



Servicio
de Empleo

JÓVENES

En el mercado laboral

SEPTIEMBRE DE 2018

NOS ACERCA AL
TRABAJO



GOBIERNO
DE COLOMBIA



MINTRABAJO



Servicio
de Empleo

Unidad del Servicio Público de Empleo

NOS ACERCA AL
TRABAJO

Contexto General

En Colombia se define como población joven “toda persona entre 14 y 28 años cumplidos en proceso de consolidación de su autonomía intelectual, física, moral, económica, social y cultural que hace parte de una comunidad política y en ese sentido ejerce su ciudadanía”, de acuerdo con la Ley Estatutaria 1885 de 2018 .

De acuerdo con las más recientes proyecciones² de población del Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE, en Colombia vive un poco más de 13.500.000 personas jóvenes lo que representa un 27,2% de la población proyectada para este año 2018¹.

Inclusión laboral de jóvenes: un reto en la política de empleabilidad

Contexto General

Mientras en Colombia hablamos de una tasa de desempleo nacional de un dígito (9,1% con corte a junio de 2018), cuando analizamos a la población entre 14 y 28 años, observamos que el DANE reporta un 16,1% en la tasa de desempleo para jóvenes. La tasa de ocupación de los jóvenes fue 48,5%, frente al 58,3% Nacional.

Con respecto a las actividades económicas desarrolladas por jóvenes según rama de actividad económica, que concentra el mayor número de ocupados³ jóvenes en “comercio, hoteles y restaurantes (28,1%), seguida por servicios comunales, sociales y personales (18,6%) y agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca (15,7%).

En materia de oficios, los más ocupadas son “Obrero, empleado particular (50,2%) y el trabajador por cuenta propia (34,1%) fueron las posiciones ocupacionales en las que más se concentró la población ocupada joven en el trimestre móvil abril - junio 2018.

¹ La Ley Estatutaria 1885 de 2018 modificó la Ley Estatutaria 1622 DE 2013 “Por medio de la cual se expide el estatuto de ciudadanía juvenil y se dictan otras disposiciones”.

² Proyecciones fueron realizadas tomando como base los resultados ajustados de población del Cens o 2005 y la conciliación censal 1985 – 2005.

³ Fuente: DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares Trimestre móvil Abril – Junio 2018

El rol de la Unidad del Servicio Público de Empleo

La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo es una entidad del orden nacional adscrita al Ministerio del Trabajo, creada mediante el artículo 26 de la Ley 1636 de 2013, y dentro de sus funciones se encuentra el desarrollo de instrumentos para la promoción de la gestión y colocación de empleo. Por lo anterior, la entidad crea el modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas con la finalidad promover la inclusión laboral de la población mediante intervenciones efectivas y focalizadas que mitiguen las barreras de acceso de los buscadores de empleo.

Modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas⁴

Este modelo es concebido como un marco conceptual que permite agrupar y organizar los diferentes programas y estrategias de promoción y vinculación laboral, con enfoque diferencial; el modelo se construye bajo la premisa de la existencia de las denominadas “barreras de acceso al mercado laboral” entendidas como restricciones de diferente naturaleza, que tienen impacto en las posibilidades de los buscadores para vincularse laboralmente. Para efectos del modelo, se han identificado tres tipos de barreras de orden individual, organizacional y de entorno.

Barreras individuales: Generadas por la ausencia de habilidades, destrezas y conocimientos para cumplir requisitos en procesos de selección.

Barreras Organizacionales: Asociadas a los requisitos exigidos por las empresas en la búsqueda de perfiles y a mitos o estereotipos contruados por los mismos.

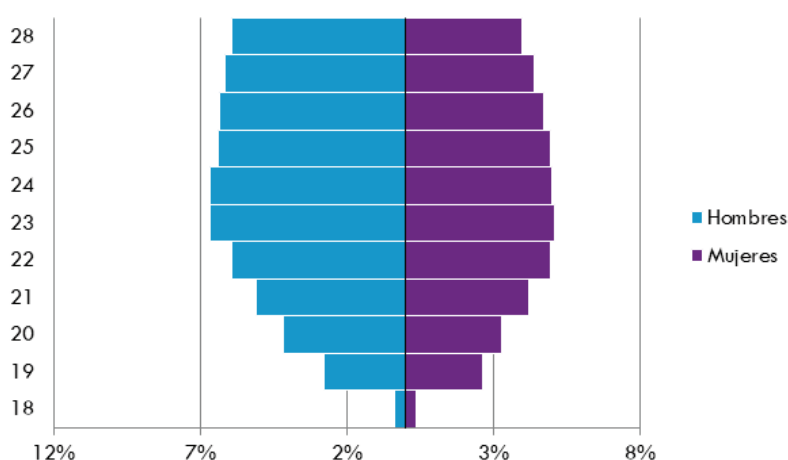
Barreras del Entorno: Generadas por el conjunto de circunstancias o factores sociales, culturales, morales, económicos, políticos, etc. que afectan la inclusión laboral de los buscadores.

⁴ Información suministrada por la Subdirección de Promoción – Coordinación de Diseño, UAESPE.

Caracterización jóvenes colocados

Durante los años 2016, 2017 y 2018⁵, el Sistema de Información del Servicio de Empleo – SISE⁶, registró un total de 52.466 colocaciones de personas jóvenes entre los 18 y 28 años. De este total, el 43,5% está compuesto por mujeres y 56,5% por hombres.

Gráfica 1. Estructura de población Joven Colocada 2016 a 2018 – Edades simples



Fuente: Elaboración propia, con base en el Sistema de Información del Servicio de Empleo.
Información con corte a 30 de junio de 2018.

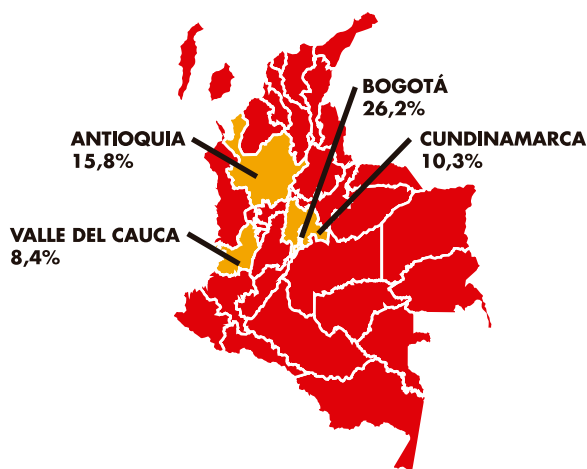
Las edades que predominaron en las colocaciones de mujeres fueron 23 años (5,1%), 24 años (5,0%), 22 y 25 años (4,9%), respectivamente. En los hombres predominaron las colocaciones en las edades de 23 y 24 años (6,7%), 25 años (6,4%) y 22 años (5,9%). (Gráfica 1)

Los departamentos en los cuales se presentó mayor número de colocaciones de jóvenes, según el lugar de registro de la persona, fueron Bogotá (26,2%), Antioquia (15,8%), Cundinamarca (10,3%) y Valle del Cauca (8,4%).

⁵ Información con corte a 30 de junio de 2018

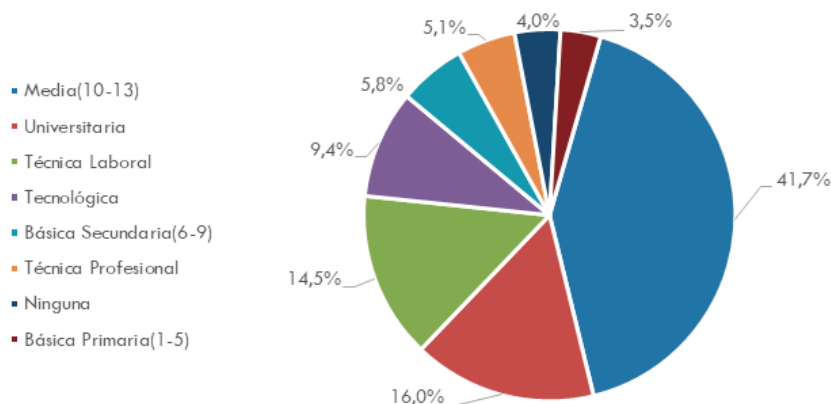
⁶ Sistema de Información del Servicio de Empleo: contiene información reportada por las Cajas de Compensación Familiar, Entes Territoriales, algunos privados (lucrativos y no lucrativos) y algunas bolsas de empleo. No incluye red privada.

JÓVENES En el mercado laboral



El 41,4% de las colocaciones de población joven contaba con educación media (10-13), el 15,9% Universitaria y el 14,4% Técnica Laboral (Gráfica 2)

Gráfica 2. Nivel educativo población Joven Colocada 2016 a 2018



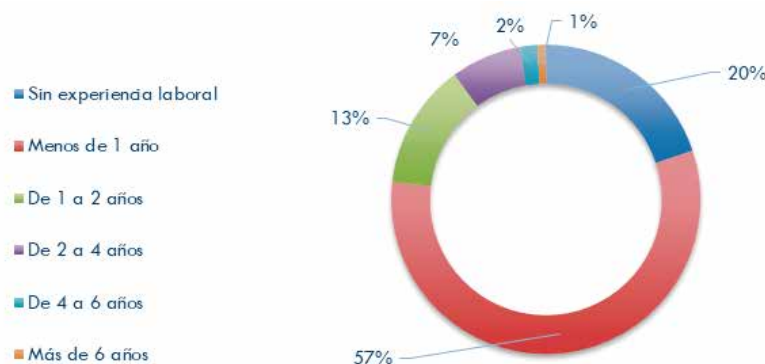
Fuente: construcción a partir de Sistema de Información del Servicio de Empleo.
Información con corte a 30 de junio de 2018.

Las principales áreas ocupacionales de la población joven fueron las Administrativos y de Oficina (13,1%), Ventas y ocupaciones relacionadas (11,9%), Producción (8,8%) y Construcción y Extracción (7,0%).

El 56,9% registró tener en promedio menos de un año de experiencia, el 19,9% no tener experiencia laboral y el 13,1% entre uno a dos años de experiencia. (Gráfica 3)

JÓVENES En el mercado laboral

Gráfica 3. Experiencia laboral población Joven Colocada 2016 a 2018



Fuente: construcción a partir de Sistema de Información del Servicio de Empleo.
Información con corte a 30 de junio de 2018

Recomendaciones para promover la inclusión laboral de Jóvenes en Colombia⁷.

Desde la estrategia de inclusión laboral de Jóvenes diseñada por el SPE, se recomienda:

a. Las políticas de empleo juvenil deben ser intersectoriales e integrales al modelo de desarrollo: El cierre de brechas debe ser integral e intersectorial en aras de reducir los riesgos de la informalidad, la cultura del rebusque, y la generación de ingresos en la ilegalidad. En este sentido, las políticas de educación, desarrollo económico, salud, participación política, cultura, uso del tiempo libre, de empleo y generación de ingresos deben pensarse de forma integral y articulada, con ejecución intersectorial para la construcción de capitales sociales culturales y económicos. Las principales conclusiones acerca del acceso a una primera experiencia laboral formal subrayan la necesidad de integrar políticas públicas, involucrar a los actores sociales y adaptar los diseños a los diferentes obstáculos que enfrentan los jóvenes para acceder a un empleo formal.

b. Los jóvenes son los beneficiarios y agentes principales del desarrollo: Los jóvenes son parte de la solución, sus voces, su creatividad y sus capacidades deben ser puestas hacia la generación de empleo digno y decente. Estrategias internacionales coinciden en el rol y necesidad de invertir en capacidades y capital humano por encima de estrategias asistencialistas de superación de pobreza. La inversión con políticas -no priorizadas ni focalizadas pero si garantistas- de desarrollo de capacidades, retención escolar, marcos nacionales de cualificaciones, buenos sistemas de

JÓVENES *En el mercado laboral*

aprendizaje y prácticas, estrategias duales (entrenamiento en el trabajo), estrategias de ampliación de protección social y la formalización laboral, y ampliación de espacios de construcción y negociación al interior de sus organizaciones son, algunas acciones que promueve este enfoque encargado de destinar esfuerzos para que cada persona pueda desarrollar sus potencialidades y construir capacidades para que los prepare para el resto de su vida, como seres activos de la sociedad.

c. Las políticas activas de empleo deben concentrarse en la previsión y prevención para minimizar los costos de tipo reactivo: Los impactos de la tecnología, la explosión sociodemográfica, de tipo socio ambiental, los cambios en las estructuras de trabajo e industriales son, entre otros, cambios previsibles que pueden ser mitigados por buenos ejercicios de investigación, modelaje, observatorios y otro tipo de estrategias de tipo prospectivo que permiten el desarrollo de políticas de prevención y previsión.

Si el principal impacto de las TIC es la aceleración de los procesos de cambio, el uso de tecnologías de la información puede considerarse desde una perspectiva diferente, donde el énfasis está en su potencial para reforzar la interacción humana y el aprendizaje interactivo.

d. Las políticas de empleo tienen que ser pertinentes con las especificidades de los contextos: Definir modelos educativos coherentes y pertinentes con las necesidades del sector productivo y la vocación empresarial del territorio es fundamental para tener un impacto en las trayectorias vitales de los jóvenes.

Los modelos de Estado, así como su configuración determinan la forma en la que se implementa la política pública, y la efectividad de esas políticas requiere no solo de diseño institucional sino de apuestas productivas, que tengan una vinculación efectiva de trabajadores y empresas con construcciones de desarrollo sostenible. Un monitoreo efectivo de los mercados regionales de trabajo, comercio, industria, correlacionados con la oferta en educación son fundamentales para adelantar ejercicios de política pública que lleven efectivamente al enganche de jóvenes en el territorio.

Los modelos empresariales están cambiando, así como las estructuras poblacionales en lo local, estos cambios han sido más vertiginosos por el cambio de cultura y paradigmas frente al mundo de trabajo, y por la irrupción de nuevas tecnologías de la información y las telecomunicaciones. Estos cambios disruptivos tienen alcance global pero paulatinamente llegan a ciertos sectores productivos y a espacios geográficos. Las políticas de tipo poblacional requieren entender los contextos en materia

JÓVENES *En el mercado laboral*

de recursos naturales, las potencialidades de la vocación productiva, así como los valores y cultura laboral local, los mecanismos de participación de los jóvenes, y el sistema educativo.

e. La apuesta por un enfoque de desarrollo de capacidades es integral en políticas de tipo poblacional: El desarrollo de capacidades está determinado por la libertad que tienen los jóvenes para adquirir experiencias que marcan sus trayectorias vitales. Estas experiencias deben preparar a los jóvenes en su etapa de moratoria social, es decir, en edad no productiva, a potenciar sus capacidades. La libertad que pueda tener esta población para decidir lo que quieren ser y lo que quieren hacer es fundamental para el desarrollo de sus potencialidades. Las políticas de salud, nutrición, servicios básicos satisfechos, así como el modelo educativo, entre otros factores posibilitan o limitan esa capacidad de libertad.

El modelo de desarrollo económico debe apuntalar a explotar las mejores cualidades de la base piramidal para que la población en edad productiva tenga empleos formales y de calidad, con base en modelos de cualificación y marcos nacionales de competencias, con prácticas y pasantías de calidad, formación en los puestos de trabajo, así como, la formación dual.

f. La estrategia de generación de empleo tiene que complementarse con estrategias de incentivos para el emprendimiento: El emprendimiento juvenil refleja muchas de las vulnerabilidades de los jóvenes de América Latina, las barreras que enfrentan al incorporarse en el mercado laboral son altas y la segmentación entre emprendedores de subsistencia y emprendedores de alto crecimiento demuestra los retos que se tienen. Los emprendedores latinoamericanos tienden a ser trabajadores por cuenta propia, a estar menos educados y a tener un origen socioeconómico menos favorable que los de las economías de la OCDE o que tengan mayor desarrollo.

Reforzar los lazos de los jóvenes emprendedores con las redes empresariales apoyando programas de tutoría o acompañamiento empresarial, pueden reducir riesgos y fracasos de esta población. El fuerte vínculo entre el acceso a las redes empresariales y el desempeño de las empresas es fundamental para soportar procesos de cadena de valor a menores costos. Además de reducir las asimetrías de información en el sector y de ofrecer un posible acceso a nuevos mercados, las redes empresariales brindan a los jóvenes emprendedores apoyo individual y tutoría por parte de pares con más experiencia. Es preciso fomentar estos programas de asesoramiento y tutoría. Para reforzar su eficacia, estas iniciativas deberían promover la participación de la comunidad empresarial local y brindar a mentores una capacitación laboral sensible a los problemas que enfrentan los jóvenes emprendedores. En el caso de jóvenes emprendedores orientados al crecimiento, una buena correspondencia entre mentores y firmas que tenga en cuenta criterios definidos como edad, sexo y sector de actividad, puede tener un efecto importante en el largo plazo.