

INGRESO AL MERCADO LABORAL DE LOS JÓVENES EGRESADOS DEL PROGRAMA  
DE DERECHO EN LA USTA VILLAVICENCIO ENTRE 2021-2022



KEREN NYKOLETT CAJIGAS FLANDORFFER  
ANDRY JULIANA SALAZAR VARGAS



UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS  
FACULTAD DE DERECHO  
VILLAVICENCIO  
2023

INGRESO AL MERCADO LABORAL DE LOS JÓVENES EGRESADOS DEL PROGRAMA  
DE DERECHO EN LA USTA VILLAVICENCIO ENTRE 2021-2022

KEREN NYKOLETT CAJIGAS FLANDORFFER  
ANDRY JULIANA SALAZAR VARGAS

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Abogada

Asesor

Mg. GUSTAVO ADOLFO GARCIA VALCÁRCEL  
Magister en derecho contractual público y privado

UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS  
FACULTAD DE DERECHO  
VILLAVICENCIO

2023

**Autoridades Académicas**

**P. Álvaro José ARANGO RESTREPO, O.P.**

Rector General

**P. Mauricio Antonio CORTÉS GALLEGO, O.P.**

Vicerrector Académico General

**P. José Antonio BALAGUERA CEPEDA, O.P.**

Rector Sede Villavicencio

**P. Rodrigo GARCÍA JARA, O.P.**

Vicerrector Académico Sede Villavicencio

**Mg. JULIETH ANDREA SIERRA TOBÓN**

Secretaria de División Sede Villavicencio

**Mg. RODRIGO CORTÉS BORRERO**

Decano Facultad de Derecho

## Contenido

|                                            | <b>Pág.</b> |
|--------------------------------------------|-------------|
| Resumen .....                              | 8           |
| Abstract .....                             | 9           |
| Introducción .....                         | 10          |
| 1. Problema de investigación .....         | 12          |
| 1.1 Antecedentes.....                      | 12          |
| 1.2 Descripción del problema.....          | 12          |
| 1.3 Formulación del problema.....          | 12          |
| 2. Objetivos .....                         | 13          |
| 2.1 Objetivo general .....                 | 13          |
| 2.2 Objetivos específicos .....            | 13          |
| 3. Justificación .....                     | 14          |
| 4. Marco teórico .....                     | 15          |
| 4.1 Mercado de trabajo .....               | 16          |
| 4.2 Segmentación laboral .....             | 18          |
| 4.3 Modelo del capital humano .....        | 19          |
| 5. Estado del arte.....                    | 22          |
| 5.1 Desempleo Juvenil.....                 | 23          |
| 5.2 Inserción laboral .....                | 24          |
| 5.3 Covid-19.....                          | 27          |
| 6. Marco jurídico.....                     | 30          |
| 7. Metodología .....                       | 33          |
| 7.1 Enfoque metodológico: Mixto.....       | 33          |
| 7.2 Tipo de investigación.....             | 33          |
| 7.3 Población y muestra seleccionada ..... | 33          |
| 7.4 Etapas de la investigación.....        | 34          |
| 7.5 Fuentes de información .....           | 34          |
| 7.5.1 Fuentes primarias .....              | 34          |

|       |                                         |    |
|-------|-----------------------------------------|----|
| 7.5.2 | Fuentes secundarias.....                | 35 |
| 7.6   | Técnicas de investigación.....          | 35 |
| 7.7   | Instrumentos .....                      | 35 |
| 7.7.1 | Encuestas.....                          | 35 |
|       | Tabla 1 Continuación .....              | 37 |
| 8.    | Análisis documental .....               | 38 |
| 7.7.2 | Sistematización de la información. .... | 38 |
| 9.    | Propuestas.....                         | 43 |
| 9.1.1 | Empleadores .....                       | 43 |
| 9.1.2 | Universidad .....                       | 44 |
| 9.1.3 | Política pública.....                   | 44 |
|       | Conclusiones .....                      | 46 |
|       | Referencias bibliográficas .....        | 48 |

**Lista de figuras**

|                                                             | <b>Pág.</b> |
|-------------------------------------------------------------|-------------|
| Figura 1 Ficha bibliográfica .....                          | 38          |
| Figura 2 Situación laboral de los jóvenes encuestados. .... | 39          |
| Figura 3 Continuidad en el proceso de selección .....       | 39          |
| Figura 4 Razones del rechazo de la postulación .....        | 40          |
| Figura 5 Tipos de vinculación ofertados .....               | 41          |
| Figura 6 Requisitos solicitados .....                       | 41          |
| Figura 7 Afectación de la educación por contingencia .....  | 42          |

**Lista de tablas**

**Pág.**

Tabla 1 Etapas de la investigación .....34

Tabla 2 Categorías y variables de encuesta.....36

## **Resumen**

Mediante el siguiente trabajo de investigación se pretende establecer el alcance de los objetivos propuestos por el programa de derecho USTA Villavicencio en los años 2021 al 2022, con relación a sus egresados, la vinculación al mundo laboral y la ocupación laboral en los últimos 5 años y así lograr determinar cuáles son los factores que median en la problemática social del desempleo juvenil en Villavicencio, pues estas problemáticas ponen en evidencia un fallo estructural respecto de las oportunidades laborales que se les brinda a los jóvenes para que accedan al mercado laboral.

**Palabras clave:** Colombia, desempleo juvenil, Villavicencio, USTA, oportunidades laborales.

### **Abstract**

Through the following research work, it is intended to establish the scope of the objectives proposed by the USTA Villavicencio law program in the years 2021 to 2022. In relation to its graduates, the link to the world of work and employment in the last 5 years and In this way, we can determine what are the factors that mediate the social problem of youth unemployment in Villavicencio, since these problems reveal a structural failure regarding the job opportunities that are being offered to young people to access the labor market.

Keywords: Colombia, youth unemployment, Villavicencio, USTA, job opportunities.

## Introducción

El desempleo en Colombia es un fenómeno que afecta toda la población. Se han determinado situaciones que dificultan conseguir empleo, tales como la falta de experiencia laboral o títulos de educación superior, especialmente de posgrados, lo que complejiza que los jóvenes recién egresados encuentren trabajo, principalmente cuando continuar su educación resulta difícil debido a los costos que esto implica, sumado a la desigualdad con los salarios ofertados para sus perfiles.

Es pertinente resaltar que cuando se indican cuestiones relacionadas al empleo, se analiza desde la formalidad del mismo, a pesar de que Colombia se conoce una alta tasa de informalidad, muy marcada en diferentes ciudades, como es el caso de Villavicencio, Meta. Esto conlleva a que gran parte de la población en edad laboral tiene un empleo, pero no con las garantías que se le deben reconocer, ni una relación de formalidad que permita desempeñarse dentro de los parámetros legales que han sido definidos y que se desarrollarán en capítulos posteriores.

La presente investigación está enfocada a la situación de los jóvenes egresados del pregrado en Derecho en la Universidad Santo Tomás (Sede Villavicencio) durante el periodo de 2021 y 2022, con el objetivo de evaluar los factores generadores de desempleo y generar estrategias que beneficien a los estudiantes actuales, para potenciar cualidades y habilidades para el correcto desempeño en su vida profesional.

Así, se pretende determinar si existen ciertos factores dentro del programa (pensum o políticas) de la Universidad que influyan en el desempleo juvenil de los egresados, por lo que es necesario analizar los perfiles de aspirantes y egresados, los cuales son planteados directamente por la institución. Esta revisión se hará en relación a las siguientes variables consideradas para la inserción laboral:

- Demanda y oferta.
- Ingreso a carrera por concurso público.
- Cargos de libre nombramiento y remoción.
- Modalidades de contratación.
- Continuidad en los procesos de experiencias profesionales desde los consultorios jurídicos hasta la vinculación laboral
- Relaciones de las judicaturas, programas de extensión, programadas de

profundización con la demanda del mercado laboral para el programa de pregrado en derecho

- Índices económicos y sociales que influyen en la demanda laboral del contexto en el municipio y Región.

Ahora bien, para cumplir con el objetivo propuesto, a continuación, se presenta la investigación realizada para el trabajo de grado, detallando el contexto epistemológico e investigativo y exponiendo la metodología, cuantitativa y cualitativa, y los instrumentos aplicados, para concluir presentando los resultados obtenidos a partir de lo expuesto. La información obtenida pretende condensarse en un artículo publicable que se realizara tras la aprobación del trabajo, buscando generar material que aporte a la construcción de políticas públicas que mitiguen el desempleo juvenil y favorezca a la disminución de la brecha de desigualdad a lo largo de la región y, de ser posible, a nivel nacional.

## **1. Problema de investigación**

### **1.1 Antecedentes**

El desempleo juvenil es una problemática que se desarrolla a nivel mundial, sin embargo, en América Latina, con base a cifras de la OIT (2018), el desempleo de los jóvenes es aproximadamente del 20%, es decir, casi 25 millones de jóvenes se encuentran de una situación de desocupación, llegando a clasificarse en un grupo poblacional considerado en riesgo, pues las condiciones de empleo son precarias y sus tasas de ocupación son menores a comparación de otros (Castillo Robayo y García Estévez, 2019)

Por medio de diferentes métodos de investigación se han realizado trabajos empíricos, respecto de lo cual se logra concluir que la existencia de este déficit de ocupación en jóvenes, no se debe únicamente a factores sociolaborales, sino también a los ciclos económicos que presentan las estructuras económicas de los Estados (Piñeros Haiek, 2018)

### **1.2 Descripción del problema**

La problemática social del desempleo juvenil se encuentra en la mira de varias instituciones, incluso organismos internacionales, puesto que los jóvenes son quienes direccionan el futuro de los diferentes países, significando un punto clave en el surgimiento de cambios sociales. No obstante, los índices de desempleo demuestran las situaciones precarias en las que trabajan y las pocas oportunidades que existen cuando se trata de acceso al mercado laboral, generando de este modo un inconformismo en las poblaciones y dando cabida a las diferentes movilizaciones sociales donde se exige calidad de oportunidades tanto educativas como laborales.

### **1.3 Formulación del problema**

- ¿Qué estrategias se pueden generar a nivel institucional para la mitigación de los factores que llevan a la inserción tardía de los jóvenes egresados de derecho al mercado laboral en Villavicencio, Meta?

## **2. Objetivos**

### **2.1 Objetivo general**

Proponer estrategias para la mitigación de los factores influyentes en la inserción laboral tardía de los jóvenes egresados del programa de Derecho en la Universidad Santo Tomás, sede Villavicencio, desde el primer semestre de 2021 hasta el segundo semestre 2022

### **2.2 Objetivos específicos**

- Determinar los índices de inserción laboral por parte de los jóvenes egresados de derecho de la Universidad Santo Tomás (sede Villavicencio) durante el primer semestre académico de 2021 y el segundo semestre académico de 2022.
- Caracterizar las diferentes ofertas presentes en el mercado laboral para la juventud egresada del programa de derecho en el periodo seleccionado.
- Analizar los factores influyentes en la inserción laboral tardía de los jóvenes egresados del programa de Derecho en la Universidad Santo Tomás, sede Villavicencio, desde el primer semestre de 2021 hasta el segundo semestre 2022.

### **3. Justificación**

El trabajo presentado se enfoca en las presentes generaciones, puesto que son las principales afectadas, directa o indirectamente, por el desempleo juvenil. El grado de dificultad que conlleva tener acceso al mercado laboral en un país como Colombia, a causa de los diversos requisitos que exigen los empleadores, implican un obstáculo en el desarrollo profesional de los jóvenes, especialmente cuando se correlaciona con las posibilidades de acceso a la educación.

Adicionalmente, es necesario identificar cuáles son los diferentes factores que se conjugan para generar los altos índices de desempleo juvenil identificados, puesto que, a partir del reconocimiento se puede proceder a la creación de estrategias que mitiguen el efecto de la problemática, garantizando canales de apoyo para los egresados que le permitan una mejor inserción dentro del mercado laboral.

Ahora bien, es evidente que con la llegada de la pandemia y el impacto que esta tuvo en la economía de los países, el empleo y, más aún el empleo juvenil, se vieron afectados a profundidad, pues se presentó un aumento en las tasas de deserción escolar y un aumento en el trabajo informal, especialmente al relacionado con plataformas domiciliarias. Por tanto, el presente trabajo busca evidenciar las secuelas que quedaron a nivel socio – económico, especialmente en lo relacionado a juventud.

#### 4. Marco teórico

Con el objetivo de establecer mejor el marco epistemológico en el que se desarrolla el presente trabajo, a continuación, se presenta una condensación de los principales aportes teóricos que se dan ante la problemática seleccionada, centrandó el análisis en tres categorías de análisis centrales: Mercado de trabajo, Segmentación laboral y Modelo del capital humano; tras este análisis, se relacionará los conceptos de Educación, Experiencia, Competitividad y Productividad.

No obstante, para entender la relación entre el mercado laboral, la educación, la experiencia, la competitividad y la productividad, es importante establecer una base teórica sobre cada uno de estos conceptos.

- Educación: La educación se refiere al proceso de adquirir conocimientos, habilidades, valores y actitudes que son necesarias para participar en la sociedad. En el mercado laboral, la educación puede ser vista como una inversión que permite a los trabajadores obtener habilidades valiosas y conocimientos esenciales para el desempeño de su trabajo. Las empresas suelen buscar trabajadores con niveles educativos más altos debido a que está comprobado que se adaptan mejor en el trabajo y son más productivos.

La educación también puede mejorar la movilidad social y reducir la desigualdad, ya que aquellos con educación tienen más oportunidades laborales y mejores salarios. De esta manera, la educación se convierte en un factor importante para aumentar la productividad y la competitividad.

- Experiencia: La experiencia se refiere a las habilidades y conocimientos adquiridos por un trabajador a lo largo de su carrera profesional. A medida que un empleado adquiere experiencia, aumenta su conocimiento práctico y se familiariza con los procesos y procedimientos de su trabajo. En general, la experiencia se traduce en una mayor eficiencia y productividad.

La experiencia puede ser adquirida a través del entrenamiento y del aprendizaje en el lugar de trabajo. Estos programas proporcionan a los empleados la oportunidad de adquirir habilidades y conocimientos que pueden mejorar su eficiencia y su capacidad de realizar su trabajo de manera más efectiva.

- Competitividad: La competitividad puede ser definida como la capacidad de una empresa para competir en el mercado y obtener una ventaja sobre sus competidores. En el contexto del mercado laboral, la competitividad se refiere a la capacidad de un trabajador para

competir por empleos y mantenerse en el mercado laboral.

La competitividad laboral puede aumentar a través de la educación y la experiencia, lo que les brinda a los trabajadores habilidades y conocimientos valorados en el mercado. La capacidad de un trabajador para adaptarse a los cambios en el mercado laboral y a las necesidades de la industria también aumenta su competitividad. Por ejemplo, en las últimas décadas, la tecnología ha cambiado la forma en que trabajamos en muchos campos laborales. Los trabajadores que pueden adaptarse a estos cambios y aprender nuevas habilidades tecnológicas son más competitivos.

Además, la competitividad también está relacionada con la capacidad de un trabajador para mantenerse actualizado y relevante en su campo laboral. Esto significa que un trabajador debe estar en constante aprendizaje y formación para mejorar sus habilidades y conocimientos y mantenerse al día con las últimas tendencias y desarrollos en su campo laboral.

- Productividad: La productividad se refiere a la cantidad y calidad de trabajo que un trabajador puede realizar en un tiempo determinado. Un trabajador productivo es capaz de completar las tareas asignadas de manera eficiente y con alta calidad. La productividad es importante para la rentabilidad de las empresas y para el crecimiento económico en general.

La educación y la experiencia también están relacionadas con la productividad. Los trabajadores educados y experimentados son capaces de completar las tareas de manera más eficiente y con un menor margen de error, lo que aumenta su productividad. Además, la tecnología puede aumentar la productividad, ya que puede automatizar ciertos procesos repetitivos y mejorar la precisión de los trabajadores.

La competitividad y la productividad también tienen una relación estrecha. Los trabajadores competitivos tienen más incentivos para ser productivos, ya que están compitiendo con otros trabajadores por empleos y ascensos. Los trabajadores productivos, a su vez, son más competitivos en el mercado laboral debido a su capacidad de realizar más trabajo en menos tiempo.

#### **4.1 Mercado de trabajo**

El mercado de trabajo es un concepto fundamental en la economía que se refiere a la oferta y demanda de trabajo en una economía dada. El mercado de trabajo es dinámico y está en constante

cambio debido a diversos factores macroeconómicos, como la educación, la experiencia, la competitividad y la productividad.

La educación es uno de los factores más importantes en el mercado laboral, ya que tiene una gran influencia en la formación y el desarrollo de capital humano. Los trabajadores educados tienen más probabilidades de conseguir empleos bien remunerados y de calidad. Además, la educación también está relacionada con la productividad, ya que los trabajadores educados tienden a tener habilidades y conocimientos más avanzados.

Uno de los teóricos más influyentes en este campo es Gary S. Becker (1964), desarrolló la teoría del capital humano, que sostiene que la educación y la formación son esenciales para el desarrollo humano y económico. Becker argumentó que la educación es una inversión de capital humano que puede generar grandes retornos en términos de ingresos y calidad de vida a largo plazo.

Otro factor importante en el mercado laboral es la experiencia. Los trabajadores con más experiencia suelen ser más demandados y tienen más oportunidades de ascenso dentro de una organización. Además, la experiencia también está relacionada con la productividad, ya que los trabajadores experimentados tienden a ser más eficientes en su trabajo.

En este sentido, el economista Jacob Mincer (1958) propuso la teoría de la formación de capital humano basada en la experiencia donde sostuvo que los trabajadores adquieren habilidades y conocimientos a través de la experiencia laboral y que esta inversión en capital humano también puede generar grandes retornos en términos de ingresos y calidad de vida.

Por otro lado, otro factor relevante en el mercado laboral es la competitividad. La competitividad se refiere a la capacidad de un trabajador para competir con otros trabajadores por oportunidades de empleo y ascensos. La competitividad está relacionada con la educación y la experiencia, ya que los trabajadores educados y experimentados tienden a ser más competitivos.

En este sentido, algunos teóricos como Richard Freeman y James Medoff, (1985) han hecho hincapié en que los sindicatos y otras formas de organización laboral pueden ayudar a promover la competitividad en el mercado laboral, al asegurar mejores condiciones laborales y una mayor participación en la toma de decisiones.

Finalmente, otro factor clave en el mercado laboral es la productividad. La productividad se refiere a la cantidad de bienes o servicios producidos por unidad de trabajo y está directamente relacionada con la eficiencia y la competitividad. Los trabajadores más productivos tienden a ser más valorados y tener mayores oportunidades de empleo y ascenso.

En este sentido, algunos teóricos como Paul Osterman (1999) han argumentado que la formación y el desarrollo de habilidades específicas pueden ser esenciales para impulsar la productividad. Además, la innovación y la diferenciación del producto también pueden jugar un papel importante en la productividad, ya que fomentan la creación de nuevos empleos y la diversificación de la economía.

En conclusión, el mercado laboral es un concepto complejo que implica múltiples factores, incluyendo la educación, la experiencia, la competitividad y la productividad. Los teóricos como Gary S. Becker (1964), Jacob Mincer (1958), Richard Freeman (1985) y Paul Osterman (1999) han contribuido significativamente a la comprensión de estos factores y su impacto en el mercado laboral. El conocimiento y la comprensión de estos factores son cruciales para la toma de decisiones empresariales y gubernamentales efectivas y para promover una economía más justa e inclusiva.

## **4.2 Segmentación laboral**

La segmentación laboral es un concepto esencial en el mercado laboral que se refiere a la división del mercado de trabajo en diferentes subgrupos o segmentos. Cada segmento tiene sus propias características y condiciones laborales, lo que puede resultar en desigualdades y una distribución desigual del poder y la riqueza. En este marco teórico, se examinan las diferentes teorías sobre la segmentación laboral y su impacto en la economía. También se incluyen algunos de los teóricos más relevantes y una lista de referencias clave que se han utilizado en la investigación sobre este tema.

Una de las teorías más influyentes sobre la segmentación laboral es la teoría de dualismo laboral. Esta teoría sostiene que el mercado laboral está dividido en dos segmentos distintos: un segmento primario y un segmento secundario. El segmento primario está compuesto por trabajadores que tienen empleos estables, sueldos decentes y buenas prestaciones laborales. Mientras tanto, el segmento secundario está compuesto por trabajadores que tienen empleos precarios, bajos salarios y pocas prestaciones.

En este sentido, John Goldthorpe (1993) es uno de los teóricos más relevantes de la teoría de dualismo laboral. Él argumentó que el dualismo laboral se genera por la presencia de una élite de trabajadores altamente educados y cualificados que monopolizan los puestos de trabajo primarios y de mayor calidad.

Otra teoría importante sobre la segmentación laboral es la teoría de la discriminación. Esta

teoría sostiene que ciertos grupos de trabajadores, como las mujeres y las minorías étnicas, son discriminados en el mercado laboral y tienen menos oportunidades de conseguir empleos o ascensos.

Un teórico importante de la teoría de la discriminación es el economista estadounidense Gary Becker (1964), sostiene que los empleadores discriminan a los grupos de trabajadores que tienen mayores costos laborales, como las mujeres y las minorías étnicas. Estas discriminaciones pueden incluir el acceso limitado a empleos de mayor calidad, salarios más bajos por trabajos similares y una mayor dificultad para ascender a posiciones de líder.

En contraste, la teoría del mercado interno de trabajo sugiere que la segmentación laboral es el resultado de normas sociales y culturales que rigen el comportamiento de los empleadores y los trabajadores. Esta teoría sostiene que los empleadores tratan a los trabajadores como una comunidad, en la que la lealtad y el compromiso son esenciales para garantizar la estabilidad laboral y evitar la rotación constante de trabajadores. En este sentido, los empleados que presentan mayor compromiso y lealtad con la organización son los que tienen más oportunidades de ascenso y mejores condiciones laborales.

En relación con la teoría del mercado interno de trabajo, se encuentra el economista japonés Toshiaki Tachibanaki (1998). Él ha estudiado el sistema de empleo japonés, el cual se caracteriza por un alto grado de estabilidad laboral y bajos niveles de rotación laboral, y ha argumentado que este sistema se basa en una "cultura laboral" de compromiso y lealtad entre empleadores y trabajadores que fomenta la estabilidad y el crecimiento a largo plazo.

Además de las teorías mencionadas anteriormente, también existen otras teorías que abordan diferentes aspectos de la segmentación laboral. Por ejemplo, la teoría de la integración laboral sugiere que la segmentación laboral puede ser reducida si los trabajadores de los segmentos precarios son integrados en los segmentos primarios a través de una adecuada formación y capacitación. En contraste, la teoría de la desestructuración laboral sostiene que la segmentación laboral no puede ser eliminada, sino que está siendo cada vez más acentuada debido a la creciente globalización y la disminución del papel del Estado en la regulación del mercado de trabajo.

### **4.3 Modelo del capital humano**

El modelo de capital humano es una teoría que se ha desarrollado en el campo de la economía y que se centra en el papel del capital humano en el crecimiento económico. Este modelo

se basa en la idea de que el capital humano (es decir, las habilidades, el conocimiento y la educación de los trabajadores) es un factor clave para el desarrollo económico.

Uno de los teóricos más influyentes en el desarrollo del modelo de capital humano fue Theodore W. Schultz (1961). En su obra "Investment in Human Capital" quien argumenta que los empleados podían mejorar sus habilidades y conocimientos a través de la educación y la capacitación, y que esto a su vez mejoraría la productividad, el rendimiento y los ingresos. El modelo de Schultz se centraba en la idea de que la inversión en capital humano era una forma de capitalizar o invertir en el potencial productivo de los trabajadores.

Otro teórico importante del modelo de capital humano fue Gary Becker (1964). desarrolló una teoría más amplia de la inversión en capital humano en su obra "Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education" centraba en la inversión en educación y capacitación, pero también consideraba otros factores, como la salud y la experiencia laboral. Argumentando que la inversión en capital humano dependía de la tasa de retorno, es decir, del beneficio que se obtenía de la inversión.

En los años siguientes, el modelo de capital humano se ha utilizado ampliamente como marco teórico en la investigación sobre el mercado laboral y la economía del trabajo. En particular, muchos estudios han investigado cómo el capital humano afecta a la productividad, los salarios y las oportunidades laborales.

Robert Merton (1968) fue otro teórico que contribuyó al desarrollo del modelo de capital humano. En su obra "The Matthew Effect in Science" donde afirma que el capital humano era un factor crítico en el éxito de los investigadores científicos, permitiendo tener ventajas competitivas y acceder a recursos cruciales como financiamiento, que a su vez les facilitaban seguir produciendo conocimiento y mejorando sus habilidades.

Otro teórico relevante en el campo del capital humano es James Heckman (2000). que ha argumentado que la inversión en capital humano es esencial para el desarrollo a largo plazo de la economía. En su obra "Policies to Foster Human Capital", expone que la inversión en capital humano es aún más importante en la economía moderna que en las economías del pasado. Según esto se debe al aumento de la complejidad tecnológica y a la necesidad de habilidades especializadas para adaptarse a los cambios en el mercado laboral.

Uno de los modelos más populares en la investigación sobre el capital humano es el modelo de Mincer, desarrollado por Jacob Mincer (1974) en la década de 1970. El modelo de Mincer se centra en la relación entre la educación y los ingresos, y argumenta que la educación proporciona

habilidades que son valiosas en el mercado laboral. El modelo de Mincer ha sido utilizado en numerosos estudios para investigar la relación entre la educación y los ingresos.

Otro enfoque importante en el estudio del capital humano es el análisis de las habilidades. Esta perspectiva se centra en la forma en que las habilidades se adquieren, cómo las empresas y los trabajadores valoran las habilidades y cómo las habilidades afectan a la carrera laboral y a la movilidad. Los teóricos importantes en este campo incluyen a Michael Spence (1973), quien desarrolló el famoso modelo de señalización en 1973, y a Peter Diamond (1970), quien investigó la relación entre las habilidades y la asignación de trabajadores en la economía.

Otro aspecto importante del modelo de capital humano es la relación entre el capital humano y la innovación. Los teóricos argumentan que el capital humano puede ser crucial para la generación y la difusión de innovaciones, y que el papel de la educación y la capacitación en el fomento de la innovación es cada vez más importante en la economía moderna.

En cuanto a la política pública, el modelo de capital humano ha sido utilizado para justificar la inversión en educación y capacitación, y ha llevado a la implementación de políticas que buscan promover la educación y la formación de habilidades en la fuerza laboral. Además, el modelo de capital humano también ha llevado a un mayor análisis de la desigualdad en el mercado laboral y ha sido utilizado para justificar la necesidad de políticas públicas que aborden la brecha de habilidades y la discriminación en el mercado laboral.

En resumen, el modelo de capital humano es una teoría que ha tenido una gran influencia en el campo de la economía y que se centra en el papel del capital humano en el crecimiento económico. Los teóricos más relevantes en este campo incluyen a Theodore Schultz (1961), Gary Becker (1964), Robert Merton (1968), James Heckman (2000), Jacob Mincer (1958), Michael Spence (1973) y Peter Diamond (1970). El modelo de capital humano ha sido utilizado para investigar una amplia variedad de temas en el mercado laboral y ha llevado a la implementación de políticas públicas destinadas a promover la educación y la formación de habilidades en la fuerza laboral. En última instancia, el modelo de capital humano es una teoría fundamental para entender cómo se crea y se distribuye la riqueza en la economía moderna.

## 5. Estado del arte

A lo largo de la evolución de la sociedad el desempleo ha puesto a los Estados en una situación en la que se hace necesaria la toma de medidas y políticas que permitan una ampliación del ámbito laboral. Por supuesto, Colombia no se escapa de ello, siendo la juventud una de las poblaciones más afectadas por los diversos factores que serán analizados más adelante en el desarrollo de la presente investigación.

De acuerdo a las cifras presentadas por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), las cifras de desempleo son altas, especialmente en la población sumada, lo que permite deducir que las estrategias planteadas a nivel estatal no han sido del todo fructíferas, lo cual se complementa al revisar que esta temática ha estado en las motivaciones de varias movilizaciones sociales de las últimas décadas.

Ahora, el desempleo juvenil también está ligado a factores socioeconómicos, es decir que aquellos que cuentan con una oportunidad académica tienen mayor posibilidad de adquirir empleo en un país como Colombia; sin embargo, se ha evidenciado que estos profesionales tienden a ejercer por bajos salarios e, incluso, quienes logran adquirir una oportunidad laboral tardan demasiado o trabajan en algo que no corresponde a su estudio.

Los factores de educación y experiencia van de la mano con esta problemática, pues, tratándose de acceso laboral, la experiencia como requisito determina la posibilidad que una persona pueda adquirir o no un empleo y cuando se hace referencia a profesionales recién egresados las posibilidades se delimitan. La educación, por su parte, era considerado un motor que permitía un ascenso social a quien tenía acceso a ella, por eso las familias invertían grandes sumas de dinero en la educación de sus hijos, con la expectativa de que les fuera retribuido con un buen salario y debidas prestaciones de ley o sociales (Chavarro Cadena et al., 2021).

Adicional a lo anterior, no se debe dejar de lado las condiciones que caracterizan el trabajo en Colombia, siendo que, según lo encontrado en otras investigaciones, estas resultan ser precarias, ofertando bajos salarios, largas jornadas laborales y altos índices de informalidad que conllevan a que los empleadores no cumplan con las debidas prestaciones de ley.

Otro factor influyente es la innovación presente en la industria para mantener y aumentar la productividad. Esto involucra tener un mayor grado competitividad, adaptación a las nuevas tecnologías y brindar bienestar social. El hecho de que los jóvenes se encuentren mayormente en

un estado de improductividad a causa de las pocas y precarias oportunidades laborales, lleva a la desactualización de los saberes, lo cual dificulta aún más el ingreso al mercado laboral.

Con esto en mente, a continuación, se presenta la información más relevante relacionada a tres categorías fundamentales para el alcance de los objetivos propuestos: Desempleo juvenil, Inserción laboral y COVID-19.

## **5.1 Desempleo Juvenil**

El desempleo juvenil es un tema que preocupa en Colombia, y es importante realizar un análisis en profundidad sobre el mismo. Según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), en el primer trimestre del 2021, la tasa de desempleo juvenil en Colombia fue del 23,5%, lo que representa una disminución significativa en comparación con el mismo período de 2020, en el que se registró una tasa del 33,6% (DANE, 2021).

Sin embargo, a pesar de esta disminución, la tasa de desempleo juvenil sigue siendo alta en comparación con otros países de la región. Esto se debe en gran medida a la falta de oportunidades laborales, la falta de experiencia laboral previa y la falta de formación adecuada para el mercado laboral.

El desempleo juvenil en Colombia es especialmente preocupante debido a que la mayoría de los jóvenes que se encuentran en esta situación son personas que recién han terminado sus estudios y se enfrentan a muchas dificultades para encontrar empleo. En muchos casos, los jóvenes han invertido muchos recursos y tiempo en su formación académica y, sin embargo, no pueden encontrar un trabajo que les permita demostrar sus habilidades y poner en práctica su formación.

Además, el problema del desempleo juvenil no solo afecta a los jóvenes, sino que también tiene un impacto en la economía del país. Una alta tasa de desempleo entre los jóvenes significa que el talento y la energía de una parte importante de la población no se está utilizando de manera eficaz, lo que a su vez influye en el crecimiento económico y el desarrollo en el país.

En este contexto, es importante que el gobierno, las empresas y la sociedad en general trabajen conjuntamente para encontrar soluciones efectivas al problema del desempleo juvenil en Colombia. El gobierno puede implementar políticas y programas que fomenten la inclusión laboral de los jóvenes, así como brindar incentivos fiscales a las empresas que contratan a jóvenes recién graduados. Asimismo, es crucial brindar capacitaciones adecuadas y formación en habilidades para

mejorar la empleabilidad de los jóvenes.

El papel de las empresas es crucial para combatir el desempleo juvenil en Colombia. Por un lado, las empresas pueden brindar oportunidades a los jóvenes recién graduados, ofreciendo prácticas, contratos de trabajo a corto plazo o programas de capacitación para introducirlos en el mercado laboral y brindarles la experiencia necesaria.

Además, las empresas pueden trabajar para mejorar las habilidades y la empleabilidad de los jóvenes mediante programas específicos de formación y capacitación, enfocados en habilidades técnicas y habilidades blandas, buscando que cumplan con las habilidades y capacidades requeridas en el mercado laboral.

También es importante que las empresas tomen medidas para combatir la discriminación laboral en el país, en particular la discriminación hacia los jóvenes y las mujeres, para posibilitar un ambiente de equidad laboral y de oportunidades.

Por último, la sociedad en general también tiene un papel en la lucha contra el desempleo juvenil, en la medida en que puede trabajar para cambiar la cultura laboral del país y colaborar activamente en la formación de los jóvenes a través del fomento de prácticas y programas educativos que vayan de la mano con las exigencias del mercado laboral actual.

El desempleo juvenil es un problema multifacético que requiere múltiples soluciones y un enfoque integral y coordinado de todos los actores involucrados para ser resuelto en Colombia. La implementación de iniciativas que pretendan mejorar la empleabilidad y el acceso de los jóvenes al mercado laboral es crucial para el desarrollo económico y social del país.

## **5.2 Inserción laboral**

El acceso a empleo digno y estable es un derecho de todas las personas, y en particular de los jóvenes, quienes representan una fracción importante de la población activa en Colombia. Sin embargo, la situación laboral de los jóvenes suele ser precaria, con altas tasas de desempleo, subempleo y trabajo informal. La inserción laboral de los jóvenes en Colombia está influenciada por una serie de factores socioeconómicos, como el nivel de educación y formación, la región geográfica, el género, la raza, la procedencia y el acceso a redes de contactos.

En este sentido, la educación y la formación son elementos determinantes para la inserción laboral de los jóvenes. No obstante, a pesar de los avances en el acceso a la educación, existen

desigualdades territoriales y de género que dificultan el acceso a la formación y a los trabajos más cualificados. Un estudio de DANE indica que el 57% de los empleados menores de 25 años posee formación media superior o inferior.

Otro problema importante que afecta la entrada de los jóvenes al mercado laboral es la falta de experiencia laboral, la cual dificulta a menudo su acceso a trabajos calificados o mejor remunerados. La informalidad laboral es un problema que afecta de modo mucho más significativo a los jóvenes, quienes muchas veces se ven obligados a aceptar cualquier trabajo sin importar las condiciones.

En el caso de las mujeres jóvenes, se enfrentan a barreras adicionales para ingresar en el mercado laboral, afectadas por estereotipos y discriminación de género que afectan sus posibilidades de conseguir empleo y de recibir un salario justo y equitativo. Según el Observatorio Laboral para la Educación (2021a) en Colombia, las mujeres jóvenes presentan tasas de participación laboral más bajas que los hombres y suelen desempeñar trabajos con menos estabilidad y peores condiciones.

En lo que respecta a las características geográficas, el acceso a empleos formales y remunerados es muy desigual en las distintas regiones del país. En regiones como Antioquia y Bogotá, la tasa de desempleo juvenil es inferior a la media nacional, mientras que, en otras, como el Chocó y La Guajira, es significativamente mayor. Además, la ruralidad implica mayores retos para los jóvenes que buscan empleo y el acceso a la formación.

En resumen, la inserción laboral de los jóvenes en Colombia es un problema complejo que está influido por múltiples factores, que van desde la educación y la formación, hasta los desafíos geográficos y los prejuicios sociales y culturales acerca del género, la edad y la raza.

Es necesario implementar políticas y programas específicos para apoyar la inserción laboral de los jóvenes, fomentando la formación y capacitación continua, la creación de empleo formal y seguro, y la igualdad de oportunidades en el mercado laboral. Entre las medidas que pueden adoptarse se encuentran la implementación de políticas que promuevan el desarrollo de habilidades, el acceso a oportunidades laborales, la creación de empleo juvenil, la promoción de emprendimiento, el apoyo a las microempresas y la reducción de la informalidad laboral.

Ahora bien, la inserción laboral de los recién egresados en Colombia representa un reto importante debido a diversos factores como la falta de experiencia, la competitividad del mercado y las barreras geográficas. Según datos del Observatorio Laboral para la Educación (2021b), la tasa

de desempleo de los jóvenes entre 20 y 24 años que han terminado su educación superior en Colombia en el segundo trimestre de 2021 se ubicó en el 20,9%.

La falta de experiencia es una de las principales barreras que enfrentan los recién egresados al buscar empleo. Muchas empresas requieren experiencia previa antes de contratar a los graduados, lo que limita la posibilidad de conseguir empleo en el corto plazo. Se requiere un nuevo enfoque, y la formación dual parece ser una opción viable según un estudio de la Universidad Externado de Colombia. La formación dual combina la teoría obtenida en la educación superior con la práctica laboral en empresas, mejorando las posibilidades de inserción laboral de los recién egresados.

Otra razón que dificulta la inserción laboral de los recién egresados es la competencia en el mercado laboral. La oferta de empleos para profesionales jóvenes es limitada y muchas veces no se ajusta a las aspiraciones o perfil del profesional recién egresado. Con la pandemia de COVID-19 la situación ha empeorado aún más, reduciendo la oferta laboral y aumentando la competencia entre los solicitantes.

A pesar de esto, hay oportunidades laborales en sectores específicos, como las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Este sector no solo es pujante, sino que también ofrece oportunidades de trabajo en modalidades virtuales y teletrabajo. Según el Ministerio de Trabajo, el sector TIC colombiano ha experimentado un crecimiento anual del 8,7%, y se espera que esta tendencia se mantenga.

Las barreras geográficas son un problema que afecta a los recién egresados en Colombia. El acceso a oportunidades laborales en regiones específicas puede ser limitado y difícil de alcanzar. Por tanto, se requiere de políticas públicas que fomenten la creación de empleo en regiones con altas tasas de desempleo, así como la implementación de programas de formación y capacitación para los jóvenes en estas regiones.

Sin embargo, a pesar de estos desafíos, hay iniciativas enfocadas en mejorar la inserción laboral de los recién egresados en Colombia. El Programa Jóvenes en Acción, por ejemplo, ofrece oportunidades de formación y empleo para jóvenes en situación de pobreza y vulnerabilidad. Este programa proporciona apoyo financiero a los jóvenes para que puedan ingresar a la educación superior o capacitarse en áreas específicas, además de ofrecerles oportunidades de trabajo y emprendimiento.

Otro programa que busca mejorar la inserción laboral de los recién egresados es el

Programa Ser Pilo Paga, que ofrece acceso a la educación superior a jóvenes de bajos ingresos con alto rendimiento académico. El programa cubre los costos de matrícula, alojamiento y alimentación, a cambio de que los estudiantes se comprometan a trabajar en áreas prioritarias para el país después de graduarse.

La inserción laboral de los recién egresados en Colombia es un desafío que enfrenta diversos obstáculos como la falta de experiencia, la competencia en el mercado laboral y las barreras geográficas. En la actualidad, se requieren de nuevas iniciativas como programas de formación dual, la promoción de sectores como las TIC, y políticas públicas enfocadas en fomentar la creación de empleo en regiones con altas tasas de desempleo. Es fundamental apoyar el acceso a la educación, la formación y la capacitación de los jóvenes, así como brindar oportunidades laborales y programas de apoyo financiero que les permitan inserciones laborales exitosas.

En conclusión, el desafío de la inserción laboral de los jóvenes en Colombia es una tarea que requiere de la participación de todos los sectores de la sociedad. La implementación y el fomento de políticas y programas para la inserción laboral de los jóvenes es crucial para el desarrollo económico y social del país.

### **5.3 Covid-19**

El COVID-19 ha tenido un impacto significativo en Colombia, no sólo en términos de salud sino también en las condiciones educativas y laborales. Desde el primer caso confirmado en marzo de 2020, el país ha experimentado diversos cambios en su forma de vida, incluyendo el cierre temporal de escuelas y empresas y la implementación de medidas de distanciamiento social.

En términos de salud pública, Colombia ha sido afectada significativamente por la pandemia. Hasta el 18 de octubre de 2021, el país había reportado más de 5.2 millones de casos confirmados y más de 134,000 muertes. El gobierno colombiano ha implementado diversas medidas para controlar la propagación del virus, incluyendo el uso obligatorio de mascarillas, la prohibición de reuniones públicas y la implementación de toques de queda en horas específicas. A pesar de estas medidas, el país ha experimentado varias olas de contagio, lo que ha afectado, entre otros aspectos, la economía y el empleo.

En relación a las condiciones laborales, las medidas de distanciamiento social y las restricciones en la movilidad han afectado significativamente el mercado laboral en Colombia.

Según datos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), en septiembre de 2020, la tasa de desempleo en Colombia alcanzó un máximo histórico del 16.8%, frente al 10.2% registrado en el mismo período del año anterior. Esta tendencia se ha mantenido durante la pandemia, con una tasa de desempleo del 14.2% en mayo de 2021, según datos del Observatorio Laboral para la Educación (2021b).

Además de la tasa de desempleo, la pandemia ha afectado las condiciones laborales de quienes están empleados. Muchos trabajadores han perdido sus empleos o han tenido que trabajar menos horas, lo que ha tenido un impacto económico significativo para sus familias. También ha habido cambios en las condiciones laborales, incluyendo un aumento en el trabajo remoto y la implementación de medidas sanitarias en los lugares de trabajo para prevenir la propagación del virus. Aunque el trabajo remoto se ha convertido en una alternativa para muchas empresas para continuar con sus operaciones, también ha revelado desigualdades en el acceso a la tecnología y la conectividad a internet para los trabajadores.

En cuanto a las condiciones educativas, la pandemia ha tenido un impacto significativo en el sector educativo en Colombia. En marzo de 2020, el gobierno cerró temporalmente todos los establecimientos educativos, desde jardines infantiles hasta universidades, en un esfuerzo por controlar la propagación del virus. A partir de entonces, las instituciones educativas tuvieron que recurrir a la educación en línea para continuar con las clases, lo que ha dejado en evidencia la brecha digital y ha afectado la calidad de la educación.

Según el Ministerio de Educación Nacional (2021), alrededor del 87% de los estudiantes en Colombia han tenido acceso a la educación en línea durante la pandemia, lo que muestra una tendencia a la digitalización de la educación. Sin embargo, el acceso a la tecnología y la conectividad ha sido limitado para muchos estudiantes, especialmente en áreas rurales y de bajos ingresos. Además, el aprendizaje en línea ha presentado desafíos para los estudiantes con discapacidades y ha planteado preguntas sobre cómo se puede garantizar la equidad educativa a través de la educación en línea.

El cierre de los establecimientos educativos y la implementación de la educación en línea también ha afectado la forma en que los estudiantes interactúan y se relacionan con sus compañeros y profesores, así como su capacidad para recibir apoyo emocional y social. La falta de interacción interpersonal y la carga adicional de ser autónomo en su proceso de aprendizaje han llevado a algunos estudiantes a sufrir problemas de salud mental, incluyendo la ansiedad y la depresión.

A pesar de estos desafíos, la pandemia ha llevado a la implementación de nuevas iniciativas y modelos educativos en Colombia. En 2020, el Ministerio de Educación lanzó el programa 'Aprende en Casa', que proporciona acceso gratuito a recursos educativos en línea a través de la televisión y la radio. Además, el gobierno también ha implementado medidas para apoyar a los estudiantes y las instituciones educativas, incluyendo el subsidio de matrículas y el desembolso de recursos para la implementación de protocolos de bioseguridad en las escuelas.

En términos de investigación, Colombia ha estado llevando a cabo estudios sobre el COVID-19 y su impacto en diversos aspectos de la vida. Por ejemplo, investigadores de la Universidad de Antioquia han estado investigando los efectos de la pandemia en la salud mental de los trabajadores esenciales, y otros investigadores han estado examinando el impacto de la pandemia en la educación y la desigualdad educativa en el país.

En conclusión, la pandemia del COVID-19 ha tenido un impacto significativo en Colombia, especialmente en las condiciones laborales y educativas. La tasa de desempleo ha aumentado, y los trabajadores empleados han experimentado cambios en sus condiciones laborales, mientras que los estudiantes han tenido que adaptarse a la educación en línea con desafíos adicionales. A pesar de estos desafíos, Colombia ha implementado medidas para apoyar a los trabajadores, las empresas y las instituciones educativas durante este tiempo difícil. Se espera que los investigadores continúen explorando los efectos a largo plazo de la pandemia en el país y que se implementen soluciones efectivas para apoyar a los afectados.

## 6. Marco jurídico

A lo que respecta el problema de investigación, para determinar el margen normativo del empleo juvenil en Colombia; Colombia ha intentado adoptar diversas políticas para poder brindar un índice mayor de oportunidades laborales a los jóvenes, por ejemplo:

La Ley 1014 de enero de 2006 o la Ley de Fomento a la Cultura del Emprendimiento; Ley 1429 del 29 de diciembre de 2010 o Ley de Formalización y Generación de Empleo; Ley 1622 del 29 de abril de 2013 o Ley Estatutaria de Ciudadanía Juvenil y el CONPES Número 173 de 2014, lineamientos para la generación de oportunidades para los jóvenes.

El ámbito laboral en Colombia se regula principalmente por el Código Sustantivo del Trabajo y la Seguridad Social, sin embargo, los jóvenes cuentan con decretos y leyes particulares que atienden a situaciones coherentes con su edad, formación académica y experiencia para integrarse a la vida laboral. Este documento trae a colación, una serie de lineamientos normativos, que se deben tener en cuenta a la hora de desarrollar algún tipo de actividad laboral.

El artículo 11 del Código Sustantivo del Trabajo, menciona que toda persona tiene derecho al trabajo y goza de libertad para escoger profesión u oficio, dentro de las normas prescritas por la Constitución y la Ley (Presidencia de la República de Colombia, 1950, Decreto Ley 2663). De ese modo indica el legislador que los individuos están facultados legal y constitucionalmente para poder ejercer la profesión u oficio que consideren apropiada. No obstante, el artículo 13 del mismo Código, señala que en él se contienen el mínimo de derechos y garantía consagradas en favor de los trabajadores y no producirá efecto alguna estipulación que afecte o desconozca este mínimo. ((Presidencia de la República de Colombia, 1950, Decreto Ley 2663)

Una de las normativas más importantes se refiere a la ley 1780 de 2016 que plantea la generación de empleos para jóvenes entre 18 y 28 años de edad en empresas que, a su vez, consiguen beneficios e incentivos en la vinculación laboral con enfoque diferencial tales como la exención del pago de matrícula mercantil y la renovación mercantil de la misma en las pequeñas empresas jóvenes, el no aporte a Cajas de Compensación Familiar durante el primer año por parte de los empleadores.

En el área pública, las Empresas Industriales y Comerciales del Estado, Empresas de Economía Mixta, Empresas Sociales del Estado y Empresas de Servicios Públicos del sector público implementarán un programa de jóvenes talentos dirigidos a jóvenes sin experiencia que se les promueva y promocióne su vinculación laboral según los méritos de los mismos, ofertando empleos técnicos y convalidando los mismos con la aprobación de al menos cuatro semestres de

una carrera profesional, además de ampliar las prácticas profesionales dentro de estas instituciones sin requerir de un convenio con la Institución Educativa necesariamente.

Decretos como el 688 de 2021 crea un marco para el apoyo de empleo para jóvenes de manera formal que permite a los aportantes realizar contrataciones, un aporte del 25% de un salario mínimo legal mensual vigente por los trabajadores adicionales entre los 18 y 28 años de edad, incluyendo personas naturales, jurídicas, uniones temporales e incluso patrimonios autónomos.

En la estrategia Sacúdete han resultado distintas resoluciones sobre el tema como la 3718 de 2021 en la que ordena el pago mediante entidades financieras del apoyo para la generación de empleo en el programa durante el mes de agosto y septiembre, al igual que la resolución 2563 de (2021) y Resolución 1405 de (2021) en la que estipula la operación y aplicación de la estrategia Sacúdete.

Actualmente se adelanta un proyecto de ley que pretende ampliar la formalidad laboral para los jóvenes:

El contrato de aprendizaje se podrá celebrar con jóvenes menores de treinta (30) años de edad, que no hayan tenido previamente contratos laborales formales, ni contratos de aprendizaje, y que sean bachilleres graduados, técnicos, tecnólogos o profesionales universitarios, todos graduados en instituciones debidamente aprobadas por el Estado (Senado de la República de Colombia, 2021, Proyecto de Ley 099).

A su vez, aquellos vinculados a través por este contrato estarían subordinados, en cumplimiento de un horario y recibiendo un pago como retribución que no constituye salario, desviando lo que se entiende por contrato laboral, consecuentemente, se pronunció la Central Unitaria de Trabajadores:

Extender el contrato de aprendizaje a jóvenes graduados que buscan su primer empleo pauperiza las condiciones laborales y las garantías de empleo sobre la base de hacerlo más barato y descargarlo sobre los hombros de un sector de la población que ha sufrido sentidamente la crisis económica.

Contrario que una solución, podría ser una agravación de la problemática planteada puesto que se optará por camuflar los contratos laborales con contratos de aprendizaje y, a su vez, afectarían gravemente a las personas que realizan prácticas profesionales, en especial a estudiantes y practicantes del SENA.

A través de la extensión de un contrato de aprendizaje desnaturalizado, el salario para muchos jóvenes (sin estar necesariamente en un proceso de formación), con graves problemas de empleabilidad, con deudas estudiantiles y con anhelos de progreso acaba siendo un valor igual o

inferior al salario mínimo.

Como es bien sabido, una de las grandes problemáticas en materia laboral corresponde a la informalidad de la misma, razón por la cual es posible referenciar la ley 1429 de (2010) que corresponde a la ley de formalización y generación de empleo y data de diciembre de 2010, en la que pretende disminuir la brecha de desigualdad en la formalización laboral de personas jóvenes, enfocándose en que las personas menores de 28 años logren obtener un empleo. Esta ley también es fructífera para las personas con discapacidad, personas cabeza de hogar, reinsertados, personas desplazadas o personas que devenguen menos de 1,5 salarios mínimos mensuales y nunca antes haya cotizado seguridad social.

Otra normativa existente para promover la reinserción laboral y productiva de los jóvenes es la ley 2039 de (2020), en la que pretende facilitar el acceso al ámbito laboral y flexibilizar el tema de la experiencia laboral con la equivalencia de las mismas. En este sentido, aquellas que sean entendidas como pasantías, prácticas, judicaturas, servicio en los consultorios jurídicos, monitorias, contratos laborales, contratos de prestación de servicio y participación en grupos de investigación certificados por autoridad competente serán acreditables como experiencia profesional cuando se relacione a su programa académico.

En este sentido, se enunciaron las normativas que están vigentes en Colombia para los jóvenes en materia laboral, haciendo énfasis en que actualmente corresponden a políticas públicas implementadas en este gobierno con distintos planes que se enfocan en el mismo propósito: reducir la informalidad laboral, reducir la brecha salarial y posibilitar el acceso al empleo sin restricciones.

Sin embargo, todas las disposiciones citadas no constituyen en sí mismas una política integral direccionada a la integración de los jóvenes colombianos en el mercado de trabajo, y que además se desarrolle de manera legal, es decir, que los jóvenes no se vean involucrados en relaciones laborales precarias y de baja remuneración, como lo es el caso de colombiano. Mediante de todas aquellas disposiciones no se ha logrado una disminución de la tasa de desempleo para que de ese modo existan mejores oportunidades de desarrollo personal y profesional. (Cardenas, 2020)

Colombia actualmente, presenta un panorama desalentador cuando se trata de desempleo juvenil, no es de negar que los gobiernos actuales hacen un esfuerzo por mitigar todas estas problemáticas sociales, no obstante, es necesario crear un escenario de reflexión para que futuros empleadores no abusen de los derechos y garantías laborales con las que cuentan los empleados en Colombia, más aún tratándose de jóvenes en busca de oportunidades laborales.

## 7. Metodología

### 7.1 Enfoque metodológico: Mixto

El presente trabajo se enmarca en un enfoque metodológico mixto, es decir, se conjugan métodos cuantitativos y cualitativos. Por un lado, en tanto a lo cuantitativo, se pretende ofrecer objetividad respecto de la situación laboral que viven los jóvenes en Colombia actualmente por medio de la recopilación de datos y la transformación de los mismos para lograr determinar si existe o no una relación entre el desempleo y la de la calidad de las oportunidades laborales que se presentan en el mercado de trabajo para poder acceder a él, dentro de la población juvenil.

Sera cualitativo en tanto se hará uso de un análisis documental para lograr recopilar la información necesaria para sustentar el trabajo de investigación, tomando como referencia cifras de diferentes trabajos de investigación, normas jurídicas, entre otros.

### 7.2 Tipo de investigación

El tipo de investigación que se va a llevar a cabo en el presente trabajo es un tipo de investigación socio-jurídica, pues pretende evidenciar lo que los empleadores hacen con la regulación normativa, frente a la oferta de trabajo para los jóvenes en Colombia. Es decir, realizar una comparación entre la diferente normatividad que ha regulado la materia y compararla con la realidad social, pues el Código Sustancial del Trabajo, señala que se deben brindar unos derechos y garantías mínimas en favor de los trabajadores. Tratándose de jóvenes, quienes hacen parte del sector informal del mercado de trabajo, donde se desarrollan relaciones laborales en condiciones precarias y de baja remuneración y sino, se encuentran en una situación de desempleo, debido a su bajo nivel de educación o poca experiencia.

### 7.3 Población y muestra seleccionada

La población seleccionada para llevar a cabo el siguiente trabajo de investigación, es la **población juvenil egresada del pregrado de Derecho de la Universidad Santo Tomas ubicada en Villavicencio** y la muestra corresponde a 33 encuestas que son realizadas al interior de la universidad, pues de acuerdo al problema de investigación se pretende determinar el margen

normativo del empleo juvenil y como se han visto afectadas las oportunidades laborales que tienen los jóvenes en Colombia desde el año 2021 en razón a los efectos de la pandemia por COVID – 19.

## 7.4 Etapas de la investigación

*Tabla 1 Etapas de la investigación*

| <b>N° de la fase</b> | <b>Nombre la fase</b>                                                                            | <b>Descripción de la fase.</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Fase 1:</b>       | Determinación de la normatividad que ha desarrollado el Estado colombiano respecto del empleo.   | De acuerdo a la investigación que se ha llevado a cabo, en esta primera fase se planea recolectar la mayor cantidad de leyes y normatividad que el Estado colombiano ha desarrollado para brindar unas condiciones laborales optimas en general.                                                                            |
| <b>Fase 2:</b>       | Análisis sobre la calidad de oportunidades laborales que tienen los jóvenes en Villavicencio.    | Por medio de las diferentes técnicas de investigación aplicadas para el desarrollo del objetivo del trabajo (encuestas), en esta etapa se lleva a cabo un análisis minucioso de las características con las que se presentan las oportunidades laborales para los jóvenes en Colombia en cuanto a la calidad de las mismas. |
| <b>Fase 3:</b>       | Identificar la influencia de la pandemia en el empleo juvenil en Villavicencio desde el año 2020 | En conjunto de las encuestas y el análisis documental se identifica la influencia de la pandemia en las oportunidades laborales que se presentan para los jóvenes.                                                                                                                                                          |
| <b>Fase 4:</b>       | Socialización.                                                                                   | Los resultados de todo el proyecto se integran de tal manera que los empleadores tengan acceso para derrocar barreras sociales y tradicionales que se han impuesto a la hora de generar empleo para los jóvenes y de ese modo brindar oportunidades laborales de calidad para los jóvenes.                                  |

## 7.5 Fuentes de información

### 7.5.1 Fuentes primarias

Como fuente primaria de información para el presente proyecto investigación se considera principalmente la información recolectada a partir de las encuestas de realización propia. Esta decisión se toma considerando que la base de la propuesta está en la escucha de las perspectivas y vivencias de los jóvenes, especialmente las relacionadas a su búsqueda de inserción dentro del mercado laboral.

De este modo, las encuestas fueron diseñadas de modo que se identifique el panorama con el que los jóvenes se encuentran al momento de realizar sus primeras incursiones en el mercado laboral siendo profesionales y así analizar los principales obstáculos evidenciados para proponer

estrategias que mejoren estas situaciones.

### 7.5.2 *Fuentes secundarias*

Para complementar la información recolectada a partir de las encuestas, se realizará un análisis de las estadísticas proporcionadas de manera anual por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), específicamente las relacionadas con las tasas de desempleo juvenil en Colombia, sumadas a los aportes de estudios previos sobre la problemática.

## 7.6 **Técnicas de investigación**

- **Encuestas:** Por un lado, en relación al enfoque cuantitativo, se realizarán una serie de encuestas para poder determinar la situación laboral en la que se encuentran los jóvenes a la hora de intentar adquirir un empleo y los obstáculos más comunes que se encuentran en el proceso de inserción laboral. A partir de esto, se pretende establecer el panorama al que los jóvenes egresados del pregrado en Derecho se enfrentan, identificando, entre otras cosas, las garantías que ofrecen los empleadores y el compromiso con la disminución del desempleo laboral en el municipio.
- **Análisis documental:** Es de vital importancia la revisión de los aportes que estudios previos han dejado en relación a la problemática seleccionada para la presente investigación. Así, se realizó una búsqueda detallada de los diferentes documentos relacionados y un análisis de las principales variables seleccionadas, dando como resultado un contexto académico que aporta para la creación de recomendaciones que mejoren la problemática revidada.

## 7.7 **Instrumentos**

### 7.7.1 *Encuestas*

Las encuestas intencionales son una técnica de investigación utilizada para recopilar información sobre las opiniones, actitudes y comportamientos de un grupo específico de personas. Estas encuestas se realizan con la intención de obtener información detallada y específica sobre el tema de investigación. Las encuestas intencionales pueden ser muy útiles para los investigadores, ya que proporcionan información detallada y específica sobre los temas de investigación. Además,

las encuestas intencionales pueden ser utilizadas para identificar tendencias y patrones en la información recopilada, lo que puede ayudar a los investigadores a hacer conclusiones y recomendaciones más precisas.

Así, para la recolección de información primaria se realizaron treinta tres encuestas intencionadas por medio de la plataforma de Formularios de Google, cabe aclarar que esta cifra se debe a las dificultades para establecer contacto con los egresados del programa de derecho durante el periodo de tiempo seleccionado, por lo que el tamaño de la muestra afectará en la forma en que se interpretarán los resultados. Adicionalmente, se especifica que el objetivo del instrumento es sustentar la información encontrada en otras fuentes de información.

Las encuestas estaban compuestas de dieciocho preguntas categorizadas en cuatro variables principales, de la siguiente forma:

*Tabla 2 Categorías y variables de encuesta*

| <b>Variable</b>             | <b>Pregunta</b>                                                                                                                                   |
|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Mercado Laboral</b>      | 1) ¿Cuenta actualmente con trabajo? (Sí 5-7) (No- 2-4)                                                                                            |
|                             | 2) ¿Cuántas postulaciones de trabajo ha presentado los últimos seis meses?                                                                        |
|                             | 3) ¿En cuántas de esas postulaciones ha sido llamado para hacer parte de la siguiente etapa de selección?                                         |
|                             | 4) ¿Le han dado razones para el rechazo? ¿Cuáles?                                                                                                 |
|                             | 5) En una escala del 1 al 10, dónde 1 es para nada y 10 es completamente ¿Considera que su trabajo está relacionado con su educación profesional? |
|                             | 6) ¿Cuánto tiempo pasó desde su grado hasta qué fue contratado?                                                                                   |
|                             | 7) Durante el proceso de selección laboral, ¿Cuál considera que fue el aspecto que más influyó?                                                   |
|                             | 8) En su búsqueda laboral, en una escala del 1 al 10, ¿Qué tan proporcional considera los salarios ofertados con los perfiles propuestos?         |
|                             | 9) Según las ofertas laborales revisadas, ¿cuáles son los tipos de vinculación más comunes ofertados?                                             |
|                             | a) Según obra/labor                                                                                                                               |
|                             | b) A término fijo                                                                                                                                 |
|                             | c) A término indefinido                                                                                                                           |
|                             | d) Por horas                                                                                                                                      |
| <b>Segmentación laboral</b> | 10) Durante su proceso de búsqueda laboral, ¿cuáles fueron las ofertas más comunes que encontró?                                                  |
|                             | 11) ¿Cuál de las siguientes plataformas de búsqueda de empleo utiliza comúnmente en su búsqueda laboral?                                          |
|                             | a) LinkedIn                                                                                                                                       |
|                             | b) El empleo.com                                                                                                                                  |
|                             | c) Magneto 360                                                                                                                                    |
|                             | d) Google Job                                                                                                                                     |
|                             | e) SIMO                                                                                                                                           |
|                             | f) Otra: ¿cuál? _____                                                                                                                             |
|                             | 12) ¿Considera que las ofertas publicadas coinciden con el perfil laboral solicitado?                                                             |

Tabla 1 Continuación

|                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|---------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Educación vs experiencia</b> | <p>13) ¿Cuáles de los siguientes requisitos le fueron solicitados en la mayoría de las ofertas laborales en las que se postuló?</p> <p>a) Experiencia certificable</p> <p>b) Título de Tecnólogo</p> <p>c) Título de Pregrado</p> <p>d) Título de Posgrado</p> <p>e) Recomendaciones laborales</p> <p>14) En el caso de ofertas laborales que solicitan niveles de educación, ¿se le ha solicitado?</p> <p>a) Diplomado</p> <p>b) Especialización</p> <p>c) Maestría</p> <p>d) Doctorado</p> <p>15) En el caso de ofertas laborales que solicitan experiencia certificada, ¿se le ha solicitado?</p> <p>a) Seis meses de experiencia</p> <p>b) Un año de experiencia</p> <p>c) Entre uno y tres años de experiencia</p> <p>d) Más de tres años de experiencia</p> <p>16) En sus diferentes postulaciones, ¿han aceptado su participación en semilleros de investigación, monitorias académicas y/o prácticas profesionales, cómo experiencia laboral certificable?</p> |
| <b>COVID – 19</b>               | <p>17) En el desarrollo de su búsqueda de empleo, ¿le han solicitado información sobre la modalidad en la que realizó sus estudios (virtual/presencial/presencial por medios tecnológicos)?</p> <p>18) En una escala del 1 al 10, ¿considera que su educación se vio afectada por las medidas que tomó la Universidad durante la contingencia por COVID - 19?</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |

## 8. Análisis documental

Como se mencionó previamente, la revisión documental es muy importante para complementar la información recolectada en las encuestas. De este modo, el análisis de los documentos se realizó a partir del siguiente modelo de ficha bibliográfica:

*Figura 1 Ficha bibliográfica*

|                                                                                                                                |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Universidad Santo Tomas, sede Villavicencio.<br/>Participantes: Juliana Salazar, Keren Cajigas<br/>Facultad de Derecho.</p> |
| <p style="text-align: center;"><b>ANÁLISIS DOCUMENTAL.</b><br/>Situación laboral de los jóvenes en Colombia.</p>               |
| <p><b>Descripción del documento:</b></p>                                                                                       |
| <p><b>Autor:</b></p>                                                                                                           |
| <p><b>Título del documento:</b></p>                                                                                            |
| <p><b>Fecha de publicación:</b></p>                                                                                            |
| <p><b>Referencia en Apa:</b></p>                                                                                               |
| <p><b>Ubicación:</b></p>                                                                                                       |
| <p><b>Contenido del documento:</b></p>                                                                                         |
| <p><b>Resumen:</b></p>                                                                                                         |
| <p><b>Palabras Clave:</b></p>                                                                                                  |
| <p><b>Conclusiones del documento:</b></p>                                                                                      |
| <p><b>Aporte al trabajo de investigación:</b></p>                                                                              |

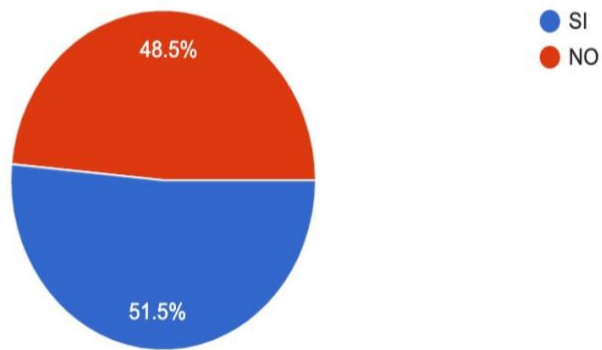
### 7.7.2 Sistematización de la información.

Por medio de la plataforma de Formularios de Google se recolectaron más de treinta respuestas a las preguntas planteadas. La ventaja de utilizar esta herramienta está en su realización inmediata de gráficos y resúmenes de la información recolectada. Así, a partir de la aplicación de las encuestas propuestas se evidenció que cerca de la mitad de los jóvenes encuestados (48,5%) se encuentran en condición de desempleo. No obstante, para la investigación propuesta es importante tener en cuenta todas las respuestas, independiente a la situación de empleabilidad, dado que los casos de éxito también aportan información relevante frente al proceso de inserción.

*Figura 2 Situación laboral de los jóvenes encuestados.*

1. ¿Cuenta actualmente con trabajo?

33 respuestas

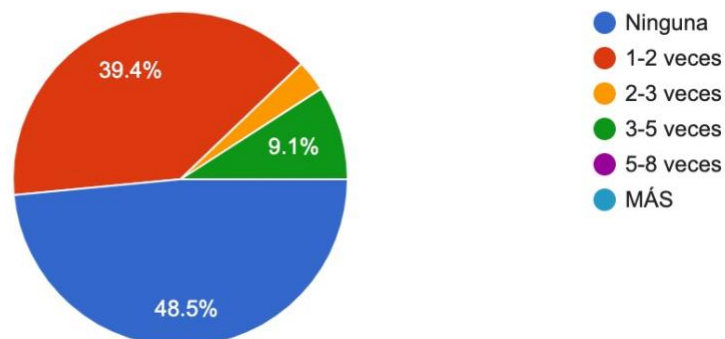


Un factor común que se identifica en el proceso de búsqueda de trabajo por parte de los jóvenes encuestados es la falta de comunicación por parte de los ofertantes, siendo que, como se muestra a continuación, en la mayoría de los casos no son llamados para continuar con el proceso de selección y pocas veces se da justificación de las razones del rechazo.

*Figura 3 Continuidad en el proceso de selección*

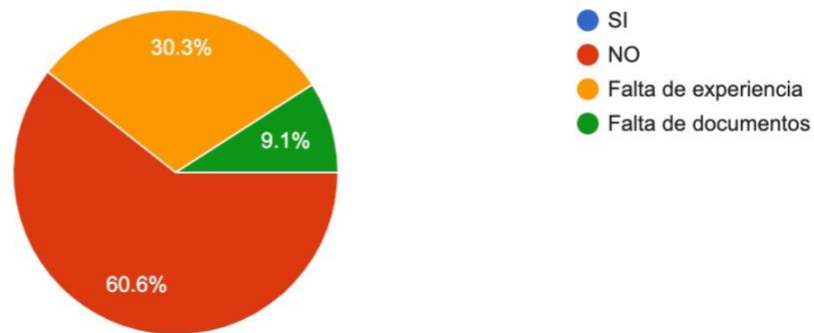
3. ¿En cuántas de esas postulaciones ha sido llamado para hacer parte de la siguiente etapa de selección?

33 respuestas



*Figura 4 Razones del rechazo de la postulación***4. ¿Le han dado razones para el rechazo?**

33 respuestas



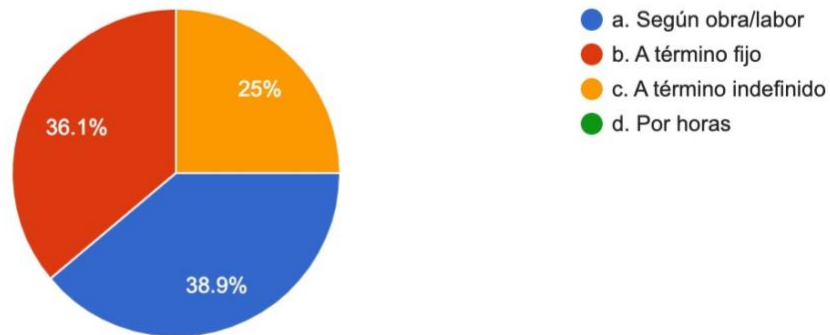
Ahora bien, se debe resaltar que gran parte de las ofertas laborales se encuentran completamente relacionadas con la educación profesional del aspirante (56,3%), no obstante, el 21,9% de estas no responde a este parámetro, por lo que jóvenes en búsqueda de trabajo deben postularse a empleos no relacionados con su profesión, que le llevan a tardar más en iniciar a ejercer y a adquirir roles diferentes a los que fueron preparados.

Adicionalmente, se encuentra que las ofertas se centran principalmente en formas de contratación por obra/labor (38,9%) y a término fijo (36,1%) y, según la percepción de los encuestados, la proporcionalidad de los perfiles solicitados en relación a los salarios ofrecidos es regular, especialmente cuando los requisitos más pedidos son la experiencia certificable (47,1%) y contar con título de pregrado (29,4%), más comúnmente con una especialización.

*Figura 5 Tipos de vinculación ofertados*

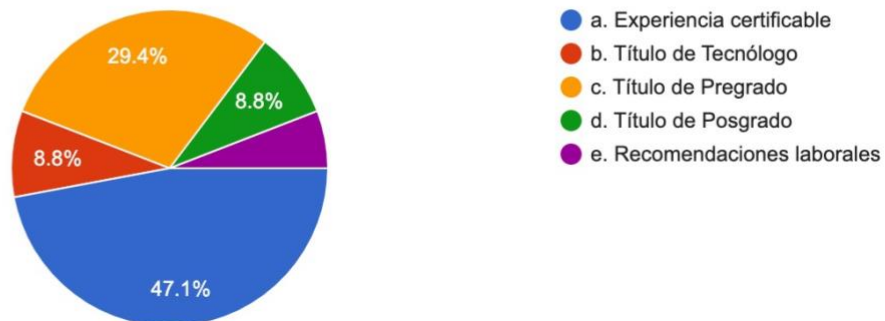
9. Según las ofertas laborales revisadas, ¿cuáles son los tipos de vinculación más comunes ofertados?

36 respuestas

*Figura 6 Requisitos solicitados*

13. ¿Cuáles de los siguientes requisitos le fueron solicitados en la mayoría de las ofertas laborales en las que se postuló?

34 respuestas



Se debe resaltar que, a pesar de que la experiencia laboral es el requisito más solicitado, la participación de los jóvenes en semilleros, monitorias académicas, prácticas laborales, etc., no son consideradas en el proceso de selección laboral, lo cual dificulta que los jóvenes accedan a un primer trabajo.

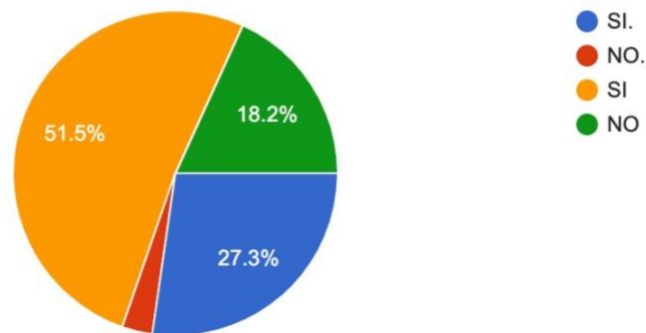
Por otro lado, se evidencia que la modalidad en la que se realizaron los estudios del aspirante no suele ser muy considerados en los procesos de selección laboral, no obstante, los jóvenes consideran que las medidas tomadas por la universidad durante el periodo de contingencia

por la pandemia de COVID – 19 (educación presencial mediada por medios tecnológicos) sí significó una deficiencia en su proceso educativo, lo cual repercute en su inserción laboral.

*Figura 7 Afectación de la educación por contingencia*

18. ¿considera que su educación se vio afectada por las medidas que tomó la Universidad durante la contingencia por COVID - 19?

33 respuestas



Así, se evidencia que los requisitos de las diferentes ofertas laborales son bastante heterogéneos, es decir, la mayoría de las ofertas solicitan perfiles muy similares. De este modo, se identifican factores comunes que generan dificultades en el ingreso al mercado laboral por parte de los recién egresados del pregrado en Derecho de la Universidad Santo Tomás (sede Villavicencio). Estos obstáculos son los que deben ser atacados directamente a partir de la toma de medidas correspondientes desde el proceso educativo universitario.

## **9. Propuestas**

Como se planteó al inicio de la presente investigación, el objetivo de la misma es reunir información pertinente para proponer estrategias que mitiguen la problemática identificada. Así, según los datos recolectados, se evidencia la importancia de generar cambios estructurales a partir de políticas públicas que mitiguen los obstáculos a los que los jóvenes se enfrentan en su inserción laboral.

Ante el panorama evidenciado, tanto en el material bibliográfico revisado como en la información otorgada por los estudiantes, a continuación, se presentan las siguientes propuestas consideradas, categorizadas según el ámbito en el cual pueden ser implementadas:

### **9.1.1 Empleadores**

Uno de los factores de mayor relevancia encontrados a partir de la investigación realizada radica en las características de las ofertas laborales que se encuentran en el mercado para los jóvenes egresados de derecho, sumado a las condiciones laborales que estas proponen para los trabajadores, razón por la cual se considera conveniente que los empleadores consideren mayor flexibilidad en los horarios laborales, partiendo de que muchos de los jóvenes egresados del programa de derecho inician su proceso de inserción laboral en los últimos semestres de su pregrado, razón por la cual deben recurrir a trabajos que les permitan continuar con sus estudios.

Adicionalmente, se evidencia una constante en las ofertas en cuanto a la solicitud de estudios de posgrado, por lo que sería idóneo que las empresas consideraran llegar a acuerdos (programas o convenios) que permitan a los jóvenes trabajar y estudiar al tiempo, pensando en la valorización de su personal y la mejora en sus esquemas productivos a partir de la especialización del conocimiento.

Considerando lo anterior, se recomienda también revisar las posibilidades de, valiéndose de los avances producidos durante el periodo de contingencia por pandemia, implementar mayores ofertas en modalidad de teletrabajo o trabajo mixto (virtual y presencial), para favorecer el manejo del tiempo de aquellos que continúan sus estudios.

### **9.1.2 *Universidad***

Por otro lado, los datos permiten evidenciar que el papel de la universidad también es muy importante dentro de la inserción laboral de los estudiantes de los diferentes programas, en este caso particularmente del pregrado en Derecho. Entendiendo que los jóvenes están iniciando su búsqueda laboral incluso durante sus estudios, se propone que se establezcan medidas que contribuyan a que, durante sus estudios de pregrado, los estudiantes puedan ir adquiriendo, de manera paralela, tanto experiencia como mayor preparación y especialización del conocimiento.

Con esto en mente, se recomienda a la universidad, impulsar los estudios de posgrado, con un incentivo económico, y las prácticas profesionales como opción de grado, de manera que los estudiantes formen perfiles más adecuados para las ofertas laborales que se encuentran hoy en día en el mercado laboral, especialmente cuando el Decreto 952 de 2021 establece que las prácticas laborales, pasantías, monitorias, etc. son consideradas como experiencia laboral válida.

### **9.1.3 *Política pública***

Con la información recolectada se identifican ciertos puntos claves a ser consideradas para la creación de políticas públicas que lleven a la disminución de la brecha de desigualdad y favorecer la inserción laboral de los abogados recién egresados, garantizando el correcto relevo generacional y previniendo situaciones de pobreza en dicho grupo generacional.

A partir de los datos relacionados, se identifica una tendencia a la oferta de vinculación por prestación de servicios o a empresas temporales, donde se exige al empleado el cumplimiento de normas del contrato laboral, pero se evaden las responsabilidades de este para el empleador. Esto es un factor relevante que debe ser revisado y regulado a nivel nacional, especialmente con las implicaciones que puede llevar a nivel de seguridad social del trabajador y en el sistema pensional.

De este modo, es notoria la necesidad de tomar medidas que prevean dichos escenarios en la situación de los recién egresados del programa de derecho, por lo que puede ser favorecedor incentivar las empresas a la contratación justa de jóvenes a puertas de egresar y recién egresados. Un ejemplo de esto puede ser el proponer una disminución en impuestos o incentivo económico al implementar aprendices o jóvenes durante su primera inserción laboral. No obstante, esto debe estar acompañado de un seguimiento al proceso, garantizando condiciones laborales adecuadas.

Lo anterior puede verse complementado por la creación de incentivos económicos para emprendedores y pequeñas empresas, facultándolas a crecer y generar mayor empleo, especialmente enfocados en la población joven. Ahora, si bien estos implican un cargo económico a nivel estatal, se propone que estén acompañados de la creación de convenios, donde se favorezca a aquellos emprendedores que presenten propuestas orientadas a la mejora colectiva de la comunidad, generando mayores oportunidades laborales e impactando la economía local.

## Conclusiones

Gracias al trabajo realizado, se evidencian una serie de factores comunes en el proceso de inserción laboral de los jóvenes recién egresados de la facultad de derecho en la Universidad Santo Tomás – Sede Villavicencio. Se puede afirmar que los jóvenes abogados encuentran obstáculos similares procedentes de los requisitos solicitados por las empresas para la contratación en los diferentes puestos de trabajo ofertados.

En principio, se identifica que los principales problemas se relacionan con la falta de experiencia laboral y estudios de posgrado. Según la información recolectada, la mayoría de las ofertas solicitan experiencia laboral certificable por parte de los candidatos a los puestos ofertados, lo que deja en una mala posición a todos aquellos jóvenes que buscan adquirir su primer trabajo. Esto se ve agravado si se toma en cuenta que en la mayoría de los procesos de contratación no se acepta el desempeño de los estudiantes durante su participación en prácticas laborales, semilleros investigativos y monitorias académicas.

Por otro lado, también se denota que las ofertas proponen como requisitos de contratación el contar con un título de posgrado, lo cual disminuye las oportunidades de los jóvenes para su inserción laboral. La mayoría de estas ofertas solicitan un nivel educativo de por lo menos especialización, normalmente enfocada directamente con el campo laboral al que se hace la oferta.

No obstante, en cuanto a la influencia del COVID-19 en los procesos de búsqueda de empleo, se denotan dos situaciones contradictorias. En primer lugar, en los procesos de contratación no están resultando relevantes los cambios tomados a nivel educativo durante la contingencia, sin embargo, por otro lado, los estudiantes si consideran que su educación se vio afectada por los mismos, considerando que esto les dificulta su desenvolvimiento laboral.

De este modo, se puede concluir que es importante que a nivel nacional y universitario se tomen medidas que reduzcan el impacto de estas situaciones. A nivel nacional se debe considerar la implementación de un marco legal que favorezca la aceptación de las prácticas, monitorias y semilleros como experiencia laboral para el estudiantado, puesto que, a pesar de que ya existe, las empresas no lo están valiendo, lo que disminuye la posibilidad de encajar adecuadamente con el perfil solicitado.

Adicionalmente, se recomienda que la universidad también tome medidas para la mitigación de los obstáculos evidenciados por los estudiantes. Estas estrategias pueden ir desde la

creación de un programa de inserción laboral, divulgación de la bolsa de empleo de la universidad y certificación oficial de las actividades relacionadas al actuar laboral dentro de la institución (participación en conferencias, apoyo docente, etc.)

Además, consideramos valioso que la universidad añada programas de posgrado que se puedan iniciar en los últimos años de pregrado, sumado a algunos descuentos en los mismos, con el objetivo de que los estudiantes puedan avanzar en sus estudios desde antes del grado profesional y, de este modo, al momento de egresar y buscar trabajo ya cuenten con parte de los requisitos solicitados en las ofertas.

### Referencias bibliográficas

- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. University Of Chicago Press.
- Cardenas, M. (28 de enero de 2020). “Hay que impulsar la educación y empleo como se hizo con las 4G”: Cárdenas. *Publicaciones Semana*.  
<https://www.semana.com/pais/articulo/intervencion-de-mauricio-cardenas-en-foro-colombia-2020/281215/>
- Castillo Robayo, C. D., & García Estévez, J. (2019). Desempleo juvenil en Colombia: ¿la educación importa? *Revista Finanzas y Política Económica*, 11(1), 101-127. doi:<https://doi.org/10.14718/revfinanzpolitecon.2019.11.1.7>
- Chavarro Cadena, J. E., Cortés Guzmán, G., & Bello Franco, E. (2021). *Cartilla laboral y seguridad social : ejercicios con aplicaciones contables y tributarias*. Grupo Editorial Nueva Legislación.
- Congreso de la República de Colombia. (26 de enero de 2006). Ley No.1014 de 2006. *De fomento a la cultura del emprendimiento*. Diario Oficial No. 46.164.  
[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1014\\_2006.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1014_2006.html)
- Congreso de la República de Colombia. (29 de diciembre de 2010). Ley 1429 de 2010. *Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo*. Diario Oficial No.47937.  
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=41060>
- Congreso de la República de Colombia. (29 de diciembre de 2010). Ley 1429 de 2010. *Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo*. Diario Oficial No. 47.937.  
[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1429\\_2010.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1429_2010.html)
- Congreso de la República de Colombia. (29 de abril de 2013). Ley 1622 de 2013. *Por medio de la cual se expide el estatuto de ciudadanía juvenil y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial No. 48.776.  
[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1622\\_2013.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1622_2013.html)
- Congreso de la República de Colombia. (2 de mayo de 2016). 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*. Diario Oficial No. 49.861. [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1780\\_2016.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1780_2016.html)

- Congreso de la República de Colombia. (27 de julio de 2020). Ley 2039 de 2020. *Por medio de la cual se dictan normas para promover la inserción laboral y productiva de los jóvenes, y se dictan otras disposiciones.q.* Diario Oficial No. 51.388. [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_2039\\_2020.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2039_2020.html)
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2021). *Mercado laboral del trimestre móvil febrero - abril de 2021.* DANE. [https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech\\_tma2021\\_2/Boletin\\_EC\\_H\\_TMA\\_I\\_2021\\_2.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_tma2021_2/Boletin_EC_H_TMA_I_2021_2.pdf)
- Departamento Nacional de Planeación (DNP). (3 de julio de 2014). Conpes No.173. *Lineamientos para la generación de oportunidades para los jóvenes.* Consejo Nacional Política Económica y Social. <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Social/173.pdf>
- Diamond, P. (1970). A model of price adjustment. *Journal of economic theory*, 156-168.(3), 156-168. <http://cemi.ehess.fr/docannexe/file/2360/diamond.pdf>
- Freeman, R. B., & Medoff, J. L. (1985). Review Symposium: What Do Unions Do? By Richard B. Freeman and James L. Medoff. *ILR Review*, 38(2), 244-263. doi:<https://doi.org/10.1177/001979398503800207>
- Goldthorpe, J. (1993). Sobre la clase de servicio: su formación y su futuro. En J. Carabañas Morales, *Teorías contemporáneas de clases sociales* (págs. 127-155). Fundación Pablo Iglesias.
- Heckman, J. J. (2000). Policies to foster human capital☆. *Research in Economics*, 54(1), 3-56. doi:<https://doi.org/10.1006/reec.1999.0225>
- Merton, R. K. (1968). The Matthew Effect in Science: The reward and communication systems of science are considered. *Science*, 159(3810), 56-63. doi:<https://doi.org/10.1126/science.159.3810.56>
- Mincer, J. (1958). Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. *Journal of Political Economy*, 66(4), 281-302. <https://www.jstor.org/stable/1827422>
- Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience and Earnings.* National Bureau of Economic Research.
- Ministerio de Educación Nacional (MEN). (2021). *Educación para la generación del bicentenario – balance educativo del 2020.* <https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-275593.html>
- Ministerio de Trabajo, Colombia. (29 de junio de 2021). Resolución 1405 de 2021. *Por la cual se*

- definen las reglas de operación del apoyo para la generación de empleo para jóvenes dentro de la estrategia Sacúdete y se dictan otras disposiciones.* Diario Oficial No. 51.727. [https://jurinfo.jep.gov.co/normograma/compilacion/docs/resolucion\\_mtra\\_1405\\_2021.htm](https://jurinfo.jep.gov.co/normograma/compilacion/docs/resolucion_mtra_1405_2021.htm)
- Ministerio de Trabajo, Colombia. (23 de septiembre de 2021). Resolución 2563 de 2021. *Por medio de la cual se ordena el pago y transferencia, a través de las entidades financieras, del apoyo para la generación de empleo para jóvenes dentro de la Estrategia Sacúdete, para las postulaciones efectuadas en los meses de agosto y septiembre de 2.* Diario Oficial No. 51.810. [https://jurinfo.jep.gov.co/normograma/compilacion/docs/resolucion\\_mtra\\_2563\\_2021.htm](https://jurinfo.jep.gov.co/normograma/compilacion/docs/resolucion_mtra_2563_2021.htm)
- Observatorio Laboral para la Educación. (2021a). *Mercado Laboral en Colombia, segundo trimestre de 2021.* [https://www.graduadoscolombia.edu.co/files/reportes/2021/Situacion\\_Laboral\\_Q2\\_2021.pdf](https://www.graduadoscolombia.edu.co/files/reportes/2021/Situacion_Laboral_Q2_2021.pdf)
- Observatorio Laboral para la Educación. (2021b). *Boletín de Coyuntura.* <http://ole.edu.co/wp-content/uploads/2021/06/Boletin-7-OLE-Coyuntura-Junio-2021-1.pdf>
- Osterman, P. (1999). *Securing Prosperity: The American Labor Market: How It Has Changed and What to Do about It.* Princeton University Press. <https://www.jstor.org/stable/j.ctt7rr51>
- Piñeros Haiek, K. A. (2018). *Desempleo Juvenil en Colombia: Determinantes y Políticas*?. [Tesis de Maestría, Universidad Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario]. Repositorio. <https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/21363485-b9cb-4dab-bba7-9d8d58c35e15/content>
- Presidencia de la República de Colombia. (9 de septiembre de 1950). Decreto Ley 2663 de 1950. *Código sustantivo del trabajo.* Diario Oficial No.27407. <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Codigo/30019323>
- Presidencia de la República de Colombia. (24 de junio de 2021). Decreto 688 de 2021. *Por el cual se adiciona la Sección 10 al Capítulo 1 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo y se crea el apoyo para la generación de empleo para jóvenes dentro de la Estrategia Sacúde.* Diario Oficial No. 51.715. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=30041852>

Schultz, T. W. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1-17.

<https://la.utexas.edu/users/hcleaver/330T/350kPEESchultzInvestmentHumanCapital.pdf>

Senado de la República de Colombia. (2021). Proyecto de Ley 099 de 2021. *¿Por la cual se amplía la población objeto del contrato de aprendizaje, se crea el contrato de aprendizaje extendido y se dictan otras disposiciones.*

<https://leyes.senado.gov.co/proyectos/images/documentos/Textos%20Radicados/proyectos%20de%20ley/2021%20-%202022/PL%20099-21%20Contrato%20de%20Aprendizaje.pdf>

Spence, M. (1973). Job Market Signaling. *The Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355-374.  
doi:<https://doi.org/10.2307/1882010>

Tachibanaki, T. (1998). *Who Runs Japanese Business. Management and*. Edward Elgar Publishing Limited.