

Situación laboral de la juventud en Colombia frente a los lineamientos de la política pública

Employment situation of youth in Colombia in relation to public policy guidelines

Recibido: 15 de agosto de 2024

Aprobado: 20 de Diciembre de 2024

publicación: 1 de Enero de 2025

Forma de citar: L. M. Casteblanco Martínez, I. A. Omeara Casteblanco, and Y. A. González Duarte, "Situación laboral de la juventud en Colombia frente a los lineamientos de la política pública", Mundo Fesc, vol. 15, no. 31. pp. 366-382, Feb. 2025, doi: 10.61799/2216-0388.2018.

Liliana María Casteblanco Martínez

Magister en Dirección de Proyectos de Innovación.
Docente de la Universidad Popular del Cesar, Seccional Aguachica.
lcasteblanco@unicesar.edu.co
<https://orcid.org/0000-0002-2951-1600>
Aguachica, Cesar, Colombia.

Iván Antonio Omeara Casteblanco

Estudiante de Administración de Empresas. Estudiante de la Universidad Popular del Cesar, Seccional Aguachica.
iomeara@unicesar.edu.co
<https://orcid.org/0000-0002-7127-5576>
Aguachica, Cesar, Colombia.

Yiceth Alejandra González Duarte

Magister en Administración. Docente de la Universidad Popular del Cesar, Seccional Aguachica,
yicethgonzalez@unicesar.edu.co,
<https://orcid.org/0000-0002-8826-9404>
Aguachica, Cesar, Colombia.

***Autor para correspondencia:**

E-mail: lcasteblanco@unicesar.edu.co



Situación laboral de la juventud en Colombia frente a los lineamientos de la política pública

Resumen

El presente artículo tuvo como objetivo presentar las dificultades que afronta la inserción laboral de los jóvenes frente a las diversas circunstancias, orígenes y repercusiones de esta problemática, además de analizar la información estadística que refleja el comportamiento reciente de las variables laborales que afectan a la juventud. Por ello se abordó desde de un enfoque de tipo cualitativo con nivel de análisis descriptivo, las estadísticas mostradas en los diferentes informes revisados evidencian que la situación laboral de los jóvenes ha experimentado un deterioro en términos absolutos, reflejando la crisis más amplia que atraviesan los mercados laborales en general. Además, a pesar de algunas expectativas optimistas, no ha habido mejoras significativas en comparación con períodos anteriores. Asimismo, una notable heterogeneidad en las condiciones laborales que enfrentan los jóvenes, la cual varía en función de factores como el nivel educativo, el género y las características del entorno familiar, entre otros. La investigación, también destaca las tensiones existentes entre la percepción subjetiva que los jóvenes tienen de su situación laboral y la cruda realidad del mercado de trabajo. Se revisan alternativas y propuestas destinadas a potenciar la inserción laboral juvenil, la empleabilidad, la equidad de género, el fomento del espíritu emprendedor y la generación de empleo. Estas estrategias, si se implementan adecuadamente, podrían contribuir al desarrollo socioeconómico más inclusivo y equitativo.

Palabras clave: Juventud, mercado laboral, políticas públicas.

Employment situation of youth in Colombia in relation to public policy guidelines

Abstract

This article aimed to present the difficulties young people face in entering the labor market, considering the diverse circumstances, origins, and repercussions of this problem. It also analyzed statistical information reflecting the recent trends in labor variables affecting young people. Therefore, a qualitative approach with a descriptive level of analysis was used. The statistics presented in the various reports reviewed show that the employment situation of young people has deteriorated in absolute terms, reflecting the broader crisis affecting labor markets in general. Furthermore, despite some optimistic expectations, there have been no significant improvements compared to previous periods. Likewise, there is notable heterogeneity in the working conditions faced by young people, which varies according to factors such as educational level, gender, and family environment, among others. The research also highlights the tensions between young people's subjective perceptions of their employment situation and the harsh reality of the labor market. Alternatives and proposals aimed at boosting youth employment, employability, gender equality, entrepreneurship, and job creation are being reviewed. If implemented properly, these strategies could contribute to more inclusive and equitable socioeconomic development.

Keywords: Youth, labor market, public policy

Introducción

La situación laboral de los jóvenes colombianos constituye un desafío multifacético, cuyas causas se entrelazan en un complejo entramado estructural. Las estadísticas reiteran que este grupo enfrenta tasas de desocupación que duplican, e incluso triplican, el promedio nacional, una brecha persistente que evidencia problemas profundos del mercado de trabajo [1]. Una de las principales barreras de entrada es la paradoja de la experiencia: los empleadores suelen priorizar candidatos con trayectoria laboral, lo que deja en una posición de desventaja a quienes recién se incorporan al mundo laboral. Esta dificultad se agrava para una porción significativa de graduados universitarios, quienes con frecuencia no logran acceder a ocupaciones afines a su formación académica, generando subempleo y frustración.

En el centro del problema yacen factores estructurales de larga data. La desconexión entre los conocimientos impartidos por el sistema educativo y las competencias demandadas por el sector productivo conocido como desajuste de habilidades es fundamental. A esto se suma la heterogeneidad regional, donde las oportunidades varían drásticamente entre centros urbanos y zonas periféricas, y el impacto cíclico de las crisis económicas, que golpea con mayor severidad a los trabajadores noveles. La juventud es un periodo de cambios bio-psíquico-social por los cuales transitan los seres humanos, ocurre entre la niñez y la adultez, se estima que ocurre entre los 10 y 20 años [2]. Legalmente, la Ley 1622 de 2013 define a la juventud como la población entre 14 y 28 años en proceso de consolidar su autonomía integral y ejercicio de ciudadanía. No obstante, para efectos de análisis más acotado, numerosos estudios, como el aquí referido, se concentran en el rango entre los 18 y 28 años, periodo crítico para la inserción profesional.

La crisis derivada de la pandemia de COVID-19 actuó como un acelerador de las vulnerabilidades preexistentes. Un considerable número de jóvenes perdió su empleo o se vio forzado a aceptar condiciones laborales precarias, retrocediendo en la ya frágil estabilidad alcanzada. Este contexto amplificó la informalidad, una característica endémica del mercado laboral colombiano que afecta desproporcionadamente a este segmento. Según el DANE, más de la mitad de los jóvenes ocupados (57,4%) se concentra en sectores como comercio, agricultura, manufactura y servicios administrativos, áreas con alta prevalencia de empleo informal y, por ende, menor protección social [3].

Frente a este panorama, el análisis de la política pública de juventud se torna indispensable. Su objetivo trasciende la mera generación de empleo; se trata de un instrumento para fomentar el desarrollo integral y la participación activa de los jóvenes en la vida democrática, social y cultural del país. Un marco político robusto se compone de al menos cuatro pilares interconectados: las instituciones que lo gestionan, las normas que lo sustentan, los indicadores que permiten su evaluación y los actores sociales

que participan en su diseño e implementación. En un contexto como el colombiano, caracterizado por profundas desigualdades, es imperativo que estas políticas sean no solo inclusivas sino también evaluadas de manera constante para asegurar su efectividad real. Cabe señalar que, pese a la abundante literatura sobre desempleo e informalidad en general, existe una relativa escasez de investigaciones que aborden de manera específica y profunda las dinámicas que afectan exclusivamente a la población joven [4]. Esta es una paradoja, dado su potencial como motor de innovación y crecimiento económico. Las barreras que enfrentan son concretas: discriminación etaria, exigencia de experiencia previa incompatible con su etapa vital y perfiles ocupacionales sobredimensionados. Además, el acelerado cambio hacia la economía digital y la automatización presenta un nuevo desafío, exigiendo capacidades que, de no ser desarrolladas a tiempo, podrían ampliar aún más la brecha de oportunidades.

En la actualidad pese a las mejoras que se han introducido en las empresas y que sus gerentes cada día son más conscientes de la importancia de tener un personal que se sienta cómodo, protegido y emocionalmente estable en la organización [5], saben que la exposición a entornos laborales inadecuados conlleva, a riesgos psicosociales, ya que estas condiciones de trabajo desfavorables, pueden desencadenar en los jóvenes profesionales respuestas como estrés crónico, agotamiento emocional (burnout), desmotivación y disminución del rendimiento, afectando tanto su salud como su productividad, ya que se ha evidenciado en múltiples estudios que estos factores adecuadamente manejados pueden favorecer el bienestar emocional del personal, contribuyendo además a una mayor productividad [6]. Por todo lo anterior, se requiere un análisis crítico y actualizado que examine no solo las cifras del desempleo juvenil, sino también la idoneidad y el impacto de las estrategias diseñadas para garantizar su inclusión laboral en condiciones dignas y acordes con sus capacidades, tal como se aprecia en la siguiente figura.

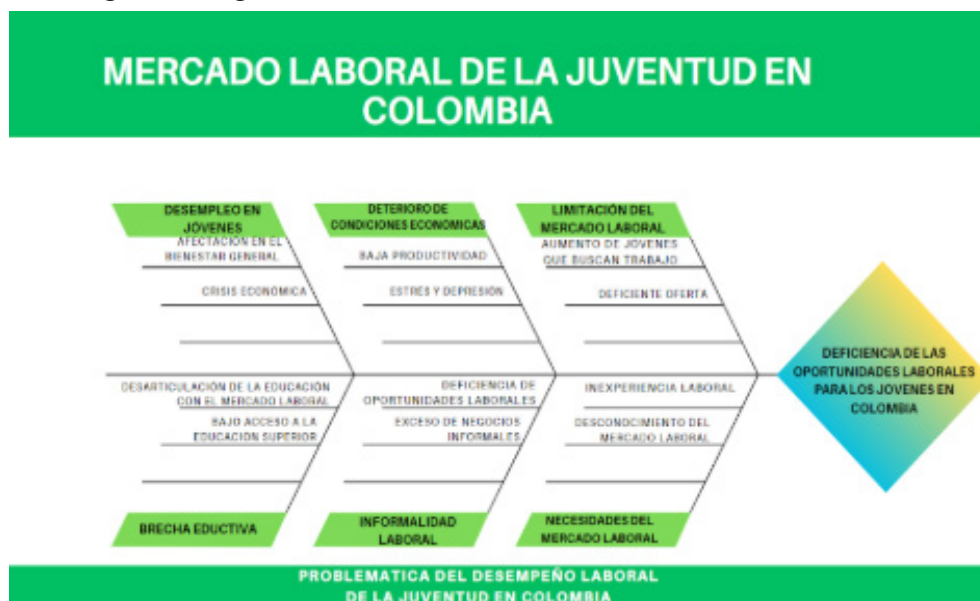


Figura 1. Árbol de problemas del mercado de la juventud en Colombia

En consonancia con esta realidad, diversos contextos han llevado a la formulación e implementación de políticas orientadas a definir los derechos y obligaciones en la relación entre el empleador y los jóvenes trabajadores, así como a fomentar la contratación de este grupo etario. A pesar de estos esfuerzos, las cifras relacionadas con el mercado laboral juvenil sugieren que las políticas existentes pueden no estar logrando el impacto esperado. Las tasas de desempleo juvenil, la inestabilidad laboral y la subempleabilidad continúan siendo preocupantes, lo que indica que es necesario revisar y mejorar las estrategias actuales con el fin de ofrecer a los jóvenes oportunidades laborales más robustas y sostenibles [7]. La atención a estos desafíos no solo beneficiará a los jóvenes, sino que también contribuirá al crecimiento económico a largo plazo de las comunidades y sociedades en su conjunto.

De acuerdo con las estadísticas oficiales del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), la población joven en Colombia históricamente ha registrado niveles de desocupación superiores a los de otros rangos de edad. Este fenómeno no solo repercute negativamente en las condiciones de vida de este grupo poblacional, sino que además representa un obstáculo para el desarrollo económico nacional. El presente estudio pretende resaltar la necesidad imperiosa de formular e implementar políticas públicas eficaces dirigidas a fomentar un entorno laboral más accesible y flexible para las nuevas generaciones. A pesar del papel central que desempeña la juventud en la estructura social y productiva del país, son escasos los análisis exhaustivos dedicados a examinar su situación específica dentro del mercado de trabajo colombiano.

En el ámbito académico, diversos autores han abordado problemáticas afines, en su análisis sobre la disparidad global de competencias, exploran los elementos que amplían esta brecha y sugiere posibles vías de solución, subrayando cómo la globalización y los avances tecnológicos exigen cada vez más capacidades especializadas y de adaptación por parte de los trabajadores [8]. Complementariamente, la OCDE estudia el impacto de las discrepancias en las habilidades a escala local, ilustrando con casos prácticos diversas iniciativas que han logrado mitigar este desafío en distintos contextos nacionales [9]. Desde una mirada regional, Fares y Krishna investigan la vinculación entre el desempleo juvenil y la economía informal en países en vías de desarrollo, detallando los factores concurrentes y sus consecuencias para el diseño de políticas [10]. Enfocándose en el caso colombiano, Kugler y Saavedra diagnostican el desajuste existente entre las competencias ofrecidas por la fuerza laboral y aquellas requeridas por los empleadores, señalando áreas específicas con déficit de talento calificado [11]. En la investigación de Cuartas et al., se evalúa la investigación realizada sobre la juventud en Colombia durante este siglo, así como las fuentes de información disponibles para analizar los problemas que les afectan [12].

Por su parte, la teoría del desajuste estructural atribuye el paro juvenil a una falta de correspondencia entre las competencias de los jóvenes y los requerimientos del mercado, discrepancia impulsada por la transformación tecnológica, la globalización

o políticas públicas desacertadas [13]. Kerr et al., sostienen que este desalineamiento es una causa fundamental del desempleo en este segmento [14]. Doeringer y Piore aportan una perspectiva adicional al describir un mercado laboral segmentado entre un sector primario, con empleos estables y bien pagados, y uno secundario, caracterizado por la precariedad, donde frecuentemente se ubica la población joven [15].

Complementariamente, la teoría de la búsqueda de empleo examina el proceso mediante el cual los jóvenes evalúan y aceptan oportunidades laborales. Mortensen y Pissarides proponen que los desempleados prolongan su búsqueda hasta hallar una plaza que satisfaga sus expectativas salariales y profesionales [16]. Mortensen añade que este proceso constituye, en sí mismo, un aprendizaje sobre el funcionamiento del mercado y una forma de desarrollo de habilidades [17]. Para una comprensión integral del contexto económico que enmarca estos fenómenos, resulta pertinente considerar contribuciones fundacionales, Adam Smith, en *La riqueza de las naciones*, introdujo conceptos seminales como la división del trabajo y la ventaja absoluta, sugiriendo que los países se benefician al especializarse en la producción de bienes donde son más eficientes [18]. David Ricardo profundizó este análisis con la ley de los rendimientos decrecientes y la teoría de la ventaja comparativa, que justifica el comercio internacional incluso cuando un país no posee una ventaja absoluta [19].

Desde la tradición neoclásica, Marshall partió del supuesto de agentes racionales que maximizan su utilidad o beneficio [20]. La teoría del equilibrio, asociada a Walras, propone que los mercados, incluido el laboral, tienden a un punto donde la oferta y la demanda se igualan, determinando así el precio o salario [21]. No obstante, cuando la oferta de mano de obra juvenil supera ampliamente la demanda, se genera un desequilibrio persistente manifestado como desempleo [22]. Esta visión de un ajuste automático fue cuestionada por John Maynard Keynes, quien argumentó que el libre mercado no garantiza el pleno empleo, abogando por un papel activo del Estado en la economía [23]. En consecuencia, la presente investigación adopta un enfoque analítico para examinar la situación laboral de los jóvenes en Colombia. El estudio considera las tendencias estadísticas, evalúa la efectividad de las políticas públicas existentes y explora estrategias potenciales para fortalecer la empleabilidad juvenil. Este análisis se justifica ante la persistencia de elevadas tasas de desocupación en este grupo poblacional, pese a las diversas iniciativas implementadas por el gobierno, lo que señala la necesidad de una revisión crítica y propuestas de acción renovadas [24].

Materiales y métodos

El enfoque metodológico utilizado para el estudio fue el cualitativo de tipo descriptivo, bajo el diseño hermenéutico basado en la revisión bibliográfica y documental proporcionando una base sólida de datos y observaciones que pueden ser útiles para el desarrollo de la investigación. Las fuentes de información utilizadas fueron los diferentes informes que el gobierno nacional emite a través de las plataformas del Departamento Nacional

de Planeación, estadísticas laborales del [25], las políticas públicas de empleo juvenil, Sinergia, entre otros documentos clave para el desarrollo integral del estudio. Para efectos de la población se toma como referencia los jóvenes en Colombia, los cuales para el año 2024 están según el Departamento Nacional de Estadística en 10.721.181. Es relevante mencionar que, para sistematización de la información, desde actividades como la recepción y producción, su ordenamiento y clasificación, su almacenamiento y su divulgación.

Resultados y discusión

Situación laboral de los jóvenes en Colombia

La información analizada del comportamiento de los jóvenes en Colombia reposa en fuentes como la Agencia Pública de Empleo, la Gran Encuesta nacional de Hogares, los informes del mercado laboral de la juventud del DANE, los registros administrativos del Sistema de Información SISE y los boletines de Sinergia del Departamento Nacional de Planeación DNP. Realizando una triangulación de información de estos boletines, se mencionan diferentes indicadores básicos como la tasa de ocupación y desocupación, la informalidad laboral del segmento, el proceso de formación, las desigualdades y la discriminación y los sectores en donde más se ocupa el sector joven en Colombia (figura 2):



Figura 2. Datos generales de colocación de jóvenes

Con respecto al nivel educativo, el 50% de la colocación joven en Colombia corresponde a personas con educación media. Por otro lado, conforme a las agencias públicas de empleo, de los jóvenes que buscan empleo, el 45% que lo encuentra son mujeres, mientras que el 55% son hombres. Así mismo, se denota una brecha en la experiencia laboral, dado que, conforme a las postulaciones de los jóvenes, el 67% alude no tener experiencia previa. con respecto a los datos históricos de la colocación de jóvenes según sectores económicos en los últimos 5 años, se presenta la siguiente tabla:

Tabla 1. Histórico de sectores con mayor colocación de jóvenes en Colombia (2020-2024) en miles

Sector de colocación	2021	2022	2023	2024	2025
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	16	13	21	19	17
Explotación de minas y canteras	5	5	4	2	6
Industrias manufactureras	299	278	320	302	278
Suministro de electricidad gas, agua y gestión de desechos	21	39	33	18	35
Construcción	128	138	123	108	100
Comercio y reparación de vehículos	513	489	528	490	485
Alojamiento y servicios de comida	173	193	224	201	243
Transporte y almacenamiento	147	160	178	180	179
Información y comunicaciones	84	86	93	78	88
Actividades financieras y de seguros	68	86	83	83	64
Actividades inmobiliarias	17	15	25	37	37
Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos	285	294	319	284	322
Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana	255	247	233	251	282
Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios	191	185	213	208	224
No informa	3	3	1	0	0
Total,	2204	2232	2399	2261	2359

Fuente. Información extraída del boletín del Mercado Laboral de la Juventud en Colombia del DNP (2024)

Conforme a la información suministrada en la tabla anterior, se puede observar que el año 2020 tiene una menor participación en la colocación de jóvenes, debido al fenómeno de la pandemia Covid 19, sin embargo, los años siguientes el comportamiento ha ido en ascenso, demostrado en las siguientes ponderaciones (figura3):



Figura 3. Variación relativa por año del Mercado laboral de jóvenes por sectores

Por otro lado, las condiciones generales del mercado laboral colombiano (tabla 2) fueron desafiantes en 2020, el comportamiento de la Tasa General de Participación TGP juvenil muestra una tendencia a la superación y a la búsqueda activa de oportunidades, destacando la fortaleza y vitalidad de la juventud colombiana en tiempos de dificultad. Esta dinámica invita a una reflexión más profunda sobre las políticas públicas y las estrategias necesarias para apoyar y potenciar la inserción laboral de los jóvenes en

un futuro post-pandemia.

Tabla II. Tasas nacionales del mercado laboral 2023-2024 en Colombia

Tasas (%)	Total nacional		
	Julio - septiembre 2023	Julio - septiembre 2024	Diferencia en p.p.
TGP	55,3	55,0	-0,3
TO	46,3	45,9	-0,4
TD	16,2	16,4	0,2

Fuente. Información extraída del Boletín del mercado laboral del DNP 2024

Esta información se representa en históricos de los boletines durante los últimos 10 años (figura 4 y 5):

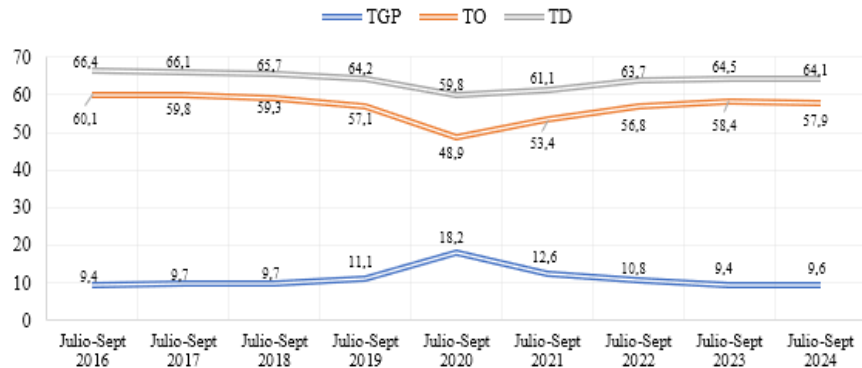


Figura 4. Tasa global de participación (TGP), Tasa de ocupación (TO) y Tasa de desocupación (TD)
Fuente. Información extraída del Boletín del mercado laboral del DNP 2024

Entre julio y septiembre de los años 2018 a 2024, Colombia registró un aumento significativo del 7,1% en la Tasa Global de Participación (TGP), un indicador clave que refleja la proporción de la población activa en el mercado laboral en relación con la población en edad de trabajar. Este crecimiento en la TGP sugiere que más individuos decidieron incorporarse al mercado laboral durante este período, un fenómeno que puede asociarse con varios factores socioeconómicos y laborales.

Este panorama resalta la importancia de considerar la TGP no solo como un indicador de empleo, sino como un reflejo de la resiliencia y adaptabilidad de la fuerza laboral en respuesta a crisis pasadas y emergentes. La tendencia observada en este intervalo de tiempo subraya la necesidad de continuar promoviendo políticas que incentiven la participación laboral, especialmente entre grupos vulnerables que pueden haber sido desproporcionadamente afectados por crisis sanitarias, económicas y sociales.

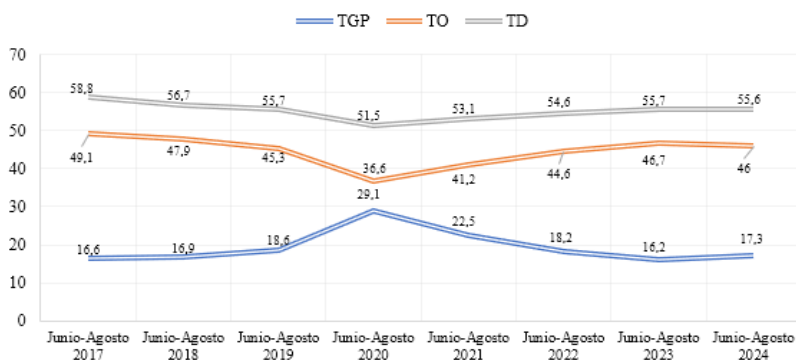


Figura 5. Tasa global de participación (TGP), Tasa de ocupación (TO) y Tasa de desocupación (TD) de la población joven
Fuente. Información extraída del Boletín del mercado laboral del DNP 2024

A diferencia del comportamiento del mercado laboral en general, la tasa de participación (TGP) de la población joven en Colombia presenta características notorias que la distinguen. Esta diferencia es especialmente predominante en contextos de crisis económica o cambios significativos, como los ocurridos durante el año 2020, que estuvo marcado por la pandemia de COVID-19. Además, es importante considerar cómo la crisis sanitaria obligó a muchas empresas a reevaluar sus políticas de contratación e implementar cambios en las dinámicas laborales. La digitalización y el trabajo remoto, que se volvieron predominantes, ofrecieron nuevas oportunidades para algunos jóvenes, quienes estaban más familiarizados con la tecnología y la adaptación a entornos de trabajo cambiantes. Por tanto, el aumento de la TGP juvenil en 2020 no solo se puede ver como un fenómeno aislado, sino como un reflejo de la capacidad de adaptación y la resiliencia de esta población frente a situaciones adversas.

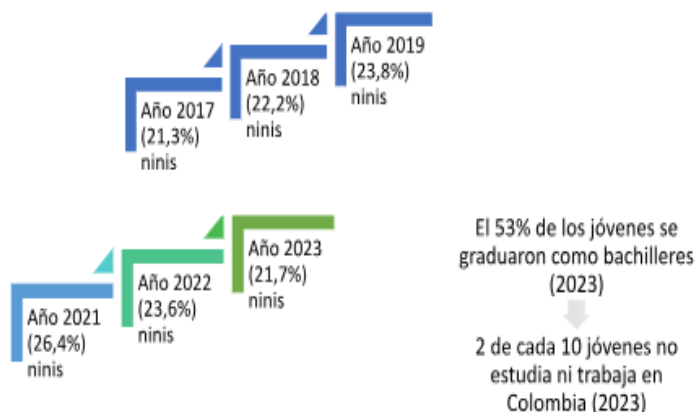


Figura 6. Tasa global de participación (TGP), Tasa de ocupación (TO) y Tasa de desocupación (TD) de la población joven
Fuente. Información extraída del informe de Sinergia del DNP (2024)

Lo mostrado en la figura 6 evidencia que el 53% de los jóvenes se graduaron como bachilleres en Colombia en 2023, lo cual proporciona una visión interesante sobre el acceso a la educación en el país; esto sugiere que menos de la mitad de los jóvenes

alcanzaron el nivel de educación secundaria, lo que indica desafíos en el sistema educativo, como deserción escolar, falta de acceso a recursos educativos, y problemas socioeconómicos que afectan a las familias.

Efectividad de las políticas públicas en el contexto laboral de los jóvenes en Colombia

La inserción laboral de la población joven en Colombia, particularmente aquella comprendida entre los 18 y 28 años, enfrenta retos considerables que configuran una problemática central en el ámbito socioeconómico nacional. Esta etapa, tradicionalmente asociada con la consolidación profesional y la independencia, se ve frecuentemente limitada por obstáculos sistémicos que dificultan el acceso a ocupaciones formales y el desarrollo de trayectorias laborales estables. Las evidencias estadísticas, que en algunos análisis incluyen el rango desde los 15 años, ofrecen un panorama dinámico. En el trimestre comprendido entre diciembre de 2022 y febrero de 2023, el número de jóvenes desempleados se situó en 1,204 millones, lo que supone una reducción de 770,000 personas respecto al mismo periodo del año anterior, cuando la cifra alcanzó 1,336 millones. Paralelamente, la ocupación en este grupo experimentó un aumento de 220,000 plazas, pasando de 4,998,000 a 5,218,000 empleos [25].

En el trimestre mayo-julio de 2022, se observó una participación laboral juvenil (15-28 años) del 54.7%, superior al 53.2% registrado un año atrás. La tasa de ocupación para este segmento alcanzó el 44.9%, mostrando un crecimiento de 4.1 puntos porcentuales. De manera correlacionada, la tasa de desempleo específica se ubicó en 18.0%, lo que representó un descenso de 5.5 puntos frente al mismo periodo de 2021 [1]. Uno de los escollos más críticos lo constituye la transición desde el sistema educativo hacia el mercado de trabajo, marcada por una desconexión entre las competencias adquiridas en las aulas y los perfiles demandados por los empleadores. Esta brecha de cualificaciones restringe las oportunidades de acceder a empleos formales con remuneraciones satisfactorias, impulsando a muchos jóvenes hacia la informalidad o el subempleo. Pese a una leve mejora reciente, la desocupación en este grupo se mantiene en niveles elevados; para un trimestre reciente, la tasa fue del 18.0%, registrando una disminución mínima de 0.2 puntos respecto al trimestre anterior (18.2%), pero continúa muy por encima del promedio nacional [3].

El desempleo como fenómeno adopta formas diversas como la friccional, estructural y cíclica, reflejando su naturaleza multifacética. Desde una óptica macroeconómica, sus tasas son indicadores sensibles de la salud económica y pueden señalar riesgos de estancamiento. En el plano microeconómico, sus efectos trascienden lo financiero, impactando la capacitación, la autoestima y el bienestar psicológico de las personas.

El Estado colombiano ha desplegado diversas iniciativas para mejorar la empleabilidad juvenil (tabla 7). Se destacan los esfuerzos por elevar la calidad y pertinencia de la educación básica, media y superior, así como la oferta de formación para el trabajo

a través del SENA y programas como Empléate, dirigidos a poblaciones vulnerables. Asimismo, se han impulsado mecanismos para fomentar la creación y formalización de empleo juvenil, como el fortalecimiento del Servicio Público de Empleo y el programa Estado Joven. Medidas como los incentivos fiscales para contratar a jóvenes sin experiencia, el apoyo al emprendimiento y la ampliación de la protección social en temas de salud, pensiones y programas de transferencia monetaria, que buscan mejorar las condiciones de inserción laboral y mitigar el impacto de las crisis económicas en los hogares juveniles.

En definitiva, potenciar la empleabilidad de los jóvenes se erige como un factor clave para reducir la desigualdad en el país. Enfrentar este desafío no es solo una necesidad económica, sino una inversión en el desarrollo sostenible, requiriendo un enfoque integral, políticas públicas coherentes, una coordinación institucional efectiva y la participación activa de los propios jóvenes. Lograr una integración laboral plena y de calidad no solo transforma las perspectivas individuales, sino que constituye un pilar fundamental para la construcción de una sociedad más equitativa y con mayor capacidad de adaptación.

Ventajas y desventajas de las políticas públicas para la empleabilidad de los jóvenes en Colombia

Varios estudios de los programas de empleo juvenil han demostrado que algunos de ellos tienen éxito mientras otros han fracasado en mejorar las posibilidades de los participantes de obtener un trabajo, algunas de las características de estos programas se registran en la siguiente tabla:

Tabla 7. Programas de empleo juvenil: Ventajas y desventaja

Formación de mercado de trabajo	Funciona mejor con necesidades vocacionales y empleabilidad que son demandadas e incluyen experiencia profesional así como servicios de empleo.	Puede provocar soluciones temporales, en lugar de soluciones sostenibles y si no está bien dirigido, puede beneficiar a quienes tienen mayor ventaja. La formación por sí sola puede no ser suficiente para incrementar las perspectivas de empleo de los jóvenes.	PLANET-UM (países) Programas de Jóvenes (varios países de América Latina), y el Programa de Mejora de la empleabilidad (Canadá).
Servicios de empleo (búsqueda de empleo, orientación profesional e información del mercado laboral)	Puede ayudar a los jóvenes a tomar decisiones realistas de sus aspiraciones con las oportunidades de empleo y formación, y mejorar la información sobre las perspectivas de empleo, así como la eficiencia, eficacia y relevancia de las iniciativas.	Puede crear expectativas poco realistas, si no están vinculados a las necesidades del mercado y, a menudo sólo cubren las zonas urbanas y la economía formal.	Nuevo acuerdo para los jóvenes (Reino Unido) y el Programa Activo Mercado de Trabajo (Finlandia).
El empleo intensivo de obras públicas y servicios comunitarios	Ayudar a ganar a los jóvenes vinculación con el mercado laboral y, al mismo tiempo, mejorar la infraestructura física y social y el medio ambiente, especialmente si se combina con el desarrollo y estrategias sectoriales, y mejorar la empleabilidad, si se combina con la formación.	Baja capacidad para la integración al mercado de trabajo, los trabajadores jóvenes pueden quedar atrapados en un círculo de programas de obras públicas; a menudo un sesgo de género; desplazamiento de las empresas del sector privado.	American Conservation and el Youth Service Corps (EE.UU.) el Programa de Empleo Temporal (Bulgaria)
Subsidios de empleo	Se puede crear empleo, si son dirigidos a necesidades específicas (por ejemplo, para compensar la menor productividad inicial y la formación), para grupos de jóvenes desfavorecidos.	Altas pérdidas y efectos de sustitución (si no son dirigidos); el empleo puede durar solamente mientras dura el subsidio.	Plan de Empleo (Bélgica). Programa de Subsidio Salarial (República Checa) y Programa de Intervención de Obras (Polonia)
Promoción de emprendimiento	Puede tener alto potencial de empleo y puede satisfacer las aspiraciones de los jóvenes (por ejemplo, la flexibilidad, la independencia); más eficaz si se combina con los servicios financieros y otros, como la tutoría.	Puede crear efectos de desplazamiento y puede tener alto porcentaje de fracasos, lo que limita su capacidad para crear empleo sostenible. Es a menudo difícil para los jóvenes desfavorecidos, debido a la falta de redes, experiencia.	Programa de Trabajo Por Cuenta Propia (Bulgaria), Formación Jóvenes Emprendedores (Perú) y Creadores Jóvenes de Microempresas (Perú).

A continuación, en la figura 7 se describen algunas políticas y estrategias implementadas en diferentes contextos que han demostrado ser efectivas para mejorar la empleabilidad de los jóvenes:



Figura 7. Políticas nacionales para el mejoramiento de la empleabilidad juvenil en Colombia

Las transformaciones normativas en materia laboral deben considerar, de cara al futuro, los retos emergentes asociados a modalidades de trabajo no convencionales y al avance del teletrabajo. [26]. Resulta prioritario establecer un punto de equilibrio que posibilite la competitividad empresarial sin que esto implique la erosión de derechos y garantías fundamentales para los trabajadores. En este proceso, la colaboración de todos los actores sociales como el gobierno, sector empresarial, trabajadores y otras entidades pertinentes será determinante para que los cambios normativos respondan de manera efectiva a las diversas necesidades y circunstancias existentes. En Colombia, los ajustes a la legislación laboral han intentado adecuarse a un entorno económico dinámico y a las presiones del mercado de trabajo. Pese a algunos avances en flexibilidad y en la promoción de inversiones, problemas estructurales como el alto nivel de informalidad y las condiciones laborales precarias continúan vigentes. La construcción de un marco regulatorio equitativo y acorde con los nuevos tiempos demandará una evaluación permanente y la capacidad de ajustarse a las realidades evolutivas del empleo.

Conclusiones

El estudio se centró en una empresa del sector de servicios públicos ubicada en el municipio de Aguachica, con el propósito de diseñar una metodología que permitiera valorar el rendimiento de su personal. Este instrumento busca auxiliar a la organización en la verificación del grado de cumplimiento de las responsabilidades asignadas a

cada colaborador, así como en la medición de su contribución a los fines estratégicos institucionales. Más allá de la medición cuantitativa, el sistema de evaluación pretende generar insumos para que la dirección proporcione orientación y feedback, promoviendo así una dinámica de desarrollo permanente que redunde en la optimización de los procesos organizacionales.

Históricamente, desde inicios del siglo XXI, las condiciones del mercado de trabajo para la población joven colombiana han sido adversas. Aunque se registran progresos interanuales, cifras de la última década muestran que la plena integración de mano de obra joven calificada sigue siendo una meta pendiente a escala nacional. Un hallazgo relevante es la marcada diferencia en la situación laboral según el género: por varios años consecutivos, la tasa de desocupación femenina ha superado sistemáticamente en aproximadamente diez puntos porcentuales a la masculina. Pese al incremento en la participación laboral de las mujeres, el crecimiento paralelo en la de los hombres ha mantenido inalterada esta brecha de desempleo en la juventud.

Respecto a los sectores de actividad, la inserción laboral juvenil se concentra predominantemente en comercio, restaurantes y hotelería, y la mayoría se desempeña como obrero o empleado del sector privado. Un dato significativo es la baja representación tanto de hombres como de mujeres jóvenes en cargos de empleador o jefe, lo que podría indicar un limitado desarrollo del espíritu emprendedor en este segmento poblacional. En lo que concierne a la gestión gubernamental para la generación de empleo juvenil, se reconoce la implementación de programas focalizados, como la iniciativa de los 40,000 primeros empleos, ejecutada en coordinación con el servicio público de empleo, la cual ha arrojado resultados alentadores. No obstante, se concluye que es imperativo formular políticas con mayor cobertura y que ofrezcan incentivos más robustos a las empresas, con el fin de favorecer la contratación de jóvenes recién egresados y sin experiencia laboral. Por último, la investigación evidenció la necesidad crítica de instaurar un procedimiento formal de evaluación del rendimiento, subrayando su valor como mecanismo para valorar conductas y aptitudes del talento humano. Dicho proceso permite establecer un diagnóstico individual sobre los niveles de productividad, información crucial para diseñar e implementar acciones correctivas y de mejora continua.

Referencias

- [1] DANE, “Boletín técnico Mercado laboral de la juventud,” Departamento Administrativo Nacional de Estadística, Bogotá, Colombia, 2020. [En línea]. Disponible en: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/juventud/Bol_eje_juventud_oct20_dic20.pdf.
- [2] D. Rojas, Y. Chirinos, G. Moreno, N. Barbera y O. Bracho, “Influencia de los videojuegos en el comportamiento de los adolescentes” en G. Moreno y Y. Chirinos (cord), *Universidad, Ciencia, Tecnol* gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/juventud/boletin_GEIH_juventud_dic22_feb23.pdf.
- [4] J. Weller, “La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos,”

2007.

[5] D.C. Rojas Nieves, Y.V. Chirinos Araque, N. Barbera, M.J. Nieves Álvarez “Empleados tóxicos hasta donde son una amenaza para las organizaciones”, *Mundo Fesc*, vol 13, no. 27, pp. 325-340, 2023. <https://doi.org/10.61799/2216-0388.1490>

[6] K. Angarita, P. Rangel, y M. Cordero, «Condiciones laborales de los trabajadores y su incidencia en el nivel socio-económico de sus hogares en las empresas del sector palmicultor,» *Revista. Temario Científico*, vol. 5, n.º 2, e25511, 2025. doi: <https://doi.org/10.47212/rtaAlinin.3.225.4> .

[7] W. R. Mendoza Abac, «Propuesta para el Diseño de un Proceso de Evaluación de Desempeño Laboral, que Contribuya a Mejorar el Rendimiento, Habilidades y Destrezas de los Colaboradores de la Municipalidad de Chicacao Suchitepéquez,» Tesis doctoral, USAC, 2023.

[8] A. Pedraza, «El mercado laboral de los jóvenes y las jóvenes de Colombia: realidades y respuestas políticas actuales,» *Revista Latinoamericana. Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, vol. 6, n.º 2, pp. 853-884, 2008.

[9] OCDE, «Desarrollando las habilidades correctas: Evaluar y anticipar a los cambios en las necesidades,» OCDE, 2017. [En línea]. Disponible en: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/es/publications/reports/2016/04/getting-skills-right-assessing-and-anticipating-changing-skill-needs_g1g649ca/9789264278677-es.pdf.

[10] J. Fares y K. Krishna, «The Link between Youth Unemployment and the Informal Economy in Developing Countries: A Review of the Evidence,» en *World of Labor*, Institute for the Study of Labor (IZA), 2014, pp. 1-10.

[11] A. Kugler y J. Saavedra, «¿Qué hay detrás de la persistente brecha de habilidades en América Latina?,» en *Habilidades 4.0 en América Latina y el Caribe: diagnóstico y recomendaciones de política*, Banco Interamericano de Desarrollo (BID), 2017.

[12] J. Cuartas, S. García, D. Maldonado, y A. Molano, «Estado del arte de la investigación sobre juventud en Colombia,» *Documento de trabajo*, n.º 71, 2019.

[13] V. E. Tejedor, «La evaluación del desempeño incrementa la calidad en la atención en las empresas de servicios,» *Revista FAECO sapiens*, vol. 2, n.º 2, pp. 64-75, 2019.

[14] C. Kerr, J. T. Dunlop, F. Harbison, y C. A. Myers, *Industrialism and Industrial Man: The Problems of Labor and Management in Economic Growth*, 2ª ed. Oxford University Press, 1964.

[15] P. B. Doeringer y M. J. Piore, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. D.C. Heath and Company, 1971. [En línea]. Disponible en: <https://mitpress.mit.edu/9780262540982/internal-labor-markets-and-manpower-analysis/>.

[16] D. T. Mortensen y C. A. Pissarides, «Job creation and job destruction in the theory of unemployment,» *The Rev. Economic Studies*, vol. 61, n.º 3, pp. 397-415, 1994. doi:

10.2307/2297896.

[17] D. T. Mortensen, «La teoría del desempleo y la dispersión salarial del mercado laboral,» en *Disparidades salariales: por qué los trabajos similares pagan de manera diferente*, El MIT Press, 2010, pp. 297-324.

[18] A. Smith, *Una investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones*. Alianza Editorial, 2007. (Trabajo original publicado en 1776).

[19] D. Ricardo, *Sobre los principios de la economía política y los impuestos*. Pirámide, 2015. (Trabajo original publicado en 1817).

[20] A. Marshall, *Principios de Economía*, 8ª ed. Macmillan and Co., 1920 (Trabajo original publicado en 1890). [En línea]. Disponible en: <https://archive.org/details/principlesofeco00mars>.

[21] L. Walras, *Éléments d'économie politique pure* (Elementos de Economía Política Pura), 1926 (Trabajo original publicado en 1874). [En línea]. Disponible en: <https://gallica.bnf.fr>.

[22] G. J. Borjas, *Labor Economics*, 8ª ed. McGraw-Hill Education, 2019.

[23] J. M. Keynes, *The General Theory of Employment, Interest and Money*. Palgrave Macmillan, 1936. [En línea]. Disponible en: <https://archive.org/details/generatheoryofem00keyn>.

[24] Organización Internacional del Trabajo (OIT), «Empleo y pobreza juvenil en Colombia: Diagnóstico y recomendaciones de política,» Oficina de la OIT para los Países Andinos, Lima, Perú, 2022. [En línea]. Disponible en: <https://www.ilo.org/americas/publicaciones>.

[25] DANE, «Boletín técnico Mercado laboral de la juventud,» Departamento Administrativo Nacional de Estadística, Bogotá, Colombia, 2024. [En línea]. Disponible en: <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIHMLJ-dic2023-feb2024.pdf>.

[26] K. J. Quintero-Tomas, D. L. Jiménez-Lobo, J. A. Guerrero-Durán, y M. J. Solano-Cabarcas, «Desempleo Juvenil en Colombia: Un Análisis de Tendencia bajo un Modelo Arima,» *Revista Ciencia & Sociedad*, vol. 4, n.º 3, pp. 223-235, 2024.