

RESPONSABILIDAD SOCIAL

Este término surge dado el cuestionamiento que se generaba al determinar el papel de la empresa en la sociedad del mundo actual, pues el pensamiento recurrente de los que la integran, coinciden en que estas solo se limitan y actúan en función de generar y obtener dinero por medio de la producción de bienes y servicios, y aunque la generación de empleo es uno de los mayores beneficios sociales de este aspecto del mercado, la preocupación por el bienestar de la sociedad prevalece ante los buenos resultados, dado que son muchas las prácticas utilizadas que afectan directa o indirectamente a las comunidades.

Desde entonces, la responsabilidad social ha sido un término o práctica que para muchos sigue siendo nuevo e innovador, pero se puede considerar de gran eco desde sus inicios, ya que es muy común escuchar acerca de este tema en el ámbito empresarial, desde pequeñas y medianas empresas (pymes), hasta grandes industrias y multinacionales, debido a que genera un estado de bienestar en las organizaciones.

Sin embargo, Vergara (2009), hace referencia a “La responsabilidad social surge en el momento en que la globalización empieza a exigirle a los países y naciones una mayor capacidad de satisfacción de las demandas de sus ciudadanos”, es también considerada como la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores. (Comisión Económica Europea libro verde, 2001).

Por lo tanto el autor Vergara (2009), Toma como principal objetivo de la RSE, que el empleado que se siente sin protección, con pocas motivaciones para trabajar y con un panorama desalentador frente a las garantías para su presente y futuro, el panorama cambia y es por esto que se deben buscar incentivos, estímulos y alicientes, tomándolo como un factor de ventaja competitiva, lo cual equivale a mayores ingresos para su organización, pues al tener a sus empleados comprometidos y vinculados con los objetivos organizacionales, se suponen mayores incrementos en la productividad.

Es por esto que, en el marco de la responsabilidad social, se profundiza en el tema empresarial, dada su importancia e influencia respecto al tema, puesto que la empresa dejó de ser considerada como un agente productor de dinero, para convertirse en un agente social que abarca temas más allá de lo económico.

Por lo tanto, algunos autores definen a la responsabilidad social empresarial RSE como, “La responsabilidad de una organización por los impactos de sus decisiones y actividades sobre la sociedad y el medio ambiente, a través de un comportamiento ético y transparente que contribuye al desarrollo sustentable, a la salud y al bienestar de la sociedad... y se integra en toda la organización y la práctica en sus relaciones” (Granillo y Ojeda, 2012:1219),

Mientras que la comunidad Andina (2006), lo define como una visión dentro de una compañía que integra la gestión empresarial y que involucra los valores éticos, las personas, la comunidad y el medio ambiente.

En Colombia, ha tomado gran importancia el término y el cumplimiento de la responsabilidad social empresarial, debido a que sus ventajas trascienden fronteras, otorgando reconocimiento y preferencia en clientes directos e indirectos, como también en empresas que buscan sociedades o aliados que les den fuerza a sus ventas o labor comercial.

Pues según de Bedout, S. A. (2009), la responsabilidad Social Empresarial “puede ser establecido como un mecanismo gerencial para la promoción organizacional y a nivel latinoamericano es esencialmente pensada como un ejercicio comercial con miras a obtener rentas dentro del mercado o beneficio de algún tipo; a través del aumento de la base de clientes”.

No obstante, el cumplir las normas y obligaciones legales, no acredita el hecho de ser socialmente responsable, a menos que este cumplimiento contenga una racionalidad e intencionalidad acorde a la filosofía y pensamiento de cada empresa, un ejemplo de esta sería la inversión en el capital humano, el entorno y las relaciones, dado que la experiencia adquirida con la inversión en tecnologías y actividades comerciales amigables con el medio ambiente demuestran el aumento de la competitividad de la compañía en cuestión según CEE libro verde (2001), “en materia de formación, condiciones laborales o relaciones entre la dirección y los trabajadores, puede tener también un impacto directo en la productividad. Abre una vía para administrar el cambio y conciliar el desarrollo social con el aumento de la competitividad”

A pesar de lo anteriormente mencionado, muchas veces, las empresas realizan el análisis y toman como pilar para la implementación de un programa de RSE, las ideas o intereses de los dueños, gerentes o altos ejecutivos, los cuales dejan de apreciar, frecuentemente, el recurso humano y demás variables que contienen mayor influencia sobre la percepción de los empleados y su fuerza productiva.

Ahora bien, para muchas empresas, su actitud frente a las opiniones y resultados, es de total acuerdo y sus intereses y programas van encaminadas a los beneficios sobre el capital humano, no obstante, según (CEE libro verde, 2011) En el ámbito del aprendizaje permanente, las empresas deben desempeñar un papel fundamental en varios niveles: contribuir a definir mejor las necesidades de formación mediante una asociación estrecha con los agentes locales que diseñan los programas de educación y

formación; fomentar el paso de los jóvenes de la vida escolar a la vida laboral, por ejemplo facilitando el acceso a puestos de aprendizaje; valorando el aprendizaje, en particular mediante la acreditación del aprendizaje práctico previo (APEL) y creando un entorno que estimule el aprendizaje permanente de todos los trabajadores, en particular de los trabajadores con un menor nivel educativo y de cualificación, así como de los trabajadores de mayor edad.

Centrando la responsabilidad social empresarial como principal agente de cambio y luego de conocer las diferentes definiciones dadas por los autores especialistas en este tema y enfocándola a la inserción laboral juvenil universitaria, se observa que tanto las empresas como la administración pública son los principales encargados de contribuir a una mejora continua en esta gran problemática juvenil.

En las empresas como en los entes públicos, según Lesmes, S. (2007). En el artículo Responsabilidad social e inserción sociolaboral, resalta que para el principal obstáculo, la “experiencia” en los jóvenes, el mercado laboral debería estar abierto a toda la juventud, con el fin de mantener la igualdad de oportunidades, la eliminación de barreras y la discriminación.

No obstante este artículo, también da a conocer que existe una forma de fomentar la inserción laboral desde la RSE, ya que aunque los universitarios tengan más conocimiento teórico que práctico tienen ese punto a favor, esta forma consiste que desde la academia realicen acciones de impulso como publicaciones, investigaciones, o estudios para que las empresas de interés se puedan llegar a fijar en ellos, sin embargo las empresas también deberían realizar algunas actividades como la divulgación en los espacios publicitarios incentivando a los jóvenes, la creación de redes, tener una intermediación laboral, convenios con universidad y la continuación de las prácticas profesionales como escala al mundo laboral.

Empresas importantes como Pro Tejer Argentina, enfocan su RSE a combatir la inclusión laboral juvenil mediante un acuerdo pactado con el ministerio de trabajo, que consiste en la apertura de más de 1.000 empleos para jóvenes que comenzaran como prácticas y por medio de esta, la empresa puedan perfilar y capacitar al joven para darle así, estabilidad laboral e iniciación a su experiencia.

En conclusión, la responsabilidad social debe ser implementada y tratada con vital importancia, ya que aporta grandes beneficios en aspectos Económicos, Sociales y Culturales, en el ámbito empresarial, la RSE suministra metodologías las cuales pueden ser encaminadas para tratar problemáticas sociales que aportan beneficios a las compañías en las que se aplican.

A pesar de que existan métodos para la aplicabilidad de RSE a la inserción laboral en países como España o Argentina que actualmente se encuentra en pro de incentivar la inserción laboral juvenil, la realidad en Colombia parece ser diferente ya que el trabajo para disminuir el desempleo en egresados es muy bajo y de pocas garantías; y es por ello que las empresas mediante la RSE, pueden contribuir con actividades o estrategias viendo este tema con más compromiso para así mismo ver el crecimiento en un futuro del país.

RESPONSABILIDAD SOCIAL A PARTIR DE LAS ESTRATEGIAS IMPLEMENTADAS POR PARTE DEL GOBIERNO

En el 2003, el Consejo de Administración de la OIT aprobó el Programa Global de Empleo, este establece diez elementos fundamentales para el desarrollo de una estrategia global de promoción del empleo, los cuales incluyen estrategias económicas como la promoción del comercio y la inversión para fomentar el empleo productivo y el acceso a los mercados de los países en desarrollo, al igual que un desarrollo sostenible dirigido a asegurar medios de vida sostenibles y la integración de las políticas en la política macroeconómica.

Otros elementos cardinales incluyen estrategias apoyadas por las normas internacionales del trabajo, como la promoción de las cooperativas y de las pequeñas y medianas empresas, formación y educación, protección social, seguridad y salud en el trabajo, e igualdad y negociación colectiva, según lo indica la página oficial de la OIT, estas políticas representan un enfoque comprehensivo y multidisciplinario a la solución de los problemas de empleo. Su formulación no puede ser, por tanto, la responsabilidad exclusiva de los Ministerios del Trabajo o de los Servicios de Empleo, sino implica una muy amplia coordinación entre distintas instancias requiere de una buena dosis de concertación social.

En Colombia podemos encontrar múltiples políticas públicas dirigidas a las entidades de todos los sectores, las cuales fomentan la inserción laboral, y están regidas por las políticas de mercado de trabajo, las cuales no son tan conocidas por el pueblo pero que de alguna manera contribuyen en la disminución de diversos factores que afectan un país en su desarrollo como lo es la pobreza, el mejoramiento de la calidad de vida, disminuir la desigualdad, entre otros, desde el ámbito del trabajo, como se menciona en el estudio sobre el crecimiento con equidad soluciones eficaces políticas activas del mercado de trabajo en américa latina y el caribe, realizado por la OIT (2016), en términos comparativos se sabe menos sobre la amplitud y el alcance de las políticas activas del mercado de trabajo (PAMT) puestas en marcha en la región y, en particular, sobre algunos programas como los servicios del mercado de trabajo y las subvenciones al empleo. Esto se debe en parte al carácter reciente de las PAMT en América Latina y el Caribe.

Y es que estas, cuentan con una clasificación en las cuales decidieron dividir las PAMT, políticas Activas del Mercado de Trabajo y PPMT, Políticas Pasivas del Mercado – de Trabajo, ya que son intervenciones a enfoques diferentes, “El objetivo de las políticas pasivas del mercado de trabajo (PPMT) es ofrecer un ingreso de sustitución en periodos de desempleo, Por su parte, las PAMT han estado

tradicionalmente dirigidas hacia la reducción del desempleo a través de acciones dirigidas a la divulgación de la información de vacantes y los que buscan empleo, a aumentar la empleabilidad de los solicitantes, entre otras, es decir, generar estrategias para garantizar la inserción laboral de toda persona que lo solicite.

En Colombia, encontramos recientemente una iniciativa o norma que se podría catalogar en una PAMT, esta es la LEY 1780 DE 2016, Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones, aquí podemos encontrar incentivos tanto para los jóvenes como la creación de empresa y emprendimiento, como para los empleadores con el tema de los 40.000 primeros empleos, el cual consistía básicamente en que las empresas inscritas generaban vacantes para jóvenes sin experiencia y los seleccionados serían contratados por un año, durante el cual se les paga salario, prestaciones sociales y vinculación a seguridad social (6 meses por cuenta del programa, y los otros 6 meses, por parte del empresario).

Pero no obstante es necesario que dentro del marco de la Responsabilidad Social Empresarial se implementen estrategias que disminuyan la problemática, dado que en muchos casos las empresas son indiferentes en la creación e implementación de estas y la ley sería insuficiente, perdiendo así su propósito, aunque quedaría mal decir que las intenciones de las empresas son nulas al implementar estrategias, pues una gran mayoría las aplica pero son dirigidas a las poblaciones vulnerables, como los afectados por el conflicto armado, desplazados, o en situación de discapacidad, excluyendo a los profesionales.

La palabra exclusión es utilizada en muchos factores sociales para referirse a bajas capacidades que tienen algunas personas, a nivel social, político, etnia, género, como también a nivel de desempleo, pobreza, inserción laboral, etc. En la inserción laboral con la palabra exclusión, se hace referencia a la falta de consideración que la

empresas tienen en sus requerimientos para contratar, el hecho de que siendo una persona recién egresada y no tenga una experiencia amplia a nivel práctico, hace que aquellas personas sean excluidas dentro de este importante sector de productividad para el país.

Según un estudio realizado en España entre 2008-2010, muestra que los dos factores colectivos más afectados son:

- **Las mujeres:** Ya que aún hoy en día todavía son susceptibles hacia las mujeres y su labor como trabajadoras, su acceso al mercado laboral sigue siendo muy bajo, como lo es sus salarios en comparación a los hombres.
- **Jóvenes y mayores:** en segundo lugar y lo que es de interés, son los jóvenes ya que según este estudio al igual que los chicos de este país, en este, no están exentos de obtener un empleo de forma rápida y acorde a sus estudios realizados, mientras que para las personas mayores de 55 años resulta ser más complicado volver al mercado laboral.

Siguiendo el estudio realizado en España, cuando una empresa quiere contratar a alguien y puede elegir entre dos candidatos con las mismas habilidades y cualificaciones, ¿Cuál de los siguientes criterios puede, en su opinión, poner a un candidato en desventaja?

Para la UE y España resulta ser que el primer lugar es el tema de las edades, la cual se toma como una falta de experiencia que debe tener dentro del puesto de trabajo.

Esto nos lleva a pensar que aunque los jóvenes universitarios sin experiencia no llegan a catalogarse como una minoría o sociedad vulnerable para ellos, si es excluida y es importante tenerlos al tanto, dado que en caso contrario podría presentarse un aumento y podría afectar en gran medida a la sociedad y su economía.

DISEÑO METODOLÓGICO

La forma de comprobar la inserción laboral de los jóvenes generalmente se da mediante modelos econométricos tipo Logit¹, el cual es un modelo de probabilidad que indica la posibilidad que tienen una persona de estar o no ocupada a partir de las variables socioeconómicas, sin embargo, es posible mostrar el problema de primer empleo de los jóvenes recién graduados con estadística descriptiva. De esta forma se usarán datos de la gran encuesta integrada de hogares GEIH que elabora el DANE².

A partir de estos datos se observa cómo ha evolucionado el nivel de empleo de los jóvenes recién graduados de la universidad desde el año 2008 al 2015. Con ello se observarán las tendencias y los cambios sufridos en los jóvenes que están ocupados y que son recién graduados de la universidad.

De igual forma, se analizarán variables socioeconómicas de los jóvenes recién graduados de la universidad que están ocupados. Con ello se pueden comparar estos rasgos y ver en qué se diferencian, para en primera medida, tener un indicio de que características influyen en el primer empleo, aparte de la experiencia, que es el factor a evaluar, comparándolo con el nivel educativo de la muestra y de otras variables socioeconómicas como el sexo y la vinculación laboral por medio de cualquier tipo de contrato.

Al observar y mostrar la problemática, se pasará a analizar los factores de responsabilidad social que afectan el empleo, y cuales características de los mismos influyen más en el primer empleo de los jóvenes universitarios, para así poder dar

¹ Pueden decir que el modelo logit lo que hace es medir la probabilidad de que una persona de estar ocupada a partir de variables socioeconómicas que por lo general se usan el sexo, la raza, el nivel educativo entre otras. Tomando la característica de estar ocupado como variable dummy de 0 y 1 en donde 1 es estar ocupado y 0 no estarlo, de esta forma se observa como el comportamiento de las demás variables afectan el q la variable ocupado sea 1.

² La Gran encuesta integrada de hogares que elabora el DANE, es una fuente de datos secundaria, por tanto, el diseño muestral y resultados de los datos depende del DANE.

recomendación sobre la responsabilidad social que permita mejores resultados de inserción laboral de jóvenes universitarios.

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

De acuerdo a los datos recolectados de la gran encuesta integrada de hogares GEIH elaborada por el DANE e implementando la metodología especificada anteriormente, se obtuvieron los valores con los cuales se identificaron algunos factores que dan constancia a las teorías mencionadas durante el desarrollo de este documento, a partir del análisis de las siguientes variables:

- NIVEL EDUCATIVO
 - Universitarios
 - Secundaria
 - Ninguno
- TENER EXPERIENCIA
- SEXO
 - Mujer
 - Hombre
- VINCULO LABORAL
 - Tener contrato
 - No tener contrato
- PROPORCIÓN DE UNIVERSITARIOS TRABAJANDO

Se tomaron estos datos realizando un análisis general anual por cada variable, arrojando así la participación de cada habitante encuestado frente a la situación y/o variable, es decir porcentaje (%) de hombre participante.

Tabla 1. Ocupación general

Estar ocupado								
AÑO	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
NIVEL EDUCATIVO								
Ninguno	5.80%	2.52%	2.33%	2.11%	2.17%	1.99 %	1.79%	2.05%
Secundaria	20.51%	31.08%	31.11%	31.89%	31.48%	31.03%	30.74%	31.46%
Universitario	19.45%	28.78%	30.20%	31.32%	32.13%	34.70%	36.73%	36.02%
tener experiencia	64.06%	66.23%	70.80%	73.31%	75.06%	75.47%	76.12%	76.35%
SEXO								
Hombre	46.58%	45.62%	45.75%	45.65%	45.87%	45.93%	45.90%	46.24%
Mujer	53.42%	54.38%	54.25%	54.35%	54.13%	54.07%	54.10%	53.76%
VINCULACIÓN LABORAL								
tener contrato	39.61%	42.57%	49.34%	54.56%	54.96%	55.40%	55.83%	55.84%
no tener contrato	60.39%	57.43%	50.66%	45.44%	45.04%	44.60%	44.17%	44.16%
PROPORCION DE UNIVERSITARIOS TRABAJANDO	7.39%	46.266%	50.362%	53.41%	56.124%	43.92%	47.95%	44.05%

Fuente: elaboración propia en base a datos de la *Gran Encuesta Integrada de Hogares GEIH*. (2008-2015)

De acuerdo a los datos generales, se procedió a seleccionar datos específicos y contrastarlos para dar un análisis específico sobre la situación de los jóvenes universitarios frente a su participación en el mercado laboral:

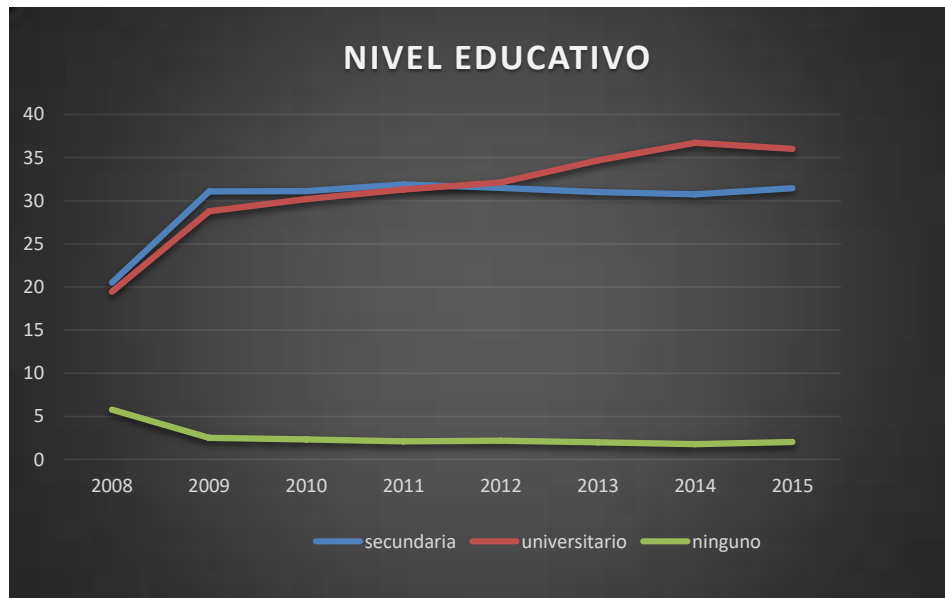
Tabla 2. Ocupación Universitaria

SER UNIVERSITARIO								
AÑO	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
EXPERIENCIA	27.38%	27.57%	29.90%	32.70%	33.13%	33.36%	36.89%	33.59%
SEXO								
hombre	44.33%	42.75%	42.60%	42.51%	42.20%	41.92%	41.84%	41.82%
Mujer	55.67%	57.25%	57.40%	57.49%	57.80%	58.08%	58.16%	58.18%
VINCULACIÓN LABORAL								
tener contrato	40.03%	44.32%	50.96%	55.54%	56.59%	56.63%	57.16%	55.81%
no tener contrato	59.97%	55.68%	49.04%	44.46%	43.41%	43.37%	42.84%	44.19%

Fuente: elaboración propia en base a datos de la *Gran Encuesta Integrada de Hogares GEIH*. (2008-2015)

DESCRIPCION DE GRAFICAS

Grafica 1. Nivel educativo



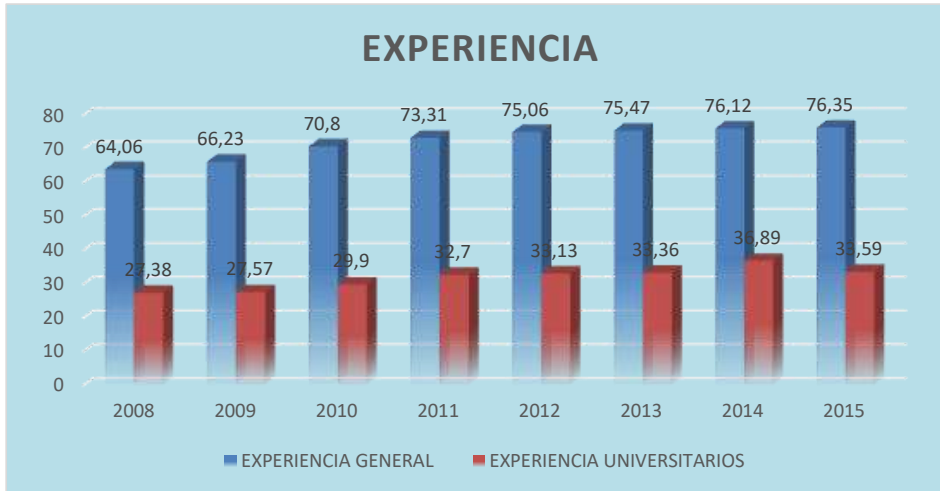
Fuente: elaboración propia en base a datos de la *Gran Encuesta Integrada de Hogares GEIH*. (2008-2015)

NIVEL EDUCATIVO:

A partir de la variable que contempla los factores del nivel educativo en los colombianos la cual consta de (universitario y secundaria) tenemos que:

- Del 2008 al 2009 la curva que representa aquellas personas que cuentan con secundaria tuvo una variación del 20% al 30% superando así a los universitarios dentro de esta rango de fechas que se encuentran entre el 20% a un 28% demostrando que para esos años resulta más relevante tener el título de bachiller.
- En los años 2009 al 2015 la variación para los bachilleres se mantuvo constante entre un 30% a 31% mientras que para los universitarios dentro de estas fechas se mantuvo hasta el 2012 un 32%, de ese año al 2015 aumento al 36%, lo que nos demuestra que cada vez más los jóvenes ven la necesidad de obtener el título profesional.
- El ítem llamado “ninguno”, hace referencia a aquellas personas que no tienen ningún título, pero que actualmente se encuentran ocupadas, el porcentaje se encuentra entre el 5% al 1% a través de estos 8 años.

Grafica 2. Datos Experiencia



Fuente: elaboración propia en base a datos de la *Gran Encuesta Integrada de Hogares GEIH*. (2008-2015)

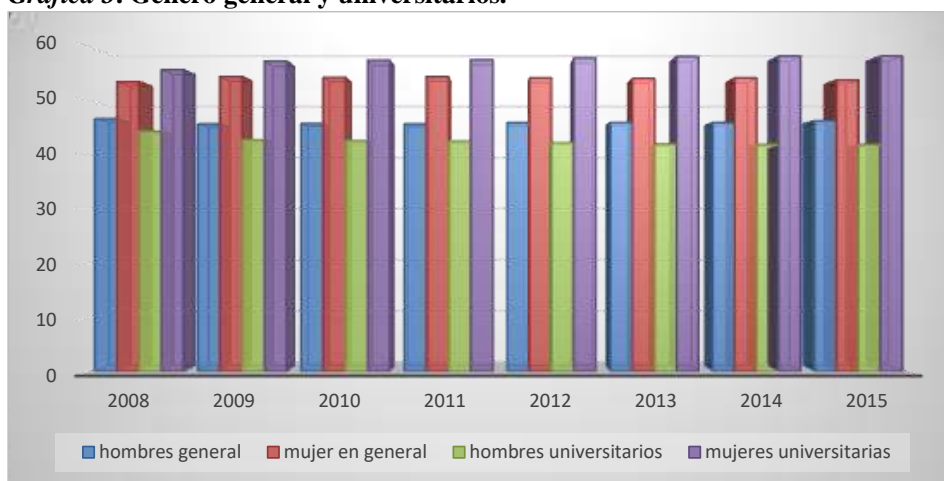
EXPERIENCIA LABORAL GENERAL:

A continuación, se logra observar que la experiencia se comporta como el factor más importante, es decir, que tener una gran experiencia es prioridad para muchos, frente al total de la población estudiada, dándole la mayor importancia en el mercado al momento de contratar a cualquier colombiano en búsqueda de empleo, pues entre todos los datos recopilados tanto el nivel educativo, sexo o el tener o no contrato del total de las personas que actualmente se encuentran ocupados, refleja que del 2008 al 2010 fue creciendo de un 60% a 70%, mientras que desde el año 2010 hasta el 2015 ha seguido aumentando proporcionalmente de un 70% a un 80%, lo que nos indica que cada vez en el país es de vital importancia obtener unos buenos años de experiencia para un mejor empleo.

EXPERIENCIA EN UNIVERSITARIOS

El panorama para la experiencia laboral de los universitarios no es buena, ya que muestra un 37% de jóvenes que actualmente cuentan con experiencia laboral para los periodos estudiados, y por consiguiente nos da a entender que hay un total de 73% de jóvenes que no han tenido ningún tipo de experiencia laboral.

Grafica 3. Genero general y universitarios.



Fuente: elaboración propia en base a datos de la *Gran Encuesta Integrada de Hogares GEIH*. (2008-2015)

GENERO A NIVEL GENERAL:

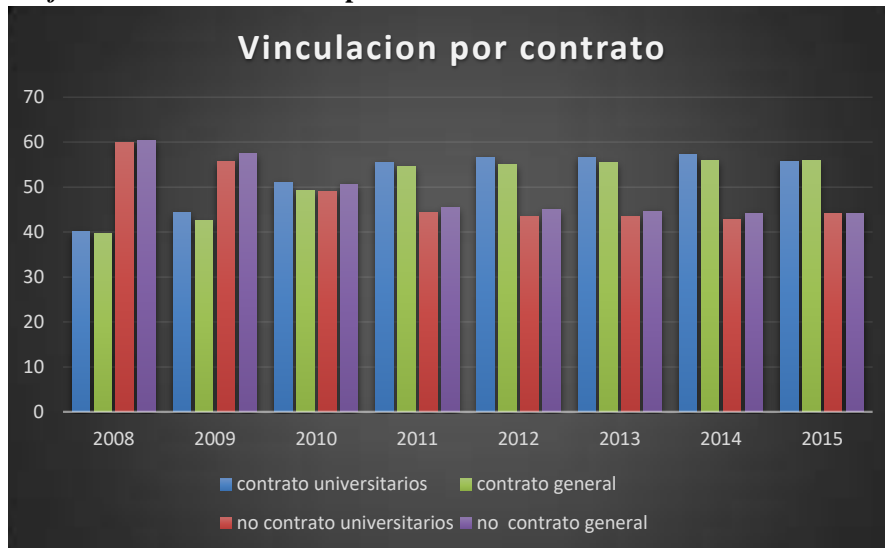
Respecto al género, se comporta de una manera diferente, ya que a simple vista se creería que en el mercado laboral hay preferencia por el género masculino, pero lo que refleja los datos del DANE en estos últimos años se observa lo siguiente:

- el hombre ocupado se encuentra por debajo del 50% disminuyendo de 46% hasta el 45% a través de los años de estudios (2008- 2015)
- Por otra parte, la situación de las mujeres muestra que se encuentra por encima del 55% al 56%, este aumento se debe a dos situaciones que podrían ser, el crecimiento de la población femenina en el país ya que a la fecha estudiando hasta el 2015 es de 24.485.169 según cifras del DANE, por otra parte la inclusión de la rama femenina en los últimos años han venido

creciendo por su mayor preparación y disciplina para ocupar puestos de trabajo importantes.

- El género masculino para universitarios, sigue reflejando que el índice de ocupados se encuentra entre un 40% a 46% a través de los periodos de estudios, mientras que las mujeres se han mantenido dentro un margen de 55% a 58% ocupadas, es decir más de la mitad de mujeres universitarias se encuentran trabajando. Lo que demuestra dentro de la gráfica que las mujeres con título universitario, superan a las mujeres ocupadas y a los hombres de las dos categorías.

Grafica 4. Datos vinculación por contrato



Fuente: elaboración propia en base a datos de la *Gran Encuesta Integrada de Hogares GEIH*. (2008-2015)

CONTRATO- NO CONTRATO:

Otro punto a contemplar, es el factor de la vinculación laboral tomando como referencia la situación de no tener contrato o tener, en esta se relacionan cualquier tipo de contrato ya sea **Contrato a término fijo, a término indefinido, Obra o labor, por prestación de servicios o aprendizaje**, los cuales son las modalidades

más utilizados por las empresas en Colombia, asegurándole a sus empleados de esta manera el bienestar, la estabilidad y seguridad tanto laboral como social que todo empleado desea.

Partiendo del concepto anterior y al analizar los datos sobre la población en general que actualmente tiene algún tipo de contrato, refleja que desde el periodo inicial evaluado (2008), nota una variación entre 40% y 50% que aumenta anualmente, ya para el transcurso del 2011 al 2015 superaba el 55% de la población, lo que demuestra la importancia y necesidad que va tomando la vinculación laboral por medio de los contratos.

Por otra parte refiriéndonos a los que no cuentan con contrato, se observa que tuvo un aumento del 60% y 50% entre los años 2008 al 2010, pero a partir del 2011 a 2015 esta metodología de no tenerle contrato al trabajo ha disminuido hasta un 40%. Realizando una comparación entre tener un contrato y no tenerlo para el total de la población, es notorio la disminución para los no contratados y aumento significativo para los que ya cuentan con contrato.

TENER CONTRATO- NO TENER CONTRATO (universitarios)

Ahora bien, de acuerdo a la gráfica, expone las variaciones anuales acerca de contratos obtenidos por universitarios, que indica que entre los años 2010 hasta el año estudiado 2015, se ha mantenido entre el 50% y el 60% de la población de universitarios con algún tipo de contrato anteriormente mencionado. Cabe mencionar que gracias a los beneficios otorgados por parte del gobierno a empresas privadas que son socialmente responsables, han aumentado el número de contratos de aprendizaje para la adquisición de experiencia.

Mientras que la curva de “no tener contrato” se encontraba en aumento entre los años 2008 al 2010 con un 60% pero dentro de los años 2011 al 2015 se ha mantenido en un 50%, claro está que dentro de estos porcentajes se encuentran los universitarios que

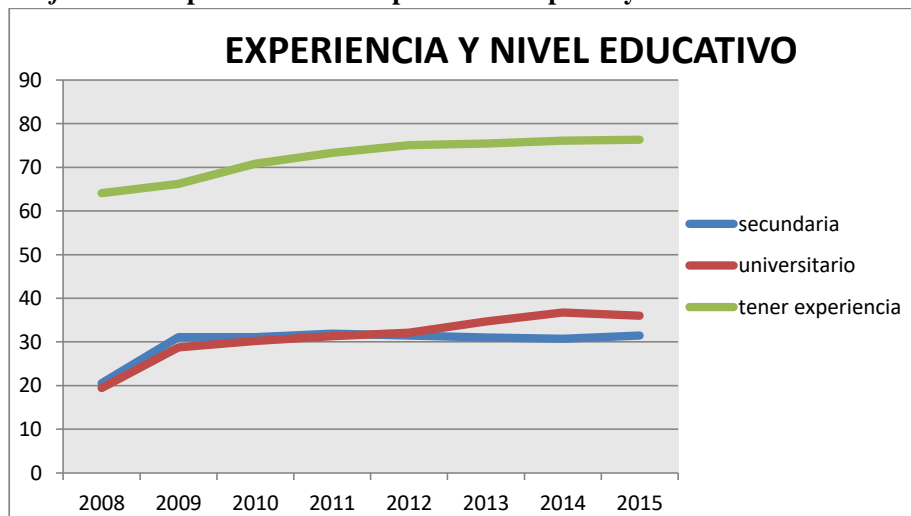
adelantan un proyecto de emprendimiento, la cual dentro de los datos del DANE este lo toma como un empleador más del país, como también toma como ocupados a los universitarios que actualmente están en búsqueda de empleo.

ANALISIS DE LOS RESULTADOS

A partir de los datos obtenidos se logró evidenciar que la población de universitarios laborando u ocupados, se encuentra en descenso, por factores como la experiencia, pues al realizar la comparación entre la gráfica N°1 *Datos Población General* y la gráfica N° 2 *Datos Población Universitaria*, se determina que en la búsqueda de empleo, la importancia de poseer esta habilidad y sustentarla es del 70%, mientras que el factor de ser universitario está por debajo del 40%, y solo el 33.99% de la población universitaria cuenta con esta.

Esto se logra constatar con lo dicho por el El rector de Uniempresarial, **Álvaro Carrizosa**, quien le explico a la revista Dinero (2015) que la alta demanda laboral juvenil se mantiene y entre los factores que reducen las oportunidades es la falta de experiencia y afirmo que “las empresas no están dispuestas a asumir el costo de una persona a la que deben capacitar y que al mismo tiempo carece de ciertas habilidades que no se suelen aprender en la academia” confirmando así la hipótesis propuesta anteriormente.

Grafica 5. Comparación entre experiencia ocupados y nivel educativo



En la *Grafica 5. Comparación entre experiencia ocupados y nivel educativo*, se observa la importancia que tiene la experiencia por encima de la educación; y al observar la segunda grafica referente a los universitarios ocupados, los universitarios carecen de experiencia, rondando el 30%, esto indica que los graduados universitarios carecen del factor más impactante; por tanto, esta es una de las principales razones de su desempleo, la falta de experiencia.

Al corroborar con los datos que efectivamente muestran que la experiencia laboral es más importante que el nivel de estudio universitario, es necesario que la RSE junto con a las entidades públicas que rigen la educación, generen impulsos de actividades que fomenten el involucramiento de las sociedad, en este caso los jóvenes universitarios que no poseen experiencia laboral, ya que se refleja la falta de interés por parte de las empresas al no demostrar una estrategia que la fomente de forma colectiva, pero si se unen las dos se puede llegar a educar lo que las empresas necesitan, así bajaría el desempleo juvenil.

Según lo planteado en un artículo de España escrito por Lesmes, S. (2007), muestra la existencia de algunas estrategias de empresas que actualmente están poniendo en práctica, algunas de estas actividades son: las prácticas empresariales que son fundamentales, también la evaluación de competencias y habilidades por encima de alguna experiencia obtenida, los planes de RS que deben generar las empresas en este tipo de temas. Como también los entes públicos por medio de convenios con empresas y bolsas de inserciones laborales, la contratación en entidades públicas para las prácticas empresariales.

En la *Grafica 1* nivel educativo, se observa que participación en el porcentaje de ocupados en los universitarios refleja un aumento en participación, pero al momento de comparar los dos gráficos se observa que no ha mejorado ya que la participación de los jóvenes ocupados respecto a los graduados van en descenso, por tanto, este

aumento de la primera grafica puede hacer más referencia a que los demás niveles educativos van decreciendo, mostrando que la educación en general va disminuyendo, en primera instancia, la importancia en las personas ocupadas.

Al relacionar la RS con el nivel educativo, como medio de búsqueda de estrategias para el aumento en la educación del país, se está haciendo referencia a los entes Públicos, como el ministerio de educación en cabeza del gobierno quienes son los encargados de brindarle al país la educación en primer plano para obtener por medio de la academia su conocimiento, habilidad y crecimiento al país.

Sin embargo la RSE, también debería ser punto clave, al ser un medio entre las empresas y el mercado laboral se pongan de acuerdo en analizar que ellos requieren como perfiles para sus empresas, minimizando los perfiles no adecuados y fortaleciendo el estudio universitario en los perfiles de mayor demanda en el mercado.

Grafica 3. Genero general y universitarios. Contrario a los que se piensa en primera medida, no se observa, al menos en esta investigación, que haya discriminación de género, ya que las mujeres aparecen con mayor participación laboral, y mejores niveles educativos, como el crecimiento de la población femenina en el país, ya que a la fecha estudiada hasta el 2015, contamos con 24.485.169 de ellas según cifras del DANE, esto explicaría que no tienen mayor dificultad en entrar al mercado de trabajo por el hecho de ser mujeres, otro nivel de discriminación se podría dar por el salario o ascensos en la empresa,

Un ejemplo de esta situación, se observa en el estudio realizado por la empresa éxito S.A, a partir del informe de sostenibilidad bajo la estructura GRI³ para el año 2013,

³ Es una "organización internacional independiente que ayuda a las empresas, gobiernos y otras organizaciones a comprender y comunicar el impacto de los negocios en temas críticos de sostenibilidad como el cambio climático, los derechos humanos, la corrupción y muchos otros"

donde se contrataron aproximadamente 19.802 mujeres, mientras que los hombres fueron contratados 18.620, demostrando que efectivamente, el sexo femenino tiene mayor posibilidad de ingresar al mercado laboral, sin embargo no es objeto de estudio de esta investigación.

En la **Grafica 4. Datos vinculación por contrato**, al realiza la comparación entre los Colombianos ocupados que poseen y no poseen contrato, logrando determinar que la vinculación laboral por medio de cualquier tipo de contrato ha aumentado sus índices, mejorando la situación para los Colombianos que trabajan, pues esto asegura el cumplimiento de la ley y siendo socialmente responsable en el cumplimiento de la normativa, sin embargo, queda la mitad, o más, de trabajadores que no tienen contrato y ven afectado su bienestar y los aportes sociales de seguridad social, garantizando la calidad de vida y su dignidad humana.

no obstante es necesario que este factor se mantenga en aumento constante, para que los trabajadores aseguren su diario vivir, ya que, “Los aportes a la seguridad social son mucho más que un impuesto, es un aseguramiento contra los riesgos de enfermedad, vejez, invalidez y muerte... los más beneficiados con este aseguramiento son el cotizante y su familia... afirmó la directora de la UGPP⁴, Gloria Inés Cortés Arango” (Moncayo, 2016), por lo que se puede considerar como un acto de responsabilidad social el que tengan contrato.

He aquí donde se demuestra, que es necesario implementar estrategias directamente del Estado, pues se creería que aplicaría las soluciones de raíz, como lo son las políticas de empleo, que según (CEPAL, 2002) estas tienen que ver con todo el contexto económico y social de un país y están inmersas, implícita o explícitamente, en la conducción general de la política económica y social y en la estrategia misma de desarrollo. Comprenden una amplia gama de medidas e instrumentos de muy distinta

⁴ Unidad de gestión pensional y parafiscales.

naturaleza en los ámbitos económico, social e institucional que afectan el nivel y calidad del empleo.

CONCLUSIONES

A partir de la teoría del capital humano y los diferentes puntos de vista citados por autores que conocen del tema, relacionándolo a la inserción laboral juvenil universitaria, coinciden en la importancia de la educación superior como trazabilidad para llegar a obtener el título universitario, ya que por medio de la academia, se desarrolla habilidades y destrezas de tareas en específico.

Mientras que la relación con la responsabilidad social empresarial, a través de los últimos años ha ido creciendo considerablemente siendo un factor innovador, social y que involucra el bienestar de la sociedad. El rol de la RSE en la inserción laboral juvenil universitaria, juega un papel fundamental, al considerarse una principal alternativa de mejora a la necesidad de los jóvenes en situación de desempleo.

Las empresas como entes socialmente responsables deben mitigar por medio de estrategias esta situación, al ser ellas mismas las que generan la problemática al no contratar este tipo de personal por las razones anteriormente mencionados, ejemplo: no realizar capacitaciones, esta falta de compromiso solo genera que el talento de muchos jóvenes se esté perdiendo, como también la inversión realizada en sus estudios.

Dado el crecimiento de la población egresada, es necesario establecer una conexión con el fin de obtener una mayor cercanía entre las empresas y el tema de la inserción laboral, con el fin de que disminuyan la desigualdad laboral y brinden mayores estrategias con ayuda o sin ayuda del gobierno así como ellos han venido implementando y poniendo en práctica la ley proJoven. Las empresas desarrollen su propio modelo para aquellos universitarios sin experiencia laboral.

Los diferentes estudios consultados tanto del país como en el mundo ven lo fundamental del compromiso que se debe tener con los jóvenes universitarios, pero

aunque muchos de ellos solo reflejan los “estudios” que reconocen la problemática. Poco son los interesados en brindar estrategias para combatir esta coyuntura.

Los datos obtenidos por el DANE, muestran con más claridad y veracidad, que la problemática que estamos tratando es muy cierta y que el tema de la experiencia resulta ser de mayor importancia dentro de las organizaciones, más que el título que haya obtenido algún joven, lo cual se asimila más a la hipótesis establecida, y a la temática tratada acerca de la inserción laboral universitaria está ocurriendo, ya que nos demostró que no solo es un sentir o parecer que muchos jóvenes universitarios están viviendo, sino que también por medio del método estadístico descriptivo fue confirmado que pesa más la experiencia laboral que obtener el título universitario.

Además de los datos obtenidos por el DANE, que sustentaron esta problemática, y aunque el gobierno este implementando estrategias para disminuir este índice, es necesario una política más rígida dirigida a las empresas tanto públicas como privadas que demuestren que son socialmente responsables con la población joven recién egresada, al abrir convocatorias dirigidas a ese segmento en específico, a cambio de beneficios económicos y sociales para todas las empresas que contribuyan en esta causa. Como también que tomen modelos de diferentes países y miren la estrategia más convenientes para aplicarla.

RECOMENDACIONES

- Una acción socialmente responsable desde el punto de vista de las empresas para mitigar esta problemática sería, en el momento de la publicación o apertura de una vacante, no se guiarán simplemente por el cumplimiento del requisito de los años de experiencia, puesto que si el candidato no lo cumple es automáticamente descartado, sin contemplar sus posibles habilidades y conocimientos, he aquí donde se podría implementar un examen o evaluación donde se pueda reconocer el nivel de la persona frente a las necesidades del cargo, y así darle la oportunidad al recién egresado para su vinculación.
- La búsqueda de más estrategias ya implementadas, mediante países que sean pioneros en combatir el desempleo juvenil universitario, para así mismo, dichas estrategias puedan ser cruciales para implementarlas en Colombia, en diferentes empresas de los sectores económicos, estas estrategias podrían ser:
 - ✓ Trabajo en conjunto de empresas y universitarios, con el fin de realizar actividades para la formación, enfocar la orientación laboral de futuros egresados, convenios entre bolsas de empleo , nuevos cupos que sean exclusivamente para los jóvenes universitarios sin experiencia, entre otras.
 - ✓ Actividades entre el gobierno y las empresas, para idear planes y propuestas con el fin de solo involucrar a los jóvenes universitarios sin experiencia, mediante la evaluación de competencias y capacidades.
- La implementación de informes que sean realizados por la empresas, en las que reflejen el trabajo realizados con los jóvenes en cuanto a su inserción laboral en dichas empresas, porque mediante la estructura investigada GRI, algunas empresas toman esta parte de la RSE, de forma superficial y es muy difícil encontrar un indicador alentador que muestre que, estén siendo responsables con esta parte de la población o que se observe que esta problemática este reduciendo.
- Por otra parte, una iniciativa a partir de la influencia de las redes sociales y el aprovechamiento que los jóvenes le dan a esta, se podría realizar una aplicación web bajo el concepto de bolsa de empleo, que se enfoque en la oferta de puestos o

vacantes para los jóvenes universitarios sin experiencia, ofreciendo cargos adecuados a su nivel de estudio y profesión, por medio de asociaciones con las empresas consientes y dispuestas a mitigar la problemática, cumpliendo también con las garantías que estas soliciten como lo son, jóvenes con capacidades y aptos para las funciones, además de contar con habilidades como el estar abiertos y dispuestos a aportar y aprender dentro del contexto.

REFERENCIAS

- Revista Dinero, (2015). ¿Cuáles sectores generan más empleo en el país?. *DINERO* Obtenido de <http://www.dinero.com/economia/articulo/cuales-sectores-generaron-mas-empleo-abril-2015/209196>
- Weller, J. (2007). La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos. *Revista de la CEPAL*.
- Castillo Robayo, C., Da Silva Bichara, J., & Pérez Trujillo, M. (2017). Retornos salariales para Colombia, un análisis cuantílico. *Apuntes del Cenes*, 36(63), 211-246. doi:<https://doi.org/10.19053/01203053.v36.n63.2017.5830>
- Coral, M. E. C., & Montoya, I. P. (2014). Crecimiento económico en Colombia: una aproximación empírica fundamentada en la perspectiva capital humano.
- Becerra, J. L. M. (1982). La educación como determinante del salario: capital humano versus credencialismo.
- Mochón Morcillo, F. (1976). Diferencias salariales según A. Smilth y A. Marshall: unas aportaciones pioneras al concepto de capital humano.
- Smith, A. (1994). Riqueza de las naciones (1776). *Madrid: Alianza*, 37.
- Seoane, M. J. F., & Álvarez, M. T. (2010). La inversión en capital humano de los jóvenes gallegos, ¿sigue siendo rentable la educación?. *Cuadernos de Economía-Spanish Journal of Economics and Finance*, 33(92), 45-70.

- Gaviria Ríos, M. A. (2005). Capital humano, externalidades y crecimiento económico en Colombia. *Ensayos de Economía; Vol. 15, núm. 27 (2005); 25-74 0121-117x.*
- Ospina, D. E. R. (2015). Capital humano: una visión desde la teoría crítica. *Cadernos EBAPE. BR, 13(2), 315-331.*
- Osorio, B. F. (2014). La responsabilidad social empresarial: una mirada desde el cooperativismo. *Lupa Empresarial, (27).*
- Empresarial, R. S. (2009). “*ser o aparentar la responsabilidad social empresarial en Colombia: Análisis organizacional basado en los lineamientos*”
- Verde, L. (2001). Comisión de las Comunidades Europeas.
- (Organización Internacional del Trabajo OIT, 2013) <http://ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/employment-policy/lang-es/index.htm>.
- OIT. (OIT,2016). “*soluciones eficaces políticas activas del mercado de trabajo en América Latina y el Caribe*”.
- García, J.L y Garrigues, A. (2007): «La dimensión europea de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 67: 25-62.*
- Comisión Europea (2008b): «Una Política Común de Emigración para Europa: Principios, medidas e instrumentos». *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 17 de junio de 2008.*
- CARNEGIE, A. (1889). *The gospel of wealth* . New York: Schribner’s.