

Trayectorias laborales hacia un empleo estable y satisfactorio: el caso de los jóvenes en Colombia

3

William Orlando Prieto Bustos
Jhonn Heidelberg Bonilla Castillo
María Camila Jaramillo



El filósofo griego Aristóteles, en su obra la *Política*, estableció el término *oikonomía* (*οικονομία*), entendido como la economía de la casa y que presenta una marcada diferencia con *crematística*, el arte de la acumulación.

Inspirada en la forma de proveerse de valores de uso necesarios para una buena vida, nace la Colección Oikonomía, de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Católica de Colombia. El arte de vivir y de vivir bien anima predominantemente esta colección, que pone a disposición de la comunidad académica nacional e internacional, y de la sociedad en general, los resultados de investigaciones de esta índole realizadas en la Facultad.

En pleno siglo XXI, la configuración de la vida del hogar familiar cambia notablemente, y por ello mismo la *oikonomía* transforma sus miradas: analiza los fenómenos y objetos de estudio como interconectados en el ambiente global, lo que implica fortalecer el trabajo en equipo, la cultura científica, la responsabilidad social, la participación ciudadana y el estímulo a la formación en investigación. La Colección Oikonomía potenciará, entonces, la formación y divulgación académica, en función de comprender fenómenos económicos y sociales relacionados con la competencia internacional, la globalización de los mercados, la difusión de la tecnología, los cambios demográficos y la velocidad de las transformaciones en general.

William Orlando Prieto Bustos

Economista y Máster en Análisis de Políticas Públicas por la Universidad de Rochester, Nueva York. Actualmente es profesor e investigador de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Católica de Colombia. Ha sido consultor para el PNUD, la OIT, ACNUR y otras organizaciones de cooperación internacional.

Jhonn Heidelberg Bonilla Castillo

Máster en Desarrollo Humano (Flacso Argentina) y Máster en Administración de Empresas (Universidad Nacional de Colombia). Se ha desempeñado como Oficial Nacional de Proyectos de la OIT, consultor y coordinador en investigaciones de mercado laboral, formulación de políticas públicas y dirección de programas socioeconómicos en el PNUD y la Alcaldía Mayor de Bogotá.

María Camila Jaramillo

Economista por la Universidad Católica de Colombia, con experiencia en perfiles ocupacionales y productivos territoriales. Ha abordado las brechas de capital humano y participado en el diseño de rutas de inserción laboral en clústeres productivos en Colombia con el Observatorio Regional del Mercado de Trabajo para Cundinamarca y el PNUD.

Trayectorias laborales hacia un empleo estable y satisfactorio: el caso de los jóvenes en Colombia

William Orlando Prieto Bustos
Jhonn Heidelberg Bonilla Castillo
María Camila Jaramillo



Prieto Bustos, William Orlando

Trayectorias laborales hacia un empleo estable y satisfactorio: el caso de los jóvenes en Colombia / William Orlando Prieto Bustos, Jhonn Heidelberg Bonilla Castillo y María Camila Jaramillo.— Bogotá: Universidad Católica de Colombia, 2020

264 páginas —(Colección Oikonomía ; no 3)

ISBN: 978-958-5133-14-3 (digital)

ISBN: 978-958-5133-13-6 (impreso)

I. Título II. Serie III. Bonilla Castillo, Jhonn Heidelberg IV. Jaramillo, María Camila

1. Mercado laboral—Colombia 2. Empleo-Colombia 3. Oportunidades de empleo-Colombia

4. Trabajo de Jóvenes

Dewey 331.12 SCDD ed. 21

© Universidad Católica de Colombia
© William Orlando Prieto Bustos
Jhonn Heidelberg Bonilla Castillo
María Camila Jaramillo

PROCESO DE ARBITRAJE

Primer concepto de evaluación:

12 de mayo de 2018

Segundo concepto de evaluación:

10 de septiembre de 2019

Primera edición, Bogotá, D.C.
Mayo de 2020

DIRECCIÓN EDITORIAL
Stella Valbuena García

COORDINACIÓN EDITORIAL
María Paula Godoy Casasbuenas

CORRECCIÓN DE ESTILO
John Fredy Guzmán Vargas

DISEÑO DE COLECCIÓN
Juanita Isaza

DIAGRAMACIÓN
Andrés Mauricio Enciso Betancourt

PUBLICACIÓN DIGITAL
Hipertexto Ltda.
www.hipertexto.com.co

IMPRESIÓN
Xpress Estudio Gráfico y Digital S. A. S.
www.xpress.com.co
Bogotá, D.C., Colombia

Cómo citar esta obra

En APA:

Prieto Bustos, W. O., Bonilla Castillo, J. H. & Jaramillo, M. C. (2020). *Trayectorias laborales hacia un empleo estable: y satisfactorio: el caso de los jóvenes en Colombia*. Bogotá, D.C.: Editorial Universidad Católica de Colombia.

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
Y ADMINISTRATIVAS

Carrera 13 # 47-49

Bogotá, D. C.

economia@ucatolica.edu.co

EDITORIAL

Universidad Católica de Colombia

Av. Caracas # 46-72, piso 5

Bogotá, D. C.

editorial@ucatolica.edu.co

Licencia Creative Commons Atribución
sin derivar 4.0





UNIVERSIDAD CATÓLICA
de Colombia
Vigilada Mineducación

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Grupo de investigación

Finanzas y Política Económica

Línea de investigación

Desarrollo humano y sostenible

Proyecto de investigación

Causas estructurales de la violencia, mecanismos de política pública para reducir el riesgo de resurgimiento de violencia e implicaciones de política pública para el postconflicto en Colombia

Esta publicación es producto del proyecto de investigación “Causas estructurales de la violencia, mecanismos de política pública para reducir el riesgo de resurgimiento de violencia e implicaciones de política pública para el posconflicto en Colombia”, financiado por la Universidad Católica de Colombia.

Resumen

Desde inicios del siglo XXI, la economía de Colombia ha crecido a un ritmo promedio de 4,3%. Sin embargo, la empleabilidad y el desempleo de los jóvenes y las jóvenes no ha mejorado. De hecho, en los periodos de auge económico se ha mantenido estable, mientras ha empeorado en los de bajo crecimiento económico. A partir de un diagnóstico del mercado de trabajo sobre transiciones hacia un empleo estable y satisfactorio de la población joven, este libro propone tres aspectos relevantes para el fomento del empleo joven satisfactorio: a) promover la valoración social de la educación superior no universitaria, b) impulsar el Marco Nacional de Cualificaciones y c) promover las habilidades de la cuarta revolución industrial en los sectores de servicios intensivos en tecnologías de la información y las comunicaciones. Lo anterior debería estar acompañado de un decidido impulso hacia la formalización de los contratos de los jóvenes, facilitando esquemas de seguridad social y contratos laborales asequibles para las empresas informales.

El apoyo a las cadenas de valor establecidas en torno al conocimiento y la innovación representa mayores y mejores alternativas al empleo joven. La promoción de sistematización de información laboral orientada a facilitar el acceso a capacitación, vacantes, herramientas de plan de vida y la asesoría ocupacional resultan aspectos prioritarios. Asimismo, un seguimiento efectivo sobre las mejoras en productividad laboral proveniente de los contratos de aprendizaje es necesario en el impulso de las trayectorias hacia empleos y emprendimientos estables y satisfactorios.

Palabras clave

Desempleo, empleabilidad, empleo estable, empleo satisfactorio, formalización laboral, transiciones laborales

Abstract

Since the beginning of the 21st century, Colombian economy has grown at an average rate of 4.3%. However, youth employability and unemployment has not improved. In fact, in periods of economic boom it has remained stable while it has worsened in those of low economic growth. Based on a diagnosis of the labor market on transitions towards a stable and satisfactory employment of the young population, this book proposes three relevant aspects for the promotion of satisfactory young employment: a) promote the social valuation of non-university higher education, b) promote the National Qualifications Framework and c) promote the skills of the fourth industrial revolution in intensive services sectors related to information and communication technologies. This should be accompanied by a determined effort towards formalizing youth contracts, facilitating social security schemes and affordable employment contracts for informal companies.

Supporting the value chains established around knowledge and innovation represents greater and better alternatives to employment for young people. The promotion of systematization of labor information aimed at facilitating access to training, vacancies, life plan tools and occupational counseling are priority aspects. Likewise, effective monitoring of improvements in labor productivity from apprenticeship contracts is necessary in boosting trajectories toward stable and successful employment and entrepreneurship.

Keywords

Unemployment, employability, stable employment, satisfactory employment, job formalization, job transitions.

CONTENIDO

Capítulo I

Introducción y principales hallazgos	19
Estructura del libro	23
Principales hallazgos	24

Capítulo II

Visión general del mercado laboral y metodología de la encuesta	55
Contexto social y económico.....	55
El mercado de trabajo en Colombia	68
La juventud en la fuerza de trabajo	61
Metodología	64

Capítulo III

Principales características de la juventud encuestada	67
Descripción de la juventud encuestada	67
Educación.....	70
Informalidad en el mercado de trabajo	92
Estatus laboral de los jóvenes	95
Los jóvenes desempleados en Colombia.....	98
Los jóvenes inactivos en Colombia	112
Los jóvenes ocupados en Colombia	113

Capítulo IV

Salarios	135
Estructura de salarios	142
Beneficios contractuales	148
Modelo de salarios	151

Capítulo V

Brecha de competencias educativas	159
Caracterización de la brecha de competencias.....	159
Modelo de caracterización de brechas de competencias normativas	171
Capacitación en la empresa	174
Rotación laboral e intensidad de la búsqueda de empleo.....	175

Capítulo VI

Transición laboral de los jóvenes hacia un trabajo estable y satisfactorio	185
Marco conceptual	185
Distintas etapas de transición laboral de los jóvenes	188
Elementos asociados a una transición laboral exitosa.....	196
Duración de las trayectorias laborales hacia un empleo estable y satisfactorio	199

Capítulo VII

Determinantes de la probabilidad de los flujos de transición laboral en la población joven	207
Perfil probabilístico	207
Hipótesis de investigación.....	208
Diseño metodológico	209
Estimación del modelo probabilístico	212

Capítulo VIII

Entorno normativo sobre el mercado de trabajo y la inserción laboral de la población joven en Colombia	227
Desarrollo institucional en torno a la normatividad de políticas pertinentes en Colombia	227
Políticas públicas de empleo en Colombia.....	231
Política Pública de Empleo Juvenil: recomendaciones	235
Bibliografía	241
Anexos	247
Anexo I. Definiciones de las estadísticas del mercado de trabajo.....	247
Anexo II. Tablas estadísticas adicionales.....	250
Anexo III. Estadísticas descriptivas de los modelos	260

Listado de tablas

Tabla 2.1. Principales indicadores económicos, 2008-2013 (%)	55
Tabla 2.2. Valor agregado según ramas de actividad económica y PIB	56
Tabla 2.3. Indicadores del mercado laboral colombiano (diciembre del 2013)	59
Tabla 2.4. Indicadores del mercado laboral en Colombia por género (trimestre móvil noviembre del 2013 a enero del 2014).....	60
Tabla 2.5. Indicadores del mercado laboral de la juventud en Colombia (comparativo diciembre del 2008 a diciembre del 2013).....	62
Tabla 3.1. Características de la población joven encuestada en Colombia	68
Tabla 3.2. Indicadores laborales por género	69
Tabla 3.3. Distribución de niveles educativos jóvenes no estudiantes	71
Tabla 3.4. Nivel educativo de los jóvenes por sexo y estatus laboral	72
Tabla 3.5. Razones por las cuales los jóvenes abandonaron sus estudios, según sexo	75
Tabla 3.6. Distribución de los jóvenes NINI por sexo y grupo de edad	77
Tabla 3.7. Nivel educativo de las madres y padres de los jóvenes	80
Tabla 3.8. Jóvenes que estudian actualmente, según nivel educativo y sexo	84
Tabla 3.9. Jóvenes que estudian actualmente según preferencia de mayor nivel educativo y sexo	85
Tabla 3.10. Jóvenes que estudian por campo de estudio preferido, ocupación futura deseada, lugar de trabajo deseado y sexo	87
Tabla 3.11. Mercado laboral según condiciones de formalidad y condiciones de informalidad según sexo.....	92
Tabla 3.12. Jóvenes en condiciones de informalidad según rango etario y sexo	93
Tabla 3.13. Jóvenes en condiciones de informalidad según nivel educativo y sexo.....	93
Tabla 3.14. Historial de actividades en el mercado laboral en condiciones de informalidad según experiencia laboral y sexo	94
Tabla 3.15. Jóvenes en condiciones de informalidad según sector económico y sexo.....	96
Tabla 3.16. Jóvenes por condición de actividad	97

Tabla 3.17. Tasa de desempleo por nivel educativo.....	98
Tabla 3.18. Desagregación por sexo de la tasa de desempleo por nivel educativo	99
Tabla 3.19. Distribución del desempleo juvenil por nivel educativo.....	100
Tabla 3.20. Jóvenes desempleados por duración de búsqueda de trabajo y según sexo	102
Tabla 3.21. Jóvenes desempleados (flexible) por obstáculos para encontrar empleo	102
Tabla 3.22. Jóvenes desempleados por ocupación buscada.....	104
Tabla 3.23. Situación financiera de los hogares de los jóvenes desempleados.....	107
Tabla 3.24. Desempleo juvenil (estándar y flexible) y jóvenes desalentados.....	108
Tabla 3.25. Razones por la que los jóvenes desempleados (flexible) no buscaron trabajo según sexo.....	110
Tabla 3.26. Razones por las cuales los jóvenes rechazan un trabajo según sexo	111
Tabla 3.27. Razones de jóvenes económicamente inactivos para mantenerse fuera del mercado de trabajo, según sexo.....	113
Tabla 3.28. Tasa de ocupación por nivel educativo.....	114
Tabla 3.29. Desagregación por sexo de la tasa de ocupación por nivel educativo	114
Tabla 3.30. Jóvenes ocupados por ocupación y sexo.....	115
Tabla 3.31. Jóvenes ocupados por grupo de actividad económica y sexo	117
Tabla 3.32. Distribución de jóvenes ocupados por grupo de actividad económica y según sexo	118
Tabla 3.33. Distribución de jóvenes ocupados por ocupación	119
Tabla 3.34. Principales razones de los jóvenes ocupados para ser independientes, según sexo.....	121
Tabla 3.35. Razones por las que el joven tienen un empleo temporal.....	121
Tabla 3.36. Jóvenes ocupados por horas trabajadas por semana	123
Tabla 3.37. Satisfacción y seguridad	126
Tabla 3.38. Satisfacción por subgrupos de jóvenes ocupados.....	127
Tabla 3.39. Método para obtener empleo por los jóvenes empleados.....	129

Tabla 3.40. Jóvenes estudiantes por grupo etario, sexo y nivel educativo	130
Tabla 3.41. Estudiantes inactivos y estudiantes ocupados.....	131
Tabla 4.1. Promedio de salarios mensuales por nivel educativo en COP.....	136
Tabla 4.2. Promedio de ingresos mensuales en salarios mínimos por nivel educativo	136
Tabla 4.3. Ingresos de los jóvenes asalariados e independientes por nivel educativo	138
Tabla 4.4. Desagregación de los ingresos de los jóvenes asalariados e independientes por sexo y nivel educativo.....	139
Tabla 4.5. Distribución de salarios por hora según nivel educativo, en COP de 2013.....	144
Tabla 4.6. Distribución de salarios por hora en COP de 2013.....	145
Tabla 4.7. Distribución de experiencia y antigüedad en la empresa en meses.....	146
Tabla 4.8. Asalariados con al menos un beneficio laboral	149
Tabla 4.9. Asalariados con al menos un beneficio laboral por nivel educativo (no estudiantes).....	150
Tabla 4.10. Razones del contrato laboral a término fijo	150
Tabla 4.11. Estimaciones del modelo de salarios de asalariados e independientes	154
Tabla 4.12. Estimaciones del modelo de salarios de asalariados e independientes: signos y significancia estadística	155
Tabla 4.13. Cambios monetarios del salario por hora en COP, según estimaciones del modelo ponderado	157
Tabla 5.1. Brecha de competencias por sexo	161
Tabla 5.2. Brecha de competencias por nivel educativo	161
Tabla 5.3. Brecha de competencias por grupo etario.....	163
Tabla 5.4. Brecha de competencias por sector económico	163
Tabla 5.5. Brecha de competencias en el trabajo formal e informal.....	165
Tabla 5.6. Brecha de competencias trabajo asalariado y cuenta propia.....	166
Tabla 5.7 Brecha de competencias por salarios promedio (asalariados).....	167
Tabla 5.8. Brecha de competencias por ingresos promedio (cuenta propia).....	167
Tabla 5.9. Brecha de competencias por ocupación	169

Tabla 5.10. Brecha de competencias por campo de estudio	170
Tabla 5.11. Percepción de los ocupados en su trabajo actual respecto a sus capacidades	171
Tabla 5.12. Efectos marginales de los modelos brecha de competencias	173
Tabla 5.13 Asociación de periodos de búsqueda de empleo y número de rotaciones laborales	180
Tabla 5.14. Asociación de periodos de búsqueda de empleo y número de rotaciones laborales para los hombres ocupados	180
Tabla 5.15 Asociación de periodos de búsqueda de empleo y número de rotaciones laborales para las mujeres ocupados	181
Tabla 6.1. Etapas de transición	187
Tabla 6.2. Población joven por etapas de la transición y según sexo	189
Tabla 6.3. Población joven según etapas de transición y sus principales características	190
Tabla 6.4. Distribución de las etapas de transición de la población joven según características económicas y sociales	192
Tabla 6.5. Jóvenes transitados por ocupación	193
Tabla 6.6. Jóvenes que aún no han iniciado la transición por subcategoría y según sexo	195
Tabla 6.7. Distribución de los jóvenes en transición	197
Tabla 6.8. Distribución de las etapas de transición por sexo, nivel educativo y situación financiera del hogar	198
Tabla 6.9. Criterios para clasificar la prolongación de la transición en transición corta, media y larga	200
Tabla 6.10. Distribución de los jóvenes transitados por actividad previa.....	201
Tabla 6.11. Indicadores del camino de transición para los jóvenes transitados por sexo	203
Tabla 6.12. Indicadores del camino de transición para los jóvenes transitados por nivel educativo	204
Tabla 7.1. Resultados de los modelos de jóvenes ocupados, jóvenes desempleados, jóvenes cuenta propia y jóvenes ocupados capacitados	223
Tabla 7.2. Resultados de los modelos de jóvenes transitados y en transición	224
Tabla 7.3. Resultados de los modelos de métodos de búsqueda de empleo en el muy corto plazo (seis meses) de los jóvenes ocupados.....	225

Tabla 8.1. Marco jurídico relativo al empleo juvenil.....	229
Tabla 8.2. Programas de Políticas Públicas de empleo	234
Tabla A1. Jóvenes por nivel educativo y estatus laboral	250
Tabla A2. Cohortes de 14 a 19 años, de 20 a 24 años y de 25 a 29 años por nivel educativo, estudiantes y no estudiantes.....	250
Tabla A3. Participación de la juventud que se desplazó del lugar de residencia original.....	251
Tabla A4. Situación financiera de los hogares y nivel educativo de la juventud	251
Tabla A5. Jóvenes asalariados y cuenta propia por sexo y nivel educativo.....	251
Tabla A6. Total de estudiantes por estatus laboral	252
Tabla A7. Tabulación cruzada de los logros educativos de los jóvenes y sus madres	252
Tabla A8. Total de personas capacitadas por sexo y tipo de capacitación.....	252
Tabla A9. Capacitaciones por nivel educativo y sexo.....	253
Tabla A10. Total de personas capacitadas por fuente de financiamiento	253
Tabla A11. Capacitaciones por tamaño de empresa.....	254
Tabla A12. Tipo de ayuda que recibió el joven para buscar empleo	254
Tabla A13. Duración de desempleo por nivel educativo (%).....	255
Tabla A14. Número promedio de trabajos a los que se postuló antes de su trabajo actual (ocupados).....	255
Tabla A15. Número promedio de entrevistas a las que se presentó antes de su trabajo actual (ocupados).....	256
Tabla A16. Número promedio de trabajos a los que se ha postulado (desocupados).....	256
Tabla A17. Número promedio de entrevistas a las que se ha presentado (desocupados).....	256
Tabla A18. Promedio de meses de desempleo antes del empleo actual	257
Tabla A19. Posibilidades de ser promovido por género	257
Tabla A20. Razones por las que no está conforme con el tipo de contrato que tiene	257
Tabla A21. Razones por las que los jóvenes se cambiarían de empleo	258
Tabla A22. Número de actividades realizadas y cantidad de rotaciones	258
Tabla A23. Promedio de rotaciones por año.....	259

Tabla A24. Estadísticas descriptivas del modelo cuenta propia	260
Tabla A25. Estadísticas descriptivas del modelo asalariados.....	261
Tabla A26. Descriptivas del modelo de brecha de competencias	262

Listado de figuras

Figura 2.1. Estructura población por grupos etarios quinquenales, 2013	59
Figura 2.2. Distribución de personal ocupado por sector, rango de edad y género (2012).....	61
Figura 2.3. Tasa de participación y desempleo juvenil (2001-2013).....	63
Figura 2.4. Tasa de desempleo en jóvenes y adultos en las principales ciudades del país (2013).....	64
Figura 2.5. Tasa de desempleo juvenil departamental en Colombia (2013).....	65
Figura 3.1. Tabulación cruzada de los logros educativos de los jóvenes y sus padres	81
Figura 3.2. Tabulación cruzada de los logros educativos de los jóvenes y sus madres.....	81
Figura 3.3. Ocupaciones buscadas por los jóvenes desempleados y distribución ocupacional de los jóvenes empleados.....	106
Figura 3.4. Indicadores de la calidad del empleo juvenil.....	125
Figura 3.5. Razones por las que los jóvenes se cambiarían de empleo	128
Figura 4.1. Histograma del salario mensual	143
Figura 4.2. Distribuciones de horas trabajadas al mes.....	147
Figura 4.3. Distribuciones de salarios mensuales.....	148
Figura 5.1. Rotación laboral y edad.....	177
Figura 5.2. Rotación laboral y número de actividades laborales.....	178

INTRODUCCIÓN Y PRINCIPALES HALLAZGOS

Desde inicios del siglo XXI, la economía de Colombia ha crecido a un ritmo promedio de 4,3% anual; no obstante, factores internos y externos han contraído las posibilidades del crecimiento económico desde el 2015. Dentro de los factores internos sobresalen el fenómeno de El Niño, las altas expectativas de inflación y los incrementos en la tasa de interés. Por su parte, dentro de los factores externos destacan la baja en el precio del petróleo y la fluctuación en el precio del dólar estadounidense. En particular, durante el segundo trimestre del 2019 la actividad económica creció a un ritmo de 3,2%, localizándose por debajo del promedio trimestral de 4% para el periodo 2006-2018. Sin embargo, y a pesar de la caída general en producción, algunos sectores registran crecimientos favorables, como es el caso del comercio, restaurantes y hoteles (4,8%), información y comunicaciones (4,2%) y actividades financieras y seguros (4,6%).

Debido al buen desempeño económico durante el periodo 2001-2013, descontando los efectos adversos de los últimos años, los indicadores del mercado de trabajo presentaron una tendencia favorable. Por ejemplo, comparando noviembre del 2015 con noviembre del 2014 en las trece principales ciudades, se observaron crecimientos en la tasa global de participación (TGP) y en la tasa de ocupación (TO). Asimismo, en el ámbito nacional, en el mismo periodo de comparación, se observaron comportamientos favorables en la participación laboral. Por un lado, a noviembre del 2015 la población ocupada totalizó cerca de

23 millones de personas¹ luego de un incremento de 2,3% anual; por otro lado, el número de desempleados fue de cerca de 1.800.000 personas² posterior a una disminución de 4% anual. A pesar del buen desempeño de la participación laboral, en términos de calidad del empleo los resultados no son los mejores: mientras el número de subempleados subjetivos³ aumentó en 1,7%, el número de subempleados objetivos⁴ disminuyó en 2%, comparados con noviembre del 2014.

Aun cuando en el periodo 2001-2013 se observan resultados favorables en el mercado de trabajo tanto para las trece ciudades más importantes como para el ámbito nacional, la situación laboral de los jóvenes fue menos satisfactoria. Durante el trimestre de octubre a noviembre del 2015 la TGP de los jóvenes en el mercado laboral se mantuvo casi inmodificable en 59,8%, comparada con el 59,7% en el mismo trimestre del 2014. Por su parte, la tasa de ocupación (TO) (51,5%) y la tasa de desempleo (TD) (13,8%) mostraron un retroceso en comparación con el 2014 (51,3% y 14%, respectivamente). Asimismo, la TD es mayor para las mujeres jóvenes (18,7%) que para los hombres jóvenes (9,8%) en el trimestre de octubre a diciembre del 2015, comparado con el mismo trimestre en 2014.

De manera comparativa, a 2015 los resultados del desempeño laboral de los jóvenes evidencian dificultades de acceso al mercado de trabajo. Así, por ejemplo, la TD para los jóvenes (13,8%) es casi el doble de la TD nacional (7,3%), mientras la TO de los jóvenes se encuentra catorce puntos porcentuales por debajo de la TO nacional (51,5% y 65,6%, respectivamente); de igual manera, la TGP de los jóvenes en el mercado laboral (59,8%) se encuentra por debajo de la TGP a nivel nacional (65,9%).

Dada la disminución en el ritmo de crecimiento al segundo trimestre del 2019, el mercado de trabajo ha venido experimentando una ralentización substantiva en la capacidad de absorción de una creciente participación laboral, acompañada de una disminución en la generación de empleo. Al comparar, por ejemplo, el número de ocupados en agosto del 2019 y del 2018 se observó una caída en 562.000 ocupados, mientras que el número de desempleados creció en cerca de 391.000 personas; lo anterior condujo a una disminución en la tasa de ocupación de 58,3%

1 En el 2015, el total de la población ocupada ascendió a 22.849.000 personas.

2 En el 2015, el total de la población desempleada totalizó 1.792.000 personas.

3 Según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), el concepto de *subempleo subjetivo* se refiere al deseo manifestado por un trabajador de mejorar sus ingresos, el número de horas trabajadas y actividades laborales con un mejor emparejamiento entre funciones y competencias personales.

4 Concierno, según el DANE, a las personas ocupadas que tienen el deseo de mejorar ingresos y horas, lograr un mejor emparejamiento de competencias y funciones laborales, y que, además, han hecho alguna actividad para realizar el cambio laboral de trabajo.

a 56,1% y a un crecimiento en la tasa de desempleo de 9,2% a 10,8%. Los principales perjudicados de la estrechez en el mercado de trabajo fueron las mujeres y los jóvenes, cuyas TD aumentaron de 12% a 13,4% y 17,5%, respectivamente (trimestre móvil mayo-julio del 2019).

Según lo anterior, se observa una problemática en la inserción laboral de la población joven. Mientras los periodos de auge económico —como los observados durante los primeros años del nuevo milenio— no representaron mejores resultados en el mercado de trabajo, los periodos de bajo crecimiento empeoraron su situación laboral. Evidentemente, las barreras de acceso que enfrentan dificultan un aprovechamiento adecuado de las nuevas oportunidades creadas por un crecimiento económico favorable y, al mismo tiempo, exacerban las consecuencias negativas de los periodos de crecimiento económico limitado. Esta problemática es la principal motivación de la presente investigación, en la medida en que afecta no solamente la rentabilidad de la inversión en educación de los jóvenes⁵, sino también la competitividad del país en un marco de globalización orientado por la cuarta revolución industrial⁶. Asimismo, siguiendo un enfoque de derechos y de género, la problemática descrita permea prácticas culturales segregatorias y discriminatorias que afectan las posibilidades de acceso a la educación, inserción laboral y rentabilidad de la inversión en capital humano, particularmente para la población femenina joven.

Las barreras de acceso al mercado laboral que enfrenta la juventud han impulsado la creación de la Dirección Nacional de Juventud, denominada Colombia Joven, y la formulación de un marco de políticas públicas focalizadas en la juventud. Si bien existen tanto un marco jurídico de protección de derechos de los jóvenes como un conjunto de instrumentos de políticas para la juventud⁷, el país todavía carece de una política pública para estos ciudadanos. Aun cuando la reciente Ley 1780 de 2016 promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, mitigando barreras de acceso al mercado de trabajo, a 2016 no existía una política

5 La discusión de retornos de la educación es instrumental a los funcionamientos que se desprenden de necesidades específicas de la demanda laboral para una tecnología dada. Sin embargo, el concepto de *educación* utilizado por la investigación refiere una capacidad del ser humano que supera la comprensión de funcionamiento específico y supone el deseo de concebir el mundo como un propósito superior y normativo afín a la experiencia humana y en la misma jerarquía de objetivos de política económica como el crecimiento económico, la justicia social y la paz.

6 En relación con la transformación requerida en los sistemas educativos para generar las habilidades asociadas a las nuevas tecnologías, implicando una nueva concepción de la experiencia humana en torno a la innovación y al desarrollo humano.

7 Algunos de los desarrollos normativos más relevantes son: Asamblea Nacional Constituyente (1991), *Constitución Política de Colombia*, artículo 45; Gobierno de Colombia (1950), *Código Sustantivo del Trabajo*, Decreto Ley 2663 de 1950; Congreso de la República de Colombia (2006), *Código de Infancia y Adolescencia*, Ley 1098 de 2006; Congreso de la República de Colombia (2010), Ley del Primer Empleo, Ley 1429 de 2010; Organización Internacional del Trabajo (1958), Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), entrado en vigor el 15 de junio de 1958 (núm. 111), 42.ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

pública de juventud elaborada de manera participativa sobre la cual los elementos normativos del marco jurídico disponible puedan articularse con las realidades territoriales del mercado de trabajo.

Todo lo anterior motiva un estudio más detallado de la situación laboral de la población joven, lo cual configura el objetivo primordial del presente documento. En específico, el documento realiza un diagnóstico del mercado de trabajo de la población joven en Colombia al 2013, a través de una exploración descriptiva e inferencial de la transición de los jóvenes al mercado de trabajo, utilizando un enfoque de género. La metodología es de naturaleza cuantitativa-descriptiva, correlacional, con una perspectiva disciplinar planteada desde la teoría económica.

Con el objeto de llevar a cabo el diagnóstico de la situación laboral de la población joven en Colombia, el documento discute los resultados más trascendentes de la encuesta de transición de la escuela al trabajo (ETET) llevada a cabo en el 2013 en los principales centros urbanos del país⁸. La encuesta ofrece información sobre la situación laboral de hombres y mujeres entre los 14 y 29 años de edad para determinar las dificultades de acceso al mercado de trabajo al momento de finalizar su proceso educativo⁹. Por ende, el diagnóstico elabora un análisis del mercado de trabajo de los jóvenes utilizando la información de la encuesta para caracterizar la población joven, según logro educativo y condición de inactividad, empleo, informalidad y desempleo.

Además, la investigación operacionaliza los conceptos asociados a la transición al mercado de trabajo con el objeto de medir los flujos de fuerza laboral en relación con el logro de un empleo estable y satisfactorio. El abordaje descriptivo de la caracterización está acompañado de un análisis inferencial econométrico para determinar el perfil probabilístico de los ocupados, los desempleados, fuerza laboral en transición y la fuerza laboral transitada.

Del mismo modo, la descripción de las distribuciones del salario y del emparejamiento de competencias —elaborado según indicadores normativos de la OIT— es planteada al lado de una caracterización econométrica de los factores económicos y sociales influyentes en el crecimiento porcentual del salario por hora, y de una caracterización del perfil probabilístico de las brechas

8 Las trece áreas metropolitanas son Bogotá, Cali, Cartagena, Medellín, Barranquilla, Bucaramanga, Manizales, Pasto, Pereira, Cúcuta, Villavicencio, Ibagué y Montería. La encuesta no tiene representatividad rural, por lo que los resultados son representativos exclusivamente de los centros urbanos.

9 En tal sentido, existen diferencias en el rango de edades que define el grupo de jóvenes para la encuesta y el DANE. Mientras la encuesta indagaba sobre un muestreo para el grupo poblacional comprendido entre 14 y 29 años, los indicadores presentados por el DANE se construyen para el grupo de 14 a 28 años. La definición de la Organización Internacional del Trabajo es aún más restrictiva al señalar el grupo de jóvenes entre 15 y 24 años, con un límite inferior determinado por la normatividad de participación en cada país.

de competencias para los ocupados sobrecualificados y para los ocupados desarticulados, según los requerimientos educativos del último empleo registrado. De especial interés para el documento es la configuración de competencias laborales congruentes con mejores empleos, bien sea por inversión en niveles educativos avanzados o por la ocurrencia de capacitación de naturaleza privada. Al mismo tiempo, esta publicación realza los aspectos de rotación laboral, experiencia laboral y antigüedad como elementos de análisis relevantes al momento de comprender las características distintivas de la ocupación laboral de los jóvenes.

El diagnóstico realizado sobre la base de la ETET busca ofrecer, en consecuencia, una comprensión más detallada de la situación laboral de la juventud para complementar las mediciones existentes en Colombia. Aun cuando la ETET puede ser interpretada como un módulo de la GEIH, la metodología sugerida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para evaluarla agrega valor al análisis laboral de la población joven, en la medida en que orienta la estimación de los flujos laborales y permite la estimación de los indicadores de acervo tradicionalmente elaborados en el análisis de desempeño del mercado de trabajo.

Estructura del libro

Este libro está estructurado en ocho capítulos. El primero presenta un panorama general de las condiciones económicas y del mercado de trabajo en Colombia, así como el abordaje de la metodología utilizada en la aplicación de la ETET. El segundo discute el contexto social y económico a 2013, así como los principales resultados del mercado de trabajo en Colombia. La construcción de indicadores laborales de la juventud es realizada siguiendo la metodología sugerida por la OIT para estimar las etapas de transición laboral, consideradas a su vez como flujos laborales. Estas estimaciones facilitan la comprensión de las mediciones porcentuales de los acervos laborales tradicionales, tales como tasas de ocupación, desempleo y participación de la fuerza laboral joven en el mercado de trabajo en Colombia. Asimismo, la metodología de la OIT define una transición exitosa como la consecución de un trabajo estable y satisfactorio. Por tanto, el presente informe ofrece evidencia sobre las características del primer empleo de la fuerza laboral joven en Colombia.

El tercer capítulo presenta los principales resultados de la encuesta, haciendo énfasis en las características relacionadas con el logro educativo, el estatus laboral, la inactividad y la calidad del empleo. Se analiza también la fuerza laboral joven en términos de las preferencias por ocupaciones, salarios, adecuación de habilidades educativas con los requerimientos del mercado de trabajo y la

estimación ampliada de los indicadores de desempleo estricto y flexible, los cuales son agrupados por género.

En el cuarto capítulo se caracterizan los indicadores de flujos laborales en función de la etapa de transición en la que se encuentra cada joven y considerando la duración de la transición de la escuela al trabajo. En la caracterización de la etapa de transición, las tres etapas de a) transición no iniciada, b) en transición y c) transición completa son identificadas para complementar el análisis de acervos laborales presentado en el capítulo anterior. La dimensión temporal es incluida en el análisis de transición a través de la estimación de los periodos de transición corta, transición media y transición larga, establecidos según los criterios recomendados por la OIT.

El capítulo quinto propone varios modelos econométricos para los acervos laborales de la ocupación, el desempleo (estricto y flexible) y para los flujos de fuerza laboral definidos en las etapas de transición y transición completa. La sección es elaborada sobre los principales hallazgos descriptivos de las dos secciones anteriores. Los modelos econométricos permiten, a su vez, elaborar un perfil de probabilidad para la fuerza laboral juvenil.

Finalmente, el octavo capítulo presenta el marco de políticas pertinentes y recomendaciones para facilitar la inserción de la población joven en el mercado de trabajo en Colombia. Se describe el estado actual de las innovaciones institucionales más relevantes desde la Constituyente de 1991 hasta la formulación del Estatuto de Ciudadanía Juvenil en el 2013; también se incluye una taxonomía de políticas públicas activas y pasivas para la inclusión de población joven al mercado de trabajo, articuladas por el Sistema Público de Empleo en Colombia. Por último, las recomendaciones hacen especial énfasis en el CONPES 173 de 2014, *Lineamientos para la generación de oportunidades para los jóvenes*.

Principales hallazgos

El crecimiento económico favorable entre el 2008 y el 2013 ha mejorado el desempeño del mercado de trabajo; sin embargo, siguen existiendo obstáculos para la inclusión laboral asociados a los niveles de pobreza y a la alta concentración de la riqueza.

La economía de Colombia ha crecido a un ritmo promedio de 4,3% anual del 2001 al 2013. Durante el 2008 y el 2013, el crecimiento económico en los sectores de explotación de minas y canteras, construcción y actividades comunales y sociales aumentó de manera considerable (4,12% en promedio). Con ello, el país entró en la categoría de renta media con ingreso medio-alto. Aun así, Colombia

enfrenta retos en materia de disminución de la pobreza y de distribución de la riqueza. Hasta el 2013 el porcentaje de población pobre en función de sus ingresos fue de 30,6%, mientras que el porcentaje de población en pobreza multidimensional fue de 24,8%. Del mismo modo, la distribución del ingreso en Colombia es considerada una de las más altas del mundo (coeficiente de Gini igual a 0,539). En términos de desarrollo humano, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) clasifica a Colombia como un país en desarrollo alto, con índice de desarrollo humano de 0,73.

Casi la mitad de la población en el país (45,9%) se concentra en trece áreas metropolitanas, equivalente a 20.877.000 millones de personas. En el 2013 la población económicamente activa (PEA) representó 79,4% de la población total, mientras que la TGP ascendió a 64,5%. La tasa de ocupación y la tasa de desempleo para el mismo año se ubicaron en 59,1% y 8,4%, respectivamente, con tendencia favorable gracias a la expansión de la economía.

Los resultados del mercado de trabajo son menos favorables para la fuerza laboral femenina. Una relativa baja participación en el mercado de trabajo (53,5%), una mayor tasa de desempleo (12,9%) y una menor tasa de ocupación (46,6%) sugieren la existencia de barreras en la inclusión laboral al mercado de trabajo, a pesar del incremento en participación observado en las últimas décadas. A su vez, el sistema educativo colombiano es deficiente: se encuentra en el lugar 108 entre 148 países, según el *Reporte global de competitividad 2013-2014* (Foro Económico Mundial, 2013), lo cual incide directamente en el desarrollo del sistema de formación para el trabajo.

En el 2013 los jóvenes en edad de trabajar ascendieron a 11.846 millones de personas (32,4% de la población), con una tasa de crecimiento de 17,4% respecto al 2008. En el mismo año la TGP de jóvenes fue de 59,1%, mayor en 9,5 puntos porcentuales a la observada en el 2008. La tasa de ocupación ascendió de 38,5% en el 2008 a 49,9% en el 2013, mientras que la tasa de desempleo fue de 15,6% en el mismo año, menor a la registrada en el 2008 (22,4%).

La geografía y la demografía (en particular, la edad reproductiva) afectan el balance del mercado de trabajo. Por ello, es necesario considerar el enfoque de género y territorial (regional) para llevar a cabo un análisis sistémico del mercado de trabajo, incluyendo el desempeño del mercado de trabajo rural. Sin embargo, la ETET de 2013 fue realizada en los centros urbanos, por lo que el análisis laboral es realizado para los jóvenes de las principales áreas metropolitanas de Colombia.

La población femenina joven registra resultados menos favorables en el mercado de trabajo, aunque es la población joven más educada.

La comparación de cohortes de niveles educativos entre géneros permite establecer la distribución de habilidades educativas entre hombres y mujeres jóvenes. En la población general, los hombres tienen una mayor participación en educación básica primaria (24,9%) y básica secundaria (43%), en comparación con la de las mujeres con educación básica primaria (20,7%) y básica secundaria (35,1%). Sin embargo, las mujeres resultan mayoría en la educación superior. En la educación superior no universitaria, la proporción femenina es de 28,4%, mientras que la masculina es de 20,7%. De igual manera, existe una mayor proporción de mujeres (15,2%) con un nivel de educación de superior universitaria en comparación con la proporción de hombres (10,5%) con el mismo nivel educativo.

Cabe destacar que, pese a los mejores niveles educativos de las mujeres, su situación es menos favorable en el mercado de trabajo que la de los hombres. En particular, la tasa de desempleo de las mujeres con niveles educativos de primaria es de 15,2%, mientras la de los hombres con el mismo nivel educativo es de 8,4%. Frente al nivel educativo de secundaria, la tasa de desempleo de las mujeres es de 15%, en tanto la de los hombres es de 8,7%. En el nivel de educación superior no universitaria la tasa de desempleo de las mujeres es de 14,2%, mientras que la de los hombres es de 7,9%. Solamente en el nivel de educación de superior universitaria la tasa de desempleo de los hombres (14,9%) es mayor a la tasa de desempleo de las mujeres (11,4%).

En lo que atañe a la tasa de ocupación al nivel educativo de primaria, en las mujeres es de 48,1%, mucho menor que la de los hombres, que es de 81,8%. En el nivel educativo de secundaria, la tasa de ocupación de los hombres (82,6%) supera de igual manera a la de las mujeres (59,1%). A su vez, en la educación superior no universitaria la tasa de ocupación de los hombres (87%) de nuevo es mayor a la de las mujeres (76,3%). Al nivel de educación de superior universitaria, la tasa de ocupación de los hombres (84%) es mayor a la tasa de ocupación de las mujeres (82,1%).

Por otro lado, utilizando los resultados del modelo de probabilidad, la condición de género femenino disminuye la probabilidad de empleabilidad, de participar en el mercado de trabajo, de convertirse en cuenta propia y de obtener acceso a capacitación laboral. A pesar de lo anterior, las mujeres con escolaridad mayor a once años aumentan su probabilidad de participación en el mercado de trabajo, tanto en la ocupación como en el desempleo (estricto y flexible), también en el acceso a capacitación como ocupadas y como cuenta propias. Sin embargo, el

modelo econométrico de salarios por hora no encontró evidencia estadísticamente significativa de menores salarios por hora para las mujeres en el trabajo asalariado, aun cuando sí existe evidencia estadísticamente significativa de menores salarios por hora por la condición de género femenino en el trabajo de cuenta propia.

La inversión en niveles educativos avanzados está asociada al ciclo laboral de los jóvenes.

La participación laboral está asociada a niveles educativos avanzados. Al comparar el nivel educativo de los estudiantes no ocupados con los estudiantes ocupados, la proporción de estos últimos es mayor para el nivel de educación de superior no universitaria (23,5%) y superior universitaria (51%). Por otro lado, la proporción de estudiantes no ocupados es mayor en los niveles de educación de primaria (43,1%) y secundaria (22,9%). En tal sentido, la ocupación parece estar relacionada con incrementos sucesivos en la matrícula, particularmente en niveles educativos más avanzados. Lo anterior puede ocurrir en la medida en que la ocupación disminuye la incertidumbre sobre el flujo futuro de ingresos esperado que permite solventar el costo implícito, tanto directo como indirecto, de llevar a cabo una inversión en niveles educativos más avanzados.

De acuerdo con los resultados del modelo econométrico, los niveles educativos no están asociados a disminuciones en la probabilidad de desempleo, lo cual sugiere parcialmente una desarticulación del sistema educativo y el sistema productivo. Los altos niveles de desempleo para los jóvenes aumentan el costo de inversión en capital humano, en especial para las mujeres; en consecuencia, los incrementos de las inversiones en educación ocurren de manera prioritaria en los jóvenes ocupados. Por otro lado, en el modelo de salarios por hora todos los niveles de educación resultan significativos, pues se incrementa el salario por hora, a excepción del nivel educativo de superior no universitaria.

Aun cuando la población femenina presenta menores tasas de deserción escolar, mayor participación de títulos educativos avanzados y mayor concentración de niveles avanzados de educación, su participación en la población que no trabaja ni estudia (NINI)¹⁰ aumenta gradualmente con la edad.

.....
10 La medición de la población NINI varía en algunos estudios revisados. En los estudios de la OIT, esta población se calcula en relación con la población en edad de trabajar (PET), para controlar el sesgo de la población joven estudiante que existe cuando el indicador se determina en función de la población económicamente activa (PEA). El enfoque utilizado en el presente estudio utiliza la población total joven, con el propósito de comparar las magnitudes de la población NINI con otras características también presentadas en la población total de los jóvenes.

En la población total, 13 de cada 100 personas se encuentran en condición NINI. Asimismo, dentro de la población NINI, la población femenina es mayoría (65,5%) vs. la masculina (34,5%). Además, la población NINI femenina no solamente es mayor como proporción de la población total en la cohorte más joven (10,8%), sino que aumenta su participación de manera progresiva en las cohortes de 20 a 24 años (22,6%) y de 25 a 29 años (20,1%). En contraste, las cohortes masculinas de dicha población disminuyen sistemáticamente y de manera progresiva a través de los distintos grupos etarios. La cohorte más joven representa 9,4% de la población total, la cohorte de 20 a 24 años representa 9,6% y la cohorte más antigua de 25 a 29 años representa 7,9%.

En la desagregación por componente de la población NINI, la proporción femenina es menor a la proporción masculina en lo que concierne a los inactivos que no estudian. En particular, para el grupo etario de 14 a 19 años las mujeres representan 9,3% de la población total, mientras que los hombres representan el 6,2%. Asimismo, en los grupos de 20 a 24 años, y de 25 a 29 años, las proporciones femeninas de 13,7% y 18,8% resultan mayores a las proporciones masculinas de 3,4% y 3,5%, respectivamente.

Por otro lado, en el segundo componente de la población NINI, referente a los desempleados que no estudian, las proporciones femeninas son mayores a las masculinas, exceptuando el grupo etario de 14 a 19 años. Esto es, en el grupo de 20 a 24 años la proporción femenina (de 9%) es mayor a la proporción masculina (de 6,3%). Del mismo modo, en el grupo de 25 a 29 años la proporción femenina (de 6,3%) es mayor a la masculina (de 4,4%).

Según los resultados del modelo econométrico de participación laboral, existe una mayor probabilidad de inactividad de la población femenina debido a que experimenta mayores tasas de desempleo y menores tasas de ocupación. La proporción de población femenina en desempleo flexible es mayor a la proporción de población masculina en la misma condición; por ende, hay una mayor cantidad de fuerza laboral femenina desmotivada en la población inactiva comparada con la fuerza laboral masculina.

La probabilidad de superación de los niveles educativos de los padres está asociada a los niveles educativos de padres y madres. Cuando las madres son más educadas, existe una mayor probabilidad de superación de los niveles educativos de los padres; cuando la madre no lo está, hay una mayor probabilidad de no superar estos niveles.

Los jóvenes superan el nivel educativo de los padres particularmente cuando tienen niveles de educación superior no universitaria, universitaria y secundaria.

Asimismo, cuando el nivel educativo es primaria, existe una mayor probabilidad no condicionada de que los hijos tengan el mismo nivel educativo que los padres. De lo anterior se desprende una correlación positiva entre los niveles de educación de padres y el acceso a mejores niveles educativos de los jóvenes; esto es, a mayor nivel educativo de los padres, mayor es la probabilidad no condicionada de alcanzar niveles educativos más altos.

La correlación entre los niveles de educación de los padres y de los hijos es más evidente para el caso de ausencia de niveles educativos; de hecho, cuando los padres no tienen ningún nivel educativo, la probabilidad de que los hijos tengan el mismo nivel educativo o uno menor es mayor. En particular, no existen registros de superación de niveles educativos cuando los padres no tienen educación. La misma relación, pero aún más definida, ocurre del lado de las madres: cuando ellas no registran ningún nivel educativo, la probabilidad no condicionada de tener hijos con el mismo nivel o con un nivel menor es mayor a la probabilidad de superación de los niveles educativos de los padres.

Por otro lado, en los niveles más avanzados de educación existe una mayor proporción de jóvenes que superan la educación de los padres cuando la madre está educada en niveles de educación secundaria y superior no universitaria, en comparación con el caso de un padre con el mismo nivel educativo. Del mismo modo, cuando ambos padres tienen el mismo nivel educativo, existe una mayor probabilidad no condicionada de que los hijos superen el nivel educativo de los padres. De hecho, del total de 1.647.345 jóvenes que superan la educación de padres o madres, el porcentaje de jóvenes con padres en el mismo nivel educativo es 41,6%.

De acuerdo con el modelo econométrico de participación laboral, cuando el nivel educativo del joven supera el nivel educativo de la madre, existe una mayor probabilidad de empleabilidad, una menor probabilidad de desempleo y una mayor probabilidad de recibir capacitación como trabajador ocupado. Por otro lado, la superación del nivel educativo del padre no está asociada con mejoras en la probabilidad de empleabilidad ni con reducciones en la probabilidad de desempleo. La relación entre nivel educativo de la madre y resultados laborales es de interés en términos de políticas de empleo, en particular frente al desarrollo de competencias blandas y duras relevantes para la inclusión en el mercado de trabajo. En el modelo econométrico de salario por hora, la superación del nivel educativo de la madre es estadísticamente significativo, aumentando el salario por hora tanto de los trabajadores asalariados como de los de trabajadores cuenta propia.

La proporción de jóvenes estudiantes con preferencias por los niveles educativos de superior universitaria y posgrado supera a la proporción de jóvenes estudiantes con preferencias por los niveles educativos de superior no universitaria (técnico-tecnológico), sin importar el género.

En la proporción de jóvenes que actualmente estudian, el mayor nivel educativo que desean registra una mayor preferencia por los niveles educativos superior universitario y posgrado (91,2%), en comparación con la preferencia por la educación superior no universitaria técnica y tecnológica (6,9%). Asimismo, la diferencia en cuanto a una mayor favorabilidad por niveles educativos avanzados se mantiene tanto para hombres como para mujeres. Según los datos, la preferencia por estudios avanzados en hombres y mujeres es de 89,6% y 92,7%, contra 7,5% y 6,4% en la educación superior no universitaria, respectivamente.

La tasa de desempleo de la educación superior no universitaria es menor a la tasa de desempleo de la educación superior universitaria. Asimismo, la tasa de ocupación de la educación superior no universitaria es similar a la tasa de ocupación del nivel educativo de superior universitaria. La mayor tasa de ocupación para las mujeres está en el nivel educativo de superior universitaria, mientras la mayor tasa de ocupación de los hombres se ubica en el nivel educativo de superior no universitaria.

La tasa de desempleo para la población con estudios superiores no universitarios (11,3%) es menor a la tasa de desempleo de la población con estudios superiores universitarios (13%). En la desagregación por género, el nivel educativo con menor tasa de desempleo en hombres y mujeres es el de educación superior no universitaria, con 7,9% y 14,2%, respectivamente. Por su parte, las mayores tasas de ocupación en la población general se encuentran en el nivel educativo de superior no universitaria, con 81,1%, y universitaria, con 82,9%. En la desagregación por género, las mayores tasas de ocupación en los hombres se encuentran en el nivel educativo de superior no universitaria, con 87,2%, mientras que la mayor tasa de ocupación en las mujeres se encuentra en el nivel educativo de superior universitaria, con 82,1%.

Las ocupaciones preferidas por los jóvenes estudiantes son las profesionales, tanto para hombres como para mujeres. Asimismo, los campos de estudio preferidos son ciencias sociales, educación, comercio, derecho, ingeniería, industria, construcción, salud y servicios sociales. Por otro lado, los jóvenes estudiantes prefieren la empresa privada al sector público y al sector independiente o cuenta propia al momento de elegir el lugar de trabajo.

La ocupación de profesionales y científicos tiene una preferencia de 44,9% para los hombres y de 40% para las mujeres. Con una preferencia intermedia, se encuentran las ocupaciones de técnicos y profesionales de nivel medio, con 6,9% de preferencias en los hombres y 5,8% de preferencia en las mujeres. Destaca la ocupación de trabajadores de los servicios y vendedores de comercio y mercados, con una preferencia intermedia de 5% en las mujeres.

Los campos de estudio preferidos son ciencias sociales, educación, comercio y derecho (24,8%), ingeniería, industria y construcción (26,4%), y salud y servicios sociales (16,3%). Al separar las preferencias por género, el ordenamiento no cambia para las preferencias masculinas, con una participación de las ciencias sociales, educación, comercio y derecho de 20,1%; ingeniería, industria y construcción de 39,1%; salud y servicios sociales de 8%, incluyendo humanidades y artes con 8,4%. Del mismo modo, para la población femenina los campos de estudio relacionados con ciencias sociales, educación y derecho representan los más preferidos, con 29,1%; seguidos de ingeniería, industria y comercio, con 14,5%; salud y servicios sociales, con un 23,7%; humanidades y artes, con una participación de 9,5%, y educación, con una participación de 7%.

La preferencia concerniente al lugar deseado de trabajo favorece la empresa privada, con una participación de 36%, comparada con la participación de jóvenes que quisieran trabajar en empresa pública (30,4%) o de manera independiente con trabajos cuenta propia en un negocio o en una granja (32,1%). El ordenamiento de las preferencias por el lugar deseado de trabajo se mantiene cuando se desagrega por género, con una preferencia por la empresa privada de 37% para hombres y 35,1% para mujeres, por el sector público de 28% para hombres y 32,7% para mujeres, y de trabajo cuenta propia o independiente de 33% y 31,4% para hombres y mujeres, respectivamente.

La caracterización del empleo, el desempleo y la inactividad indica una mayor proporción del empleo regular, una tasa de desempleo flexible mayor a la tasa de desempleo y una proporción mayor de inactivos estudiantes en relación con los inactivos no estudiantes.

Destaca la mayor participación porcentual del empleo regular en relación con el empleo irregular, tanto para la población total, con un 36,3%, como para la población desagregada masculina, con 41,8%, y femenina, con 30,6%. A su vez, sobresale la mayor proporción de personas en desempleo flexible, con un 13,8%, en comparación con la proporción de personas en desempleo estricto, con un 12,4%. Por otro lado, la proporción de inactivos estudiantes de 28,7% es mayor a la proporción de inactivos que no estudian. Existe, a su vez, una mayor participación

de población femenina como inactivo estudiante y como inactivo no estudiante, en relación con la participación de población masculina en los mismos estados de inactividad. Mientras que por cada 100 mujeres inactivas 30 estudian y 11 no estudian, en la población masculina por cada 100 hombres inactivos, 27 son inactivos estudiantes y 4 son inactivos no estudiantes.

La frecuencia de la búsqueda exitosa de empleo a corto plazo (menos de seis meses) es mayor a la frecuencia de la búsqueda exitosa de empleo a mediano plazo (más de seis meses, menos de un año) y largo plazo (más de un año). Asimismo, la proporción de mujeres que encuentran trabajo en menos de seis meses es mayor a la de hombres que encuentran trabajo en el mismo periodo.

Para el total de la población encuestada, la participación de la población que encontró trabajo en menos de seis meses es del 58,4%. Por otro lado, la población que encontró trabajo en un periodo de seis meses a un año es del 20,1%, mientras que la participación de la población que encontró trabajo después de un año de búsqueda es de 21,5%. Desagregando por género, la proporción de hombres desempleados que encuentra trabajo en menos de seis meses (57,9%) es un poco mayor a la proporción de mujeres que lo hace en el mismo lapso (56,5%). Por otro lado, la proporción de mujeres desempleadas que encuentra trabajo en un periodo de seis meses a un año (22,9%) es superior a la proporción de hombres desempleados que encuentran trabajo en el mismo periodo (16,5%). Por último, la proporción de mujeres desempleadas que encuentra trabajo en un periodo mayor a un año (20,6%) es levemente menor a la proporción de hombres que lo hacen en el mismo periodo (22,8%).

La duración de búsqueda puede estar asociada a dificultades de información, prácticas de segregación o existencia de barreras frente a la entrada de naturaleza cultural, social o económica, que dificultan la búsqueda de empleo. Un elemento relevante de la búsqueda de empleo a largo plazo señala la existencia de una probabilidad similar de alcanzar un estado de desempleado desalentado, tanto para hombres como para mujeres, dada la similitud en las participaciones de la población masculina y femenina en actividades de búsqueda con una duración mayor a doce meses. Del mismo modo, la efectividad de la búsqueda femenina de empleo es mayor a la masculina en un periodo menor a un año.

En opinión de los jóvenes desempleados, los principales obstáculos en la búsqueda de empleo son la falta de formación educativa adecuada y la falta de experiencia laboral. A su vez, las ocupaciones más buscadas por los jóvenes desempleados son las de directores y gerentes, profesionales, científicos e

intelectuales. Por otro lado, las ocupaciones de técnicos y profesionales de nivel medio son preferidas por una mayor proporción de mujeres que de hombres.

Los principales obstáculos en la búsqueda de empleo son la falta de formación educativa y experiencia laboral, con una participación de 55,6%; les siguen aspectos relacionados con la falta de vacantes disponibles, con 15,3%, prejuicios relacionados con la edad, con 7,4%, remuneración baja, con 2,5%, y existencia de otros prejuicios discriminatorios, con 1,7%.

Para el total de la población de desempleados, las ocupaciones de directores y gerentes, profesionales, científicos e intelectuales representan 63,2% de las ocupaciones buscadas. Por otro lado, las ocupaciones de técnicos y profesionales de nivel medio tienen una participación de 10,2% en el total de la población de desempleados. Otras ocupaciones identificadas son: personal de apoyo administrativo (7,4%), trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados (4,5%) y ocupaciones militares (3,5%).

En términos de las ocupaciones de técnicos y profesionales de nivel medio, la preferencia femenina (11,7%) es mayor que la preferencia masculina (8,2%). En el personal de apoyo administrativo es preferida por 7,4% de la población (tanto para hombres como para mujeres); sin embargo, en las ocupaciones de operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores, así como en las ocupaciones militares, las preferencias de los hombres superan a las de las mujeres, con participaciones de 5% contra 0,7% y de 5,5% contra 2%, respectivamente.

Las preferencias de los jóvenes desempleados por ocupaciones intensivas en conocimientos y experiencia laboral consolida aún más la barrera de acceso al mercado de trabajo. Dada la reducida experiencia laboral en relación con otros grupos etarios con edades mayores a 29 años con los cuales compiten por la misma vacante, y a la concentración mayoritaria en los niveles educativos de básica primaria y secundaria, se enfrentan menores posibilidades de acceso al mercado de trabajo.

Los jóvenes desempleados están realizando búsqueda de empleo en ocupaciones con la menor probabilidad de conseguir empleo.

Los desempleados están orientando las preferencias hacia ocupaciones más estrictas en términos de experiencia y conocimientos, para las cuales existe en la actualidad una baja frecuencia de trabajadores jóvenes. En el caso de la ocupación preferida de directores generales, existe una preferencia de los encuestados, correspondiente a 27,2%, aun cuando la proporción de jóvenes ocupados es apenas del 7,9%. De igual manera ocurre para la ocupación de profesionales

científicos e intelectuales, que tiene una preferencia del 36% en el total de los desempleados, aun cuando la participación del empleo total de dicha ocupación es de apenas el 2,8%.

Lo contrario a lo que sucede en las ocupaciones intensivas en experiencia laboral y conocimientos ocurre en ocupaciones de técnicos y profesionales de nivel medio, para las cuales existe una participación en el empleo joven de 16,1%, pero con una preferencia en la percepción de los desempleados de 10,2%.

La desagregación por género de las distintas mediciones de tasa de desempleo sugiere una mayor frecuencia de mujeres en condiciones de desempleo estricto y flexible.

Lo anterior entraña la existencia de una mayor cantidad de mujeres realizando actividades de búsqueda de trabajo e inactivas disponibles para trabajar, en comparación con el número de hombres en las mismas condiciones, lo cual puede estar asociado a dos aspectos relevantes: por un lado, la escasez de vacantes disponibles para los jóvenes; por otro, la inexistencia de diferencias relevantes entre la medición estricta y la medición flexible del desempleo, teniendo en cuenta la mayor postulación promedio a entrevistas de las mujeres (1,7 entrevistas contra 1,4 entrevistas de los hombres), el mayor número promedio de vacantes a las cuales ellas se presentaron (5,8 contra 3,9 en los hombres) y la mayor cantidad de mujeres educadas en niveles superiores (superior universitaria y posgrado) en relación con la cantidad de hombres educados en los mismos niveles.

Las razones por la cuales los jóvenes no buscan empleo están asociadas a la espera de una llamada de trabajo, la contratación temporal, la insuficiencia de oportunidades laborales en el oficio que desempeña y la desmotivación propia de una búsqueda infructuosa.

Para el total de la población que no busca empleo, sobresalen las razones asociadas a la espera de una llamada de trabajo o a la espera de temporada laboral (35,6%), la desmotivación propia de una búsqueda infructuosa (19,4%) y la insuficiencia de oportunidades laborales en la región o en el oficio que desempeña (12%). Las razones relacionadas con la falta de experiencia y la insuficiencia de recursos para instalar un negocio corresponden a 17,7% y 6% de la población encuestada, respectivamente.

La desagregación de la población que no realiza una búsqueda activa por género permite establecer a la población femenina como la principal afectada por la insuficiencia de empleo y desmotivación en la búsqueda de empleo (47,2%), comparada con la población masculina (19,1%). Por otro lado, las razones asociadas a la contratación cíclica afectan más a los hombres (45,8%) que a las

mujeres (22,4%). Asimismo, las razones de insuficiencia de capital para iniciar un negocio afectan por igual a los hombres y a las mujeres (6%), mientras que la falta de experiencia afecta más a los hombres (18,7%) que a las mujeres (16,5%).

Las razones por las cuales la población joven rechaza una oferta laboral están asociadas al salario insuficiente y la excesiva intensidad horaria.

Para la población general, las razones relacionadas con las dimensiones de salario e intensidad horaria representan la opinión de cerca de la mitad de los jóvenes encuestados (48,4%). Para la población femenina, la baja remuneración y la intensidad horaria resultan mayores en comparación con la población masculina, con un 28,9% y 21,8%, frente al 23,1% y 23,1%, respectivamente.

Una desagregación más detallada por género indica cómo los aspectos económicos y de intensidad horaria resultan más relevantes para las mujeres jóvenes (50,7%) al momento de rechazar una oferta laboral que para los hombres jóvenes (46,2%). Al mismo tiempo, aspectos de superación tienen mayor resonancia para los hombres jóvenes (2,2%) que para las mujeres jóvenes (1%), aun cuando las mujeres rechazan menos ofertas por razones de desarticulación con el nivel educativo (1,9%) que los hombres (10,7%). Por otro lado, los aspectos sociales de aprobación familiar resultan más importantes para las mujeres jóvenes (7,2%) que para los hombres jóvenes (1,3%).

La ocupación de jóvenes está localizada principalmente en el sector de servicios, seguida de la industria y la agricultura.

El sector servicios tiene una participación en el empleo joven de 81,5%, contra 17,3% de la industria y apenas 0,6% de la agricultura. Al desagregar por género, la población masculina tiene una proporción relativamente mayor a la población femenina en el sector de servicios, con 54% frente a 46%, respectivamente. Asimismo, la población masculina tiene una frecuencia relativa mayor en el sector de la industria comparada con la población femenina, con 63% frente a 37%, respectivamente. Por otro lado, la probabilidad empírica de estar empleado en el sector de servicios es de 84,4% para las mujeres y de 79,3% para los hombres. Por último, la probabilidad no condicionada de encontrar a un hombre ocupado en el sector manufacturero (19,6%) es mayor a la probabilidad de encontrar a una mujer ocupada en el mismo sector (14,4%).

La informalidad en la contratación de los jóvenes es más recurrente en los sectores de servicios e industria manufacturera.

La informalidad del empleo juvenil en los sectores de industria y comercio representa el 41,4% del total de empleos informales. Al mismo tiempo, 48,1% del

total del empleo juvenil es informal, mientras que 51,9% es formal. En el total del empleo informal, 53,6% son hombres, en tanto 46,4% son mujeres. Los niveles educativos de educación superior y la experiencia laboral mayor a un año se expresan en 43% y 51,7% del empleo informal total, respectivamente.

La población de jóvenes ocupados, según la Clasificación Internacional Uniforme de la Industria Manufacturera (CIUU), está empleada principalmente en las actividades de comercio al por mayor y al por menor, seguido de la industria manufacturera y de los servicios de transporte, almacenamiento y comunicaciones.

Según los datos de la ETET, 26% de la población joven está localizada en actividades de comercio al por mayor y al por menor, 17,1% en la industria manufacturera y 9,5% en actividades de transporte, almacenamiento y comunicaciones. Le siguen, con participaciones menores, las actividades inmobiliarias (11,1%); los servicios sociales y la salud (5,6%); otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales (5,7%); hoteles y restaurantes (7,1%), y la construcción (4,2%). A su vez, la agrupación por género devela una mayor presencia de la población masculina en comercio (28,2%), industria manufacturera (19,4%) y transporte, almacenamiento y comunicaciones (11,1%), en comparación con la población femenina. Por otro lado, la población femenina ocupada está localizada prioritariamente en comercio (23,1%); industria manufacturera (14,2%); hoteles y restaurantes (9,1%); actividades inmobiliarias (11,2%); servicios sociales y salud (9,4%); transporte, almacenamiento y comunicaciones (7,4%); otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales (6,6%), y educación (5,5%).

Los canales de búsqueda de empleo utilizados por los jóvenes ocupados ofrecen indicios acerca de la relevancia de los contactos personales (canales informales) y los contactos organizacionales (canales formales) en la búsqueda de empleo.

En opinión de los trabajadores ocupados, los contactos personales representan métodos de búsqueda de trabajo más efectivos en comparación con los contactos organizacionales. En particular, el canal personal asociado a la red de familiares, amigos y colegas tiene una preferencia del 62% entre los jóvenes ocupados. Luego están contactos personales con organizaciones a partir de acciones tales como visitar las empresas para entregar hojas de vida (12%) y la entrega de hojas de vida a intermediarios especializados en la búsqueda de empleo. En términos de los trabajadores cuenta propia, sobresalen las actividades personales

de realización de trámites (3,2%) y el trabajo en negocios familiares (3,5%). Lo anterior entraña la relevancia de los canales informales en comparación con los canales formales (establecidos con organizaciones intermediarias en el mercado de trabajo) al momento de buscar empleo por parte de la fuerza laboral joven.

Desde la perspectiva del modelo econométrico, los aspectos esenciales frente a una búsqueda efectiva en el muy corto plazo (menos de seis meses) son la condición de género femenino calificado y jefe cabeza de hogar, en lugar de los mecanismos formales e informales. Los mecanismos asociados a las bolsas de empleo formales tienen efectos positivos en la probabilidad de conseguir empleo, así como los subsidios de educación y transporte, aun cuando ninguno de los mecanismos es estadísticamente significativo.

La población de jóvenes ocupados, según la Clasificación Uniforme de Ocupaciones de la OIT (2008), está empleada principalmente en las ocupaciones de personal de apoyo administrativo; técnicos y profesionales de nivel medio; operadores de instalaciones y máquinas ensambladoras, y profesionales, científicos e intelectuales.

Las mayores participaciones del empleo joven están localizadas en las ocupaciones de personal de apoyo administrativos (19%), técnicos y profesionales de nivel medio (18,8%), operadores de instalaciones y máquinas ensambladoras (15,9%) y profesionales, científicos e intelectuales (16,1%). La desagregación por género sugiere una mayor concentración de población masculina en la ocupación de operadores de instalaciones y máquinas ensambladores (25%), técnicos y profesionales de mando medio (15,3%), las ocupaciones de personal de apoyo administrativo (14,4%) y profesionales, científicos e intelectuales (10,9%). Por otro lado, la población femenina ocupada está concentrada en empleos relacionados con personal de apoyo administrativo (24,8%), técnicos y profesionales de nivel medio (24,8%), y profesionales científicos e intelectuales (22,7%).

Sobresalen la mayor participación relativa de la población femenina en las ocupaciones de directores y gerentes (55,6%), profesionales y científicos e intelectuales (62%), técnicos y profesionales (54%) y personal de apoyo administrativo (57%), mientras que existe una mayor participación relativa de la población masculina en las ocupaciones militares (51%), trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados (73%), oficiales operarios y artesanos de artes mecánicas (92%), operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores (87,8%) y ocupaciones elementales (72,8%).

Las principales razones por las cuales la población joven tiene un empleo temporal conciernen a políticas de la empresa y a la formación en el mismo lugar de trabajo. A su vez, la principal razón por la cual la población joven es independiente es porque no consiguió trabajo como asalariado.

La razón menos frecuente para el trabajo temporal es el trabajo por reemplazo o sustitución. La desagregación por género describe características idénticas con una mayoría de mujeres y de hombres que consideran que el trabajo temporal es consecuencia de la política de la empresa. Sin embargo, algunos factores son identificados de manera distinta; por ejemplo, para las mujeres, la segunda razón en importancia que explica la existencia de contratos temporales es la formación en el lugar de trabajo; por el contrario, para los hombres la segunda razón en importancia es el trabajo estacional por un periodo específico.

Cerca de un tercio de la población total (27,8%) decide convertirse en cuenta propia, debido a que no encontró trabajo como asalariado. La proporción en la población femenina (31,01%) es mayor comparada con la proporción masculina (25,03%) ocupada como cuenta propia. Asimismo, en opinión de la población general, la preferencia tanto por una mayor independencia (29,1%) como por disponibilidad de un horario más flexible (18,7%) resulta entre las razones más frecuentes para la creación de empresas. Las mismas razones resultan relevantes para 47% de la población masculina y 48,7% de la población femenina. La razón asociada a la flexibilidad en los horarios es más importante para las mujeres (24,8%) que para los hombres (14,2%). Por otro lado, la mayor independencia es más relevante en opinión de los hombres (32,8%) que de las mujeres (23,9%).

Existe un alto nivel de informalidad en la ocupación de la población joven, medido por horas de trabajo, por la frecuencia de salarios debajo del promedio, por la frecuencia de empleos irregulares o inestables, por el pago de prestaciones sociales y por el número de empresas con un tamaño menor a cinco empleados.

Existe un alto nivel de informalidad en la contratación joven en la medida en que el 37,3% de la población labora más de 50 horas a la semana. La desagregación por género indica que existe un 42,5% de la población masculina y un 30,7% de la población femenina que trabaja más de 50 horas. Lo anterior sugiere un alto nivel de informalidad en la ocupación de la población joven, teniendo en cuenta la intensidad horaria semanal máxima de 48 horas regulada por el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

Por otro lado, el porcentaje de trabajadores con salarios mensuales por debajo del promedio (66,2%), la proporción de los trabajadores con empleos irregulares

o inestables (34%), la participación de los trabajadores con contratos que realizan aportes a seguridad social (46,4%) y la proporción de trabajadores que laboran en empresas con menos de cinco trabajadores (53,6%) resultan en un promedio de 50,05% de trabajos de baja calidad en el empleo joven; es decir, al menos la mitad de los empleos generados para los jóvenes no tienen las condiciones necesarias para garantizar un empleo de calidad.

Para el total del empleo joven, así como para el empleo asalariado, cuenta propia, formal e informal agrupados por género existe un alto porcentaje de satisfacción con las actividades desarrolladas en el empleo. La sensación de satisfacción y seguridad es mucho menor en las mujeres.

La condición de empleo satisfecho es recurrente, con una mayor proporción en el empleo total asalariado (78,7%), cuenta propia (71,8%), formal (85,6%) e informal (70,7%), comparada con la proporción de empleo insatisfecho. La desagregación por género refleja, a su vez, una mayoría relativa del empleo satisfecho sobre el empleo insatisfecho para el empleo total asalariado, cuenta propia, formal e informal. En la comparación en términos absolutos, el número de hombres con empleo satisfecho es mayor al número de mujeres. Por otro lado, el número de mujeres es mayor al número de hombres en el empleo insatisfecho para el empleo cuenta propia y el empleo informal.

La razón fundamental por la cual los jóvenes cambian de empleo es para mejorar sus ingresos o para mejorar la utilización de sus capacidades.

La utilización de capacidades o formación (experiencia laboral) es la razón por la cual el 81,3% de los jóvenes decide cambiar de empleo. Asimismo, el deseo de mejorar salarios es casi una intención unánime de todos los trabajadores ocupados que deciden cambiar de empleo (98,2%). Otras razones relevantes son el deseo de trabajar menos horas (45,2%), la existencia de un contrato temporal (41,3%), no le gusta su trabajo actual (38,1%), su trabajo actual exige mucho esfuerzo físico y mental (42,1%) y existen problemas ambientales en el lugar donde trabaja (27,5%).

Los salarios promedio de la educación superior no universitaria (técnica y tecnológica) no son muy diferentes de los salarios promedio de la educación secundaria. Asimismo, la variación del salario promedio mensual de primaria a secundaria es mayor a la variación del salario promedio mensual de secundaria a superior no universitaria (técnica y tecnológica).

En promedio, la educación superior no universitaria (técnica y tecnológica) registra niveles de ingresos menores a la educación secundaria. Sin embargo, es necesario señalar que la población con estudios secundarios es mayoría absoluta frente

a la población con estudios universitarios no superiores. De hecho, la educación secundaria tiene salarios promedio mensuales de \$775.116, mientras la educación superior no universitaria registra salarios promedio mensuales de \$771.735. Normalizando por el salario mínimo del 2013 correspondiente a \$589.500, la educación secundaria y la educación superior no universitaria obtienen en promedio al mes 1,3 salarios mínimos.

De igual forma, la variación en el salario mensual de primaria y secundaria es mayor a la variación del salario mensual de secundaria a superior no universitaria. Así, por ejemplo, comparada con el ingreso promedio del nivel educativo de secundaria, el incremento del salario promedio mensual de hombres y mujeres que logran el nivel de educación superior no universitaria es de \$82.658 y \$101.862. Caso contrario ocurre al comparar el ingreso promedio del nivel educativo de secundaria con el nivel educativo de primaria; esto es, el incremento en el salario promedio mensual de hombres y mujeres que logran el nivel de educación secundaria es de \$133.023 y \$170.023, respectivamente.

La educación secundaria en el empleo cuenta propia registra mejores ingresos promedio mensuales para hombres y mujeres en comparación con la educación superior no universitaria.

Los hombres con empleo cuenta propia y educación secundaria ganan en promedio al mes \$1.220.154, mientras los hombres cuenta propia y con educación superior no universitaria ganan en promedio al mes \$807.093. Por su parte, las mujeres con empleo cuenta propia y educación secundaria ganan en promedio al mes \$405.820, mientras las mujeres cuenta propia y educación superior no universitaria perciben al mes en promedio \$296.232. Lo anterior sugiere un incremento relevante de los beneficios promedio de la educación secundaria al ser comparada con la educación superior no universitaria (esto en el empleo cuenta propia).

La educación superior no universitaria registra salarios por hora muy similares a los de la educación secundaria, al menos para el 75% de la población ocupada. De igual forma ocurre en la comparación de los salarios por hora de la educación primaria y ninguna educación.

El salario por hora promedio de la educación superior universitaria es de \$6556; es mayor al salario por hora promedio de la educación superior no universitaria (\$4158), de la educación secundaria (\$3727) y de la educación primaria (\$2789). Al comparar las distribuciones de salarios por hora de los niveles educativos, cinco aspectos sobresalen. En primer lugar, la educación secundaria registra salarios por hora similares a los salarios por hora de la educación técnica y tecnológica, al

menos para el 75% de la población ocupada y entrenada en dichos niveles educativos, lo cual puede estar asociado a un alto grado de sustitución laboral entre ambos niveles. En segundo lugar, al menos para el 25% de la población ocupada con educación primaria, secundaria y técnica-tecnológica, el salario por hora es menor al que corresponde como salario mínimo del 2013, esto es, \$3070 pesos.

En tercer lugar, la distribución de salarios por hora de la educación universitaria está más concentrada en torno al valor promedio más alto en comparación con la distribución del salario por hora de la educación técnica-tecnológica, la cual registra la mayor dispersión como proporción de la media (media-desviación) de todos los niveles educativos. En cuarto lugar, la mediana (percentil 50) es mayor al promedio, lo que refleja asimetría en las distribuciones de educación técnica-tecnológica y universitaria, donde se observa una mayor presencia de salarios por hora mayores al promedio. En quinto lugar, las estimaciones de la curtosis describen la coexistencia de datos muy cerca al valor promedio con datos alejados del valor medio, para todas las distribuciones del salario por hora, sin importar el nivel educativo.

Niveles educativos más avanzados están asociados a mejores beneficios contractuales.

Los niveles educativos más avanzados están asociados a la presencia de al menos un beneficio contractual en el número de ocupados encuestados. A menores niveles de educación, mayor probabilidad empírica de no acceder a ningún beneficio contractual, mientras a mayores niveles educativos la posibilidad de encontrar un ocupado sin beneficios contractuales disminuye. Por otro lado, existe una mayoría relativa tanto en hombres como en mujeres que asocian las políticas de contratación de las empresas, los contratos de aprendizaje y los contratos laborales de periodo específico con contratos indefinidos que cuentan con beneficios contractuales; sin embargo, resalta la mayoría absoluta de mujeres en comparación con el número de hombres que asocian los contratos de aprendizaje con contratos indefinidos.

La distribución de horas trabajadas del nivel educativo superior no universitario es muy similar a la distribución de horas trabajadas del nivel educativo de secundaria.

La distribución de horas de trabajo al mes reflejan, por un lado, una menor cantidad de horas trabajadas para los niveles educativos de pregrado y, por otro, que la distribución de horas trabajadas del nivel educativo técnico-tecnológico es muy similar a la distribución de horas trabajadas del nivel secundario. En general, todas las distribuciones de horas trabajadas al mes, sin importar el nivel educativo,

se encuentran por encima del umbral de 168 horas, equivalente a contratos laborales de 40 horas semanales.

Los incrementos estadísticamente significativos en el salario por hora de los trabajadores asalariados están asociados a los niveles educativos de primaria, pregrado y posgrado, la experiencia laboral, la antigüedad, la capacitación en la empresa, la superación de los niveles educativos de los padres, el número promedio de rotaciones laborales y el subsidio de transporte.

De manera particular, en el modelo econométrico para el salario por hora de los asalariados, los incrementos porcentuales del salario por hora estadísticamente significativos se encuentran en el nivel educativo de primaria, pregrado y posgrado. Al ajustar el modelo ponderado, los pesos relativos de la encuesta, la experiencia, la antigüedad, la capacitación en la empresa, la superación de los niveles educativos de los padres, el número promedio de rotaciones laborales y el subsidio de transporte resultan significativos al momento de incrementar el salario por hora.

Por otro lado, las disminuciones porcentuales en el salario hora más significativas en el trabajo asalariado están asociadas a los niveles de educación secundaria y técnica-tecnológica. Al incrementar el tamaño de muestra ajustando el modelo con ponderaciones, dichos parámetros se mantienen, aumentando inclusive la relevancia de las variables de control. De esta manera, incrementos sucesivos en experiencia y en la antigüedad derivan en impactos positivos cada vez menores en el salario por hora, mientras que aumentos en la deserción escolar y la ocurrencia del subsidio de la educación para los ocupados están asociados significativamente a disminuciones en el salario por hora.

Los incrementos estadísticamente significativos en el salario por hora de los trabajadores cuenta propia están asociados a los niveles educativos de primaria, secundaria, pregrado y posgrado, así como a la experiencia, la deserción escolar, la superación de la educación de los padres y la condición de jefe de hogar.

Los resultados del modelo econométrico para el salario por hora de los trabajadores cuenta propia reflejan incrementos porcentuales estadísticamente significativos en el salario por hora, los cuales se encuentran asociados a los niveles de educación de pregrado y posgrado. Al incrementar la muestra ajustando el modelo ponderado, la significancia económica y estadística permanece, agregando una mayor significancia a las demás variables identificadas en el ajuste econométrico. En particular, los niveles educativos de primaria, secundaria, pregrado y posgrado están asociados a incrementos significativos en el salario por hora. De igual manera, la experiencia, la deserción escolar, la superación de la educación de los padres y la condición de jefe de hogar aumentan de manera significativa el salario

por hora. Por su parte, las disminuciones más significativas del salario por hora están asociadas a la condición de género y a la educación técnica-tecnológica.

La incidencia de la desarticulación por falta de requerimientos educativos según ocupación desarrollada es mayor a la incidencia de una articulación adecuada. Asimismo, las mujeres ocupadas tienen una mayor incidencia de articulaciones adecuadas respecto a los hombres ocupados, aun cuando en términos absolutos el número de hombres articulados de manera adecuada es mayor al número de mujeres.

La incidencia de la sobrecalificación para la población ocupada es 15,6%, mientras que la incidencia de los no calificados (subcalificados) asciende a 31,2%. En términos agregados, la incidencia de la brecha de competencias para la población ocupada es de 46,8%, lo cual implica que cerca de 50 ocupados de cada 100 están desarticulados en relación con el nivel educativo asociado a la ocupación que desarrollan. La incidencia de la articulación adecuada en la población total asciende a 52,9%. La desagregación por género resulta en una mayor incidencia de articulaciones adecuadas para mujeres (57,7%) en comparación con hombres (49,9%). En términos absolutos, el número de mujeres articuladas de manera adecuada es menor que el de hombres, al igual que en los niveles de sobrecalificación y falta de calificación. Una de las razones por las cuales existe una mayor proporción de mujeres articuladas por cada 100 mujeres en comparación con la proporción de hombres es la mayor frecuencia de niveles de educación avanzados en la población femenina.

La mayor incidencia de articulaciones adecuadas se encuentra en el nivel educativo de secundaria, seguido del nivel educativo de superior no universitario y de superior universitaria.

Dentro de las articulaciones adecuadas sobresale de manera especial el nivel educativo de secundaria (44,4%) en relación con los demás niveles educativos. El nivel educativo superior no universitario registra 23,4%, mientras que el nivel educativo superior universitario tiene una incidencia de articulaciones adecuadas de 23,4%.

La sobrecalificación se localiza principalmente en los sectores de industria manufacturera, comercio al por mayor, transporte y construcción. Asimismo, la mayor incidencia de desarticulaciones por falta de competencias educativas para el cargo se localiza en los sectores de comercio al por mayor y al por menor, actividades inmobiliarias e industria manufacturera.

Los sectores económicos con mayor incidencia de sobrecalificados son la industria manufacturera (22,8%), comercio al por mayor y al por menor (25,2%),

transporte, almacenamiento y comunicaciones (22,7%) y construcción (13,2%). Los sectores con menor incidencia de sobrecapacitación son agricultura, ganadería, caza, pesca y silvicultura (1,1%), educación (0,6%), hogares con servicios domésticos (0,1%), suministros de electricidad, gas y agua (0,4%) y explotación de minas y canteras (0%).

Los subcalificados se concentran en los sectores de comercio al por mayor y al por menor (26,1%), actividades inmobiliarias (13,9%), industria manufacturera (14,3%) y transporte, almacenamiento y comunicaciones (11,4%). Los sectores con menor incidencia de falta de capacitación son agricultura, caza, pesca y silvicultura (1,1%), suministros de electricidad, gas y agua (0,2%) y educación (1,8%).

Los sobrecapacitados están localizados prioritariamente en los campos de ciencias sociales, ingeniería, salud y servicios sociales. Asimismo, la menor incidencia de sobrecapacitados está en los programas generales y educación.

En términos de los sobrecapacitados, la mayor incidencia se localiza en las ciencias sociales (22,5%), la ingeniería (44,6%) y la salud y los servicios sociales (10,6%). En la brecha por falta de calificación y en la articulación adecuada, la mayor incidencia se encuentra en los mismos campos de estudio. Lo anterior refleja una mayor competencia laboral en estos campos debido a una potencial sobreoferta de trabajadores.

La menor incidencia de sobrecapacitados está localizada en los campos de estudios de programas generales (1,8%) y educación (1,4%). A su vez, la menor incidencia por falta de competencias se localiza en agricultura (0,4%), ciencias (2%) y humanidades y artes (3,5%). Lo anterior parece responder a la presencia de una menor oferta laboral capacitada en dichos campos de estudio, tal como lo develan los valores absolutos respectivos.

La insatisfacción laboral aumenta con las desarticulaciones de competencias requeridas por la demanda laboral; es decir, una mayor incidencia de sobrecapacitación y la falta de competencias incrementan los indicadores subjetivos de baja calidad del empleo.

Los niveles absolutos del total de trabajadores satisfechos son mayores para las articulaciones adecuadas en comparación con las desarticulaciones por sobrecapacitación y falta de capacidades. La desagregación por género indica un mayor número de mujeres educadas en niveles superiores, consideradas articuladas a los requerimientos del empleo y, por tanto, satisfechas con las labores realizadas.

La escasez de mano de obra con competencias adecuadas puede corregirse parcialmente a través de capacitaciones de tipo privado, orientadas al mercado interno de las empresas en un sector particular y a reducir la rotación laboral de los jóvenes.

La escasez de mano de obra con competencias adecuadas puede corregirse parcialmente a partir de las capacitaciones de tipo privado para trabajadores con educación secundaria y superior no universitaria. De hecho, 25% de los jóvenes ocupados recibieron capacitación como empleados, 87% recibieron financiamiento por parte del empleador para capacitarse, 33,1% declararon beneficios contractuales relacionados con cursos educativos o de formación, mientras 14% consideraron que el tipo de contrato que tienen les daba una oportunidad de desarrollo personal laboral o mediante la formación.

Lo anterior revela la existencia de mercados internos de trabajo que generan estándares de calidad relevantes para la productividad laboral sobre la base de la educación secundaria, superior no universitaria y postsecundaria. Dos aspectos que aproximan la calidad de las capacitaciones privadas en términos de la generación de competencias laborales son el tamaño de las empresas (cobertura) y las horas de capacitación (calidad). Del total de 592.314 trabajadores ocupados capacitados que registraron información sobre tamaño de la empresa, 548.897 personas (92%) laboran en empresas de más de 6 personas. Asimismo, del total de 592.314 respuestas en relación con capacitaciones realizadas, 47,2% tienen una duración de hasta 8 horas y 28,7% una duración de 9 a 40 horas.

Según el modelo econométrico, que las capacitaciones estén asociadas a una mayor probabilidad de ocurrencia de la etapa de transitados (logro de un empleo estable y satisfactorio), a una menor probabilidad de la etapa en transición y combinada con los niveles de educación secundaria, técnico-tecnológica y universitaria afecta de manera positiva (aunque no estadísticamente significativa) la probabilidad de conseguir empleo en el muy corto plazo (menos de seis meses). A pesar de las ventajas de la capacitación, la caracterización realizada para los ocupados indica que se ofrece más capacitación a los más educados, y no necesariamente a los buscadores de empleo (mujeres y jefes cabeza de hogar), que son más eficaces en la búsqueda de muy corto plazo. En el modelo de salarios por hora, las capacitaciones empresariales están asociadas con incrementos estadísticamente significativos en el salario por hora de los trabajadores asalariados.

La sustitución de educación técnica y tecnológica por educación secundaria, el reducido diferencial entre el salario por hora de educación

básica secundaria y de la educación superior no universitaria y la escasez de mano de obra especializada con experiencia laboral atentan contra la inclusión laboral afín a incrementos en la productividad laboral de los jóvenes.

La distribución de ocupaciones y de actividades económicas de la fuerza laboral joven responde a incentivos monetarios asociados a la estructura salarial en el mercado de trabajo. Los promedios estimados de los salarios más altos están localizados en los niveles de educación más avanzados. Así también, los niveles de educación secundaria, superior no universitaria (técnicos y tecnólogos), superior universitaria y posgrado perciben más de un salario mínimo mensual, mientras que la educación básica primaria y la educación básica secundaria reciben en promedio menos de un salario mínimo.

Un aspecto relevante en la estructura de la distribución de salarios por hora es la reducida diferencia en el salario del nivel de educación secundaria en relación con el nivel de educación superior no universitario técnico y tecnológico. Dicha diferencia puede ocasionar, por el lado de la demanda laboral, una posible sustitución de trabajadores técnicos y tecnológicos por trabajadores con educación secundaria susceptible de capacitación y entrenamiento. Y por el lado de la oferta, la reducida diferencia en salario promedio disminuye el incentivo a invertir en programas técnicos y tecnológicos por parte de los jóvenes, en la medida en que la educación secundaria les permite acceder a salarios similares a los que obtendrían con educación técnica o tecnológica.

La rotación laboral de los jóvenes disminuye con el número de experiencias laborales.

Teniendo en cuenta una mayor concentración de jóvenes en las edades de 14 a 24 años (70%) y una mayor concentración de jóvenes con menos de 10 actividades laborales (90%), incrementos en la edad están asociados a una menor rotación laboral. En promedio, un crecimiento de un año en la edad está asociado a un aumento de 9,5% en la rotación laboral. Sin embargo, incrementos sucesivos en la edad, particularmente después de los 26 años, disminuyen la rotación laboral en 4,4%. Asimismo, los incrementos en el número de actividades registradas en el historial laboral están asociados a una menor rotación laboral. En promedio, incrementos en el número de actividades laborales por debajo de 10 actividades aumentan la rotación laboral en 23%, mientras aumentos en las actividades laborales por encima de 10 actividades disminuyen la rotación laboral en 1%. De lo anterior se desprende un crecimiento de la rotación laboral que crece a una tasa decreciente en la edad y en el número de actividades laborales.

Existe una mayor cantidad de hombres jóvenes con empleos estables y satisfactorios.

La desagregación por género indica la existencia de una mayor proporción de hombres en la transición completa (36%), en comparación con la proporción de mujeres en la misma etapa (23,5%). Existe una mayor proporción de mujeres en transición (42,1%) y en transición no iniciada (34,4%) en comparación con los hombres (34,8% y 28,6%, respectivamente). La mayor concentración de mujeres jóvenes en las etapas iniciales de aproximación al mercado de trabajo refleja, en comparación con hombres jóvenes, las mayores dificultades de inserción de esta población al mercado de trabajo descritas en las secciones precedentes.

Un aspecto relevante es la comparación de las participaciones al inicio de la transición y al final de la transición, de modo que pueda caracterizarse el flujo de entrada de población joven hacia la consecución de un empleo estable y satisfactorio. En la población general, la participación de la población que no ha iniciado aún la transición (31,5%) es mayor a la participación de la población que la ha finalizado (29,8%). La desagregación por género refleja una situación similar para hombres y para mujeres; en particular, la participación de mujeres que no han iniciado la transición (34,4%) es mayor a la participación de mujeres que la han terminado (23,5%), mientras que las diferencias entre la participación de hombres que no han iniciado la transición (28,6%) y los que la han terminado (36%) es mucho menor.

La diferencia del flujo de entrada y salida de la fuerza laboral confirma la caracterización de la brecha de género: existe una población femenina con menor deserción escolar, mayor cantidad de estudiantes inactivos, mayor acumulación de niveles educativos avanzados, pero con un menor flujo de entrada al mercado de trabajo y, en consecuencia, menor presencia en la transición completa.

Las ocupaciones más frecuentes en los empleos estables y satisfactorios son las ocupaciones de servicios y vendedores, apoyo administrativo y técnicos profesionales de nivel medio.

Dentro del total de trabajadores de los servicios y vendedores existe 39,8% con un empleo estable, 5,9% con un empleo temporal satisfactorio, 2,7% con un empleo cuenta propia satisfactorio y 50,4% se encuentran en transición. Por otro lado, el grupo de trabajadores de apoyo administrativo registra 34,1% de empleo estable, 3,9% de empleo temporal estable, 13,3% de empleo cuenta propia estable y 48,6% se encuentran en transición. Asimismo, para el grupo de técnicos profesionales de nivel medio, 41% corresponden a empleo estable, 5,9% a empleo temporal estable, 2,7% a empleo cuenta propia estable, mientras 50,4%

están en transición. En las ocupaciones elementales, 41,1% tienen empleo estable, 11,7% tienen empleo temporal satisfactorio, 8,9% registran empleo cuenta propia estable y 38,3% se encuentran en transición.

Dentro de los factores de éxito asociados a una transición completa se encuentran los niveles educativos de educación secundaria y educación superior no universitaria, comparando la población en transición y la población transitada.

Los niveles educativos de educación secundaria y educación superior no universitaria (técnica y tecnológica) resultan más frecuentes en la población transitada que en la población en transición. En particular, el nivel de educación secundaria en la población transitada tiene una probabilidad de ocurrencia de 37,1%, contra una probabilidad de 28,8% en la población en transición. De igual manera, la educación superior no universitaria (técnica y tecnológica) tiene una probabilidad de ocurrencia de 28,3% en la población transitada, contra una probabilidad de 21% en la población en transición. La probabilidad de ocurrencia de la educación universitaria en la población con transición completa es de 15,8%, en comparación con la probabilidad de 30,1%, correspondiente a la población en transición.

La comparación de la población transitada con la población en transición establece una mayor probabilidad empírica de alcanzar la transición completa para las características individuales de género masculino, situación económica del hogar buena o regular y educación secundaria y superior no universitaria (técnica y tecnológica). Lo anterior conlleva la necesidad de focalizar en la equidad de género las interacciones con las condiciones económicas y sociales del hogar y en los niveles de educación superior no universitaria, al momento de comprender los determinantes de la transición completa.

Existe una mayor proporción de la población joven en transición en comparación con la población que ha logrado un empleo estable y satisfactorio.

Es necesario resaltar que los flujos hacia un empleo estable y satisfactorio corresponden a la población transitada, la cual representa el 29,8% del total de la población encuestada. Lo anterior implica que el restante 70,2% no ha logrado alcanzar un empleo estable y satisfactorio y, por ende, está en transición o no ha iniciado la transición. Teniendo en cuenta las características sociales y económicas de la población transitada, según las cuales la experiencia (aproximada por una mayor concentración del grupo etario de 20 a 25 años) y los niveles educativos más avanzados (aproximados por una mayor concentración de los niveles de educación secundaria, superior no universitaria, superior universitaria y posgrado) resultan relevantes al momento de garantizar una transición exitosa, es posible indicar que la población en transición se encuentra en distintas etapas de

acumulación de experiencia laboral y conocimientos necesarios para lograr un empleo estable y satisfactorio.

Por otro lado, del total de la población joven que ha logrado un empleo estable y satisfactorio, 77,2% lo ha hecho en transición directa del colegio al trabajo, es decir, han logrado un empleo estable y satisfactorio en la primera experiencia laboral. Otros puntos relevantes de partida son el desempleo (12,8%), desde otro empleo (1,7%), desde el trabajo cuenta propia (1,9%), desde la inactividad (3,9%) y desde pasantías (2,2%).

La probabilidad de empleo juvenil femenino aumenta con el nivel educativo.

En relación con el perfil probabilístico ocupacional de la población joven, los resultados indican que se trata en promedio de una persona joven con edades entre 25 y 29 años, hombre o mujer calificada con más de 11 años de educación (mano de obra calificada), jefe cabeza de hogar, con nivel educativo técnico y tecnológico. Los resultados confirman la hipótesis según la cual es mucho menos probable encontrar a una mujer que a un hombre en la población ocupada. Asimismo, es mucho más probable encontrar a una mujer calificada que a una mujer no calificada en la población ocupada. Teniendo en cuenta que hay más mujeres que hombres con niveles educativos avanzados, se agrega evidencia estadística de una barrera de acceso fundada en la condición de género, pero condicionada al nivel educativo.

La pobreza reduce la probabilidad de acceder a un empleo estable y satisfactorio en la población joven.

El perfil probabilístico muestra que es más probable encontrar a un trabajador joven en transición en el grupo etario de 25 a 29 años, hombre o mujer calificada con más de 11 años de escolaridad, educación secundaria, técnica y tecnológica, con acceso a capacitación de naturaleza privada y acceso a subsidios de transporte y educación. Además, parecen existir interacciones entre la adquisición de competencias cognitivas y blandas con los niveles de pobreza, los cuales reducen la probabilidad de lograr un empleo estable y satisfactorio.

Los jóvenes ocupados de mayor edad (25 a 29 años) presentan una mayor probabilidad de estar sobrecalificados en relación con el nivel educativo requerido para las funciones que están desempeñando.

El grupo etario de 25 a 29 años tiene una mayor probabilidad de estar sobrecalificado y calificado que de estar subcalificado, en comparación con los demás grupos etarios de la población joven. Por su parte, la condición de género femenino tiene una probabilidad mayor de encontrarse desarticulada por falta de niveles

educativos y una menor probabilidad de estar sobrecalificada y articulada a los requerimientos de la demanda laboral, en comparación con sus pares masculinos. Lo anterior señala, por un lado, la importancia de la edad como variable sustituta de la experiencia en el mercado laboral al momento de determinar los emparejamientos adecuados; y, por otro, la existencia de rigideces propias del funcionamiento del mercado de trabajo que atentan contra la posibilidad de acceder a mejores puestos de trabajo para las mujeres, incrementando la probabilidad de que ellas estén ocupadas en empleos subcalificados y sobrecalificados.

La probabilidad de la ocupación femenina de estar desarticulada frente a los requerimientos educativos de los puestos de trabajo que desempeñan es menor a la probabilidad de la ocupación masculina.

El rendimiento de la educación para lograr un trabajo articulado es mayor para las mujeres que para los hombres. En particular, una mujer con 11 años de escolaridad tiene una mayor probabilidad de lograr un empleo articulado en cerca de 37 puntos básicos, mientras que un hombre con 11 años de escolaridad presenta un incremento en la probabilidad de 10 puntos básicos. Del mismo modo, el incremento en los niveles educativos disminuye la probabilidad de desarticulación normativa tanto para hombres como para mujeres, en relación con el grupo de referencia de hombres con menos de 11 años de escolaridad.

Respecto a las condiciones del entorno, se puede señalar que la pobreza aumenta la probabilidad de desarticulación por sobrecalificación y por falta de calificación y, por tanto, aumenta la incidencia de brechas de competencias en el mercado de trabajo. Al tiempo, la probabilidad de lograr un empleo articulado adecuadamente en los niveles educativos está asociada a una menor incidencia de la pobreza. No existe evidencia de una brecha salarial de género, pero se encontró evidencia para concluir la existencia de una brecha de género en la participación laboral.

Según los resultados econométricos, es posible determinar la existencia de una brecha de género medida por la probabilidad de participar en el mercado de trabajo; sin embargo, no existe evidencia de brecha de género en el salario por hora en el empleo asalariado. De esta manera, en comparación con la fuerza laboral masculina, la femenina registra una mayor probabilidad de desempleo y una menor probabilidad de alcanzar un empleo estable y satisfactorio. Al comparar la fuerza laboral femenina capacitada (más de 11 años de escolaridad) con la no capacitada (menos de 11 años de escolaridad), se encuentra una menor probabilidad de desempleo y una mayor probabilidad de lograr un empleo estable y satisfactorio.

La probabilidad de empleabilidad es mayor en los niveles educativos técnicos y tecnológicos en comparación con los niveles educativos universitarios.

Existe una mayor probabilidad de empleabilidad en los niveles educativos técnicos y tecnológicos, y una menor probabilidad de empleabilidad en el nivel educativo universitario para la fuerza laboral joven. Asimismo, existe evidencia de una desarticulación de la oferta y la demanda laboral en la medida en que los niveles educativos no disminuyen la probabilidad de desempleo. A su vez, la condición de pobreza afecta la acumulación tanto de competencias cognitivas como de competencias blandas, las cuales son necesarias para mejorar la inclusión y el flujo de fuerza laboral joven hacia un empleo estable y satisfactorio. Por otro lado, la capacitación de tipo privado no cierra la brecha evidenciada por la desarticulación entre la oferta y la demanda laboral, en la medida en que capacita a los más educados y con mayor experiencia en el mercado de trabajo. No obstante, la capacitación es esencial en el flujo de trabajadores jóvenes más capacitados hacia empleos estables y satisfactorios (etapa de transitados).

La política pública orientada a eliminar las barreras asociadas con la distancia geográfica con subsidios de transporte y el acceso a educación con subsidios de educación resultan relevantes para conseguir mejores empleos.

La informalidad es un obstáculo para lograr un empleo estable y transitorio, mientras que los subsidios de transporte y educación son relevantes para la consecución de mejores empleos, particularmente en búsquedas mayores a seis meses. Es necesario, a su vez, fortalecer el sistema de intermediación laboral para incrementar el impacto de las bolsas de empleo y de las cajas de compensación en la búsqueda de empleo, particularmente en el muy corto plazo (menos de seis meses). Asimismo, en el corto plazo la fuerza laboral femenina capacitada (con más de once años de escolaridad), así como los jefes cabeza de hogar, resultan grupos demográficos de interés para lograr rutas de inclusión laboral efectiva, ya que resultan más efectivos por sí mismos en la articulación con la demanda de trabajo.

El desempeño del mercado de trabajo no parece reflejar el importante avance en la normatividad orientada a la generación de primer empleo.

A pesar de la normatividad existente, el funcionamiento del mercado de trabajo para los jóvenes registra un desempeño muy por debajo de las expectativas creadas en torno a los arreglos jurídicos constitucionales, las leyes, las políticas activas, las políticas pasivas, las políticas de gestión de recursos humanos, la política de competitividad y la política de ciencia y tecnología. En particular, el presente documento enfatiza en tres aspectos: a) la existencia relevante de una participación de población joven que ni estudia ni trabaja (NINI), b) la desarticulación en

competencias educativas de los ocupados y c) la reducida diferencia en términos de salarios promedio y la similitud de las distribuciones de salarios para la educación media y la educación técnica y tecnológica.

La existencia de un Marco Nacional de Cualificaciones puede mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo de los jóvenes en términos de la consecución de mejores empleos.

La principal recomendación gira en torno a la implementación de un marco nacional de cualificaciones, teniendo en cuenta las sugerencias de los lineamientos para la gestión del capital humano. Lo anterior es relevante en el escenario del diagnóstico a 2013: del total de la población de estudiantes en educación secundaria, superior no universitaria (técnica y tecnológica) y superior universitaria, 29% está en el nivel educativo de secundaria, 20% se encuentra en el nivel educativo de superior no universitaria y 51% está realizando estudios de superior universitaria.

Asimismo, en un mercado laboral con salarios promedio para el nivel educativo de secundaria de \$775.166 pesos, y para el nivel educativo de superior no universitario (técnico y tecnológico) de \$771.635 pesos, con indicadores de brechas de competencias por sobrecualificación y falta de calificaciones por encima del 15% y 30%, respectivamente, y con indicios de existencia de sobreoferta con déficit de competencias en el corto plazo, un marco nacional de cualificaciones orientado a la transparencia y certificación de competencias puede favorecer el funcionamiento del mercado de trabajo, reduciendo la sobreoferta, mejorando los salarios y aumentando la productividad de la fuerza laboral joven. La existencia del marco de cualificaciones facilita una transición efectiva de la escuela al trabajo, mejorando al mismo tiempo las condiciones del mercado laboral en torno al salario y la productividad, lo cual en el mediano plazo se transfiere a un uso efectivo del sistema educativo.

Otras recomendaciones de política de empleo juvenil disponibles en Colombia son realizadas con base en el documento CONPES 173 de 2014: *Lineamientos para la generación de oportunidades de los jóvenes*, donde se plantean aspectos esenciales tales como (a) la generación de capital social; (b) la ampliación de capacidades y competencias de los adolescentes jóvenes; (c) la transición de los jóvenes al mundo laboral en condiciones dignas y decentes; y (d) el acceso a programas de emprendimiento, innovación, investigación y desarrollo e investigación aplicada con fines productivos para los jóvenes urbanos y rurales.

El informe sugiere el fortalecimiento del Sistema Público de Empleo en cuanto a la disponibilidad de información relevante para la armonización de la oferta y

la demanda laboral de los jóvenes, a través del impulso al compromiso del sector privado con los procesos de formación de recursos humano desempleado (estricto y flexible), tanto en la construcción de perfiles ocupacionales como de prospectiva laboral; también considerando los procesos de selección de personal y los programas de responsabilidad social, la definición de contenidos y la focalización de las capacitaciones articuladas a dichos perfiles ocupacionales a cargo de las cajas de compensación. Es necesario que las instituciones den un mayor respaldo a las iniciativas de los Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo, apoyándose en instancias tripartitas de diálogo social como la Subcomisión de Políticas Laborales y Salariales, con el fin de cerrar la brecha de información oportuna en instancias de decisión relevantes.

Colombia cuenta con un marco normativo pertinente de políticas públicas activas y pasivas de empleo. Sin embargo, el desafío institucional más relevante es la elaboración de una política pública participativa de juventud en la que converjan intereses de la población joven, el tejido empresarial y el Gobierno nacional descentralizado. Lo anterior limita la observancia del marco de derechos asociados al logro de mejores resultados de la fuerza laboral joven en el mercado de trabajo.

A partir de la Constituyente de 1991, y su derivación en la Constitución Política de Colombia y, en concreto, su artículo 45, la participación ciudadana y el progreso de la juventud fueron definidos como aspectos estructurantes en la determinación de la sociedad colombiana. Varios artículos relacionados con la participación en el mercado de trabajo, aunque no necesariamente focalizados en la población joven, figuran en la Constitución. Es el caso del estatuto del trabajo (artículo 53), la ratificación de los derechos humanos (artículo 93), el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas (artículo 25) y el derecho a la seguridad social (artículo 48). Los aspectos particulares del estatuto del trabajo en desarrollo plantean dimensiones esenciales para la política de juventud relacionadas con la igualdad de oportunidades, la calidad del empleo, la capacitación y el adiestramiento y, finalmente, la protección a los derechos de la mujer.

En segundo lugar del ordenamiento institucional están los códigos especializados como el Código Sustantivo del Trabajo y el Código de Infancia y Adolescencia. Las normas concernientes a la participación laboral de la población joven refieren a la edad mínima de participación y a las condiciones en las cuales ocurre dicha participación en el mercado de trabajo.

En última instancia, pero no menos importante, se ubican las normas provenientes de leyes, decretos o normatividad internacional ratificada, relacionadas

con la participación laboral de los jóvenes. El Estatuto de Ciudadanía, emitido en el 2012, plantea un marco normativo para el diseño de políticas públicas a partir de la creación del Consejo Nacional de Juventudes. Resultan de especial interés las características de empleabilidad, adaptabilidad y emprendimiento señaladas en los mecanismos para favorecer la calidad del empleo y potenciar alternativas de inserción laboral y estrategias de emprendimiento. En relación con el aspecto de empleabilidad, la Ley 1429 de 2010 promueve la inserción de la fuerza laboral joven con ventajas tributarias para los empleadores y con oferta educativa para los trabajadores jóvenes.

Los lineamientos de política pública del Gobierno a 2013 se fundamentan en los planes de desarrollo nacional. El Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014: “Prosperidad para Todos” plantea acciones de intervención para impulsar la empleabilidad, el emprendimiento y la generación de ingresos. De esta manera, las políticas públicas de empleo están orientadas hacia el mejoramiento de la calidad del empleo, la pertinencia en la formación y en la productividad, los mecanismos de minimización de los riesgos del desempleo y permanencia en el empleo, el impulso de la formalización laboral y el fortalecimiento de las instancias responsables de gestionar cooperación tripartita. Dicha cooperación concierne al sector privado, los trabajadores y el sector público, en relación con referentes normativos internacionales de buenas prácticas de contratación laboral.



VISIÓN GENERAL DEL MERCADO LABORAL Y METODOLOGÍA DE LA ENCUESTA

Contexto social y económico

Con indicadores económicos destacados por más de una década, Colombia se ha consolidado como un país de renta media con ingreso medio alto (tabla 2.1). Sin embargo, sus retos sociales no han mermado, en especial por la persistencia de diferentes brechas socioeconómicas.

Tabla 2.1. Principales indicadores económicos, 2008-2013 (%)

Indicador económico	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Tasa de crecimiento del PIB	3,5	1,6	3,9	6,5	4,0	4,9*
Gastos de consumo final	9,6	6,1	7,8	10,3	7,9	7,6*
Formación bruta de capital	13,6	0,4	6,4	22,7	7,05	8,3*
Exportaciones de bienes y servicios	4,5	-2,8	1,3	11,8	6,0	5,3
Importaciones de bienes y servicios	10,5	-9,1	10,8	21,5	9,1	6,4
Balanza comercial de bienes y servicios	0,5	3,5	0,9	3,4	0,7	0,5
Remuneración a los asalariados	10,1	8,9	7,6	9,0	10,1	8,6*
Inflación	7,2	3,7	3,1	3,9	3,2	2,7

* Cifras preliminares.

Fuente: DANE, Cuentas Nacionales (2008, 2009, 2010, 2012 y 2013).

En medio de una crisis global, el producto interno bruto (PIB) creció entre el 2008 y el 2013, ubicándose entre las economías de mejor comportamiento en Latinoamérica. Tal crecimiento se logró gracias al dinamismo de todas las ramas de actividad, pero en especial a las de *explotación de minas y canteras, construcción y actividades de servicios sociales, comunales y personales* (tabla 2.2).

Tabla 2.2. Valor agregado según ramas de actividad económica y PIB

Actividades económicas	2008	2009	2010	2011	2012	2013*
1. Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	7,4	5,1	2,3	9,3	-0,7	1,4
2. Explotación de minas y canteras	46,5	-3,4	26,3	50,0	6,0	-0,4
3. Industrias manufactureras	7,3	-0,7	4,7	10,0	6,1	3,5
4. Suministro de electricidad, gas y agua	8,4	3,2	7,5	7,6	6,0	6,0
5. Construcción	20,6	16,6	1,1	16,6	15,5	18,3
6. Comercio, reparación, restaurantes y hoteles	7,4	4,6	8,2	11,3	6,9	9,1
7. Transporte, almacenamiento y comunicaciones	3,8	5,3	3,4	4,4	3,8	14,0
8. Establecimientos financieros, seguros, actividades inmobiliarias y servicios a las empresas	11,7	8,4	7,2	8,4	8,8	7,0
10. Actividades de servicios sociales, comunales y personales	9,7	10,2	8,8	8,7	9,8	10,9

* Cifras preliminares.

Fuente: DANE, Cuentas Nacionales (2008, 2009, 2010, 2012 y 2013).

La dinámica de la demanda interna fue significativa, debido al crecimiento del PIB por encima del índice de precios general entre el 2009 y el 2013, a los avances en la remuneración a los asalariados (incluso antes de este periodo) y al incremento del consumo de los hogares. Asimismo, la integración de la economía colombiana¹¹ fue otro factor positivo, junto con el crecimiento del PIB per cápita en términos de paridad de poder adquisitivo, que aumentó de US\$10.132 en el 2008 a US\$12.711 en el 2013.

Sin embargo, como explica la Contraloría General de la República (2014), la deuda pública del país a 2013 ascendía a 44,6% del PIB, de la cual solo la deuda del Gobierno nacional equivalía al 36,1% del PIB. Este riesgo macrofiscal destacado en el informe fue mitigado por la dependencia de los precios del petróleo,

.....
¹¹ En este periodo se suscribieron tratados de libre comercio con las economías de Chile, Estados Unidos, Canadá, la Unión Europea y Corea del Sur, y se adelantaron negociaciones con Panamá y Costa Rica.

dado que el déficit primario de ese año se redujo gracias a los excedentes de Ecopetrol. No obstante, a inicios del 2014 se empezaba a avizorar un panorama mundial de incertidumbre para la industria petrolera nacional. La calificación de riesgo soberano al cierre del 2013 era BBB para el país¹², y un cambio en ello habría podido no solo encarecer los costos de deuda, sino generar dificultades en términos de inversión pública.

Dadas las deudas sociales y las inequidades socioeconómicas preexistentes, tal dinámica podría significar retrocesos, por lo cual se trata tan solo de un éxito moderado. Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2013), Colombia es uno de los países más desiguales del mundo, con un índice de pobreza que continúa elevado y que es en parte reflejo de los conflictos internos y del consecuente desplazamiento masivo de personas (3,7 millones de desplazados durante el periodo 1997-2011).

En el 2013 el porcentaje de personas pobres por ingresos¹³ ascendió al 30,6%, con un 26,9% en las cabeceras municipales y un 42,8% en el resto del territorio. En las trece áreas metropolitanas este indicador fue de 17,5%, mientras en las demás cabeceras llegó al 40,5%. Según el índice de pobreza multidimensional (IPM), en el 2013 el 24,8% de la población colombiana era pobre. De este porcentaje, 18,5% se concentró en las cabeceras y 45,9% en el resto del país. La desigualdad del país, medida por el coeficiente de Gini, se situó en 0,539, una de las más altas en el mundo.

De acuerdo con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, según refiere en el *Informe sobre Desarrollo Humano 2013* (PNUD, 2013), Colombia se ubicó en el 2012 en el grupo de países con índice de desarrollo humano (IDH) alto, con un índice de 0,751, ocupando el puesto 91 entre 196 países. El ajuste por desigualdad de género ubicaría al país en el puesto 88 entre 196 países, pero los ajustes por desigualdad en esperanza de vida, educación e ingresos reducen el índice a 0,732, ubicándolo en el grupo de países de desarrollo humano medio. Sin embargo, la lucha contra la desigualdad ha adquirido un lugar especial en la agenda de la política pública de Colombia, y como lo señala la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal, 2014), una de las llaves maestras para enfrentarla está en el mundo del trabajo.

12 Puede consultarse en este enlace: <http://www.fitchratings.com.co/riesgosob/default.aspx>

13 A partir del 2012, el DANE asumió para Colombia la responsabilidad oficial de calcular la pobreza de dos maneras: a) a través de los ingresos monetarios de los hogares y b) mediante el índice de pobreza multidimensional (IPM) (cfr. DANE, 2013).

El mercado de trabajo en Colombia

En términos demográficos, Dema (2013) señala que Colombia tiene una tasa natural de crecimiento de 13,8 para el periodo 2010-2015, situándose así en el grupo de países en plena transición demográfica; es decir, el crecimiento natural, la natalidad y la mortalidad aún son moderados. Y aunque el país sigue las tendencias globales de envejecimiento relativo de la población (debido al crecimiento de la esperanza de vida que se refleja en un mayor aumento de la proporción de personas mayores frente a los demás grupos de población), posee todavía un amplio bono demográfico¹⁴ que puede ser aprovechado para generar riqueza y prosperidad en los años venideros.

Como se puede apreciar en la estructura poblacional, los 46.013.000 de habitantes proyectados por el DANE tienen una distribución de género equitativa, con un 50,6% de población femenina y un 49,4% de población masculina (figura 2.1). En los primeros rangos quinquenales de edad, hasta los 29 años la proporción es un poco mayor para los hombres, pero para los grupos etarios subsiguientes las mujeres son mayoría.

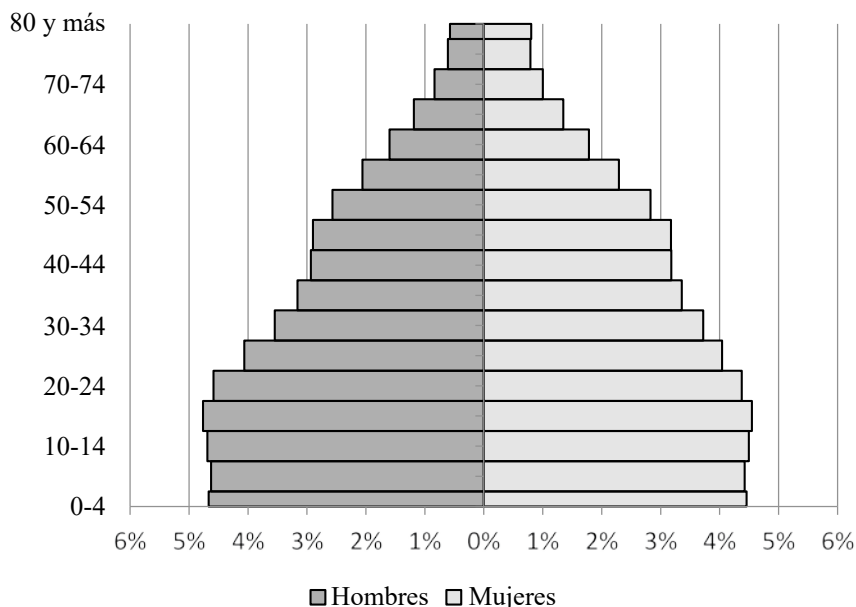
La concentración urbana es relativa, pues en términos censales se encuentra que en las 13 principales áreas metropolitanas¹⁵ solo habita el 45,9% de la población total, es decir, 20,8 millones de personas, mientras que de los 32 departamentos y la capital, solo Bogotá (16,7%), Antioquia (13,8%), Valle del Cauca (9,9%), Cundinamarca (5,7%) y Atlántico (5,2%) concentran más del 50% de la población. Esta situación ya se hacía manifiesta en el *Informe de Desarrollo Humano 2011* del PNUD.

Del total de habitantes en el 2013, el 79,4% (36,6 millones) constituía la población en edad de trabajar (PET). De ellos, participaban o estaban interesados en participar en una actividad laboral el 64,5% (tasa global de participación o TGP), es decir, 23,6 millones de personas conformaban la población económicamente activa (PEA). La población inactiva (personas en edad de trabajar que no tienen ni buscan trabajo) o PEI fue de 13 millones de personas (tabla 2.3).

14 El Consejo Nacional de Población (Conapo, 2010), en su *Diagnóstico mundial de la juventud*, considera el Bono Demográfico como el periodo en el que corre una relación favorable entre la población en edad laboral (entre 15 y 64 años) y la población económicamente dependiente (conformada por los sujetos menores de 15 años y los mayores de 64).

15 Bogotá D.C.; Medellín - Valle de Aburrá; Cali - Yumbo; Barranquilla - Soledad; Área Metropolitana de Bucaramanga; Manizales y Villa María; Pasto; Pereira, Dos Quebradas y La Virginia; Área Metropolitana de Cúcuta; Ibagué; Montería; Cartagena; Villavicencio.

Figura 2.1. Estructura poblacional por grupos etarios quinquenales, 2013



Fuente: DANE, Cuentas Nacionales (2008, 2009, 2010, 2012 y 2013).

Tabla 2.3. Indicadores del mercado laboral colombiano (diciembre del 2013)

Concepto	2013
Porcentaje de la población en edad de trabajar	79,4
Tasa global de participación (TGP)	64,5
Tasa de ocupación (TO)	59,1
Tasa de desempleo (TD)	8,4
Tasa de desempleo abierto	7,7
Tasa de desempleo oculto	0,7
Tasa de subempleo subjetivo	29,8
Insuficiencia de horas	9,4
Empleo inadecuado por competencias	16,5
Empleo inadecuado por ingresos	25,9
Tasa de subempleo objetivo	10,4
Insuficiencia de horas	3,6
Empleo inadecuado por competencias	6,1
Empleo inadecuado por ingresos	8,7

Fuente: elaboración propia con base en información del DANE.

La tasa de ocupación (TO) en Colombia se situó en 59,1% (21,6 millones de personas) y la tasa de desempleo (TD) en 8,4% (1,9 millones de personas). De los desempleados, 1,8 millones buscaban empleo (7,7% de desempleo abierto), mientras que 173.000 no tomaron acciones para enfrentarlo (0,7% de desempleo oculto). Entre los ocupados, 7 millones de personas (29,8%) se consideraron subempleadas, de las cuales 2,4 millones (10,4%) aseguraron haber tomado acciones para obtener otro empleo o cambiar su situación (subempleo objetivo).

Entre los motivos de subempleo, 2,2 millones de personas (9,4%) consideraron que, de acuerdo con su disponibilidad y capacidad, podrían trabajar más horas y, por tanto, se consideraban subempleados. Entre ellas, 854.000 (3,6%) adelantaron acciones para cambiar su estado. Otros 3,9 millones de personas (16,5%) afirmaron no tener un empleo acorde con sus competencias, de las cuales 1,4 millones (6,1%) actuaron para cambiar su situación. Por último, 6,1 millones de personas (25,9%) consideraron que sus ingresos eran inadecuados para la actividad desarrollada, de las cuales 2 millones (8,7%) adelantaron alguna diligencia para lograr mejores ingresos. Sin embargo, Colombia presenta un amplio número de inequidades, y el mercado de trabajo no es la excepción (tabla 2.4).

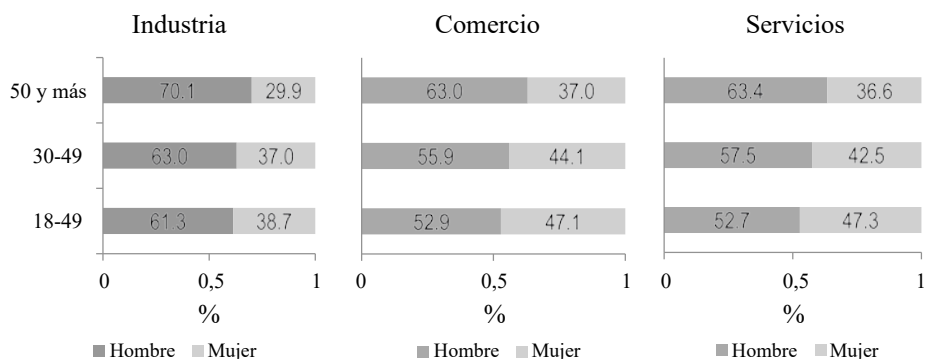
Tabla 2.4. Indicadores del mercado laboral en Colombia por género (trimestre móvil noviembre del 2013 a enero del 2014)

Concepto	Hombres	Mujeres
Porcentaje de la población en edad de trabajar	78,7	80,1
Tasa global de participación (TGP)	75,3	53,5
Tasa de ocupación (TO)	70,3	46,6
Tasa de desempleo (TD)	6,7	12,9
Tasa de desempleo abierto	6,3	11,7
Tasa de desempleo oculto	0,4	1,2
Tasa de subempleo subjetivo	30,2	30,4
Insuficiencia de horas	8,4	11,9
Empleo inadecuado por competencias	16,1	16,6
Empleo inadecuado por ingresos	26,6	25,6
Tasa de subempleo objetivo	10,7	10,4
Insuficiencia de horas	3,7	4,3
Empleo inadecuado por competencias	5,9	6,2
Empleo inadecuado por ingresos	8,8	8,5

Fuente: elaboración propia con base en información del DANE.

Así, en el caso de las mujeres —que representan la mayoría poblacional en el país (PET)— se encuentra que no solo registran menor participación laboral (TGP), sino incluso menor posibilidad de consecución de trabajo (TO). Estas evidentes diferencias también fueron mostradas en la Encuesta de Productividad y Formación de Capital Humano – 2012, del DANE, en la que se estableció que la proporción de mujeres que eran empleadas y mayores de edad, en todos los rangos de edad y sectores, era inferior a la proporción de hombres (figura 2.2).

Figura 2.2. Distribución de personal ocupado por sector, rango de edad y género (2012)



Fuente: DANE (2012), Encuesta de Productividad y Formación de Capital Humano.

La competitividad del capital humano colombiano fue medida internacionalmente en el quinto pilar del *Reporte global de competitividad* (Foro Económico Mundial, 2013). En el periodo 2013-2014, entre 148 países, Colombia¹⁶ se ubicó en los puestos 44 y 68 según las matrículas brutas de educación secundaria y terciaria, respectivamente; en el puesto 86 en calidad del sistema educativo; en el puesto 108 en calidad de la educación en ciencias y matemáticas; en el 70 en calidad de escuelas de administración y de negocios; en el 82 en acceso de internet a las escuelas; en el 68 en disponibilidad de servicios de investigación y formación; y en el 93 en alcance de la capacitación del personal. Lo anterior pone de manifiesto debilidades del sistema de formación para el mercado del trabajo.

La juventud en la fuerza de trabajo

En Colombia, a diciembre del 2013, la población en edad de trabajar (PET) fue de 36,5 millones de personas. Los jóvenes representaron el 32,4%

.....
 16 A nivel general, Colombia ocupó el puesto 69 en el *Reporte global de competitividad 2012-2013*, siendo superada por las economías de Perú, Brasil, México, Costa Rica, Panamá, Barbados, Chile y Costa Rica. Esto significó una pérdida de 3 posiciones frente al lugar ocupado en el mismo índice para 2008-2009.

(11,8 millones de personas). Comparado con 2008, sumaron 1.761.800 jóvenes más a la PET del país. De este grupo, en el 2013 participó activamente o adelantó acciones para insertarse al mercado laboral (TGP) el 59,1%, es decir, 7 millones de jóvenes que conformaban la PEA, y 4,8 millones estaban inactivos al prolongar su ingreso al trabajo por obligaciones, estudio o porque aún no lo deseaban. En el 2008 la TGP fue de 9,5 puntos porcentuales (pp) menor y el porcentaje de población inactiva fue mayor en esa misma proporción.

Lo anterior implicó un aumento para el 2013 de 11,4 pp en la TO, que se contabilizaron en 2 millones más de jóvenes ocupados. Ello significó un número igual al total de jóvenes que se sumaron a la PET entre el 2008 y el 2013, más 236.000 jóvenes que salieron de la inactividad y 27.000 más que superaron el desempleo (la TD se redujo del 2008 al 2013 en 6,8 pp) (tabla 2.5).

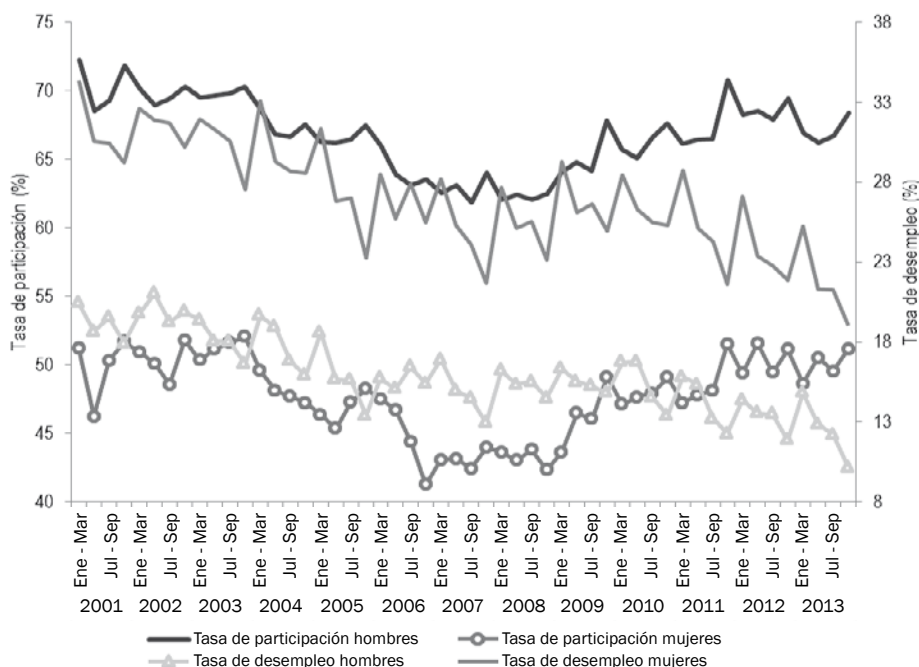
Tabla 2.5. Indicadores del mercado laboral de la juventud en Colombia (comparativo diciembre del 2008 a diciembre del 2013)

Concepto	2008	2013
Porcentaje de la población en edad de trabajar	29,7	32,4
Tasa global de participación	49,7	59,1
Tasa de ocupación	38,5	49,9
Tasa de desempleo	22,4	15,6
Tasa de desempleo abierto	21,0	14,7
Tasa de desempleo oculto	1,4	0,9
% de inactivos / PET 14 a 26 años	50,3	40,9
Población en edad de trabajar	33.914	36.546
Población en edad de trabajar de 14 a 26 años	10.084	11.846
Población económicamente activa	5009	7006
Ocupados	3886	5911
Desocupados	1122	1095
Abiertos	1053	1029
Ocultos	69	67
Inactivos	5076	4840

Fuente: elaboración propia con base en información del DANE.

Pero estos resultados no fueron equitativos en términos de género. Como se puede apreciar, el comportamiento de las tasas de participación y de desempleo juvenil en hombres y mujeres es similar en su tendencia durante varios años, pero significativamente diferente en magnitud (figura 2.3). Del mismo modo ocurre con la población adulta, donde las mujeres presentan niveles de desempleo más altos y tasas de participación menores.

Figura 2.3. Tasa de participación y desempleo juvenil (2001-2013)

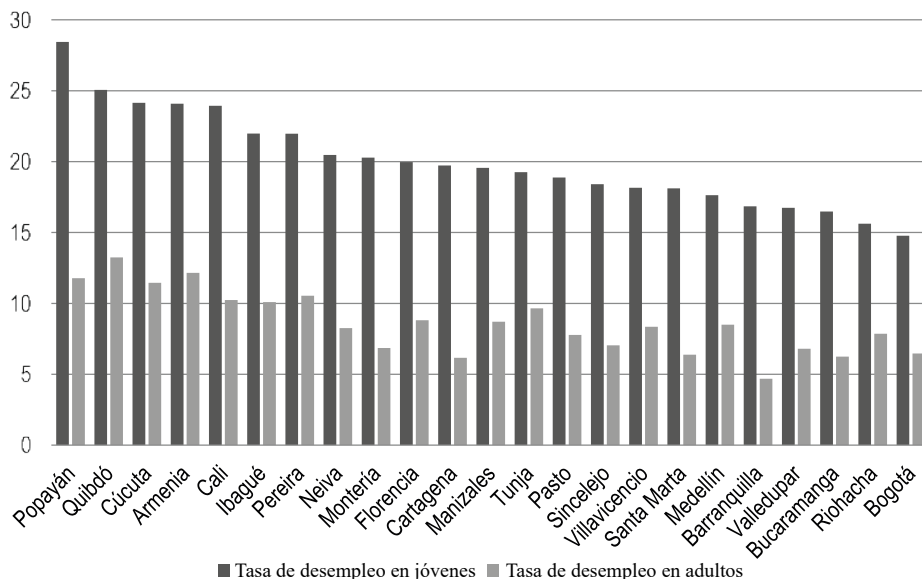


Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta de Hogares DANE 2013.

Al finalizar el 2013, la tasa de desempleo juvenil promedio se situó en 15,6%. La de los hombres jóvenes alcanzó el 11,2% y la de mujeres jóvenes casi la dobló con un 21,6%. Las jóvenes, como se observa, no solo están en edad productiva, sino también reproductiva. Esto implica la necesidad de un análisis orientado por el enfoque de género, aún más si se tiene en cuenta lo expuesto en la Encuesta Nacional de Calidad de Vida realizada por el DANE (2014), según la cual la jefatura de hogares femeninos a 2013 se situó en 34,6% a nivel nacional, con un 37,7% en las cabeceras municipales y un 23,6% en los centros poblados y rural disperso. Tampoco son equitativos geográficamente los resultados comparados

de las 24 ciudades y áreas metropolitanas del país, donde algunas doblan proporcionalmente las tasas de otros centros económicos (figura 2.4).

Figura 2.4. Tasa de desempleo en jóvenes y adultos en las principales ciudades del país (2013)



Nota: los jóvenes se definen como las personas entre 14 y 28 años y los adultos como las personas que tienen 29 años o más

Fuente: elaboración propia con base en Encuesta de Hogares 2013 - DANE.

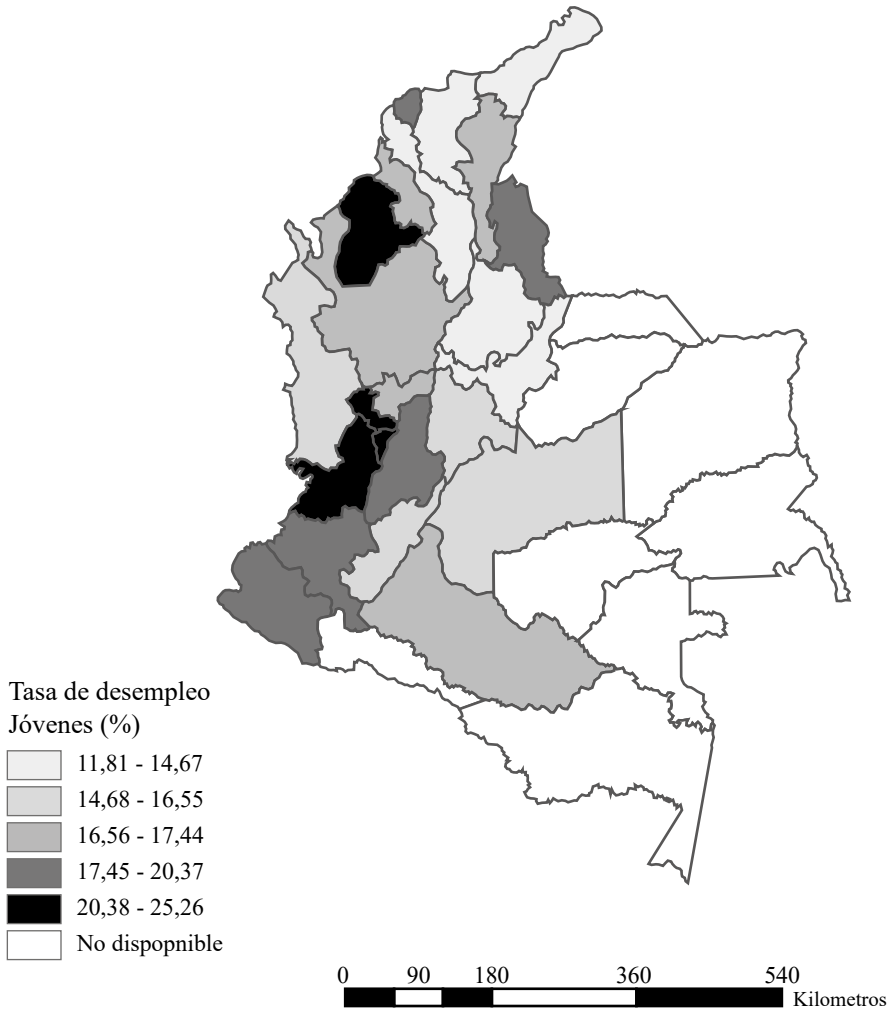
Los departamentos de Cauca, Córdoba, Risaralda y Quindío registran las tasas de desempleo más altas de la población joven a 2013. Por su parte, Santander, Boyacá, Bolívar, Atlántico y La Guajira presentan las tasas más bajas (figura 2.5).

Metodología

El enfoque metodológico de la presente investigación es cuantitativo. En tal sentido, el problema definido en términos de la comprensión de los obstáculos que enfrentan los jóvenes en la búsqueda de un trabajo estable y satisfactorio (trayectorias laborales) se aborda a partir de cuatro fases, a saber: a) identificación de un diseño de investigación, b) especificación de la hipótesis de investigación, c) análisis econométrico de datos y d) interpretación de resultados orientados al diseño de una política pública de empleo.

Cabe destacar que la identificación de un diseño de investigación llevó el estudio hacia una perspectiva teórica estructurada a partir de la gestión de conocimiento que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha realizado sobre

Figura 2.5. Tasa de desempleo juvenil departamental en Colombia (2013)



Nota: los jóvenes se definen como las personas entre 14 y 28 años.
 Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta de Hogares 2013 - DANE.

las transiciones laborales de la población joven en América Latina¹⁷. Así, el documento ofrece un valor agregado frente a estudios similares realizados por la OIT en términos de la identificación de las brechas de habilidades de los jóvenes

17 La estructura del documento sigue de cerca la propuesta metodológica de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el proyecto Work4Youth en alianza con The Master Card Foundation. Algunos referentes de la presente investigación que formaron parte de dicho proyecto fueron Ferrer (2014) y Handal (2014). El cuestionario de la ETET fue sugerido por la OIT y adaptado por el DANE para Colombia. La recolección de información a 2013 fue realizada en 13 áreas metropolitanas, donde habita cerca del 45% de la población total de Colombia.

ocupados (*skills shortage*) y el estudio econométrico sobre salarios y determinantes económicos y sociales de las brechas de habilidades de los jóvenes ocupados.

Cabe destacar que las fuentes de información son secundarias y particularmente se refieren a la información disponible en la Encuesta de la Transición de la Escuela al Trabajo (ETET) implementada en el 2013 por el DANE. Su objetivo fue ofrecer información más detallada sobre las transiciones laborales, además de los indicadores sobre desempeño del mercado de trabajo de los jóvenes¹⁸. La encuesta fue realizada en las 13 principales áreas metropolitanas urbanas, donde está ubicada el 45,9% de la población total.

.....
¹⁸ La ETET presenta información relacionada con: a) identificación de los jóvenes, b) características generales, c) educación, d) historial de actividades de actividades laborales, e) perspectivas laborales y fuerza de trabajo, f) características de los jóvenes ocupados, g) características de los jóvenes desocupados y h) características de los jóvenes inactivos.



PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LA JUVENTUD ENCUESTADA

Descripción de la juventud encuestada

La información sistematizada de la Encuesta de Transición de la Escuela al Trabajo (ETET) realizada en las trece principales áreas metropolitanas de Colombia en el 2013 arrojó un total de 4.267.486 jóvenes encuestados. Del total de la población joven, 2.156.675 son hombres (50,5%) y 2.110.811 son mujeres (49,5%). El grupo etario mayoritario corresponde al rango de edades de 14 a 19 años, con un 38,3% de la población encuestada. Le siguen el grupo de jóvenes con edades entre 20 y 24 años, los cuales representan 3% de la población total, y el grupo de jóvenes con edades entre 25 y 29 años, con una participación del 30% en el total de la población. La tabla 3.1 muestra las características sociodemográficas más relevantes de la población joven encuestada.

En lo que concierne al estado civil, existe una mayor frecuencia de personas solteras y en unión libre. Así, por ejemplo, del total de la población encuestada, 70% son solteros, de los cuales 54,6% son hombres, mientras 45,4% son mujeres. Del mismo modo, 21,6% están en unión libre, de los cuales 43,2% son hombres y 56,8% son mujeres.

Aunque la frecuencia en la población total de los casados es mucho menor (4,7%) en comparación con los arreglos de unión libre (21,6%), resulta interesante subrayar la mayor proporción de mujeres casadas (65,5%) que de mujeres en unión libre (56,8%), y también de hombres en unión libre (43,2%) en relación con los hombres casados (34,5%). Por otro lado, los estados civiles con menores

Tabla 3.1. Características de la población joven encuestada en Colombia

Características	Total	%	Hombres	%	Mujeres	%
Grupo de edad						
14-19	1.634.197	38,3	841.538	39,02	792.658	37,6
20-24	1.353.306	31,7	661.843	30,69	691.463	32,7
25-29	1.279.983	30,0	653.293	30,29	626.690	29,7
Estado civil						
Unión libre	921.148	21,6	397.955	18,5	523.193	24,8
Soltero	2.989.343	70,0	1.631.057	75,6	1.358.286	64,3
Casado	200.826	4,7	69.302	3,2	131.524	6,2
Separado/divorciado	151.324	3,5	58.359	2,7	92.965	4,4
Viudo	4845	0,1	0	0,0	4845	0,2
Actividad principal						
Empleado	2.347.021	55,0	1.316.296	61,0	1.030.726	48,8
Desempleado	331.549	7,8	141.975	6,6	189.574	9,0
Inactivo	1.588.915	37,2	698.404	32,4	890.511	42,2
Total de población joven	4.267.486	100,0	2.156.675	100,0	2.110.811	100,0

Fuente: elaboración propia con datos de la ETET 2013 para Colombia.

frecuencias son casados, separados/divorciados y viudos. Asimismo, sobresale la presencia exclusiva de mujeres en la población de viudas, teniendo en cuenta el énfasis del indicador en población joven.

En la comparación de proporciones, se puede indicar que en la población masculina la proporción de jóvenes solteros (75,6%) es mayor a la proporción femenina (64,3%); sin embargo, la proporción de mujeres en unión libre (24,8%) es mayor a la de hombres en el mismo arreglo conyugal (18,5%). Así también, la proporción de mujeres jóvenes casadas (6,2%) es casi dos veces la proporción masculina (3,2%). Al tener en cuenta los valores absolutos, existe una mayor cantidad de mujeres jóvenes en sociedades conyugales en comparación con el número de hombres jóvenes.

Respecto a la actividad principal, la población ocupada representa 55%, mientras 7,8% de la población total es desempleada. Asimismo, la población inactiva corresponde a 37,2% del total de la población joven encuestada. La proporción de población empleada masculina (61%) es mayor a la proporción de población femenina empleada (48,8%). Al contrastar los valores absolutos, se encuentra un mayor número de jóvenes hombres ocupados en comparación con su contraparte femenina.

Por otro lado, la población inactiva es mayor a la población desempleada. La proporción de mujeres inactivas (42,2%) es mayor a la proporción de mujeres desempleadas (9%), pero menor a la de mujeres ocupadas (48,8%). La proporción de hombres inactivos (32,4%) es mayor a la proporción de hombres desempleados (6,6%), pero menor a la de hombres ocupados (61%). La comparación de géneros de población inactiva arroja una mayoría relativa y absoluta para el grupo de mujeres en comparación con el grupo de hombres.

La población desempleada masculina asciende a 141.975 personas, esto es, el 6,6% del total de la población masculina. El total de desempleados y el total de inactivos en el grupo masculino asciende a 840.379 personas, lo cual representa cerca de 40% de la población masculina. Por otro lado, la población femenina desempleada suma un total de 189.574 personas, equivalente al 9% del total de la población femenina, mientras que el total de desempleados y el total de inactivos del grupo femenino ascienden a 1.080.085 personas, las cuales representan el 51,2% del total de la población femenina. En términos absolutos, la población femenina desempleada supera a la población masculina desempleada en 47.599 personas.

La tabla 3.2 describe los resultados del mercado de trabajo. Más de la mitad de la población en edad de trabajar participa en el mercado de trabajo (62,8%) y más de la mitad está ocupada (55%). Por otro lado, 12 de cada 100 personas en la fuerza laboral están desempleadas. Asimismo, la proporción de personas por fuera de la fuerza laboral es de 37 personas por cada 100 en la población con edad de trabajar.

Tabla 3.2. Indicadores laborales por género

Tasas	Total	Hombres	Mujeres
Tasa general de participación	62,8	67,6	57,8
Tasa de ocupación	55,0	61,0	48,8
Tasa de desempleo	12,4	9,7	15,5
Tasa de inactividad	37,2	32,4	42,2

Fuente: elaboración propia con datos de la ETET 2013 para Colombia.

La población femenina registra resultados menos favorables comparados con los resultados de la población masculina. En particular, la población femenina presenta una mayor tasa de desempleo (9%), una menor tasa de ocupación (48,8%) y una mayor tasa de inactividad (42,2%) en comparación con los resultados de los

mismos indicadores en la población masculina. Aunque la población de mujeres tiene mayores niveles de educación superior no universitaria, universitaria y posgrado (cfr. tabla 3.3), en el total de las 2.347.021 personas ocupadas, la proporción de hombres ocupados es mayor (56%) respecto a la proporción de mujeres (44%). Del total de 331.549 personas desempleadas, la población femenina es mayoría, con 57,1%, en comparación con una participación de la población masculina, con 42,8%. Igualmente, de un total de 1.588.915 personas inactivas, 56% son mujeres y 43,9% son hombres (cfr. tabla 3.1).

Educación

La descripción de la distribución de niveles educativos es presentada teniendo como referencia tres dimensiones de análisis: el estatus laboral de los jóvenes, la educación de los padres y la población de inactivos. En primer lugar, los niveles educativos de la población encuestada son caracterizados desde la perspectiva del estatus laboral, con el objetivo de caracterizar el estatus (ocupado, desocupado e inactivo) de cada nivel educativo. En segundo lugar, el análisis establece un vínculo entre el nivel educativo de los padres y el nivel educativo de los jóvenes, para así especificar el progreso educativo que supone la superación del nivel educativo de los padres. Finalmente, para el análisis de la relación entre educación y mercado laboral, resulta conveniente entender el estado futuro de las capacidades de la fuerza laboral juvenil, a través de la caracterización la fuerza laboral de jóvenes que espera ingresar al mercado de trabajo una vez terminados los estudios (inactivos-estudiantes).

El logro educativo en el mercado laboral

Los niveles educativos de los jóvenes no estudiantes están concentrados principalmente en los niveles de primaria y secundaria. La tabla 3.3 describe la distribución de niveles educativos en la población de jóvenes no estudiantes. Como se puede observar, la población con estudios de primaria (22,9%) y secundaria (39,3%) es mayoría relativa en comparación con la población que tiene educación superior no universitaria (24,4%) y universitaria (12,8%). La desagregación por género replica los mismos resultados para la población masculina, es decir, el grupo de jóvenes hombres concentra una mayor capacitación en los niveles de educación primaria (24,9%) y secundaria (43%).

No obstante, el grupo de jóvenes mujeres registra una mayor capacitación en los niveles de educación secundaria (35,1%) y superior no universitaria (28,4%).

En términos absolutos, existe un mayor número de mujeres en los niveles educativos más especializados en comparación con el número de hombres con iguales niveles educativos. Caso contrario ocurre en el grupo de hombres, quienes superan en número al grupo de mujeres en los niveles educativos de menor especialización.

Tabla 3.3. Distribución de niveles educativos de no estudiantes

Nivel educativo	Total	%	Hombres	%	Mujeres	%
Ninguno	15.912	0,7	10.100	0,9	5812	0,6
Primaria (1.° a 5.°)	506.014	22,9	287.953	24,9	218.061	20,7
Secundaria (6.° a 13.°)	869.595	39,3	498.523	43,0	371.072	35,1
Superior no universitaria (técnica y tecnológica)	539.515	24,4	239.528	20,7	299.987	28,4
Superior universitaria	282.961	12,8	122.168	10,5	160.793	15,2
Total	2.213.997	100,0	1.158.272	100,0	1.055.725	100,0

Fuente: elaboración propia con datos de la ETET 2013 para Colombia.

La tabla 3.4 describe el nivel educativo por estatus laboral de la población joven encuestada no matriculada en programas educativos. Como puede observarse, del total de 1.651.685 personas ocupadas, 58,8% tienen educación básica primaria y secundaria, mientras 26,5% de los encuestados registran un nivel educativo superior no universitario (técnico y tecnológico). El nivel educativo con menor tasa representativa en los ocupados es el superior universitario (pregrado y posgrado), con 14,2%.

La disposición de los niveles educativos en la población desempleada es muy similar a la distribución de los niveles educativos de los empleados. De un total de 201.040 personas en condiciones de desempleo, 56,3% tienen niveles de educación básica primaria y secundaria, mientras 26,5% presentan niveles de educación superior no universitaria (técnica y tecnológica). La participación de la educación superior universitaria (pregrado y posgrado) es la más reducida, con 16,6%.

En la estructura de participaciones de la población inactiva, la brecha entre educación básica, secundaria y superior es aún mayor. La participación de la población inactiva con educación primaria y secundaria representa a 81,2%, mientras que las participaciones de la educación superior no universitaria y universitaria representan a 13,1% y 3,8% de la población inactiva.

Tabla 3.4. Nivel educativo de los jóvenes por sexo y estatus laboral

Estatus laboral según nivel educativo	Total	%	Hombres	%	Mujeres	%
Ocupados						
Ninguno	7687	0,5	5231	0,5	2456	0,4
Primaria (1.° a 5.°)	340.340	20,6	235.437	24,4	104.903	15,3
Secundaria (6.° a 13.°)	631.214	38,2	411.881	42,7	219.333	31,9
Superior no universitaria (técnica y tecnológica)	437.805	26,5	208.861	21,7	228.944	33,3
Superior universitaria	234.639	14,2	102.654	10,6	131.985	19,2
Total	1.651.685	100,0	964.064	100,0	687.621	100,0
Desocupados						
Ninguno	1220	0,6	0	0,0	1220	1,1
Primaria	40.374	19,2	21.541	22,3	18.833	16,6
Secundaria	77.862	37,1	39.253	40,6	38.609	34,0
Superior no universitaria	55.614	26,5	17.850	18,5	37.764	33,3
Superior universitaria	34.970	16,6	17.987	18,6	16.983	15,0
Total	210.040	100,0	96.631	100,0	113.409	100,0
Inactivos						
Ninguno	7004	2,0	4868	5,0	2136	0,8
Primaria	125.300	35,6	30.975	31,7	94.325	37,0
Secundaria	160.519	45,6	47.389	48,6	113.130	44,4
Superior no universitaria	46.096	13,1	12.817	13,1	33.279	13,1
Superior universitaria	13.352	3,8	1527	1,6	11.825	4,6
Total	352.271	100,0	97.576	100,0	254.695	100,0

Fuente: elaboración propia con datos de la ETET 2013 para Colombia.

La desagregación por género de los ocupados registra una mayor participación de la educación secundaria, con 42,7%, en relación con los demás niveles de educación para el grupo de hombres. En contraste, no acontece lo mismo en el grupo de mujeres, donde la educación superior no universitaria (33,3%) es mayoría relativa frente a los demás niveles educativos. Destaca de manera relevante la mayoría absoluta del grupo de hombres en los niveles educativos de primaria

y secundaria (647.318 personas) en comparación con el número de mujeres con el mismo nivel educativo (324.236 personas). Cosa distinta ocurre en los niveles educativos más avanzados, en los cuales el grupo de mujeres registra mayoría absoluta en los niveles educativos de superior no universitaria y universitaria (360.929 personas) frente al número de hombres con los mismos niveles educativos (311.515 personas).

Por otro lado, la desagregación por género de la población desocupada indica una mayor participación relativa del nivel educativo de secundaria (40,6%) en comparación con la proporción de desempleados en los demás niveles educativos. Por su parte, en el grupo de mujeres, los niveles educativos de secundaria y superior no universitaria son los más frecuentes, con proporciones de 34% y 33,3%, respectivamente. En términos absolutos, los hombres desempleados son mayoría en los niveles educativos de primaria y secundaria frente a las mujeres con niveles educativos semejantes. Lo anterior es representado por un total de 60.794 hombres contra 56.942 mujeres. El número de mujeres desempleadas son mayoría en los niveles educativos de superior no universitaria y universitaria frente a los hombres con idénticos niveles educativos. Así, hay un total de 54.747 mujeres contra 35.837 hombres.

La desagregación de la población inactiva sigue de cerca la estructura de participaciones identificadas para la población ocupada y la población desocupada, es decir, el nivel educativo con mayor participación en la población inactiva de hombres y mujeres es el de secundaria; sin embargo, en el grupo de inactivos las mujeres son mayoría absoluta tanto en los niveles de educación de primaria y secundaria como en los de educación superior no universitaria y universitaria.

Lo anterior sugiere, por un lado, una estructura de la ocupación con niveles de mayor productividad en el grupo de mujeres debido a la presencia de una mayor cantidad de personas con niveles educativos avanzados; y, por otro, un alto potencial de productividad de la población femenina desempleada e inactiva, por cuanto representa mayoría absoluta en los niveles de educación más avanzados en comparación con el grupo de hombres de similares niveles educativos.

La mayor frecuencia de los niveles de educación avanzada en los estados de ocupados y desocupados en comparación con la frecuencia de los niveles de educación avanzada de la población inactiva puede sugerir un acceso a niveles educativos avanzados, en la medida en que la experiencia laboral señala un rendimiento marginal sobre niveles adicionales de educación. De hecho, al evaluar el nivel educativo de los jóvenes por estatus laboral, 75% de los estudiantes ocupados y 62% de los estudiantes desempleados registran niveles educativos superiores

(técnicos, tecnológicos, universitario o posgrado), mientras que solamente 33% de los inactivos estudiantes están llevando a cabo estudios avanzados.

Adicionalmente, la culminación de estudios educativos es mayor en los niveles de educación básica, pues hay un 53,4% de la población con títulos de básica primaria (0,2%), básica secundaria (0,2%) y secundaria (53%), frente a un 47% de la población con títulos de educación superior no universitaria (31%), superior universitaria (13%) y posgrado (2%). La desagregación por género devela una mayor participación de hombres con títulos de educación básica, con 59,4%, ante una participación de mujeres de 47,3% con el mismo título educativo. Sin embargo, la relación de géneros es la opuesta en la educación superior, con una mayor frecuencia relativa de títulos en la población femenina (53%) frente a los títulos en la población masculina (41%).

La deserción escolar es uno de los aspectos relevantes al momento de establecer la existencia de capacidades de aprendizaje para el ingreso tanto al mercado de trabajo como a niveles más avanzados de educación. Asimismo, la deserción escolar puede responder a la carencia de oportunidades en cuanto a generación de ingresos, lo cual obliga a los individuos, en el grupo familiar, a reacomodar la fuerza laboral para garantizar un nivel de ingresos mínimo con el objeto de superar las dificultades propias de la pobreza.

La tabla 3.5 registra la participación de la deserción escolar y la razón para dejar la escuela agrupadas por género. De un total de 823.641 respuestas, 19,3% indican deserción de las actividades educativas. Asimismo, del total de personas que abandonan las actividades educativas, 55,7% son hombres y 44,2% son mujeres. De igual modo, del total de personas que no abandonan sus actividades educativas existe una mayoría relativa de mujeres (50,1%) que se mantienen en el sistema educativo, en comparación con el número de hombres (49,3%) en la misma situación. Las razones de abandono identificadas pueden clasificarse en razones académicas (pérdida de exámenes), razones personales (no está interesado en la educación, quería trabajar, abandona por motivos de compromiso matrimonial o los padres no querían que continuara en actividades educativas) y razones económicas.

Para el total de la población, las razones personales tienen una frecuencia relativa mayor (47,3%) en comparación con las razones académicas (2,6%) y las razones económicas (35%). Dentro de las razones personales, el deseo de trabajar (2,4%) resulta más relevante que los compromisos matrimoniales (13,6%) al momento de decidir sobre el abandono de las actividades educativas. Asimismo, más de la mitad de la población que dejó los estudios lo hace por razones económicas

Tabla 3.5. Razones por las cuales los jóvenes abandonaron sus estudios, según sexo

Características		Total		Hombres		Mujeres	
		Número	%	Número	%	Número	%
Deserción escolar	Sí	823.641	19,3	458.844	21,3	364.797	17,3
	No	3.443.845	80,7	1.697.830	78,7	1.746.015	82,7
Total		4.267.486	100,0	2.156.674	100,0	2.110.812	100,0
	Perdió exámenes	21.823	2,6	15.512	3,4	6311	1,7
	No está interesado en educación	94.365	11,5	60.869	13,3	33.496	9,2
Razón principal	Quería trabajar	176.219	21,4	135.955	29,6	40.264	11
	Para casarse	111.780	13,6	28.530	6,2	83.249	22,8
	Los padres no querían que continuara	6264	0,8	6264	1,4	0,0	0,0
	Razones económicas	288.332	35,0	152.541	33,2	135.792	37,2
	Otras	124.858	15,2	59.173	12,9	65.685	18,0
Total		823.641	100,0	458.844	100,0	364.797	100,0

Fuente: elaboración propia con datos de la ETET 2013 para Colombia.

y por el deseo de trabajar (56,4%). Al desagregar los resultados por género, las razones personales y las razones económicas resultan ser las más relevantes para ambos sexos. También en la población general los motivos económicos y el deseo de participar en el mercado de trabajo son las razones prioritarias al momento de abandonar el sistema educativo. De hecho, 62,8% de los hombres y 48,2% de las mujeres que responden a la pregunta abandonan por motivos económicos y por el deseo de participar en el mercado de trabajo.

Lo anterior sugiere una mayor importancia relativa de aspectos económicos en relación con los aspectos académicos y personales (excluyendo el deseo de trabajar) al momento de explicar el abandono de las actividades educativas en la población joven encuestada. En la misma línea de análisis, una diferencia sobresaliente es la mayor frecuencia de mujeres que esgrimen razones económicas (37,2%) para abandonar los estudios en comparación con los hombres que abandonan por las mismas razones (33,2%). Por otro lado, existe una mayor

proporción de hombres que desertan por motivos personales (50,1%) y académicos (3,4%), en comparación con la proporción de mujeres que abandonan por los mismos motivos (43% y 1,7%, respectivamente).

En términos de relevancia del deseo de participar en el mercado de trabajo como motivo de abandono de estudios, un aspecto diferenciador es la mayor participación de hombres (29,6%) comparada con la de las mujeres (11%). Al tiempo, existe una mayor frecuencia relativa de mujeres que abandonan los estudios por compromisos matrimoniales (22,8%) en comparación con la frecuencia relativa de hombres que abandonan por la misma razón (6,2%). Lo anterior parece sugerir un patrón cultural asociado a las decisiones de los jóvenes en cuanto a continuar con los estudios, ya que los hombres abandonan más que las mujeres por motivos de participación en el mercado de trabajo, mientras las mujeres abandonan más que ellos por motivos sociales, particularmente compromisos matrimoniales.

Por otro lado, en el grupo de jóvenes que nunca iniciaron estudios sobresalen las razones económicas (35%), las razones asociadas a la autorización de los padres (5%) y la inexistencia de una escuela cerca (6%). Teniendo en cuenta tanto la relevante dispersión de razones para no iniciar estudios —42% de los encuestados elige otra opción no identificada en la encuesta— como la importancia de lo económico y lo cultural, frente a los aspectos relacionados con las preferencias de los jóvenes es posible señalar, al menos en la evidencia descriptiva, la existencia de barreras económicas y culturales como principales razones al momento de decidir no iniciar estudios.

Una de las poblaciones de mayor interés dentro de la población joven es la población inactiva que no asiste *NI* a actividades escolares *NI* a ningún tipo de entrenamiento o capacitación. La población NINI contiene dos grupos: a) desempleados no estudiantes que forman parte de la fuerza laboral y b) inactivos no estudiantes. La tabla 3.6 describe el estado de la población NINI clasificada por género y comparada con la población de desempleados, la fuerza laboral y la población de inactivos. En términos generales, por cada 100 personas en la población total existen 13 personas en condiciones NINI. Antes de presentar la desagregación por género, conviene señalar una mayor proporción de población NINI en el grupo etario de 20 a 24 años, con 16,2% de la población general, seguida de la población de 25 a 29 años, con 13,9%.

Dentro de la población NINI total de 562.312 personas, la población femenina es mayoría, con 65,5%, frente a 34,5% de la población masculina. De igual manera, la población NINI femenina es mayoría en todas las cohortes, especialmente en la de 20 a 24 años, con 71,1%, contra 28,9% de hombres, y en la

Tabla 3.6. Distribución de los jóvenes NINI por sexo y grupo de edad

NINI según sexo y grupo etario	14-19 años		20-24		25-29		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Hombres								
NINI	78.820	9,4	63.736	9,6	51.651	7,9	194.207	9,0
Inactivos que no estudian (flexible)	52.147	6,2	22.290	3,4	23.140	3,5	97.576	4,5
Desempleados que no estudian	26.673	3,2	41.447	6,3	28.511	4,4	96.631	4,5
Mujeres								
NINI	85.360	10,8	156.568	22,6	126.177	20,1	368.105	17,4
Inactivos que no estudian (flexible)	73.598	9,3	94.601	13,7	86.497	13,8	254.696	12,1
Desempleados que no estudian	11.762	1,5	61.967	9,0	39.680	6,3	113.409	5,4
Total								
NINI	164.180	10,1	220.304	16,2	177.828	13,9	562.312	13,2
Inactivos que no estudian (flexible)	125.745	7,7	116.891	8,6	109.636	8,6	352.272	8,3
Desempleados que no estudian	38.435	2,4	103.414	7,6	68.191	5,3	210.040	4,9

Fuente: elaboración propia con datos de la ETET 2013 para Colombia.

de 25 a 29 años, con 71%, contra 29% de los hombres. La desagregación por componente indica una mayor participación en la población femenina de las inactivas que no estudian (12,1%), en comparación con la población femenina de desempleadas que no estudian (5,4%). La desagregación por componentes en los hombres registra igual participación de población masculina inactiva que no estudia y población masculina desempleada que tampoco lo hace (4,5% de la población total).

La mayor participación de población femenina NINI se encuentra en el grupo etario de 20 a 24 años, con 22,6% de la población total. Dentro de dicha población, la participación de las desempleadas que no estudian es de 9%, menor a la participación de las inactivas que no estudian, con 13,7% de la población. El grupo etario femenino de 25 a 29 años registra la segunda mayor participación

de población NINI, con 20,1%. La desagregación por componente refleja de nuevo una mayor participación de la población inactiva de mujeres que no estudian (13,8%) en comparación con la población desempleada de mujeres que tampoco lo hacen (6,3%). El grupo de 14 a 19 años registra la menor participación femenina en la población NINI, con 10,8% de la población total. La desagregación mantiene la estructura identificada para los demás grupos etarios femeninos, con una proporción de inactivas que no estudian (9,3%) mayor a la proporción de desempleados que no lo hacen (1,5%).

En el caso de la población masculina, la mayor proporción se encuentra en los grupos etarios de 14 a 19 años y de 20 a 24 años, con 9,4% y 9,6%, respectivamente. La desagregación por componente refleja una mayor participación de los inactivos que no estudian (6,2%) frente a los desempleados que no estudian (3,2%). En los grupos etarios de 20 a 24 años y de 25 a 29 años, la relación se invierte: hay una mayor participación de desempleados no estudiantes (6,3% y 4,4%) en comparación con la población masculina inactiva no estudiante (3,4% y 3,5%).

En términos absolutos, las mujeres son mayoría en la población NINI, con un total de 368.105 personas, comparadas con el total de 194.207 personas en el grupo masculino. La mayoría absoluta es evidente, particularmente en los grupos de 20 a 24 y de 25 a 29 años de edad. Adviértase cómo el número de mujeres desempleadas que no estudian supera el número de hombres en idéntico componente de la población NINI. Del mismo modo, es necesario destacar el mayor número de mujeres en el componente de inactivos que no estudian en relación con el número de hombres en la misma categoría de la población NINI.

Al igual que en los aspectos ya reseñados respecto a una menor tasa de deserción escolar femenina, una mayor participación de niveles educativos y una mayor tasa de titularización en niveles educativos superiores de la población femenina, la importancia relativa de la población femenina en la población NINI plantea una serie de desafíos para la política laboral orientada a los jóvenes. Por ende, teniendo en cuenta la menor tasa de deserción y la mayor frecuencia de población femenina en niveles educativos más avanzados, una inversión pública en educación focalizada en la población femenina NINI podría generar dividendos económicos y sociales relevantes tanto para el funcionamiento del mercado de trabajo como para el desarrollo humano de la población joven en el futuro¹.

.....
1 La inversión gradual en niveles educativos avanzados, medida como matrículas a niveles educativos avanzados, es más frecuente en los ocupados y, particularmente, en la población femenina. La sección de ocupación describe una mayor matrícula en niveles educativos en función de los aspectos positivos que la expanden (crecimiento natural de la población) y los aspectos negativos que la contraen (restricciones financieras, preferencias por los niveles educativos y condiciones iniciales de entorno). A su vez, la mayor matrícula en niveles avanzados puede anticipar crecimientos en la productividad laboral y mayor oferta de trabajo especializado.

Lo anterior resulta aún más relevante cuando se evalúa la población NINI por cohortes de edad. La población NINI femenina no solamente es mayor en la cohorte más joven (85.360 personas), sino que además aumenta la participación de manera progresiva en las cohortes de 20 a 24 años (22,6%) y de 25 a 29 años (20,1%) respecto a la población total. Mientras tanto, las cohortes masculinas de población NINI disminuyen en relación con la proporción en la cohorte más joven, con 78.820 personas (9,4% de la población total), a la cohorte de 20 a 24 años, con una participación de 9,6%, hasta la cohorte más antigua de 25 a 24 años, con una participación de 7,9% de la población total.

Asimismo, la brecha de género en la NINI es menor en la cohorte de 14 a 19 años, donde las mujeres son mayoría, con una población de 6540 personas. Las brechas aumentan para el grupo etario de 20 a 24 años y de 25 a 29 años, con cerca de 92.852 y 74.526 personas del grupo NINI femenino, respectivamente.

El logro educativo de los padres de los jóvenes

Uno de los indicadores de desarrollo económico sostenible más importante en la medición del logro educativo de los jóvenes es la superación del nivel educativo de los padres. Esta medición resulta relevante en la medida en que permite comprender los mecanismos intergeneracionales de transmisión de la pobreza, así como la apertura de nuevas oportunidades laborales acordes con la expansión de la frontera de posibilidades de producción en una economía de mercado. Por ende, la expansión económica orientada al progreso social está caracterizada por el mejoramiento de los niveles educativos (tanto en cobertura como en calidad) por parte de las generaciones de jóvenes, comparados con los niveles educativos de la generación de padres y madres.

La tabla 3.7 describe el logro educativo de los padres de los jóvenes encuestados en comparación con el logro educativo de los jóvenes, sin controlar por el tamaño de familia. Del total de la población de padres y madres registrada por los jóvenes encuestados, 54,4% y 61,9% corresponden a padres y madres con educación básica primaria y secundaria. La proporción de jóvenes en los mismos niveles educativos asciende a 62,2% del total de jóvenes encuestados. De aquí se desprende la superación de los niveles educativos tanto de padres como de madres en los niveles de educación básica.

Por otro lado, la población de padres y madres con educación superior no universitaria (técnica y tecnológica) y superior universitaria-posgrado representa 10,3% y 9,8%, respectivamente. Asimismo, la población de jóvenes con educación superior no universitaria (técnica y tecnológica), superior universitaria y

Tabla 3.7. Nivel educativo de las madres y padres de los jóvenes

Nivel educativo	Jóvenes	%	Padres	%	Madres	%
Ninguno	15.912	0,7	437.972	19,8	499.518	22,6
Primaria	506.013	22,9	733.069	33,1	890.935	40,2
Secundaria	869.595	39,3	472.424	21,3	480.031	21,7
Superior no universitaria	539.515	24,4	95.591	4,3	86.965	3,9
Superior universitaria	282.961	12,8	132.865	6,0	131.604	5,9
N. A.	0	0,0	342.075	15,5	124.943	5,6
Total	2.213.996	100,0	2.213.996	100,0	2.213.996	100,0

Fuente: elaboración propia con datos de la ETET 2013 para Colombia.

posgrado representa 37,2% de la población total encuestada. Según lo anterior, la proporción de jóvenes con niveles educativos avanzados supera a la proporción de madres y padres con los mismos niveles educativos.

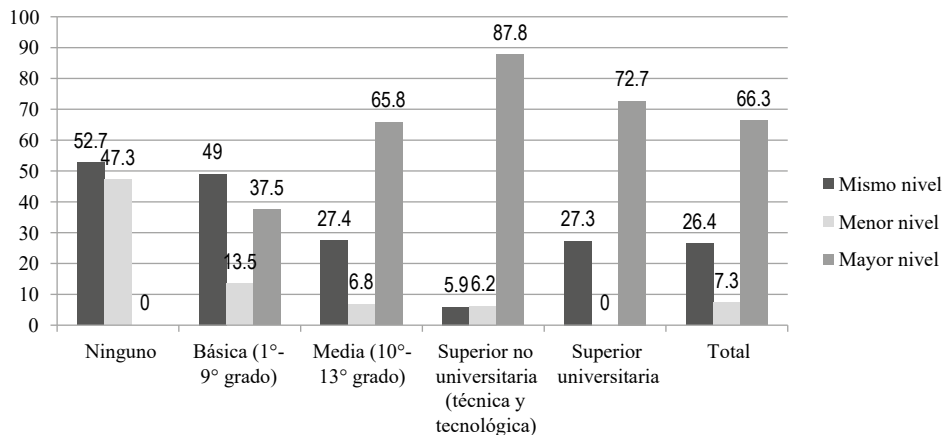
Sobresale el mayor número de madres con niveles educativos básicos primarios, secundarios y medios en comparación con el número de padres con idénticos niveles educativos. Caso contrario sucede en los niveles educativos más avanzados, donde el número de padres supera al número de madres, particularmente en el nivel de educación superior no universitaria. De manera similar a la distribución de estudios de padre y madre, la distribución de estudios de los jóvenes registra una mayor frecuencia en los niveles básicos y una menor frecuencia en los niveles de educación más avanzados.

Las figuras 3.1 y 3.2 describen la combinación de niveles educativos de padres, madres y jóvenes, según correspondan al mismo nivel educativo, a un nivel educativo menor o a uno mayor. En términos de la población total, 26,4% de jóvenes registran un nivel educativo igual al del padre, 7,3% indican un nivel educativo menor al de él y 66,3% tienen un nivel educativo mayor.

En relación con el total de madres, 25,6% de jóvenes señalan el mismo nivel educativo, 6,5% tienen un nivel educativo menor, mientras que 67,9% tienen un nivel educativo mayor al de las madres. De lo anterior se desprende la existencia de una mayor proporción de jóvenes con un nivel de estudios superior al del padre y la madre, en comparación con el porcentaje de jóvenes con un nivel educativo inferior.

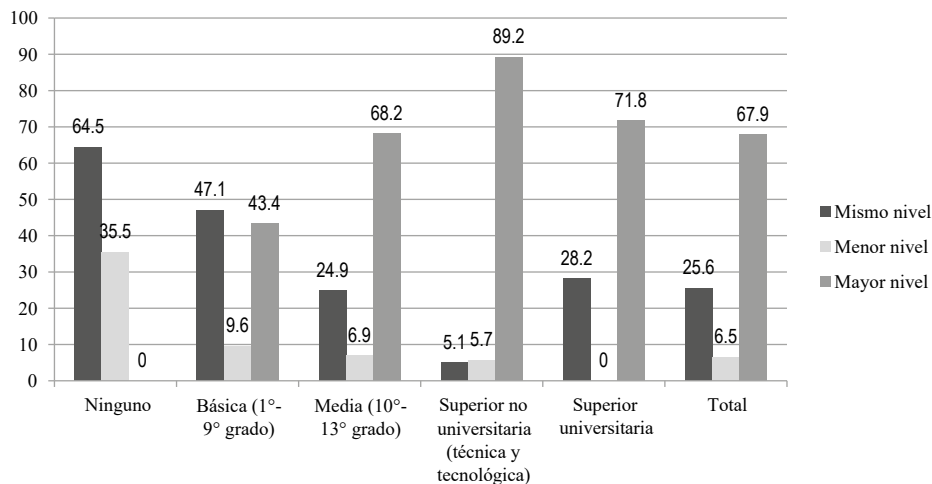
En cuanto a los niveles educativos de básica primaria, los registros indican 49% de jóvenes con el mismo nivel educativo del padre, 37,5% de jóvenes con

Figura 3.1. Tabulación cruzada de los logros educativos de los jóvenes y sus padres



Fuente: elaboración propia con datos de la ETET 2013 para Colombia.

Figura 3.2. Tabulación cruzada de los logros educativos de los jóvenes y sus madres



Fuente: elaboración propia con datos de la ETET 2013 para Colombia.

niveles educativos mayores y 13,5% de jóvenes con niveles educativos menores. Igualmente, frente a la educación de la madre, 47,1% de jóvenes registran un nivel educativo igual, 43,4% un nivel de educación mayor y 9,6% un nivel educativo menor. Así las cosas, la proporción de jóvenes con el mismo nivel educativo de los padres es mayor a la proporción de jóvenes con un nivel educativo mayor o menor al de los padres con educación primaria.

Para los niveles de educación secundaria, la tabulación concentra 27,4% de jóvenes con el mismo nivel educativo del padre, 65,8% de jóvenes con niveles educativos mayores y 6,8% de jóvenes con niveles educativos menores. Asimismo, frente a la educación de la madre, 24,9% de jóvenes registran un nivel educativo igual, 68,2% un nivel de educación mayor y 6,9% un nivel educativo menor. De lo anterior se infiere una mayor proporción de jóvenes con niveles educativos que superan a los niveles educativos de los padres con secundaria, en comparación con la proporción de jóvenes con educación igual o menor a la de los padres.

Considerando los niveles de educación superior no universitaria (técnica-tecnológica), los resultados indican 5,9% de jóvenes con el mismo nivel educativo del padre, 87,8% de jóvenes con niveles educativos mayores y 6,2% de jóvenes con niveles educativos menores. Asimismo, frente a la educación de la madre, 5,1% de jóvenes registran un nivel educativo igual al de la madre, 89,2% un nivel de educación mayor y 5,7% un nivel educativo menor. Existe entonces una mayor proporción de jóvenes con niveles de educación mayores a los del padre y la madre en el nivel superior no universitario, en comparación con la proporción de jóvenes con educación menor y educación igual a la de los padres.

En cuanto a los niveles de educación superior universitaria, la información suministrada frente a la educación del padre señala una participación de 27,3% de jóvenes con una educación similar y 72,7% con una educación mayor. Así también, frente a la educación de la madre, 28,2% registra el mismo nivel de educación y 71,8% registra un nivel educativo mayor. De lo anterior se colige una mayor participación de jóvenes en el nivel de educación superior con niveles educativos mayores a la de los padres, si se compara con la participación de jóvenes que tienen niveles iguales o menores a los de padre y madre con nivel educativo superior universitario.

Bien pareciera, por todo lo anterior, que los jóvenes superan el nivel educativo de los padres, particularmente cuando tienen niveles de educación superior no universitaria, universitaria y secundaria. Y cuando el nivel educativo es primaria, hay una mayor probabilidad no condicionada de que los hijos tengan el mismo nivel educativo que los padres. De lo anterior se desprende, entonces, una correlación positiva entre los niveles de educación de padres y el acceso a mejores niveles educativos de los jóvenes; esto es, a mayor nivel educativo de los padres, mayor es la probabilidad no condicionada de alcanzar niveles educativos más altos.

Existe, empero, una relación igualmente directa cuando los padres no registran ningún nivel educativo. De hecho, cuando los padres no tienen ningún nivel educativo, la probabilidad de que los hijos tengan el mismo nivel educativo o un nivel educativo menor es más alta. En particular, no existen registros de superación de niveles educativos cuando los padres no tienen ninguna educación. Idéntica relación, pero aún más definida, ocurre del lado de las madres: cuando estas no registran ningún nivel educativo, la probabilidad no condicionada de tener hijos con el mismo nivel o con un nivel menor es mayor a la probabilidad de superación de los niveles educativos de los padres. La ausencia de educación en los padres afecta, en consecuencia, la probabilidad de ausencia de educación en los hijos, lo cual reduce la posibilidad de superación del nivel educativo entre generaciones.

Por otro lado, en los niveles más avanzados de educación existe una mayor proporción de jóvenes que superan la educación de los padres, cuando la madre está educada en niveles de educación secundaria y superior no universitaria, comparada con un padre con el mismo nivel educativo. De igual modo, cuando ambos padres tienen el mismo nivel educativo, hay una mayor probabilidad no condicionada de que los hijos superen su nivel educativo. De hecho, del total de 1.647.345 jóvenes que superan la educación de padres o madres, el porcentaje de jóvenes con padres en el mismo nivel educativo es de 41,6%.

Jóvenes actualmente estudiando

En la población general, 48 de cada 100 jóvenes están estudiando. Del total de 1.588.917 inactivos, 77% son estudiantes. La tabla 3.8 presenta el total de estudiantes según nivel educativo. La población de jóvenes estudiantes está agrupada con mayor frecuencia en torno a la educación primaria (30,8%) y a la educación superior universitaria (35,1%). Los jóvenes estudiantes reportan una menor concentración en torno a la educación secundaria (19,9%) y a la educación superior no universitaria (14%). La desagregación por género replica la estructura identificada para la población general. Así, por ejemplo, la población de estudiantes hombres registra una mayor frecuencia en los niveles educativos de primaria (34,6%) y superior universitaria (33,3%). De igual manera, la población de estudiantes mujeres concentra una mayor frecuencia en los niveles educativos de primaria (27,1%) y superior universitaria (36,7%).

No obstante, la población de estudiantes femenina supera en número a la población de estudiantes masculina, tanto en la educación secundaria como en la educación superior universitaria. Mientras tanto, la población de estudiantes

Tabla 3.8. Jóvenes que estudian actualmente, según nivel educativo y sexo

Nivel educativo	Total	%	Hombres	%	Mujeres	%
Ninguno	2437	0,1	0	0,0	2437	0,2
Primaria (1.° a 5.°)	631.470	30,8	345.646	34,6	285.824	27,1
Secundaria (6.° a 13.°)	407.773	19,9	169.133	16,9	238.640	22,6
Superior no universitaria (técnica y tecnológica)	287.325	14,0	147.563	14,8	139.762	13,2
Superior universitaria	720.035	35,1	332.548	33,3	387.487	36,7
N. A.	4450	0,2	3514	0,4	936	0,1
Total	2.053.490	100,0	998.404	100,0	1.055.086	100,0

Fuente: elaboración propia con datos de la ETET 2013 para Colombia.

masculina supera en número a la población de estudiantes femenina tanto en la educación primaria como en la superior no universitaria.

Teniendo en cuenta la existencia de una mayor concentración de habilidades de educación básica que de educación superior en la fuerza laboral joven, las preferencias de los estudiantes inactivos frente a los niveles educativos que esperan obtener permiten definir un horizonte del estado futuro del nivel educativo en el mercado de trabajo. De hecho, la distribución de competencias educativas en la fuerza laboral actual concentra 42,9% de niveles de educación superior (técnica, tecnológica, universitaria y de posgrado) y 56,5% de niveles de educación básica (primaria, secundaria y secundaria).

La tabla 3.9 describe a los jóvenes que actualmente estudian según las preferencias por el mayor nivel educativo que esperan lograr, agrupados por género. Como puede observarse, la proporción de población general con preferencia por los niveles educativos superior universitario y posgrado (91,2%) supera la frecuencia relativa de la educación secundaria (1,8%) y la educación superior no universitaria técnica y tecnológica (6,9%). Asimismo, la diferencia en cuanto a una mayor preferencia por niveles educativos avanzados se mantiene tanto para hombres como para mujeres. Según los datos, la preferencia por estudios avanzados en hombres y mujeres es de 89,6% y 92,7%, respectivamente, contra 2,9% y 0,7% de preferencia de la educación secundaria, y 7,5% y 6,4% en la educación superior no universitaria, respectivamente.

La mayor participación de jóvenes con preferencias en los niveles educativos avanzados puede señalar dos tendencias. En primer lugar, las decisiones de

Tabla 3.9. Jóvenes que estudian actualmente según preferencia de mayor nivel educativo y sexo

Nivel educativo	Total	%	Hombres	%	Mujeres	%
Primaria (1.° a 5.°)	1537	0,1	0,0	0,0	1537	0,1
Secundaria (6.° a 13.°)	35.707	1,8	28.080	2,9	7627	0,7
Superior no universitaria (técnica y tecnológica)	140.431	6,9	73.552	7,5	66.879	6,4
Superior universitaria	1.848.726	91,2	877.706	89,6	971.020	92,7
Total	2.026.401	100,0	979.338	100,0	1.047.063	100,0

Fuente: elaboración propia con datos de la ETET 2013 para Colombia.

invertir en educación están asociadas a la transición de los jóvenes en el mercado de trabajo: en tanto los niveles educativos más avanzados se localizan en la población estudiante ocupada y desempleada, los niveles educativos menos avanzados se localizan en la población estudiante inactiva. El aspecto anterior fue constatado con la evaluación de las cohortes de edad por nivel educativo y por la mayor participación de ocupados y desempleados estudiantes en los niveles de educación más avanzados. Por ende, en la medida en que los estudiantes avanzan desde la inactividad hacia los estados de participación en la fuerza laboral (empleado y desempleado), la frecuencia relativa de niveles educativos más avanzados aumenta.

En segundo lugar, los estudios universitarios no superiores (técnicos y tecnológicos) tienen una menor valoración en las preferencias de los jóvenes, en comparación con los niveles superiores universitarios. Lo anterior puede afectar de manera particular las posibilidades de inserción laboral por dos razones. En primera instancia, como es bien conocido en la microeconomía empresarial, la demanda laboral responde a los incentivos de mercado en empresas globalizadas articuladas a cadenas de valor internacional. Así, teniendo en cuenta que los eslabones de mayor valor agregado de las cadenas de valor globalizadas no están localizados en los países en desarrollo, bien puede ocurrir una mayor demanda de trabajo técnico y tecnológico respecto al trabajo profesional especializado². En segunda instancia, en la medida en que la demanda laboral priorice los aspectos técnicos y tecnológicos frente a los profesionales y de investigación, característicos de los niveles más avanzados de educación superior, la disponibilidad

.....
² Como se verá en la sección de ocupados, las tasas de ocupación más altas se encuentran en la educación superior no universitaria (técnica y tecnológica), con 81,1%, muy similar a la tasa de ocupación de la educación superior universitaria, con 82,9%.

de vacantes de alto nivel educativo es relativamente escasa en relación con las vacantes técnicas y tecnológicas. La cuestión fundamental en el corto plazo radica en la pertinencia de la educación técnica y tecnológica frente a las necesidades de recursos humanos de las empresas³.

Por tal motivo, la inversión privada aprovecha las ventajas de diferenciales de costos salariales en las decisiones de producción localizada, principalmente en economías en desarrollo. Debido a la reducida disponibilidad de oferta laboral educada en niveles especializados de posgrado comparada con la distribución de capacidades cognitivas en niveles de educación básica, técnica y tecnológica, la respuesta de la oferta laboral nacional en términos del nivel educativo requerido puede, en consecuencia, estar desarticulada de las necesidades reales del sector productivo globalizado.

Preferencias estudiantiles por ocupaciones

Una desagregación más detallada de las preferencias de los estudiantes frente a las ocupaciones deseadas parece contradecir la tendencia de la demanda laboral. La tabla 3.10 presenta los campos de estudio, las ocupaciones y el lugar de trabajo según preferencias de los jóvenes estudiantes. Las ocupaciones con menor participación en la población general son oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y otros (0,7%), operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores (1,8%), agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros (1,7%), y ocupaciones elementales (1%). Por otro lado, las ocupaciones con mayor preferencia son las de profesionales científicos e intelectuales (42,4%), y directores y gerentes (31,2%). En un rango intermedio se encuentran las ocupaciones de técnicos y profesionales de nivel medio (6,3%), ocupaciones militares (4,6%), trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados (4%) y personal de apoyo administrativo (3,6%).

De igual manera, las ocupaciones de agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros (2%), oficiales, operarios y artesanos (1%), operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores (3,3%), ocupaciones elementales (1,4%), trabajadores de los servicios y vendedores de

.....
3 Algunas metodologías de prospectiva laboral indagan sobre los aspectos cualitativos de la demanda laboral con el objeto de orientar al sistema educativo en la preparación de competencias laborales requeridas por la demanda laboral. La implicación de la falta de pertinencia y la abundancia de programas técnicos, tecnológicos y de formación para el trabajo es una sobreoferta desarticulada de las necesidades laborales, la cual presiona los salarios hacia abajo y genera una sustitución de educación técnica y tecnológica por educación secundaria. La matriz de cualificaciones producto de la prospectiva laboral representa, en ese sentido, la posibilidad de asegurar una diferenciación adecuada del nivel educativo técnico y tecnológico, de modo que elimine la sobreoferta de personal capacitado e incremente la productividad laboral con las subsecuentes consecuencias positivas sobre los salarios de la educación superior no universitaria.

Tabla 3.10. Jóvenes que estudian por campo de estudio preferido, ocupación futura deseada, lugar de trabajo deseado y sexo

Campos de estudio, ocupación y lugar de trabajo	Total	%	Hombre	%	Mujer	%
Campos de estudio preferidos						
Programas generales	72.144	3,6	39.904	4,1	32.240	3,1
Educación	128.041	6,3	52.289	5,3	75.752	7,2
Humanidades y artes	184.612	9,1	84.894	8,7	99.718	9,5
Ciencias sociales, educación, comercial y derecho	502.043	24,8	196.904	20,1	305.139	29,1
Ciencias	55.037	2,7	31.067	3,2	23.970	2,3
Ingeniería, industria y construcción	535.020	26,4	382.806	39,1	152.215	14,5
Agricultura	16.128	0,8	8310	0,8	7818	0,7
Salud y servicios sociales	330.501	16,3	81.924	8,4	248.577	23,7
Servicios	125.959	6,2	54.529	5,6	71.430	6,8
Sectores desconocidos o no especificados	76.917	3,8	46.713	4,8	30.205	2,9
Total	2.026.402	100,0	979.339	100,0	1.047.063	100,0
Ocupación futura deseada						
Directores y gerentes	640.555	31,2	251.718	25,2	388.837	36,9
Profesionales científicos e intelectuales	870.840	42,4	448.767	44,9	422.073	40,0
Técnicos y profesionales de nivel medio	129.445	6,3	68.661	6,9	60.784	5,8
Personal de apoyo administrativo	74.719	3,6	43.484	4,4	31.235	3,0
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	82.538	4,0	29.768	3,0	52.771	5,0
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros	34.269	1,7	20.025	2,0	14.244	1,4
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	14.946	0,7	8243	0,8	6703	0,6
Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores	36.808	1,8	33.166	3,3	3642	0,3
Ocupaciones elementales	21.121	1,0	14.062	1,4	7059	0,7
Ocupaciones militares	93.681	4,6	62.633	6,3	31.049	2,9
Otras	54.568	2,7	17.879	1,8	36.690	3,5
Total	2.053.490	100,0	998.404	100,0	1.055.086	100,0
Lugar deseado de trabajo						
Solo (negocio propio, granja)	659.928	32,1	329.089	33,0	330.840	31,4
Trabajar para el Gobierno o el sector público	624.628	30,4	279.655	28,0	344.973	32,7
Trabajar para una empresa privada	739.970	36,0	369.772	37,0	370.199	35,1
Trabajar sin remuneración en un negocio familiar o granja	2439	0,1	307	0,0	2132	0,2
Otra	26.524	1,3	19.581	2,0	6943	0,7
Total	2.053.489	100,0	998.404	100,0	1.055.086	100,0

Fuente: elaboración propia con datos de la ETET 2013 para Colombia.

comercios y mercados (3%) y personal de apoyo administrativo (4,4%) tienen la menor preferencia en la población masculina, con una participación menor a 5%. Las ocupaciones de operadores de instalaciones y máquinas y ensambladoras (0,3%), oficiales, operarios y artesanos (0,6%), ocupaciones elementales (0,7%), ocupaciones militares (2,9%), agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros (1,4%) y personal administrativo de apoyo (3%) son las de menor acogida en la población femenina, con una participación menor al 5%.

Al desagregar por género, el ordenamiento de ocupaciones más preferidas se mantiene para hombres y mujeres, es decir, los cargos de directores y gerentes son los más apetecidos por ambos, con participaciones de 25,2% y 36,9%, respectivamente. Por su parte, la ocupación de profesionales y científicos tiene una preferencia de 44,9% para los hombres y de 40% para las mujeres. Con preferencia intermedia se encuentran las ocupaciones de técnicos y profesionales de nivel medio, con 6,9% de preferencias en los hombres y 5,8% de preferencia en las mujeres. Destaca la ocupación de trabajadores de los servicios y vendedores de comercio y mercados, con una preferencia intermedia de 5% en las mujeres.

En cuanto a los campos de estudio preferidos, sobresalen las ciencias sociales, educación, comercio y derecho (24,8%), ingeniería, industria y construcción (26,4%) y salud y servicios sociales (16,3%). Al separar las preferencias por género, el ordenamiento no cambia: tiene una participación de las ciencias sociales, educación, comercio y derecho de 20,1%; de la ingeniería, industria y construcción de 39,1%; de la salud y los servicios sociales de 8%; y de las humanidades y las artes de 8,4% de preferencia en la población masculina. Para la población femenina los campos de estudio relacionados con ciencias sociales, educación y derecho representan los más preferidos, con 29,1%; seguidos de la ingeniería, industria y comercio, con 14,5%; la salud y los servicios sociales, con un 23,7%; las humanidades y las artes con una participación de 9,5%, y la educación con una participación de 7%. En opinión de los jóvenes, los campos menos favorecidos son los de programas generales (3,6%), ciencias puras (2,7%) y agricultura (0,8%), que registran participaciones por debajo del 5% para la población general.

El ordenamiento de los campos menos preferidos es similar para la población masculina y la población femenina de estudiantes. En la población masculina, los campos con menor preferencia son programas generales (4,1%), ciencias puras

(3,2%) y agricultura (0,8%); algunas preferencias masculinas con participación intermedia se ubican en la educación (5,3%) y en los servicios (5%). Por su parte, en la población femenina los campos de menor preferencia son programas generales (3,1%), ciencias puras (2,3%) y agricultura (0,7%); de igual manera, allí los campos de educación y servicios se ubican en una preferencia intermedia de 7,2% y 6,8%, respectivamente. Destaca la mayor preferencia del género femenino en el campo de salud y servicios sociales (23,7%) en comparación con la preferencia masculina por el mismo campo (8,4%).

Teniendo en cuenta la población general, la preferencia concerniente al lugar deseado de trabajo favorece la empresa privada, con una participación de 36%, comparada con la participación de jóvenes que quisieran trabajar en empresa pública (30,4%) o de manera independiente con trabajos cuenta propia en un negocio o en una granja (32,1%). El ordenamiento de las preferencias por el lugar deseado de trabajo se mantiene cuando se desagrega por género, con una preferencia por la empresa privada de 37% para hombres y 35,1% para mujeres, por el sector público de 28% para hombres y 32,7% para mujeres, y de trabajo cuenta propia o independiente de 33% y 31,4% para hombres y mujeres, respectivamente.

La descripción realizada en cuanto a las preferencias, los campos y las ocupaciones preferidas por los estudiantes sugiere una mayor preferencia por la empresa privada, cargos directivos y campos de ciencias sociales, ingeniería y salud. A diferencia de lo anterior, la menor preferencia por los cargos operativos, técnicos y profesionales de nivel medio en el campo de la agricultura implican, en parte, la existencia de un sesgo urbano en cuanto al ordenamiento de las preferencias de los estudiantes, aun teniendo en cuenta solamente estudiantes de las principales 13 áreas metropolitanas del país.

Los hechos estilizados caracterizados por a) preferencias de los jóvenes por el trabajo en empresa privada y campos de alto nivel de especialización y cualificación, b) una mejor articulación de la educación técnica y tecnológica y c) la relevancia de la capacitación de naturaleza privada plantean dos aspectos relevantes para la inclusión de la población joven en el mercado laboral. En primer lugar, la necesidad de fortalecer la articulación de los requerimientos de la demanda laboral al sistema educativo para neutralizar los factores sociales y culturales de reconocimiento, los cuales priorizan lo profesional y especializado a lo técnico y tecnológico en las primeras fases de inserción laboral, con lo que se puede afectar una inclusión productiva de la población joven al mercado laboral. La mejor

articulación entre niveles de educación secundaria y los cargos de educación terciaria descrita en el pareo de habilidades y requerimientos por ocupación puede reflejar la relevancia de la capacitación de naturaleza privada y de la experiencia laboral en los cargos de mano de obra calificada.

En segundo lugar, las barreras de experiencia laboral a la entrada de los campos y cargos preferidos por la futura fuerza laboral son intensivas en capacitación laboral pertinente y permanente. En consecuencia, el impulso de las carreras de los jóvenes estudiantes hacia empleos más estables y satisfactorios requiere de inversiones en educación y experiencia durante la transición laboral hacia un empleo estable y satisfactorio, y también durante el ciclo laboral de los trabajadores jóvenes. De manera semejante, es necesario destacar la influencia subsecuente de una oferta educativa apropiada en cuanto a la productividad laboral, la inserción laboral y los salarios de la población joven.

Al respecto, Manpower (2012) señala cuatro barreras relevantes en la inclusión laboral de la población joven: a) la falta de experiencia y certificaciones que generen confianza en el empleador, b) la falta de habilidades relevantes para el trabajo, c) la falta de trabajos disponibles para el nivel de habilidades inicial de la fuerza laboral y d) la falta de información y capital social. La existencia de dichas barreras puede desembocar —como argumenta la OIT en la descripción de los programas de empleo para la justicia social y una globalización equitativa, en el apartado del Programa de Empleo Juvenil— en empleos temporales o en contratos laborales con nulas o reducidas prestaciones en formatos temporales y con serias dificultades de promoción laboral para la fuerza laboral joven.

Para lograr lo anterior, es necesario garantizar la pertinencia de la educación técnica y tecnológica en las demandas de competencias de las empresas, una mayor vinculación de las empresas en los programas de capacitación y de exposición al mundo laboral, la articulación de las políticas activas y pasivas de empleo y de la normatividad preestablecida (cfr. el capítulo 6) con el funcionamiento del mercado de trabajo, además de un óptimo proceso de intermediación laboral a través del sistema público de empleo. Al respecto, la Unidad de Servicio Público de Empleo (2016), en el *Manual operativo del Fondo de Oportunidades del Empleo*, reconoce tres barreras para la inclusión laboral: a) el cumplimiento de requisitos documentales de la vacante disponible, b) las relacionadas con el contexto social, tales como localización geográfica y entorno cultural del buscador, y c) las barreras intrínsecas relacionados con la capacidad de resiliencia en el proceso de búsqueda de empleo.

Del mismo modo, el Ministerio del Trabajo (2015), el Ministerio de Educación Nacional (2016) y el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA, s. f.)⁴ han venido trabajando recientemente en mecanismos como el Sistema Nacional de Cualificaciones, que comprende una articulación del desarrollo profesional, técnico y tecnológico de los individuos con las necesidades presentes y futuras de las empresas, a fin de garantizar, en un marco nacional de cualificaciones, las certificaciones de saberes en armonización con el sistema educativo. Ello redundará en una menor sobreoferta capacitada en competencias no requeridas y en una mayor y mejor articulación de competencias requeridas, además de las subsecuentes mejoras en productividad, salarios y desarrollo profesional de los jóvenes.

Con todo, la fragmentación del mercado laboral en actividades formales e informales continúa siendo un elemento esencial en la inclusión productiva de los jóvenes; por ello, la oferta de asesoría ocupacional de la intermediación laboral —como lo argumenta la OIT— tendrá que incluir procesos de formalización de trabajos informales para no desconocer la importancia del sector en la inclusión productiva de los jóvenes.

La acumulación de experiencias efectivas y educación rentable en términos económicos y sociales es un proceso complejo, implica la planeación estratégica y el compromiso de varios actores sociales. Lo anterior supone, además, una reacomodación de valores culturales⁵ necesarios para priorizar lo técnico y tecnológico frente a lo profesional en etapas de inclusión laboral cuando sea necesario. El objetivo principal es lograr empleos estables y satisfactorios con mayor impacto en la transformación productiva y social del país. Los posteriores avances en los niveles educativos durante el ciclo laboral de los jóvenes permitirán superar de manera simultánea las barreras de experiencia laboral y conocimientos específicos para acceder a los cargos preferidos por la población joven, mientras el crecimiento económico así lo permita.

.....
4 Dentro de los servicios que esta entidad ofrece a los empresarios, se encuentran las Mesas Sectoriales que contribuyen al mejoramiento de la cualificación del talento humano y la pertinencia de la formación para el trabajo. Una descripción de la iniciativa puede encontrarse en este enlace: <http://www.sena.edu.co/es-co/Empresarios/Paginas/mesasSectoriales.aspx>

5 La educación en sí misma es un valor social preferido, por cuanto registra externalidades positivas relevantes para el desarrollo humano sostenible, particularmente en los jóvenes asociados a una fuerza laboral más innovadora, creativa y proactiva. El componente instrumental de la educación es el que permite en una economía de mercado acceder a los medios necesarios para materializar un proyecto de vida.

Informalidad en el mercado de trabajo

La informalidad en el mercado de trabajo de los jóvenes puede ser el resultado de la existencia de barreras en la entrada, establecidas por la falta de niveles educativos requeridos y experiencia laboral solicitada. Con el objeto de determinar el estado de informalidad en el mercado de trabajo, esta sección presenta indicadores de informalidad relacionados con rango etario, género, nivel educativo, experiencia laboral y sector económico. La tabla 3.11 describe el comportamiento general del mercado de trabajo frente a las condiciones de informalidad⁶. Según las estimaciones, la mitad de los jóvenes se encuentran en condiciones de informalidad (53,6%), mientras que el fenómeno afecta particularmente a los hombres, con una participación de 53,6%, contra 46,4% de las mujeres. Lo anterior es consecuencia de la mayor participación laboral de los hombres.

Tabla 3.11. Mercado laboral según condiciones de formalidad e informalidad según sexo

Condición	Total	%	Hombres	%	Mujeres	%
Informal	1.007.887	48,1	540.045	53,6	467.871	46,4
Formal	1.088.338	51,9	626.008	57,5	462.339	42,5
Total	2.086.225	100,0	1.166.054	55,6	930.171	44,4

Fuente: elaboración propia con datos de la ETET 2013 para Colombia.

La desagregación por rango etario permite identificar que un segmento significativo de informalidad se encuentra en los más jóvenes: los grupos etarios de 14 a 19 años y de 20 a 24 años, que ocupan el 64,5% del total de la informalidad. En el grupo de hombres, los mismos rangos etarios representan 65,2% del total de empleo masculino, mientras que en el grupo de las mujeres representan 63,6% del total de empleo informal femenino. La tabla 3.12 describe las participaciones según rango etario para el empleo informal total, masculino y femenino, respectivamente.

En términos del nivel educativo, los resultados reflejan una participación relativamente importante de los niveles más avanzados. En tal sentido, los niveles de educación superior no universitaria (técnica y tecnológica), así como los niveles de educación superior universitaria, representan 43% del empleo informal total, 35,2% del empleo informal masculino y 51,9% del empleo informal femenino.

⁶ La informalidad es evaluada a partir de la existencia de alguna de las siguientes características: a) asalariado sin prestaciones como vacaciones, licencia de enfermedad y contribuciones a la seguridad social, b) cuenta propia o empleador para el cual su empresa no está registrada en la DIAN o la empresa tiene un tamaño menor a cinco personas y c) trabajadores no remunerados.

Tabla 3.12. Jóvenes en condiciones de informalidad según rango etario y sexo

Rango etario	Total	%	Hombres	%	Mujeres	%
14 a 19 años	264.732	26,3	157.341	29,1	107.390	23,0
20 a 24 años	384.892	38,2	194.530	36,0	190.362	40,7
25 a 29 años	358.263	35,5	188.175	34,8	170.089	36,4
Total	1.007.887	100,0	540.045	100,0	467.841	100,0

Fuente: elaboración propia con datos de la ETET 2013 para Colombia.

Lo anterior no es un problema menor en la medida en que la educación ha sido considerada un aspecto esencial para mejorar la vinculación laboral en términos formales de los jóvenes en Colombia.

El hecho encontrado puede ser consecuencia de una brecha de capital humano en términos de la falta de competencias laborales requeridas por la demanda laboral, más allá de la consecución de un título de educación superior. La desarticulación del mercado de trabajo frente a la disposición de información oportuna para identificar la inversión óptima y acceder a contratos laborales formales puede, además, estar afectada por la existencia de incentivos económicos en la informalidad, debido a las tasas tributarias que afectan los ingresos netos de los trabajadores jóvenes al comienzo de su vida laboral. La tabla 3.13 describe la informalidad por nivel educativo y por sexo.

Tabla 3.13. Jóvenes en condiciones de informalidad según nivel educativo y sexo

Nivel educativo	Total	%	Hombres	%	Mujeres	%
Primaria (1.º a 5.º)	261.711	26,0	165.817	30,7	95.894	20,5
Secundaria (6.º a 13.º)	313.266	31,1	183.925	34,1	129.341	27,6
Superior no universitaria (técnica y tecnológica)	216.100	21,4	85.853	15,9	130.247	27,8
Superior universitaria	216.810	21,5	104.451	19,3	112.359	24,0
Total	1.007.887	100,0	1.166.054	100,0	930.171	100,0

Fuente: elaboración propia con datos de la ETET 2013 para Colombia.

Para evaluar el perfil de experiencia laboral de los jóvenes, se utilizó el historial de actividades, el cual contiene la hoja de vida de cada persona encuestada

relacionada con los cargos reportados como experiencia laboral. En promedio, las 1.007.887 personas en informalidad registran tres actividades en el diario de actividades. De igual manera, hombres y mujeres están reportando en promedio tres actividades en la historia laboral.

El total de actividades informales registradas en el diario de actividades de los encuestados refleja que el incremento en la experiencia laboral correspondiente a más de un año explica el 51,7% de las actividades informales, mientras que las actividades con menos de un año representan 48,3% del total de las actividades informales. El hecho de que la participación informal no disminuya con incrementos en la experiencia laboral señala la existencia de una barrera a la entrada, posiblemente por la falta de certificación de la experiencia obtenida en la informalidad, o por la falta de experiencia laboral apropiada al requerimiento del mercado de trabajo. En tal sentido, jóvenes con más de un año de experiencia laboral permanecen en actividades informales tanto para el total de las actividades informales como para el total de las actividades informales reportadas en el diario de actividades de los hombres (52,4%) y de las mujeres (51%).

Tabla 3.14. Historial de actividades en el mercado laboral en condiciones de informalidad según experiencia laboral y sexo

Experiencia laboral	Total	%	Hombres	%	Mujeres	%
Sin experiencia	918.363	29,0	487.616	29,6	430.746	28,3
1 a 6 meses	364.235	11,5	176.457	10,7	187.778	12,3
7 a 12 meses	247.606	7,8	119.284	7,3	128.322	8,4
13 a 24 meses	367.194	11,6	157.607	9,6	209.587	13,8
25 a 36 meses	286.638	9,0	142.529	8,7	144.109	9,5
37 a 60 meses	409.807	12,9	198.627	12,1	211.180	13,9
Mayor a 60 meses	575.413	18,2	362.948	22,1	212.366	13,9
Total	3.169.155	100,0	1.645.068	100,0	1.524.088	100,0

Fuente: elaboración propia con datos de la ETET 2013 para Colombia.

Finalmente, desde la perspectiva de la demanda laboral, la estructura de la informalidad refleja una mayor participación del sector del comercio (28,5%) y de la industria manufacturera (13,9%) en el empleo informal total. La misma característica de la informalidad permanece en la desagregación por género.

La mayor importancia de estos sectores responde a la relevancia de la informalidad en la producción de bienes y servicios con una reducción de costos laborales, sin la correspondiente vigilancia de las autoridades responsables de la exigencia del marco normativo en sectores con importancia relativa en la producción nacional y articulados a cadenas de valor globalizadas. El hallazgo relacionado con la relevancia de los sectores de industria y comercio sugiere, en términos de las posibilidades de formalidad, la existencia de empresas con una relación capital-trabajo sin el suficiente grado de especialización a la hora de garantizar contratos formales para la población joven. Lo anterior puede ser el resultado de la falta de desarrollo de cadenas de valor que impongan a través del mercado niveles de productividad acordes con la inversión de capital humano, de modo que las contrataciones laborales mejoren en términos de la existencia de contratos formales. La tabla 3.15. describe la informalidad por sector económico y sexo.

Tabla 3.15. Jóvenes en condiciones de informalidad según sector económico y sexo

Sector económico	Total	%	Hombres	%	Mujeres	%
Agricultura, ganadería, caza, pesca y silvicultura	6303	0,6	5973	1,1	330	0,1
Explotación de minas y canteras	256	0,0	256	0,0	0	0,0
Industria manufacturera	140.045	13,9	78.899	14,6	61.146	13,1
Suministros de electricidad, gas y agua	2405	0,2	1124	0,2	1281	0,3
Construcción	54.687	5,4	53.667	9,9	1020	0,2
Comercio al por mayor y al por menor	287.176	28,5	173.407	32,1	113.769	24,3
Hoteles y restaurantes	94.070	9,3	30.999	5,7	63.071	13,5
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	79.103	7,8	51.548	9,5	27.554	5,9
Intermediación financiera	20.607	2,0	10.836	2,0	9771	2,1
Actividades inmobiliarias	84.469	8,4	48.688	9,0	35.781	7,6
Administración pública y defensa	20.341	2,0	11.998	2,2	8343	1,8
Educación	43.098	4,3	16.608	3,1	26.491	5,7
Servicios sociales y de salud	56.244	5,6	15.966	3,0	40.278	8,6

Continúa

Principales características de la juventud encuestada

Sector económico	Total	%	Hombres	%	Mujeres	%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	82.268	8,2	37.217	6,9	45.051	9,6
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	25.314	2,5	111	0,0	25.203	5,4
No sabe	11.500	1,1	2748	0,5	8752	1,9
Total	1.007.887	100,0	540.045	100,0	467.841	100,0

Fuente: elaboración propia con datos de la ETET 2013 para Colombia.

Estatus laboral de los jóvenes

Utilizando las definiciones sugeridas por la OIT, la caracterización de la condición de actividad incluye los conceptos de empleo regular, empleo temporal, desempleo flexible, inactivos no estudiantes y estudiantes activos. El empleo regular es considerado como un empleo asalariado en un contrato superior a doce meses, el cual incluye a los trabajadores empleadores cuenta propia. El empleo temporal concierne a los asalariados cubiertos con un contrato de duración limitada, considerado menor a doce meses, además de los trabajadores cuenta propia sin empleados y a los trabajadores familiares. El concepto de medición flexible del desempleo incluye la faceta de disponibilidad de un desempleado que no está llevando a cabo actividades de búsqueda de empleo, pero que se encuentra disponible para aceptar un empleo en la semana anterior al periodo de medición.

Por último, los inactivos son desagregados en inactivos no estudiantes e inactivos estudiantes, los cuales incluyen a los desempleados de largo plazo con más de doce meses, considerados trabajadores desalentados, y a los estudiantes que están desarrollando actividades educativas. De esta manera, los desempleados de largo plazo forman parte del desempleo estricto, mientras que los desempleados desalentados lo hacen del desempleo flexible. Por ende, los inactivos incluyen a todos aquellos que no están disponibles para trabajar. En términos generales, la fuerza laboral de la población joven encuestada está compuesta por 2.678.570 personas, de las cuales 87% están ocupadas y 13% están desempleadas en sentido estricto, mientras que existen 1.588.915 personas inactivas.

La tabla 3.16 presenta la condición de actividad en la cual se encuentran los jóvenes. Destaca la mayor participación porcentual del empleo regular en relación con el empleo irregular, tanto para la población total (36,3%) como para la

Tabla 3.16. Jóvenes por condición de actividad

Actividad	Total	%	Hombres	%	Mujeres	%
Empleo regular	1.547.811	36,3	900.889	41,8	646.921	30,6
Empleo irregular	799.211	18,7	415.406	19,3	383.805	18,2
Desempleo flexible	369.179	8,7	163.215	7,6	205.964	9,8
Inactivo estudiante	1.222.880	28,7	591.192	27,4	631.688	29,9
Inactivo y no estudia	328.406	7,7	85.972	4,0	242.434	11,5
Total	4.267.486	100,0	2.156.675	100,0	2.110.811	100,0

Fuente: elaboración propia con datos de la ETET 2013 para Colombia.

población desagregada masculina (41,8%) y femenina (30,6%). Aun cuando la brecha de empleo regular a empleo irregular es de 748.600 personas en la población general, 263.116 personas en la población femenina y de 485.406 personas en la masculina, existe una menor cantidad de mujeres en empleo regular.

En términos de la concepción flexible del desempleo, la población general registra 8,7%. La desagregación por género refleja una mayor proporción de mujeres en desempleo flexible en comparación con la proporción de hombres en la misma condición. En términos absolutos, las mujeres son mayoría en el número de personas en desempleo flexible, con 205.964, lo cual representa 55,7% del total de población en condición de desempleo flexible.

Existe, a su vez, una mayor participación de población femenina como inactivo estudiante y como inactivo no estudiante en relación con la participación de población masculina en los mismos estados de inactividad. Así, mientras que por cada 100 mujeres inactivas 30 estudian y 11 no estudian, para la población masculina por cada 100 hombres inactivos 27 son inactivos estudiantes y 4 son inactivos no estudiantes. Dado que más de la mitad de los jóvenes educados en niveles educativos avanzados son mujeres, la existencia de mayores tasas de inactividad por estudios podría ocasionar presiones futuras sobre el mercado de trabajo, lo cual sugiere una mayor importancia en la generación de condiciones para garantizar equidad en el acceso al mercado de trabajo.

La existencia de una menor proporción y de un menor número de mujeres asalariadas con contratos menores de doce meses, así como trabajadoras cuenta propia, en relación con la proporción y al número de hombres, puede señalar la presencia de obstáculos en el mercado de trabajo que afectan de nuevo la equidad en las oportunidades de acceso. El acceso en condiciones de igualdad a los niveles educativos, asociado al mayor número de mujeres jóvenes en niveles

educativos avanzados, debería tener un desarrollo institucional paralelo en términos de la equidad en el acceso a las oportunidades de empleo. De hecho, en el entorno laboral, según la opinión de los encuestados, existe una probabilidad no condicionada de 28% de ser promovido y tener éxito en el trabajo para el género masculino, en comparación con el 17% de probabilidad para el género femenino.

Los jóvenes desempleados en Colombia

En la población general existen doce desempleados por cada 100 jóvenes encuestados en la fuerza laboral, mientras que la proporción de jóvenes en desempleo flexible abarca 8,7% de la población general. La tasa de desempleo masculina es de 9,7%, mientras la tasa de desempleo femenina es de 15,5%. La tabla 3.17 presenta las tasas de desempleo por nivel educativo. En la población general, la mayor tasa de desempleo se encuentra en la educación superior universitaria (13%), les siguen el nivel educativo de secundaria y superior no universitario, con 11,3% y 11%, respectivamente. Por otro lado, la menor tasa de desempleo está localizada en el nivel educativo de primaria, con 10,6%. Asimismo, la tasa de desempleo de la fuerza laboral sin ningún nivel educativo es de 13,7%. Con todo lo anterior, y en términos de la tasa de desempleo, no existe una diferencia relevante entre los niveles educativos de primaria, secundaria y superior no universitaria.

Tabla 3.17. Tasa de desempleo por nivel educativo

Nivel educación	Desempleados	PEA	Tasa de desempleo (%)
Ninguno	1220	8907	13,7
Primaria	40.374	380.714	10,6
Secundaria	77.862	709.076	11,0
Superior no universitaria	55.614	493.419	11,3
Superior universitaria	34.970	269.609	13,0
Total	210.040	1.861.725	11,3

Nota: las tasas de desempleo por nivel educativo fueron calculadas teniendo en cuenta a los individuos que han finalizado los distintos niveles de educación.

Fuente: elaboración propia con datos de la ETET 2013 para Colombia.

La desagregación por género descrita en la tabla 3.18 presenta de manera sistemática una mayor tasa de desempleo para la población femenina en comparación con la población masculina, exceptuando la educación superior universitaria.

En particular, en el nivel educativo de superior universitaria existe una mayor cantidad de mujeres en la población económicamente activa y una menor cantidad de mujeres desempleadas, en comparación con los hombres en el mismo nivel educativo. De lo anterior se desprende una menor tasa de desempleo para las mujeres con niveles educativos de superior universitaria en comparación con la tasa de desempleo de los hombres con un nivel educativo similar.

Tabla 3.18. Desagregación por sexo de la tasa de desempleo por nivel educativo

Nivel de educación	Desempleados		PEA		Tasas de desempleo	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres (%)	Mujeres (%)
Ninguno	0	1220	5231	3676	0,0	33,2
Primaria (1.º - 5.º)	21.541	18.833	256.978	123.736	8,4	15,2
Secundaria (6.º - 13.º)	39.253	38.609	451.134	257.942	8,7	15,0
Superior no universitaria (técnica y tecnológica)	17.850	37.764	226.711	266.708	7,9	14,2
Superior universitaria	17.987	16.983	120.641	148.968	14,9	11,4
Total	96.631	113.409	1.060.695	801.030	9,1	14,2

Fuente: elaboración propia con datos de la ETET 2013 para Colombia.

En el grupo de hombres, la menor tasa de desempleo se encuentra en los niveles educativos de superior no universitaria (7,9%) si se compara con el nivel educativo de primaria (8,4%), secundaria (8,7%) y superior universitaria (14,9%). En el grupo de mujeres, la menor tasa de desempleo está localizada en el nivel educativo de superior universitaria (11,4%), en relación con los niveles educativos de primaria (15,2%), secundaria (15%) y superior no universitaria (14,2%).

Al clasificar la población desempleada por nivel educativo, la participación de los niveles de educación básica primaria y secundaria es de 57,8%, mientras que la participación de la educación superior no universitaria (técnica y tecnológica), superior universitaria y de posgrado es de 43,2%. Desagregando por género, la participación de hombres desempleados con educación básica primaria y secundaria (63,1%) es mayor a la participación de mujeres desempleadas con el mismo nivel educativo (51,9%). Por el contrario, y teniendo en cuenta que las mujeres jóvenes son mayoría en los niveles educativos más avanzados, la participación de mujeres desempleadas con educación superior no universitaria (técnica y tecnológica), superior universitaria y de posgrado (48,2%) es mayor a la participación de hombres desempleados con el mismo nivel educativo (36,9%).

La tabla 3.19 presenta la distribución de la población desempleada, controlando por el nivel educativo y desagregando por género. Para la población general, la participación en el desempleo del total de individuos con niveles de educación básica primaria es de 19,2%, mientras que la participación de la educación secundaria es de 37,1%. Por otro lado, la participación en el desempleo de la educación superior no universitaria (técnica y tecnológica) es de 26,5%, mayor a la participación de la educación universitaria de 16,6%.

La desagregación por género registra una mayor participación del nivel educativo de secundaria para los hombres (40,6%), y de los niveles educativos de secundaria (34%) y superior no universitaria (33,3%) para las mujeres. En términos absolutos, existe una mayor cantidad de mujeres desempleadas en el nivel educativo superior no universitario comparado con el número de hombres con igual nivel educativo. Caso contrario ocurre en los demás niveles educativos, para los cuales existe una mayor cantidad de hombres desempleados. De lo anterior se desprende que la diferencia en el desempleo por género se encuentra, fundamentalmente, en la educación superior no universitaria de las mujeres.

La existencia de una brecha de desempleo al desagregar por género en el nivel de educación superior no universitaria indica rigideces en el funcionamiento del mercado de trabajo, que afectan la equidad de oportunidades en la inclusión productiva de mano de obra calificada. A su vez, la ocurrencia de una mayor participación del desempleo femenino comparado con el desempleo masculino aumenta la incertidumbre acerca de la inclusión productiva futura de la población femenina inactiva-estudiante. Teniendo en cuenta que más de la mitad de los estudiantes inactivos son mujeres (51%), hay un desafío institucional relevante para garantizar la equidad en el acceso a las oportunidades laborales a corto y largo plazo.

Tabla 3.19. Distribución del desempleo juvenil por nivel educativo

Nivel educativo	Total	%	Hombres	%	Mujeres	%
Ninguno	1220	0,6	0	0,0	1220	1,1
Primaria	40.374	19,2	21.541	22,3	18.833	16,6
Secundaria	77.862	37,1	39.253	40,6	38.609	34,0
Superior no universitaria	55.614	26,5	17.850	18,5	37.764	33,3
Superior universitaria	34.970	16,6	17.987	18,6	16.983	15,0
Total	210.040	100,0	96.631	100,0	113.409	100,0

Fuente: elaboración propia con datos de la ETET 2013 para Colombia.

La duración de la búsqueda de desempleo ofrece información adicional acerca de la complejidad de las dificultades al momento de encontrar empleo por parte de los jóvenes. La tabla 3.20 describe la población general de desempleados jóvenes por duración de búsqueda de trabajo desagregando por género. Teniendo en cuenta un umbral de seis meses para el desempleo de corto plazo y un umbral de más de un año para el desempleo de largo plazo, es posible identificar periodos de inclusión inmediata (corto plazo) en el mercado de trabajo o, por el contrario, la ocurrencia de trabajadores desmotivados (largo plazo), los cuales, al desalentarse en la búsqueda de empleo, se declaran como inactivos.

Para el total de la población encuestada, la participación de la población que encontró trabajo en menos de seis meses es de 58,4%, de seis meses a un año es de 20,1%, mientras que la participación de la población que encontró trabajo después de un año de búsqueda es de 21,5%. Desagregando por género, la proporción de hombres desempleados que encuentra trabajo en menos de seis meses (57,9%) es mayor a la proporción de mujeres que lo hace en el mismo lapso (56,5%). Por otro lado, la proporción de mujeres desempleadas que encuentra trabajo en un periodo de seis meses a un año (22,9%) es superior a la proporción de hombres desempleados que encuentran trabajo en el mismo lapso (16,5%). Por último, la proporción de mujeres desempleadas que encuentra trabajo en un periodo mayor a 1 año (20,6%) es menor a la proporción de hombres que encuentra trabajo en el mismo lapso (22,8%).

El tiempo de búsqueda puede estar asociada a dificultades de información, prácticas de segregación o discriminación, o a la existencia de barreras a la entrada de naturaleza cultural, social o económica, las cuales dificultan las actividades de búsqueda de empleo. Un elemento relevante en términos de la búsqueda de empleo en el largo plazo es la existencia de una probabilidad similar de alcanzar un estado de desempleo desalentado tanto para hombres como para mujeres, dada la similitud en las participaciones de la población en actividades de búsqueda con una duración mayor a doce meses. Del mismo modo, la efectividad de la búsqueda femenina de empleo es mayor a la masculina en un periodo menor a un año.

La tabla 3.21 describe los principales obstáculos de los jóvenes desempleados en la búsqueda de empleo, a saber: la falta de formación educativa y experiencia laboral, con una participación de 55,6%; les siguen aspectos relacionados con la falta de vacantes disponibles, con 15,3%; prejuicios relacionados con la edad, con 7,4%; remuneración baja, con 2,5%, y la existencia de otros prejuicios discriminatorios, con 1,7%. Otros aspectos relacionados con el puesto de trabajo y referentes a la disponibilidad de información laboral registran participaciones por debajo del 1%.

Tabla 3.20. Jóvenes desempleados por duración de búsqueda de trabajo y según sexo

Tiempo de búsqueda de empleo	Total	%	Hombres	%	Mujeres	%
Menos de 1 semana	4811	1,5	3791	2,7	1020	0,6
De 1 semana a menos de 1 mes	56.080	16,9	18.675	13,2	37.405	19,7
De 1 mes a menos de 3 meses	82.815	25,0	37.797	26,6	45.018	23,7
De 3 meses a menos de 6 meses	49.869	15,0	26.087	15,4	23.782	12,5
De 6 meses a menos de 1 año	66.788	20,1	23.384	16,5	43.404	22,9
De 1 año a menos de 2 años	35.318	10,7	17.393	12,3	17.925	9,5
Más de 2 años	35.865	10,8	14.848	10,5	21.017	11,1
Total	331.546	100,0	141.975	100,0	189.571	100,0

Fuente: elaboración propia con datos de la ETET 2013 para Colombia.

Tabla 3.21. Jóvenes desempleados (flexible) por obstáculos para encontrar empleo

Obstáculos	Hombres	%	Mujeres	%	Total
No ha habido ningún obstáculo	8112	5,0	15.086	7,3	23.198
Los requisitos del trabajo son mayores que la educación/formación recibida	29.869	18,3	48.635	23,6	78.504
No tiene suficiente experiencia laboral	50.162	30,7	76.379	37,1	126.541
No hay suficientes puestos de trabajo disponibles	20.221	12,4	36.111	17,5	56.331
Los empleadores lo consideran muy joven	19.210	11,8	8000	3,9	27.210
Prejuicios discriminatorios (género, discapacidad, religión, raza, apariencia, etc.)	6082	3,7	280	0,1	6362
Remuneración baja en los puestos disponibles	1501	0,9	7791	3,8	9292
Malas condiciones de trabajo en los puestos disponibles	1324	0,8	624	0,3	1948
No sabe cómo o dónde buscar trabajo	233	0,1	1492	0,7	1725
Otras razones	26.501	16,2	11.566	5,6	38.067
Total	163.215	100,0	205.964	100,0	369.178

Fuente: elaboración propia con datos de la ETET 2013 para Colombia.

La desagregación por género señala una estructura similar a la que se observa en la población total: existe una importancia relativa mayor de los obstáculos relacionados con la insuficiencia de experiencia laboral, la falta de requisitos

educativos y la insuficiencia de puestos de trabajo tanto para la población masculina como para la femenina. De hecho, la falta de experiencia laboral es el principal obstáculo para los hombres (30,7%) y para las mujeres (37,1%). Asimismo, la falta de requisitos de educación representa la opinión de 18,3% de los hombres y de 23,6% de las mujeres, y la insuficiencia de puestos de trabajo constituye el principal obstáculo para el 12,4% de los hombres y el 17,5% de las mujeres.

Según la opinión de los jóvenes, la principal barrera de acceso al mercado de trabajo es la falta de conocimientos adecuados y de experiencia acorde con los requerimientos de la oportunidad laboral. Si lo anterior en realidad configura el obstáculo más relevante al momento de conseguir un empleo, serán necesarias estrategias de inclusión productiva orientadas a reducir el tiempo de búsqueda, focalizando la generación de competencias adecuadas para garantizar una articulación más efectiva con la oportunidad laboral.

En el capítulo sexto, referente al marco de políticas y recomendaciones, se ofrece un panorama de políticas activas y pasivas relevantes para la superación de barreras asociadas a la experiencia laboral y a la creación de competencias laborales pertinentes. El marco de políticas es relevante, además, porque la acumulación de conocimientos específicos y experiencia apropiada es un proceso intensivo en tiempo, lo cual puede incrementar la presión sobre los requerimientos de ingreso a la fuerza laboral, desmotivando con ello a la población inactiva no estudiante de participar en el mercado de trabajo y a la población activa sin los requerimientos impuestos para la contratación.

La tabla 3.22 describe a los jóvenes desempleados por tipo de ocupación buscada, con el objetivo de identificar con mayor detalle el principal obstáculo de acceso al mercado de trabajo. Para el total de la población de desempleados, las ocupaciones de directores y gerentes, profesionales científicos e intelectuales representan 63,2% de las ocupaciones buscadas. Por otro lado, las ocupaciones de técnicos y profesionales de nivel medio tienen una participación de 10,2% en el total de la población de desempleados. Otras ocupaciones identificadas son personal de apoyo administrativo (7,4%), trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados (4,5%) y ocupaciones militares (3,5%).

Desagregando las ocupaciones preferidas de los desempleados por género, no hay diferencias notorias frente al ordenamiento ocupacional encontrado para la población general; es decir, las ocupaciones de directores, gerentes, profesionales científicos e intelectuales siguen siendo las ocupaciones preferidas tanto por hombres (61,3%) como por mujeres (64,7%).

Tabla 3.22. Jóvenes desempleados por ocupación buscada

Ocupación	Total	%	Hombres	%	Mujeres	%
Directores y gerentes	90.272	27,2	29.872	21,0	60.400	31,9
Profesionales científicos e intelectuales	119.437	36,0	57.181	40,3	62.256	32,8
Técnicos y profesionales de nivel medio	33.945	10,2	11.693	8,2	22.252	11,7
Personal de apoyo administrativo	24.624	7,4	10.556	7,4	14.068	7,4
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	14.815	4,5	5867	4,1	8948	4,7
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros	2138	0,6	1377	1,0	761	0,4
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	3476	1,0	571	0,4	2905	1,5
Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores	8423	2,5	7041	5,0	1382	0,7
Ocupaciones elementales	9846	3,0	9208	6,5	638	0,3
Ocupaciones militares	11.520	3,5	19	5,5	3737	2,0
otras	13.053	3,9	826	0,6	12.227	6,4
Total	331.549	100,0	134.211	100,0	189.574	100,0

Fuente: elaboración propia con datos de la ETET 2013 para Colombia.

En términos de las ocupaciones de técnicos y profesionales de nivel medio, la preferencia femenina (11,7%) es mayor que la masculina (8,2%). En el personal de apoyo administrativo, la preferencia de hombres y mujeres es preferida por 7,4% de la población; sin embargo, en las ocupaciones de operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores, así como en las ocupaciones militares, las preferencias de los hombres superan a las de las mujeres, con participaciones de 5% contra 0,7% y de 5,5% contra 2%, respectivamente.

Las preferencias de los jóvenes desempleados por ocupaciones intensivas en conocimientos y experiencia laboral consolida aún más la barrera de acceso al mercado de trabajo, dada la reducida experiencia laboral en relación con otros grupos etarios con edades mayores a 29 años y con quienes compiten por la misma vacante; también por la concentración mayoritaria en los niveles educativos de básica primaria y secundaria. Lo anterior sugiere la importancia de los programas de capacitación de naturaleza privada y del diseño de políticas activas orientadas a la consecución de experiencia laboral. Además, es necesario articular tanto la transición laboral de los jóvenes al primer empleo satisfactorio y estable como el

ciclo laboral de los jóvenes, una trayectoria de educación a niveles avanzados, en la medida en que acumulan experiencia en el mercado de trabajo. Tal articulación es potenciada, a su vez, con mayor capacitación de naturaleza privada ofrecida a los más educados.

La figura 3.3 presenta a los desempleados por ocupación buscada y a los empleados por ocupación actual. Como puede observarse, los desempleados están orientando las preferencias hacia ocupaciones más estrictas en términos de experiencia y conocimientos, para las cuales existe en la actualidad una baja frecuencia de trabajadores jóvenes. En el caso de la ocupación preferida de directores generales, existe una preferencia de los encuestados correspondiente a 27,2%, aun cuando la proporción de jóvenes ocupados es apenas de 7,9%. De igual manera ocurre para la ocupación de profesionales científicos e intelectuales, la cual tiene una preferencia de 36% en el total de los desempleados, aun cuando la participación del empleo total de dicha ocupación es de apenas 2,8%.

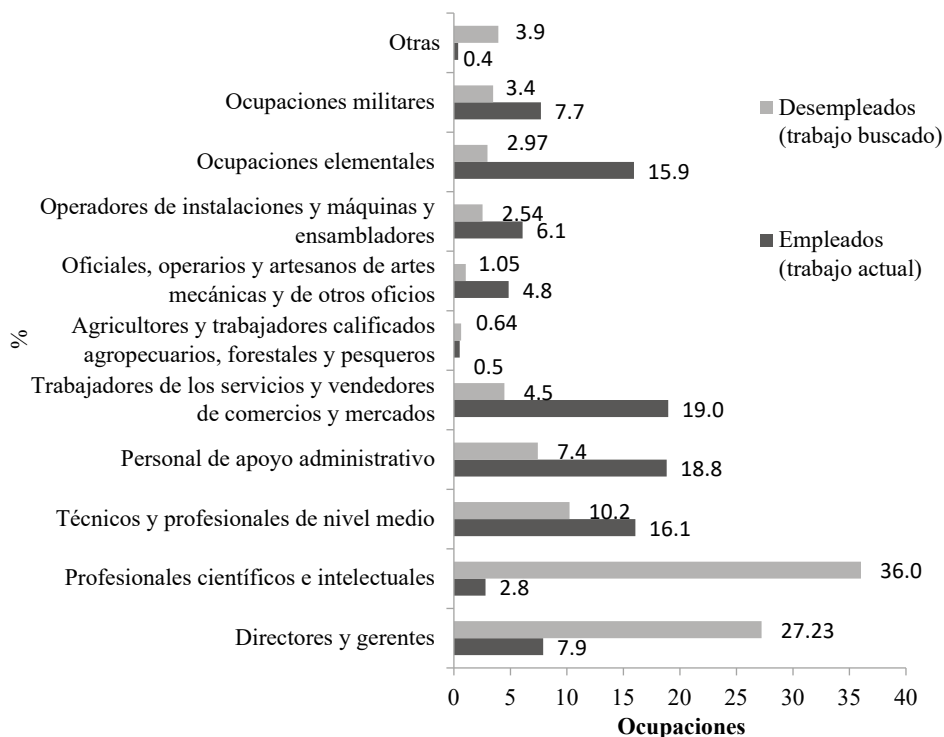
Lo contrario a lo que sucede en las ocupaciones intensivas en experiencia laboral y conocimientos ocurre en ocupaciones de técnicos y profesionales de nivel medio, para las cuales existe una participación en el empleo joven de 16,1%, pero con una preferencia en la percepción de los desempleados de 10,2%. Otras ocupaciones con requisitos de experiencia y conocimientos menos estrictos que los cargos directivos y de investigación son los cargos de apoyo administrativo, que tienen una participación en el empleo joven de 18,8% y una preferencia en el ordenamiento de preferencias de los desempleados de 7,4%.

Una de las ocupaciones en las que se da una importante participación en el empleo (19%) y en la preferencia de los desempleados (4,5%) es la de trabajadores de los servicios y vendedores de comercio y mercados. Lo anterior puede responder a menores requisitos de experiencia y conocimientos de entrada comparados con los requisitos en las ocupaciones predilectas, tales como los cargos directivos y cargos profesionales de investigación.

Lo anterior configura una desarticulación entre la probabilidad empírica no condicionada de conseguir empleo, definida por la participación laboral de cada ocupación en el empleo juvenil, y la ocupación buscada por los desempleados, particularmente para ocupaciones con requerimientos estrictos en términos de experiencia y educación. Asimismo, existen ocupaciones con probabilidades de consecución de empleo más altas, pero con una preferencia menor en el ordenamiento de ocupaciones de los desempleados.

En consecuencia, la inversión en nuevas capacidades (formación ocupacional) de los jóvenes desempleados durante la transición laboral resulta esencial

Figura 3.3. Ocupaciones buscadas por los jóvenes desempleados y distribución ocupacional de los jóvenes empleados



Fuente: elaboración propia con datos de la ETET 2013 para Colombia.

para el objetivo de superar las dificultades de experiencia y conocimientos en la trayectoria laboral hacia los cargos de mayor preferencia. Cabe resaltar la similitud de los cargos preferidos por la población de jóvenes inactivos estudiantes con los cargos buscados por los jóvenes desempleados, lo cual sugiere la consolidación de una tendencia en el tipo de ocupaciones preferidas por la población joven concentradas en las ocupaciones con mayores requerimientos de conocimientos y experiencia laboral.

Aun cuando los niveles avanzados de educación representan un requisito fundamental para una economía sustentada en la innovación, las ocupaciones técnicas y tecnológicas representan mecanismos de inclusión productiva al primer empleo satisfactorio y estable. Las ocupaciones técnicas y tecnológicas resultan, por ende, relevantes para la inclusión de la población joven en condiciones económicas que dificultan el acceso a programas profesionales y de posgrado de alto costo en el mercado de la educación. Sin embargo, resulta relevante señalar la calidad en contenidos curriculares que respondan a la demanda de competencias,

como un elemento de análisis educacional en la inclusión laboral de los programas de educación superior no universitaria, a fin de no crear un exceso de oferta laboral con competencias no demandadas que presiona los salarios a la baja, tal como parece estar ocurriendo en la actualidad.

La tabla 3.23 describe la situación financiera de los hogares de los jóvenes desempleados, a fin de visualizar las restricciones económicas que afectan el acceso a niveles educativos más elevados pero más costosos. Según la opinión de los jóvenes desempleados encuestados, 55,2% del total de desempleados convive en hogares con condiciones económicas muy buenas y buenas, mientras 38,2% lo hace en hogares con condiciones económicas consideradas regulares. Al desagregar teniendo en cuenta el género, 52,6% de los hombres jóvenes desempleados y 57,1% de las mujeres jóvenes desempleadas habitan en hogares con condiciones económicas favorables (muy buenas y buenas).

Desde la perspectiva económica de los hogares, los desempleados jóvenes parecen no tener dificultades en términos de la situación económica. Sin embargo, la disposición del ordenamiento de las ocupaciones preferidas, así como la participación de las ocupaciones en el empleo joven, señalan en principio la escogencia de ocupaciones intensivas en experiencia y conocimientos. Dichas ocupaciones requieren, a su vez, de inversiones en educación a lo largo de una trayectoria de transición laboral hacia el empleo preferido por los jóvenes.

Tabla 3.23. Situación financiera de los hogares de los jóvenes desempleados

Situación financiera	Total	%	Hombres	%	Mujeres	%
Muy buena	16.234	4,9	5989	4,2	10.246	5,4
Buena	166.694	50,3	68.762	48,4	97.932	51,7
Regular	126.716	38,2	56.154	39,6	70.561	37,2
Mala	21.762	6,6	10.927	7,7	10.835	5,7
Muy mala	143	0,04	143	0,1	0,0	0,0
Total	331.549	100,0	141.975	100,0	189.574	100,0

Fuente: elaboración propia con datos de la ETET 2013 para Colombia.

La tasa de desempleo flexible amplía la definición de desempleo para incluir a los jóvenes sin trabajo y disponibles para trabajar, pero que no están buscando de manera activa empleo en el mercado laboral. La definición mide el desempleo a fin de enfatizar en las posibles inoperancias de los mecanismos disponibles para la búsqueda de empleo y las posibles fallas de funcionamiento del mercado de

trabajo, en cuanto a la articulación de oferta y demanda de trabajo reflejada en la insuficiencia de vacantes disponibles. Así, tanto la efectividad de los sistemas de información de empleo como la apertura de vacantes pueden reducir el número de jóvenes inactivos desalentados en la búsqueda de empleo. Lo anterior acerca la medición de la tasa de desempleo a la medición de la tasa de desempleo flexible.

La tabla 3.24 presenta las estimaciones para las definiciones ampliadas propuestas por la OIT. La población en condiciones de desempleo juvenil estricto asciende a 331.549 personas, de las cuales 141.975 son hombres (42,8%) y 189.574 son mujeres (57,1%). El total de la población en condiciones de desempleo flexible es de 369.179 personas, de las cuales 163.215 son hombres (44,2%) y 205.964 son mujeres (55,7%). Por otro lado, la tasa de desempleo estricto para la población general es de 12,4%, mientras que la tasa de desempleo flexible es 13,8%. Además, el número de desempleados disponibles para trabajar, pero no buscando activamente, es mayor en las mujeres (12.717) que en los hombres (11.515), lo cual podría indicar problemas de acceso a información en el mercado de trabajo, escasez de vacantes para la población femenina o una mayor población de trabajadoras desalentadas.

Tabla 3.24. Desempleo juvenil (estándar y flexible) y jóvenes desalentados

Tipos de desempleo	Total	Hombres	Mujeres
Tasa de desempleo estricto	12,4	5,3	7,1
Tasa de desempleo flexible	13,8	6,1	7,7
Jóvenes desalentados como porcentajes de los desempleados (flexible)	7,0	7,1	6,2
Jóvenes desalentados como porcentajes de la fuerza de trabajo	0,9	0,8	1,0

Nota: las tasas de desempleo fueron calculadas teniendo en cuenta la población de estudiantes y titulados.

Fuente: elaboración propia con datos de la ETET 2013 para Colombia.

En la misma vía de análisis, la desagregación por género de las distintas condiciones de tasa de desempleo sugiere una mayor frecuencia de mujeres en condiciones de desempleo estricto y flexible; esto es, por cada 12 desempleados bajo la definición estricta, existen 5 hombres y 7 mujeres. Asimismo, por cada 14 desempleados flexibles existen 6 hombres y 8 mujeres.

Lo anterior entraña la existencia de una mayor cantidad de mujeres realizando actividades de búsqueda de trabajo y disponibles para trabajar inactivas, en comparación con el número de hombres en las mismas condiciones, lo cual puede estar asociado a dos aspectos ya descritos: por un lado, la escasez de vacantes disponibles

para la población joven; por otro, la inexistencia de diferencias relevantes entre la medición estricta y la medición flexible del desempleo, teniendo en cuenta la mayor postulación promedio a entrevistas de las mujeres (1,7 entrevistas contra 1,4 entrevistas de los hombres), el mayor número promedio de vacantes a las cuales se presentaron las mujeres (5,8 contra 3,9 en los hombres) y la mayor cantidad de mujeres educadas en niveles superiores (superior universitaria y posgrado) en relación con la cantidad de hombres educados en los mismos niveles. Esto insinúa, en parte, razones distintas a la disponibilidad de información al momento de explicar la mayor frecuencia de mujeres en desempleo estricto y flexible observada durante 2013.

A pesar de los mayores esfuerzos de la población femenina en la búsqueda de empleo, la mayor dificultad para encontrar una vacante disponible afecta los incentivos a realizar actividades de búsqueda de empleo en el largo plazo. De hecho, como lo indica la tabla 3.15, la cantidad de desempleados desalentados, definidos como proporción del desempleo flexible, es de 7%, mientras que la proporción de mujeres desalentadas en relación con la fuerza laboral (1%) es mayor a la de hombres desalentados (0,8%).

Agregando a lo anterior las estimaciones de la tasa de desempleo por nivel educativo, se evidencia una mayor tasa de desempleo para la educación superior universitaria (13%), seguida de la tasa de desempleo de la educación secundaria (11%) y la educación superior no universitaria (11,3%). El nivel educativo con la menor tasa de desempleo es primaria (10,6%). Las razones por las cuales los jóvenes desempleados no realizaron actividades de búsqueda de empleo están descritas en la tabla 3.24. Para el total de la población que no busca empleo, sobresalen las razones asociadas con la espera de una llamada de trabajo o la espera de temporada laboral (35,6%), la desmotivación propia de una búsqueda infructuosa (19,4%), y la insuficiencia de oportunidades laborales en la región o en el oficio que desempeña (12%). Las razones relacionadas con la falta de experiencia y la insuficiencia de recursos para instalar un negocio corresponden a 17,7% y 6% de la población encuestada.

La desagregación de la población que no realiza una búsqueda activa por género permite establecer a la población femenina como la principal afectada por los aspectos de insuficiencia de empleo y desmotivación en su búsqueda (47,2%), en comparación con la población masculina (19,1%). Por otro lado, las razones asociadas a la contratación cíclica afectan más a los hombres (45,8%) que a las mujeres (22,4%). Las razones de insuficiencia de capital para iniciar un negocio afectan por igual a hombres (6%) y a mujeres (6%), mientras que las razones de falta de experiencia afectan más a los hombres (18,7%) que a las mujeres (16,5%).

Tabla 3.25. Razones por la que los jóvenes desempleados (flexible) no buscaron trabajo según sexo

Razones para no buscar empleo	Total	%	Hombres	%	Mujeres	%
No hay trabajo disponible en la ciudad o región / No encuentra trabajo en su oficio.	4500	12,0	2747	12,9	1753	10,7
Está esperando a que lo llamen o esperando temporada alta.	13.397	35,6	9725	45,8	3672	22,4
No sabe cómo buscarlo.	1005	2,7	0	0,0	1005	6,1
Está cansado de buscar.	7302	1,4	1324	6,2	5979	36,5
Carece de la experiencia necesaria.	6663	17,7	3966	18,7	2696	16,5
No tiene recursos para instalar un negocio.	2250	6,0	1268	6,0	982	6,0
Los empleadores lo consideran muy joven o muy viejo.	2512	6,7	2210	10,4	302	1,8
Total	37.629	100,0	21.240	100,0	16.389	100,0

Fuente: elaboración propia con datos de la ETET 2013 para Colombia.

La evaluación de las razones de rechazo de ofertas laborales arroja indicios relevantes en términos de la calidad de empleo ofrecido a la población joven. En particular, la opinión de los jóvenes encuestados acerca de las dimensiones asociadas a la contraprestación económica (26,6%) y a la intensidad horaria (22,3%) devela características esenciales concernientes a la transición en búsqueda de un empleo estable y satisfactorio.

La tabla 3.26 describe las razones por las cuales los jóvenes rechazan una oferta laboral. Para la población general, las dimensiones de salario e intensidad horaria representan la opinión de cerca de la mitad de los jóvenes encuestados (48,4%). Por otro lado, para la población femenina la participación de razones relacionadas con remuneración baja e intensidad horaria resultan mayores en comparación con la población masculina, con un 28,9% y 21,8% frente a 23,1% y 23,1%, respectivamente. Asimismo, las razones asociadas a condiciones laborales tales como obtener un trabajo interesante, la duración del contrato y la reducida posibilidad de progresar representan la opinión de 13,4% de los desempleados que rechazaron una oferta laboral. Por otro lado, aspectos sociales reflejados en la falta de aprobación familiar de la oferta laboral conciernen a 4,9% de los desempleados que rechazaron una oferta laboral.

Tabla 3.26. Razones por las cuales los jóvenes rechazan un trabajo según sexo

Razones	Total	%	Hombres	%	Mujeres	%
La remuneración ofrecida era demasiado baja.	20.743	26,6	7018	23,1	13.725	28,9
El trabajo no era interesante.	8064	10,3	3912	12,9	4151	8,7
El trabajo no hubiera sido compatible con su nivel de estudio o calificación.	4168	5,3	3248	10,7	920	1,9
El trabajo hubiera demandado muy pocas horas.	1964	2,5	0	0,0	1964	4,1
El trabajo hubiera demandado demasiadas horas.	17.387	22,3	7034	23,1	10.353	21,8
Su familia no aprobó el trabajo ofrecido.	3820	4,9	406	1,3	3.414	7,2
Estaba esperando una mejor oferta de trabajo.	4685	6,0	1163	3,8	3522	7,4
La duración del contrato no era la que esperaba.	1312	1,7	0	0,0	1312	2,8
No veía posibilidades de progresar.	1130	1,4	655	2,2	475	1,0
Otras	14.679	18,8	6950	22,9	7729	16,2
Total	77.952	100,0	30.386	100,0	47.565	100,0

Fuente: elaboración propia con datos de la ETET 2013 para Colombia.

Una desagregación más detallada por género indica cómo los aspectos económicos y de intensidad horaria resultan más relevantes para las mujeres jóvenes (50,7%) al momento de rechazar una oferta laboral, en comparación con los hombres jóvenes (46,2%). Aspectos de superación tienen mayor resonancia para los hombres jóvenes (2,2%) en relación con las mujeres jóvenes (1%), aun cuando estas rechazan menos ofertas por razones relacionadas con desarticulación con el nivel educativo (1,9%) si se compara con los hombres (10,7%). Los aspectos sociales de aprobación familiar resultan más importantes para las mujeres jóvenes (7,2%) que para los hombres jóvenes (1,3%).

Con base en lo anterior, dos tendencias de opinión por género son identificadas: por un lado, un ordenamiento de preferencia femenina en el cual es mucho

más relevante el salario, el número de horas trabajadas y la aprobación social, en comparación con el ordenamiento masculino; por otro, el ordenamiento de preferencias en hombres prioriza las posibilidades de crecer profesionalmente en comparación con el ordenamiento femenino de razones para rechazar una oferta laboral. Como puede observarse, los aspectos de remuneración e intensidad horaria configuran las razones más importantes para rechazar una oferta en la población general, lo que a su vez refleja una baja calidad de las ofertas realizadas a la fuerza laboral joven.

Los jóvenes inactivos en Colombia

Los jóvenes económicamente inactivos representan 37,2% de la población general; por cada 10 jóvenes inactivos, 4 son hombres y 6 son mujeres. La tabla 3.27 describe las principales razones para mantenerse por fuera del mercado de trabajo en opinión de los jóvenes inactivos. Aun cuando existe un alto porcentaje de jóvenes que no responden a la pregunta correspondiente en la encuesta ETET (59,2%), las actividades educativas (19,4%) representan la principal razón por la cual la población inactiva está por fuera del mercado de trabajo. Asimismo, la desagregación por género señala la mayor importancia relativa de las responsabilidades familiares para las mujeres (11,5%) como razón relevante al momento de mantenerse por fuera de la fuerza laboral, en comparación con la misma razón para los hombres (0,3%). Las razones relacionadas con las actividades educativas tienen una frecuencia relativa mayor para las mujeres (20,1%) que para los hombres (18,4%) al momento de decidir no participar en el mercado de trabajo.

La evaluación de los niveles educativos de los jóvenes inactivos indica una proporción mayor de jóvenes con educación básica secundaria (37%) en comparación con la proporción de jóvenes con educación superior no universitaria (9,4%) y universitaria (20,3%). La desagregación por género, al igual que en la población general, presenta una mayor proporción de jóvenes con niveles educativos de educación básica secundaria tanto para hombres como para mujeres, en comparación con la educación superior no universitaria (técnica y tecnológica) y superior universitaria, con proporciones de 63,6% y 66% frente al 30% y 29,6%, respectivamente. La población de jóvenes económicamente inactivos no registra frecuencias en los niveles educativos de posgrado para ningún género.

Tabla 3.27. Razones de jóvenes económicamente inactivos para mantenerse fuera del mercado de trabajo, según sexo

Razones	Total	%	Hombres	%	Mujeres	%
No hay trabajo disponible en la ciudad o región / No encuentra trabajo en su oficio.	11.321	0,7	5217	0,7	6104	0,7
Está esperando a que lo llamen o esperando temporada alta.	17.485	1,1	11.538	1,7	5946	0,7
No sabe cómo buscarlo.	21.116	1,3	11.580	1,7	9537	1,1
Está cansado de buscar.	8787	0,6	1324	0,2	7463	0,8
Carece de la experiencia necesaria.	34.633	2,2	15.263	2,2	19.370	2,2
No tiene recursos para instalar un negocio.	26.915	1,7	10.072	1,4	16.843	1,9
Los empleadores lo consideran muy joven o muy viejo.	27.979	1,8	8901	1,3	19.077	2,1
Usted se considera muy joven o muy viejo.	19.022	1,2	12.434	1,8	6588	0,7
Responsabilidades familiares	105.110	6,6	2363	0,3	102.747	11,5
Problemas de salud	17.695	1,1	6229	0,9	11.467	1,3
Está estudiando	307.786	19,4	128.575	18,4	179.211	20,1
Otra	50.484	3,2	26.450	3,8	24.035	2,7
No responden	940.582	59,2	458.458	65,6	482.123	54,1
Total	1.588.915	100,0	698.404	100,0	890.511	100,0

Fuente: elaboración propia con datos de la ETET 2013 para Colombia.

Los jóvenes ocupados en Colombia

Aspectos generales

Más de la mitad de la población joven total encuestada está ocupada (55%), y de esta el 56% son hombres y el 44% mujeres. La tabla 3.28 presenta la tasa de ocupación por nivel educativo para la población general. Como puede observarse, las tasas de ocupación son más altas para la educación superior no universitaria (81,9%) y para la educación superior (82,9%); les siguen los niveles educativos de secundaria (71,6%) y el nivel educativo de primaria (67,3%). La tasa de ocupación para los jóvenes con ninguna educación supera el 40%.

Tabla 3.28. Tasa de ocupación por nivel educativo

Nivel educación	Ocupados	PET	Tasa de ocupación (%)
Ninguno	7687	15.912	48,3
Primaria	340.340	506.013	67,3
Secundaria	631.214	869.595	72,6
Superior no universitaria	437.805	539.515	81,1
Superior universitaria	234.639	282.961	82,9
Total	1.651.685	2.213.996	74,6

Fuente: elaboración propia con datos de la ETET 2013 para Colombia.

La desagregación por género descrita en la tabla 3.29 tiene la misma estructura de la tasa de ocupación de la población total, es decir, con una mayor proporción de personas ocupadas en el nivel educativo de superior no universitaria y superior universitaria, en comparación con los demás niveles educativos de los hombres. En el grupo de trabajadores masculinos la tasa de ocupación más alta se encuentra en el nivel educativo de superior no universitaria (87,2%) y superior universitaria (84%). Cabe señalar, sin embargo, la notable ocupación por cada 100 trabajadores masculinos en el nivel educativo de secundaria (82,6%) y primaria (81,8%).

Tabla 3.29. Desagregación por sexo de la tasa de ocupación por nivel educativo

Nivel de educación	Ocupados		PET		Tasa de ocupación	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres (%)	Mujeres (%)
Ninguno	5231	2456	10.100	5812	51,8	42,3
Primaria	235.437	104.903	287.953	218.060	81,8	48,1
Secundaria	411.881	219.333	498.523	371.072	82,6	59,1
Superior no universitaria	208.861	228.944	239.528	299.987	87,2	76,3
Superior universitaria	102.654	131.985	122.168	160.793	84,0	82,1
Total	964.064	687.621	1.158.271	1.055.725	83,2	65,1

Fuente: elaboración propia con datos de la ETET 2013 para Colombia.

De igual forma, en el grupo de trabajadoras femeninas la tasa de ocupación más alta está localizada en el nivel educativo de superior no universitaria (76,3%)

y superior universitaria (82,1%), comparada con los demás niveles educativos de los hombres. A diferencia del grupo de ocupados masculinos, la tasa de ocupación femenina es mucho menor en los niveles de educación secundaria (59,1%) y primaria (48,1%).

La comparación en términos absolutos señala una mayor cantidad de mujeres en edad de trabajar con niveles educativos de superior no universitaria (técnica y tecnológica) en comparación con el número de hombres en edad de trabajar y con el mismo nivel educativo. En los demás niveles educativos, el número de hombres en edad de trabajar y el número de hombres ocupados supera al número de mujeres en cada medición.

De lo anterior se desprende una tasa de ocupación mayor para los hombres en todos los niveles de educación. En el caso particular de la educación superior no universitaria, donde las mujeres son mayoría en población en edad de trabajar y en población ocupada, la tasa de ocupación se encuentra diez puntos porcentuales por debajo de la tasa de ocupación masculina. La tabla 3.30 describe a los jóvenes ocupados según la ocupación registrada. Existe una importante concentración de jóvenes en los empleos de obrero o empleado de empresas privadas (69,3%) y públicas (4%) versus el empleo de cuenta propia (19,5%). Asimismo, 57% de los trabajadores asalariados en empresas públicas y privadas son hombres, mientras

Tabla 3.30. Jóvenes ocupados por ocupación y sexo

Ocupación	Total	%	Hombres	%	Mujeres	%
Obrero o empleado de empresa particular	1.626.750	69,3	933.569	70,9	693.181	67,3
Obrero o empleado del gobierno	94.560	4,0	54.586	4,1	39.974	3,9
Empleado doméstico	39.912	1,7	1271	0,1	38.641	3,7
Trabajador por cuenta propia	458.044	19,5	260.089	19,8	197.955	19,2
Patrón o empleador	33.484	1,4	24.437	1,9	9046	0,9
Trabajador familiar sin remuneración	72.256	3,1	33.166	2,5	39090	3,8
Trabajador familiar sin remuneración en empresas o negocios de otros hogares	6753	0,3	2608	0,2	4145	0,4
Jornalero o peón	1346	0,1	1346	0,1	0	0,0
Otro	13.916	0,6	5223	0,4	8693	0,8
Total	2.347.021	100,0	1.316.295	100,0	1.030.725	100,0

Fuente: elaboración propia con datos de la ETET 2013 para Colombia.

43% son mujeres. Existe una mayor proporción de trabajadores cuenta propia en la población masculina (57%) comparada con la población femenina (43%). Del mismo modo, existe una mayor proporción de la ocupación patrón o empleador en la población masculina (73%) en relación con la población femenina (37%). Sin embargo, la población femenina registra una mayor proporción en la ocupación de empleado doméstico (97%) en comparación con la población masculina en la misma ocupación (3%).

Situación en el empleo

La distribución de las ocupaciones favorece a la población femenina en lo relacionado con las labores domésticas; sin embargo, existen brechas de género por cada 100 habitantes ciertamente relevantes en la ocupación asalariada en empresas públicas y privadas, en la ocupación de cuenta propia y en la ocupación de patrón y empleador. Si bien la brecha de empleo femenino y masculino es menor en la empresa pública, en el ámbito privado existe una brecha de catorce puntos porcentuales a favor del empleo masculino. Las discrepancias en la participación pueden corresponder a diferencias en la productividad; a la presencia de segmentación y discriminación laboral, que reduce las oportunidades de acceso a determinadas ocupaciones sobre la base del género; a la existencia de requerimientos específicos para las vacantes disponibles, y a rigideces de movilidad de la fuerza laboral y restricciones sobre la disponibilidad de información sobre vacantes.

En términos de la distribución de los ocupados por sector económico, hay una concentración relativamente mayor en el sector de servicios. La tabla 3.31 clasifica a la población de ocupados según actividad económica. Como puede observarse, el sector servicios tiene una participación en el empleo joven de 81,5%, contra 17,3% de la industria y apenas 0,6% de la agricultura. Al desagregar por género, la población masculina tiene una proporción relativamente mayor a la población femenina en el sector de servicios, con 54% frente a 46%, respectivamente. Asimismo, la población masculina tiene una frecuencia relativa mayor en el sector de la industria comparada con la población femenina, con 63%, frente a 37%, respectivamente. Por otro lado, la probabilidad empírica de estar empleado en el sector de servicios es de 84,4% para las mujeres y 79,3% para los hombres; en el sector manufacturero, la probabilidad no condicionada de encontrar a un hombre (19,6%) es mayor a la probabilidad de encontrar a una mujer (14,4%).

La tabla 3.32 describe la tipología de ocupados, desagregando las actividades económicas según la Clasificación Internacional Uniforme de la Industria Manufacturera (CIUU, Rev. 3). Según los datos de la ETET, 26% de la población

Tabla 3.31. Jóvenes ocupados por grupo de actividad económica y sexo

Actividad económica	Total	%	Hombres	%	Mujeres	%
Agricultura	13.073	0,6	12.139	0,9	934	0,1
Industria	406.198	17,3	257.476	19,6	148.722	14,4
Servicios	1.913.788	81,5	1.043.932	79,3	869.856	84,4
No sabe	13.962	0,6	2748	0,2	11.214	1,1
Total	2.347.021	100,0	1.316.295	100,0	1.030.726	100,0

Fuente: elaboración propia con datos de la ETET 2013 para Colombia.

joven está localizada en actividades de comercio al por mayor y al por menor, 17,1% en la industria manufacturera y 9,5% en actividades de transporte, almacenamiento y comunicaciones. Les siguen, con participaciones menores, las actividades inmobiliarias (11,1%), los servicios sociales y la salud (5,6%), otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales (5,7%), hoteles y restaurantes (7,1%) y la construcción (4,2%).

A su vez, la agrupación por género devela una mayor presencia de la población masculina en comercio (28,2%), industria manufacturera (19,4%) y transporte, almacenamiento y comunicaciones (11,1%) en comparación con la población femenina. Por otro lado, la población femenina ocupada está localizada prioritariamente en comercio (23,1%), industria manufacturera (14,2%), hoteles y restaurantes (9,1%), actividades inmobiliarias (11,2%), servicios sociales y salud (9,4%), transporte, almacenamiento y comunicaciones (7,4%), otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales (66%) y educación (5,5%).

La búsqueda de empleo de los ocupados puede ofrecer indicios acerca de la relevancia de los contactos personales (canales informales) y los contactos organizacionales (canales formales) en la búsqueda de empleo. En opinión de los trabajadores ocupados, los contactos personales representan métodos de búsqueda de trabajo más efectivos en comparación con los contactos organizacionales. En particular, el canal personal asociado a la red de familiares, amigos y colegas tiene una preferencia del 62% entre los jóvenes ocupados; les siguen contactos personales con organizaciones, tales como visitar las empresas para entregar hojas de vida (12%) y la entrega de hojas de vida a intermediarios especializados en la búsqueda de empleo.

En términos de los trabajadores cuenta propia, sobresalen las actividades personales de realización de trámites (3,2%) y el trabajo en negocios familiares (3,5%). Lo anterior entraña la relevancia de los canales informales en

Tabla 3.32. Distribución de jóvenes ocupados por grupo de actividad económica y según sexo

Actividad económica	Total	%	Hombres	%	Mujeres	%
Agricultura, ganadería, caza, pesca y silvicultura	12.817	0,5	11.883	0,9	934	0,1
Explotación de minas y canteras	256	0,0	256	0,0	0	0,0
Industria manufacturera	401.342	17,1	254.758	19,4	146.584	14,2
Suministros de electricidad, gas y agua	4856	0,2	2718	0,2	2138	0,2
Construcción	99.206	4,2	95.007	7,2	4199	0,4
Comercio al por mayor y al por menor	609.320	26,0	371.624	28,2	237.696	23,1
Hoteles y restaurantes	167.323	7,1	73.283	5,6	94.039	9,1
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	222.807	9,5	146.564	11,1	76.243	7,4
Intermediación financiera	73.235	3,1	24.710	1,9	48.525	4,7
Actividades inmobiliarias	260.295	11,1	144.567	11,0	115.728	11,2
Administración pública y defensa	84.028	3,6	50.130	3,8	33.898	3,3
Educación	92.269	3,9	35.587	2,7	56.682	5,5
Servicios sociales y de salud	131.621	5,6	35.045	2,7	96.576	9,4
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	134.018	5,7	66.144	5,0	67.874	6,6
Hogares con servicios domésticos	39.666	1,7	1271	0,1	38.394	3,7
No sabe	13.962	0,6	2748	0,2	11.214	1,1
Total	2.347.021	100,0	1.316.295	100,0	1.030.726	100,0

Fuente: elaboración propia con datos de la ETET 2013 para Colombia.

comparación con los canales formales (establecidos con organizaciones intermeditarias en el mercado de trabajo) cuando la fuerza laboral joven busca empleo en salud (9,4%) y actividades inmobiliarias (11,2%).

Utilizando la Clasificación Uniforme de Ocupaciones de la OIT (2008), la tabla 3.33 describe la distribución de ocupados. Como puede observarse, las mayores participaciones del empleo joven están localizadas en las ocupaciones de personal de apoyo administrativo (19%), técnicos y profesionales de nivel medio (18,8%), operadores de instalaciones y máquinas ensambladoras (15,9%) y profesionales científicos e intelectuales (16,1%).

La desagregación por género sugiere una mayor concentración de población masculina en la ocupación de operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores (25%), técnicos y profesionales de mando medio (15,3%), las ocupaciones de personal de apoyo administrativo (14,4%) y profesionales científicos e intelectuales (10,9%). Por otro lado, la población femenina ocupada está concentrada en actividades relacionadas con personal de apoyo administrativo (24,8%), técnicos y profesionales de nivel medio (24,8%) y profesionales científicos e intelectuales (22,7%).

Sobresale la mayor participación relativa de la población femenina en las ocupaciones de directores y gerentes (55,6%), profesionales científicos e intelectuales (62%), técnicos y profesionales (54%) y personal de apoyo administrativo (57%), mientras que existe una mayor participación relativa de la población masculina en las ocupaciones militares (51%), trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados (73%), oficiales operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios (92%), operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores (87,8%) y ocupaciones elementales (72,8%).

Tabla 3.33. Distribución de jóvenes ocupados por ocupación

Ocupación	Total	%	Hombres	%	Mujeres	%
Directores y gerentes	185.457	7,9	93.955	7,1	91.502	8,9
Profesionales científicos e intelectuales	65.575	2,8	29.101	2,2	36.475	3,5
Técnicos y profesionales de nivel medio	376.921	16,1	143.023	10,9	233.898	22,7
Personal de apoyo administrativo	441.849	18,8	201.485	15,3	240.364	23,3
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	445.043	19,0	189.171	14,4	255.872	24,8
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros	12.234	0,5	8994	0,7	3240	0,3
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros	113.765	4,8	55.696	4,2	58.069	5,6
Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores	142.775	6,1	131.613	10,0	11.161	1,1
Ocupaciones elementales	373.944	15,9	328.480	25,0	45.464	4,4
Ocupaciones militares	180.630	7,7	131.543	10,0	49.087	4,8
Otras	8828	0,4	3234	0,2	5594	0,5
Total	2.347.021	100,0	1.316.295	100,0	1.030.726	100,0

Fuente: elaboración propia con datos de la ETET 2013 para Colombia.

Cabe resaltar la manera en que la mayor frecuencia de mujeres en niveles educativos más avanzados puede estar relacionada con la mayor frecuencia en cargos de dirección, gerencia e investigación. A su vez, es necesario indicar que la estimación se realiza teniendo en cuenta la población joven; por lo tanto, la hipótesis de techos de cristal (discriminación) no es desvirtuada por la mayor presencia de mujeres en cargos de dirección, pues no contrasta el universo de la población joven con la población total para cada ocupación.

Lo anterior entraña una concentración relativamente mayoritaria de la ocupación de la fuerza laboral joven en el sector de comercio al por mayor y al por menor, seguida de la industria manufacturera tanto para la población total como para cada género. En las ocupaciones ocurren diferencias relevantes en la medida en que la ocupación más frecuente para los hombres es la de operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores, mientras que para las mujeres la ocupación de personal de apoyo administrativo es más recurrente. Por otro lado, las diferencias en términos de las ocupaciones pueden estar asociadas a los niveles de capacitación, los cuales son más frecuentes en las etapas de educación superior para las mujeres que para los hombres.

La tabla 3.34 describe las razones por las cuales los jóvenes tienen un empleo temporal. En la población general, las razones más frecuentes son la política de la empresa y la formación en el lugar de trabajo. La menos frecuente es el trabajo por reemplazo o sustitución. La desagregación por género describe idénticas características: una mayoría de mujeres y de hombres que consideran que el trabajo temporal es consecuencia de política de la empresa. A pesar de ello, algunos factores son identificados de manera distinta; por ejemplo, la segunda razón en importancia para las mujeres que explica la existencia de contratos temporales es la formación en el lugar de trabajo. Por el contrario, la segunda razón en importancia para los hombres es el trabajo estacional por un periodo específico.

Las dificultades de acceso al mercado de trabajo definidas por la experiencia laboral y el nivel educativo pueden conducir a una mayor informalidad y un mayor número de ocupados cuenta propia. Según los datos de la ETET, la ocupación cuenta propia representa 20,9% de los ocupados. Así, del total de 491.527 trabajadores cuenta propia, existen 284.526 hombres (58%) y 207.001 mujeres (42%).

La tabla 3.35 describe las principales razones por las que la población joven trabaja de manera independiente. Cerca de un tercio de la población total (27,8%) decide convertirse en cuenta propia debido a que no encontró trabajo como asalariado. La proporción en la población femenina de 31,01% es mayor comparada con la proporción masculina de 25,03% ocupada como cuenta propia.

Tabla 3.34. Razones por las que el joven tienen un empleo temporal

Razones	Hombres	Mujeres	Total
Formación en el lugar de trabajo, aprendizaje/prácticas	8324	19.467	27.791
Periodo de prueba	3401	8702	12.103
Trabajo estacional por un periodo específico	10.266	8540	18.806
Ocasional/trabajo por días	5413	3786	9199
Trabajo por reemplazo/sustitución	0	1814	1814
Servicio o tarea específico	3385	6678	10.063
Política de la empresa	47.350	50.485	97.835
Otro	6091	6609	12.700
Total	84.230	106.081	190.311

Fuente: elaboración propia con datos de la ETET 2013 para Colombia.

Tabla 3.35. Principales razones de los jóvenes ocupados para ser independientes, según sexo

Razones	Total	%	Hombres	%	Mujeres	%
No encontró trabajo como asalariado	136.431	27,8	72.107	25,3	64.323	31,1
Más independencia	142.891	29,1	93.354	32,8	49.537	23,9
Horario de trabajo más flexible	91.729	18,7	40.370	14,2	51.359	24,8
Mayor nivel de ingreso	71.863	14,6	51.212	18,0	20.651	10,0
Solicitado por la familia	9498	1,9	6664	2,3	2.834	1,4
Otra razón	39.115	8,0	20.819	7,3	18297	8,8
Total	491.527	100,0	284.526	100,0	207.001	100,0

Fuente: elaboración propia con datos de la ETET 2013 para Colombia.

En opinión de la población general, la preferencia tanto por una mayor independencia (29,1%) como por una mayor disponibilidad de un horario más flexible (18,7%) resulta entre las razones más frecuentes para la creación de empresas; las mismas razones resultan apropiadas para 47% de la población masculina y 48,7% de la población femenina. La razón asociada a la flexibilidad en los horarios es más importante para las mujeres (24,8%) en comparación con los hombres (14,2%). Por otro lado, la mayor independencia es más relevante en opinión de los hombres (32,8%) que en opinión de las mujeres (23,9%).

La comparación de asalariados y ocupación cuenta propia, en términos de niveles educativos y promedios de salarios mensuales (ver capítulo 4), resulta conveniente para comprender las decisiones laborales de la población joven ante las barreras de entrada concernientes a la experiencia laboral y el nivel educativo. Los niveles educativos más frecuentes en la población de trabajadores jóvenes asalariados son los de educación secundaria, con 30%, seguidos del superior no universitario (técnico, tecnológico), con 28%, y del superior universitario, con 25%. Por su parte, el nivel educativo más frecuente de los ocupados cuenta propia es educación secundaria, con 37%, seguido de la educación no universitaria superior, con 20%, y de la educación superior universitaria, con 17%. La proporción de mujeres cuenta propia es mayor a la proporción de hombres en los niveles educativos de educación no universitaria (técnica y tecnológica) y superior universitaria, con 25% y 17%, contra 16% y 16%, respectivamente.

Los altos niveles de informalidad en el empleo cuenta propia parecen confirmarse al evaluar las principales dificultades de los negocios. La competencia en el mercado y la necesidad por recursos financieros son las principales dificultades para sacar adelante un negocio con una preferencia en la opinión de los ocupados cuenta propia de 20% y 17% cada una. Asimismo, 59% de los ocupados cuenta propia registran como principal fuente de financiamiento las mismas ganancias del negocio.

La ocupación cuenta propia es una alternativa relevante a la generación de empleo joven, siempre y cuando ofrezca beneficios netos mensuales competitivos al empleo asalariado. Los datos recopilados en la ETET sugieren un empleo joven cuenta propia con niveles de beneficios netos promedio por debajo de los asalariados para todos los niveles educativos, exceptuando el nivel de educación secundaria (ver sección de salarios).

Debido al nivel de informalidad la brecha de salario promedio de género se acentúa, lo cual amplía las diferencias salariales a favor de los hombres cuenta propia sin importar el nivel educativo (se exceptúa a las mujeres cuenta propia con estudios de posgrado). Por otro lado, los negocios cuenta propia no son apalancados en el sistema financiero a través de créditos, sino a través de recursos del negocio, lo que presumiblemente es consecuencia del alto nivel de informalidad de los empleos cuenta propia.

Horas de trabajo

La tabla 3.36 describe la distribución por horas de la población joven agrupada por género. Como puede observarse, existe un alto nivel de informalidad en

la contratación joven, en tanto 37,3% de la población labora más de 50 horas a la semana. La desagregación por género indica que existe un 42,5% de la población masculina y un 30,7% de la población femenina que trabaja más de 50 horas. Lo anterior sugiere un alto nivel de informalidad en la ocupación de la población joven, teniendo en cuenta la intensidad horaria semanal máxima de 48 horas regulada por el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

Tabla 3.36. Jóvenes ocupados por horas trabajadas por semana

Horas por semana	Total	%	Hombres	%	Mujeres	%
Menos de 10 horas	37.005	2,1	21.847	2,2	15.158	2,0
De 10 a 19 horas	64.034	3,6	30.943	3,1	33.091	4,3
De 20 a 29 horas	81.995	4,7	35.548	3,6	46.447	6,0
De 30 a 39 horas	103.932	5,9	51.154	5,2	52.778	6,8
De 40 a 49 horas	818.220	46,4	430.479	43,4	387.741	50,2
De 50 a 59 horas	280.407	15,9	163.119	16,5	117.288	15,2
Más de 60 horas	376.975	21,4	257.684	26,0	119.291	15,5
Total	1.762.568	100,0	990.772	100,0	771.796	100,0

Fuente: elaboración propia con datos de la ETET 2013 para Colombia.

Otros indicadores de calidad del empleo

La existencia de informalidad en el empleo cuenta propia, así como la ocurrencia de contratación asalariada con una intensidad mayor a 48 horas semanales, ocasionan carencias laborales relevantes en la consecución de un empleo estable y satisfactorio de la fuerza laboral joven. Con el objeto de explorar otras dimensiones de la calidad del empleo joven, esta sección describe la estimación de cinco indicadores de calidad del empleo para complementar los indicios descriptivos discutidos en la sección precedente. Las métricas incorporadas hacen referencia a la remuneración salarial, la pertinencia de las cualificaciones, la estabilidad del empleo, la informalidad y la satisfacción en el trabajo.

Para determinar la existencia de empleos de calidad a diferencia de empleos de baja calidad, cada indicador realiza una comparación de la fuerza laboral joven. En términos de la remuneración salarial, la comparación es realizada entre jóvenes con empleos cuyos salarios son iguales o están por encima al salario

promedio mensual (trabajos de alta calidad) y jóvenes con empleos cuyos salarios son menores al promedio mensual (trabajo de baja calidad).

La medición de pertinencia de habilidades es realizada comparando la percepción de la fuerza laboral joven. El trabajo de baja calidad es identificado en esta dimensión al utilizar la pregunta específica sobre una adecuada articulación de habilidades y requerimientos del cargo. De esta manera, los trabajadores tendrán trabajos de baja calidad cuando consideran de manera subjetiva la existencia de una desarticulación entre los requerimientos del cargo y las cualificaciones individuales.

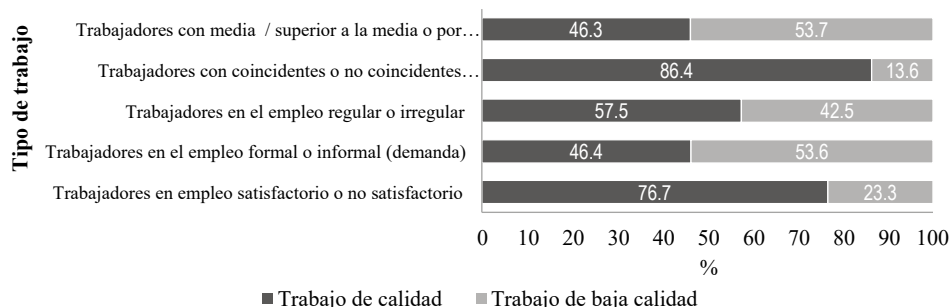
La categoría de estabilidad del empleo es implementada a través de la identificación de los empleos regulares e irregulares. Los contratos regulares contienen tres tipos: los contratos fijos con una duración mayor o igual a doce meses, los contratos indefinidos y los trabajos de cuenta propia (empleadores). A diferencia de lo anterior, los contratos irregulares conciernen a contratos menores a doce meses y trabajo cuenta propia no empleador; en ese sentido, los contratos irregulares son considerados contratos de baja calidad.

La informalidad es evaluada desde el lado de la oferta laboral y desde el lado de la demanda laboral, mediante datos provenientes de la ETET. Por el lado de la oferta, un contrato es informal en la medida en que no realiza aportes de seguridad social. Por el lado de la demanda, un contrato es informal cuando es realizado en empresas (incluyendo cuenta propia) con menos de cinco trabajadores. Finalmente, la métrica de satisfacción individual refiere a los trabajadores que declaran estar satisfechos o no satisfechos con su actividad principal.

Los resultados de las estimaciones de los indicadores de calidad del empleo joven son presentados en la figura 3.4. Las mediciones subjetivas, tanto de emparejamiento de cualificaciones como de satisfacción, registran proporciones de 53,8% y 76,7%, respectivamente. Por otro lado, la proporción en empleo regular alcanza 66%, ubicándose dentro de los registros más altos de calidad de empleo para los criterios seleccionados. Las métricas con las menores proporciones de calidad de empleo son la proporción de trabajadores con salarios por debajo del promedio (33,8%) y la de trabajadores con empleo formal (46,4%).

Los resultados permiten identificar dos aspectos relevantes en la calidad del empleo joven. En primer lugar, las métricas subjetivas señalan la existencia de altos niveles de calidad en el empleo joven. Según los resultados de la encuesta, 53,8% de los jóvenes tienen una preparación adecuada para los requerimientos

Figura 3.4. Indicadores de la calidad del empleo juvenil



Fuente: elaboración propia con datos de la ETET 2013 para Colombia

laborales exigidos por la ocupación. Así también, 76,7% señala sentirse satisfecho con las labores realizadas.

En segundo lugar, las métricas objetivas disminuyen sustancialmente la proporción de empleo de calidad. El porcentaje de trabajadores con salarios mensuales por debajo del promedio (66,2%), la proporción de los trabajadores con empleos irregulares o inestables (34%), la participación de los trabajadores con contratos que realizan aportes a seguridad social (46,4%) y la proporción de trabajadores que laboran en empresas con menos de cinco trabajadores (53,6%) resultan en un promedio de 50,05% de trabajos de baja calidad en el empleo joven. Así, al menos la mitad de los empleos generados para los jóvenes no tienen las condiciones necesarias para garantizar un empleo de calidad.

Seguridad y satisfacción

La tabla 3.37 describe la ocupación desde la perspectiva de satisfacción y de deseo de cambio de trabajo (seguridad). En la población general, la participación de jóvenes satisfechos con su empleo principal es de 76,7%. Al desagregar por género, la participación de las mujeres satisfechas (73,2%) es menor que la de los hombres satisfechos (79,5%) en el empleo principal. Por otro lado, existe una proporción de 41% de personas en la población general que desean cambiar de ocupación. En este caso, la desagregación por género sugiere una proporción de 39,5% de hombres y 42,8% de mujeres con deseos de cambiar de empleo.

Aun cuando se observan tanto altos niveles de satisfacción como niveles relevantes de deseo de cambiar de empleo, la población femenina tiene una mayor

Tabla 3.37. Satisfacción y seguridad

Grado de satisfacción/seguridad	Total	%	Hombres	%	Mujeres	%
Satisfecho	1.800.205	76,7	1.046.058	79,5	754.147	73,2
Insatisfecho	546.816	23,3	270.237	20,5	276.579	26,8
Total	2.347.021	100,0	1.316.295	100,0	1.030.726	10,0
Desea cambiar de empleo	961.176	41,0	519.703	39,5	441.473	42,8
No desea cambiar de empleo	1.385.845	59,0	796.592	60,5	589.253	57,2
Total	2.347.021	100,0	1.316.295	100,0	1.030.726	100,0

Fuente: elaboración propia con datos de la ETET 2013 para Colombia.

proporción de personas con insatisfacción (26,8%) y con una mayor intención de cambiar de empleo (42,8%) en comparación con la proporción de la población masculina. Lo anterior sugiere una mayor intención de movilidad laboral de la población femenina en relación con la población masculina dentro de la fuerza laboral joven.

La tabla 3.38 presenta el empleo total, asalariado, cuenta propia, formal e informal agrupado por género y desagregado por condición de empleo satisfecho o empleo insatisfecho. Como puede observarse, la condición de empleo satisfecho es recurrente, con una mayor proporción en el empleo total asalariado (78,7%), cuenta propia (71,8%), formal (85,6%) e informal (70,7%), comparada con la proporción de empleo insatisfecho. La desagregación por género refleja, a su vez, una mayoría relativa del empleo satisfecho sobre el empleo insatisfecho para el empleo total asalariado, cuenta propia, formal e informal, tanto para hombres como para mujeres. En la comparación en términos absolutos, el número de hombres en empleo satisfecho es mayor al número de mujeres en empleo satisfecho. Por otro lado, el número de mujeres es mayor al número de hombres en el empleo insatisfecho para el empleo cuenta propia y el empleo informal.

La figura 3.5 expone las distintas razones de la población joven al momento de decidir sobre el cambio de empleo. Como puede observarse, la utilización de capacidades o formación (experiencia laboral) es la razón por la cual 81,3% de los jóvenes deciden cambiar de empleo. El deseo de mejorar salarios es casi una intención unánime de los trabajadores ocupados que deciden cambiar de empleo (98,2%). Otras razones relevantes son el deseo de trabajar menos horas

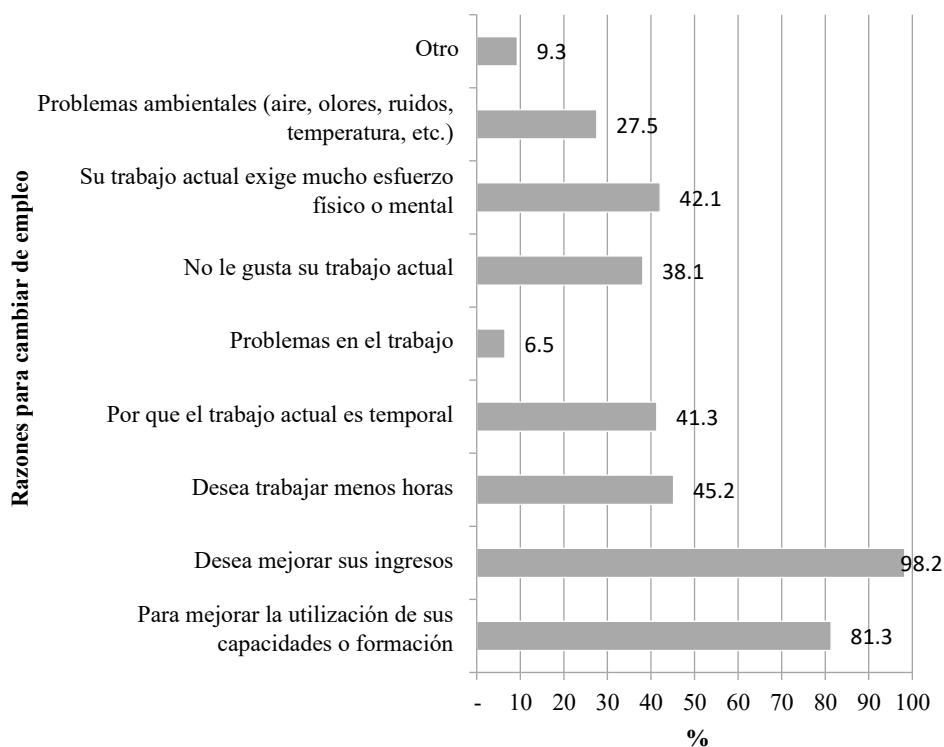
Tabla 3.38. Satisfacción por subgrupos de jóvenes ocupados

Grado de satisfacción	Total	%	Hombres	%	Mujeres	%
Ocupados						
Satisfecho	1.800.205	76,7	1.046.058	79,5	754.147	73,2
Insatisfecho	546.816	23,3	270.237	20,5	276.579	26,8
Total	2.347.021	100,0	1.316.295	100,0	1.030.726	100,0
Asalariados						
Satisfecho	1.386.386	78,7	799.189	80,7	587.197	76,1
Insatisfecho	376.182	21,3	191.583	19,3	184.599	23,9
Total	1.762.568	100,0	990.772	100,0	771.796	100,0
Cuenta propia						
Satisfecho	353.039	71,8	215.434	75,7	137.605	66,5
Insatisfecho	138.488	28,2	69.092	24,3	69.396	33,5
Total	491.527	100,0	284.526	100,0	207.001	100,0
Empleo formal						
Satisfecho	931.170	85,6	540.009	86,3	391.161	84,6
Insatisfecho	157.168	14,4	85.999	13,7	71.169	15,4
Total	1.088.338	100,0	626.008	100,0	462.330	100,0
Empleo informal						
Satisfecho	712.704	70,7	398.920	73,9	313.784	67,1
Insatisfecho	295.182	29,3	141.125	26,1	154.057	32,9
Total	1.007.886	100,0	540.045	100,0	467.841	100,0

Fuente: elaboración propia con datos de la ETET 2013 para Colombia.

(45,2%), la existencia de un contrato temporal (41,3%), no le gusta su trabajo actual (38,1%), su trabajo actual exige mucho esfuerzo físico y mental (42,1%) y existen problemas ambientales en el lugar en donde trabaja (27,5%).

Figura 3.5. Razones por las que los jóvenes se cambiarían de empleo



Fuente: elaboración propia con datos de la ETET 2013 para Colombia.

Métodos de búsqueda de empleo

La búsqueda de empleo de los ocupados puede ofrecer indicios acerca de la relevancia de los contactos personales (canales informales) y los contactos organizacionales (canales formales) en la búsqueda de empleo. En opinión de los trabajadores ocupados, los contactos personales representan métodos de búsqueda de trabajo más frecuentes en comparación con los contactos organizacionales. En particular, el canal personal asociado a la red de familiares, amigos y colegas tiene una preferencia del 62% entre los jóvenes ocupados. Le siguen contactos personales con organizaciones, tales como visitar las empresas para entregar hojas de vida (12%) y la entrega de hojas de vida a intermediarios especializados en la búsqueda de empleo.

En términos de los trabajadores cuenta propia, sobresalen las actividades personales de realización de trámites (3,2%) y el trabajo en negocios familiares (3,5%). Lo anterior entraña la relevancia de los canales informales en

William Orlando Prieto Bustos, Jhonn Heidelber Bonilla Castillo, María Camila Jaramillo

comparación con los canales formales (establecidos con organizaciones intermedias en el mercado de trabajo) al momento de buscar empleo por parte de la fuerza laboral joven.

Tabla 3.39. Método para obtener empleo por los jóvenes empleados

Método	Total	%	Hombres	%	Mujeres	%
Pidió ayuda a familiares, amigos, colegas	1.454.593	62,0	843.124	64,1	611.469	59,3
Visitó, llevó o envió hojas de vida a empresas o empleadores	281.731	12,0	147.379	11,2	134.352	13,0
Visitó, llevó o envió hojas de vida a bolsas de empleo o intermediarios	103.909	4,4	56.206	4,3	47.703	4,6
Puso o consultó avisos clasificados	57.308	2,4	23.632	1,8	33.676	3,3
Por convocatorias	77.956	3,3	51.339	3,9	26.617	2,6
Por práctica académica o pasantía	65.984	2,8	22.808	1,7	43.176	4,2
Por el sistema de información SENA	20.509	0,9	9977	0,8	10.532	1,0
Buscó financiamiento para empezar un negocio	33.651	1,4	14.223	1,1	19.428	1,9
Hizo trámites para establecer su propio negocio	74.699	3,2	46.955	3,6	27.744	2,7
Trabaja en un negocio familiar	81.273	3,5	46.272	3,5	35.001	3,4
Otro	95.409	4,1	54.381	4,1	41.028	4,0
Total	2.347.022	100,0	1.316.296	100,0	1.030.726	100,0

Fuente: elaboración propia con datos de la ETET 2013 para Colombia.

La tabla 3.39 también describe los métodos de búsqueda de empleo desagregando por género. En el grupo de hombres, los métodos más recurrentes son “pidió ayuda a familiares, amigos o colegas” (64,1%) y “visitó, llevó o envió hojas de vida a empresas o empleadores” (11,2%). En el grupo de las mujeres, los métodos más frecuentes son los mismos que en el grupo de los hombres, con 59,3% y 13%, respectivamente. El método menos frecuente para hombres y mujeres es el uso del sistema de información del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), con 0,8% para los hombres y 1% para las mujeres.

Las participaciones son mucho menores en las categorías que conciernen al trabajo cuenta propia o independiente; por ejemplo, en la opción de buscar financiamiento para iniciar un negocio los hombres reportan 1,1%, mientras las

mujeres registran 1,9% de concordancia. Asimismo, del total de hombres 3,6% hicieron trámites para iniciar su propio negocio, mientras que 2,7% de las mujeres realizaron la misma actividad. Por último, 3,5% de los hombres indica trabajar en negocio familiar, mientras que 3,4% registra la misma actividad.

Ocupados estudiantes

La comparación de los jóvenes estudiantes no ocupados y los jóvenes estudiantes ocupados devela el comportamiento de la inversión de capital humano, particularmente en niveles de educación avanzados. Los jóvenes actualmente matriculados por grupo etario son presentados en la tabla 3.40. Para la población total, el nivel educativo de primaria registra una mayor participación en el rango etario de menor edad, mientras que los niveles de secundaria y superior no universitaria registran una mayor cantidad de personas en el grupo etario de 20 a 24 años. El nivel de educación superior universitaria registra, a su vez, una mayor presencia de estudiantes localizados en los grupos etarios de 20 a 24 años y de 25 a 29 años.

Tabla 3.40. Jóvenes estudiantes por grupo etario, sexo y nivel educativo

Nivel educativo	Estudiantes			Hombres			Mujeres		
	14-19	20-24	25-29	14-19	20-24	25-29	14-19	20-24	25-29
Ninguno	1372	0	1065	0	0	0	1372	0	1065
Primaria	599.922	20.634	10.914	331.318	6860	7468	268.604	13.774	3.446
Secundaria	331.871	53.396	22.506	140.532	20.918	7683	191.339	32.478	14.823
Superior no universitaria	99.162	124.389	63.774	53.093	65.018	29.452	46.069	59.371	34.322
Superior universitaria	220.202	325.505	174.328	99.448	152.144	80.956	120.754	173.361	93.372
N. A.	2008	0	2442	1072	0	2442	936	0	0
Total	1.254.537	523.924	275.029	625.463	244.940	128.001	629.074	278.984	147.028

Fuente: elaboración propia con datos de la ETET 2013 para Colombia.

Lo anterior sigue siendo cierto para la desagregación por género, es decir, para hombres y mujeres el nivel educativo de primaria es mayoritario en el rango etario de 14 a 19 años, al igual que el nivel educativo de superior no universitaria en el rango etario de secundaria, mientras que el nivel educativo de superior universitaria es mayoría para ambos sexos en los grupos etarios de 20 a 24 años.

Destaca, sin embargo, la mayor presencia de mujeres en el rango etario de 20 a 24 años en comparación con el número de hombres en los niveles educativos de secundaria y superior universitaria. Del mismo modo, ocurre una mayor presencia de mujeres en el rango etario de 25 a 29 años con niveles educativos de superior universitaria, en comparación con el número de hombres del mismo nivel educativo. Lo anterior sugiere una mayor inversión en capital humano por parte de las mujeres, especialmente en los niveles de educación más avanzados, en comparación con el número de estudiantes hombres que en la actualidad están matriculados en programas educativos.

Teniendo en cuenta el crecimiento natural de la matrícula por edad cronológica, el acceso a los niveles educativos avanzados puede estar condicionado por los costos y los beneficios de la inversión de capital humano. Los movimientos de la matrícula de educación secundaria a la educación superior no universitaria y a la educación superior universitaria son relevantes en la medida en que reflejan decisiones de inversión tanto de los estudiantes inactivos como de los estudiantes ocupados; de esta manera, la comparación de los estudiantes con los ocupados estudiantes permite comprender mejor las decisiones de inversión en capital humano realizadas por los jóvenes. La tabla 3.41 describe el nivel educativo de los jóvenes estudiantes por estatus laboral.

Tabla 3.41. Estudiantes inactivos y estudiantes ocupados

	Total	%	Hombres	%	Mujeres	%
Estudiantes Inactivos						
Ninguno	2437	0,2	0	0	2437	0,4
Primaria	532.472	43,1	287.404	47,8	245.068	38,5
Secundaria	283.550	22,9	114.618	19,1	168.932	26,6
Superior no universitaria	103.781	8,4	53.003	8,8	50.778	8,0
Superior universitaria	309.953	25,1	142.289	23,7	167.664	26,4
N. A.	4450	0,4	3514	0,6	936	0,1
Total	1.236.643	100,0	600.828	100,0	635.815	100,0
Ocupados estudiantes						
Primaria	85.624	12,3	50.762	14,4	34.862	10,2
Secundaria	91.528	13,2	43.424	12,3	48.104	14,0
Superior no universitaria	163.481	23,5	86.917	24,7	76.564	22,3
Superior universitaria	354.703	51,0	171.128	48,6	183.575	53,5
Total	695.336	100,0	352.231	100,0	343.105	100,0

Fuente: elaboración propia con datos de la ETET 2013 para Colombia.

Como puede observarse, el número de personas matriculadas aumenta de manera continua y sistemática en el grupo de ocupados matriculados, mientras que el número de estudiantes inactivos presenta comportamientos decrecientes frente a la matrícula de primaria. Efectivamente, en los ocupados estudiantes se observa un crecimiento progresivo de los niveles de educación desde primaria hasta superior universitaria; sin embargo, cosa contraria ocurre en los estudiantes inactivos, ya que para estos la matrícula disminuye en niveles de secundaria, educación superior no universitaria (técnica-tecnológica) y en los niveles de superior universitaria, en comparación con los niveles de educación primaria.

La estructura de la distribución de estudiantes inactivos responde al crecimiento natural de la población de manera positiva. Por otro lado, responde de manera negativa a la deserción escolar, la existencia de restricciones financieras para el acceso a la educación, las preferencias sobre los niveles educativos, entre otros. Cualquiera que sea el factor que contrae la matrícula de los estudiantes inactivos posterior a primaria, lo anterior sugiere una matrícula de estudiantes ocupados mayor en los niveles de educación superior no universitaria y superior universitaria. De hecho, la probabilidad no condicionada de encontrar en 100 ocupados a uno matriculado en educación superior no universitaria (23,5%) es casi tres veces la probabilidad de encontrarlo en 100 estudiantes inactivos (8,4%). Asimismo, la probabilidad no condicionada de encontrar en 100 ocupados a uno matriculado en educación superior universitaria (51%) es casi dos veces la probabilidad de encontrarlo en 100 estudiantes inactivos (25,1%).

El comportamiento de la matrícula educativa en los ocupados es un indicio relevante para comprender los beneficios de la inversión en capital humano, una vez lograda cierta experiencia en el mercado de trabajo, permite superar restricciones de financiamiento propias al desarrollo de actividades educativas de mayor productividad. En la comparación relativa, los niveles educativos más avanzados son más frecuentes por cada 100 personas en los ocupados matriculados que en los estudiantes matriculados. Dicho de otro modo, la ocupación está asociada a crecimientos sostenidos en la matrícula educativa de los jóvenes, particularmente de los niveles más avanzados de educación.

Lo anterior es mucho más recurrente en el género femenino, donde la matrícula crece de manera sistemática para las ocupadas desde primaria hasta la universidad. Lo contrario ocurre para las mujeres estudiantes, quienes registran una menor matrícula desde los niveles de primaria hasta superior universitaria. Así, la ocupación en las mujeres está asociada al crecimiento en la matrícula de los niveles de secundaria y superior universitaria.

De igual manera, la matrícula masculina disminuye de manera progresiva desde los niveles de educación secundaria a los niveles de educación superior técnica y tecnológica. Por el contrario, la matrícula de los hombres ocupados registra crecimientos sostenidos desde el nivel de secundaria hasta el nivel de educación superior universitaria. Al igual que en el caso de las mujeres, la ocupación parece estar jugando un rol relevante al momento de facilitar acumulación de capital humano en niveles de educación más avanzados.

En tal sentido, la ocupación parece estar relacionada con incrementos sucesivos en la matrícula, particularmente en niveles educativos más avanzados, en la medida en que disminuye la incertidumbre sobre el flujo futuro de ingresos esperado por el costo implícito —tanto directo como indirecto— de llevar a cabo una inversión en niveles educativos más avanzados.

IV

SALARIOS

La tabla 4.1 presenta la distribución de los salarios mensuales de la población joven, según su nivel educativo. En promedio, los niveles de educación universitaria y de posgrado, incluidos en la educación superior universitaria, duplican los ingresos promedio de la educación técnica y tecnológica, que forma parte de la educación superior no universitaria; y esta última no ha logrado diferenciarse de la educación secundaria en términos del salario promedio. Antes bien, los ingresos promedio de la educación secundaria superan los de la educación superior no universitaria, y existe una reducida diferencia en términos de productividad laboral. De igual modo, los niveles de educación primaria registran ingresos promedio muy similares a los de las personas analfabetas.

Lo anterior sugiere —al menos para el promedio de salarios mensuales y desde la perspectiva de la demanda laboral— una potencial sustitución de mano de obra calificada por mano de obra no calificada en los niveles de educación superior no universitaria y secundaria, y de educación primaria y ningún nivel educativo. Para ambos grupos, las diferencias en salario promedio no anticipan cambios relevantes en la productividad laboral de los respectivos niveles educativos.

Los salarios promedio de las mujeres resultan menores en todos los niveles educativos, en comparación a los de los hombres, con excepción del grupo de trabajadores que no posee nivel educativo. La brecha de ingresos salariales por género sobresale en los niveles de educación primaria, secundaria y superior no universitaria. Sin embargo, esta brecha disminuye en los niveles de educación superior universitaria.

Tabla 4.1. Promedio de salarios mensuales por nivel educativo en COP

Nivel de educación	Total	Promedio salarial	Hombres	Promedio salarial	Mujeres	Promedio salarial
Ninguno	6324	566.985	3868	482.534	2456	700.000
Primaria (1.° a 5.°)	324.204	587.865	230.304	659.390	93.900	412.439
Secundaria (6.° a 13.°)	620.237	775.116	409.335	893.013	210.902	546.291
Superior no universitaria (técnica y tecnológica)	430.164	771.635	207.414	915.125	222.750	638.024
Superior universitaria	233.113	1.555.124	101.422	1.653.842	131.691	1.479.096
Total	1.614.042	4.256.715	952.343	4.603.904	661.699	744.393

Nota: la estimación de los salarios promedio se realizó considerando a los ocupados remunerados, no se ha tomado en cuenta para este cálculo a los trabajadores familiares no remunerados.

Fuente: elaboración propia con datos de la ETET para Colombia 2013 y el Histórico de salarios del Banco de la República.

La diferencia en los promedios salariales, normalizada por el salario mínimo de COP 589.500¹ del 2013, confirma la reducida diferencia en la productividad de las categorías de los niveles de educación: superior no universitaria, secundaria, primaria y ninguno. Asimismo, la comparación con el salario mínimo ratifica la brecha de salarios promedio entre hombres y mujeres para el total de población agrupada por nivel educativo (tabla 4.2).

Tabla 4.2. Promedio de ingresos mensuales en salarios mínimos por nivel educativo

Nivel de educación	Total	Hombres	Mujeres
Ninguno	0,9	0,8	1,1
Primaria (1.° a 5.°)	1,0	1,1	0,7
Secundaria (6.° a 13.°)	1,3	1,5	0,9
Superior no universitaria (técnica y tecnológica)	1,3	1,5	1,0
Superior universitaria	2,6	2,8	2,5
Promedio	1,4	1,5	1,2

Fuente: elaboración propia con datos de la ETET para Colombia 2013 y el Histórico de salarios del Banco de la República.

¹ Tomado de la serie estadística de salarios mínimos del Banco de la República, disponible en este enlace: <https://www.banrep.gov.co/es/estadisticas/salarios>

Además de las agrupaciones por nivel educativo y por género, los salarios son agrupados para trabajadores asalariados y trabajadores por cuenta propia, con el objeto de aislar diferencias relevantes en los ingresos laborales. La tabla 4.3 presenta el salario promedio por tipo de ocupación y la comparación relativa entre cada ingreso promedio por nivel educativo y el ingreso promedio total.

En el caso de los trabajadores asalariados, el promedio de ingresos de educación universitaria está por encima del promedio total de ingresos, mientras que los ingresos promedio de las categorías de secundaria y superior universitaria superan el promedio total de ingresos para los trabajadores por cuenta propia. Para estos, los niveles de educación primaria y superior no universitaria (técnica y tecnológica) registran ingresos promedio por debajo del promedio total. Así también ocurre en el grupo de asalariados con los niveles de educación superior no universitaria (técnica y tecnológica), secundaria y primaria.

El nivel de educación superior no universitaria (técnica y tecnológica) exhibe un salario promedio mayor para los asalariados que para los trabajadores por cuenta propia de este mismo grupo educativo. Sin embargo, en los niveles de educación secundaria, los trabajadores por cuenta propia registran ingresos promedio mayores a los de los trabajadores asalariados del mismo nivel educativo. Las diferencias son mucho menores en los niveles educativos más avanzados.

En términos del ingreso promedio total para cada grupo, lo anterior muestra una mayor relevancia de la educación superior universitaria para los asalariados, y de los niveles de educación secundaria y superior universitaria para los trabajadores por cuenta propia. Igualmente, la comparación por nivel educativo indica una mayor productividad laboral del nivel de educación secundaria para los trabajadores por cuenta propia y del nivel educativo superior no universitario para los trabajadores asalariados. En el nivel educativo superior universitario se registra un mayor ingreso promedio para los trabajadores asalariados que para los independientes, aunque ambos grupos registran promedios por encima del promedio total.

La desagregación por género presentada en la tabla 4.4 describe, por un lado, crecimientos sostenidos del salario por nivel educativo para mujeres y hombres en el trabajo asalariado; por otro, muestra un menor beneficio promedio de la educación superior no universitaria (técnica y tecnológica), para hombres y mujeres que trabajan por cuenta propia, que la educación secundaria. Cabe resaltar que, en el caso del trabajo asalariado, el salario promedio de las mujeres sin ninguna educación resulta mayor al salario promedio de las mujeres con niveles

Tabla 4.3. Ingresos de los jóvenes asalariados e independientes por nivel educativo

Nivel de educación	Trabajadores asalariados			Trabajadores por cuenta propia		
	Población	Promedio salarial (COP)	Porcentaje	Población	Promedio ingresos (COP)	Porcentaje
Ninguno	4613	576.653	67,1	1711	540.927	77,2
Primaria (1.° a 5.°)	216.689	598.800	69,7	107.515	565.829	80,7
Secundaria (6.° a 13.°)	467.774	731.823	85,1	152.463	907.943	129,5
Superior no universitaria (técnica y tecnológica)	365.245	814.481	94,8	64.919	530.573	75,7
Superior universitaria	199.969	1.594.471	185,5	33.144	1.317.733	188,0
Total	1.254.290	4.316.228	100,0	359.752	773.610	110,4

Fuente: elaboración propia con datos de la ETET para Colombia, 2013.

educativos de primaria y secundaria, y es muy similar al salario promedio de las mujeres con nivel educativo superior no universitario (técnicos y tecnológicos).

En comparación con el salario promedio de cada grupo, los niveles de educación primaria, secundaria y superior no universitaria tienen un salario por debajo del promedio total en el trabajo asalariado. En el trabajo por cuenta propia, los niveles educativos primario y superior no universitario registran salarios promedio por debajo del salario promedio de los hombres. De igual manera, los niveles educativos de primaria, secundaria y superior no universitaria registran salarios promedio por debajo del salario promedio de las mujeres.

Un primer aspecto relevante en la estructura de salarios promedio del trabajo asalariado es la reducida diferencia entre el salario promedio del nivel de educación secundaria y el del nivel de educación superior no universitaria (técnico y tecnológico), a pesar de la mayoría relativa de personas ocupadas con educación secundaria (30,8%) respecto a aquellas con educación técnica y tecnológica (25,6%). De hecho, la educación superior no universitaria representa una ganancia en el salario mensual promedio de COP 82.658 para hombres y de COP 101.862 para mujeres, al compararse con el salario promedio mensual de la educación secundaria. Por otro lado, la educación secundaria representa una ganancia en el salario mensual promedio de COP 133.023 para hombres y de

Tabla 4.4. Desagregación de los ingresos de los jóvenes asalariados e independientes por sexo y nivel educativo

Nivel de educación	Salario (trabajadores asalariados)			Beneficios netos (trabajadores por cuenta propia)		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Ninguno	576.653	436.197	700.000	540.927	540.927	--
Básica primaria y secundaria (1.° a 9.°)	598.800	661.322	429.303	565.828	655.143	384.708
Secundaria (10.° a 13.°)	731.823	795.481	600.152	907.943	1.220.154	405.820
Superior no universitaria (técnica y tecnológica)	814.481	933.202	702.014	530.573	807.093	296.932
Superior universitaria	1.594.471	1.744.006	1.480.038	1.317.733	1.123.341	1.473.300
Promedio	869.872	909.897	812.251	773.610	958.344	507.961

Nota: el total de la población sobre la cual se calculan los promedios de salario y beneficios, desagregada por sexo, asalariado y por cuenta propia, se presenta anexo.

Fuente: elaboración propia con datos de la ETET para Colombia 2013.

COP 170.023 para mujeres, cuando se compara con el salario promedio mensual la educación básica primaria.

Se ha observado que la educación secundaria representa un incremento mayor en el salario promedio si se compara con el incremento que resulta de la educación superior no universitaria, particularmente para la población de mujeres ocupadas que decide invertir tiempo y recursos en la educación. Esto puede reflejar, por el lado de la demanda laboral, una posible sustitución de trabajadores técnicos y tecnológicos por trabajadores con educación secundaria susceptibles de capacitación y entrenamiento.

Por el lado de la oferta, las diferencias de incrementos en el salario promedio desincentivan la inversión de los jóvenes en programas técnicos y tecnológicos, pues la educación secundaria les permite acceder a salarios similares y a mayores incrementos promedio de los que obtendrían con educación técnica o tecnológica. A su vez, el salario promedio podría ser consecuencia de la sobreoferta de personas con niveles de educación secundaria y superior no universitaria² en relación con las vacantes disponibles.

.....
 2 Las tasas de desempleo para ambos niveles educativos son muy similares. Para el nivel de educación secundaria la tasa de desempleo es del 15%, mientras que la tasa de desempleo de la educación superior no universitaria es de 14,2%.

En el largo plazo, las inversiones de capital humano son ajustadas por los rendimientos esperados; así, la sobreoferta del nivel de educación superior no universitaria es eliminada a través de una sustitución de matrículas de niveles educativos con mayores rendimientos salariales. Sin embargo, en el corto plazo, el exceso de oferta laboral en el nivel de educación superior no universitaria puede caracterizarse además por una desarticulación con la demanda de competencias requeridas por las empresas. Esto significa que puede existir un déficit cualitativo en competencias de la sobreoferta en educación superior no universitaria, de modo que la remuneración promedio resulta muy similar a la remuneración promedio de la educación secundaria.

Lo anterior podría conducir a una sustitución del trabajo calificado por el trabajo no calificado —más económico y cuantitativamente mayor³—, debido al reducido interés de invertir en educación superior no universitaria. Asimismo, en la medida en que las capacitaciones privadas prefieran generar lealtad, compromiso y reducir la rotación laboral en actividades técnicas y tecnológicas, y que estas competencias blandas no estén desarrollándose en los niveles técnicos y tecnológico, los niveles de sustitución provocarán desplazamientos de fuerza laboral técnica y tecnológica.

Un segundo aspecto relevante a la estructura de salarios promedio de los trabajadores por cuenta propia es el incremento relevante de los beneficios promedio de la educación secundaria comparada con la educación superior no universitaria. Así, por ejemplo, los hombres trabajadores por cuenta propia con educación secundaria ganan un promedio mensual de COP 1.220.154, mientras que aquellos con educación superior no universitaria ganan COP 807.093. Por su parte, las mujeres con educación secundaria que trabajan por cuenta propia ganan en promedio COP 405.820 mensuales, y las que tienen educación superior no universitaria perciben COP 296.232.

La situación así descrita revela un cuello de botella en la preparación de jóvenes que, buscando mejores salarios, deciden entrenarse en actividades técnicas y tecnológicas —una educación con excesiva oferta y déficit cualitativo de competencias demandadas— y sobre los cuales compiten otros con niveles de educación secundaria. En respuesta a este exceso de oferta y a la falta de competencias, las empresas reducen salarios y deciden capacitar a su personal con el fin de disminuir las tasas de rotación y aumentar las competencias blandas, con

.....
3 La participación del nivel educativo de secundaria en el total de ocupados es de 38,2%, mientras que la del nivel de educación superior no universitaria es de 26,5%. La proporción mayor de personas ocupadas con nivel educativo de secundaria reflejaría un ajuste por rendimientos esperados, lo que supone una mayor cantidad de trabajadores con niveles menores de especialización en la fuerza laboral joven.

lo cual fortalecen el compromiso y la lealtad de sus trabajadores con la actividad productiva de las empresas.

El resultado en el salario promedio, ocasionado por la sustitución de trabajadores técnicos y tecnológicos por trabajadores con educación secundaria o por la sobreoferta con déficit en competencias, refleja niveles de productividad laboral similares y, por tanto, una escasa diferenciación de los niveles educativos en términos de las competencias requeridas por las empresas⁴. El análisis de la distribución salarial presentado más adelante confirma las similitudes de salarios para los niveles de educación secundaria y superior no universitaria en cada uno de los percentiles y marca una escasa diferencia en la productividad laboral.

La estructura de salarios señala los incentivos para la inversión en educación al definir ordenamientos en las preferencias de campos de actividad y ocupaciones. Una de las características de la fuerza laboral joven es la inversión gradual en niveles educativos más avanzados; así fue descrito en la caracterización de los estudiantes ocupados en comparación con aquellos inactivos en la sección precedente. Para protegerse del riesgo de desempleo, y dadas las restricciones financieras de acceso a niveles avanzados de educación, la fuerza laboral joven ocupada invierte en educación. Con esto procura, además, reducir de manera simultánea las barreras de acceso relacionadas con la experiencia laboral y con las habilidades cognitivas.

Lo dicho implica que el ordenamiento de preferencias de ocupaciones y campos de acción laboral está asociado a la estructura salarial. Los jóvenes prefieren campos laborales y ocupaciones con salarios promedio mensuales más altos, pero además con proyección laboral, incentivos financieros para educación de posgrado y mayor nivel de capacitación de naturaleza privada. De hecho,

4 La educación técnica y tecnológica (TyT), según el Ministerio de Educación, comprende programas técnicos laborales, técnicos profesionales y tecnológicos. Dos diferencias atañen a la clasificación de la educación TyT: la duración del programa y el énfasis en sistematización y conceptualización del contenido curricular. Así las cosas, los programas técnicos laborales están focalizados en el hacer y tienen una duración menor a un año. Por otro lado, los programas técnicos profesionales y los programas tecnológicos enfatizan en la sistematización y la conceptualización, se enfocan en el saber hacer y en el saber pensar, y duran entre dos años y medio y tres años y medio. Según el Ministerio de Educación, al 2016 existen en Colombia 297 instituciones de educación superior: 81 oficiales y 206 privadas. Del total, el 10% corresponde a instituciones técnicas profesionales, el 16% a instituciones tecnológicas, el 35% a instituciones universitarias o escuelas tecnológicas, y el 39% a universidades. Solamente el 7% de las instituciones técnicas y el 3% de las instituciones universitarias/tecnológicas están acreditadas. En el área de la educación para el trabajo y el desarrollo humano (ETDH) existen 4098 instituciones, de las cuales solo 311 están certificadas. Asimismo, dentro del diagnóstico realizado por el Ministerio de Educación sobresalen los siguientes factores: a) desarticulación entre niveles de formación y el sector productivo, b) bajo reconocimiento de la formación TyT, c) falta de pertinencia de la oferta educativa de la formación profesional y d) educación terminal sin rutas que garanticen movilidad entre los niveles educativos y el aprendizaje continuo. Además, el 47% de los empleadores entrevistados en la encuesta de talento humano señala tener dificultades para encontrar talento humano. Todo lo anterior ha sido sustentado como diagnóstico con miras a un sistema nacional de educación terciaria que responda a las dificultades a través de instrumentos como el Marco Nacional de Cualificaciones. Este tiene por objetivo el desarrollo, clasificación y reconocimiento de competencias adquiridas tanto en el aula de clases como en el trabajo. Para mayores detalles, el diagnóstico está disponible en este enlace: <https://www.fodese.gov.co/images/pdf/evento10demarzo2016/PPTSNETFODESP100316.pdf>

los jóvenes ocupados que recibieron capacitación como empleados alcanzan el 25%; el 87,0% recibió financiamiento por parte del empleador para capacitarse; el 33,1% declara beneficios contractuales relacionados con cursos educativos o de formación, y el 14,0% considera que el tipo de contrato que tiene actualmente ofrece una oportunidad de desarrollo personal y laboral con alternativas de formación continua.

Tales consideraciones explicarían la significativa concentración de niveles educativos avanzados en la fuerza laboral de ocupados. La inversión en niveles educativos más avanzados ocurre gradualmente, en la medida en que los jóvenes acumulan experiencia: los jóvenes ocupados más educados y con mayor experiencia pueden acceder a los mejores salarios del mercado. Por ende, la ocupación no solo aumenta la probabilidad de acumulación de capital humano, también reduce el riesgo de desempleo de mano de obra calificada, capitalizando los mercados internos de trabajo en las empresas. En el caso particular de la fuerza laboral femenina, el riesgo de desempleo disminuye respecto a las estudiantes inactivas, así como la brecha salarial promedio con los hombres en niveles más complejos de educación.

Cabe señalar que la barrera de experiencia laboral sigue siendo relevante para los jóvenes estudiantes inactivos. Considerando que la mayor proporción de niveles educativos avanzados se concentra en la fuerza laboral ocupada⁵, la rentabilidad de la inversión en esos niveles de educación puede estar asociada a la preexistencia de experiencia laboral. Esto se explica porque, por un lado, la inversión en capital humano es capitalizada en los mercados internos de las empresas y, por otro, la experiencia laboral y la antigüedad laboral reducen el riesgo de desempleo, en especial para la población femenina, que suele enfrentar mayores dificultades de acumulación de experiencia laboral en el mercado de trabajo.

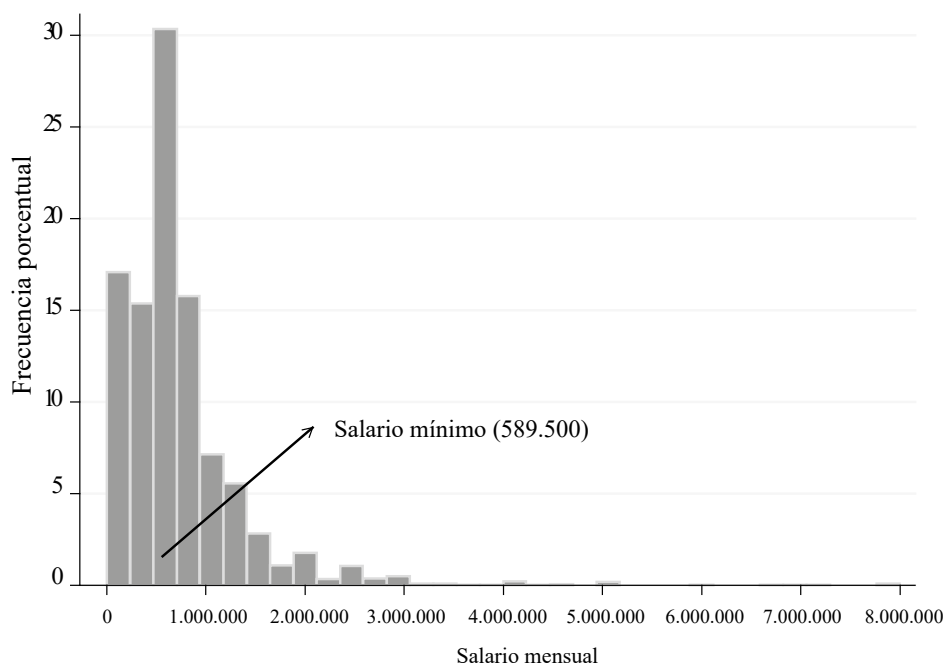
Estructura de salarios

La descripción de los valores medios presenta parcialmente la estructura de salarios de la población ocupada. La figura 4.1 muestra una mayor concentración de trabajadores en torno al valor modal, en el que se encuentra el salario mínimo del 2013, COP 589.500. Cerca del 30% de los trabajadores recibe ingresos mensuales cercanos al salario mínimo. Con una mediana de COP \$600.000 mensuales y un promedio de COP \$735.224, la concentración de trabajadores se registra a la izquierda de la distribución, muy cerca del valor del salario mínimo. Las

.....
⁵ El total de personas matriculadas como estudiantes en niveles de educación superior no univieristaria y superior univieristaria es de 413.734 personas. El total de personas ocupadas matriculadas en esos niveles es de 518.184. La diferencia a favor de los estudiantes ocupados asciende a 104.540 personas.

pronunciadas ganancias con relación al valor medio de un reducido número de trabajadores extienden la cola de la distribución, que se observa hacia la derecha de la figura 4.1.

Figura 4.1. Histograma del salario mensual



Fuente: elaboración propia con datos de la ETET para Colombia 2013 y el Histórico de salarios del Banco de la República.

Para tener una representación más precisa de la distribución, la tabla 4.5 presenta los percentiles de los salarios por hora de la población ocupada según su nivel educativo. Una de las características sobresalientes es que la educación secundaria registra salarios por hora similares a los de la educación técnica y tecnológica, al menos para el 75% de la población ocupada y entrenada en estos niveles educativos. Esto podría estar asociado a un alto grado de sustitución laboral entre los dos niveles educativos.

También se observa que para el 25% de la población ocupada con educación primaria, secundaria y técnica o tecnológica, el salario por hora es menor al salario mínimo por hora del 2013, correspondiente a COP \$3070. Además, la distribución de salarios por hora de la educación universitaria está más concentrada en torno al valor promedio más alto, en comparación con la de la educación técnica y tecnológica. Esta, a su vez, registra la mayor dispersión como proporción del promedio (promedio/desviación) de todos los niveles educativos. Por otro lado,

la mediana (percentil 50) es mayor al promedio, lo que refleja asimetría en las distribuciones de educación técnica y tecnológica y universitaria. Finalmente, se observa que, en todas las distribuciones del salario por hora, las estimaciones de la curtosis muestran la coexistencia de datos cercanos al valor promedio y de datos alejados del valor medio, sin importar el nivel educativo.

Tabla 4.5. Distribución de salarios por hora según nivel educativo, en COP de 2013

Percentil de la población	Primaria	Secundaria	Técnica y tecnológica	Universitaria (pregrado y posgrado)
5	178	357	595	714
10	476	788	1071	1488
25	1190	2083	2630	3508
50	2380	3511	3648	4761
75	3690	4761	5297	7738
90	5208	5952	7142	12.500
95	5952	7738	8928	16.666
99	10.714	13.095	14.880	29.761
Promedio	2789	3727	4158	6556
Desviación	2131	3038	2637	5753
Asimetría	1,86	5,76	1,55	2,8
Curtosis	10,63	71,24	7,5	15,5
Total de observaciones	530	920	752	737

Fuente: elaboración propia con base en ETET para Colombia 2013.

De igual modo, la comparación de la distribución de los salarios sectoriales por hora de la industria y los servicios, y de los contratos temporales e indefinidos, permite identificar características propias de la fijación de salarios en la población joven ocupada. La tabla 4.6 presenta los resultados de la comparación de la distribución del salario por hora para los sectores formal, informal, de la industria, de servicios, y para los contratos temporales e indefinidos.

En el contraste de los mercados formal e informal es posible identificar mejores salarios por hora para todos los percentiles de la distribución en el mercado formal. Aun cuando ambas distribuciones presentan una dispersión similar en torno al promedio (razón promedio/desviación), la del sector informal presenta

datos alejados del promedio con un mayor indicador de curtosis. Al contrastar los sectores de industria y servicios, se observa que los mejores salarios están en la industria, al menos para el 50% de la población con los menores salarios; sin embargo, los salarios más altos por hora se encuentran en el sector de servicios. Ambas distribuciones registran asimetría en torno a los valores positivos, así como la coexistencia de datos cercanos al valor medio y de datos alejados del mismo promedio. Ahora bien, para todos los percentiles de la distribución, los contratos indefinidos ofrecen los mejores salarios por hora en comparación con los contratos temporales.

Tabla 4.6. Distribución de salarios por hora en COP de 2013

Percentil de la población	Formal	Informal	Industria	Servicios	Temporal	Indefinido
1	261	--	--	--	--	--
5	1785	178	535	416	357	416
10	3154	476	1190	892	1190	892
25	3571	1342	2678	2142	2380	2261
50	4761	2857	3630	3571	3571	3571
75	6845	3961	5000	5357	4761	5357
90	10.714	5952	47.142	8154	6961	8273
95	14.880	7440	10.714	10.714	10.119	11.309
99	26.785	11.904	16.666	17.857	14.285	18.452
Promedio	6039	3110	4374	4367	3952	4427
Desviación	4755	2489	3793	3924	2754	4059
Asimetría	3,93	2,12	4,88	3,77	1,75	3,9
Curtosis	26,41	11,7	45,66	29,3	7,60	30,8
Total de observaciones	1306	1384	435	2482	317	2631

Fuente: elaboración propia con base en ETET para Colombia 2013.

Por último, la comparación de la distribución de la experiencia laboral y de la antigüedad en el último trabajo registrado resulta relevante para comprender la acumulación de competencias laborales apropiadas, con el objeto de reducir las barreras de acceso al mercado de trabajo. La tabla 4.7 compara la experiencia laboral, definida en meses sobre el historial de actividades reportada en la encuesta

ETET, y la antigüedad, definida como el tiempo en meses que ha permanecido en el último empleo reportado.

La distribución de la experiencia laboral registra al menos a 50% de la población joven con un máximo de 53 meses de experiencia laboral, equivalentes a cuatro años en el mercado de trabajo. Este valor se encuentra por debajo del promedio (63 meses) y refleja la existencia de una mayor cantidad de observaciones por encima del valor medio. Asimismo, el 50% de la población registra un máximo de antigüedad de 22 meses, alrededor de dos años, en el último empleo registrado. Al igual que en el caso de la experiencia laboral, la distribución de la antigüedad registra una mayor presencia de valores positivos, en tanto que el valor medio se encuentra por encima del valor en meses asociado al percentil 50 de la distribución.

Tabla 4.7. Distribución de experiencia y antigüedad en la empresa en meses

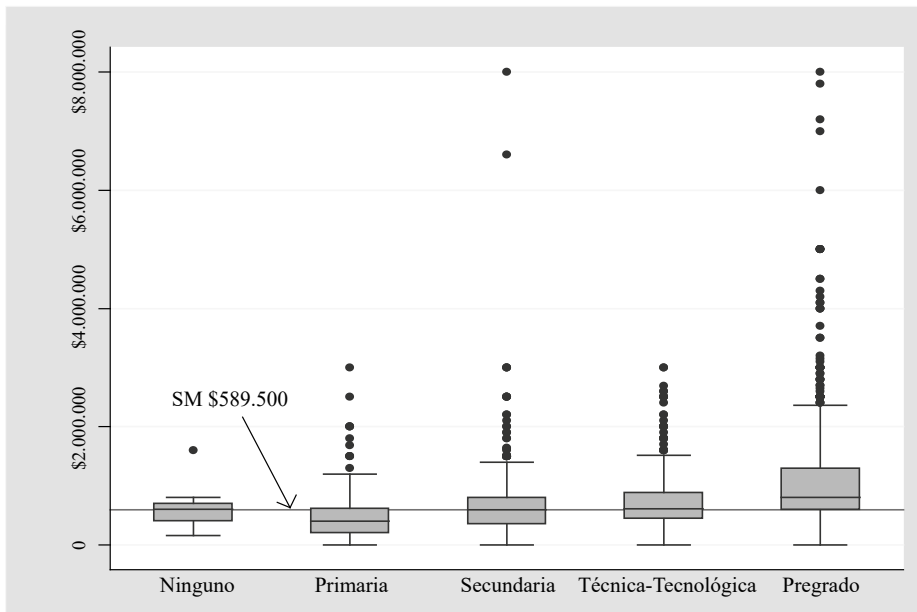
Percentil de la población	Experiencia	Antigüedad
1	5	4
5	8	5
10	11	6
25	25	10
50	53	22
75	90	47
90	131	82
95	155	108
99	193	155
Promedio	63	34
Desviación	47	34
Asimetría	0,97	1,86
Curtosis	3,5	6,9
Total de observaciones	3072	3072

Fuente: elaboración propia con base en ETET para Colombia 2013.

La figura 4.2 presenta las distribuciones de horas de trabajo al mes y refleja una menor cantidad de horas trabajadas para los niveles educativos de pregrado. Además, la distribución de horas trabajadas del nivel educativo técnico y

tecnológico es muy similar a la del nivel secundario. En general, una parte de las distribuciones de horas trabajadas al mes, sin importar el nivel educativo, se encuentra por encima del umbral de 168 horas, lo que equivale a contratos laborales de 40 horas semanales.

Figura 4.2. Distribuciones de horas trabajadas al mes



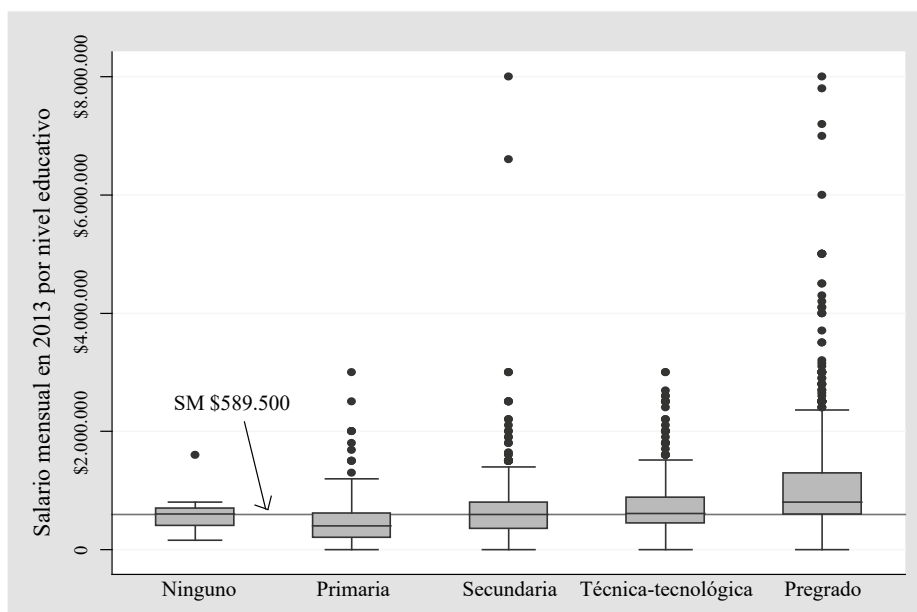
Fuente: elaboración propia con base en ETEI para Colombia 2013.

La gráfica de las distribuciones de salarios mensual refleja una reducida diferencia en el salario mensual para los niveles de educación primaria, secundaria y terciaria. Descontando los valores atípicos identificados por los puntos por encima del límite superior de la distribución, las cajas que representan al 50% de la población registran promedios muy similares para los niveles de educación secundaria, y técnica y tecnológica. Alguna porción de la caja de estos niveles educativos queda por debajo del umbral del salario mínimo de COP \$589.500 al 2013. Por su parte, el nivel de pregrado registra niveles de ingreso mensual por encima del umbral del salario mínimo.

Lo anterior sugiere la inexistencia de cambios relevantes en las horas trabajadas y el salario mensual ante los cambios en el nivel educativo, particularmente entre los niveles de secundaria y de educación técnica y tecnológica. Este hallazgo plantea cuestionamientos en torno a las diferencias de productividad laboral asociadas a cada nivel educativo. Mayores niveles de productividad —asociados,

en principio, a niveles educativos más complejos— deberían conducir a una mayor cantidad de horas mensuales trabajadas⁶ y a incrementos salariales diferenciadores, favorables a los niveles educativos más avanzados. Ninguno de los dos aspectos es evidenciado de manera contundente en las distribuciones de horas de trabajo y salarios mensuales, particularmente en los niveles de educación secundaria y educación superior no universitaria.

Figura 4.3. Distribuciones de salarios mensuales



Fuente: elaboración propia con base en ETET para Colombia 2013.

Beneficios contractuales

La tabla 4.8 muestra el número de trabajadores con al menos un beneficio contractual, dentro de los que cuentan las facilidades de adquisición de vivienda (6% de la población ocupada), la guardería infantil (2,6%), el subsidio de transporte (54,1%), las primas por servicios (58%), las contribuciones a la seguridad social (65,08%), las afiliación a una ARL (65,5%), la licencia por enfermedad (58,5%) y la seguridad en el trabajo o en equipos o la vestimenta de protección (50,8%). La población de asalariados sin ningún beneficio contractual asciende a

.....
⁶ Con un efecto de sustitución mayor a un efecto de ingreso, los incrementos en el salario asociados a inversiones en capital humano más costosas conducirían a una mayor cantidad de horas trabajadas en los niveles educativos más avanzados, *ceteris paribus* en los niveles de ingreso no laboral.

21,6%. La desagregación por género indica un menor porcentaje de mujeres ocupadas sin beneficios contractuales que de hombres. Se destaca también el mayor porcentaje de mujeres que cuenta con al menos un beneficio frente al porcentaje de hombres. Por su parte, el 78,4% de los jóvenes ocupados registra al menos un beneficio contractual.

Tabla 4.8. Asalariados con al menos un beneficio laboral

	Total	Porcentaje	Hombre	Porcentaje	Mujer	Porcentaje
Al menos un beneficio	983.295	78,4	564.963	76,3	418.332	81,4
Sin beneficios	270.995	21,6	175.188	23,7	95.807	18,6
Total	1.254.290	100,0	740.151	100,0	514.139	100,0

Fuente: elaboración propia con datos de la ETET para Colombia, 2013.

Al separar los beneficios contractuales por nivel educativo (tabla 4.9) se observa una mayor participación de los niveles de primaria y secundaria en las ocupaciones sin beneficios contractuales. Por otro lado, los niveles de educación secundaria y superior no universitaria (técnica y tecnológica) registran un mayor porcentaje dentro de los contratos con al menos un beneficio. A pesar del mayor porcentaje de los niveles básicos de educación en los contratos sin beneficios, en términos absolutos, estos representan menos de la mitad de los ocupados con al menos un beneficio contractual. La educación superior universitaria registra la tercera mayor participación en los contratos con al menos un beneficio y la participación más baja en los contratos sin beneficios.

A efectos de comprender los resultados, es relevante destacar la mayor frecuencia absoluta de los niveles de educación secundaria y universitaria de pregrado con relación a la frecuencia de estudios de posgrado. Existe un mayor número de ocupados con educación superior no universitaria (601.286) que aquellos con educación superior universitaria (539.955). Sin embargo, ambos niveles educativos son superados por el nivel de educación secundaria, con 722.742 ocupados.

Al identificar las razones por las cuales los contratos laborales son a término fijo, los encuestados reportan como la principal razón a las políticas de la empresa (63,8%), les siguen los contratos de aprendizaje (9,9%) y el trabajo estacional por un periodo específico (6,7%). La desagregación por género replica los hallazgos de la distribución total: las políticas de contratación, los contratos de aprendizaje y el trabajo estacional por un periodo específico se mantienen como las razones principales. Cabe señalar que sobresale en términos absolutos la mayor frecuencia de mujeres que asocian el contrato de aprendizaje con el contrato

Tabla 4.9. Asalariados con al menos un beneficio laboral por nivel educativo (no estudiantes)

Nivel de educación	Al menos un beneficio		Sin beneficio	
	Total	Porcentaje	Total	Porcentaje
Ninguno	4377	0,4	235	0,1
Primaria (1.° a 5°)	136.920	13,9	79.769	29,4
Secundaria (6.° a 13.°)	340.589	34,6	127.186	46,9
Superior no universitaria (técnica y tecnológica)	317.432	32,3	47.813	17,6
Superior universitaria	183.977	18,7	15.992	5,9
Total	983.295	100,0	270.995	100,0

Fuente: elaboración propia con datos de la ETET para Colombia 2013.

laboral a término fijo, en comparación con el número de hombres. Por otro lado, es mayor la frecuencia de hombres que asocian las políticas de contratación de la empresa con contratos laborales a término fijo (tabla 4.10).

Tabla 4.10. Razones del contrato laboral a término fijo

Razones	Total	Porcentaje	Hombre	Porcentaje	Mujer	Porcentaje
Formación en el lugar de trabajo, aprendizaje/prácticas	34.473	9,9	12.467	6,8	22.006	13,6
Periodo de prueba	14.175	4,1	5473	3,0	8702	5,4
Trabajo estacional por un periodo específico	23.212	6,7	12.916	7,0	10.296	6,4
Trabajo ocasional/trabajo por días	11.502	3,3	7717	4,2	3786	2,3
Trabajo por reemplazo/sustitución	1814	0,5	0	0,0	1814	1,1
Servicio o tarea específica	16.788	4,8	7042	3,8	9746	6,0
Política de la empresa	221.065	63,8	124.524	67,5	96.541	59,6
Otro	23.531	6,8	14.313	7,8	9218	5,7
Total	346.561	100,0	184.452	100,0	162.109	100,0

Fuente: elaboración propia con datos de la ETET para Colombia 2013.

Modelo de salarios

Con el objeto de indagar en las interconexiones de los niveles educativos, la experiencia laboral y la antigüedad de la población ocupada con el salario por hora, un modelo econométrico fue ajustado teniendo en cuenta el salario por hora, el género, los niveles educativos, la experiencia laboral, la antigüedad y las variables de control seleccionadas. Siguiendo las especificaciones teóricas sugeridas por Wooldridge (2009) y los planteamientos de Cameron y Trevedi (2009) sobre la microeconomía con ponderaciones censales, el ajuste fue realizado con el logaritmo de los salarios por hora y con las ponderaciones de la encuesta ETET. Las variables independientes utilizadas fueron las siguientes: género femenino, experiencia laboral medida en meses, niveles educativos medidos por variables sustitutas o ficticias que representan pertenencia al nivel educativo y antigüedad, definida como el número de meses en la última actividad reportada por la población encuestada.

Debido a la existencia de una varianza del error no constante en el modelo censal⁷, se optó por estimar los coeficientes del modelo identificado con errores robustos para la muestra sin ponderar por los pesos poblacionales de la encuesta. Así podrían ser comparados con el mismo modelo ajustado, sin errores robustos, pero con las ponderaciones poblacionales. Las diferencias atañen fundamentalmente al número de observaciones utilizadas y siguen de cerca lo sugerido por Cameron y Trevedi (2009): es posible identificar un modelo de control del modelo censal para evaluar la consistencia de las estimaciones ante incrementos en la muestra, aun cuando se identifica heterocedasticidad en el modelo censal.

El modelo de control y el modelo censal son, a su vez, ajustados para la población de trabajadores asalariados y trabajadores independientes. El modelo identificado es el siguiente:

.....
7 La varianza no constante es consecuencia de una característica de la distribución de salarios por nivel educativo y el uso de variables ficticias. Los test de heterocedasticidad (prueba HETTEST en Stata) confirman la presencia de un patrón no constante en la varianza de los errores para el modelo con ponderaciones censales. En el modelo de control, estimado sin ponderaciones censales, los coeficientes se estiman con errores robustos a la heterocedasticidad. Las pruebas de identificación (prueba RESET en Stata) del modelo teórico propuesto fueron realizadas con éxito en la identificación propuesta por Wooldridge (2009). Exceptuando la educación de padres en el modelo auxiliar de educación superior no universitaria, las demás variables instrumentales fueron significativas en la explicación de las dicotómicas del modelo estructural. Una discusión más detallada con bibliografía especializada se puede encontrar en McConell, Brue y Macpherson (2003, caps. 9 y 15)

$$\begin{aligned}
 \text{LogWh}_{it} = & \beta_0 + \beta_1 \text{Mujer}_{it} + \beta_2 \text{Primaria}_{it} + \beta_3 \text{Secundaria}_{it} \\
 & + \beta_4 \text{Superior no univertaria}_{it} + \beta_5 \text{Pregrado}_{it} + \beta_6 \text{Posgrado}_{it} \\
 & + \beta_7 \text{Experiencia}_{it} + \beta_8 \text{Experiencia}^2_{it} + \beta_9 \text{Antiguedad}_{it} \\
 & + \beta_{10} \text{Antiguedad}^2_{it} + X_{it}\beta_9 + \mu_{it}
 \end{aligned}$$

Donde X representa un conjunto de variables de control: la capacitación en la empresa, la deserción escolar, el número de veces que en promedio cada individuo ha cambiado de empleo, la superación del nivel educativo de padres y madres, la condición de jefe de hogar y la presencia de subsidios de educación y transporte.

En la literatura especializada, el rendimiento porcentual sobre el salario por hora depende de la educación formal, la capacitación en el trabajo, la experiencia laboral y la antigüedad, y se mantiene constante la distribución de la capacidad subyacente que explica las diferencias en productividad. Las variables de control se incluyen, precisamente, para controlar por diferencias en la capacidad, redes sociales y factores estocásticos, que afecten la distribución de salarios. McConell, Brue y Macpherson (2003) asumen que las diferencias salariales ocurren como consecuencia de la existencia de puestos de trabajo heterogéneos, trabajadores heterogéneos e imperfecciones del mercado.

El modelo identificado controla por puestos de trabajo heterogéneos en la medida que es ajustado para trabajadores asalariados y trabajadores por cuenta propia. El ajuste, además, es realizado con variables que identifican distintos niveles de acumulación de capital y, por ende, capturan las diferencias salariales por trabajadores heterogéneos. Las imperfecciones del mercado son ajustadas a través de la inclusión de las variables de política pública, como los subsidios de transporte y educación. Otros aspectos relacionados con la distribución son la discriminación, el origen familiar y el componente estocástico asociado al elemento de suerte y sanción a los riesgos de búsqueda y desarrollo de actividades laborales. Todos los componentes, a excepción del estocástico, han motivado la inclusión de variables de control en la ecuación de salarios por hora.

Debido a la existencia de endogeneidad por la relación intrínseca de los niveles educativos, la capacitación en la empresa, la deserción escolar y la posibilidad de recibir subsidios de educación y transporte, los modelos probabilísticos no lineales auxiliares fueron ajustados para incluir las probabilidades estimadas en el modelo estructural del salario. En los modelos auxiliares se utilizó la educación de los padres, la permanencia en el lugar de residencia, el número de hijos y el estado laboral del cónyuge como variables instrumentales de los modelos

de salario por hora para el trabajo asalariado y para el trabajo independiente. En este sentido, la identificación corrige los problemas de endogeneidad siguiendo la sugerencia de Rosales *et al.* (2013). Por tanto, las variables ficticias del modelo identificado son reemplazadas por probabilidades de ocurrencia de las variables independientes y exógenas. La tabla 4.11 describe los resultados del ajuste econométrico.

Los resultados del ajuste para asalariados y trabajadores por cuenta propia no muestran diferencias relevantes en la significancia económica (magnitud y dirección del cambio asociado a las variables independientes) ni en la significancia estadística, al comparar el modelo de control con el modelo ponderado. En el modelo de asalariados, los incrementos porcentuales del salario por hora estadísticamente significativos se encuentran en los niveles educativos de primaria, pregrado y posgrado. Al ajustar el modelo ponderado, la experiencia, la antigüedad, la capacitación en la empresa, la superación de los niveles educativos de los padres, el número promedio de rotaciones laborales y el subsidio de transporte resultan significativos al momento de incrementar el salario por hora.

Por otro lado, las disminuciones porcentuales más significativas en el salario por hora del trabajo asalariado están asociadas a los niveles de educación de secundaria y técnica y tecnológica. Al incrementar el tamaño de muestra ajustando el modelo con ponderaciones, la consistencia de esos parámetros se mantiene inclusive al aumentar la relevancia de las variables de control. De esta manera, los incrementos sucesivos en experiencia y en antigüedad exhiben impactos cada vez menores en el salario por hora, mientras que los aumentos en la deserción escolar y el subsidio de la educación para los ocupados están asociados significativamente a disminuciones en el salario por hora. Además, tanto el modelo de control como el modelo ponderado explican cerca del 9% de la varianza del salario por hora. Por último, el modelo de control utiliza 2921 observaciones y el modelo censal ajustado con ponderaciones utiliza 2.151.399.

Los resultados del modelo para los trabajadores por cuenta propia reflejan incrementos porcentuales estadísticamente significativos en el salario por hora, asociados a los niveles de educación de pregrado y posgrado. Al incrementar la muestra ajustando el modelo ponderado, la significancia económica y estadística permanece, y agrega una mayor significancia a las demás variables identificadas en el ajuste econométrico. Los niveles educativos de primaria, secundaria, pregrado y posgrado están asociados a incrementos significativos en el salario por hora. De igual manera, la experiencia, la deserción escolar, la superación de la educación de los padres y la condición de jefe de hogar aumentan de manera significativa el salario por hora. Por otro lado, las disminuciones más significativas

Tabla 4.11. Estimaciones del modelo de salarios de asalariados e independientes

Variables	Modelo sin ponderaciones con errores estándar robustos		Modelo con ponderaciones poblacionales	
	Asalariados	Independientes	Asalariados	Independientes
Pr(Mujer=1)	0,0206 (0,8316)	-0,4207 (0,9937)	0,0206 (0,0228)	-0,4207*** (0,0330)
Pr(Primaria=1)	2,0676* (1,0085)	1,1434 (1,1568)	2,0676*** (0,0224)	1,1434*** (0,0323)
Pr(Secundaria=1)	-1,2461 (1,4626)	3,0804 (2,1277)	-1,2461*** (0,0470)	3,0804*** (0,0625)
Pr(Técnica y Tecnológica=1)	-1,3495 (2,6141)	-2,7527 (1,5689)	-1,3495*** (0,0831)	-2,7527*** (0,0443)
Pr(Pregrado=1)	1,7800*** (0,3021)	2,8098** (0,9919)	1,7800*** (0,0095)	2,8098*** (0,0364)
Pr(Posgrado=1)	2,1489*** (0,4927)	3,5746* (1,6209)	2,1489*** (0,0167)	3,5746*** (0,0517)
Experiencia	0,0161 (0,0103)	0,0035 (0,0104)	0,0161*** (0,0003)	0,0035*** (0,0003)
Experiencia ²	-0,0001 (0,0000)	-0,0000 (0,0000)	-0,0001*** (0,0000)	-0,0000*** (0,0000)
Antigüedad	0,0056 (0,0057)	-0,0141 (0,0217)	0,0056*** (0,0002)	-0,0141*** (0,0007)
Antigüedad ²	-0,0000 (0,0001)	0,0001 (0,0001)	-0,0000*** (0,0000)	0,0001*** (0,0000)
Pr(Capacitación Empresa=1)	0,5531 (4,2007)		0,5531*** (0,1108)	
Pr(Deserción=1)	-1,6045 (0,9938)	2,0581 (6,2924)	-1,6045*** (0,0251)	2,0581*** (0,1710)
Pr(Supera educación madre=1)	0,2216 (1,4443)	0,3083 (2,9966)	0,2216*** (0,0326)	0,3083*** (0,0867)
Pr(Supera educación padre=1)	0,0346 (1,9946)	2,5248 (8,1192)	0,0346 (0,0423)	2,5248*** (0,2262)
Número de rotaciones	0,1079 (0,0682)		0,1079*** (0,0018)	
Pr(Subsidio de educación=1)	-1,1995 (2,7192)		-1,1995*** (0,0738)	
Pr(Subsidio de transporte=1)	0,2909 (2,0490)		0,2909*** (0,0555)	
Pr(Jefe de hogar=1)		1,7666 (0,9511)		1,7666*** (0,0255)
N	2921	745	2.151.399	451.117
R2	0,0945	0,1204	0,0945	0,1204
F	11,0679	3,9904	13206,2438	4409,0944
LI	-4367,5340	-1323,0086	-3,217e+06	-8,011e+05

Nota: errores estándar en paréntesis: * p < 0,05; ** p < 0,01; *** p < 0,001. El grupo de control para el género femenino es el de los hombres, y para los niveles educativos es el grupo de ocupados que registra ninguna educación.

William Orlando Prieto Bustos, Jhonn Heidelber Bonilla Castillo, María Camila Jaramillo

están asociadas a la condición de género y a la educación técnica y tecnológica. Finalmente, el modelo control y el modelo censal explican el 12% de la varianza del logaritmo del salario por hora.

Puesto que existe una concentración exclusiva en la propiedad de consistencia de los parámetros identificados en ambos modelos, es posible dar con algunos hallazgos relevantes en la determinación del salario por hora de los jóvenes ocupados. La tabla 4.12 registra la dirección y la significancia estadística del hallazgo para cada coeficiente, tanto en el modelo de control como en el modelo censal.

Tabla 4.12. Estimaciones del modelo de salarios de asalariados e independientes: signos y significancia estadística

Variables	Modelo sin ponderaciones con errores estándar robustos		Modelo con ponderaciones poblacionales	
	Asalariados	Independientes	Asalariados	Independientes
Pr(Mujer=1)				Negativo***
Pr(Primaria=1)	Positivo*		Positivo***	Positivo***
Pr(Secundaria=1)			Negativo***	Positivo***
Pr(Técnica y tecnológica=1)			Negativo***	Negativo***
Pr(Pregrado=1)	Positivo***	Positivo***	Positivo***	Positivo***
Pr(Posgrado=1)	Positivo***	Positivo*	Positivo***	Positivo***
Experiencia			Positivo***	Positivo***
Experiencia ²			Negativo***	Negativo***
Antigüedad			Positivo***	Negativo***
Antigüedad ²			Negativo***	Negativo***
Pr(Capacitación Empresa=1)			Positivo***	
Pr(Deserción=1)			Negativo***	Positivo***
Pr(Supera educación madre=1)			Positivo***	Positivo***
Pr(Supera educación padre=1)				Positivo***
Número de rotaciones			Positivo***	
Pr(Subsidio de educación=1)			Negativo***	
Pr(Subsidio de transporte=1)			Positivo***	
Pr(Jefe de hogar=1)		Positivo***		Positivo***
N	1809	585	1.432.335	345.500

Nota: errores estándar en paréntesis: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

Es posible afirmar, entonces, que existe evidencia estadísticamente significativa sobre el efecto negativo del género en la variación porcentual del salario por hora, en el modelo de trabajadores cuenta propia. Por otro lado, los niveles de educación de primaria, secundaria, pregrado y posgrado tienen impactos positivos y significativos en el salario por hora del trabajo por cuenta propia. Descontando el nivel de educación secundaria, ocurre lo mismo en el caso del trabajo asalariado. La educación superior no universitaria registra disminuciones porcentuales significativas en el salario por hora, tanto para el trabajo asalariado como para el trabajo por cuenta propia. Los niveles de educación secundaria y superior no universitaria presentan impactos negativos importantes sobre el salario por hora del trabajo asalariado, lo cual refleja una potencial sobreoferta con déficit cualitativo de competencias que genera sustitución con precarios salarios por hora.

Cabe resaltar los impactos positivos y significativos de la capacitación de la empresa, la superación de los niveles educativos de la madre, la experiencia, la antigüedad y el subsidio de transporte sobre el salario por hora en el modelo de asalariados. Esto sugiere una mayor relevancia de las capacitaciones empresariales y del tiempo en el desarrollo de las actividades laborales (experiencia y antigüedad), con respecto a los niveles de educación secundaria y superior no universitaria, al momento de explicar los crecimientos del salario por hora. De aquí se desprende la evidencia para una potencial desarticulación en las competencias laborales. Por otro lado, el número de rotaciones laborales está asociado al incremento del salario por hora, lo cual indica la relevancia de la acumulación de competencias transversales en el mercado de trabajo.

En el trabajo cuenta propia, resaltan los impactos positivos y significativos de la deserción escolar, la experiencia, la superación de la educación de los padres y la condición de jefe de hogar. En comparación con el modelo de asalariados, se destaca el efecto negativo de la condición del género femenino en los cambios del salario por hora.

Teniendo en cuenta las estimaciones del modelo ponderado, la tabla 4.13 registra los cambios en el salario monetario, consecuencia de la probabilidad de ocurrencia de las variables exógenas del modelo de asalariados e independientes. Los niveles educativos de pregrado y posgrado aumentan el salario por hora del trabajo asalariado en COP \$22.998 y COP \$35.339. A pesar de tal incremento positivo, estos niveles educativos registran un mayor retorno en el trabajo independiente con incrementos de COP \$55.325 y COP \$122.942, respectivamente. Sobresale la mayor rentabilidad de los niveles de educación primaria, secundaria y superior no universitaria en el trabajo independiente, frente al trabajo asalariado. Por su parte, la experiencia y la antigüedad, aunque registran impactos

Tabla 4.13. Cambios monetarios del salario por hora en COP, según estimaciones del modelo ponderado

Variables	Modelo con ponderaciones poblacionales	
	Asalariados	Independientes
Pr(Mujer=1)	97,10	-1217
Pr(Primaria=1)	32.216	7577
Pr(Secundaria=1)	-3323	73.619
Pr(Técnica y tecnológica=1)	-3455	3319
Pr(Pregrado=1)	22.998	55.325
Pr(Posgrado=1)	35.339	122.942
Experiencia	75,71	12,43
Experiencia2	-0,47	
Antigüedad	26,20	-49,63
Antigüedad2		0,35
Pr(Capacitación Empresa=1)	3446	
Pr(Deserción=1)	-3727	24.216
Pr(Supera educación madre=1)	1157	1280
Pr(Supera educación padre=1)	163	40.726
Número de rotaciones	531	
Pr(Subsidio de educación=1)	-3259	
Pr(Subsidio de transporte=1)	1575	
Pr(Jefe de hogar=1)		17.196
N	1.432.335	345.500

Nota: errores estándar en paréntesis: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$. Las estimaciones son realizadas sobre la base del salario promedio del trabajo asalariado y del trabajo por cuenta propia o independiente.

positivos, no representan ganancias relevantes en el salario por hora cuando se obtienen sobre el promedio salarial de cada tipo de trabajo.

La capacitación empresarial agrega en promedio COP \$3446 por hora al salario del empleo asalariado. Además, para el trabajador asalariado, superar la educación de la madre está asociado a un incremento de COP \$1157 en el salario promedio, y acceder al subsidio de transporte aumenta el salario por hora en COP \$1575. Por otro lado, la reducción del salario por hora de casi COP \$3400 en

secundaria y en educación técnica y tecnológica sugiere la reducción de rentabilidad de esos niveles educativos en el trabajo asalariado. Asimismo, el desarrollo de actividades educativas señaladas por el subsidio de educación parece estar asociado a la generación de competencias generales no específicas⁸, en la medida en que reduce el salario por hora.

.....
⁸ La capacitación laboral puede ser financiada por la empresa o por el trabajador. Si las competencias desarrolladas son transversales no específicas y transferibles, es el trabajador quien financia la acumulación de competencias, ajustando el costo vía disminución en salario por hora. Por ende, la existencia de una relación negativa con el subsidio de educación plantea una posible acumulación de competencias transferibles no específicas o generales. A diferencia de lo anterior, la acumulación de competencias específicas es financiada por las empresas, que pagan la capacitación manteniendo el mismo salario durante el proceso de aprendizaje.

V

BRECHA DE COMPETENCIAS EDUCATIVAS

Caracterización de la brecha de competencias

En los capítulos precedentes, la desarticulación del sistema educativo en relación con la demanda de competencias por parte de las empresas ha sido señalada como un factor relevante en la inclusión laboral de la población joven. Una desarticulación que además genera bajos salarios, consecuencia de un exceso de oferta laboral capacitada con déficit cualitativo de competencias en niveles educativos de secundaria y superior no universitaria.

Para confirmar la desarticulación del sistema educativo, es necesario realizar un pareo de competencias educativas con los requerimientos de las ocupaciones actualmente desempeñadas por la población empleada. En esa vía, la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE, 2011) y la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO, 2008) son utilizadas para evaluar los niveles de desarticulación de la demanda de competencias en relación con la oferta de competencias.

Según la OIT (2014), la incidencia de brechas de competencias (o *Skills Mismatch*) puede ser consecuencia de tres factores: a) la información asimétrica o incompleta en relación con la capacitación requerida para los empleos disponibles; b) la existencia de costos de transacción en la búsqueda de empleo; c) la existencia de sistemas de educación y capacitación rezagados en términos de las necesidades de recursos humanos de la

demanda laboral. Utilizando el método normativo⁹, que compara los niveles educativos asociados a la clasificación de ocupaciones CIUO (2008) con los niveles educativos de los ocupados CINE (2011), la tabla 5.1 describe el nivel de incidencia de la desarticulación ocupacional, para el total y la desagregación por género de la fuerza laboral joven ocupada.

La incidencia de la sobrecalificación para la población ocupada es de 15,6%, mientras que la incidencia de los no calificados (subcalificados) asciende a 31,2%. En términos agregados, la incidencia de la brecha de competencias para la población ocupada es de 46,8%, lo cual implica cerca de 50 ocupados desarticulados de cada 100, en relación con el nivel educativo asociado a la ocupación que desarrollan. Algunas de las causas citadas por la OIT (2014) al momento de explicar la desarticulación de destrezas en la ocupación pueden resultar útiles para el caso colombiano, en particular aquellas relacionadas con una alta competencia por trabajos en la población joven y la importancia relativa de los trabajos de medio tiempo o trabajos informales para la población joven.

La desagregación por género refleja una mayor incidencia de desarticulación para hombres (49,8%) comparada con las mujeres (42,6%). Sin embargo, ambos indicadores están por encima del 40%. Por otro lado, la incidencia de no calificados es mayor en la población femenina (34,4%) que en la masculina (28,9%). La presencia de una mayor desarticulación en términos de falta de calificación para las mujeres puede ocurrir como consecuencia de segregación o discriminación en el mercado de trabajo, dado que los mayores niveles de educación universitaria se presentan en ellas. El modelo econométrico de participación laboral de hecho encuentra evidencia sobre brecha de género en el empleo, aunque disminuye con la acumulación de capital humano.

La incidencia de la articulación adecuada en la población total asciende a 52,9%. La desagregación por género resulta en una mayor incidencia de articulaciones adecuadas para mujeres (57,7%) comparadas con hombres (49,9%). En términos absolutos, el número de mujeres articuladas de manera adecuada es menor que el número de hombres, al igual que en los niveles de sobrecalificación y falta de calificación. Una de las razones por las cuales existe una mayor proporción de mujeres articuladas por cada 100 mujeres, comparada con la proporción de hombres, es la mayor frecuencia de niveles de educación avanzados en la población femenina respecto a la población masculina.

.....
9 Si bien la educación no necesariamente es un indicador adecuado de las competencias relacionadas con el saber hacer, el saber pensar y el saber ser, la congruencia entre el nivel educativo esperado para cada ocupación con los niveles educativos de los ocupados permite contrastar de cierta manera lo que debería ser considerado como un buen emparejamiento, un emparejamiento sobrecalificado y un emparejamiento no calificado. Existen en la literatura, como lo reseña la OIT (2014), varios métodos de estimación que dependen de la información disponible. La ETET en Colombia no reporta años de escolaridad, por lo que solamente se reporta en este informe la medida normativa.

Tabla 5.1. Brecha de competencias por sexo

Competencias	Total	%	Hombres	%	Mujeres	%
Sobrecalificado	257.904	15,6	201.411	20,9	56.493	8,2
Subcalificado	515.334	31,2	278.484	28,9	236.850	34,4
Calificado	873.174	52,9	481.169	49,9	392.006	57,0
Indefinido	5272	0,3	3000	0,3	2272	0,3
Total	1.651.684	100,0	964.064	100,0	687.621	100,0

Fuente: elaboración propia con datos de la ETET 2013.

La desarticulación normativa de la brecha de competencias puede evaluarse con indicador horizontal y con indicador vertical (OIT, 2014, p. 7). La incidencia vertical refiere la discrepancia entre los niveles educativos de los trabajadores y el nivel educativo asociado al tipo de ocupación que desarrolla. La incidencia horizontal refiere la discrepancia entre el nivel educativo esperado por el campo de estudio al cual pertenece la ocupación que desarrolla y el nivel educativo registrado. La tabla 5.2 registra la brecha de competencias por nivel educativo, es decir, la incidencia vertical de la brecha de competencias.

Tabla 5.2. Brecha de competencias por nivel educativo

Nivel educativo	Sobrecalificado		Subcalificado		Calificado	
	Total	%	Total	%	Total	%
Ninguno	0	0,0	7687	1,5	0	0,0
Primaria (1.º a 5.º)	0	0,0	228.184	44,3	112.156	12,8
Secundaria (6.º a 13.º)	148.709	57,7	94.732	18,4	387.773	44,4
Superior, no universitaria (técnica y tecnológica)	48.591	18,8	184.731	35,8	204.483	23,4
Superior universitaria	60.604	23,5	0	0,0	168.763	19,3
Total	257.904	100,0	515.334	100,0	873.174	100,0

Fuente: elaboración propia con datos de la ETET 2013.

La mayor incidencia de la sobrecalificación vertical se encuentra en el nivel educativo de secundaria (57,7%), seguido de la educación superior universitaria (23,5%) y de la educación superior no universitaria técnica y tecnológica (18,8%). La mayor incidencia de sobrecalificación del nivel de secundaria refleja un alto grado de sustitución de educación terciaria por educación secundaria. Así mismo, la incidencia de la sobrecalificación

en los niveles educativos más avanzados indica, por un lado, la posibilidad de mayor movilidad vertical dentro de las empresas y, por otro, una mayor inestabilidad de los emparejamientos laborales debido a la mayor probabilidad de búsqueda de empleo por parte de un trabajador sobrecalificado (OIT, 2014, p. 8). Lo anterior ocurre en consonancia con las oportunidades que ofrece una mayor incidencia de la sobrecalificación para las empresas, en la medida en que pueden elevar la producción con el mismo recurso humano, una vez se ha localizado en actividades correspondientes al nivel de articulación adecuado.

A diferencia de lo anterior, la mayor incidencia de subcalificación se encuentra en la educación primaria (44,3%) y en la educación superior no universitaria (35,8%). La desarticulación puede ser consecuencia de la falta de un sistema educativo adecuado a las necesidades del tejido empresarial o a la falta de programas de capacitación diseñados para los distintos niveles de brechas de destrezas.

Una de las desventajas de la medición normativa es que reconoce como déficit en destrezas a los trabajadores con desarticulaciones en los niveles educativos, sin considerar cuántos trabajadores con el mismo nivel educativo requieren, o bien, de un programa vocacional estructurado, o bien, de una capacitación de corto plazo orientada a la generación de competencias específicas. A pesar de dicha dificultad, la existencia de un índice alto de desarticulación por falta de competencias atañe de manera fundamental a la armonización del nivel educativo con los requerimientos de competencias solicitados por la demanda laboral. De esta manera, los resultados indican que la educación primaria, la educación secundaria y la educación técnica y tecnológica estarían llevando a cabo actividades en cargos con requerimientos educativos menores a los que resultan acordes al nivel de educación registrado por el trabajador. Lo anterior refleja una desarticulación de competencias educativas.

Dentro de las articulaciones adecuadas, sobresale de manera especial el nivel educativo de secundaria (44,4%), en comparación con los demás niveles educativos. La articulación plena de requerimientos de la demanda con niveles educativos en la oferta laboral con mayor incidencia en un nivel de educación secundaria plantea algunos desafíos desde el punto de vista de la demanda laboral, que parece concentrarse del lado de los jóvenes en mano de obra sin mayores niveles de especialización.

De hecho, el número de ocupados con educación secundaria asciende a 722.742 trabajadores, lo que representa una mayoría absoluta frente a los demás niveles educativos. Lo anterior puede indicar la existencia de niveles de especialización en la oferta laboral no requeridos por la demanda laboral. Una alternativa es la sustitución de mano de obra especializada por mano de obra no especializada, pero capacitada en las empresas. Puede desprenderse de ello que las vacantes disponibles para jóvenes parecen ser mayores en los niveles menos especializados, debido a la falta de experiencia y conocimientos

requeridos en la especialización solicitada por la demanda laboral. En cualquier caso, la existencia de menores niveles de articulación adecuada en los niveles de educación de mayor complejidad está asociada a menores niveles de productividad laboral, afectando en consecuencia los salarios promedio a los cuales accede la población ocupada joven.

La incidencia de la brecha de competencias por grupo etario refleja una mayor proporción de subcalificados en el grupo de 14 a 19 años y una mayor proporción de calificados en el grupo etario de 25 a 29 años. Como era de esperarse, los mayores niveles de experiencia laboral favorecen la articulación adecuada de niveles educativos requeridos por la demanda laboral, con los niveles educativos de la oferta laboral. La tabla 5.3 registra la incidencia de brechas de competencia por rango etario.

Tabla 5.3. Brecha de competencias por grupo etario

Competencias	14-19		20-24		25-29	
	Total	%	Total	%	Total	%
Sobrecalificado	28.134	13,1	84.496	13,9	145.275	17,6
Subcalificado	98.425	45,7	174.276	28,6	242.633	29,3
Calificado	88.922	41,3	349.255	57,3	434.998	52,6
Indefinido	0	0,0	1051	0,2	4222	0,5
Total	215.481	100,0	609.078	100,0	827.128	100,0

Fuente: elaboración propia con datos de la ETET 2013.

La tabla 5.4 presenta la brecha de competencias vertical por sector económico. Los sectores económicos con mayor incidencia de sobrecalificados son la industria manufacturera (22,8%), el comercio al por mayor y al por menor (25,2%), transporte, almacenamiento y comunicaciones (22,7%) y la construcción (13,2%). Los sectores con menor incidencia de sobrecalificación son agricultura, ganadería, caza, pesca y silvicultura (1,1%), educación (0,6%), hogares con servicios domésticos (0,1%), suministros de electricidad, gas y agua (0,4%) y explotación de minas y canteras (0%).

Los subcalificados se concentran en los sectores de comercio al por mayor y al por menor (26,1%), actividades inmobiliarias (13,9%), industria manufacturera (14,3%) y transporte, almacenamiento y comunicaciones (11,4%). Los sectores con menor incidencia de falta de capacitación son agricultura, caza, pesca y silvicultura (1,1%), suministros de electricidad, gas y agua (0,2%) y educación (1,8%).

Por último, la incidencia de articulaciones adecuadas es mayor para los sectores de industria manufacturera (19%) y comercio al por mayor y al por menor (26,2%). Por otro lado, la menor incidencia de articulaciones adecuadas está localizada en los sectores de

Tabla 5.4. Brecha de competencias por sector económico

Sector económico	Sobrecalificado		Subcalificado		Calificado	
	Total	%	Total	%	Total	%
Agricultura, ganadería, caza, pesca y silvicultura	2837	1,1	5455	1,1	1228	0,1
Explotación de minas y canteras	0	0,0	256	0,0	0	0,0
Industria manufacturera	58.890	22,8	73.844	14,3	166.138	19,0
Suministros de electricidad, gas y agua	945	0,4	1226	0,2	1183	0,1
Construcción	34.066	13,2	10.383	2,0	40.968	4,7
Comercio al por mayor y al por menor	64.967	25,2	134.704	26,1	228.942	26,2
Hoteles y restaurantes	4504	1,7	43.479	8,4	69.766	8,0
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	58.544	22,7	58.674	11,4	60.734	7,0
Intermediación financiera	5689	2,2	19.200	3,7	18.824	2,2
Actividades inmobiliarias	10.681	4,1	71.551	13,9	86.171	9,9
Administración pública y defensa	5531	2,1	12.900	2,5	41.588	4,8
Educación	1511	0,6	9073	1,8	28.541	3,3
Servicios sociales y de salud	5563	2,2	33.237	6,4	49.858	5,7
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	3946	1,5	24.897	4,8	60.204	6,9
Hogares con servicios domésticos	231	0,1	14.368	2,8	13.828	1,6
No sabe	0	0,0	2087	0,4	5201	0,6
Total	257.904	100,0	515.334	100,0	873.174	100,0

Fuente: elaboración propia con datos de la ETET 2013.

hogares con servicios domésticos (1,6%), agricultura, caza, pesca y silvicultura (0,1%) y suministros de electricidad, gas y agua (0,1%).

En el empleo formal, la incidencia de articulaciones adecuadas (51,8%) es mayor a la incidencia de desarticulaciones por sobrecalificación (15,9%) y por falta de competencias (32%). En el empleo informal, la incidencia de articulaciones adecuadas (53,1%) es de igual forma mayor a la incidencia de desarticulaciones por sobrecalificación (15%) y falta de competencias (31,5%).

La existencia de al menos 50% de articulaciones adecuadas en el sector informal da cuenta de un nivel relativamente alto de productividad, a juzgar por los requerimientos

William Orlando Prieto Bustos, Jhonn Heidelber Bonilla Castillo, María Camila Jaramillo

educativos. La inexistencia de una brecha relevante en términos absolutos y en términos relativos de los emparejamientos laborales del sector formal y el sector informal podría estar reflejando una segmentación con niveles de productividad competitivos en el sector informal para la ocupación de fuerza laboral joven. La tabla 5.5 registra la incidencia de la brecha de competencias para el empleo formal y el empleo informal.

Tabla 5.5. Brecha de competencias en el trabajo formal e informal

Competencias	Formal		informal	
	Total	%	Total	%
Sobrecalificado	125.749	15,9	100.511	15,0
Subcalificado	253.718	32,0	211.506	31,5
Calificado	410.306	51,8	355.725	53,1
Indefinido	2468	0,3	2804	0,4
Total	792.241	100,0	670.546	100,0

Fuente: elaboración propia con datos de la ETET 2013.

Una manera de contrastar la segmentación del mercado laboral por niveles de productividad competitivos para el empleo joven en el sector formal e informal es agrupar la brecha de competencias por trabajadores asalariados y trabajadores cuenta propia, por cuanto el trabajo asalariado asemeja el sector formal, y el trabajo cuenta propia, al trabajo informal. La tabla 5.6 presenta los índices de incidencia para cada grupo. Como puede observarse, la incidencia de articulaciones adecuadas es mayoría relativa tanto para el grupo de asalariados (empleo formal) como para el grupo de cuenta propia (empleo informal). Asimismo, los niveles de incidencia de las desarticulaciones por sobrecalificación y falta de competencias son muy similares en ambos sectores.

A pesar de la similitud en la incidencia de articulaciones adecuadas para el sector formal y el sector informal, y para el trabajo asalariado y cuenta propia, algunas características propias de la informalidad afectan la estimación del índice. Por ejemplo, la mayor frecuencia de empleos temporales o de tiempo parcial aumenta el riesgo de sobrecalificación. Asimismo, una articulación adecuada de un empleo formal a tiempo indefinido tiene un mayor nivel de productividad, comparada con una articulación adecuada de un empleo temporal o tiempo parcial informal. El contraste más evidente en términos de la fragmentación del mercado de trabajo para la población joven es en principio la comparación de la distribución de salarios promedio mensuales.

La tabla 5.7 registra las características más relevantes de la distribución de salarios para los trabajadores asalariados. Según la OIT (2014), algunos hechos estilizados han

Tabla 5.6. Brecha de competencias trabajo asalariado y cuenta propia

Competencias	Asalariado		Cuenta propia	
	Total	%	Total	%
Sobrecalificado	200.203	16,0	55.903	15,5
Subcalificado	379.043	30,2	119.547	33,2
Calificado	669.772	53,4	184.302	51,2
Indefinido	5272	0,4	0	0,0
Total	1.254.290	100,0	359.752	100,0

Fuente: elaboración propia con datos de la ETET 2013.

sido identificados en la distribución de salarios por brecha de competencias. En primer lugar, los salarios de quienes están sobrecalificados son más altos, pero los retornos por cada nivel de educación por encima al requerido son mucho menores. En segundo lugar, aunque perciben salarios más altos, los promedios son menores a los que perciben los pares localizados en trabajos que responden a las habilidades descritas por el nivel educativo (emparejamientos adecuados). Finalmente, el crecimiento de los salarios de quienes son sobrecapacitados no es mayor al que obtendrían en un trabajo articulado de manera adecuada a sus habilidades.

Los resultados de las estimaciones indican un salario promedio de trabajadores sobrecalificados mayor al salario promedio de los subcalificados. Sin embargo, el promedio de los sobrecalificados registra una importante volatilidad, con una desviación estándar mayor al promedio, comparado con el salario promedio de los subcalificados, cuyo promedio es más representativo con una desviación estándar menor al promedio.

Por otro lado, los calificados registran salarios promedio no muy por encima del salario de los sobrecalificados. En esta vía puede decirse que las ventajas de la sobrecalificación en el trabajo asalariado conciernen a la ocurrencia de un salario promedio más alto, en comparación con el salario promedio de los subcalificados. Sin embargo, no existe una ventaja evidente de las articulaciones adecuadas, las cuales ofrecen un salario promedio muy similar al promedio de los sobrecalificados. Los promedios fueron calculados con los pesos censales para controlar los distintos tamaños de muestra para cada brecha de competencias.

La tabla 5.8 describe las características más relevantes de la distribución de salarios promedio de los trabajadores cuenta propia. Como puede observarse, en este trabajo existe una evidente ventaja de las articulaciones adecuadas, debido a la existencia de un salario promedio mayor en comparación con el salario promedio de las desarticulaciones ocasionadas por sobrecalificación o subcalificación. Los sobrecalificados, a su vez,

Tabla 5.7 Brecha de competencias por salarios promedio (asalariados)

Competencias	Observaciones	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo	Ponderación
Sobrecalificado	254	928.674	948.622,1	99	7.800.000	200.202
Subcalificado	486	743.835	438.859,5	0	3.000.000	379.043
Calificado	889	916.864	717.926,0	0	7.000.000	669.772
Indefinido	6	1.728.394	511.814,8	950.000	2.800.000	5272
Total	2312	869.872	698.420,9	0	7.800.000	1.254.290

Fuente: elaboración propia con datos de la ETET 2013.

obtienen un salario promedio mayor a los subcalificados. Sin embargo, el salario máximo de sobrecalificados y subcalificados es igual, reflejando en parte las desventajas de la medición normativa de la brecha de competencias indicadas anteriormente. La variación en torno al promedio es mucho mayor para los subcalificados en comparación con la variación de los sobrecalificados, lo cual reduce la representatividad del promedio de los subcalificados. Los promedios fueron calculados con pesos censales para corregir los distintos tamaños de muestra de cada brecha ocupacional.

Tabla 5.8. Brecha de competencias por ingresos promedio (cuenta propia)

Competencias	Observaciones	Promedio	Desviación estándar	Mínimo	Máximo	Ponderación
Sobrecalificado	103	745.199	512.017,5	0	2.500.000	55.903
Subcalificado	182	584.761	600.183,6	0	2.500.000	119.547
Calificado	311	904.724	1.326.215,0	0	8.000.000	184.301
Indefinido	0	0	0	0	0	0
Total	596	773 610	1.040.3280,	0	8.000.000	359.752

Fuente: elaboración propia con datos de la ETET 2013.

La comparación de la brecha de competencias en términos de salarios para trabajadores asalariados y trabajadores cuenta propia, teniendo en cuenta las ponderaciones censales, refleja salarios promedio mayores para el sector formal que para el sector informal en cada una de las brechas normativas verticales estimadas. Aun cuando el promedio salarial de los sobrecalificados es más representativo para los trabajadores cuenta propia, parece existir un incentivo económico para trabajar en el sector formal en comparación con el sector informal, de modo que este último puede representar un empleo de tránsito hacia alguno de mejor calidad.

La tabla 5.9 presenta la estimación de la brecha de competencias horizontal por campo de ocupación. La mayor incidencia de sobrecalificación de empleo joven ocurre en el personal de apoyo administrativo (13,4%), las ocupaciones elementales (78,1%) y los trabajadores de los servicios y vendedores (7,4%). Dentro de las ocupaciones elementales se encuentran limpiadores, asistentes, peones agropecuarios, pesqueros, peones de minería, ayudantes de preparación de alimentos, vendedores ambulantes y recolectores de desechos. La menor incidencia horizontal de sobrecalificados se encuentra en las ocupaciones de oficiales, operarios, artesanos de artes mecánicas y otros oficios (0,6%), operadores de instalaciones de máquinas y ensambladoras (0,1%), y en agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros (0,5%). Resalta la incidencia de sobrecalificados en las ocupaciones de directores y gerentes, profesionales científicos e intelectuales, y técnicos y profesionales de mando medio.

Por otro lado, la mayor incidencia de brechas de competencias horizontales por falta de competencias se encuentra en las ocupaciones de técnicos y profesionales de nivel medio (36,6%), personal de apoyo administrativo (13,6%), trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados (15,6%) y ocupaciones militares (13%). La menor incidencia se encuentra, a su vez, en las ocupaciones de agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros (1,6%), y ocupaciones elementales (0,4%). Como se indicaba, una mayor incidencia de brechas de competencias por falta de destrezas puede acusar la falta de articulación de las demandas en términos de habilidades con la formación de estas en el sistema educativo.

Ahora bien, la mayor incidencia de las articulaciones adecuadas está localizada en las ocupaciones de personal de apoyo administrativo (22,7%) y trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados (27,3%). Por su parte, la menor incidencia de articulaciones adecuadas se presenta en las ocupaciones de profesionales científicos e intelectuales (2,1%), técnicas y profesionales de nivel medio (5,0%), agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros (0,1%).

Algunos aspectos sobresalen de la estimación de brechas de competencias horizontales. En primera instancia, la incidencia de los sobrecalificados ocurre en niveles de ocupación con reducida especialización, mas no existe sobrecalificación en las ocupaciones de mayor especialización concernientes a los directores y gerentes, profesionales y científicos, y técnicos y profesionales de nivel medio. Lo anterior reduce las posibilidades de reacomodar el recurso sobrecalificado dentro de las empresas para mejorar la productividad laboral con beneficios empresariales (movilidad vertical de los sobrecalificados). Al estar localizados en ocupaciones de menor especialización, es mucho más probable la búsqueda de otro empleo por parte de los trabajadores sobrecalificados.

William Orlando Prieto Bustos, Jhonn Heidelber Bonilla Castillo, María Camila Jaramillo

En segunda instancia, sobresalen las brechas de competencias por falta de destrezas educativas en niveles medios de especialización como personal de apoyo administrativo, y trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados. Aun teniendo en cuenta que los trabajadores de servicios y ventas pueden estar localizados en la economía informal, la baja calificación refleja rezagos del sistema educativo en la preparación de jóvenes trabajadores para dichas ocupaciones.

Finalmente, la mayor abundancia de articulaciones adecuadas en niveles medios de especialización limita el impacto en productividad y creación de riqueza del empleo joven, en tanto no se observa igual comportamiento en las ocupaciones de mayor especialización en la clasificación de ocupaciones.

Tabla 5.9. Brecha de competencias por ocupación

Ocupación	Sobrecalificado		Subcalificado		Calificado	
	Total	%	Total	%	Total	%
Directores y gerentes	0	0,0	33.367	6,5	62.652	7,2
Profesionales científicos e intelectuales	0	0,0	20.316	3,9	18.124	2,1
Técnicos y profesionales de nivel medio	0	0,0	188.539	36,6	43.880	5,0
Personal de apoyo administrativo	34.575	13,4	70.260	13,6	197.966	22,7
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	19.021	7,4	80.209	15,6	238.063	27,3
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros	1272	0,5	8095	1,6	945	0,1
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	1508	0,6	14.365	2,8	69.937	8,0
Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores	178	0,1	31.249	6,1	85.345	9,8
Ocupaciones elementales	201.350	78,1	2061	0,4	112.156	12,8
Ocupaciones militares	0	0,0	66.871	13,0	44.106	5,1
Total	257.904	100,0	515.333	100,0	873.174	100,0

Fuente: elaboración propia con datos de la ETET 2013.

Los hallazgos de las brechas de competencias horizontales son contrastados con la estimación de brechas por campo de estudio. La tabla 5.10 describe la incidencia de las brechas de competencias por campo de estudio. En términos de los sobrecalificados, la mayor incidencia se localiza en las ciencias sociales (22,5%), la ingeniería (44,6%) y la salud y los servicios sociales (10,6%). En la brecha por falta de calificación y en la

articulación adecuada, la mayor incidencia se encuentra en los mismos campos de estudio. Lo anterior refleja una mayor competencia laboral en dichos campos debido a una potencial sobreoferta de trabajadores.

La menor incidencia de sobrecalificados está localizada en los campos de estudios de programas generales (1,8%) y educación (1,4%). A su vez, la menor incidencia por falta de competencias se localiza en la agricultura (0,4%), ciencias (2%) y humanidades y artes (3,5%). De igual manera, lo anterior parece responder a la presencia de una menor oferta laboral capacitada en dichos campos de estudio, como lo develan los valores absolutos respectivos.

Tabla 5.10. Brecha de competencias por campo de estudio

Campo de estudio	Sobrecalificado		Subcalificado		Calificado	
	Total	%	Total	%	Total	%
Programas generales	3959	1,8	58.169	13,4	39.335	4,9
Educación	3045	1,4	29.367	6,8	59.773	7,5
Humanidades y artes	8892	4,1	15.177	3,5	31.332	3,9
Ciencias sociales, educación, comercial y derecho	49.156	22,5	99.415	22,9	180.637	22,7
Ciencias	7762	3,6	8547	2,0	14.640	1,8
Ingeniería, industria y construcción	97.417	44,6	114.286	26,4	223.083	28,1
Agricultura	4291	2,0	1522	0,4	7428	0,9
Salud y servicios sociales	23.117	10,6	58.321	13,4	141.250	17,8
Servicios	12.860	5,9	27.992	6,5	53.225	6,7
Sectores desconocidos o no especificados	8024	3,7	20.842	4,8	44.531	5,6
Total	218.524	100,0	433.639	100,0	795.234	100,0

Fuente: elaboración propia con datos de la ETET 2013.

Por último, la insatisfacción laboral aumenta con las desarticulaciones de competencias requeridas por la demanda laboral; es decir, una mayor incidencia de sobrecalificación y falta de competencias aumenta los indicadores subjetivos de baja calidad del empleo. La tabla 5.11 registra las respuestas de percepción inconforme con las actividades realizadas en el trabajo, por brecha de competencias. Como puede observarse, los niveles absolutos del total de trabajadores satisfechos son mayores para la columna de articulaciones adecuadas en comparación con las columnas de totales asociadas a las desarticulaciones por sobrecalificación y falta de capacidades.

La desagregación por género indica un mayor número de mujeres educadas en niveles superiores y consideradas articuladas a los requerimientos del empleo y, por tanto, satisfechas con las labores realizadas. Sin embargo, se replica igual tendencia para las brechas por sobrecalificación y por falta de competencias. Uno de los factores que ha citado la literatura relacionada con los niveles de satisfacción del empleo femenino es la dificultad de armonizar la vida familiar con la vida laboral, en términos de las responsabilidades asumidas por las mujeres en ambos frentes. Además, el grupo de mujeres en campos profesionales con mayor incidencia de desarticulación —como es el caso de las ciencias sociales, educación, ingeniería, derecho e industria— puede estar influenciado por una mayor competencia de profesionales en dichos campos, lo cual a su vez está asociado con el menor número de mujeres satisfechas en las brechas de sobrecalificado y subcalificado.

Tabla 5.11. Percepción de los ocupados en su trabajo actual respecto a sus capacidades

Nivel educativo	Adecuada			Sobrecalificado			Subcalificado		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Ninguno	4301	1845	2456	0	0	0	3387	3387	0
Primaria (1.o a 5.o)	270.570	189.042	81.528	5712	3003	2709	59.415	41.045	18.370
Secundaria (6.o a 13.o)	521.954	344.237	177.717	31.331	19.408	11.923	77.733	48.235	29.498
Superior no universitaria (técnica y tecnológica)	364.837	179.706	185.131	24.072	10.330	13.742	42.143	16.567	25.576
Superior universitaria	204.797	91.976	112.821	15.228	4.815	10.413	12.318	3567	8751
t	1.366.459	806.806	559.653	76.343	37.556	38.787	194.995	112.800	82.195

Fuente: elaboración propia con base ETET (2013).

Modelo de caracterización de brechas de competencias normativas

Con el objeto de especificar los factores socioeconómicos y los factores de política pública asociados con las brechas de competencias normativas presentadas anteriormente, fue ajustado un modelo probabilístico no lineal. La tabla 5.12 describe los principales resultados. La especificación utilizada para la caracterización fue la siguiente:

$$\begin{aligned}
 Y_{it} = & \delta_0 + \alpha_1 \text{edad2529}_{it} + \alpha_2 \text{mujer}_{it} + \alpha_3 \text{mujercalificada}_{it} \\
 & + \alpha_4 \text{jefe de hogar}_{it} + \alpha_5 \text{soltero}_{it} + \alpha_6 \text{deserción escolar}_{it} \\
 & + \alpha_7 \text{técnicotecnológico}_{it} + \alpha_8 \text{educaciónmedia}_{it} \\
 & + \alpha_9 \text{educaciónuniversitaria}_{it} + \alpha_{10} \text{menoreducaciónmadre}_{it} \\
 & + \alpha_{11} \text{menoreducaciónpadre}_{it} + \alpha_{12} \text{pobreza}_{it} + \alpha_{13} \text{subsitrans}_{it} \\
 & + \alpha_{14} \text{subeduc}_{it} + \varepsilon_{it}
 \end{aligned}
 \tag{1}$$

Donde Y_{it} representa la brecha de competencias normativa para cada individuo (sobrecalificado, subcalificado y calificado). Las variables de control refieren a las variables sociales de mujer, jefe de hogar, soltero, deserción escolar, niveles educativos, nivel educativo de padres, pobreza, capacitación en empresa y subsidios de educación y transporte.

El grupo etario de 25 a 29 años tiene una mayor probabilidad de estar sobrecalificado o calificado que de estar subcalificado, en comparación con los demás grupos etarios de la población joven. Por su parte, la condición de género femenino tiene una probabilidad mayor que la condición de género masculino de encontrarse desarticulada por falta de niveles educativos y una menor probabilidad de estar sobrecalificada y articulada a los requerimientos de la demanda laboral.

Lo anterior señala, por un lado, la importancia de la edad en cuanto variable sustituta de la experiencia en el mercado laboral al momento de determinar los emparejamientos adecuados; y, por otro, la existencia de rigidices propias del funcionamiento del mercado de trabajo que atentan contra la posibilidad de acceder a mejores puestos de trabajo para las mujeres, incrementando la probabilidad de localizarse en empleos subcalificados y sobrecalificados.

A pesar de la mayor probabilidad de desarticulación del género femenino, al controlar por educación se encuentra una mayor probabilidad de articulaciones adecuadas para las mujeres que para los hombres con al menos 11 años de escolaridad; es decir, el rendimiento de la educación en términos de lograr un trabajo articulado es mayor para las mujeres que para los hombres. En particular, una mujer con 11 años de escolaridad tiene una probabilidad mayor en cerca de 37 puntos básicos, mientras que un hombre con 11 años de escolaridad presenta un incremento en la probabilidad de 10 puntos básicos. Del mismo modo, el incremento en los niveles educativos disminuye la probabilidad de desarticulación normativa para hombres y para mujeres en relación con el grupo de referencia de hombres con menos de 11 años de escolaridad.

En términos de las condiciones de entorno, se puede señalar que la pobreza aumenta la probabilidad de desarticulación por sobrecalificación y falta de calificación; por tanto,

Tabla 5.12. Efectos marginales de los modelos brecha de competencias

Variable	Sobrecalificados	Subcalificados	Calificados
Edad 25 a 29	0,0226*** (0,000364)	0,00645*** (0,000599)	0,0285*** (0,000705)
Mujer	-0,0899*** (0,00157)	0,170*** (0,00121)	-0,303*** (0,00156)
Mujer con 11 años de escolaridad	-0,00655*** (0,00172)	-0,121*** (0,00117)	0,378*** (0,00178)
Jefe de hogar	-0,0105*** (0,000405)	0,0468*** (0,000783)	-0,0117*** (0,000854)
Soltero	-0,0602*** (0,000432)	-0,0190*** (0,000638)	-0,115*** (0,000749)
Hombre con 11 años de escolaridad	0,135*** (0,000369)	-0,149*** (0,00115)	0,107*** (0,00115)
Deserción	0,121*** (0,000740)	0,219*** (0,000946)	0,148*** (0,00105)
Pobre	0,0142*** (0,000621)	-0,0321*** (0,000825)	-0,0279*** (0,00102)
Subsidio de transporte	0,00217*** (0,000381)	0,0945*** (0,000677)	-0,0533*** (0,000750)
Subsidio de educación	-0,0252*** (0,000373)	-0,0171*** (0,000695)	-0,000104 (0,000838)
N	2240893	2240893	2240893
Peuso R2	0,1430	0,1377	0,04
Pr(Y)	0,07	0,198	0,365

Nota: efectos marginales, errores estándar en paréntesis; * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

Fuente: elaboración propia.

se incrementa la incidencia de brechas de competencias en el mercado de trabajo. Al mismo tiempo, la probabilidad de lograr un empleo articulado adecuadamente en los niveles educativos está asociada a una menor incidencia de la pobreza.

Las variables de política pública en relación con los subsidios de transporte y educación registran impactos ambiguos sobre la probabilidad de desarticulación. Por un lado, la probabilidad de sobrecalificación y subcalificación se reduce con el subsidio de educación en cerca de 2 puntos básicos, mientras que mantiene casi inalterada la probabilidad de articulación correcta en niveles educativos. Por otro lado, la probabilidad de desarticulación por sobrecalificación y subcalificación aumentan con el subsidio de transporte,

mientras que la probabilidad de correcta articulación disminuye. Lo anterior describe, en parte, la relevancia del subsidio de educación en el cierre de brechas por competencias y de la distribución espacial de los puestos de trabajo como elemento relevante, al momento de comprender el impacto del subsidio de desempleo sobre las brechas de competencias.

Capacitación en la empresa

La desarticulación en términos de habilidades puede estar corrigiéndose a partir de las capacitaciones de naturaleza privada a trabajadores con educación secundaria y superior no universitaria, con el doble propósito de sustituir mano de obra calificada escasa por mano de obra no calificada abundante, cubriendo la escasez de competencias de niveles educativos avanzados, con capacitación empresarial, cuando así lo permiten las competencias del cargo. Lo anterior sugiere además la existencia de un mercado interno de trabajo en las empresas, el cual se especializa en ofrecer habilidades específicas, experiencia laboral y competencias blandas, relevantes para mejorar la retención laboral, así como para superar las restricciones que impone la escasez de mano de obra con niveles terciarios de educación.

El funcionamiento adecuado de mercados internos de trabajo puede generar estándares de calidad relevantes para la productividad laboral, sobre la base de la educación secundaria y postsecundaria. Dos aspectos que aproximan la calidad de las capacitaciones privadas en términos de la generación de competencias laborales son aproximados por el tamaño de las empresas (cobertura) y las horas de capacitación (calidad). Del total de 592.314 ocupados capacitados que registraron información sobre tamaño de empresa, 548.897 personas (92%) laboran en empresas de más de 6 personas. Asimismo, del total de 592.314 respuestas en relación con capacitaciones realizadas, 53,0% tienen una duración de hasta 8 horas, y 28,7% una duración de 9 a 40 horas.

A pesar del desarrollo necesario de mercados internos de trabajo, la desarticulación en términos de la demanda y oferta de habilidades descrita en el capítulo anterior es costosa en relación con el fortalecimiento de la productividad por la existencia de curvas de aprendizaje. Y esto afecta en el corto plazo y de manera indirecta la competitividad del tejido empresarial nacional. Además, los determinantes de la desarticulación de habilidades, particularmente para la población joven de trabajadores, afectan la transición hacia un empleo estable y satisfactorio. Lo anterior puede verse reflejado en un alto nivel de rotación laboral.

Rotación laboral e intensidad de la búsqueda de empleo

Si bien los determinantes de la desarticulación de habilidades y requerimientos de cargos en la fuerza laboral joven pueden tener una naturaleza diversa: tecnológico, migratorio o cultural¹⁰, los incrementos en la rotación laboral que ocurren como consecuencia pueden amplificar los efectos perjudiciales¹¹ sobre la transición laboral de los jóvenes, aumentando la duración del desempleo. Asimismo, los efectos de la rotación laboral pueden ser negativos para la demanda laboral en la medida en que aumentan los costos de búsqueda de recurso humano, y pueden ser positivos para la oferta laboral, por cuanto adquieren competencias efectivas para el manejo de mecanismos de búsqueda disponibles en el mercado de trabajo.

Por ejemplo, al evaluar la duración de desempleo por nivel educativo, 58,0% de desempleados con educación secundaria, 51,0% de los desempleados con educación superior no universitaria (técnica y tecnológica) y 67% de los desempleados con educación superior universitaria demoran de 1 a 12 meses para encontrar empleo. Asimismo, el promedio de trabajos a los cuales un ocupado con nivel educativo superior no universitaria (técnico y tecnológico) se postuló, antes del empleo actual, es de 6,4 trabajos, un promedio similar al de los ocupados con educación superior universitaria, equivalente a 6,5 trabajos postulados. Ambos tipos de educación registran un promedio de postulaciones mayor al de la educación secundaria, con 4 postulaciones a procesos de selección antes de llegar al empleo actual. Del mismo modo, el número promedio de entrevistas realizadas por un ocupado con educación superior no universitaria (técnica y tecnológica) es de 2,2 contra 2,0 de la educación superior universitaria, ambos mayores al promedio de entrevistas de la educación secundaria, con 1,6 antes de lograr un empleo.

Aunque las mujeres más educadas se postulan más que los hombres más educados a procesos de selección, con un promedio de 7,3 comparado con 4,6 postulaciones, ninguno de los géneros parece utilizar servicios de intermediación en la búsqueda de empleo. Desde la perspectiva de los 2.347.021 jóvenes ocupados, solamente 4,4% visitó, llevó o envió hojas de vida a bolsas de empleo o intermediarios. Por otro lado, y desde la perspectiva de los 126 383 jóvenes desempleados que respondieron la pregunta, 8,5% ha tenido asesoramiento sobre cómo buscar empleo, mientras solamente 40,8% tiene acceso a información sobre vacantes, 9,6% ha sido orientado sobre oportunidades de educación y formación, y 33,2% ha tomado algún programa de educación o formación.

.....
10 Algunos de estos factores fueron identificados en el modelo probabilístico ajustado para las brechas de competencias abordadas en el capítulo anterior.

11 La rotación laboral tiene un impacto positivo sobre el salario por hora, como lo indica el modelo econométrico. Los efectos que se indagan en esta sección exploran la relación de la rotación laboral con el tiempo de búsqueda de empleo, en la presunción de que la rotación laboral de los jóvenes refleja un proceso de aprendizaje sobre los mecanismos más efectivos de búsqueda de empleo.

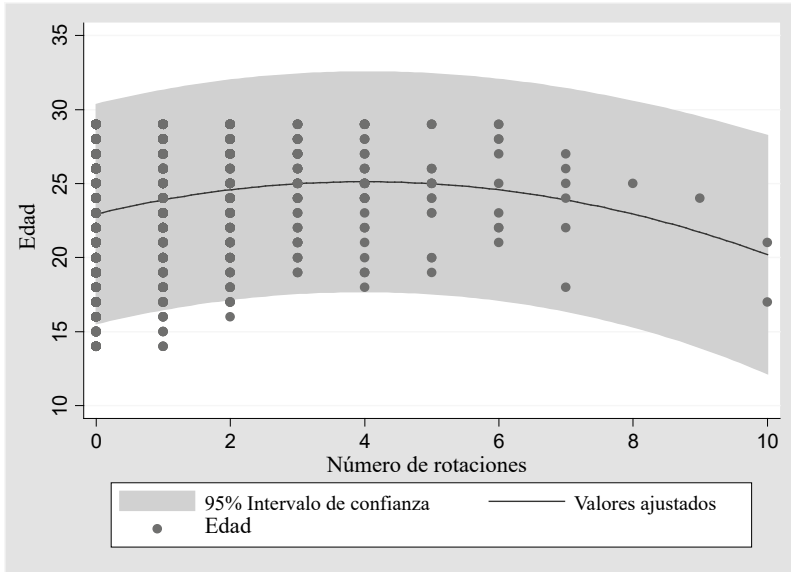
Al contrastar la distribución de frecuencias de las actividades laborales en la trayectoria laboral de los jóvenes con la distribución del número de veces que cambiaron de empleo cada año, algunos elementos característicos de la rotación laboral pueden identificarse. En primera instancia, del total de ocupados que cambiaron de empleo al año de iniciarlo, 95% rotaron a lo sumo 4 veces. Asimismo, del total de 1.234.113 personas con registro de rotaciones laborales en el historial de actividades, 61% cambió de empleo 1 vez; 22%, 2 veces; 7%, 3 veces; y 5%, 4 veces. Igualmente, 86% del total de la población con registros de rotación tienen un historial laboral de 8 actividades en el mercado de trabajo. El restante 14% tiene un historial de actividades de 9 a 30 actividades laborales. Lo anterior sugiere, por un lado, una mayor concentración de jóvenes con un número de actividades laborales menores a 8, y una menor rotación laboral en la medida en que el número de actividades aumenta.

En segunda instancia, el número de ocupados jóvenes que cambian de empleo al menos una vez al año disminuye con las actividades de la historia laboral. Por ejemplo, la probabilidad de que un empleado joven cambie de empleo cada año, cuando tiene tres actividades laborales en la historia laboral, es de 89%; mientras que la misma probabilidad, para un ocupado con ocho actividades en la historia laboral, es de 17%.

Al observar el número de rotaciones para las trayectorias laborales con 8 actividades, se encuentra una probabilidad de 17% de rotar 1 vez, 33% de rotar 2 veces, 30% de rotar 3 veces, 10% de rotar 4 veces, y 10% de rotar 5 veces. Ningún individuo con 8 actividades en el historial de trabajo cambió de empleo más de 5 veces. En contraste, al observar el número de rotaciones laborales para los individuos con más de 10 actividades en el historial laboral, se encuentran hasta 8 rotaciones laborales, con 12 actividades hasta 9 rotaciones laborales, y con 16 actividades hasta 10 rotaciones laborales. Es decir, en el caso de los trabajadores más experimentados con 8 actividades laborales existe una probabilidad de rotar al menos 3 veces de 80%, mientras que la probabilidad de cambiar de empleo, a lo sumo de 4 a 5 veces, es de 20%. Comparado con el trabajador más experimentado, el trabajador joven menos experimentado con 3 actividades en la trayectoria laboral tiene una probabilidad de cambiar de empleo una (1) vez de 89%, y una probabilidad de cambiar de empleo dos (2) veces de 11%. La experiencia laboral, como era de esperarse, reduce la probabilidad de rotación laboral, lo cual justifica programas de capacitación empresarial orientados a la consecución de habilidades relevantes para la reducción óptima de la rotación laboral.

La relación de la rotación laboral con la edad y con el número de actividades, en el historial laboral, permite identificar tanto la edad máxima como el número de actividades más alto, a partir de los cuales la rotación laboral empieza a disminuir. Las figuras 5.1 y 5.2 describen la relación de la rotación laboral con la edad de los jóvenes y con el número de actividades laborales registradas en la ETET.

Figura 5.1. Rotación laboral y edad

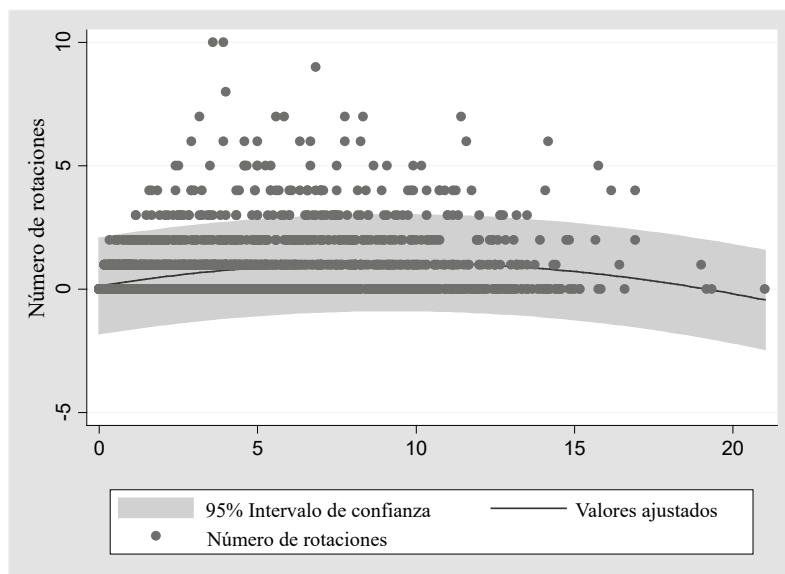


Fuente: elaboración propia con base ETET (2013).

Teniendo en cuenta una mayor concentración de jóvenes en las edades de 14 a 24 años (70%), y una mayor concentración de jóvenes con menos de 10 actividades laborales (90%), los incrementos en la edad están asociados a una menor rotación laboral. En promedio, un crecimiento de un año en la edad está asociado a un aumento de 9,5% en la rotación laboral. Sin embargo, incrementos sucesivos en la edad, particularmente después de los 26 años, disminuyen la rotación laboral en 4,4%.

Asimismo, los incrementos en el número de actividades registradas en el historial laboral están asociados a una menor rotación laboral. En promedio, incrementos en el número de actividades laborales por debajo de 10 actividades aumentan la rotación laboral en 23%, mientras aumentos en las actividades laborales, por encima de 10 actividades, disminuyen la rotación laboral en 1%. De lo anterior se desprende un crecimiento de la rotación laboral que crece a una tasa decreciente en la edad, y en el número de actividades laborales. Otro de los aspectos relacionados con la rotación laboral es el promedio de meses sin trabajo antes del trabajo actual. La dinámica de la demanda laboral aumenta y reduce el promedio de meses sin trabajo, entre otros aspectos, por los ciclos de la producción en algunos sectores que provocan rotación laboral, reflejando a su vez escasez de trabajadores con determinados niveles educativos, y en determinados periodos de tiempo durante el año.

Figura 5.2. Rotación laboral y número de actividades laborales



Fuente: elaboración propia con base ETET (2013).

Los niveles educativos de educación secundaria y educación superior (técnica y tecnológica) tienen promedios en meses sin empleo muy similares, con 5,5 y 5,5 meses, respectivamente. En contraste, la población empleada con estudios universitarios tiene en promedio 7,4 meses de desempleo antes de conseguir empleo, mientras que la población con estudios de posgrado tiene un promedio de 2,7 meses.

Teniendo en cuenta la reducida frecuencia de personas calificadas en niveles educativos de mayor especialización, lo anterior evidencia, por un lado, una escasez relativa de mano de obra calificada al nivel de posgrado, comparada con los niveles de educación técnica, tecnológica y profesional; y, por otro lado, una mayor rotación laboral de niveles educativos de secundaria, técnica y tecnológica.

El primer caso de escasez relativa de mano de obra especializada genera un costo adicional porque la mano de obra más especializada es más difícil de sustituir y más costosa de conseguir. Entre tanto, en el segundo caso de abundancia de mano obra no especializada, los costos de contratación son menores porque la mano de obra menos especializada es más fácil de sustituir y menos costosa de conseguir. Lo anterior implica periodos menos cortos de desempleo para la mano de obra especializada y más largos para la mano de obra no especializada. La mayor rotación por ciclos de la producción ocurre en consecuencia en los niveles de mano de obra menos especializada.

Los efectos negativos sobre la demanda laboral de la rotación laboral pueden provocar una estrategia por parte de los empleadores. En primer lugar, las empresas capacitan en la generación de competencias blandas, así como en el ofrecimiento de aspectos salariales monetarios y no monetarios, asociados con la satisfacción laboral, para retener recurso humano. En segundo lugar, debido a que la mayor rotación ocurre en los niveles educativos de menor especialización, parte de la financiación de las capacitaciones empresariales puede estar a cargo de los trabajadores, en la medida en que rotan de manera agresiva en el mercado laboral. Anticipando la rotación en dicho segmento de trabajadores, las empresas pueden estar invirtiendo de manera decidida en competencias no generales, pero sí específicas e intransferibles a otras empresas. En el mercado, la mayor capacitación de competencias generales desprende una mano de obra mejor preparada en términos de las competencias blandas transversales relevantes en la búsqueda de empleo. Lo anterior puede generar una competencia de las empresas por trabajadores menos especializados a través de capacitaciones específicas no transferibles a otras empresas.

Por el lado de la oferta laboral, la rotación laboral genera un aprendizaje relevante en la búsqueda de empleo. En la medida en que aumenta el número de rotaciones laborales, el individuo acumula conocimientos propios para el manejo óptimo de los mecanismos de búsqueda de empleo. La tabla 5.13 describe la combinación de periodos de búsqueda de empleo y número de rotaciones laborales para la población general de ocupados. Como puede observarse, los ocupados con periodos de búsqueda menor a 6 meses están distribuidos en 10 rotaciones laborales. Por otro lado, los ocupados con periodos de búsqueda de 6 meses a 1 año están distribuidos en 6 rotaciones laborales. Asimismo, el total de ocupados con más de 1 año de búsqueda de empleo están contenidos en menos de 3 rotaciones laborales. Lo anterior implica una relación inversa entre el número de rotaciones laborales y el tiempo de búsqueda de empleo. Así, a mayor rotación laboral, menor el tiempo de búsqueda de los ocupados.

La tabla 5.14 describe la asociación entre periodos de búsqueda de empleo y número de rotaciones laborales para los hombres ocupados. De igual forma, la distribución de los hombres ocupados que encontraron empleo en menos de 6 meses está contenida en 10 rotaciones laborales. Por el contrario, las distribuciones de los hombres ocupados que encontraron empleo en un periodo de 6 meses a 1 año, y en más de un año, están concentradas en menos de 6 rotaciones laborales y 3 rotaciones laborales, respectivamente. Al igual que en la población ocupada, la relación entre el número de rotaciones y el periodo de búsqueda es inversa.

Tabla 5.13. Asociación de periodos de búsqueda de empleo y número de rotaciones laborales

Número de rotaciones	Búsqueda de empleo			Total
	Menos de 6 meses	De 6 meses a 1 año	Mayor a 1 año	
1	359.617	57.715	71.269	488.601
2	150.405	21.597	13.758	185.760
3	52.845	12.672	5625	71.142
4	42.433	6193	0	48.626
5	17.040	5142	0	22.182
6	13.955	1074	0	15.029
7	8207	0	0	8207
8	2516	0	0	2516
9	474	0	0	474
10	4970	0	0	4970
Total	652.462	104.393	90.652	847.507

Fuente: elaboración propia con base ETET 2013.

Tabla 5.14. Asociación de periodos de búsqueda de empleo y número de rotaciones laborales para los hombres ocupados

Número de rotaciones	Hombres en búsqueda de empleo			Total
	Menos de 6 meses	De 6 meses a 1 año	Mayor a 1 año	
1	226.819	26.217	30.836	283.872
2	84.677	11.297	4104	100.078
3	22.530	4040	1943	28.513
4	24.629	206	0	24.835
5	10.942	2787	0	13.729
6	11.101	0	0	11.101
7	5737	0	0	5737
8	2516	0	0	2516
9	474	0	0	474
10	2510	0	0	2510
Total	391.935	44.547	36.883	473.365

Fuente: elaboración propia con base ETET 2013.

La tabla 5.15 presenta la combinación de periodos de búsqueda de empleo y número de rotaciones laborales para las mujeres ocupadas. La distribución de las mujeres ocupadas que encontraron empleo en menos de 6 meses está concentrada en 10 rotaciones laborales. En contraste, las distribuciones de mujeres ocupadas que encontraron empleo en un periodo de 6 meses a 1 año, y en un periodo mayor a 1 año, están contenidas en 6 rotaciones laborales y 3 rotaciones laborales, respectivamente. Al igual que en la población general, y en la población de hombres, la rotación laboral está asociada a menores periodos de búsqueda de empleo.

Tabla 5.15. Asociación de periodos de búsqueda de empleo y número de rotaciones laborales para las mujeres ocupados

Número de rotaciones	Mujeres en búsqueda de empleo			Total
	Menos de 6 meses	De 6 meses a 1 año	Mayor a 1 año	
1	132.798	31.498	40.434	204.730
2	65.728	10.300	9653	85.681
3	30.315	8632	3682	42.629
4	17.804	5987	0	23.791
5	6099	2355	0	8454
6	2854	1074	0	3928
7	2470	0	0	2470
8	0	0	0	0
9	0	0	0	0
10	2460	0	0	2460
Total	260.528	59.846	53.769	374.143

Fuente: elaboración propia con base ETET 2013.

Al estimar un ajuste no lineal tipo Probit entre cada uno de los periodos de búsqueda de empleo, y la rotación laboral, sin incluir variables de control, es posible cuantificar el cambio en la probabilidad de encontrar empleo ante incrementos en la rotación laboral. Así, en el grupo de ocupados que encontraron empleo en menos de 6 meses, incrementos en la rotación laboral hasta la rotación número 5 elevan la probabilidad de encontrar empleo en dicho periodo en 18 puntos básicos de probabilidad. Sin embargo, un incremento adicional por encima de la rotación número 5 disminuye la probabilidad de encontrar empleo en 1 punto básico de probabilidad.

En el grupo de ocupados, quienes encontraron empleo en un periodo de 6 meses a 1 año, los incrementos en la rotación laboral tienen implicaciones similares. Por un lado, aumentos en la rotación laboral hasta la rotación número 3 aumentan la probabilidad de encontrar empleo en 4 puntos básicos de probabilidad. Incrementos por encima de la rotación 3 disminuyen la probabilidad en 0,6 puntos básicos. De igual forma ocurre en el grupo de ocupados, que encontraron empleo en un periodo mayor a 1 año. Incrementos hasta la rotación número 2 aumentan la probabilidad de encontrar empleo en 5 puntos básicos en dicho periodo, pero aumentos sucesivos la disminuyen en un 1 punto básico de probabilidad.

Lo anterior implica una relación no lineal entre la rotación laboral y la búsqueda de empleo, de la cual se desprende que es mucho más probable encontrar un ocupado con más de 1 año de búsqueda con un menor promedio de rotación laboral, en comparación con la probabilidad de encontrar a un ocupado con menos de 1 año de búsqueda, pero con mayor rotación laboral. Esto es aún más relevante teniendo en cuenta que la principal razón por la cual los jóvenes ocupados cambian de empleo es para mejorar la utilización de capacidades (81,4%) y mejorar los ingresos (98,2%), aspectos directamente relacionados con los beneficios de las capacitaciones de naturaleza privada y la inversión en niveles más complejos de educación.

En ese sentido, los datos ofrecen evidencia en cuanto a las capacitaciones recibidas. Del total de ocupados, 87.552 personas fueron capacitadas como practicante y 592.314 personas fueron capacitadas como empleados en los últimos 12 meses. Asimismo, del total de ocupados que recibieron alguna capacitación, 21,4% recibió capacitación en el perfeccionamiento de su especialización, 24% en el cumplimiento de procedimientos y reglamentaciones, 19% en salud y seguridad y 15% en desarrollo empresarial.

Sin embargo, los datos no ofrecen evidencia acerca de beneficios contractuales distintos a los de ley, que pueden a su vez ser utilizados para reducir la rotación laboral. De un total de 2 347.021 jóvenes empleados, las prebendas contractuales menos frecuentes son las facilidades de adquisición de vivienda (6%) y guardería infantil (2,6%), consideradas relevantes en la generación de lealtad empresarial por parte de los trabajadores. Mientras tanto, los beneficios contractuales más frecuentes son los beneficios de ley asociados con el subsidio de transporte (54,1%), las primas por servicios (58%), las contribuciones a la seguridad social (65,08%), la afiliación a una ARL (65,5%), las licencias por enfermedad (58,5%) y la seguridad en el trabajo o en equipos o vestimenta de protección (50,8%).

En un contexto de inversión gradual en niveles educativos avanzados asociados al ciclo laboral de los jóvenes, de una potencial desarticulación de la demanda laboral en relación con la oferta laboral disponible, y de la rotación laboral característica de la movilidad de la fuerza laboral joven, resalta la relevancia de los programas de capacitación

de naturaleza privada. En la vía del análisis planteado, dichos programas pueden ser considerados incentivos para invertir en niveles educativos más avanzados, dada la mayor rotación de personas con niveles educativos menos especializados en la medida en que los más educados reciben mayor capacitación. Asimismo, la capacitación de naturaleza privada puede ser resultado de una potencial competencia de las empresas por trabajadores con el objeto de reducir de manera óptima la rotación laboral.

Según los datos de la ETET, del total de 2.347.021 jóvenes ocupados, el 29,0% declara haber recibido en los últimos 12 meses alguna capacitación para su actividad laboral actual. Igualmente, del total de personas capacitadas, el 94% tiene estudios de educación secundaria, superior no universitaria (técnica y tecnológica), superior universitaria y posgrado. Además, el porcentaje de los ocupados capacitados con educación técnica y tecnológica (34%) es equivalente al porcentaje de los ocupados capacitados con educación superior universitaria (34%).

Lo anterior sugiere, por un lado, una mayor capacitación de naturaleza privada en los más educados y, por otro lado, una mejor articulación de los niveles de educación secundaria a los requerimientos actuales de la ocupación de los jóvenes¹². Los incrementos en productividad laboral necesarios para mantener la competitividad internacional parecen articularse de mejor manera en las primeras etapas de inserción a los mercados internacionales, desde los eslabones educativos de secundaria y superior no universitario, menos costosos en los países en desarrollo debido a la sobreoferta de trabajadores con dichos niveles educativos.

Teniendo en cuenta la manera como las inversiones en educación están asociadas al ciclo laboral de los jóvenes, es necesario contemplar la pertinencia de los procesos educativos, desde el aprovechamiento de las oportunidades laborales con mayor impacto en la productividad de los niveles educativos y, por ende, en el desarrollo humano de los jóvenes, en pro de lograr una movilidad integrada dentro de los distintos niveles de educación.

.....
¹² La incidencia de la articulación adecuada con los requerimientos educativos de la demanda laboral para el nivel educativo de secundaria es de 44,4%, mayor a la incidencia en el nivel educativo superior no universitario (23,4%) y superior universitario (19,3%).

VI

TRANSICIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES HACIA UN TRABAJO ESTABLE Y SATISFACTORIO

Marco conceptual

La transición del sistema educativo al mercado de trabajo representa una de las etapas más relevantes en el análisis de la inclusión productiva de la población joven. En la medida en que el proceso de inclusión hacia un trabajo estable y satisfactorio pueda ser caracterizado en términos de las distintas etapas que lo componen, es posible comprender mejor un adecuado diseño de política pública laboral para superar las barreras de acceso que impiden una inclusión efectiva de la población joven al mercado de trabajo.

La transición de la escuela al trabajo es definida por la OIT como el proceso realizado por una persona joven, con edades entre 14 y 29 años, desde la finalización de actividades de aprendizaje hasta la consecución del primer empleo estable y satisfactorio. En la especificación de la transición, la finalización de las actividades de aprendizaje no requiere la terminación de ningún ciclo de educación formal, es decir, la graduación no representa una condición necesaria para la determinación de la transición, por cuanto tanto jóvenes matriculados o no en programas educativos como jóvenes graduados en cualquier ciclo educativo son igualmente considerados en el proceso de transición. Por otro lado, la consecución de un empleo estable y satisfactorio refiere la existencia de un contrato laboral, sea escrito o verbal, con una duración de al menos 12 meses, así como la ocurrencia subjetiva de satisfacción por parte del trabajador en el desarrollo de la actividad.

La transición, a efectos de la medición, termina cuando un contrato estable y satisfactorio es logrado por primera vez. De esta manera, algunos jóvenes ingresarán de manera directa a empleos estables y satisfactorios, mientras otros permanecerán en una trayectoria de empleo o desempleo. La métrica de la transición no solamente incluye trabajadores asalariados, sino también a los trabajadores cuenta propia con las mismas características de estabilidad y satisfacción en el empleo. La trayectoria laboral puede incluir distintas ocupaciones con características diferentes en cuanto a la estabilidad y a la satisfacción a lo largo del ciclo laboral de un trabajador joven; sin embargo, la medición incluye exclusivamente a los primeros contratos estables y satisfactorios, dejando de lado distintas ocupaciones con las mismas características a lo largo del ciclo laboral de un trabajador joven de 14 a 29 años.

Según lo anterior, es posible identificar tres etapas para caracterizar la transición de la escuela al trabajo, descritas en la tabla 6.1: *transición no iniciada*, *en transición* y *transición completa*. La población joven es clasificada en al menos una de las etapas, dependiendo de los criterios definidos en torno a los conceptos de estabilidad y satisfacción. De este modo, un joven que no ha iniciado la transición es un joven que está estudiando o que no estudia y no tiene la intención de buscar empleo. Por otro lado, un joven considerado en transición es un joven con alguna de las siguientes condiciones: no trabaja pero está disponible para trabajar, actualmente está empleado en un trabajo temporal y no satisfactorio, actualmente trabaja en cuenta propia y está insatisfecho, actualmente es un estudiante activo, o actualmente está inactivo y no está en actividades educativas, pero planea ingresar al mercado de trabajo en un futuro próximo. Asimismo, un joven finaliza la transición cuando alcanza la etapa de transición completa caracterizada con al menos una de las siguientes condiciones: tiene un trabajo estable satisfactorio, tiene un trabajo estable no satisfactorio, tiene un trabajo satisfactorio pero temporal, es un trabajador cuenta propia que considera su trabajo satisfactorio.

Desde la perspectiva del estatus laboral de empleado, desempleado e inactivo, la etapa de “transición no iniciada” concierne a la población inactiva, descontando a las personas disponibles para trabajar que no buscan empleo de manera activa, y a los que no son estudiantes, pero han manifestado la intención de participar en la fuerza de trabajo.

La etapa considerada “en transición” agrupa a todos los trabajadores con empleos no satisfactorios (incluidos los trabajadores cuenta propia) en contratos temporales, incluso a los desempleados, tanto los que realizan actividades de búsqueda de empleo como aquellos desempleados disponibles para trabajar, aunque no lleven a cabo actividades de búsqueda de empleo, además de los estudiantes

Tabla 6.1. Etapas de transición

Etapa	Características
Transición no iniciada	Aún está estudiando (estudiantes inactivos).
	Actualmente está inactivo y no estudia (no es estudiante inactivo), sin la intención de buscar trabajo.
En transición	Actualmente está desempleado en su definición flexible.
	Actualmente está empleado en un trabajo temporal y no satisfactorio.
	Actualmente trabaja por cuenta propia y está insatisfecho.
	Actualmente es estudiante activo en el mercado de trabajo.
Transición completa	Actualmente está inactivo y no está en la escuela (inactivo no estudiante), se propone buscar trabajo más adelante.
	Actualmente está en un trabajo estable, ya sea satisfactorio o no satisfactorio.
	Actualmente está en un trabajo temporal y satisfactorio.
	Actualmente trabaja por cuenta propia y está satisfecho.

Fuente: autores.

activos en el mercado de trabajo. La etapa de “transición completa” incluye a todos los trabajadores (incluidos los trabajadores cuenta propia) con un empleo estable y satisfactorio, aun cuando estén en contratos laborales temporales.

La elaboración de las etapas de transición es una taxonomía útil para el análisis de los flujos de población joven incorporada al mercado de trabajo, teniendo como inicio la actividad educativa y como finalización la primera experiencia laboral estable y satisfactoria. Por ende, la transición puede interpretarse como una trayectoria hacia un empleo de calidad. Sin embargo, las distintas etapas de transición no agotan todas las dimensiones de la calidad del empleo, por ejemplo, las relacionadas con las métricas objetivas descritas en la figura 3.4. Asimismo, una transición completa puede terminar en un empleo satisfactorio pero temporal, con lo cual se configura en un empleo irregular de baja calidad.

El marco de análisis de la trayectoria de empleo es un marco útil para entender los flujos de la fuerza laboral joven, pero no representa en sí mismo un marco de análisis de calidad del empleo. Desde la perspectiva subjetiva de la calidad del empleo, la primera experiencia estable y satisfactoria puede considerarse como un empleo de calidad, pero no todo empleo estable y satisfactorio considerado en la transición completa agota las dimensiones de calidad, particularmente las métricas objetivas sobre remuneración, condiciones de trabajo y articulación de

cualificaciones. Sin embargo, un aspecto esencial del análisis concierne a la relevancia de las características del primer empleo para la trayectoria futura de empleos de la población joven. De esta manera, la transición completa puede originar una secuencia posterior de contratos laborales con ganancias sucesivas en calidad de empleo.

Distintas etapas de transición laboral de los jóvenes

La tabla 6.2 describe a la población joven según la etapa de transición en la cual se encuentra en su trayectoria hacia un empleo estable y satisfactorio. En la población general, 31,5% de los jóvenes no ha iniciado la transición, mientras 38,4% están en transición y 29,8% han culminado la transición. La desagregación por género indica la existencia de una mayor proporción de hombres en la transición completa (36%) en comparación con la proporción de mujeres en la misma etapa (23,5%). Existe una mayor proporción de mujeres en transición (42,1%) y en transición no iniciada (34,4%) en comparación con los hombres en transición (34,8%) y en transición no iniciada (28,6%). La mayor concentración de mujeres jóvenes en comparación con hombres jóvenes en las etapas iniciales de aproximación al mercado de trabajo refleja, en parte, las mayores dificultades de inserción de la población femenina al mercado de trabajo descritas en las secciones precedentes.

Un aspecto relevante es la comparación de las participaciones al inicio de la transición y al final de la transición, de modo que pueda caracterizarse el flujo de entrada de población joven hacia la consecución de un empleo estable y satisfactorio. En la población general, la participación de la población que no ha iniciado aún la transición (31,5%) es mayor a la participación de la población que la ha finalizado (29,8%). La desagregación por género refleja una situación similar para hombres y para mujeres. En particular, la participación de mujeres que no han iniciado la transición (34,4%) es mayor a la participación de mujeres que la han terminado (23,5%), mientras que las diferencias entre la participación de hombres que no han iniciado la transición (28,6%) en comparación con los hombres que la han terminado (36%) son mucho menores.

La diferencia del flujo de entrada y salida de la fuerza laboral confirma la caracterización de una desarticulación del logro educativo femenino y los resultados de la población femenina en el mercado de trabajo. Así, existe una población femenina con menor deserción escolar, mayor cantidad de estudiantes inactivos, mayor acumulación de niveles educativos avanzados, pero con un menor flujo de entrada al mercado de trabajo y, en consecuencia, menor presencia en la transición completa.

Tabla 6.2. Población joven por etapas de la transición y según sexo

Etapa de transición	Total	%	Hombres	%	Mujeres	%
Transición completa	1.272.401	29,8	776.871	36,0	495.530	23,5
En transición	1.639.899	38,4	751.432	34,8	888.467	42,1
Transición no iniciada	1.342.181	31,5	616.966	28,6	725.214	34,4
No definido	13.006	0,3	11.406	0,5	1600	0,1
Total	4.267.486	100,0	2.156.675	100,0	2.110.811	100,0

Fuente: elaboración propia con datos de la ETET 2013.

La tabla 6.3 permite comprender en mayor detalle las diferencias entre las distintas etapas de transición a partir de cada uno de los criterios que las definen. En la etapa de transición no iniciada, la participación más relevante de jóvenes se encuentra en los estudiantes inactivos, con un 28,7%, mientras que los jóvenes inactivos que no estudian y no tienen planes de ingresar al mercado de trabajo representan al 2,8% restante. Al desagregar por género, 27,4% y 29,9% de los hombres y las mujeres jóvenes en transición no iniciada son estudiantes inactivos; por su parte, 1,2% y 4,4% de los hombres y las mujeres no estudian ni tienen planes de ingresar al mercado de trabajo.

En la etapa en transición para la población general, existe una mayor participación de estudiantes activos (19,5%) y de desempleados según definición flexible (5,5%). Los inactivos que no aspiran a trabajar en el futuro concentran 4,6% de los jóvenes, mientras que los trabajadores cuenta propia con actividades insatisfactorias agrupan 4,3% de los jóvenes. El restante 4,5% se encuentra en contratos temporales no satisfactorios.

Al desagregar por género a quienes se encuentran en transición, existe una proporción similar de mujeres y hombres con empleos temporales e insatisfactorios con 4,5% y 4,6%, respectivamente. En lo que respecta al empleo cuenta propia insatisfactorio, existe una mayor proporción de mujeres (4,6%) que de hombres (4%). Destaca la mayor proporción de mujeres en desempleo flexibilizado y estudiantes activos en comparación con la proporción de hombres en las mismas categorías. Por otro lado, existe una mayor proporción de mujeres inactivas que no estudian ni esperan participar en el mercado de trabajo en comparación con los hombres en la misma categoría.

En la etapa de transición completa, la mayor participación de jóvenes está en la condición de trabajo estable, con una participación de 21,5%, seguida del

empleo cuenta propia satisfactorio, con 5%, y el empleo satisfactorio temporal, con 3,3% de la población total. La desagregación por género no arroja diferencias relevantes en ninguna de las condiciones que definen la etapa. Por un lado, tanto hombres como mujeres registran mayores proporciones en las características de empleo estable y cuenta propia satisfactorio; mientras tanto, la categoría con la menor proporción en ambos géneros es la de transitado a empleo satisfactorio temporal. En términos absolutos, el número de hombres en cada una de las características de la población “transitada” es mayor al número de mujeres en este mismo sentido.

Tabla 6.3. Población joven según etapas de transición y sus principales características

Etapa	Característica	Total	%	Hombres	%	Mujeres	%
Transición completa	Transitado a empleo estable	917.028	21,5	555.994	25,8	361.033	17,1
	Transitado a empleo satisfactorio temporal	142.714	3,3	84.074	3,9	58.640	2,8
	Transitado a cuenta propia satisfactorio	212.659	5,0	136.802	6,3	75.857	3,6
En transición	Desempleado flexibilizado	233.906	5,5	108.235	5,0	125.671	6,0
	Empleo temporal no satisfactorio	194.135	4,5	99.670	4,6	94.466	4,5
	Empleo cuenta propia no satisfactorio	184.736	4,3	87.111	4,0	97.625	4,6
	Estudiante activo	830.609	19,5	407.212	18,9	423.398	20,1
	Inactivo, no estudia y aspira trabajar en el futuro	196.513	4,6	49.205	2,3	147.308	7,0
Transición no iniciada	Estudiante inactivo	1.222.880	28,7	591.192	27,4	631.688	29,9
	Inactivo, no estudia y no aspira trabajar en el futuro	119.301	2,8	25.774	1,2	93.526	4,4
	N. A.	13.006	0,3	11.406	0,5	1.600	0,1
Total		4.267.486	100,0	2.156.675	100,0	2.110.811	100,0

Fuente: elaboración propia con datos de la ETET 2013 para Colombia.

La tabla 6.4 describe la distribución de los estados de transición según las dimensiones de grupo etario, situación económica del hogar y nivel educativo completado. En relación con el grupo etario, existe una mayor proporción de jóvenes

con edades entre 14 y 19 años en la etapa de transición no iniciada (63,2%); a su vez, los jóvenes con edades entre 20 y 24 años se localizan principalmente en las etapas concernientes a la transición (48%) y a la transición completa (34,5%). Por último, los jóvenes con edades entre 25 y 29 años se concentran principalmente en etapa de transición completa (51,3%). La distribución por grupo etario permite inferir la manera como el flujo hacia la transición completa es un proceso que conlleva una inversión en tiempo, al menos para el 51,3% de los jóvenes agrupados como transitados en la cohorte más antigua.

La situación económica favorable del hogar (muy buena y buena) representa a 46% de los jóvenes que no han iniciado la transición, a 27,2% de los jóvenes en transición y a 26,8% de los jóvenes que están en transición completa. Por su parte, el nivel educativo de la población que no ha iniciado la transición está concentrado en niveles de educación básica primaria, secundaria y media, con 54% de la población.

El nivel educativo de la población que ha terminado la transición está concentrado en los niveles de educación media (54,6%), superior no universitaria (67,2%) y superior universitaria (71,4%). Teniendo en cuenta la concentración mayoritaria del grupo etario de veinte a veinticinco años, así como la concentración mayoritaria de los niveles educativos más avanzados en la transición completa, es posible inferir que el flujo de fuerza laboral transitado realiza inversiones relevantes en tiempo (experiencia laboral) y en educación, necesarias para lograr un empleo estable y satisfactorio.

La tabla 6.5 describe a los jóvenes transitados por ocupación. Las ocupaciones con mayor número de ocupados son trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados, personal de apoyo administrativo, técnicos, profesionales de nivel medio y ocupaciones elementales. Dentro del total de trabajadores de los servicios y vendedores, existen 39,8% con un empleo estable, 5,9% con un empleo temporal satisfactorio, 2,7% con un empleo cuenta propia satisfactorio y 50,4% se encuentran en transición.

Por otro lado, el grupo de trabajadores de apoyo administrativo registra 34,1% de empleo estable, 3,9% de empleo temporal estable, 13,3% de empleo cuenta propia estable y 48,6% se encuentran en transición. Asimismo, para el grupo de técnicos profesionales de nivel medio, 41% corresponden a empleo estable, 5,9% a empleo temporal estable, 2,7% a empleo cuenta propia estable, mientras 50,4% están en transición. En las ocupaciones elementales, 41,1% tienen empleo

Tabla 6.4. Distribución de las etapas de transición de la población joven según características económicas y sociales

Características		Transición completa		En transición		Transición no iniciada	
		Número	%	Número	%	Número	%
Sexo	Hombre	776.871	36,2	751.432	35,0	616.966	28,8
	Mujer	495.530	23,5	888.467	42,1	725.214	34,4
Grupo etario	14-19	154.018	9,4	447.489	27,4	1.030.904	63,2
	20-24	464.070	34,5	646.166	48,0	235.816	17,5
	25-29	654.313	51,3	546.244	42,8	75.461	5,9
Situación económica del hogar	Muy buena	84.456	26,8	85.480	27,2	144.758	46,0
	Buena	853.623	33,0	917.478	35,5	812.250	31,4
	Regular	321.609	25,4	574.348	45,4	369.073	29,2
	Mala	12.550	15,6	54.226	67,4	13.647	17,
	Muy mala	163	1,5	8367	76,2	2454	22,3
Nivel de educación completado	Ninguno	6610	49,0	4473	33,1	2415	17,9
	Básica primaria y secundaria (1.° a 9.°)	232.328	46,1	223.254	44,3	48.732	9,7
	Media (10.° a 13.°)	472.336	54,6	343.905	39,7	49.542	5,7
	Superior no universitaria (técnica y tecnológica)	359.724	67,2	160.901	30,1	14.618	2,7
	Superior universitaria	201.402	71,4	76.757	27,2	3993	1,4
Total		1.272.401	57,8	809.290	36,8	119.301	5,4

Fuente: elaboración propia con datos de la ETET 2013 para Colombia.

estable, 11,7% tienen empleo temporal satisfactorio, 8,9% registran empleo cuenta propia estable y 38,3% se encuentran en transición.

Un segundo grupo de ocupaciones con menos ocupados contiene a las ocupaciones militares, a los operadores de instalaciones, máquinas y ensambladoras, a

Tabla 6.5. Jóvenes transitados por ocupación

Ocupación	Ocupados	Empleo estable	Empleo temporal satisfactorio	Empleo cuenta propia satisfactorio	En transición
Directores y gerentes	Núm. 185.457	57.654	9211	11.809	106.782
	% 100,0	31,1	5,0	6,4	57,6
Profesionales científicos e intelectuales	Núm. 65.575	29.376	1688	6037	28.062
	% 99,4	44,8	2,6	92,0	42,8
Técnicos y profesionales de nivel medio	Núm. 376.921	154.504	22.287	10.236	189.894
	% 100,0	41,0	5,9	2,7	50,4
Personal de apoyo administrativo	Núm. 441.849	150.863	17.438	58.779	214.769
	% 100,0	34,1	3,9	13,3	48,6
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	Núm. 445.044	176.942	15.574	47.418	205.109
	% 100,0	39,8	3,5	10,7	46,1
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros	Núm. 12.234	6734	191	1529	3781
	% 100,0	55,0	1,6	12,5	30,9
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	Núm. 113.765	45.337	7166	9664	51.599
	% 100,0	39,9	6,3	8,5	45,4
Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores	Núm. 142.775	61.336	17.272	17.495	46.671
	% 100,0	43,0	12,1	12,3	32,7
Ocupaciones elementales	Núm. 373.944	153.536	43.590	33.411	143.408
	% 100,0	41,1	11,7	8,9	38,3
Ocupaciones militares	Núm. 180.630	78.278	8298	16.281	77.773
	% 100,0	43,3	4,6	9,0	43,1
Otras	Núm. 8828	2468	0	0	6360
	% 100,0	28,0	0,0	0,0	72,0
Total	Núm. 2.347.021	917.028	142.714	212.659	1.074.208
	% 100,0	39,1	6,1	9,1	45,8

Fuente: elaboración propia con datos de la ETET 2013 para Colombia.

los oficiales operarios y artesanos y a los directores y gerentes. En las ocupaciones militares, 41,3% tienen empleo estable, 4,6% registran un empleo temporal estable, 9% tienen un empleo cuenta propia estable y 43,1% se encuentran en transición. Asimismo, en el grupo de operadores de instalaciones, máquinas y ensambladoras existe 43% en un empleo estable, 12,1% en un empleo temporal estable, 12,3% en un empleo cuenta propia satisfactorio y 32,7% se encuentra en transición.

En el grupo de oficiales operarios y artesanos, 39,9% registran un empleo estable, 6,3% tienen un empleo temporal satisfactorio, 8,5% están en un empleo cuenta propia satisfactorio, mientras 45,4% se encuentran en transición. Finalmente, para el grupo de directores y gerentes, 31,1% están en un empleo estable, 5% en un empleo temporal satisfactorio, 6,4% tienen un empleo cuenta propia satisfactorio y 57,6% están en transición.

Características de la población joven sin iniciar la transición laboral hacia un empleo estable y satisfactorio

En la población total existe un 31,5% de jóvenes que no han iniciado la transición hacia un empleo estable y satisfactorio. Del total de jóvenes que no han iniciado la transición, 28,7% de la población total son estudiantes inactivos y 2,8% son inactivos no estudiantes sin planes de ingresar a la fuerza laboral. La desagregación por género refleja una mayor cantidad de estudiantes femeninos (631.688 personas) que masculinos (591.192 personas) en el total de estudiantes inactivos. Del mismo modo, existe una mayoría absoluta de mujeres (93.526 personas) en la población inactiva que no estudia y no aspira a trabajar en el futuro, comparada con el número de hombres (25.774 personas) en la misma categoría.

Dentro de la población femenina, la proporción de jóvenes que no ha iniciado la transición es de 34,4%, de las cuales 29,9% son estudiantes inactivas, mientras 4,4% no estudian ni planean ingresar en el futuro al mercado de trabajo. Por su parte, dentro de la población masculina, la proporción de jóvenes que no han iniciado la transición es de 28,6%, de los cuales 27,4% son estudiantes y 1,2% son inactivos que no estudian ni planean ingresar al mercado de trabajo en el futuro. La tabla 6.6 presenta la composición de los jóvenes que aún no han iniciado la transición para la población total y por género.

Tabla 6.6. Jóvenes que aún no han iniciado la transición por subcategoría y según sexo

Subcategoría	Total	%	Hombres	%	Mujeres	%
Estudiantes inactivos	1.222.880	28,7	591.192	27,4	631.688	29,9
Inactivo, no estudia y no aspira trabajar en el futuro	119.300	2,8	25.774	1,2	93.526	4,4
Total de jóvenes que no han iniciado la transición	1.342.180	31,5	616.966	28,6	725.214	34,4
Total de jóvenes	4.267.486	100,0	2.156.675	100,0	2.110.811	100,0

Fuente: elaboración propia con datos de la ETET 2013 para Colombia.

Características de los jóvenes que han iniciado la transición laboral hacia un empleo estable y satisfactorio

La tabla 6.7 presenta a los jóvenes en transición agrupados por género, grupo etario, situación económica del hogar y el nivel de educación completado. El grupo de jóvenes en transición representa 38,4% de la población total; del total de la población por género, 34,8% de hombres y 42,2% de mujeres están en transición. La distribución en relación con el total de hombres en la población indica la existencia de 5% de desempleados flexibles, 4,6% de hombres en empleo temporal no satisfactorio, 4% en empleo cuenta propia no satisfactorio, 18,9% son estudiantes activos y 2,3% son inactivos no estudiantes con planes de trabajar en el futuro. En relación con el total de mujeres en la población, 6% está en desempleo flexible, 4,5% en un empleo temporal no satisfactorio, 4% en un empleo cuenta propia no satisfactorio, 20,1% son estudiantes inactivas y 7% son inactivas no estudiantes con planes de trabajar en el futuro. Del mismo modo, del total de la población en el grupo etario de 14 a 19 años, 2,8% son desempleados flexibles, 2,4% están en empleo temporal no satisfactorio, 1,4% están en un empleo cuenta propia no satisfactorio, 17,2% son estudiantes inactivos, 3,7% son inactivos no estudiantes con planes de trabajar en el futuro y 27,5% están en transición.

Por otro lado, del total de la población en el grupo etario de 20 a 24 años, 8,6% son desempleados flexibles, 6,1% están en empleo temporal no satisfactorio, 4,6% tienen un empleo cuenta propia no satisfactorio, 23,3% son estudiantes inactivos, 5,2% son inactivos no estudiantes con planes de trabajar en el futuro y 47,8% están en transición. Asimismo, del total de la población en el grupo etario de 25 a 29 años, 5,6% son desempleados flexibles, 5,7% tienen empleo temporal no satisfactorio, 7,8% tienen un empleo cuenta propia no satisfactorio, 18,4% son estudiantes inactivos, 5,2% son inactivos no estudiantes con planes de trabajar en el futuro y 42,7% están en transición.

Ahora bien, en relación con el total de la población con registros de una situación económica del hogar muy buena, 1,9% son desempleados flexibles, 1,5% tienen un empleo temporal no satisfactorio, 0,6% tienen un empleo cuenta propia no satisfactorio, 22% son estudiantes inactivos, 1,2% son inactivos no estudiantes con planes de trabajar en el futuro y 27,2% están en transición. En el otro extremo de la distribución, se localizan los hogares que reportan condiciones económicas muy malas, de los cuales 1,3% son desempleados flexibles, 2% están en un empleo temporal insatisfactorio, 25,6% tienen un empleo cuenta propia no satisfactorio, 27,2% son estudiantes inactivos, 20% son inactivos no estudiantes con planes de trabajar en el futuro y 76,1% se encuentran en transición. En términos del total de población con títulos educativos de primaria, 9% están en desempleo flexible, 9,9% están en un empleo temporal no satisfactorio, 11,4% tienen un empleo cuenta propia no satisfactorio, 13,7% es inactivo no estudiante con planes de ingresar al mercado de trabajo en el futuro y 44% están en transición.

Por su parte, el total de títulos de secundaria se distribuye en 10,4% en desempleo flexibles, 9,2% en empleo temporal no satisfactorio, 9,1% en empleo cuenta propia no satisfactorio, 10,9% son inactivos no estudiantes con planes de ingresar al mercado de trabajo en el futuro y 39,6% están en transición. Asimismo, la educación superior no universitaria (técnica y tecnológica) se distribuye en 11,4% en desempleo flexible, 7,8% en empleo temporal no satisfactorio, 6,6% en empleo cuenta propia no satisfactorio, 4% son inactivos no estudiantes con planes de trabajar en el futuro y 29,8% están en transición. Por último, la educación superior universitaria se distribuye en 12,4% en desempleo flexible, 7,8% en empleo temporal no satisfactorio, 6,6% en empleo cuenta propia no satisfactorio, 4% en inactivo no estudiante con planes de trabajar en el futuro y 27,2% están en transición.

Elementos asociados a una transición laboral exitosa

Al comparar la población joven transitada con la población joven en transición, es posible determinar algunas características asociadas a la transición completa exitosa. La tabla 6.8 describe la distribución porcentual de los jóvenes transitados y en transición, controlando por el género, la situación económica del hogar y el nivel educativo completado. Como puede observarse, la proporción de hombres en la etapa de transición completa (61,1%) es mayor a la proporción de mujeres en la misma etapa (38,9%). Al mismo tiempo, la proporción de mujeres en transición (54,2%) es mayor a la proporción de hombre en transición (45,8%). En términos absolutos, el número de hombres (776.871) en transición completa

Tabla 6.7. Distribución de los jóvenes en transición

Características	Desempleados (definición flexible)		Empleo temporal no satisfactorio		Cuenta propia no satisfactorio		Estudiante activo		Inactivo no estudiante con planes de trabajar en el futuro		En transición		
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	
Sexo	Hombres	108.235	5,0	99.670	4,6	87.111	4	407.212	18,9	49.205	2,3	751.432	34,8
	Mujeres	125.671	6,0	94.466	4,5	97.625	4,6	423.398	20,1	147.308	7,0	888.467	42,2
	14-19	45.745	2,8	38.539	2,4	22.925	1,4	280.372	17,2	59.910	3,7	447.489	27,5
Grupo etario	20-24	116.219	8,6	82.814	6,1	62.193	4,6	314.787	23,3	70.152	5,2	646.165	47,8
	25-29	71.942	5,6	72.783	5,7	99.618	7,8	235.451	18,4	66.451	5,2	546.245	42,7
	Muy buena	6073	1,9	4573	1,5	1777	0,6	69.159	22	3899	1,2	85.480	27,2
Situación económica del hogar	Buena	110.667	4,3	93.679	3,6	73.310	2,8	544.382	21	95.440	3,7	917.478	35,4
	Regular	99.425	7,8	90.068	7,1	95.728	7,5	197.500	15,5	91.627	7,2	574.348	45,1
	Mala	17.598	21,9	5594	7	11.106	13,8	16.579	20,6	3350	4,2	54.226	67,5
	Muy mala	143	1,3	222	2	2816	25,6	2989	27,2	2198	20,0	8367	76,1
	Total	233.906	5,5	194.135	4,6	184.736	4,3	830.609	19,5	196.513	4,6	1.639.899	38,5
Nivel de educación completado	Ninguno	1221	7,7	380	2,4	697	4,4	--	--	2175	13,7	4473	28,2
	Primaria (1.º a 9.º)	45.772	9,0	50.207	9,9	57.804	11,4	--	--	69.470	13,7	223.254	44,0
	Secundaria (10.º a 13.º)	90.178	10,4	79.745	9,2	79.133	9,1	--	--	94.850	10,9	343.905	39,6
	Superior no universitaria (técnica y tecnológica)	61.609	11,4	42.123	7,8	35.544	6,6	--	--	21.624	4,0	160.901	29,8
	Superior universitaria	35.126	12,4	21.680	7,7	11.558	4,1	--	--	8393	3,0	76.757	27,2
	Total	233.906	10,6	194.135	8,8	184.736	8,3	--	--	196.513	8,9	196.513	8,9

Fuente: elaboración propia con datos de la ETEI 2013 para Colombia.

es mayor al número de mujeres (495.530), mientras que el número de mujeres (888.467) es mayor al número de hombres en transición (751.432).

Tabla 6.8. Distribución de las etapas de transición por sexo, nivel educativo y situación financiera del hogar

Características		Transición completa		En transición	
		Número	%	Número	%
Sexo	Hombres	776.871	61,1	751.432	45,8
	Mujeres	495.530	38,9	888.467	54,2
Situación económica del hogar	Muy buena	84.456	6,6	85.480	5,2
	Buena	853.624	67,1	917.478	55,9
	Regular	321.609	25,3	574.348	35,0
	Mala	12.549	1,0	54.226	3,3
	Muy mala	163	0,0	8367	0,5
Nivel de educación	Ninguno	6611	0,5	4472	0,3
	primaria (1.° a 5.°)	232.328	18,3	324.195	19,8
	secundaria (6.° a 13.°)	472.336	37,1	471.955	28,8
	Superior no universitaria (técnica y tecnológica)	359.724	28,3	345.010	21,0
	Superior universitaria	201.402	15,8	494.267	30,1
Total		1.272.401	100,0	1.639.899	100,0

Fuente: elaboración propia con datos de la ETET 2013 para Colombia.

Desde la perspectiva de la situación económica del hogar, 67,1% de los jóvenes transitados tienen condiciones económicas consideradas buenas en el hogar. Asimismo, 25,3% de los jóvenes que completan la transición describen la situación económica de sus hogares como regular. La frecuencia de las condiciones económicas malas, muy malas y muy buenas es muy reducida entre los jóvenes transitados o en transición. Para los jóvenes en transición, la frecuencia de condiciones buenas es de 55,9%, mientras que la recurrencia de condiciones malas es de 35%. De nuevo, la frecuencia de las condiciones económicas malas, muy malas y muy buenas corresponden al 3,3%, 0,5% y 0,3%, respectivamente.

Lo niveles educativos de educación secundaria y educación superior no universitaria (técnica y tecnológica) resultan más frecuentes en la población transitada, en comparación con la población en transición. En particular, el nivel de

educación secundaria en la población transitada tiene una probabilidad de ocurrencia de 37,1%, contra una probabilidad de 28,8% en la población en transición. De igual manera, la educación superior no universitaria (técnica y tecnológica) tiene una probabilidad de ocurrencia de 28,3% en la población transitada, contra una probabilidad de 21% en la población en transición. La probabilidad de ocurrencia de la educación universitaria en la población con transición completa es de 15,8%, en comparación con una probabilidad de 30,1% en la población en transición.

La comparación de la población transitada con la población en transición establece una mayor probabilidad empírica de alcanzar la transición completa para las características individuales de género masculino, situación económica del hogar buena o regular, educación secundaria y educación superior no universitaria (técnica y tecnológica).

Lo anterior conlleva la necesidad de focalizar en la equidad de género las interacciones con las condiciones económicas y sociales del hogar, en los niveles de educación secundaria y en los niveles de educación superior no universitaria, al momento de comprender los determinantes de la transición completa. Será necesario contemplar la mayor frecuencia de la población femenina joven en los niveles de educación superior no universitaria, superior universitaria y posgrado, para entender los determinantes de la brecha de género en la etapa de transición completa. Así, la inoperancia de algunos factores tales como la educación, la menor deserción escolar, la mayor titularización en niveles educativos avanzados, en conjunto con una mayor cantidad de fuerza laboral femenina en transición al momento de garantizar una mayor frecuencia femenina en la etapa de transición completa, plantean deficiencias en el funcionamiento del mercado de trabajo en cuanto a la inclusión efectiva de capital humano.

Duración de las trayectorias laborales hacia un empleo estable y satisfactorio

La taxonomía de las etapas de transición descrita en la sección anterior no incluye la dimensión temporal, por lo cual no ofrece información detallada con respecto a la duración de la transición de la escuela al trabajo. Por tal motivo, los lineamientos metodológicos de la OIT han incluido una característica de medición del tiempo que transcurre durante la transición hacia un empleo estable y satisfactorio. La tabla 6.9 describe los criterios utilizados para establecer una diferenciación temporal durante la transición de la escuela al trabajo por parte

de la población joven. La clasificación establece la identificación de periodos de transición corta, media y larga.

Tabla 6.9. Criterios para clasificar la prolongación de la transición en transición corta, media y larga

Duración de la transición	Criterios (antes de obtener el trabajo satisfactorio/estable actual)
Transición corta	El joven tuvo una transición directa.
	pasó por un periodo (o periodos acumulados) de empleo estable o satisfactorio, sin periodo de desempleo o inactividad.
	El joven pasó por un periodo (o periodos acumulados) de empleo temporal o por cuenta propia/no satisfactorio, menores o igual a un año, sin periodos de desempleo o inactividad.
	Un periodo de desempleo con o sin periodos de empleo o inactividad menor o igual a tres meses.
Transición media	El joven pasó por un periodo de inactividad menor o igual a un año.
	El joven pasó por un periodo (o periodos acumulados) de empleo temporal o por cuenta propia no satisfactorio, de entre uno y dos años, sin periodos de desempleo o inactividad.
	El joven tuvo un periodo de desempleo con o sin periodos de empleo o inactividad entre tres meses a un año.
Transición larga	Un periodo de inactividad superior a un año.
	El joven pasó por un periodo (o periodos acumulados) de empleo temporal o por cuenta propia no satisfactorio de dos años o más, sin periodos de desempleo o inactividad.
	Un periodo de desempleo con o sin periodos de desempleo o inactividad de un año o más.

Fuente: elaboración propia.

Además de la dimensión temporal, para el análisis resulta relevante describir el punto de inicio a partir del cual la población joven logra transitar hacia un empleo estable y satisfactorio. La tabla 6.10 describe la distribución de los jóvenes transitados y los clasifica por actividad previa. Es necesario resaltar que los flujos hacia un empleo estable y satisfactorio corresponden a la población transitada, la cual representa 29,8% del total de la población encuestada. Lo anterior implica que el restante 70,2% no ha logrado alcanzar un empleo estable y satisfactorio y que, por ende, está en transición.

Tabla 6.10. Distribución de los jóvenes transitados por actividad previa

Actividad previa	Total	%	Hombres	%	Mujeres	%
Transición directa	982.294	77,2	602.852	77,6	380.072	76,7
Del desempleo	162.867	12,8	87.786	11,3	71.356	14,4
Desde trabajo por cuenta propia	24.176	1,9	20.199	2,6	5946	1,2
Desde trabajo familiar no remunerado	1272	0,1	2331	0,3	0	0,0
Desde otro empleo	21.631	1,7	14.761	1,9	7433	1,5
Desde la inactividad	49.624	3,9	31.852	4,1	18.335	3,7
Desde pasantía	28.984	2,2	17.091	2,2	11.893	2,4
Total	1.272.401	29,8	776.871	36,0	495.530	23,5

Fuente: elaboración propia con datos de la ETET 2013 para Colombia.

Teniendo en cuenta las características sociales y económicas de la población transitada, según las cuales la experiencia (aproximada por una mayor concentración del grupo etario de 20 a 25 años) y los niveles educativos más avanzados (aproximada por una mayor concentración de los niveles de educación media, superior no universitaria, superior universitaria y posgrado) resultan relevantes al momento de garantizar una transición exitosa, es posible indicar que la población en transición se encuentra en distintas etapas de acumulación de experiencia laboral y conocimientos necesarios para lograr un empleo estable y satisfactorio.

Por otro lado, del total de la población joven que ha logrado un empleo estable y satisfactorio, 77,2% lo ha hecho en transición directa de la escuela al trabajo, es decir, han logrado un empleo estable y satisfactorio en la primera experiencia laboral. Otros puntos relevantes de partida son el desempleo (12,8%), desde otro empleo (1,7%), desde el trabajo cuenta propia (1,9%), desde la inactividad (3,9%) y desde pasantías (2,2%).

La desagregación por género señala una transición directa de 77,6% de los hombres transitados y de 76,7% de las mujeres transitadas. Asimismo, de los hombres transitados, 11,3% provienen del desempleo, mientras que de las mujeres transitadas 14,4% arriban del desempleo. Dentro de la población masculina transitada destacan, además, la inactividad (4,1%), el trabajo cuenta propia (2,6%) y la pasantía (2,2%) como estaciones previas a la consecución de un trabajo estable y satisfactorio. Dentro de la población femenina sobresalen la inactividad (3,7%), la pasantía (2,4%) y otro empleo (1,5%) como actividades previas a la consecución de un empleo estable y satisfactorio.

Para complementar el análisis de los aspectos prioritarios que caracterizan la transición completa exitosa relacionados con la mayor frecuencia del grupo etario de 25 a 29 años, la mayor proporción de género masculino, la existencia de niveles de educación media y superior no universitaria y la mayor frecuencia de condiciones económicas buenas o regulares en el hogar, es necesario establecer la dimensión temporal con el objetivo de estimar la duración en meses requerida para la consecución de un empleo estable y satisfactorio. La tabla 6.11 describe algunos indicadores temporales relacionados con la población de jóvenes transi-tada con tal propósito.

Excluyendo la transición directa, a la población general le toma en promedio 25,9 meses alcanzar la transición completa. La duración promedio en meses es mayor para los hombres (27,4 meses) que para las mujeres (24,1 meses). Incluyendo la transición directa, la cual ocurre de manera inmediata en la primera experiencia laboral, a la población general le toma siete meses alcanzar un empleo estable y satisfactorio. De nuevo, el promedio de la población masculina (7,6 meses) es mayor que el promedio de la femenina (6,4 meses). Considerando la duración de la trayectoria hacia un empleo estable, la población general toma en promedio 18,8 meses para lograr un contrato laboral estable. Al igual que en los casos anteriores, los hombres (20,9 meses) tienen promedios más altos que las mujeres (16,5 meses). Por otro lado, lograr un empleo cuenta propia o un empleo temporal satisfactorio toma, en promedio, 9,8 meses para la población total, 9,7 meses para los hombres y diez meses para las mujeres.

La existencia de una duración media menor en meses para mujeres, comparada con los hombres, puede responder a la existencia de un mayor número de mujeres en los niveles educativos de educación superior no universitaria (técnica y tecnológica) y educación universitaria superior, en relación con el número de hombres en los mismos niveles de educación.

Para el nivel educativo de educación superior no universitaria, el total de mujeres es de 439.750, mientras que el total de hombres es de 387.090. Asimismo, existe una mayor cantidad de mujeres con educación superior universitaria (515.122 personas), en relación con número de hombres en el mismo nivel educativo (437.918 personas). Los otros factores señalados como relevantes —pertenencia a la cohorte de 25 a 29 años y condición económica favorable— resultan muy semejantes para ambos géneros. Por ende, es factible que la duración media responda a factores tales como mayor titularización en niveles educativos avanzados, menor deserción escolar y mayor efectividad en la búsqueda de empleo descritos en la caracterización de la ocupación para la población femenina.

Tabla 6.11. Indicadores del camino de transición para los jóvenes transitados por sexo

Camino de transición	Total	Hombres	Mujeres
Duración promedio de la transición, excluyendo transición directa (meses)	25,9	27,4	24,1
Duración promedio de la transición, incluyendo transición directa (meses)	7	7,6	6,4
Duración promedio de la transición al empleo estable (meses)	18,8	20,9	16,5
Duración promedio de la transición al trabajo por cuenta propia satisfactorio o empleo temporal (meses)	9,8	9,7	10
Duración promedio de la primera experiencia laboral al actual empleo estable y satisfactorio, excluyendo transición directa (meses)	62,9	64,3	60,8
Duración promedio de la primera experiencia laboral al actual empleo estable y transitorio, incluyendo transición directa (meses)	50,2	50,6	49,7
Duración promedio de la primera experiencia laboral a cualquier trabajo (meses)	4,7	4,7	4,6

Fuente: elaboración propia con datos de la ETET 2013 para Colombia.

Los periodos de transición en desempleo son menores a los periodos de transición en empleos temporales. La duración promedio de los periodos de desempleo es de 6,1 meses, la cual resulta inferior a la duración promedio de empleo temporal, correspondiente a 8,6 meses. Aun cuando las mujeres tienen un número promedio de periodos de desempleo (1,4) mayor al de los hombres (1,3) en la trayectoria laboral, la duración del periodo de desempleo de las mujeres (7,1 meses) es mayor a la duración de desempleo de los hombres (cinco meses), por lo cual estos últimos resultan con una mayor participación en la etapa de jóvenes transitados.

La desagregación de la duración en meses asociada a la consecución de un empleo estable y satisfactorio por nivel educativo está descrita en la tabla 6.12. En la población total, los niveles educativos más avanzados están relacionados con una menor duración de la trayectoria hacia la fase de transitados.

Así, por ejemplo, incluyendo la transición directa, al nivel de educación terciaria (pregrado y posgrado) le toma en promedio 8 meses conseguir un empleo estable y satisfactorio, periodo menor a lo que toma la educación primaria (10,9 meses). De igual forma, al nivel educativo de secundaria (secundaria completa, secundaria incompleta y superior no universitaria) le toma en promedio 7,2 meses para llegar a la fase de transitados, periodo de tiempo menor a lo que

Transición laboral de los jóvenes hacia un trabajo estable y satisfactorio

Tabla 6.12. Indicadores del camino de transición para los jóvenes transitados por nivel educativo

Trayectoria	Promedio por nivel educativo				
	Ninguna	Primaria	Secundaria	Terciaria	Total
General					
Desde la primera experiencia laboral al primer trabajo (transitado, incluyendo transición directa)	7,2	10,9	7,2	8,0	33,3
Desde la primera experiencia laboral hasta el actual trabajo (transitado, excluyendo incluyendo transición directa)	86,2	75,8	61,5	55,0	278,5
Desde la primera experiencia laboral hasta el actual trabajo (transitado, incluyendo transición directa)	75,2	57	48,7	48,2	229,1
Desde la primera experiencia laboral hasta el primer trabajo (transitado, excluyendo transición directa)	39,9	41,9	26,5	22,4	130,7
Desde la primera experiencia laboral al primer trabajo (cualquier trabajo, incluyendo transición directa)	3,2	8,0	4,9	4,6	20,7
Total	211,7	193,6	148,8	138,2	692,3
Hombres					
Desde la primera experiencia laboral al primer trabajo (transitado, incluyendo transición directa)	12,4	11,4	7,2	9,8	40,8
Desde la primera experiencia laboral hasta el actual trabajo (transitado, excluyendo incluyendo transición directa)	112,5	70,4	64,0	54,3	301,2
Desde la primera experiencia laboral hasta el actual trabajo (transitado, incluyendo transición directa)	88,6	53	50,1	46,8	238,5
Desde la primera experiencia laboral hasta el primer trabajo (transitado, excluyendo transición directa)	39,9	41,5	28,1	22,6	132,1
Desde la primera experiencia laboral al primer trabajo (cualquier trabajo, incluyendo transición directa)	0,0	7,5	4,1	7,8	19,4
Total	253,4	183,8	153,5	141,3	732
Mujeres					
Desde la primera experiencia laboral al primer trabajo (transitado, incluyendo transición directa)	0,0	10,1	7,2	6,6	23,9
Desde la primera experiencia laboral hasta el actual trabajo (transitado, excluyendo incluyendo transición directa)	54,8	91,0	57,6	55,6	259,0
Desde la primera experiencia laboral hasta el actual trabajo (transitado, incluyendo transición directa)	54,8	68,1	46,4	49,3	218,6
Desde la primera experiencia laboral hasta el primer trabajo (transitado, excluyendo transición directa)		42,7	24,7	22,2	89,6
Desde la primera experiencia laboral al primer trabajo (cualquier trabajo, incluyendo transición directa)	6,9	8,7	5,9	2,2	23,7
Total	116,5	220,6	141,8	135,9	614,8

Fuente: elaboración propia con datos de la ETET 2013 para Colombia.

le toma a la educación primaria (10,9 meses). No obstante, al nivel de educación de preescolar, nivel de educación no iniciada y ninguna educación, contenidos en la clasificación de ninguna educación, le toma en promedio 7,2 meses lograr la transición directa. La inclusión de la transición directa disminuye el promedio de duración de la trayectoria a la fase de transitados, en la medida en que incluye a aquellas personas que logran en su primera experiencia laboral un empleo estable y satisfactorio.

Al comparar los niveles educativos excluyendo la transición directa, queda clara la importancia de las competencias asociadas a cada nivel educativo en términos de la duración de la trayectoria a la fase de transitados. De esta manera, el nivel educativo terciario tiene un promedio de duración de 55 meses, menor al promedio de la educación secundaria de 61,5 meses, el cual, a su vez, resulta menor al promedio de la educación primaria de 75,8 meses. La mayor duración en meses se encuentra en ninguna educación con un promedio de 86,2 meses.

De igual manera, niveles de educación más avanzada están asociados a disminuciones en el tiempo de búsqueda, desde la primera experiencia laboral hasta el actual trabajo, incluyendo y excluyendo transición directa. Asimismo, las mayores competencias asociadas a los niveles educativos más avanzados resultan en menores tiempos de duración, tanto a un empleo como a un empleo transitado.

La desagregación por género replica la estructura de respuesta a los niveles educativos más avanzados en términos de la duración de la trayectoria a un empleo y a un empleo estable y satisfactorio. Por ejemplo, en la duración desde la primera experiencia laboral incluyendo transición directa, los hombres con educación terciaria toman en promedio 9,8 meses; los hombres con educación secundaria 7,2 meses, y los hombres con educación primaria 11,4 meses. Excluyendo la transición directa, la educación terciaria en los hombres es más efectiva que la educación secundaria con 54,3 meses, en comparación con 64 meses, respectivamente. A su vez, la educación secundaria, excluyendo transición directa, es más efectiva que la educación primaria con 64 meses contra 70,4 meses, respectivamente. En las demás categorías relacionadas con la consecución de un empleo y de un empleo estable y satisfactorio, los niveles de educación más avanzados están asociados a menores promedios de duración en el logro de un empleo.

De igual manera, en el grupo de mujeres transitadas, los niveles de educación más avanzados están relacionados con disminuciones en el promedio de meses en la consecución de un empleo estable y satisfactorio. Excluyendo transición directa, las mujeres con educación terciaria toman en promedio 55,6 meses para

conseguir un empleo estable y satisfactorio. Lo anterior contrasta con el promedio mayor de la educación secundaria de 57,6 meses y de la educación primaria con 91 meses. Asimismo, se observan disminuciones en el promedio de meses para la consecución de un empleo y de un empleo estable y satisfactorio, partiendo de la primera experiencia al actual empleo con aumentos en los niveles educativos.

VII

DETERMINANTES DE LA PROBABILIDAD DE LOS FLUJOS DE TRANSICIÓN LABORAL EN LA POBLACIÓN JOVEN

Perfil probabilístico

Con información sistematizada de la Encuesta de Transición de la Escuela al Trabajo (ETET), un modelo probabilístico no lineal es ajustado con el objeto de aislar los determinantes de ocurrencia de los estados de ocupación, desempleo, transición completa y en transición caracterizados en el capítulo anterior. Las preguntas de investigación que guían la especificación econométrica fueron planteadas sobre la base de la caracterización descriptiva presentada en el capítulo 3 para la población joven transitada, en transición y en transición no iniciada. Los interrogantes planteados son los siguientes:

- a. ¿Cuál es perfil probabilístico de la población joven ocupada y en desempleo estricto y flexible?
- b. ¿Cuáles son las características más sobresalientes del ocupado por cuenta propia?
- c. ¿Cuál es el perfil probabilístico de los jóvenes ocupados que reciben capacitación de las empresas?
- d. ¿Cuáles son las determinantes de la probabilidad de ocurrencia de una etapa de transición completa exitosa?
- e. ¿Cuál es el perfil probabilístico de la población joven en transición?

- f. ¿Cuáles han sido los mecanismos de búsqueda de empleo más efectivos para los jóvenes ocupados que encontraron empleo en menos de seis meses?

Hipótesis de investigación

Los datos utilizados provienen de la ETET implementada durante el 2013 en las 13 principales áreas metropolitanas de Colombia. La especificación econométrica multivariada no lineal busca confirmar las siguientes hipótesis de investigación sugeridas como hallazgos en la caracterización descriptiva de la población joven en el mercado de trabajo:

- a. El género es uno de los principales determinantes de la probabilidad de estar empleado, desempleado o en la etapa de transición hacia un empleo estable y satisfactorio.
- b. La educación media tiene mayor probabilidad de empleabilidad comparada con la educación técnica y tecnológica y con la educación universitaria. A su vez, la educación técnica y tecnológica tiene mayor probabilidad de empleabilidad que la educación universitaria.
- c. Existe desarticulación de los niveles educativos con la demanda laboral, lo que aumenta la probabilidad de desempleo.
- d. La condición de pobreza por ingresos disminuye la probabilidad de empleabilidad y aumenta la probabilidad de desempleo.
- e. La condición de jefe de familia como sustituta y representativa de competencias blandas aumenta la probabilidad de ocupación y disminuye la probabilidad de desempleo.
- f. Existe una mayor probabilidad de capacitación de naturaleza privada para los jóvenes con niveles de educación avanzados comparados con los jóvenes con niveles de educación menos avanzados.
- g. La capacitación de naturaleza privada y la educación media, técnica y tecnológica y universitaria, en conjunto, aumentan la probabilidad de conseguir un empleo satisfactorio y estable (transitados).
- h. El empleo informal aumenta la probabilidad de encontrarse en transición hacia un empleo satisfactorio y estable y, por tanto, es de baja calidad.
- i. Los subsidios de transporte y educación por separado aumentan la probabilidad de conseguir un empleo estable y satisfactorio.

- j. Los sistemas de intermediación formales (bolsas de empleo) son más efectivos que los mecanismos informales para conseguir un empleo en menos de seis meses.

Diseño metodológico

El diseño metodológico planteado para comprobar las hipótesis de investigación está compuesto de una etapa de análisis descriptivo y una etapa de análisis inferencial. La etapa descriptiva, planteada en el capítulo 3, discute los resultados de la ETET. En particular, el estudio en la etapa descriptiva considera las características de los jóvenes desempleados, inactivos y ocupados desde los conceptos restringidos y ampliados de medición propuestos por la OIT para los acervos de los principales indicadores del mercado de trabajo. La caracterización realiza un análisis descriptivo del flujo de la fuerza laboral joven a partir de los conceptos de transición de la fuerza laboral, también sugeridos por la OIT.

En la especificación del modelo, los resultados en el mercado laboral se presumen correlacionados con la existencia de barreras de acceso generadas por la carencia de experiencia laboral, falta de conocimientos, ausencia de habilidades interpersonales, pobreza o pertenecer al género femenino, condiciones descritas en el análisis presentado en el capítulo 3. Por tanto, la probabilidad de participar en el mercado de trabajo es una función de la distribución de probabilidades empíricas, asociadas a la falta de competencias certificadas, de capital relacional, de competencias blandas y de experiencia laboral relacionada. Aun cuando la especificación enfatiza la oferta laboral, el resultado del modelo probabilístico refleja en parte el estado de la demanda laboral, a pesar de no disponer de información concreta acerca de las vacantes disponibles ofrecidas a la fuerza laboral joven.

La estimación incluye la existencia de subsidios de educación y transporte asociados a la política pública de empleo orientada a la igualdad y la equidad. Debido a las dificultades de endogeneidad implícitas en la inclusión del salario promedio ocasionadas por la simultaneidad de causa y efecto, así como la reducida diferencia salarial en los niveles de educación más frecuentes en la fuerza laboral joven, la productividad laboral es aproximada a partir de la existencia de mano de obra calificada, la cual sugiere a su vez una mayor remuneración. Todas las variables son binarias, tanto las independientes como las dependientes.

Por lo anterior, la identificación econométrica sigue la aproximación teórica de una función de oferta laboral, sin contar como variable explicativa el salario. La participación en el mercado de trabajo supone una relación directa con la

acumulación de formación general (competencias duras), formación específica (experiencia laboral), habilidades innatas (atributos interpersonales o competencias blandas), capital social (canales de búsqueda de empleo informales) y condiciones del entorno (pobreza y educación de los padres), controlado al mismo tiempo por la ocurrencia de beneficios de política pública.

La etapa de análisis inferencial es desarrollada a través de la identificación de tres modelos econométricos de corte probabilístico no lineal, ajustados con los datos de la ETET 2013. Los hallazgos descriptivos planteados a manera de hipótesis de investigación, utilizando el lente teórico de la función de oferta laboral, son contrastados en modelos tipo *Probit*. Los modelos econométricos ajustados con un modelo de probabilidad no lineal¹³ tienen la siguiente identificación:

Modelo 1: ocupados y desempleados (estrictos y flexibles)

$$(1) Y_{it} = \delta_0 + \alpha_1 edad2529_{it} + \alpha_2 mujer_{it} + \alpha_3 mujercalificada_{it} \\ + \alpha_4 jefe\ de\ hogar_{it} + \alpha_5 soltero_{it} + \alpha_6 deserción\ escolar_{it} \\ + \alpha_7 técnicotecnológico_{it} + \alpha_8 educaciónmedia_{it} \\ + \alpha_9 educaciónuniversitaria_{it} + \alpha_{10} menoreducaciónmadre_{it} \\ + \alpha_{11} menoreducaciónpadre_{it} + \alpha_{12} pobreza_{it} + \varepsilon_{it}$$

Modelo 2: cuenta propia

$$(1) Y_{it} = \delta_0 + \alpha_1 edad2529_{it} + \alpha_2 mujer_{it} + \alpha_3 mujercalificada_{it} \\ + \alpha_4 jefe\ de\ hogar_{it} + \alpha_5 soltero_{it} + \alpha_6 deserción\ escolar_{it} \\ + \alpha_7 técnicotecnológico_{it} + \alpha_8 educaciónmedia_{it} \\ + \alpha_9 educaciónuniversitaria_{it} + \alpha_{10} menoreducaciónmadre_{it} \\ + \alpha_{11} menoreducaciónpadre_{it} + \alpha_{12} pobreza_{it} \\ + \alpha_{13} ventas\ y\ comercio + \alpha_{14} informalidad + \varepsilon_{it}$$

Modelo 3: capacitación

$$(1) Y_{it} = \delta_0 + \alpha_1 edad2529_{it} + \alpha_2 mujer_{it} + \alpha_3 mujercalificada_{it} \\ + \alpha_4 jefe\ de\ hogar_{it} + \alpha_5 soltero_{it} + \alpha_6 deserción\ escolar_{it} \\ + \alpha_7 técnicotecnológico_{it} + \alpha_8 educaciónmedia_{it} \\ + \alpha_9 educaciónuniversitaria_{it} + \alpha_{10} menoreducaciónmadre_{it} \\ + \alpha_{11} menoreducaciónpadre_{it} + \alpha_{12} pobreza_{it} + \varepsilon_{it}$$

.....
13 En la estimación econométrica para el análisis descriptivo se utilizan modelos *Probit*.

Modelo 4: transitados y en transición

$$(1) Y_{it} = \delta_0 + \alpha_1 edad2529_{it} + \alpha_2 mujer_{it} + \alpha_3 mujercalificada_{it} + \alpha_4 jefe\ de\ hogar_{it} + \alpha_5 soltero_{it} + \alpha_6 deserción\ escolar_{it} + \alpha_7 técnicotecnológico_{it} + \alpha_8 educaciónmedia_{it} + \alpha_9 educaciónuniversitaria_{it} + \alpha_{10} menoreducaciónmadre_{it} + \alpha_{11} menoreducaciónpadre_{it} + \alpha_{12} pobreza_{it} + \alpha_{13} capacitación_{it} + \alpha_{14} subitrans_{it} + \alpha_{15} subeduc_{it} + \alpha_{16} informal_{it} + \epsilon_{it}$$

Modelo 5: búsqueda de empleo

$$(1) Y_{it} = \delta_0 + \alpha_1 edad2529_{it} + \alpha_2 mujer_{it} + \alpha_3 mujercalificada_{it} + \alpha_4 jefe\ de\ hogar_{it} + \alpha_5 soltero_{it} + \alpha_6 deserción\ escolar_{it} + \alpha_7 técnicotecnológico_{it} + \alpha_8 educaciónmedia_{it} + \alpha_9 educaciónuniversitaria_{it} + \alpha_{10} menoreducaciónmadre_{it} + \alpha_{11} menoreducaciónpadre_{it} + \alpha_{12} pobreza_{it} + \alpha_{13} amigfam_{it} + \alpha_{14} subitrans_{it} + \alpha_{15} subeduc_{it} + \alpha_{16} busformal_{it} + \epsilon_{it}$$

Donde Y_{it} es una variable binaria que toma el valor de 1 si el trabajador joven presenta la característica de interés (ocupado, desempleado, transición completa y en transición, y búsqueda de empleo) en el año (2013). Las variables independientes pueden agruparse en seis grupos: a) experiencia laboral, b) competencias duras, c) competencias blandas, d) actividad económica, e) tipo de ocupación y f) sociales y de política pública.

Las variables de experiencia laboral son aproximadas con la pertenencia a la cohorte de 25 a 29 años. Asimismo, las variables de competencias duras se refieren a la acumulación de conocimientos a través del sistema de educación a modo de formación general, relevantes para el manejo de técnicas particulares de cada ocupación. En ese sentido, la variable de mano de obra calificada media, técnica, tecnológica y universitaria aproxima niveles educativos avanzados e indica la existencia de más de 11 años de escolaridad, mientras que la variable de interacción de mano de obra calificada con género femenino evalúa la formación general femenina en relación con la formación general masculina, frente a la característica de interés.

Las competencias blandas refieren a las competencias interpersonales, aproximadas con las características demográficas de posición en la familia y el estado civil. Las variables de jefe cabeza de hogar y estado civil soltero son utilizadas como sustitutas y representativas proxy de acumulación de capacidades interpersonales. Por otra parte, las variables de actividad económica conciernen al sector económico de servicios y al sector informal¹⁴, identificados como los principales

.....
14 Definido a partir del pago de seguridad social.

empleadores de fuerza laboral joven. Asimismo, la estimación tiene en cuenta las ocupaciones más frecuentes de la población joven como técnicos, profesionales de mando medio, personal de apoyo administrativo y ventas y comercio.

Las variables sociales remiten a la condición de género femenino, la ocurrencia de deserción escolar, la educación de los padres y la existencia de pobreza¹⁵. Las variables de política pública refieren los beneficios de subsidios de transporte y de educación. Además de las variables identificadas, las condiciones que caracterizan el flujo laboral, tales como la transición corta, la transición desde la inactividad y la transición desde el desempleo, son incluidas para control por la dimensión temporal y por el punto de inicio de la transición hacia la consecución de un empleo estable y satisfactorio.

Los métodos de búsqueda de empleo en el modelo 5 contienen las respuestas de los ocupados a la pregunta “¿qué mecanismos utilizó para encontrar un empleo en menos de seis meses?”. Dentro de los métodos utilizados destacan los canales informales como amigos y familiares o llevar hojas de vida a la empresa. Los mecanismos formales identificados son bolsas de empleo, convocatorias de empleo, prácticas y pasantías y el Sistema del Servicio Público de Empleo (SENA).

Los coeficientes, correspondientes a cada una de las características del perfil laboral, establecen las diferencias en probabilidad con el correspondiente grupo de referencia para cada variable independiente. Dichos coeficientes permiten a la vez rechazar o no rechazar las hipótesis planteadas para cada una de las preguntas de investigación. Así también, los modelos particulares para el perfil de los empleados y de los desempleados no tienen en cuenta las variables de diferentes tipos de ocupación, informalidad, pobreza, subsidios de transporte y de educación.

Estimación del modelo probabilístico

Las tablas 7.1, 7.2 y 7.3 presentan las estimaciones realizadas para cada uno de los modelos econométricos identificados. Los impactos marginales de la especificación econométrica se calculan para la ocupación y el desempleo (estricto y flexible), principales indicadores de acervo de la fuerza laboral, y para la población transitada y en transición, principales indicadores de flujo de fuerza laboral joven al mercado de trabajo. El análisis econométrico es implementado para caracterizar la capacitación de naturaleza privada y para indagar la efectividad de los métodos de búsqueda de empleo de muy corto plazo (ocupados que consiguieron empleo en menos de seis meses).

.....
¹⁵ La variable fue construida con un umbral de pobreza del 2013 equivalente a 197.041 pesos colombianos, lo que equivale a 102 dólares de ese año.

Modelo probabilístico para la ocupación

Los resultados del ajuste para la condición de ocupados reflejan la presencia de una barrera a la inclusión laboral de los jóvenes sobre la base del género y de la experiencia laboral. Los requerimientos educativos asociados a niveles que superan los once años de escolaridad (competencias duras) para la fuerza laboral femenina mejoran la empleabilidad. Asimismo, la existencia de una asociación positiva del empleo con la deserción laboral refleja una participación temprana en el mercado de trabajo por parte de los jóvenes, lo que disminuye las posibilidades de acumulación de niveles educativos avanzados para aquellos que no terminan los niveles educativos básicos.

Según los resultados, la probabilidad de estar empleado aumenta en 11% para los jóvenes con edades entre 25 y 29 años, en comparación con los jóvenes entre 14 y 19 años y entre 20 y 24 años. La probabilidad de estar empleado aumenta en 13 puntos porcentuales para una mujer joven con mano de obra calificada, en comparación con una mujer joven con mano de obra no calificada. El género disminuye la probabilidad de estar empleado en 11 puntos básicos, mientras que la deserción escolar es muy frecuente entre los ocupados, hasta el punto de estar asociada con un incremento en la probabilidad de empleo de 12,5 puntos básicos de probabilidad. La condición social de jefe de hogar, junto a la acumulación de competencias blandas en responsabilidad, está asociada de manera positiva con la probabilidad de empleo con incrementos de 11,8 puntos básicos. La superación de los niveles educativos de los padres, particularmente del nivel educativo de la madre, está asociada a incrementos en la probabilidad de empleo en 6 puntos básicos. Los niveles educativos de educación media y educación universitaria están asociados a una menor probabilidad de empleo con 1,1 y 9,7 puntos básicos, respectivamente. Por el contrario, la educación técnica y tecnológica aumenta la probabilidad de empleo en 5,1 puntos básicos. Los niveles de pobreza aun en los ocupados resultan relevantes por cuanto condicionan la ocurrencia del evento ocupado en cerca de 78 puntos básicos. Todos los coeficientes estimados resultan significativos al 0,01%.

Por lo anterior, la hipótesis del género es confirmada, aun cuando la mano de obra femenina calificada registra evidencia de superación de la barrera de inclusión por género. Aunque hay una importante frecuencia de jóvenes con educación media, la educación técnica y tecnológica está asociada a una mayor probabilidad de empleabilidad, superando incluso a la educación universitaria.

Modelo probabilístico para el desempleo estricto y flexible

Los resultados del modelo de desempleo estricto refieren a los jóvenes desempleados que han realizado una búsqueda activa de empleo durante las últimas cuatro semanas. La relevancia de la edad, el género, la condición de jefe de hogar y el estado civil en la disminución de la probabilidad de desempleo sugiere la existencia de barreras al acceso del mercado de trabajo relacionadas con la experiencia laboral, el género y la acumulación de competencias blandas. La acumulación de experiencia aproximada por la pertenencia al grupo etario de 25 a 29 años disminuye la probabilidad del desempleo en 1,1 puntos básicos, comparada con la pertenencia a los grupos etarios de 20 a 24 años y de 15 a 19 años. La condición de género femenino a su vez disminuye la probabilidad de ocurrencia del desempleo en 1,7 puntos básicos, comparada con la condición de género masculino. Los niveles educativos de técnico y tecnológico, media y universitaria están asociados a un crecimiento de probabilidad de encontrarse en desempleo con 5,8, 4,1 y 4,7 puntos básicos, respectivamente.

La relación positiva de los niveles educativos con el desempleo podría indicar una desarticulación entre la oferta y la demanda laboral, en tanto los niveles educativos no representan la diferencia al momento de disminuir el desempleo. La relevancia de las condiciones sociales aproximadas por la pobreza genera además falencias en la acumulación de competencias cognitivas y ausencias relevantes en algunas competencias blandas relacionadas con mayores niveles de responsabilidad. Es decir, la combinación de estados sociales y niveles educativos desarticulados de la demanda laboral puede resultar más conveniente para el incremento de la probabilidad de desempleo que para la existencia exclusivamente de mano de obra calificada, como logro simbólico con alto valor cultural. Los desempleados registran niveles de educación superiores al padre, de modo que están asociados con incrementos en la probabilidad de desempleo de 1,8 puntos básicos.

Al contrastar el resultado de la educación de los padres, en los modelos de ocupación y de desempleo, puede encontrarse que es mucho más probable encontrar un desempleado cuando se supera la educación del padre que cuando se supera la educación de la madre. Por el contrario, es mucho más probable encontrar a un empleado cuando se supera la educación de la madre que cuando se supera la educación del padre. Es decir, una variable relevante para la evaluación de la ocupación es la superación de la educación de la madre.

La disponibilidad para trabajar (diferencia entre la definición de desempleo estricto y desempleo flexible) no modifica los hallazgos identificados en el modelo de desempleo estricto, ni en dirección (signo de la relación) ni en significancia estadística. Al igual que los desempleados estrictos, los desempleados flexibles enfrentan barreras de acceso al mercado de trabajo definidas por la experiencia laboral, en tanto la pertenencia al grupo etario de 25 a 29 años aumenta la probabilidad de ocurrencia del evento “desempleado flexible”.

Por otro lado, los desempleados flexibles enfrentan barreras de género y falta de acumulación de competencias blandas asociadas al incremento en la probabilidad a consecuencia del género, así como disminuciones en la probabilidad por condiciones sociales como jefe de hogar (variable sustituta de alta correlación con un nivel mayor de responsabilidad) y aumentos en la probabilidad ante la ocurrencia del estado civil soltero (menor responsabilidad). Igualmente, entornos con restricciones sociales relevantes asociados con la pobreza aumentan la probabilidad de salir del mercado de trabajo, aun cuando existan habilidades relevantes para participar en él.

Modelo probabilístico de empleo cuenta propia

La ocupación cuenta propia requiere incrementos relevantes en experiencia, incluso cuando las restricciones de acceso a la educación no resultan tan estrictas como en el caso de los ocupados remunerados. De hecho, los jóvenes con edades entre 25 y 29 años tienen una mayor probabilidad (4,1 puntos básicos) de convertirse en cuenta propia que cualquier otro grupo etario. Asimismo, la educación media y la deserción escolar aumentan la probabilidad de cuenta propia en 5,8 y 8,8 puntos básicos en comparación con el grupo de individuos sin ninguna educación.

La fuerza laboral joven de técnicos y tecnólogos, así como de profesionales, no registra un interés relevante por el empleo cuenta propia en la medida en que la probabilidad disminuye en 3,2 y 23 puntos básicos, respectivamente. Las condiciones sociales aproximadas por la pobreza disminuyen la probabilidad de cuenta propia en 26,2 puntos básicos, mientras la superación del nivel educativo del padre está asociada con un incremento en la probabilidad de cuenta propia en 3 puntos básicos. Del mismo modo, existe una mayor probabilidad de que los cuenta propia estén en la ocupación de ventas y comercio (1,5 puntos básicos) y que los empleos resulten informales (7,4 puntos básicos).

Lo anterior indica la existencia de menores barreras de acceso al empleo cuenta propia que al empleo remunerado. En particular, las barreras frecuentes de

conocimientos formales son reemplazadas por barreras más relevantes en competencias blandas, en tanto los estudios avanzados no están asociados con un incremento en la probabilidad, mientras que la condición de jefe cabeza de hogar (proxy de competencias blandas) aumenta la probabilidad de ocurrencia del empleo cuenta propia. A pesar de lo anterior, el empleo cuenta propia es un empleo informal que ocurre principalmente en la ocupación de ventas y comercio. Al igual que en los modelos anteriores, todas las variables resultan significativas al 0,01%.

Modelo probabilístico para la capacitación

La caracterización de la educación se hace debido a la evidencia encontrada sobre la desarticulación de la oferta y la demanda de trabajo, reflejada en la reducida importancia de los niveles educativos en la disminución de la probabilidad de desempleo. Los aspectos relevantes de la población capacitada conciernen a la experiencia, el género y los conocimientos formales. Como puede observarse en la tabla 7.1, los niveles educativos técnico y tecnólogo, educación media y educación universitaria aumentan la probabilidad de recibir capacitación en 36, 17,2, y 37,3 puntos básicos, respectivamente.

Por otro lado, las mujeres tienen una menor probabilidad de recibir capacitación en 8,8 puntos básicos, aun cuando las mujeres capacitadas logran acceder a capacitación en comparación con las mujeres no capacitadas con un incremento en la probabilidad de 0,7. A su vez, individuos que se presume cuentan con mayor acumulación de competencias blandas, como los jefes de hogar, tienen una mayor probabilidad de recibir capacitación (1,7 puntos básicos) comparados con los individuos que no son jefes de hogar. Las condiciones sociales descritas por la pobreza afectan la probabilidad de acceder a capacitación, con una disminución de 19,4 puntos básicos.

Modelo probabilístico para el flujo laboral transitado y en transición

El perfil probabilístico de la población transitada refiere a las características sociales y económicas más probables de encontrar en la población joven que ha transitado hacia un empleo estable y satisfactorio. Desde dicha perspectiva, las condiciones sociales más relevantes al momento de reducir la probabilidad de ocurrencia de la transición completa son pertenecer al género femenino, la condición de pobreza por ingresos, la condición de empleo informal y la ocupación de técnico y profesional de mando medio. Del mismo modo, los factores que

refuerzan la ocurrencia de jóvenes transitados son la educación media, la educación técnica y tecnológica, la capacitación y los subsidios de transporte y de educación.

La existencia de una barrera de acceso al mercado de trabajo sobre la base del género, establecida en los modelos de ocupación y desempleo, se encuentra de igual manera en el modelo de flujos de fuerza laboral. Lo anterior es congruente con la mayor cantidad de población femenina en condición de desempleo, tanto estricto como flexible, en comparación con la población masculina, así como con la mayor frecuencia de niveles educativos avanzados en la población femenina, comparados con la masculina. Aun cuando la población inactiva femenina es mayor a la población masculina, la existencia de una mayor población femenina en condiciones de desempleo, tanto estricto como flexible con niveles de educación avanzado, sugiere inequidades en la disponibilidad de vacantes para ambos géneros en el mercado de trabajo.

De hecho, la probabilidad de encontrarse en la etapa de transición completa disminuye para las mujeres en 14 puntos básicos en comparación con los hombres, quienes en consecuencia resultan una mayoría relativa en la transición completa. Sin embargo, las mujeres calificadas registran una mayor probabilidad (14,7 puntos básicos) de alcanzar un empleo estable y satisfactorio en comparación con las mujeres no capacitadas.

Las condiciones correspondientes a la acumulación de experiencia laboral, conocimientos y competencias blandas resultan características robustas en términos de la probabilidad de ocurrencia de la transición completa en la población joven. Por un lado, la pertenencia al grupo de 20 a 25 años (variable sustituta y de alta correlación con la experiencia laboral) aumenta la probabilidad en 7,8 puntos básicos. Sin embargo, la condición de jefe de hogar (variable sustituta de competencias blandas), aunque significativa, disminuye la probabilidad en 2,1 puntos básicos. Los niveles educativos de técnico y tecnológico y educación media aumentan la probabilidad en 4,4 y 20,3 puntos básicos, respectivamente.

Las condiciones sociales impuestas por la pobreza, las cuales restringen la adquisición de conocimientos y experiencia laboral, limitan a su vez la transición hacia un empleo estable y satisfactorio de manera significativa. Los resultados muestran una disminución de la probabilidad de ocurrencia de la transición completa de 33 puntos básicos. Lo anterior puede estar asociado a la relación positiva entre transición completa y deserción escolar, según la cual la probabilidad de encontrar a una persona transitada que haya desertado del sistema educativo es de 29,6%, debido a que la pobreza obliga al abandono de la escuela.

La inexistencia de una relación entre los jefes de hogar y la etapa de transitados y la relevancia de la misma categoría en los modelos de ocupación, desempleo y cuenta propia puede indicar que los empleos alcanzados no son satisfactorios, por lo que se encuentran en transición hacia mejores empleos. De hecho, la probabilidad de que un jefe de hogar se encuentre en transición es del 1,6%. Es decir, las competencias blandas aproximadas por la condición jefe de hogar son esenciales en el tránsito hacia un empleo estable y satisfactorio.

Asimismo, las implicaciones de la pobreza en términos de las posibilidades de acceso a un empleo estable y satisfactorio son atenuadas por los efectos del subsidio de transporte y el subsidio de educación, los cuales registran impactos positivos sobre la probabilidad de transición completa del orden del 13 y 3,9 puntos básicos, respectivamente.

El estado civil soltero disminuye la probabilidad de localizarse en transición completa en 5,9 puntos básicos, mientras que la posición familiar de cabeza de hogar la aumenta en 2,9 puntos básicos. Lo anterior sugiere la relevancia de las competencias blandas en la trayectoria hacia un empleo estable y satisfactorio. Ahora bien, teniendo en cuenta los componentes de estabilidad y satisfacción del empleo en la definición de la transición completa, es mucho menos probable encontrar empleo informal dentro de la población joven transitada. De hecho, la probabilidad de transición completa disminuye con incrementos en la informalidad en 3,4 puntos básicos.

Por otro lado, el componente de satisfacción implícito en la definición de transición completa, así como la barrera de acceso al mercado de trabajo establecida sobre la educación, permiten comprender la importancia de la mano de obra calificada en la ocurrencia de la transición completa. Según los resultados, es mucho más probable encontrar una persona transitada dentro de la población de mano de obra calificada que dentro de la mano de obra no calificada. Lo anterior equivale a un aumento en 3,1 puntos básicos de la probabilidad de transición completa.

Las ocupaciones más frecuentes en la transición completa están en la actividad económica de servicios, en el personal de apoyo administrativo y en los trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados. La probabilidad de encontrar una persona transitada aumenta en 2,7, 6 y 5 puntos básicos respectivamente en relación con las demás ocupaciones de la población joven. Asimismo, la probabilidad de encontrar una persona transitada en la ocupación de técnicos y profesionales de nivel medio es menor en 1,6 puntos básicos comparada con las demás ocupaciones.

El contraste de la población transitada con la población en transición permite develar algunas características relevantes del proceso de incorporación de la población joven al mercado de trabajo. Dos aspectos sobresalen en este sentido. Por un lado, el proceso de acumulación de experiencia laboral, conocimiento y competencias blandas resulta relevante para las personas transitadas y para las personas en transición. Lo anterior implica una acumulación gradual de requerimientos sobre la cual las personas transitadas logran superar la barrera de experiencia laboral y conocimientos al momento de incorporarse al mercado de trabajo. En particular, la pertenencia al grupo etario de 20 a 25 años como proxy de la experiencia, la mano de obra calificada como proxy de conocimientos, y la condición social de jefe de hogar como proxy de competencia blandas aumentan la probabilidad en 4,7, 19 y 6,5 puntos básicos de estar en la etapa de transición en comparación con los respectivos grupos de referencia que carecen de dichos atributos sociales.

Por otro lado, las condiciones de pobreza por ingreso afectan de manera significativa el flujo de la fuerza laboral que se incorpora en empleos estables y satisfactorios, como consecuencia de la interrelación entre la pobreza con el abandono de la escuela y la pobreza con la mayor frecuencia de informalidad laboral. Lo anterior, además, explica la relevancia del subsidio de transporte en disminuir la probabilidad de encontrarse en la etapa de transición, es decir, mejora las posibilidades de alcanzar un trabajo estable y satisfactorio. De esta manera, el perfil probabilístico de la etapa en transición indica que existe un 12% de posibilidades de encontrar en la población pobre por ingresos y en la población que abandona el sistema educativo a un trabajador joven en transición. De igual forma, existe una probabilidad de 19,8% de encontrar en la población con empleo informal a un trabajador joven en transición y, a su vez, una probabilidad de 7,9% de que el subsidio de transporte facilite la transición hacia un empleo estable y satisfactorio. Los subsidios de transporte y educación son relevantes tanto para incrementar la probabilidad de encontrar un empleo estable y satisfactorio, como para disminuir la probabilidad de estar en tránsito hacia mejores condiciones de empleo.

Al comparar las ocupaciones más frecuentes en la población transitada y en la población en transición, es posible determinar dos tendencias particulares. En primer lugar, el sector económico de servicios es un sector relevante para la incorporación al mercado de trabajo y posterior tránsito hacia un empleo estable y satisfactorio de la población joven. En segundo lugar, la población joven en informalidad disminuye la probabilidad de conseguir un empleo estable y satisfactorio, al mismo tiempo que aumenta la probabilidad de localizarse en la etapa de transición hacia mejores condiciones de empleo en la fuerza laboral joven.

De hecho, la probabilidad de encontrar a un trabajador joven transitado laborando en el sector de servicios aumenta en 1,2 puntos básicos, mientras que la probabilidad de encontrar un trabajador joven en tránsito laborando en el mismo sector aumenta en 0,8 puntos básicos. Lo anterior parece sugerir una acumulación de experticia en el sector de servicios que facilita la especialización en el trabajo, necesaria para acceder a trabajos más estables y satisfactorios dentro del mismo sector económico.

Modelo probabilístico para la búsqueda de empleo

En relación con los mecanismos más efectivos de búsqueda de empleo en el muy corto plazo (menos de seis meses), estos no son tan satisfactorios en términos de significancia estadística como ocurre con los modelos anteriores. La causa de dicho hallazgo concuerda con el inicio de un sistema de intermediación que en la actualidad migra hacia un uso más racional del mismo, tanto por parte de los trabajadores como de las empresas. Así, el sistema registra una mayor cantidad de vacantes de mano de obra calificada y una reducida retroalimentación de los empresarios frente a las rutas de inclusión sobre las cuales pueden materializarse ganancias en productividad.

La pobreza reduce la efectividad de la búsqueda en un 10,8%, mientras que ser mujer disminuye la probabilidad de encontrar empleo en el muy corto plazo, incluso cuando la mano de obra femenina calificada tiene una mayor efectividad en la búsqueda de empleo con un incremento en la probabilidad de 5,8 puntos básicos. Los resultados indican además que las competencias blandas aproximadas por la condición de jefe de hogar resultan relevantes en la búsqueda de empleo de muy corto plazo con un incremento en la probabilidad de 6 puntos básicos, todas las anteriores estadísticamente significativas. La combinación de niveles educativos con capacitación está asociada con un incremento en la probabilidad de conseguir empleo pese a que no resulten estadísticamente significativos.

Dentro de los mecanismos de búsqueda de empleo sobresalen las bolsas de empleo y la entrega de hojas de vida a las empresas con un incremento en la probabilidad de 1,2 y 1,3 puntos básicos respectivamente. Los subsidios de transporte están asociados con disminuciones de la probabilidad porque resultan esenciales en las búsquedas de empleo que superan los seis meses, así como los demás mecanismos de búsqueda de empleo como amigos y familiares, convocatorias, prácticas y pasantías y sistema SENA.

De lo anterior es posible inferir la necesidad de fortalecer el sistema de intermediación laboral, al menos en lo que concierne a la búsqueda de empleo menor

a seis meses. Algunos aspectos relevantes, como la significancia de competencias blandas (condición de jefe de hogar), la mayor efectividad de la búsqueda de empleo de la mano de obra femenina calificada, la experiencia laboral (relevancia grupo etario de 25 a 29 años) y la falta de significancia de algunos mecanismos de intermediación en el corto plazo, sugieren además la necesidad de estudios de perfiles ocupacionales con el objeto de mejorar el conocimiento de las tendencias actuales para ofrecer respuestas en tiempo real a las vacantes existentes con el talento humano disponible. La capacitación de ocupados (la pregunta por la búsqueda de empleo es realizada a los ocupados) al combinarla con los niveles educativos preexistentes presenta el signo esperado sobre la probabilidad de articulación en el corto plazo. Sin embargo, es necesario explorar el tipo de capacitación en contenidos, desarrollo o focalización en grupos sociales específicos (mujeres capacitadas o jefes de hogar) para lograr un mayor impacto sobre la probabilidad de inserción laboral en el muy corto plazo.

Principales hallazgos econométricos

En relación con el perfil probabilístico ocupacional de la población joven, los resultados indican que se trata en promedio de una persona joven con edades entre 25 y 29 años, hombre, jefe de hogar, con más de 11 años de educación (mano de obra calificada), cuyo nivel de educación supera el nivel educativo de la madre. Los resultados confirman la hipótesis según la cual es mucho menos probable encontrar a una mujer ocupada que a un hombre ocupado, incluso con las mismas características sociales del hombre joven ocupado. Sin embargo, la brecha de género es superada por las mujeres jóvenes capacitadas. Teniendo en cuenta que existe una mayor cantidad de mujeres con niveles educativos avanzados, en comparación con los hombres, dicho hallazgo agrega evidencia estadística que confirma la existencia significativa de una barrera de acceso fundada en el género.

Los determinantes de la probabilidad de ocurrencia de la etapa de transición laboral exitosa están asociados a la acumulación de experiencia laboral y de conocimientos cognitivos relacionados con mano de obra calificada, la presencia de competencias blandas asociadas a la responsabilidad familiar y a la ocurrencia de subsidios de transporte y educación que contrarresten los efectos perjudiciales asociados a la pobreza y a la informalidad laboral. Las condiciones de pobreza e informalidad resultan relevantes al disminuir la probabilidad de ocurrencia de un trabajo estable y satisfactorio, asociadas al mismo tiempo con un incremento en las probabilidades de abandonar el sistema educativo. Aun cuando la población femenina tiene una mayor frecuencia relativa en los niveles educativos más altos,

la menor disponibilidad de vacantes reduce las posibilidades de acceder a un trabajo estable y satisfactorio.

El perfil probabilístico de la población joven en transición señala que es mucho más probable encontrar un trabajador joven en transición entre la población joven pobre, sin subsidio de transporte que trabaja de manera informal y en el sector de servicios. La existencia de mano de obra calificada está asociada con un incremento en la probabilidad de ocurrencia de la etapa de transición y de la etapa de tránsito, lo que refleja la relevancia de la adquisición de habilidades cognitivas para acceder a un empleo estable y satisfactorio. Sin embargo, parecen existir interacciones relevantes entre los avances de los niveles educativos con la acumulación de competencias blandas, aproximadas con las condiciones sociales de trabajador cabeza de familia y el nivel de pobreza que condicionan dicho resultado.

El flujo de la fuerza laboral, desde la etapa de transición hasta la etapa de transición completa en la que se accede a un trabajo estable y satisfactorio, es caracterizado por dos tendencias particulares. La primera refiere a la relevancia del sector de servicios como empleador de la fuerza laboral joven. La segunda concierne a una transición que parece reflejar una especialización a través de la cual ocurre una reasignación de labores de trabajos informales a trabajos formales, así como de ocupaciones técnicas y profesionales de mandos medios a ocupaciones de apoyo administrativo en el mismo sector de servicios.

Es factible determinar de los resultados econométricos cómo los individuos que reciben más capacitación son los individuos con mayores niveles de educación, al menos con una sospecha mayor de acumulación de competencias blandas. Lo anterior implica una barrera de acceso al ingreso de más y mejores capacitaciones a la población con menores niveles educativos. Lo que es aún más relevante ante el hallazgo que indica la desarticulación de la oferta y de la demanda laboral en tanto los niveles educativos no reflejan disminuciones en la probabilidad de desempleo.

Por último, la población joven desempleada tiene menos experiencia laboral, una menor acumulación de competencias blandas, con una hoja de vida laboral menor a un año y niveles educativos mayores a los del padre, en comparación con la población joven empleada. La brecha relevante parece estar localizada en la acumulación de competencias blandas a juzgar por los coeficientes estimados para la variable proxy jefe de hogar en ambas poblaciones. Las estimaciones relacionadas con la articulación de muy corto plazo, teniendo en cuenta la experiencia de los jóvenes ocupados, muestran la necesidad de fortalecer el sistema

Tabla 7.1. Resultados de los modelos de jóvenes ocupados, jóvenes desempleados, jóvenes cuenta propia y jóvenes ocupados capacitados

Variable	Ocupados	Desempleados		Ocupados cuenta propia	Capacitación
		Estricto	Flexible		
Edad 25 a 29 años	0,118*** (0,0007)	0,011*** (0,0001)	0,012*** (0,0002)	0,041*** (0,0006)	0,0003*** (0,0006)
Mujer	-0,113*** (0,0009)	-0,017*** (0,0002)	-0,022*** (0,0002)	-0,045*** (0,001)	-0,088*** (0,001)
Mujer calificada	0,130*** (0,001)	0,023*** (0,0002)	0,024*** (0,0003)	0,007*** (0,001)	0,066*** (0,001)
Jefe de hogar	0,118*** (0,001)	0,009*** (0,0003)	0,005*** (0,0003)	0,017*** (0,0007)	0,012*** (0,0007)
Soltero	-0,05*** (0,0008)	0,004*** (0,0001)	0,004*** (0,0001)	-0,063*** (0,0006)	-0,028*** (0,0006)
Deserción escolar	0,125*** (0,0007)	0,052*** (0,0003)	0,061*** (0,0004)	0,088*** (0,0009)	0,010*** (0,0009)
Técnico-tecnológico	0,051*** (0,0011)	0,058*** (0,0005)	0,073*** (0,0005)	-0,032*** (0,001)	0,365*** (0,0014)
Educación media	-0,011*** (0,0009)	0,041*** (0,0003)	0,054*** (0,0003)	0,058*** (0,001)	0,172*** (0,0014)
Educación universitaria	-0,097*** (0,0012)	0,047*** (0,0004)	0,060*** (0,0004)	-0,023*** (0,001)	0,373*** (0,0015)
Nivel educativo mayor al de la madre	0,062*** (0,0008)	-0,004*** (0,0001)	-0,003*** (0,0001)	-0,042*** (0,0007)	0,022*** (0,0007)
Nivel educativo mayor al del padre	0,017*** (0,0008)	0,018 (0,0001)	0,018*** (0,0001)	0,030*** (0,0007)	-0,036*** (0,0008)
Pobreza	-0,788*** (0,0003)	0,155*** (0,0002)	0,172*** (0,0001)	0,262*** (0,001)	-0,194*** (0,0006)
Ventas y comercio				0,015*** (0,0006)	
Informalidad				0,074*** (0,0006)	
Pr(Y)	0,71	0,022	0,028	0,21	0,26
N	6416	6416	6416	3018	3292
Pseudo R2	0,62	0,2443	0,2411	0,09	0,09
Prob>Chi2	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

[Significado de asteriscos]

Fuente: elaboración propia con datos de la ETET 2013.

público de empleo con estudios de perfiles ocupacionales sectoriales y con un enfoque demográfico en la población joven para mejorar la relevancia del sistema en la efectiva articulación que tienen algunos individuos con mejores probabilidad de búsqueda y de acumulación de competencias blandas, esenciales para lograr un empleo estable y satisfactorio.

Tabla 7.2. Resultados de los modelos de jóvenes transitados y en transición

Variable	Transitados	En transición
Edad 25 a 29 años	0,078*** (0,0008)	-0,077*** (0,0008)
Mujer	-0,144*** (0,001)	0,146*** (0,001)
Mujer calificada	0,147*** (0,001)	-0,149*** (0,001)
Jefe de hogar	-0,021*** (0,0008)	0,016*** (0,001)
Soltero	-0,133*** (0,001)	0,134*** (0,0008)
Deserción escolar	0,296*** (0,001)	-0,295*** (0,001)
Técnico - tecnológico	0,044*** (0,001)	-0,052*** (0,001)
Educación media	0,203*** (0,001)	-0,205*** (0,001)
Educación universitaria	-0,222*** (0,001)	0,213*** (0,001)
Nivel educativo mayor al de la madre	0,007*** (0,001)	-0,005*** (0,001)
Nivel educativo mayor al del padre	-0,015*** (0,001)	0,023*** (0,001)
Pobreza	-0,339*** (0,001)	0,312*** (0,001)
Capacitación	0,021*** (0,0009)	-0,019*** (0,0009)
Subsidio de transporte	0,081*** (0,0009)	-0,08*** (0,0008)
Subsidio educación	0,072*** (0,001)	-0,07*** (0,001)
Sector servicios	0,012*** (0,001)	-0,008*** (0,001)
Empleo informal	-0,177*** (0,0009)	0,174*** (0,0009)
Pr(Y)	0,553	0,44
Pseudo R2	0,2146	0,2073
N	3018	3018
Prob>Chi2	0,000	0,000

Fuente: elaboración propia con datos de la ETET 2013.

Tabla 7.3. Resultados de los modelos de métodos de búsqueda de empleo en el muy corto plazo (seis meses) de los jóvenes ocupados

Variable	Desempleo Menor a un 1 año
Edad 25 a 29 años	0,010 (0,016)
Mujer	-0,123*** (0,032)
Mujer calificada	0,058* (0,029)
Jefe de hogar	0,060*** (0,018)
Soltero	0,012 (0,017)
Deserción escolar	0,015 (0,019)
Técnico-tecnológico capacitado	0,015 (0,028)
Educación media capacitado	0,008 (0,032)
Educación universitaria capacitado	0,031 (0,026)
Nivel educativo mayor al de la madre	-0,008 (0,02)
Nivel educativo mayor al del padre	-0,002 (0,020)
Pobreza	-0,108*** (0,026)
Amigos, familiares	-0,009 (0,022)
Hojas de vida a empresa	0,013 (0,030)
Bolsas de empleo	0,012 (0,041)
Convocatoria	-0,029 (0,053)
Práctica, pasantía	-0,122 (0,075)
Sena	-0,055 (0,105)
Subsidio de transporte	-0,025 (0,018)
Subsidio de educación	-0,004 (0,023)
Pr(Y)	0,85
Pseudo R2	0,055
N	2186
Prob>Chi2	0,000

Fuente: elaboración propia con datos de la ETET 2013.

VIII

ENTORNO NORMATIVO SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO Y LA INSERCIÓN LABORAL DE LA POBLACIÓN JOVEN EN COLOMBIA**Desarrollo institucional en torno a la normatividad de políticas pertinentes en Colombia**

La tabla 8.1 describe las principales normas jurídicas orientadoras del diseño de política pública de empleo para la población joven. En primer lugar se encuentra la Constitución Política de Colombia, norma de normas en el ordenamiento jurídico. A partir de la Constituyente realizada en 1991, la participación ciudadana y el progreso de la juventud fueron definidos como aspectos estructurantes en la determinación de la sociedad colombiana. Varios artículos relacionados con la participación en el mercado de trabajo, aunque no necesariamente focalizados en la población joven, quedaron insertos en la Constitución, como es el caso del Estatuto del Trabajo (art. 53), la ratificación de los derechos humanos (art. 93), el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas (art. 25) y el derecho a la seguridad social (art. 48). Los aspectos particulares del todavía por definir Estatuto del Trabajo plantean dimensiones esenciales para la política de juventud relacionados con la igualdad de oportunidades, la calidad del empleo, la capacitación y el adiestramiento, y la protección especial a la mujer.

En segundo lugar están los códigos especializados, como el Código Sustantivo del Trabajo y el Código de Infancia y Adolescencia. Las normas concernientes a la participación laboral de la población joven refieren la edad mínima de participación y las condiciones en la cuales ocurre dicha participación en el mercado

de trabajo. Por ejemplo, el Código Sustantivo del Trabajo¹⁶ señala las edades mínimas dependiendo de las actividades económicas realizadas. Así las cosas, el trabajo nocturno es prohibido para los menores de 18 años, excepto en empresas no industriales y en el servicio doméstico, siempre y cuando dichas actividades no representen un riesgo para la vida. Así también, todos los empleadores están obligados, por norma, a llevar un registro de los trabajadores menores de 18 años.

Por otro lado, el Código de Infancia y Adolescencia¹⁷ regula la edad mínima de 15 años para participar en el mercado de trabajo, sin hacer referencia a una actividad económica en particular. En la misma vía, determina las condiciones legales necesarias para emitir una autorización de participar en el mercado de trabajo a una edad menor de 15 años. De manera particular, el Código fija una jornada laboral máxima de 6 horas, 30 horas a la semana y hasta las 6 de la tarde para los trabajadores adolescentes. Especial atención tienen el derecho de maternidad, según el cual una mujer embarazada con edades entre 15 y 18 años no puede trabajar más de 4 horas a partir del séptimo mes de gestación o en el periodo de lactancia, sin perjuicio de salario y prestaciones laborales.

En última instancia, pero no menos importante, se ubican las normas provenientes de leyes, decretos o normatividad internacional ratificada, relacionadas con la participación laboral de los jóvenes. El Estatuto de Ciudadanía¹⁸, emitido en el 2012, plantea un marco normativo para el diseño de políticas públicas a partir de la creación del Consejo Nacional de Juventudes. Resultan de especial interés las características de empleabilidad, adaptabilidad y emprendimiento señaladas en los mecanismos para favorecer la calidad del empleo y potenciar tanto alternativas de inserción laboral como estrategias de emprendimiento. En relación con la empleabilidad, la Ley del Primer Empleo¹⁹, emitida en el 2010, promueve la inserción de la fuerza laboral joven con ventajas tributarias para los empleadores y con oferta educativa para los trabajadores jóvenes. Por último, la Ley Pro Joven de 2016 establece las bases institucionales para promover el empleo joven, el emprendimiento y mitigar las barreras de acceso al mercado de trabajo de la población de 18 a 28 años de edad.

.....
16 Gobierno de Colombia (1950), Código Sustantivo del Trabajo, Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950, publicado en el Diario Oficial 27.407, del 9 de noviembre de 1950.

17 Congreso de la República de Colombia (2006), Código de Infancia y Adolescencia, publicado en el Diario Oficial 46.446, de 8 de noviembre de 2006.

18 Congreso de la República de Colombia (2013), Ley Estatutaria 1622 de 2013, publicada en el Diario Oficial 48.776, del 29 de abril 2013.

19 Congreso de la República de Colombia (2010), Ley del Primer Empleo, publicada en el Diario Oficial 47.937, del 29 de diciembre de 2010.

Asimismo, teniendo en cuenta la posibilidad de un escenario de posconflicto con influencia en el mercado laboral local y regional, la Ley de Víctimas²⁰ constituye un referente para la formación, la capacitación, el diseño de planes de empleo y la implementación de alternativas de generación de ingreso laboral para la población joven víctima del conflicto armado.

Uno de los aspectos de mayor preocupación en la transición hacia un empleo estable y satisfactorio de la población joven es la brecha de género en todos los indicadores de transición hacia un empleo estable y satisfactorio (como fue caracterizado en el capítulo 6). En respuesta, el marco jurídico de la política pública de género, focalizado en jóvenes, es un marco institucional de políticas y acciones apropiado para garantizar equidad e igualdad de oportunidades de las mujeres en el ámbito público y privado²¹. A su vez, los convenios de la OIT relacionados con la discriminación en el empleo y la ocupación²² representan alternativas institucionales para mejorar la presencia femenina en la transición completa.

Tabla 8.1. Marco jurídico relativo al empleo juvenil

Norma	Artículos	Disposiciones relativas a los jóvenes
Constitución Política	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 45. Participación y progreso de la juventud • Art. 53 Estatuto del trabajo • Art. 93. Ratificación de los derechos humanos • Art. 25. Derecho al trabajo en condiciones dignas y justas • Art. 48. Derecho a la seguridad social 	<p>Condiciones de calidad del empleo.</p> <p>Estatuto del trabajo en relación con igualdad de oportunidades, remuneración mínima vital, cantidad y calidad del trabajo, irrenunciabilidad a beneficios laborales, conciliación, primacía de la realidad y situación más favorable en la resolución de conflictos, garantía de seguridad social, capacitación, adiestramiento, descanso, protección especial a la mujer, maternidad y trabajo infantil, pago de pensiones, convenios internacionales ratificados.</p> <p>Los contratos laborales no pueden menoscabar la libertad, la dignidad ni los derechos laborales.</p>

20 Congreso de la República de Colombia (2011), Ley 1448 de 2011, publicada en el Diario Oficial 48,096, del 10 de junio de 2011.

21 Congreso de la República de Colombia (2003), Ley 823 de 2003, publicada en el Diario Oficial 45.245, del 11 de julio 11 de 2003.

22 OIT (1932), Convenio sobre trabajo forzoso, entrado en vigor el 1 de mayo de 1932 (núm. 29), Ginebra, 14.ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo; OIT (1999), Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, trabajo forzoso, entrado en vigor el 19 de noviembre de 2000 (núm. 182), Ginebra, 87.ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo; OIT (1957), Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, entrado en vigor el 17 de enero de 1959 (núm. 105), Ginebra, 40.ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo; OIT (1957), Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, entrado en vigor el 23 de mayo de 1953 (núm. 100), Ginebra, 34.ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Norma	Artículos	Disposiciones relativas a los jóvenes
Código Sustantivo del Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 171. Edad mínima • Art. 81. Contrato de aprendizaje 	<p>Trabajo nocturno prohibido para menores de 16 años. Trabajo industrial o agrícola, prohibido para menores de 14 años.</p> <p>Los menores de 18 años no pueden trabajar durante la noche, excepto en empresas no industriales y en el servicio doméstico, siempre que no sea peligroso para la salud. Menores de 18 años no pueden trabajar como pañoleros o fogoneros.</p> <p>Todo patrón debe llevar un registro de inscripción de todos los trabajadores menores de 18 años.</p>
Código de Infancia y Adolescencia	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 20. Trabajo infantil • Art. 35. Edad mínima autorizada para trabajar • Art. 114. Jornada de trabajo 	<p>La edad mínima de admisión al trabajo es 15 años. Regulación sobre la autorización para trabajar, siempre y cuando no resulte perjudicial para la salud.</p> <p>Jornada de trabajo: para los adolescentes mayores de 15 años y menores de 17 años, la jornada laboral máxima es de 6 horas, 30 horas a la semana, y hasta las 6 de la tarde.</p> <p>Regula los derechos de maternidad: una mujer embarazada trabajadora, entre 15 y 18 años, no puede trabajar más de 4 horas a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia, sin perjuicio de salario y prestaciones.</p>
Estatuto de Ciudadanía Juvenil	74 artículos.	<p>Establece el marco institucional para garantizar a todos los jóvenes el ejercicio pleno de la ciudadanía juvenil, así como el goce efectivo de los derechos relacionados en el ordenamiento interno y el ordenamiento externo ratificado. Representa el marco institucional para la adopción de políticas públicas para la juventud.</p>
Ley de Primer Empleo	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 30. Contrato de aprendizaje • Art. 31. Prácticas empresariales 	<p>Promueve oferta educativa para reducir exclusión laboral. Favorece la empleabilidad y el emprendimiento</p>
Ley Pro-Joven	28 artículos relacionados específicamente con la promoción del empleo joven, el emprendimiento juvenil y la superación de barreras de acceso al mercado de trabajo.	<p>Impulsa la generación de empleo para los jóvenes entre 18 y 28 años de edad, al establecer las bases institucionales para el diseño y ejecución de políticas de empleo, emprendimiento y creación de nuevas empresas</p> <p>Impulsa mecanismos de promoción para mejorar la empleabilidad de los jóvenes.</p>
Ley de Víctimas	Ley 1448 de 2011	Formación, capacitación, planes de empleo y generación de ingreso laboral para víctimas del conflicto.

Norma	Artículos	Disposiciones relativas a los jóvenes
Marco institucional de políticas y acciones para garantizar equidad e igualdad de oportunidades de las mujeres en el ámbito laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Ley 823 de 2003 • Decreto 4463 de 2011 	<p>Combatir la discriminación, conseguir la conciliación de la vida laboral y la vida familiar.</p> <p>Garantizar igualdad de oportunidades.</p> <p>Formulación del Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial de Género, encaminado a: desarrollar acciones para prevenir la discriminación e inequidad en el ámbito laboral por razones de género; reducir los índices de desempleo para la mujer; reducir la informalidad concentrada en la mujer; eliminar brechas salariales entre hombres y mujeres; diseñar y poner en marcha un sistema de vigilancia, control y seguimiento a indicadores de brechas de género en el mercado laboral.</p>
Convenios ratificados de derechos fundamentales del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Convenio 138 (1973) • Convenio 182 (2000) Convenio 29 (1930) • Convenio 105 (2007) Convenio 100 (1951) 	<p>Erradicación del trabajo infantil.</p> <p>Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.</p> <p>Relativo a toda discriminación en el empleo y la ocupación.</p>

Fuente: elaboración propia.

Políticas públicas de empleo en Colombia

Los lineamientos de política pública del Gobierno se fundamentan en los Planes de Desarrollo Nacional. Así, el Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014: “Prosperidad para Todos” plantea acciones de intervención para impulsar la empleabilidad, el emprendimiento y la generación de ingresos. De esta manera, las políticas públicas de empleo están orientadas hacia el mejoramiento de la calidad del empleo, la pertinencia en la formación y en la productividad, los mecanismos de minimización de los riesgos del desempleo y permanencia en el empleo, el impulso de la formalización laboral y el fortalecimiento de las instancias responsables de gestionar cooperación tripartita. Dicha cooperación concierne al sector privado, a los trabajadores y al sector público, en relación con referentes normativos internacionales de buenas prácticas de contratación laboral.

Teniendo en cuenta el posible escenario de posconflicto, el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018: “Todos por un Nuevo País” tiene por objeto la construcción de una Colombia en paz, equitativa y educada, en armonía con la agenda de planificación del desarrollo de largo plazo posterior al 2015. Sobresale en particular la promoción de iniciativas juveniles, a través del fortalecimiento de

la Dirección del Sistema Nacional de Juventud, Colombia Joven. Las iniciativas apuntan a la generación de capital social en la población joven, el impulso del desarrollo humano y la protección de los derechos humanos.

Por otro lado, el artículo 72 del mismo Plan Nacional especifica los lineamientos de la Política Nacional de Trabajo Decente, enfatizando en la generación de empleo, la formalización laboral y la protección de los trabajadores. Aun cuando dicha política es coordinada por el Ministerio de Trabajo, las entidades territoriales tendrán autonomía para establecer la política de trabajo decente territorial, siguiendo los lineamientos especificados por el Plan Nacional de Desarrollo.

Los antecedentes más significativos en términos de política de juventud se encuentran en los documentos del Consejo Nacional de Política Económica y Social: la Política Social para Jóvenes y Mujeres, de 1992, y la Política de la Juventud, de 1995. Asimismo, la Ley de Juventud (Ley 375 de 1997) y el Plan Nacional de Desarrollo 2006-2010 se focalizan bajo un enfoque de derechos, buscando la mitigación de barreras de acceso de la población joven al mercado de trabajo.

La tabla 8.2 presenta las políticas de empleo más sobresalientes de la última década en Colombia. La política pasiva de protección al cesante, aunque no focalizada exclusivamente en la población joven, es complementada con una serie de políticas activas orientadas a la demanda o a la oferta laboral, elaboradas específicamente para la población joven.

El marco jurídico plasmado en la tabla 8.1 y el marco institucional establecido en los planes de desarrollo de la última década permiten comprender mejor el énfasis de cada una de las políticas públicas identificadas. Resalta de manera sobresaliente la desarticulación del marco jurídico normativo referente a la equidad de género, y del marco institucional del Plan de Desarrollo 2014-2018, con la disponibilidad de políticas de juventud orientadas a la equidad de género en el acceso a oportunidades laborales. Las políticas activas para la población joven están orientadas hacia la empleabilidad y la adaptabilidad, dejando de lado la visible necesidad de una política pública de equidad e igualdad de género, en lo que atañe a la participación laboral juvenil en el mercado de trabajo²³.

En lo atinente a la capacitación —aspecto señalado en el capítulo 3 como un elemento relevante en el ciclo laboral de los jóvenes— sobresale la capacitación en competencias laborales frente al desarrollo de programas relacionados con

.....
 23 El Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y Equidad de Género incluye dentro de sus objetivos la empleabilidad juvenil, considerándola parte integral del primer Objetivo del Milenio y quedando por formular acciones afirmativas específicas en este sentido. Sin embargo, una evaluación del medio término a este programa enriquecería el diseño e implementación de dichas acciones afirmativas.

formación continua (capacitación para empleados) y formación ocupacional (capacitación para desempleados), realizadas por las cajas de compensación como operadores del sistema público de empleo, así como la educación superior estructurada. Los programas de capacitación tienen por objeto fomentar la capacidad de adaptación de trabajadores y empresas (Programa UVAES, contrato de aprendizaje) dentro de la Política de Empleo Nacional, promover la adquisición de habilidades blandas para el trabajo (Servicio Social Estudiantil Obligatorio) y promover la adquisición de experiencia laboral (prácticas empresariales y el trabajo voluntario).

El Servicio Público de Empleo (SPE) administra las políticas activas y el mecanismo de protección al cesante. Según el Decreto 0722 de 2013, la promoción y conformación de una oferta institucional de servicios de empleo está a cargo del SPE; es decir, este organismo provee a empleadores y trabajadores de los servicios de colocación de empleo, con el objeto de lograr un encuentro proclive a la productividad, la oferta y la demanda de trabajo. El servicio público es un servicio obligatorio bajo la dirección, coordinación y control del Estado; por ende, este es el único responsable de la calidad en la prestación del servicio, la cobertura, la continuidad y la operación eficiente.

Para lograr su objetivo, el SPE cuenta con la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo, que facilita la conformación e integración de una oferta de servicios y colocación de empleo, orientada a responder a los requerimientos de trabajadores y empleadores, con cobertura nacional, departamental y municipal. También está compuesta por las cajas de compensación, organizaciones que gestionan la complementariedad de las políticas activas y pasivas orientadas a la inclusión laboral.

Por último, el marco de políticas relacionadas con la estrategia de desarrollo del capital humano en Colombia resulta relevante dadas las interdependencias entre el sistema educativo y el mercado de trabajo, particularmente para la población joven. De esta manera, resaltan los documentos del Consejo Nacional de Política Económica y Social (CONPES) sobre el Sistema de Formación de Capital Humano (CONPES 3674 de 2010), la Política Nacional de Competitividad (CONPES 3627 de 2008) y la Política Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (CONPES 3582 de 2009).

El Sistema de Formación de Capital Humano establece cuatro objetivos primordiales: a) fomentar una mayor movilidad entre los distintos niveles de educación, b) impulsar una mayor pertinencia y una mayor articulación del sistema educativo al aparato productivo nacional, c) fortalecer los procesos de aseguramiento de la calidad en la oferta educativa y d) establecer las bases de una política de aprendizaje continuo.

Tabla 8.2. Programas de Políticas Públicas de empleo

Política	Año	Tipo	Característica	Objetivo	Tipo de capacitación
Programa 40.000 Primeros Empleos (Ministerio del Trabajo, Resolución 347 de 2015)	2015	Activa, orientada a la demanda laboral	Empleabilidad	Mejorar la capacidad de inserción laboral	No ofrece capacitación
Unidad Vocacional de Aprendizaje en la Empresa (UVAES) (Ministerio del Trabajo, Resolución 1429 de 2015)	2015	Activa, orientada a la demanda laboral	Adaptabilidad	Fomentar la capacidad de adaptación de trabajadores y empresas	Continua a trabajadores de la empresa
Contrato de Aprendizaje del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) (Ministerio de la Protección Social, Decreto 933 de 2003)	2003	Activa, orientada a la oferta laboral	Adaptabilidad	Fomentar la capacidad de adaptación de trabajadores y empresas	En competencias laborales
Programa Ser Pilo Paga (Ministerio de Educación Nacional)	2014	Activa, orientada a la oferta laboral	Empleabilidad	Mejorar el acceso al sistema educativo superior	Superior estructurada
Ley de Mecanismo de Protección al Cesante (Ley 1636 de 2013)	2013	Pasiva, orientada a la oferta laboral	Empleabilidad	Proteger al cesante	Ocupacional
Servicio Social Estudiantil Obligatorio (Ministerio de Educación Nacional, Resolución 4210 de 1996)	1996	Activa, orientada a la oferta laboral	Empleabilidad	Promover la adquisición de habilidades blandas para el trabajo (compromiso, puntualidad, presentación personal, liderazgo, etc.)	Proyectos sociales, competencias blandas
Prácticas empresariales (Ley 789 de 2002)	2002	Activa, orientada a la oferta laboral	Empleabilidad	Promover la adquisición de experiencia laboral	En competencias laborales
Trabajo voluntario (Ley 720 de 2001)	2005	Activa, orientada a la oferta laboral	Empleabilidad	Promover la adquisición de experiencia laboral	En competencias laborales

Fuente: elaboración propia.

De igual manera, la Política Nacional de Competitividad establece un plan de acción para la educación y las competencias laborales, articuladas a un sistema

de formación orientado a un aprendizaje a lo largo de la vida. Destaca en el plan de acción la formación en competencias en lugar de contenidos, la elaboración de un Marco Nacional de Cualificaciones y el fortalecimiento de la educación técnica y tecnológica. Asimismo sobresale, desde el ámbito institucional, la consolidación de espacios de diálogo del aparato productivo municipal, departamental y regional con las instituciones de educación superior, y con las autoridades gubernamentales de orden municipal, departamental y nacional.

En última instancia, pero no menos importante, la Política Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación enfatiza en la formación de competencias específicas para la investigación y la innovación. El objetivo es lograr capacidades científicas, tecnológicas y de innovación, necesarias para la transformación productiva del país, hacia la elaboración de bienes y servicios innovadores, con mayor contenido científico y tecnológico.

Política Pública de Empleo Juvenil: recomendaciones

A pesar de la normatividad existente, el funcionamiento del mercado de trabajo para los jóvenes registra un desempeño muy por debajo de las exceptivas creadas en torno a los arreglos jurídicos constitucionales, las leyes, las políticas activas, las políticas pasivas, la política gestión de recursos humanos, la política de competitividad y la política de ciencia y tecnología. En particular, el presente documento enfatiza en tres aspectos documentados en el capítulo anterior que reflejan: a) la existencia de una participación de población joven que ni estudia ni trabaja relevante (NINI), b) la desarticulación en competencias educativas de los ocupados y c) la reducida diferencia en términos de salarios promedio y la similitud de las distribuciones de salarios para la educación media y la educación técnica y tecnológica.

La población NINI en Colombia a 2013 asciende a 13,2%, con incrementos sucesivos en el rango etario de 20 a 24 años y de 25 a 29 años, de 34% y 8%, respectivamente, en comparación con el rango etario de 14 a 19 años. El crecimiento dentro de los rangos etarios es consecuencia de un crecimiento en el número de mujeres con incrementos de 83% y 48% en los rangos etarios de 20 a 24 años y de 25 a 29 años, respectivamente, comparado con el rango más joven de mujeres con edades de 14 a 19 años. Asimismo, la participación de las mujeres es mayor a las de los hombres en la población NINI, particularmente en el rango etario de 20 a 24 años y de 25 a 29 años, con 71% en cada caso.

En comparación, el documento de la Fundación Santillana (2015): *La política educativa en perspectiva de 2015 en los países de la OCDE*, señala que la población NINI representa 15% de la población a 2012, con crecimientos sostenidos desde el 2008 a una tasa de 1,3% de la población. Algunos países como Luxemburgo (8,2%), Noruega (8,4%) y Países Bajos (6,7%) se encuentran por debajo de la media, mientras que países como Turquía (29,2%), España (25,8%) e Italia (24,6%) están por encima del promedio.

En términos de la desarticulación de competencias educativas para la fuerza laboral joven, la incidencia de sobrecalificados de 15,6% y la incidencia de falta de competencias adecuadas de 31,2% plantean un reto para la inclusión efectiva y para la orientación del sistema educativo. La situación parece no cambiar mucho en comparación con el diagnóstico realizado por el CONPES 3674 de 2010. En particular, la encuesta a empleadores del 2008 realizada en las 13 áreas metropolitanas, para 3600 empresas de la industria, el comercio y los servicios, refleja la incidencia de desarticulaciones en competencias. Por ejemplo, las principales dificultades de los empresarios al momento de contratar son la falta de preparación personal y la oferta insuficiente de graduados con el nivel de formación requerido. El déficit de competencias relacionados con principios éticos, trabajo en equipo, y plantear y resolver problemas, resulta pertinente tanto para la educación superior no universitaria como para la educación superior universitaria.

Lo anterior ocurre en entornos muy similares en el mercado de trabajo, para la población con estudios superiores. Teniendo en cuenta el diagnóstico del CONPES 3674 de 2010, la tasa de desempleo del nivel educativo superior universitaria en el 2007 era de 11,7%, mientras que en el 2009 era de 12,8%. Al 2013, la tasa de desempleo para la población joven con el mismo nivel educativo es de 13%.

Caso distinto ocurre para los niveles de educación secundaria y superior no universitaria. En el 2007 la tasa de desempleo para la población general se ubicó en 12,2%, mientras en el 2009 estuvo en 13,2%. En el 2013 la tasa de desempleo joven con el mismo nivel educativo se ubica en 11%. De igual modo, la tasa de desempleo de la educación superior no universitaria (técnica y tecnológica) en el 2007 y el 2009 era para la población general de 11,3% y 15,3%, respectivamente. Dicha tasa es menor a la observada para los jóvenes en 2013, con 11,3%. Lo anterior refleja avances en la calidad de la educación superior no universitaria (técnica y tecnológica), a pesar de que en el 2013 registra características muy similares a las de educación secundaria en términos de desempleo, salarios promedio y distribución de salarios.

Aspectos relevantes planteados por la Fundación Santillana en la descripción de la calidad de la formación profesional de grado medio y superior están orientados a reducir la tasa de deserción (Dinamarca), reforzar la articulación al mercado de trabajo (Portugal), diversificar la oferta (Japón) y mejorar la coherencia de la oferta nacional y regional en cuanto al tiempo de los programas y las instituciones que lo imparten (Italia). Del mismo modo, el énfasis de la OCDE en la reforma educativa sobre currículos y cualificaciones en torno a un aprendizaje basado en el trabajo, para facilitar la contratación y vincular de manera directa a las empresas en la formación de capital humano, representa una política de contenido esencial para mejorar la calidad de los programas superiores de grado medio.

Por otra parte, algunas reformas orientadas a promover el aprendizaje continuo son promovidas para impulsar la interacción y cooperación del sistema educativo y del aparato productivo. Por ejemplo, en Nueva Zelanda las academias empresariales han permitido a los estudiantes continuar en vías reconocidas por la industria: procesos de aprendizaje significativos para el mercado de trabajo. En general, la cooperación del Estado, el sistema educativo y las empresas ha permitido en las experiencias de la OCDE mejorar la diversificación efectiva de la oferta educativa, la enseñanza mediante prácticas de aprendices y el desarrollo conjunto de contenidos curriculares.

Sin lugar a dudas, uno de los instrumentos más representativos para facilitar la transición de la escuela al trabajo para los países de la OCDE ha sido el Marco Nacional de Cualificaciones. Establecidos en Europa (2008), República Checa (2011), Alemania (2013), Australia (2011), Corea (2013), Eslovenia (2013), Finlandia (2012), Grecia (2013), Noruega (2011) y Nueva Zelanda (2010), los marcos de cualificaciones han generado transparencia en torno a las competencias requeridas por la demanda laboral, además de facilitar la movilidad y la certificación de saberes tanto en las escuelas como en el trabajo.

De igual forma, el CONPES 3674 de 2010 plantea la necesidad de un marco nacional de cualificaciones y de un sistema de información de necesidades de formación del recurso humano. La importancia del marco de cualificaciones a su vez es retomada por el Ministerio de Educación en la versión preliminar de los *Lineamientos de política pública del Sistema Nacional de Educación Terciaria (SNET)*. El marco de cualificaciones en Colombia es interpretado por el CONPES en mención como una herramienta que coordina de manera eficiente a los actores relevantes en el funcionamiento del mercado de trabajo, creando espacios de convergencia con y dentro del sistema educativo para todos los niveles educativos, focalizando y certificando competencias adquiridas en el lugar de trabajo,

para favorecer la movilidad laboral dentro de niveles educativos y dentro de ocupaciones.

Lo anterior es aún más relevante si se tiene en cuenta el diagnóstico a 2013. Del total de la población de estudiantes en educación secundaria, superior no universitaria (técnica y tecnológica) y superior universitaria, 29% están en el nivel educativo de secundaria, 20% se encuentran en el nivel educativo de superior no universitaria y 51% están realizando estudios de superior universitaria. Asimismo, en un mercado laboral con salarios promedio para el nivel educativo de secundaria de \$775.166 pesos, y para el nivel educativo de superior no universitario (técnico y tecnológico) de \$771.635 pesos, con indicadores de brechas de competencias por sobrecalificación y falta de calificaciones por encima del 15% y el 30%, respectivamente, y con indicios de existencia de sobreoferta con déficit de competencias en el corto plazo, un marco nacional de calificaciones orientado a la transparencia y certificación de competencias puede favorecer el funcionamiento del mercado de trabajo reduciendo la sobreoferta, mejorando los salarios y aumentando la productividad de la fuerza laboral joven. Esto es, la existencia del Marco de Calificaciones facilitaría una transición efectiva de la escuela al trabajo, mejorando al mismo tiempo las condiciones del mercado laboral en torno al salario y la productividad, lo cual en el mediano plazo se transfiere a un uso efectivo del sistema educativo.

Existen otras características relevantes de la fuerza laboral a 2013 que pueden matizarse con el desarrollo del Marco Nacional de Calificaciones. Por ejemplo, la ocurrencia de una mayor cantidad de mujeres jóvenes en los niveles educativos de superior no universitaria (técnica y tecnológica) y de superior universitaria para desempleados e inactivos, en comparación con la población masculina joven, además de evidenciar una mayor importancia del futuro para las mujeres que para los hombres, refleja una pérdida de productividad efectiva en comparación con la productividad potencial del sistema productivo.

El Marco Nacional de Calificación puede resolver problemas de información relevantes para las mujeres más educadas en términos de empleabilidad, al tiempo que estimular la movilidad entre ocupaciones con las mismas competencias, generando incentivos para el aprendizaje continuo. Lo anterior resulta esencial en la incorporación de la fuerza laboral femenina joven más educada desempleada o inactiva tanto al sistema de educación como al mercado de trabajo. Un ejemplo más de las ventajas del Marco Nacional de Calificaciones para la población joven es la valoración de los programas de educación superior no universitaria (técnica y tecnológica) en comparación con la valoración social de los programas de educación superior universitaria. La movilidad entre niveles

educativos y ocupaciones también acomoda valores culturales sobre la base de las competencias productivas ahora más visibles en el funcionamiento del mercado de trabajo.

Por todo lo anterior, la principal recomendación del documento es impulsar la implementación del Marco Nacional de Cualificaciones por las ventajas en términos de una transición más efectiva de la escuela hacia el mercado de trabajo. Otras recomendaciones de política de empleo juvenil disponibles en Colombia están fundadas en el CONPES 173 de 2014: *Lineamientos para la generación de oportunidades de los jóvenes*, donde se plantean cuatro ejes estratégicos de intervención y focalización: a) la generación de capital social, b) la ampliación de capacidades y competencias de los adolescentes jóvenes, c) la transición de los jóvenes al mundo laboral en condiciones dignas y decentes, y d) el acceso a programas de emprendimiento, innovación, investigación y desarrollo, tecnología e investigación aplicada con fines productivos para los jóvenes urbanos y rurales.

En lo atinente a la ampliación de capacidades y competencias de los adolescentes jóvenes, las recomendaciones son las siguientes:

- Impulsar la calidad de la educación en todos los niveles.
- Promover el monitoreo y prevención de la deserción.
- Impulsar estrategias para facilitar el tránsito a la educación terciaria.
- Facilitar la movilidad en la educación terciaria.
- Implementar acciones complementarias de formación para facilitar el ingreso al mercado laboral.

En lo relacionado con la transición de los jóvenes al mundo laboral en condiciones dignas y decentes, las recomendaciones son las siguientes:

- Impulsar iniciativas que promuevan la generación de ingresos en la población juvenil.
- Establecer formas de contratación que incentiven la vinculación laboral de jóvenes.
- Promover una mayor integración y aprestamiento de los jóvenes en el mercado laboral. Dicha integración y aprestamiento incluye la estandarización de procesos de prácticas laborales, pasantías, voluntariados y demás espacios de interacción con el mercado laboral que no se encuentren regulados por el Código Sustantivo del Trabajo.

- Promover la protección de los derechos de los jóvenes como mecanismos indispensables para su realización.

En lo concerniente a aumentar el acceso a los programas de emprendimiento, innovación, I+D, tecnología y investigación aplicada con fines productivos para los jóvenes urbanos y rurales, las recomendaciones son las siguientes:

- Promover emprendimientos productivos con potencial de crecimiento e innovación con jóvenes rurales.
- Promover la articulación institucional de entidades que emplean los conceptos de innovación, desarrollo tecnológico e investigación para la generación de capacidades en ciencia, tecnología e innovación con fines productivos en los jóvenes.
- Brindar oportunidades a los jóvenes rurales para permitir el relevo generacional en el campo.
- Conformar y consolidar la Red Nacional de Jóvenes Rurales Emprendedores.
- Formular y cofinanciar proyectos productivos en los cuales los jóvenes tengan una participación activa.
- Promover la bancarización y el acceso a servicios financieros de los jóvenes rurales.
- Fortalecer la coordinación institucional en torno a las oportunidades para los jóvenes.
- Promover la valoración social de una educación técnica y tecnológica pertinente a las necesidades de las empresas.
- Impulsar el Marco Nacional de Cualificaciones.
- Promover las habilidades de la Cuarta Revolución Industrial.

BIBLIOGRAFÍA

- Amartya, S. (1999). *Desarrollo y libertad*. Bogotá: Planeta.
- Becker, G. (1993). *Human Capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education* (3.ª ed.). Chicago: The University of Chicago Press.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2014). *Panorama social de América Latina*. Santiago de Chile: Autor. Recuperado de http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37626/S1420729_es.pdf
- Congreso de la República de Colombia (1991). *Constitución Política de Colombia*. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=4125>
- Congreso de la República de Colombia (1997, 4 de julio). Ley 375 de 1997, Por la cual se crea la ley de la juventud y se dictan otras disposiciones. *Diario Oficial 43.079*. <http://www.alcaldia bogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=5322>
- Congreso de la República de Colombia (2001, 24 de diciembre). Ley 720 de 2001, por medio de la cual se reconoce, promueve y regula la acción voluntaria de los ciudadanos colombianos. *Diario Oficial 44.661*. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=4446#0>
- Congreso de la República de Colombia (2002, 27 de diciembre). Ley 789 de 2002, por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo. *Diario Oficial 45046*. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=6778>
- Congreso de la República de Colombia (2003, 7 de julio). Ley 823 de 2003, por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres. *Diario Oficial 45.245*. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=8787>
- Congreso de la República de Colombia (2006, 8 de noviembre). Ley 1098 de 2006, Código de Infancia y Adolescencia. *Diario Oficial 46.446*. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=22106>

- Congreso de la República de Colombia (2007, 24 de julio). Ley 1151 de 2007, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2006-2010. *Diario Oficial* 46.700. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=25932>
- Congreso de la República de Colombia (2010, 29 de diciembre). Ley 1429 de 2010, por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo. *Diario Oficial* 47.937. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=41060>
- Congreso de la República de Colombia (2011, 10 de junio). Ley 1448 de 2011, por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones. *Diario Oficial* 48.096. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=43043>
- Congreso de la República de Colombia (2011, 16 de junio). Ley 1450 de 2011. Plan Nacional de Desarrollo 2011-2014: Prosperidad para Todos. <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Normatividad/ley145016062011.pdf>
- Congreso de la República de Colombia (2013, 18 de junio). Ley 1636 de 2013, por medio de la cual se crea el mecanismo de protección al cesante en Colombia. *Diario Oficial* 48.825. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=53493>
- Congreso de la República de Colombia (2013, 29 de abril). Ley Estatutaria 1622 de 2013, por medio de la cual se expide el estatuto de ciudadanía juvenil y se dictan otras disposiciones. *Diario Oficial* 48.776. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=52971>
- Congreso de la República de Colombia (2015, 9 de junio). Ley 1753 de 2015, Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018: “Todos por un Nuevo País”. <http://www.achc.org.co/documentos/prensa/LEY-1753-15%20Plan%20Nacional%20de%20Desarrollo%202014%20-%202018.pdf>
- Congreso de la República de Colombia (2016, 2 de mayo). 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. <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%201780%20DEL%2002%20DE%20MAYO%20DE%202016.pdf>
- Consejo Nacional de Población (2010). *Diagnóstico mundial de la juventud*. <https://mexico.unfpa.org/es/publicaciones/diagnostico-mundial-de-la-juventud>
- Consejo Nacional de Población (Conapo, 2010). *Diagnóstico mundial de la juventud*. https://mexico.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/cuadro_6.pdf
- Consejo Nacional de Política Económica y Social (1992). *Política Social para los Jóvenes y las Mujeres*. <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Económicos/2626.pdf>
- Consejo Nacional de Política Económica y Social (1995). *Política de Juventud*. <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Económicos/2794.pdf>
- Consejo Nacional de Política Económica y Social (2008). *CONPES 3527 de 2008: Política Nacional de Competitividad y Productividad*. <https://www.ica.gov.co/getattachment/9ead52fd-f432-4175-b42a-484ea0662194/2008CN3527.aspx>

William Orlando Prieto Bustos, Jhonn Heidelber Bonilla Castillo, María Camila Jaramillo

- Consejo Nacional de Política Económica y Social (2009). *Conpes 3582 de 2009: Política Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación*. https://srv-nor.sgc.gov.co/normograma/docs/conpes_dnp_3582_2009.htm
- Consejo Nacional de Política Económica y Social (2010). *Conpes 3674 de 2010: Lineamientos de Política para el Fortalecimiento del Sistema de Formación de Capital Humano*. http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_col_con3674.pdf
- Consejo Nacional de Política Económica y Social (2014). *Conpes 173 de 2014: Lineamientos para la generación de oportunidades para los jóvenes*. <http://www.colombiajoven.gov.co/atencionajoven/Documents/CONPES%20173.pdf>
- Contraloría General de la República (2014). *Situación de la deuda pública colombiana 2013*. Bogotá: Autor. http://campusvirtual.contraloria.gov.co/campus/docsBiblio/DeudaPublica%20_2013.pdf
- Contraloría General de la República (2014). *Situación de la deuda pública colombiana 2013*. Bogotá: Autor. <http://www.contraloriagen.gov.co/documents/10136/186962495/Informe+de+la+Situación+de+la+Deuda+Pública+Colombiana+2013.pdf/34533c19-bc8f-46d1-b18a-da1f66b7790a>
- Dema, G. (2013). *Trabajo decente y juventud en América Latina: políticas para la acción*. Lima: OIT. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_235577.pdf
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) (2011). Gran Encuesta Integrada de Hogares. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo/geih-historicos>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) (2012). Encuesta de Productividad y Formación de Capital Humano. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/capital_humano/BOL_CH_12.pdf
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) (2013). Pobreza monetaria y multidimensional. http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/condiciones_vida/pobreza/cp_pobreza_13.pdf
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) (2013). Gran Encuesta Integrada de Hogares. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/capital_humano/BOL_CH_12.pdf
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) (2013). Cuentas Nacionales. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/cuentas-nacionales>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) (2014). Encuesta Nacional de Calidad de Vida 2014. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/condiciones_vida/calidad_vida/Boletín_Prensa_ECV_2014.pdf
- Ferrer, A. (2014). Transiciones en el mercado de trabajo de las mujeres y los hombres en el Perú [Work4Youth 18]. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_250410.pdf

Bibliografía

- Ferrer, A. (2014). Transiciones en el mercado de trabajo de las mujeres y los hombres en el Perú [Work4Youth 18]. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_250410.pdf
- Foro Económico Mundial (2013). *The Global Competitiveness Report 2013-2014*. http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2013-14.pdf
- Gobierno de Colombia (1950). Código Sustantivo del Trabajo, Decreto Ley 2663 del 5 de agosto. *Diario Oficial* 27.407. <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1501/CODIGO%20SUSTANTIVO%20DEL%20TRABAJO%20concordado.pdf>
- Handal, G. (2014). *Transiciones en el Mercado de trabajo de las mujeres y los hombres en el Salvador* [Work4Youth 22]. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_326253.pdf
- Heckman, J. (1994). *Commentary: Active labor market policies to expand employment and opportunity*. <https://www.kansascityfed.org/publicat/sympos/1994/s94heckm.pdf>
- Katz, L. (1994). *Active labor market policies to expand employment and opportunity*. <https://www.kansascityfed.org/publicat/sympos/1994/s94katz.pdf>
- Manpower (2012). *Se busca: jóvenes con energía y enfoque profesional*. http://www.manpowergroup.com.mx/uploads/estudios/Jovenes_D.pdf
- McConnell, C., Brue, S. y Macpherson, D. (2003). *Economía laboral* (6.ª ed.). Ciudad de México: McGraw-Hill.
- Ministerio de Educación Nacional (1996, 12 de septiembre). Resolución 4210 de 1996, por la cual se establecen reglas generales para la organización y el funcionamiento del servicio social estudiantil obligatorio. http://www.mineduacion.gov.co/1759/articles-96032_archivo_pdf.pdf
- Ministerio de Educación Nacional (2016), Colombia Aprende, La red de conocimiento, Ser Pilo Paga. <http://www.colombiaaprende.edu.co/html/micrositios/1752/w3-article-348560.html>
- Ministerio de Educación Nacional (2016). *Sistema Nacional de Educación Terciaria (SNET): camino para la inclusión, la equidad y el reconocimiento*. http://aprende.colombiaaprende.edu.co/ckfinder/userfiles/files/2_DPP%20SNET_Version%20Preliminar.pdf
- Ministerio de Educación Nacional e ICETEX (2015, 16 de enero de 2015). Contrato Interadministrativo 007 de 2015 entre el Ministerio de Educación Nacional y el ICETEX. <https://www.icetex.gov.co/dnnpro5/Portals/0/Documentos/Contratos/Contratos2015/enero/20150031ConvMinisterioEducacionNacionalserpilosipaga.pdf>
- Ministerio de la Protección Social (2003). Decreto 933 de 2003, por medio del cual se reglamenta el Contrato de Aprendizaje y se dictan otras disposiciones. <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1192646>
- Ministerio del Trabajo (2012). Resolución 1429 de 2015, Programa de Unidades Vocacionales de Aprendizaje en la Empresa. https://www.arlsura.com/files/res1409_2012.pdf
- Ministerio del Trabajo (2015). *Metodología de prospectiva laboral cualitativa*. Bogotá: Autor.

- Ministerio del Trabajo (2015b). Resolución 347 de 2015, Programa 40.000 nuevos empleos. <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/resoluciones/2015/777-febrero-2015/4201-resolucion-347-de-2015.html>
- Morley, J. (1994). *Commentary: Active labor market policies to expand employment and opportunity*. <https://www.kansascityfed.org/publicat/sympos/1994/S94MORLE.PDF>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco) (2011). Clasificación Internacional Normalizada de la Educación. Montreal: Autor. <http://www.uis.unesco.org/Education/Documents/iscsed-2011-sp.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1932). Convenio sobre trabajo forzoso, entrado en vigor el 1 de mayo de 1932 (núm. 29), Ginebra, 14.^a Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312283
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1957). Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, entrado en vigor el 23 de mayo de 1953 (núm. 100), Ginebra, 34.^a Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1957a). Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, entrado en vigor el 17 de enero de 1959 (núm. 105), Ginebra, 40.^a Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C105
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1958). Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), entrado en vigor el 15 de junio de 1958 (núm. 111), Ginebra, 42.^a Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1973). Convenio sobre la edad mínima, entrado en vigor el 19 de junio de 1973 (núm. 138), Ginebra, 58.^a Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312283
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1999). Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, trabajo forzoso, entrado en vigor el 19 de noviembre de 2000 (núm. 182), Ginebra, 87.^a Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2007). Estructura de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones 2008 [hoja electrónica de Excel]. <http://www.ilo.org/public/spa/nish/bureau/stat/isco/isco08/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2013). *Tendencias mundiales del empleo juvenil 2013: una generación en peligro*. Ginebra: Autor.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (2013). *Estudios Económicos de la OCDE Colombia. Evaluación económica enero de 2013*. http://www.oecd.org/eco/surveys/Colombia_Overview_ESP%20NEW.pdf

- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y Fundación Santillana (2015). *La política educativa en perspectiva 2015*. Madrid: Autor.
- Presidencia de la República de Colombia (2005, 25 de noviembre). Decreto 4290 de 2005, por el cual se reglamenta la Ley 720 de 2001. *Diario Oficial 46.103*. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=18316>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (2011). *Informe de Desarrollo Humano 2011. Colombia rural: razones para la esperanza*. Nueva York: Autor. https://www.undp.org/content/dam/colombia/docs/DesarrolloHumano/undp-co-ic_indh2011-partel1-2011.pdf
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (2013). *Informe sobre Desarrollo Humano 2013. El ascenso del Sur: progreso humano en un mundo diverso*. Nueva York: Autor. http://www.undp.org/content/dam/venezuela/docs/undp_ve_IDH_2013.pdf
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (2014). *Informe sobre Desarrollo Humano 2014. Sostener el progreso humano: reducir vulnerabilidades y construir resiliencia*. <http://www.undp.org/content/dam/undp/library/corporate/HDR/2014HDR/HDR-2014-Spanish.pdf>
- Unidad del Servicio Público de Empleo (2016). *Manual del Fondo de Oportunidades para el Empleo*. Bogotá: Autor.

ANEXOS

Anexo I. Definiciones de las estadísticas del mercado de trabajo

1. Las siguientes unidades son definidas de acuerdo con las normas de las Conferencias Internacionales de Estadísticos del Trabajo:

- a. **Ocupados:** incluye a todas las personas de 15 o más años de edad que durante la semana de referencia:
 - Trabajaban a cambio de una remuneración o beneficio (en efectivo o en especie) durante al menos una hora.
 - Estaban temporalmente ausentes del trabajo (por causa de enfermedad, licencia, estudios, una quiebra de la actividad de la empresa, por ejemplo), pero mantenían un vínculo formal con el puesto de trabajo.
 - Realizaban algún trabajo sin pago para el beneficio familiar.
- b. **Desempleados:** incluye todas las personas de 15 o más años de edad que durante la semana de referencia satisfacen las tres condiciones siguientes:
 - No trabajaban (de acuerdo con la definición arriba mencionada).
 - Estaban buscando activamente un empleo o tomaron medidas concretas para iniciar su propio negocio.
 - Estaban disponibles para empezar a trabajar en las dos semanas siguientes a la semana de referencia.

- c. Personas no incluidas en la categoría de ocupados ni desempleados son clasificadas como *no pertenecientes a la fuerza de trabajo* (también conocidas como *inactivas*).

2. La Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE) divide a la población ocupada a partir de su contrato explícito o implícito de trabajo:

- a. **Asalariados:** aquellos trabajadores que poseen tipos de empleo definidos como “empleos de trabajo remunerado”, donde los titulares tienen contratos de trabajo implícitos o explícitos (orales o escritos), por los que reciben una remuneración básica que no depende directamente de los ingresos de la unidad para la que trabajan.
- b. **Empleadores:** aquellos trabajadores que, trabajando por cuenta propia o con uno o más socios, tienen el tipo de empleo definido como “empleo independiente” (por ejemplo, empleos en los que la remuneración depende directamente de los beneficios derivados de los bienes o servicios producidos) y que, en virtud de tal condición, han contratado, en forma continua, a una o a varias personas para que trabajen para ellos en su empresa como asalariados.
- c. **Trabajadores por cuenta propia:** aquellos que, trabajando por su cuenta o con uno o más socios, tienen el tipo de empleo definido como “empleo independiente” y no han contratado a ningún empleado de manera continua para que trabaje para ellos.
- d. **Trabajadores familiares auxiliares (no remunerados):** aquellos trabajadores que tienen un “empleo independiente” como trabajadores por cuenta propia en un establecimiento con orientación de mercado, dirigido por una persona de su familia que vive en el mismo hogar.

3. Los ocupados también son clasificados por su **ocupación** principal, de acuerdo con la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-08).

4. **Hogar:** es toda familia u otra comunidad de personas que viven juntas y conjuntamente gastan sus ingresos para satisfacer las necesidades básicas de la vida. El concepto incluye miembros presentes en el lugar en el que reside el hogar, así como los individuos que están temporalmente ausentes y que viven en otros lugares, incluso en el extranjero, por negocios, educación u otras razones, siempre y cuando su residencia en el país extranjero no exceda de 1 año. Una persona que vive sola puede calificar como un hogar (“hogar unipersonal”) si él o ella ya no pertenecen a otra unidad. El hogar unipersonal puede residir en un apartamento separado o compartido, considerado como una unidad independiente, siempre

y cuando los ingresos de la unidad familiar no se compartan con los demás residentes. Los hogares colectivos, tales como las cárceles e instituciones y sus miembros, no son considerados en una encuesta de población activa tradicional.

5. El periodo de referencia relacionado con las preguntas de la actividad económica es la semana anterior a la semana de la entrevista (52 semanas de referencia a lo largo del año).

6. Las siguientes unidades también son definidas en el análisis de la ETET, pero están fuera del alcance definido en el ámbito internacional de las estadísticas del mercado de trabajo mencionados en el ítem 1 anterior:

- a. **Desempleo flexible:** persona sin trabajo y disponible para trabajar (flexibilizando los criterios de búsqueda de trabajo del ítem 1 anterior).
- b. **Tasa de subutilización laboral:** la suma de las participaciones de los jóvenes con empleo irregular, desempleados (definición flexible) y los jóvenes que no forman parte de la fuerza laboral ni están en la educación/formación (no estudiantes inactivos), como porcentajes de la población joven.
- c. **Empleo regular:** la suma de los asalariados con un contrato (oral o escrito) de 12 meses o más de duración y empleadores; los indicadores son, por tanto, una combinación de la información sobre la situación en el empleo y las situaciones de contrato.
- d. **Empleo satisfactorio:** con base en la autoevaluación del titular del puesto, implica un trabajo que los encuestados consideran se “ajusta” a la trayectoria de empleo que desean para sí en ese momento en el tiempo.
- e. **Empleo estable:** asalariados con un contrato (oral o escrito) de 12 meses y más de duración.
- f. **Empleo temporal:** asalariados con un contrato (oral o escrito) de menos de 12 meses de duración.

7. Para la estimación de rotación, se define como:

- a. **Joven rotado:** aquel que tuvo cambio de empleo entre un año y otro.
- b. **Número de rotaciones:** cantidad de veces que el joven estuvo en situación de empleo por menos de un año desde la fecha de inicio del historial de actividades, hasta su última actividad reportada.

Anexo II. Tablas estadísticas adicionales

TABLA A1. Jóvenes por nivel educativo y estatus laboral

Nivel de educación	Ocupado			Desocupado (estricto)			Inactivo		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Ninguno	7687	5231	2.456	1220	0	1220	7004	4868	2135
Primaria (1.° a 5.°)	340.340	235.438	104.902	40.374	21.541	18.833	125.300	30.975	94.325
Secundaria (6.° a 13.°)	631.214	411.881	219.333	77.862	39.253	38.609	160.519	47.389	113.130
Superior no universitaria (técnica y tecnológica)	437.805	208.861	228.944	55.614	17.850	37.764	46.096	12.817	33.279
Superior universitaria	234.639	102.654	131.985	34.970	17.987	16.983	13.353	1527	11.825
Total	1.651.685	964.065	687.620	210.040	96.631	113.409	352.272	97.576	254.696

TABLA A2. Cohortes de 14 a 19 años, de 20 a 24 años y de 25 a 29 años por nivel educativo, estudiantes y no estudiantes

Nivel educativo	Estudiantes			No estudiantes		
	14-19	20-14	25-29	14-19	20-14	25-29
Ninguno	1372	0	1065	4315	3774	7823
Primaria (1.° a 5.°)	599.922	20.634	10.914	154.984	160.830	190.200
Secundaria (6.° a 13.°)	331.871	53.396	22.506	155.255	333.891	380.449
Superior no universitaria (técnica y tecnológica)	99.162	124.389	63.774	56.747	234.710	248.058
Superior universitaria	220.202	325.505	174.328	8359	96.177	178.425
N. A.	2008	0	2442	0	0	0
Total	1.254.537	523.924	275.029	379.660	829.382	1.004.955

TABLA A3. Participación de la juventud que se desplazó del lugar de residencia original

Características		Total		Hombres		Mujeres	
		Número	%	Número	%	Número	%
Área de residencia anterior	Otro municipio	1.143.137	96,2	552.210	96,8	590.926	95,7
	Otro país	44.843	3,8	18.129	3,2	26.714	4,3
	Por trabajo	396.532	33,4	228.666	40,1	167.866	27,2
Razón del desplazamiento	Por educación	318.121	26,8	150.535	26,4	167.585	27,1
	Por salud	12.646	1,1	4723	0,8	7923	1,3
	Otra	460.681	38,8	186.415	32,7	274.267	44,4
Total		1.187.980	100,0	570.339	100,0	617.641	100,0

TABLA A4. Situación financiera de los hogares y nivel educativo de la juventud

Nivel educativo completado	Muy Buenas		Buenas		Regulares		Malas		Muy Malas	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Ninguno	346	0,3	5070	0,4	10.115	1,3	380	0,7	0	0,0
Primaria (1.° a 5.°)	17.200	15,8	219.865	17,0	238.750	31,8	28.140	53,8	2059	31,8
Secundaria (6.° a 13.°)	27.011	24,8	511.657	39,5	315.990	42,1	14.268	27,3	669	10,3
Superior no universitaria (técnica y tecnológica)	23.422	21,5	373.110	28,8	134.025	17,9	7429	14,2	1529	23,6
Superior universitaria	40.942	37,6	186.678	14,4	51.030	6,8	2091	4,0	2220	34,3
Total	108.921	100,0	1.296.380	100,0	749.910	100,0	52.308	100,0	6477	100,0

TABLA A5. Jóvenes asalariados y cuenta propia por sexo y nivel educativo

Nivel de educación	Trabajadores asalariados			Trabajadores cuenta propia		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Ninguno	4613	2157	2456	1711	1711	0
Primaria (1.° a 5.°)	216.689	158.298	58.391	107.515	72.007	35.508
Secundaria (6.° a 13.°)	467.774	315.325	152.449	152.463	94.010	58.453
Superior no universitaria (técnica y tecnológica)	365.245	177.682	187.563	64.919	29.731	35.188
Superior universitaria	199.969	86.689	113.280	33.144	14.733	18.411
Total	1.254.290	740.151	514.139	359.752	212.192	147.560

TABLA A6. Total de estudiantes por estatus laboral

Estatus	Total	%	Hombres	%	Mujeres	%
Ocupados	695.337	33,9	352.232	35,3	343.105	32,5
Desocupados	121.509	5,9	45.344	4,5	76.165	7,2
Inactivos	1.236.643	60,2	600.828	60,2	635.815	60,3
Total estudiantes	2.053.489	100,0	998.404	100,0	1.055.085	100,0

TABLA A7. Tabulación cruzada de los logros educativos de los jóvenes y sus madres

Nivel de estudio alcanzado	Padre			Madre		
	Mismo nivel	Menor nivel educativo	Mayor nivel educativo	Mismo nivel	Menor nivel educativo	Mayor nivel educativo
Ninguno	6843	0	6131	9878	0	5438
Básica (1.° a 9.°)	186.520	142.895	51.493	219.319	202.103	44.676
Secundaria (10.° a 13.°)	5050	666.602	49.091	1993	763.201	56.291
Superior no universitaria (técnica y tecnológica)	28.679	424.233	29.801	26.927	467.080	29.801
Superior universitaria	74.997	199.586	0	73.900	188.444	0
Total	302.089	1.433.316	136.516	332.017	1.620.828	136.206

TABLA A8. Total de personas capacitadas por sexo y tipo de capacitación

Tipo de capacitación	Hombre	%	Mujer	%	Total	%
Como practicante	34.339	2,6	53.214	5,2	87.553	3,7
Como empleado	353.363	26,8	241.951	23,5	595.314	25,4
No recibió	928.594	70,5	735.561	71,4	1.664.155	70,9
Total	1.316.296	100,0	1.030.726	100,0	2.347.022	100,0

TABLA A9. Capacitaciones por nivel educativo y sexo

Nivel educativo	Hombre				Mujer				Total			
	Como practicante	%	Como empleado	%	Como practicante	%	Como empleado	%	Como practicante	%	Como empleado	%
Primaria	0	0,0	6347	1,8	0	0,0	3963	1,6	0	0,0	10.310	1,7
Básica secundaria	0	0,0	26.347	7,5	0	0,0	3393	1,4	0	0,0	29.740	5,0
Secundaria	3028	8,8	104.978	29,7	4963	9,3	47.940	19,8	7991	9,1	152.918	25,7
Superior no universitaria	8218	23,9	121.781	34,5	34.115	64,1	75.000	31,0	42.333	48,4	196.781	33,1
Superior universitaria	23.093	67,3	88.408	25,0	13.650	25,7	102.119	42,2	36.743	42,0	190.527	32,0
Postgrado	0	0,0	5502	1,6	485	0,9	9536	3,9	485	0,6	15.038	2,5
Total	34.339	100,0	353.363	100,0	53.213	100,0	241.951	100,0	87.552	100,0	595.314	100,0

TABLA A10. Total de personas capacitadas por fuente de financiamiento

Fuente de financiamiento	Hombre	%	Mujer	%	Total	%
Usted/su familia	19.626	5,6	6032	2,5	25.658	4,3
Su empleador	296.406	83,9	221.163	91,4	517.569	86,9
El Estado o una institución pública	26.553	7,5	3556	1,5	30.109	5,1
Proveedor	1603	0,5	2200	0,9	3803	0,6
Fue gratis	8079	2,3	7856	3,2	15.935	2,7
Otro	1096	0,3	1144	0,5	2240	0,4
Total	353.363	100,0	241.951	100,0	595.314	100,0

TABLA A11. Capacitaciones por tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Total	%	Hombres	%	Mujeres	%
Trabaja solo	23.728	3,5	9193	2,4	14.535	4,9
2 a 3 personas	22.639	3,3	12.089	3,1	10.550	3,6
4 a 5 personas	23.968	3,5	15.288	3,9	8680	2,9
6 a 10 personas	38.876	5,7	27.723	7,2	11.153	3,8
11 a 19 personas	24.425	3,6	16.487	4,3	7938	2,7
20 a 30 personas	42.625	6,2	21.180	5,5	21.445	7,3
31 a 50 personas	40.017	5,9	19.819	5,1	20.198	6,8
51 a 100 personas	54.099	7,9	30.090	7,8	24.009	8,1
101 o más personas	412.490	60,4	235.833	60,8	176.657	59,9
Total	682.867	100,0	387.702	100,0	295.165	100,0

TABLA A12. Tipo de ayuda que recibió el joven para buscar empleo

Tipo de ayuda	Empleado		Desempleado	
	Número	%	Número	%
Asesoramiento sobre cómo buscar trabajo	10.782	8,5	8934	29,1
Información sobre vacantes	51.589	40,8	17.302	56,3
Orientación sobre oportunidades de educación y formación	12.121	9,6	2139	7,0
Incorporación a programas de educación o formación	41.896	33,2	1645	5,4
Otro	9995	7,9	719	2,3
Total	126.383	100,0	30.739	100,0

TABLA A13. Duración de desempleo por nivel educativo (%)

Duración	Ninguna	Primaria	Educación secundaria	Superior no universitaria	Universitaria	Total
Menos de una semana	0,0	1,0	4,0	1,0	0,0	2,0
De 1 semana a menos de 1 mes	0,0	12,0	13,0	21,0	16,0	15,0
De 1 mes a menos de 3 meses	100,0	32,0	16,0	24,0	29,0	24,0
De 3 meses a menos de 6 meses	0,0	16,0	16,0	10,0	18,0	15,0
De 6 meses a menos de 1 año	0,0	20,0	26,0	18,0	19,0	21,0
De 1 año a menos de 2 años	0,0	8,0	9,0	15,0	11,0	11,0
De 2 años y más	0,0	11,0	15,0	11,0	7,0	11,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TABLA A14. Número promedio de trabajos a los que se postuló antes de su trabajo actual (ocupados)

Nivel de educación completado	Total	Hombre	Mujer
	Número	Número	Número
Ninguno	1,0	0,54	6,0
Básica (1.° a 9.°)	1,39	1,47	1,23
Secundaria (10.° a 13.°)	3,23	2,79	3,94
Superior no universitaria (técnica y tecnológica)	5,13	3,98	6,27
Superior universitaria	5,45	5,57	5,34
Total	3,9	3,31	4,6

TABLA A15. Número promedio de entrevistas a las que se presentó antes de su trabajo actual (ocupados)

Nivel de educación completado	Total	Hombre	Mujer
	Número	Número	Número
Ninguno	0,41	0,18	3
Básica (1.° a 9.°)	0,51	0,56	0,4
Secundaria (10.° a 13.°)	0,89	0,92	0,84
Superior no universitaria (técnica y tecnológica)	1,55	1,29	1,81
Superior universitaria	1,58	1,8	1,39
Total	1,15	1,09	1,22

TABLA A16. Número promedio de trabajos a los que se ha postulado (desocupados)

Nivel de Educación Completado	Total	Hombre	Mujer
	Número	Número	Número
Básica (1° - 9° grado)	6,48	6,09	7
Secundaria (10° - 13°)	10,34	9,56	11,06
Superior no universitaria (técnica y tecnológica)	18,58	30,11	12,27
Superior universitaria	17,38	16,81	17,74
Total	13,51	14,51	12,72

TABLA A17. Número promedio de entrevistas a las que se ha presentado (desocupados)

Nivel de educación completado	Total	Hombre	Mujer
	Número	Número	Número
Básica (1.° a 9.° grado)	0,98	0,47	1,6
Secundaria (10.° a 13.°)	1,82	1,42	2,13
Superior no universitaria (técnica y tecnológica)	2,44	2,38	2,48
Superior universitaria	2,42	3,43	1,78
Total	1,98	1,87	2,06

TABLA A18. Promedio de meses de desempleo antes del empleo actual

Nivel educativo	Promedio
Ninguno	3,2
Básica (1.° a 9.°)	6,2
Secundaria (10.° a 13.°)	5,5
Superior no universitaria (técnica y tecnológica)	5,5
Pregrado	7,4
Posgrado	2,7
Total	6,0

TABLA A19. Posibilidades de ser promovido por género

Oportunidades	Total		Hombre		Mujer	
	Número	%	Número	%	Número	%
Mayores oportunidades para hombre	495.298	28,1	417.399	42,1	77.899	10,1
Oportunidades iguales para mujeres y hombres	960.672	54,5	487.328	49,2	473.344	61,3
Mayores oportunidades para mujeres	306.598	17,4	86.046	8,7	220.553	28,6
Total	1.762.568	100,0	990.773	100,0	771.796	100,0

TABLA A20. Razones por las que no está conforme con el tipo de contrato que tiene

Razones	Total		Hombre		Mujer	
	Número	%	Número	%	Número	%
No le da la seguridad laboral que necesita	183.057	64,9	92.788	61,2	90.269	69,2
No le da la flexibilidad que necesita	9677	3,4	7785	5,1	1892	1,4
No recibe los mismos beneficios que otros empleados	58.019	20,6	34.385	22,7	23.634	18,1
No le conduce a un desarrollo personal/laboral	20.434	7,2	11.875	7,8	8559	6,6
Otra razón	10.905	3,9	4775	3,1	6130	4,7
Total de jóvenes no conformes	282.092	100,0	151.608	100,0	130.484	100,0
Total de jóvenes conformes	1.238.336	100,0	695.186	56,1	543.150	43,9

TABLA A21. Razones por las que los jóvenes se cambiarían de empleo

Razones	Total		Hombre		Mujer	
	Número	%	Número	%	Número	%
Para mejorar la utilización de sus capacidades o formación	781.974	81,4	420.271	53,7	361.703	46,3
Desea mejorar sus ingresos	944.342	98,2	515.747	54,6	428.595	45,4
Desea trabajar menos horas	434.491	45,2	239.933	55,2	194.558	44,8
Porque el trabajo actual es temporal	397.359	41,3	219.688	55,3	177.671	44,7
Problemas en el trabajo	62.395	6,5	32.056	51,4	30.339	48,6
No le gusta su trabajo actual	366.386	38,1	212.515	58,0	153.871	42,0
Su trabajo actual exige mucho esfuerzo físico o mental	404.884	42,1	247.708	61,2	157.176	38,8
Problemas ambientales (aire, olores, ruidos, temperatura, etc.)	264.926	27,6	179.456	67,7	85.470	32,3
Otro	89.531	9,3	49.242	55,0	40.289	45,0
Total que cambiarían de empleo	961.176	100,0	519.703	54,1	441.473	45,9

TABLA A22. Número de actividades realizadas y cantidad de rotaciones

Número de Actividades	Número de rotaciones											Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	
2	19.2676	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	192.676
3	178.437	20.951	0	0	0	0	0	0	0	0	0	199.388
4	130.569	62.178	6142	0	0	0	0	0	0	0	0	198.888
5	103.233	54.399	8156	925	0	0	0	0	0	0	0	166.713
6	68.576	35.371	21.355	2135	0	0	0	0	0	0	0	127.437
7	45.380	31.892	16.513	12.053	2355	0	0	0	0	0	0	108.193
8	12.656	23.948	22.461	7402	7012	173	0	0	0	0	0	73.652

Número de Actividades	Número de rotaciones											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	Total
9	10.746	17.762	3912	10.444	1378	218	0	0	0	0	0	44.460
10	6053	3772	6713	9678	3266	2457	2237	2516	0	0	0	36.692
11	2732	6684	3144	9095	4253	4867	179	0	0	0	0	30.954
12	1015	3949	369	7659	0	1074	0	0	474	0	0	14.540
13	0	371	736	0	1219	0	199	0	0	0	0	2525
14	0	162	0	0	1111	4088	3121	0	0	0	0	8482
15	2259	4690	0	0	359	2125	2854	0	0	0	195	12.481
16	0	0	0	0	291	0	2471	0	0	4969	0	7731
17	0	0	0	0	2273	337	0	0	0	0	0	2610
18	0	0	395	2476	0	0	0	0	0	0	0	2871
19	0	0	0	261	0	0	0	0	0	0	0	261
23	874	0	0	0	0	0	0	2296	0	0	0	3170
30	389	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	389
Total	755.595	266.127	89.896	62.128	25.517	15.339	11.061	4812	474	4969	195	1.234.113

TABLA A23. Promedio de rotaciones por año

Promedio rotaciones	Jóvenes
0	1.166.021
1 a 3	1.134.561
4 a 7	45.069
8 y más	24.101
Total	2.369.753

Anexo III. Estadísticas descriptivas de los modelos

TABLA A24. Estadísticas descriptivas del modelo cuenta propia

Variable	Observaciones	Promedio	Desviación estándar	Valor mínimo	Valor máximo
Log_salario	2921	8,020659	1.121454	-0.5389965	10.77099
Mujer	3072	0,4388021	0.4963215	0	1
Primaria	3072	0,1861979	0.3893297	0	1
Secundaria	3072	0,3085938	0.4619882	0	1
Superior no universitario	3072	0,2526042	0.4345766	0	1
Pregrado	3072	0,2307943	0.4214096	0	1
Posgrado	3072	0,0182292	0.1338009	0	1
Experiencia	3072	62,75618	46.64476	0	272
Experiencia ^2	3072	6.113,397	8441,265	16	73.984
Tenior	3072	34,50716	34,44363	0	246
Tenior ^2	3072	2376,721	4947,109	0	60.516
Deserción	3072	0,2483724	0,4321393	0	1
Mayor educación que la madre	3072	0,7750651	0,4176074	0	1
Mayor educación que la padre	3 072	0,7096354	0,4540045	0	1
Jefe de hogar	3 072	0,1848958	0,3882762	0	1

TABLA A25. Estadísticas descriptivas del modelo asalariados

Variable	Observaciones	Promedio	Desviación estándar	Valor mínimo	Valor máximo
Log_salario	2921	8.020659	1,121454	-0,5389965	10,77099
Mujer	3072	0,4388021	0,4963215	0	1
Primaria	3072	0,1861979	0,3893297	0	1
Secundaria	3072	0,3085938	0,4619882	0	1
Superior no universitario	3072	0,2526042	0,4345766	0	1
Pregrado	3072	0,2307943	0,4214096	0	1
Postgrado	3072	0,0182292	0,1338009	0	1
Experiencia	3072	62.75618	46.64476	0	272
Experiencia ^2	3072	6113.397	8441,265	16	73.984
Tenior	3072	34.50716	34.44363	0	246
Tenior ^2	3072	2 376.721	4947,109	0	60.516
Capacitación	3072	0,2259115	0,4182492	0	1
Deserción	3072	0,2483724	0,4321393	0	1
Mayor educación que la madre	3072	0,7750651	0,4176074	0	1
Mayor educación que la del padre	3072	0,7096354	0,4540045	0	1
Número de rotaciones	3072	0,5501302	1,047594	0	10
Subsidio de educación	3072	0,2197266	0,4141288	0	1
Subsidio de transporte	3072	0,3873698	0,4872286	0	1

TABLA A.26. Descriptivas del modelo de brecha de competencias

Variable	Observaciones	Promedio	Desviación estándar	Valor Mínimo	Valor Máximo
Sobrecalificado	3072	0,1097005	0,3125670	0	1
Subcalificado	3072	0,2135417	0,4098735	0	1
Calificado	3072	0,3808594	0,4856772	0	1
Edad 25-29	3072	0,4238281	0,4942442	0	1
Mujer	3072	0,4388021	0,4963215	0	1
Mujer calificada	3072	0,3626302	0,4808376	0	1
Jefe de hogar	3072	0,1848958	0,3882762	0	1
Soltero	3072	0,6093750	0,4879699	0	1
Empleo Calificado	3072	0,7646484	0,4242874	0	1
Deserción	3072	0,2483724	0,4321393	0	1
Pobre	3072	0,1878255	0,3906364	0	1
Subsidio de educación	3072	0,3873698	0,4872286	0	1
Subsidio de transporte	3072	0,2197266	0,4141288	0	1



Editado por la Universidad Católica de Colombia
en mayo de 2020, tipografía Times New Roman,
tamaño 11 pts.

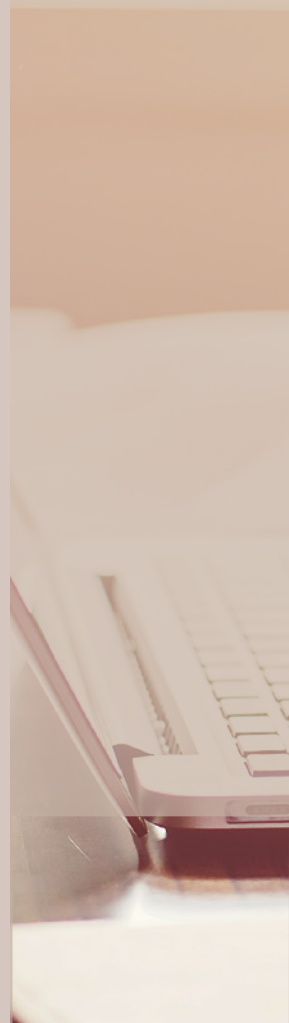
Publicación digital
Hipertexto Ltda.

Sapientia aedificavit sibi domun

Bogotá, D. C., Colombia

Desde inicios del siglo XXI, la economía de Colombia ha crecido a un ritmo promedio de 4,3%. No obstante lo anterior, factores internos y externos han contraído las posibilidades del crecimiento económico desde el 2015. En los factores internos sobresalen el fenómeno de El Niño, las altas expectativas de inflación y los incrementos en la tasa de interés. En los factores externos destacan la caída en el precio del petróleo y la fluctuación en el precio del dólar estadounidense. Debido al buen desempeño económico en el periodo 2001-2013, descontando los efectos adversos de los últimos años, los indicadores del mercado de trabajo presentaron una tendencia favorable. Sin embargo, la situación laboral de los jóvenes y las jóvenes fue menos satisfactoria. De hecho, la participación laboral y los indicadores de ocupación y desempleo no cambian significativamente en los periodos de expansión económica, mientras que en los periodos de contracción en el ritmo de crecimiento empeoran. Lo anterior supone una necesaria comprensión de las barreras a la empleabilidad y el emprendimiento de la población joven, que terminan afectando las oportunidades de vincularse de manera efectiva y con altos niveles de productividad laboral al mercado de trabajo.

Este libro propone tres aspectos relevantes en la comprensión de las barreras que enfrenta la población joven al momento de vincularse al mercado de trabajo, en un intento de contribuir al diseño de una política pública orientada al fomento de empleo joven satisfactorio: a) promover la valoración social de la educación superior no universitaria, b) impulsar el Marco Nacional de Cualificaciones y c) promover las habilidades de la cuarta revolución industrial en los sectores de servicios intensivos en tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC). En este contexto, las políticas de formalización, las mejoras en los sistemas de información e intermediación laboral y la especialización del sector de servicios con uso de las TIC resultan acciones complementarias esenciales en una política pública de generación de trabajo decente para la población de jóvenes en Colombia.



ISBN 958513313-6



9 789585 133136