
CRISIS Y RETOS DEL EMPLEO JUVENIL EN LA CIUDAD DE MANIZALES

ASTRID MARITZA MARTÍNEZ PÉREZ

Universidad de Caldas
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales,
Programa de Sociología
Manizales, Colombia
2021



Crisis y Retos Del Empleo Juvenil En La Ciudad De Manizales

Astrid Maritza Martínez Pérez

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

Director: Pompeyo José Parada

Universidad de Caldas
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Programa de Sociología
Manizales, Colombia
2021

A mis padres

Edith Pérez y J. Eladio Martínez

*“Entramos a los cuartos, aunque estén a oscuras y como
estoy con él (y ella) no me da miedo, la luz que despide mi
padre (y mi madre) llega hasta los rincones y dispersa el
miedo, él y yo vamos callados, no nos gusta hablar mientras
desempeñamos el sagrado oficio de ajustar con tranca los
postigos de las ventanas.”*

Laura Restrepo, 2004

”

Agradecimientos

Primero que todo agradezco a la territorial del Ministerio de Trabajo por darme la oportunidad de realizar mi pasantía para culminar el desarrollo de mi carrera profesional, también agradezco especialmente a mi asesor de pasantía, el profesor Pompeyo José Parada, por su acompañamiento, sus consejos y su paciencia para poder realizar este trabajo, y para aplicar a mi título de Socióloga.

Expreso mi gratitud infinita y de corazón a mis padres Eladio Martínez y Edith Pérez por todas sus luchas para poder ayudarme, apoyarme y siempre tener las palabras exactas para los momentos de angustias y también de felicidad, por darme las bases para poder formarme profesionalmente y en humanidad, es claro que sin ello no habría sido posible llegar a este momento; agradezco a mis hermanos por creer en mí, acompañarme y apoyarme incondicionalmente en el proceso: a mi hermana Fernanda por ser mi ejemplo, motivación y mostrarme que la vida no tiene que ser tan complicada; a Daniel por la persistencia y recordarme siempre “usted si es capaz” y por su preocupación ante mi bienestar en general, a Javier porque sé dónde encontrarlo, dispuesto siempre a ayudarme y a José por su presencia a pesar de la distancia, y a mi sobrina bebé Tania por darme esperanzas ante el futuro. Agradezco también a mis amigos que se formaron y me ayudaron en todo el trascurso de mi formación para finalmente poder realizar este estudio, especialmente a mí a miga Laura que me acompañó y me ayudo, a pesar de la pandemia, en el proceso de construcción de este trabajo y en general en todo mi proceso de formación en nuestra Universidad de Caldas.

Claramente a mi alma Mater, la Universidad de Caldas, por darme la oportunidad de formarme, no solo académicamente sino a nivel personal, siendo un ambiente particular en su pluralidad cultural, que me enseñó, sobre todo, a reconocermé en el otro y tener un poquito más de conciencia sobre la realidad de nuestra sociedad, especialmente en el programa de sociología, con el apoyo de mis docentes a los cuales también tengo mucho que agradecer.

Resumen

El presente trabajo parte de un estudio requerido por el Ministerio de Trabajo sobre el desempleo que presentan los jóvenes en la ciudad de Manizales, encontrando las características de este fenómeno desde una mirada sociológica, identificando problema y sus características, definiendo primero que todo lo que es ser joven, lo que representa la juventud. Se define y se relaciona con el concepto de “trabajo” desde la sociología y el de del “Trabajo decente” definido por la Organización Internacional del trabajo. Se identifica la problemática estructural del desempleo juvenil y se estudian los indicadores de la ciudad de Manizales como: la PET, PEA, TO y TD de los jóvenes de 18 a 28 años, entre los años 2015 y 2019, en donde se desprende lo denominado “crisis del empleo juvenil” relacionado con los indicadores de empleo de las crisis económicas de los años 1998, 2008-2009 y 2020. También se estudian las ofertas laborales que presenta la ciudad de Manizales, el mercado laboral donde los jóvenes participan y las actividades económicas de la ciudad de Manizales, en donde se identifica la relevancia del sector servicio sobre todo el comercio, denominada en un tipo de tercerización espuria. Esto, acompañado de la importancia del capital social, cultural y económico que tiene o adquiere el joven en su proceso de crecimiento; finalmente se estudian las leyes y políticas implementadas por el gobierno para la mitigación del fenómeno planteado en el transcurso del estudio.

Palabras clave: Joven, desempleo, trabajo, trabajo decente, políticas públicas.

Abstract

Eng: The current work form part of a required study by labor Ministry about the unemployment that Manizales' students represent, finding the features of this phenomenon from a sociological point of view, identifying troubles and their characteristics, defining first of all what means be young and what represent youth. It is defined and related with the work "concept" starting sociology and "decent work" defined by international labor organization. In, addition, it is identified the structural problem of youth unemployment and it is studied the indicators of Manizales city such as: PET, PEA, TO Y TD of young among 18 and 28 years, between 2015 and 2019, where comes off the term denominated "Youth employment crisis" related with employment's indicators of economic crisis in 1998, 2008-2009 and 2020. Besides, it is studied job offers that Manizales' city present, the labor market where young people participate and Manizales' economics activities, where identified the relevance of the service's sector, especially in commerce. this accompanied by social, cultural and economic capital, cultural and economic that acquire the young in his process of growing. Finally, it is studied the laws and politics implemented by the government in order to mitigate the phenomenon planted in the course of study.

Key words: Young, unemployment, work, decent work, public politics.

Tabla de Contenido

Introducción.....	9
Planteamiento del Problema.....	10
Justificación	12
Objetivo General:	14
Objetivos Específicos:.....	14
Hipótesis	14
Estrategia Metodológica.....	15
Técnicas Metodológicas:	16
CRISIS Y RETOS DEL EMPLEO JUVENIL EN LA CIUDAD DE MANIZALES.....	16
Contexto Demográfico de la Ciudad de Manizales.....	16
Capítulo 1. ¿Qué es Ser Joven en Colombia y cómo se Evidencia su Problemática Frente al Desempleo Juvenil en Manizales? Demanda	19
Oferta-Demanda del Empleo Juvenil.....	22
Capítulo 2. El Camino Hacia el Empleo y sus Obstáculos. Oferta	32
Características de las Actividades Económicas de la Ciudad de Manizales.....	50
Capítulo 3.Estrategias Gubernamentales para la Mitigación del Desempleo Juvenil	61
Plan Nacional De Desarrollo 2018-2019.....	67
Políticas Públicas en Caldas y Manizales.....	69
<i>Caldas: Política pública de empleo y trabajo decente “Pacto por el trabajo decente y empresas productivas” (2016-2019)</i>	69
<i>El pacto por el empleo como servicio público.</i>	70

<i>El pacto por la calidad del trabajo y las empresas productivas.....</i>	72
<i>Política pública de “Emprendimiento, Competitividad y Empleo” (2019-2027).</i>	73
<i>Actualización de la Política Pública de Juventud del Departamento de Caldas 2018-2028..</i>	74
<i>Resultado de la implementación de la política pública de Juventud para el año 2020:</i>	77
Desempleo, reflejo de una problemática estructural que se agudiza con los jóvenes.	85
Conclusiones y recomendaciones.....	104
Plan de acción- Ministerio de Trabajo.....	107
Anexos.....	108
Programas Enfocados a la Mitigación del Desempleo Juvenil:	108
LEYES	111
Referencias Bibliográficas.....	173

Ilustraciones, tablas y graficas:

<i>Ilustración 1: Pirámide poblacional de Manizales</i>	18
<i>Ilustración 2 Desempleo juvenil en paralelo con la llegada de Call Centers</i>	58
<i>Ilustración 3 Empleo en Call Centers por edad y nivel educativo</i>	58
<i>Ilustración 4 Ocupados por actividad económica en Manizales 2018-2019</i>	94

<i>Tabla 1: Población por grupos de edad</i>	16
<i>Tabla 2 Jóvenes Oferentes a empleo</i>	31
<i>Tabla 3 Vacantes de empleo 2015-2020</i>	33
<i>Tabla 4 Salarios en Caldas</i>	41
<i>Tabla 5 Actividad Económica en Manizales</i>	50
<i>Tabla 6 Vacantes según profesiones en Caldas</i>	53
<i>Tabla 7 ofertas de empleo en Caldas por sector económico</i>	55
<i>Tabla 8 Leyes para la mitigación del desempleo Juvenil</i>	110

<i>1 Grafica: Población en edad de trabajar</i>	24
<i>2 Grafica: Población Económicamente Activa</i>	25
<i>4Gráfica: Tasa de Ocupación</i>	26
<i>5Gráfica: Tasa de Desempleo</i>	27
<i>6 Grafica: Jóvenes Desempleados</i>	29
<i>8 Gráfica: Estudiantes matriculados vs Graduados</i>	35
<i>9 Grafica: Aspirantes a empleo según nivel educativo</i>	36
<i>10 Búsqueda de empleo según nivel educativo</i>	36

11 Gráfica: Vacantes según nivel educativo	37
12 Gráfica: Búsqueda de empleo según nivel educativo	38
13 Gráfica: Nivel educativo de ocupados	39
14 Gráfica: oferta de empleo según nivel educativo en Caldas- 2020	40
15 Gráfica: Vacantes por sector económico-2018	51
16 Gráfica: Ocupados según sector económico	52
17 Gráfica: Tipos de empresa en Manizales	55
18 Gráfica: Jóvenes que trabajan y buscan empleo en Manizales	88

Introducción

Si bien el trabajo transforma nuestro entorno y a nosotros mismos, es importante verlo en cuanto al desarrollo social e individual, ya que está relacionado con la creación de riqueza, con la realización del individuo y por ende con la transformación social y económica en conjunto, pero este tiene el problema del desempleo y en este caso lo veremos en la ciudad de Manizales, buscando realizar un estudio para identificar sus causas, poder pensar en la incidencia del nivel educativo, la experiencia, la estigmatización, el capital económico, cultural y social que pueden ser determinantes desde la hora del nacimiento y posteriormente para adquirir un trabajo.

En sentido, primero se buscará mostrar la población con la que cuenta la ciudad de Manizales según el Censo Nacional de Población y Vivienda realizado por el DANE en el año 2018, resaltando la población total de Manizales y la población de jóvenes de 20 a 29 años, este con el fin de relacionar la población total con los jóvenes que habitan en la ciudad; en segundo lugar se quiere definir lo que es ser joven, los principales indicadores de desempleo, es decir, mencionar e identificar la cantidad de jóvenes que se encuentran desempleados y que están buscando empleo en Manizales, para posteriormente desarrollar la idea del por qué los jóvenes son más vulnerables ante el desempleo; identificarlo, en primera instancia, como una problemática estructural que vive Colombia y diferentes partes del mundo.

En tercer lugar se quiere mostrar algunos datos en cuanto a educación, salario, experiencia y su relación con el empleo en Manizales y Caldas, las vacantes y los requisitos de empleo,

es decir, la oferta laboral a la que se enfrentan los jóvenes en Manizales, para luego identificar su influencia con la movilidad social, la importancia del capital cultural, económico y social y contrastarlo con los indicadores que evidencia la necesidad de una educación para acceder al mercado laboral y tener mejor calidad de vida. También se presenta la necesidad de actualizar la educación en relación con los nuevos retos que impone los avances tecnológicos y con el fenómeno del proceso de la tercerización laboral que presenta Manizales y la flexibilidad laboral que se promueve, esto también con el análisis de los requisitos de los vacantes de los empleos ofrecidos en la ciudad de Manizales, también se identifican los principales planes de desarrollo y las principales leyes laborales que pretenden ayudar al fortalecimiento del empleo juvenil, al igual que las últimas políticas públicas de Caldas y Manizales enfocadas a empleo y mirar cómo estas corresponden o no a la problemática del desempleo juvenil, finalmente se hace unas últimas consideraciones y recopilaciones sobre el documento en general.

Planteamiento del Problema

Estamos en una sociedad donde la desigualdad social, cultural y económica se encuentra latente y uno de los fenómenos afectados es el empleo que constantemente ha presentado problemas en la sociedad colombiana; el trabajo en sí mismo representa una realización del ser humano ya que por medio de este accedemos a nuestros medios de vida y suplimos nuestras necesidades básicas, como también las de ocio, es por esto que el desempleo representa una problemática social a la que se le debe prestar atención; sobre todo en la ciudad de Manizales es importante estudiar el problema del desempleo en los jóvenes, los cuales están categorizados por el DANE a partir de los 14 a los 28 años (según la ley 1622 de 2013). En cuestión de percepción Manizales es vista como “el mejor vivero del país” o con “la mejor calidad de vida” o también como la “Ciudad Universitaria”, pero para determinar esto es necesario partir de la realidad y de los fenómenos se manifiestan, como las cifras que presenta el DANE sobre desempleo juvenil, pues para el año 2015 se presenta la tasa de desempleo más baja en los últimos años con un 17,7% ascendiendo para año 2019 a un

23,5%; cabe resaltar que para el año 2020 se termina con un 30,1% de desempleo juvenil, esto en el contexto de pandemia por el Covid-19, siendo este un panorama diferente, pero que advierte la falta de estabilidad del mercado laboral en Manizales para contingencias futuras.

Para analizar este problema del acceso al mercado laboral de los jóvenes hay que tener en cuenta diferentes aspectos como: el capital cultural, social y económico de los jóvenes de Manizales, en segundo lugar la oferta y la demanda del empleo, está en relación a la formación académica que tienen los jóvenes ya que no tiene evidencia de una suficiente oferta de trabajo para estos en la ciudad y lo que puede llegar a generar migración hacia otros lugares del país, siendo paradójico ya que la ciudad cuenta con diversas instituciones de formación académica en pregrados, tanto profesionales como técnicos y tecnólogos, lo que hace preguntarse por su estructura económica y empresarial y la relación con la generación de empleos en los jóvenes de la ciudad y su nivel educativo, con el aumento del desempleo en esta población. Por otra parte, surge otra incógnita que es la relación de las políticas públicas y el empleo juvenil; como estas cumplen su función en la mitigación del desempleo en este sector de la sociedad: específicamente su orientación hacia la empleabilidad de los jóvenes, como el papel de los programas de subsidios y descuentos tributarios para incentivar su contratación.

Igualmente es necesario tener en cuenta los empleos y los tipos de empleo que se ofrecieron entre 2015 y 2019, al igual que las políticas públicas que incentivaron el empleo en este periodo, lo cual permitiría hacer un análisis más amplio del contexto en cuanto al mercado laboral juvenil y por ende de las problemáticas que pudieron alterar la equidad social, el colapso del sistema de seguridad social y la poca oferta laboral. La población joven representa un conjunto de la sociedad que puede ofrecer más su fuerza de trabajo, que están en edad de trabajar y no pertenecen a la población económicamente dependiente, pero al no acceder al mercado de trabajo, pueden convertirse también en carga económica y social para las familias, lo que puede desencadenar en problemáticas como la pobreza, la violencia, la exclusión social, la drogadicción, la venta de estupefacientes y en general problemáticas colaterales tanto económicas como sociales.

Para poder analizar estos factores de desempleo es necesario tener en cuenta el mercado laboral que ofrece la ciudad de Manizales, las políticas públicas que fomenten y accionen el empleo, como también identificar el tipo de fuerza de trabajo, es decir, la formación académica necesaria para acceder a un empleo, sobre todo un empleo de calidad. También es importante identificar las empresas que cuentan con incentivos de contratación de jóvenes y finalmente las políticas públicas en relación a incentivar el empleo en los jóvenes de Manizales, lo que nos lleva a preguntarnos sobre

¿Cómo inciden las políticas públicas en la mitigación del desempleo juvenil en la ciudad de Manizales durante el periodo de 2015 al 2019 en relación con la oferta y la demanda en el mercado laboral juvenil y esta a su vez con la formación académica de los jóvenes en la ciudad de Manizales?

Justificación

Dentro del marco de la pasantía de Sociología de la Universidad de Caldas durante el periodo 2020-2 con el Ministerio del Trabajo, surge la necesidad por parte de la entidad de realizar un estudio sobre el mercado laboral en los jóvenes, en donde se busca identificar los factores que han incidido en el desempleo de los jóvenes en la ciudad de Manizales, viendo al trabajo desde la concepción hermenéutica y objetivista, la primera se ve como la “transformación de la naturaleza por el hombre para satisfacer necesidades humanas”(de la Garza Toledo, 2000) teniendo en cuenta que está constituido culturalmente y con relaciones de poder; la segunda, la objetivista, define el trabajo como “la actividad que transforma de manera consiente a la naturaleza y al mismo hombre, independiente de como sea valorado por la sociedad; sería el medio de creación de la riqueza material o inmaterial y hacerla circular” (de la Garza Toledo, pág. 16) en este sentido se resalta que el trabajo tiene tanto componentes objetivos como subjetivos, los cuales pueden sufrir diferentes valoraciones sociales, en donde se disponen las facultades de una persona, en este caso la de los jóvenes

El empleo se puede ver como la realización de esta fuerza de trabajo la cual constituye una parte vital de los individuos, además, que la falta de este representa riesgo e incertidumbre dentro de la colectividad, lo cual conlleva a una disminución en la calidad de vida; es entonces necesario profundizar sobre el aumento del desempleo en la población joven de Manizales en relación con la mano de obra requerida por el mercado laboral del municipio, al igual que con su formación académica.

Además, se debe tener en cuenta como las políticas públicas se relacionan con el fortalecimiento del empleo juvenil, es decir, es importante identificar estas políticas ya sean locales, regionales o nacionales, para hacer el contraste con el contexto real del empleo juvenil en la ciudad de Manizales, con el fin de poder identificar como las instituciones estatales inciden en la orientación del mercado laboral, establecidas también por políticas neoliberales y globalizantes, como las de OIT, de la cual se rige Colombia para sus nuevos proyectos frente al trabajo y que inciden tanto a nivel nacional, regional y local. Lo cual no ha correspondido al modelo de bienestar esperado para los jóvenes, ya que como se puede observar el desempleo juvenil va en aumento, siendo entonces pertinente identificar en qué sentido no se está cumpliendo, o si no se corresponde con el contexto social y económico de la ciudad de Manizales.

Finalmente, desde la sociología es fundamental identificar y señalar el desempleo representa un problema de dimensiones tanto económicas como sociales, siendo sobre todo la segunda las que nos convoca en este estudio, ya que este afecta el desarrollo del ciclo de vida de los individuos, pues el desempleo no solo se ve reflejado en la dimensión económica sino también desde las relaciones sociales que allí se presentan, y lo que puede significar la vulneración de este derecho para el desarrollo social de la ciudad, sobre todo en cuanto a mejorar la calidad de vida en sus diferentes aspectos; a partir de dicho estudio se podrá identificar las lógicas del mercado laboral, además, de plantear discusiones sobre las diferentes modalidades de acción respecto al desempleo, es decir, la pertinencia y la viabilidad de las diferentes políticas públicas que fortalezcan el empleo en los jóvenes y que estén en relación con el contexto del municipio, teniendo en cuenta las condiciones educativas y socioeconómicas de los jóvenes.

Objetivo General:

Identificar como inciden las políticas públicas en la mitigación del desempleo juvenil en la ciudad de Manizales durante el periodo de 2015 al 2019 en contraste con la oferta y la demanda en el mercado laboral juvenil y esta a su vez con la formación académica de los jóvenes en la ciudad de Manizales.

Objetivos Específicos:

1. Identificar la demanda del empleo juvenil.
2. Identificar la oferta del empleo de acuerdo a la formación académica, la experiencia y el salario.
3. Relacionar el nivel educativo con la oferta de trabajo que ofrece la ciudad de Manizales
4. Analizar políticas públicas en pro del empleo juvenil, demandadas desde lo municipal, departamental y nacional.

Hipótesis

Algunos de los factores que pueden incidir en el desempleo en los jóvenes en Manizales es la poca oferta laboral, respecto a la demanda de empleo para los jóvenes, otro factor que puede incidir es la calidad del empleo que se ofrece en la ciudad, también se podría relacionar con el aumento en la tasa desempleo con el salario y la formación académica de los jóvenes, finalmente se podría decir que las políticas públicas plateadas por los entes gubernamentales no se están aplicando a cabalidad o no corresponden con las necesidades que presenta el municipio frente al desempleo juvenil.

Estrategia Metodológica

En cuanto a la realización de estudio, es pertinente tener en cuenta los factores que inciden en el desempleo juvenil, para ello se identificarán los comportamientos de mercado laboral con el estudio de fuentes primarias y secundarias, en un proceso de la búsqueda de antecedentes e investigaciones que orienten este estudio, teniendo en cuenta principalmente fuentes de datos como el Ministerio del Trabajo de Manizales, Planeación Nacional, el DANE, el CRECE (Centro de Estudios Regionales Cafeteros y Empresariales) y demás entidades que aporten datos oficiales sobre la problemática del desempleo en jóvenes y que enriquezcan el análisis del estudio, principalmente de los años 2015 al 2019, en donde se presentaron cambios en los índices de desempleo.

Igualmente se hace necesario revisar el Plan de Desarrollo Nacional, políticas públicas Municipal para este periodo, y documentación que evidencie las políticas que fomenta los entes gubernamentales; para posteriormente poder plantear mejoras respecto a las condiciones sociales de los jóvenes de Manizales que se encuentran fuera del mercado laboral. Finalmente para este propósito se revisarán entonces documentos públicos de carácter político, económico, jurídico y social, igualmente se examinarán artículos que evidencien la problemática, tanto físicos como digitales y elementos audiovisuales que aporten a la recolección de información.

Técnicas Metodológicas:

Para el presente estudio se hace pertinente las siguientes técnicas: recolección de información y el estudio de fuentes primarias y secundarias, estudio de indicadores laborales, búsqueda de bases de datos y de políticas públicas en pro del empleo de los jóvenes en Manizales.

CRISIS Y RETOS DEL EMPLEO JUVENIL EN LA CIUDAD DE MANIZALES

“El trabajo, así como el amor y las relaciones sociales, constituyen las dimensiones esenciales que caracteriza al ser humano” (Neffa, 2015)

Contexto Demográfico de la Ciudad de Manizales.

En primer lugar cabe resaltar que según datos y proyecciones del DANE del CNPV (Censo nacional de población y vivienda) en 2018 Manizales cuenta con una población total de **434.403 habitantes**, con proyecciones para el año 2020 de 446.160 habitantes; de esta población es relevante mencionar que **72.324 habitantes son jóvenes de 20 a 29 para el año 2018**, este con proyecciones para el año 2020 de 73.208 habitantes de 20 a 29 años.

Tabla 1: Población por grupos de edad

	2018	2019	2020
Población de Manizales por grupos de edad			
Hombres de 20-24 Años	18.533,00	18.457,00	18.300,00
Hombres de 25-29 Años	17.473,00	17.847,00	18.108,00

Total población de hombres de 20 a 29 Años	36.006,00	36.304,00	36.408,00
Mujeres de 20-24 Años	18.413,00	18.379,00	18.270,00
Mujeres de 25-29 Años	17.905,00	18.274,00	18.530,00
Total población de mujeres de 20 a 29 Años	36.318,00	36.653,00	36.800,00
<i>Total población de jóvenes de 20 a 29 Años</i>	<i>72.324,00</i>	<i>72.957,00</i>	<i>73.208,00</i>

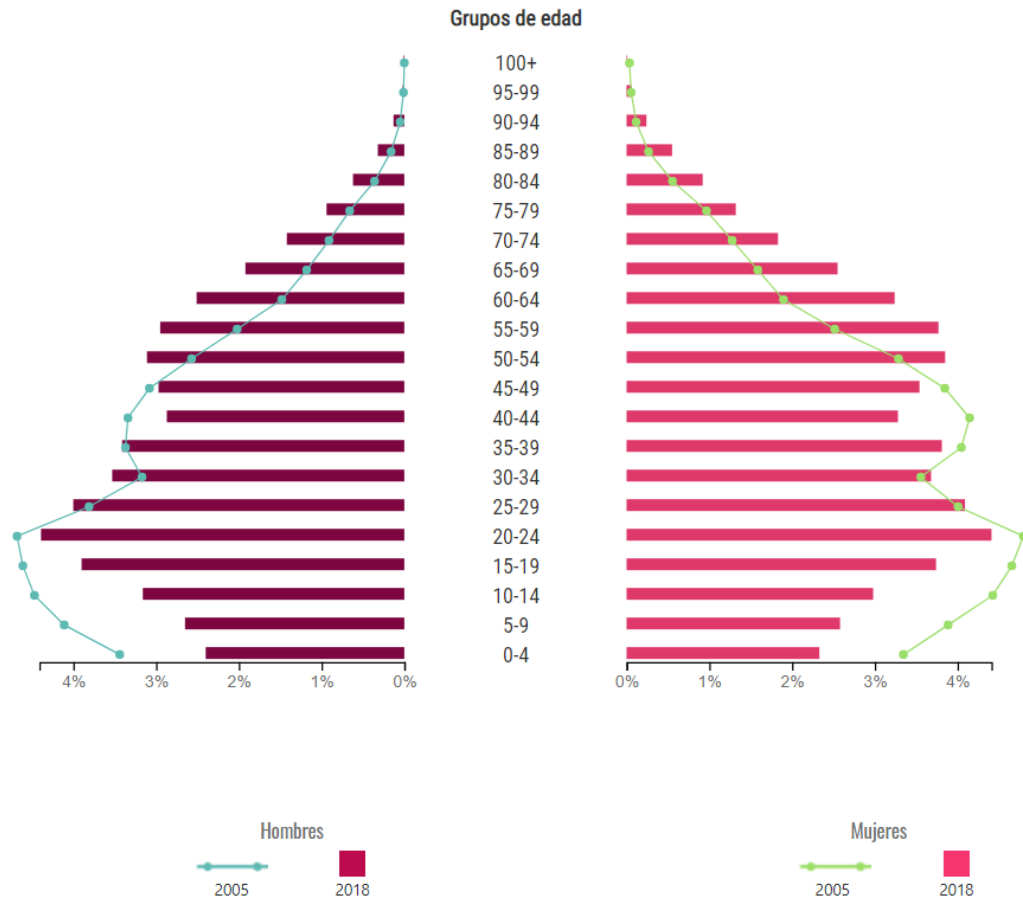
(Elaboración propia con datos tomados del DANE, 2019)

Población total de Manizales	2018	2019	2020
PT Hombres	205.107,00	207.844,00	210.254,00
PT Mujeres	229.296,00	232.764,00	235.906,00
Población total	434.403,00	440.608,00	446.160,00

(Elaboración propia con datos tomados del DANE, 2019)

En este sentido, cabe resaltar que la Ciudad de Manizales cuenta con una pirámide poblacional de base estrecha, que se ancha en el centro y se disminuye hacia su vértice, es decir, que cuenta con una baja fecundidad y un proceso de envejecimiento según esta pirámide poblacional:

Ilustración 1: Pirámide poblacional de Manizales



(DANE, 2019)

Este fenómeno representa una mayor expectativa de vida de la población, con predominancia de los adultos mayores sobre los jóvenes, lo que representa una mayor carga económica y el riesgo de una renovación generacional para el futuro de la ciudad; por otro lado en el departamento de Caldas sigue el mismo fenómeno ya que según su pirámide poblacional y “la parte más ancha de la pirámide poblacional en lo correspondiente a las edades de los 15 a los 29 años... con el mayor porcentaje de jóvenes que se haya tenido en la historia” (UAM, UM, 2018, pág. 30)

Capítulo 1

¿Qué es Ser Joven en Colombia y cómo se Evidencia su Problemática Frente al Desempleo Juvenil en Manizales? Demanda

El trabajo históricamente ha representado una constante transformación en el ser humano, y en la modernidad no se hace una excepción, especialmente por las nuevas modalidades y actores que participan actualmente en el mercado laboral, uno de esos actores que se encuentran en crisis del empleo es la población juvenil, que por diferentes factores están en situación de desempleo tanto a nivel nacional, como a nivel regional y local. Para poder entender esta problemática es importante partir de las condiciones materiales en las que se formaron los jóvenes para llegar luego al concepto de “Trabajo decente” planteado desde la OIT y que rige los lineamientos de las políticas laborales que implementa el Estado Colombiano, siendo este, el Trabajo Decente, un “trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social” (OIT, 2012.pág.15). Por otro lado desde una mirada sociológica se puede ver como la carencia del empleo puede afectar tanto en lo individual como en lo social, por esto es importante tener en cuenta este concepto el cual es rescatado por la sociología del trabajo de E. de la Garza resaltando esta especialidad no como una reflexión de una empresa, sino al trabajador como un actor dentro de la sociedad, destacando los problemas de poder en las relaciones laborales, en este sentido retoma el trabajo desde la concepción hermenéutica y objetivista, la primera como la “transformación de la naturaleza por el hombre para satisfacer necesidades humanas” teniendo en cuenta que está constituido culturalmente y con relaciones de poder” (de la Garza Toledo, 2000, pág. 15) y la segunda, la objetivista, define el trabajo como “la actividad que transforma de manera consiente a la naturaleza y al mismo hombre, independiente de como sea valorado por la sociedad; sería el medio de creación de la riqueza material o inmaterial y hacerla circular” (de la Garza Toledo, pág. 16), el autor resalta entonces que el trabajo tiene tanto componentes objetivos como subjetivos, los cuales pueden sufrir de valoraciones sociales, en donde se disponen las facultades de una persona, pero por otro lado se encuentra el mercado de trabajo

en cual se mueve por la oferta y la demanda, siendo estas las responsables de asignar la cantidad de trabajo. El trabajo también se entiende en la medida que es

El resultado de una actividad humana voluntaria realizada bajo tensión. Puede ser ejecutada en un puesto de trabajo, en el domicilio, en el espacio público, en una empresa u organización, siendo sometida a determinadas condiciones y medio ambiente de trabajo. Consiste en la aplicación de la fuerza de trabajo sobre los objetos de trabajo (la materia prima, los insumos y/o la información), ya sea manualmente o utilizando medios de producción (máquinas, herramientas, software). Estos aumentan la fuerza productiva del trabajo y permiten producir mayor cantidad de bienes, servicios, información o conocimientos, que previamente han sido concebidos o procesados mentalmente y cuya finalidad es satisfacer necesidades personales o sociales. O como se diría parafraseando a Marx “es una actividad voluntaria dirigida hacia una finalidad” (Marx, 1979 a, b, c) (Neffa, 2015, pág. 11).

Con respecto a lo anterior, los jóvenes son blancos de las valoraciones sociales que se presentan en el mercado laboral, ya desea por edad, clase social, formación, estigmatización y demás factores que pueden hacer que a los jóvenes se les dificulte la entrada el mercado laboral. Es importante entonces tener en cuenta el capital cultural, social y económico que se va adquiriendo en diferentes momentos de la vida. Los jóvenes en Colombia se pueden identificar en diferentes momentos según su edad y los cuales deberían corresponder con una etapa de vida, teniendo en cuenta que “según Margulis y Urresti en Urcola, la Juventud es: la perspectiva relacional afirma que: las modalidades de ser joven dependen de la edad, la generación, el crédito vital, la clase social, el marco institucional, el género y la etnia”(Urcola, 2003) por consiguiente estos grupos de edad son orientados por normas y entes internacionales, los cuales realizan veeduría a posibles irregularidades que no correspondan con los objetivos planteados en las diferentes instituciones, en torno al proceso globalizador. Igualmente, las generaciones van teniendo nuevos y diferentes intereses respecto a las anteriores generaciones, siendo un importante aprendizaje para conocer la sociedad y el mundo que se nos presenta en la actualidad y que puede cambiar para el futuro, pues

Por el simple hecho de haberse encontrado con estados diferentes del sistema escolar siempre obtendrán menos por sus títulos lo que hubiera obtenido la generación

anterior. Hay una descalificación estructural de la generación... importante para comprender esa especie de desilusión que si es relativamente común a toda la generación... Cuando se pierde “el sentido del límite”, aparecen conflictos sobre los límites de edad, los límites entre las edades, donde está en juego la transmisión del poder y de los privilegios entre las generaciones.(Bordieu , 1990, pág. 127)

Esta conceptualización del ser joven es muy relativa y manifiesta diferentes intereses sociales, económicos, culturales, políticos y hasta personales ya que el hecho de considerarse joven o no, las personas lo determinan por su vitalidad, apariencia y demás, como también se clasifica estructuralmente en relación con diferentes instituciones y Estados.

Por ejemplo, para Colombia, según estos lineamientos se establecen la Ley 1622 del 2013 en donde se entiende por jóvenes a los que están entre 14 y 28 años de edad, los cuales presentan unas variaciones sociales en grupos de 18 a 24 años y de 25 a 28 años. Y son los lineamientos que se tomaran para este estudio

La primera etapa son los jóvenes de 18 a 24 años:

En donde se supone que deja atrás sus estudios secundarios y tiene una perspectiva sobre las capacidades que piensa fortalecer y desarrollar durante su proceso de educación superior, técnica o tecnológica, con la cual espera mejorar sus conocimientos, aptitudes y actitudes que lo llevaran a una próxima vinculación laboral (SUAREZ RIVERA, 2013)

Del mismo modo se debe resaltar el inicio de un proceso de independencia familiar y búsqueda de su identidad, lo que hace que se interesen más por buscar oportunidades de formación, que finalmente, si no se encuentran se pueden perder sus capacidades y potencialidades que podrían ser fortalecidas para ingresar al mercado laboral y tener una mejor calidad de vida, está en relación a la importancia de la formación académica, para no caer en empleos informales, sin dejan de tener en cuenta también que hay jóvenes con formación académica y con empleos informales o desempleados.

La segunda etapa son los jóvenes de 24 a 28 años, en donde lo ideal es que:

La madurez y experiencia se ve en esta etapa de la vida, por lo general en este rango de edad el joven ya ha terminado sus estudios académicos con los cuales se ha preparado para el trabajo, es aquí donde empieza la lucha por vincularse a actividades donde pueda aportar conocimientos y de paso obtener los recursos que lo llevarán a cumplir sus sueños (SUAREZ RIVERA, 2013)

Esta etapa se puede ver como un resultado del camino que se ha recorrido en una parte de la vida, pero que al momento de ingresar al mercado laboral se genere un choque con este al no presentarse ofertas de empleo necesarias para los que la demandan; es importante también tener en cuenta que estas fases son relativas de acuerdo al contexto en donde han crecido y formado los jóvenes, pues este tiene una amplia relación con el capital cultural, social y económico del entorno familiar y social, esta inclusión al mercado laboral se manifiesta con la “vinculación de personas con empleadores del mercado laboral a través de empleos formales y estables, es uno de los mecanismos que permiten que poblaciones vulnerables, alcancen niveles significativos de movilidad social”(MEI, 2016, pág. 6)

Oferta-Demanda del Empleo Juvenil

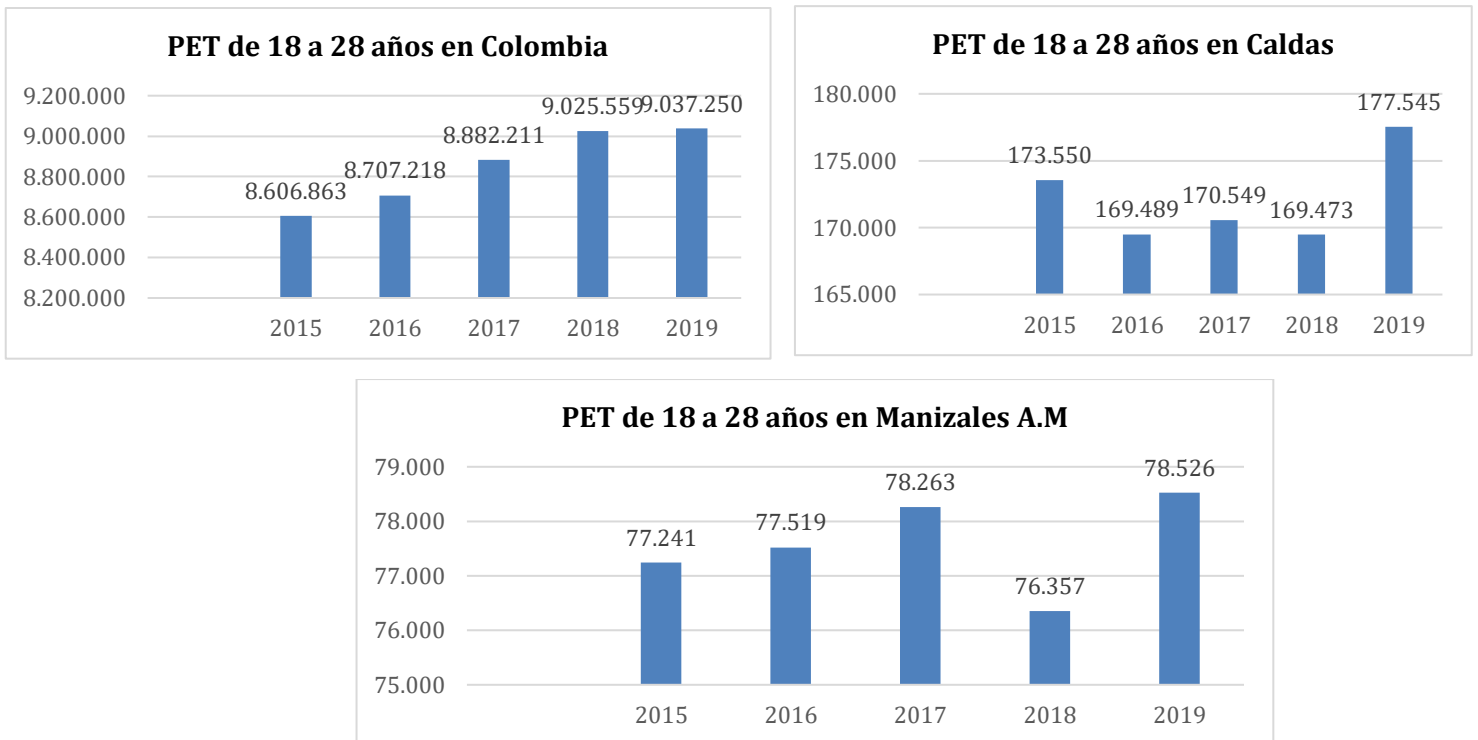
La gobernación de Caldas, en respuesta al desempleo juvenil y la reactivación económica del departamento (por cuenta de la pandemia del Covid-19 en el año 2020) muestra un informe sobre este fenómeno retomando indicadores que evidencia el aumento del desempleo juvenil en el departamento, pero mencionando que según el Banco Mundial este problema se presenta a nivel global ya que:

- Tasa de Desempleo en la Unión Europea: TD Total: 6,70% vs **TD Juvenil: 16,83%**
- Tasa de Desempleo en América Latina y el Caribe: TD Total:8,22% vs **TD Juvenil:18,50%**
- Tasa de Desempleo de los miembros de la OCDE: TD Total:5,38% vs **TD Juvenil:12,51%** (Gobierno de Caldas, 2020)

Igualmente, en Colombia el desempleo en general es ya una problemática estructural que se extiende hacia los jóvenes y mujeres, pues para el **2019 la TD Total era de 10,6%** vs una **TD Juvenil del 17,7%**, los dos indicadores representan altos índices de desempleo. Por consiguiente, el desempleo termina afectando aún más a las mujeres jóvenes, como se evidencio en el departamento de Caldas por las siguientes indicaciones en el 2019:

- Tasa de Desempleo en Caldas Total: Hombres: 8,8% vs Mujeres: 14,4%
- Tasa de Desempleo en Caldas Jóvenes: **Hombres: 14,3%** vs **Mujeres: 25,2%**
(Gobierno de Caldas, 2020)

Estos son datos significativos de la vulnerabilidad de los jóvenes y sobre todo de las jóvenes mujeres para ingresar al mercado laboral. Cabe resaltar que para desarrollar el primer objetivo del presente estudio, que es identificar la demanda del empleo juvenil en la ciudad de Manizales, es necesario tener en cuenta la Población que está en Edad de Trabajar (**PET**) de 18 a 28 años tanto en lo nacional, como departamental y regional para luego poder identificar los jóvenes que están activos económicamente, ya sea buscando empleo o empleados, para posteriormente identificar los ocupados y los desempleados en este rango de edad y poder ver como se encuentra la demanda de empleo de esta población. De este modo la PET se evidencia de la siguiente manera:

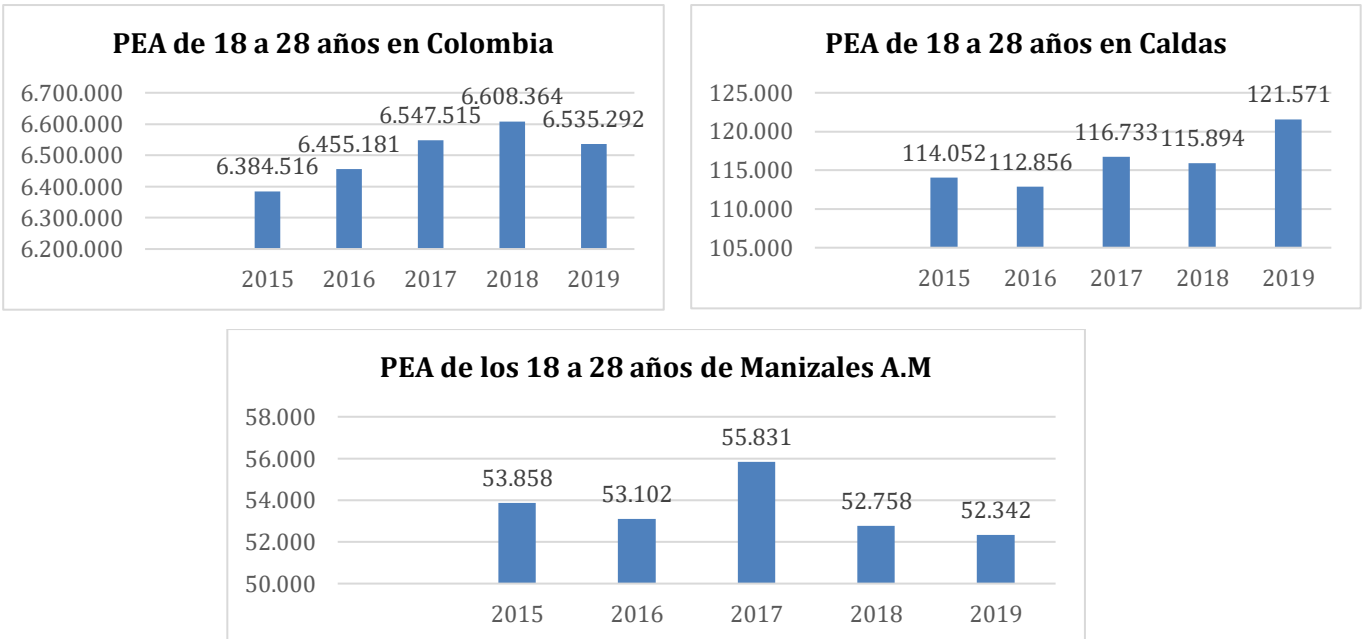
1 Grafica: Población en edad de trabajar


(Elaboración propia con datos tomados de FILCO, 2020)

Como vemos la PET en la edad de 18 a 28 años, a nivel nacional fue creciendo periódicamente de los años 2015 al 2019, igualmente pasa con el departamento de Caldas como en el municipio de Manizales. Se muestra que esta población joven, en Manizales, crece del año 2015 al 2017 y disminuye 1.906 jóvenes en edad de trabajar para el año 2018, pero que aumenta de nuevo para el año 2019 con 2.169 jóvenes que están nuevamente en esta posición de PET, lo que significa que ingreso a esta población 263 jóvenes para el 2019.

Por otro lado, para poder identificar la demanda del empleo laboral juvenil se debe tener en cuenta la Población Económicamente Activa –PEA-, de los jóvenes de 18 a 28 años, que según el DANE son lo que “también se llama fuerza laboral y son las personas en edad de trabajar, que trabajan o están buscando empleo.” (DANE, 2012), la cual se presenta de esta manera:

2 Grafica: Población Económicamente Activa



(Elaboración propia con datos tomados de FILCO, 2020)

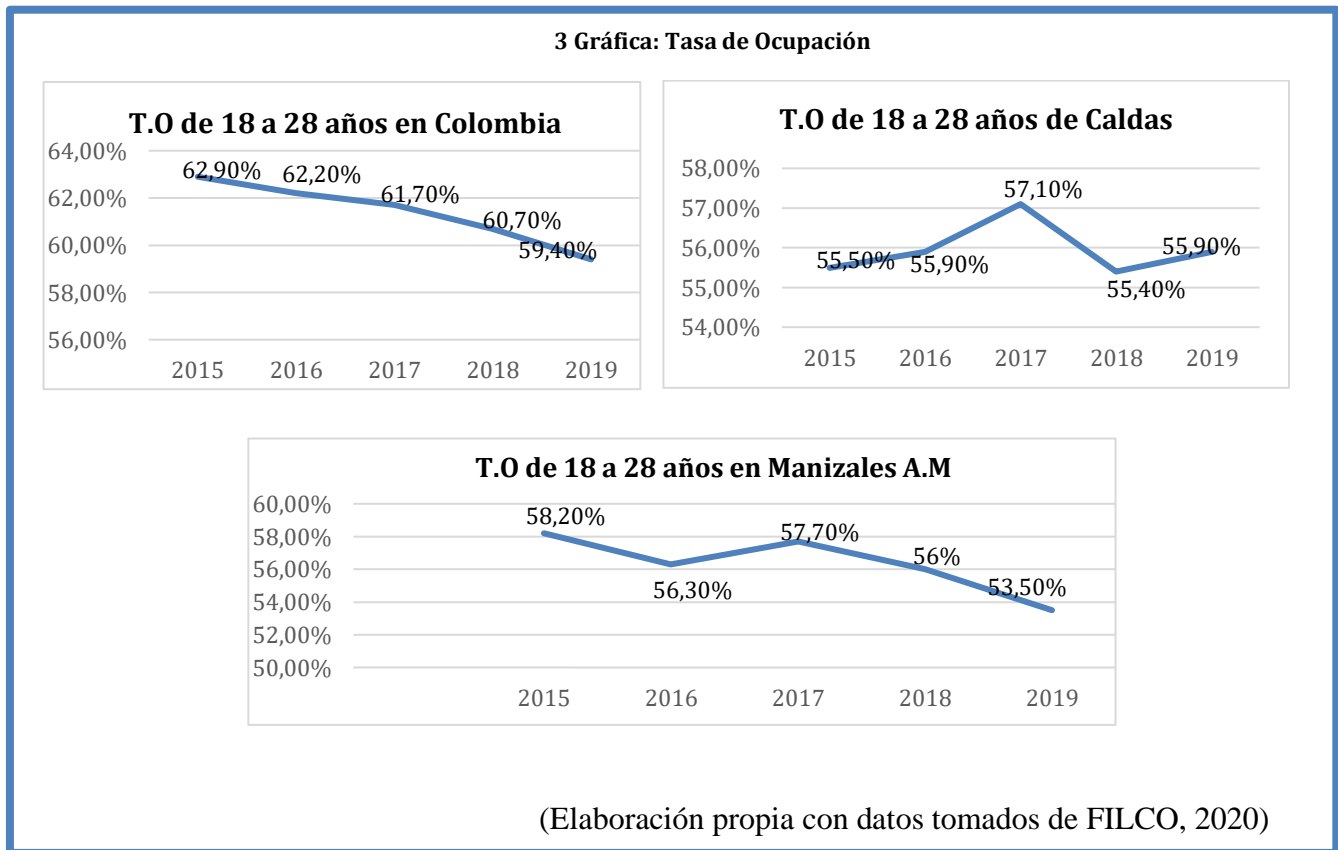
Como podemos ver los jóvenes que están trabajando o buscando empleo están en aumento a nivel nacional hasta el año 2018 y para el 2019 tiene una disminución, contrario a lo que pasa en el departamento de Caldas, en donde la PEA varía en todos los años, teniendo su máxima participación en los últimos 5 años en el año 2019; en cuanto a Manizales el movimiento de la población es igualmente irregular, a diferencia del departamento, la mayor participación de PEA, en los últimos 5 años, es en el año 2017 y su menor participación para el 2019.

Ya vista la población en Económicamente Activa, es necesario también, identificar la **población ocupada-TO-** de 18 a 28 años, para identificar

Las personas- jóvenes- que durante el período de referencia se encontraban en una de las siguientes situaciones: 1. Trabajó por lo menos una hora remunerada en la semana

- de referencia. 2. Los que no trabajaron la semana de referencia, pero tenían un trabajo.
3. Trabajadores familiares sin remuneración que trabajaron en la semana de referencia por lo menos 1 hora (DANE, 2012)

Lo indicadores de esta población ocupada encontraron de la siguiente manera:



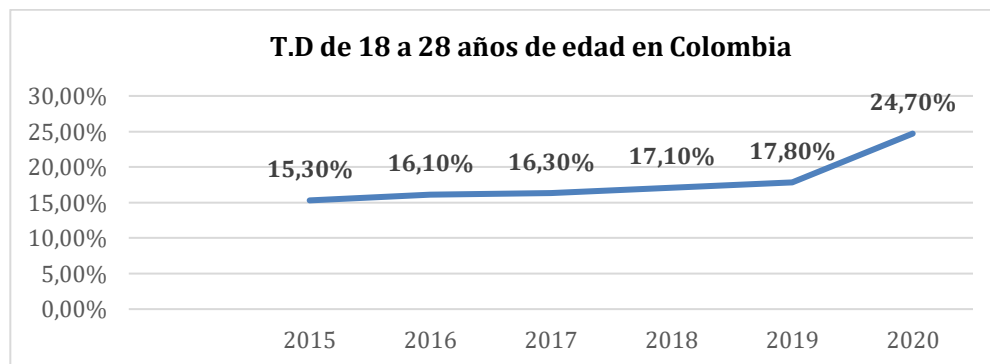
Como podemos ver la población ocupada de jóvenes a nivel Nacional va en caída en los últimos 5 años pasando de una TO de 62,9% en el año 2015 a 59,4% en el año 2019; en cuanto al departamento de Caldas la TO es menor al promedio Nacional y su Tasa más alta de ocupación en los últimos 5 años fue en 2017 con 57,1% terminando en año 2019 con un 55,9% de TO, finalmente para Manizales la TO se encuentra en caída, pasando del 58,2% en año 2015 a 53,5% en el año 2019, evidenciado entonces con respecto a la PEA, que hay un crecimiento de jóvenes inactivos.

Cabe mencionar que la ocupación para el DANE tiene unas características específicas que dan cuenta de una realidad, que es la caída en la TO, pero también si lo vemos un poco más alejados de lo numérico estas características no reflejan una calidad en el empleo (teniendo en cuenta que esta no es la finalidad del indicador) ya que por ejemplo tomar a alguien como empleado, es decir, que tiene un empleo, a una persona que trabajo una hora a la semana o que trabajo sin remuneración en oficios familiares, indica que este problema puede estar más agudizado, sobre todo en los jóvenes, en donde también se desagrega una población de NINIS que son jóvenes que no estudian ni trabajan.

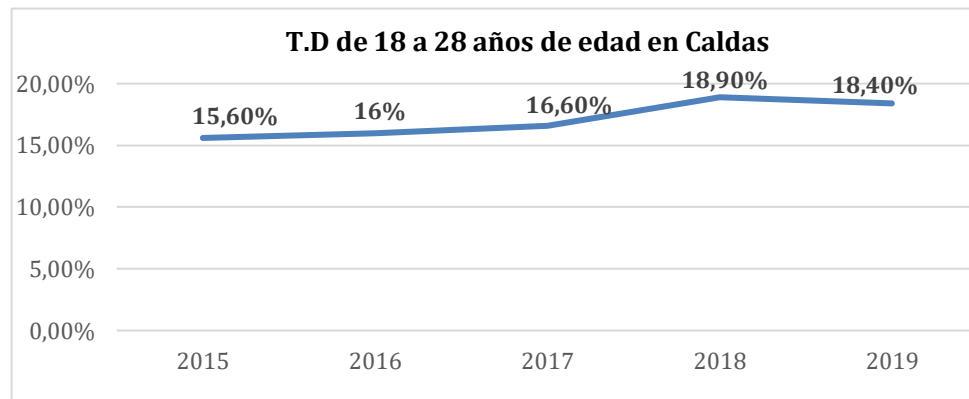
Finalmente es importante tener en cuenta la tasa de desempleo, en donde se reflejan los jóvenes desocupados que se presentan cuando:

En la semana de referencia se encontraban en una de las siguientes situaciones:
Desempleo abierto: 1. Sin empleo en la semana de referencia. 2. Hicieron diligencias en el último mes. 3. Tienen Disponibilidad... **Desempleo oculto:** 1. Sin empleo en la semana de referencia. 2. No hicieron diligencias en el último mes, pero sí en los últimos 12 meses y tienen una razón válida de desaliento. 3. Tienen Disponibilidad.
 (DANE,2012)

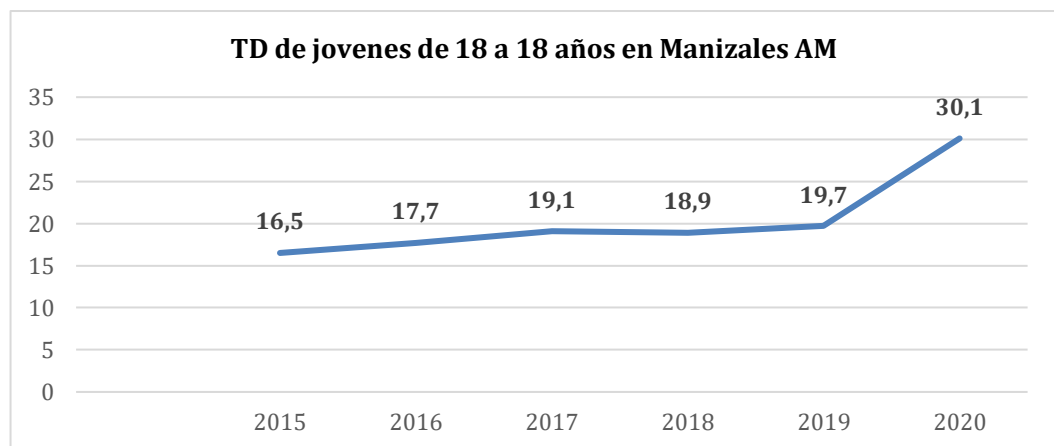
4Gráfica: Tasa de Desempleo



(Elaboración propia con datos tomados de FILCO, 2020)

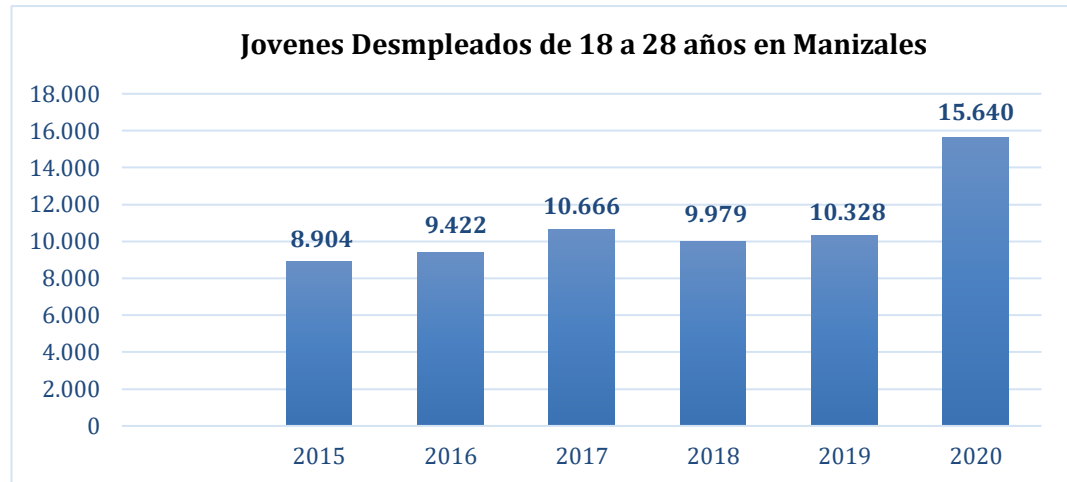


(Elaboración propia con datos tomados de FILCO, 2020)



Elaboración propia con datos tomados de (FILCO, 2021)

5 Grafica: Jóvenes Desempleados



Elaboración propia con datos tomados de (FILCO, 2021)

Finalmente, la Tasa de Desempleo evidencia más concretamente la situación de los jóvenes en el mercado laboral, en este sentido a nivel Nacional la TD aumenta del 15,3% en año 2015, el cual es un porcentaje ya alto, al 17,8% en el año 2019; a nivel Departamental también se evidencia un aumento del desempleo del 15,6% en el año 2015 al 18,4% en el año 2019. Para Manizales el porcentaje, también, aumenta por encima del promedio Nacional, encontrando que pasa de 16,5% en el año 2015 con 8.904 jóvenes desempleados, a un 19,7% en el año 2019 con 10.328 jóvenes desempleados; finalmente para el año 2020 se cierra con un 30,1% de desempleo juvenil, teniendo en cuenta la emergencia sanitaria causada por el Covid-19. Cabe mencionar también que “toda tasa de desempleo que supere los niveles del 12,8% (desempleo histórico, Manizales), estaría reflejando coyunturas económicas desfavorables en la economía de la ciudad y, por ende, situaciones graves de desempleo.” (Manizales como vamos en empleo , 2018).

Según el informe del observatorio de Caldas del año 2020 muestra que históricamente la tasa Total de Desempleo en Manizales ha tenido gran incidencia en diferentes fenómenos, teniendo en cuenta que la media de la TD ha sido del 13%, como por ejemplo en *la Crisis Financiera de 1998* en donde se presentó una TD total del 21,6%, se resalta también la *Crisis Financiera de 2008-2009* en donde se presentó una TD total del 16,4%, y finalmente el año 2020 con “*la gran cuarentena*” que ha dejado una TD total en 20,3%.

Cabe mencionar también que se genera un fenómeno de la “*primera y segunda ola de Call Center, Diversificación exportadora (efecto Chaves)*” aproximadamente el año 2015, en donde se encontraba una TD del 9,6% siendo una de las TD más baja de los últimos años, en comparación con la “*Bonanza Cafetera, segunda industrialización e incentivos fiscales*” en 1992 en donde se presentó una TD de 9,4% (Observatorio del mercado de trabajo en Caldas , 2020)

Para el año 2020 Manizales registro la novena (9) tasa de desempleo más alta del país, y es la cuarta con mayor incremento de desempleo según el informe del Observatorio del Mercado de Trabajo en Caldas, igualmente es manifiesto la necesidad de un enfoque de género ya que las mujeres representan una mayor afectación del empleo con respecto a los hombres, también para los jóvenes se presenta una alta Tasa de Desempleo:

- **TD de jóvenes de 14 a 28 años en Manizales para el 2020: Jun-ago. 39.7%**

Esta representa la cifra más alta en los últimos quince años según el informe, en donde hay 19.950 jóvenes entre 14 a 28 años sin empleo en Manizales, se menciona que se perdieron 14 mil empleos y se suman 11 mil al desempleo en los jóvenes. Esta resalta la cifra más grande, comparada con las del eje cafetero, Armenia y Pereira, y está dentro de las 5 ciudades del país con más desempleo juvenil (Observatorio del mercado de trabajo en Caldas , 2020)

Se debe resaltar entonces que para el año 2020 el fenómeno del desempleo se profundiza, ya que según los datos presentados por la gobernación de Caldas para el trimestre de junio-agosto de 2020 dados por el DANE para Manizales fueron:

- TGP de jóvenes trimestre junio-agosto: para el **2019 fue de 52,6%** vs **2020 fue de 51,2%**

- TO de jóvenes trimestre junio-agosto: para **2019 fue de 44,3%** vs **2020 fue de 30,8%** (diminución de un 13,55% de jóvenes ocupados)
- TD de jóvenes trimestre junio-agosto: para **2019 fue de 15,9%** vs **2020 fue de 39,7%**
- Tasa de inactividad de jóvenes trimestre junio-agosto: **para 2019 fue de 47,4%** vs **2020 fue de 48,8%** (Gobierno de Caldas, 2020)

Finalmente, se encuentra que **los jóvenes Oferentes registrados** por departamentos en el Sistema de Información del SPE, información correspondiente a los 101 prestadores que actualmente hacen uso del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo – SISE.

Tabla 2 Jóvenes Oferentes a empleo

Caldas		Manizales		Nacional	
2017	2018	2017	2018	2017	2018
8.571	9.169	6.307	6.353	578.128	550.797

Acumulado 2013-2018		
Caldas	Manizales	Nacional
39.213	28.321	2.386.638

(Datos tomados del SPE, 2018)

En Manizales los jóvenes que se encontraban en búsqueda de empleo en las plataformas de “prestadores de servicio público de empleo” fueron en el año 2017 de 6.307, de los 10.666 jóvenes desempleados y para 2018 de 6.350, de los 9.997 jóvenes desempleados; es importante identificar de que otras maneras los jóvenes buscan empleo en la ciudad, ya sea porque no saben o no conocen los programas para la búsqueda de empleo, o tienen otras

formas de búscalo. Así finalmente se evidencia la demanda que representan los jóvenes para el mercado laboral de la ciudad.

Capítulo 2.

El Camino Hacia el Empleo y sus Obstáculos. Oferta

En comparación con la información anterior, cabe resaltar la oferta laboral a la que los jóvenes pueden tener acceso, de acuerdo a las vacantes como a las exigencias para acceder al empleo, en este sentido, según el análisis realizado por el Grupo de Estudio e Investigación del Mercado Laboral de la Unidad del SPE, se encuentra que para el año 2019 “se registraron 1.888.992 ofertas de empleo a nivel nacional” (SPE, 2020, pág. 1) teniendo mayor porcentaje de ofertas de empleo “Bogotá D.C con 48,6% (918.521 ofertas), Antioquia con 13,4% (253.683 ofertas), Valle del Cauca con 7,3% (138.254.), Cundinamarca con 6,2% (116.194 ofertas), Santander con 3,4% (64.572 ofertas) y los demás departamentos 21,1% (397.768 ofertas)” (SPE, 2020, pág. 2) En este sentido cabe resaltar que la ciudad de Manizales, según este análisis, conto con el 0,8%, es decir, con 15.903 ofertas laborales.

Al analizar la distribución por ciudades se puede evidenciar que las que más ofertas de empleo registran son Bogotá, Medellín, Cali, Barranquilla, Bucaramanga, Pereira, Cartagena de Indias, Villavicencio, Funza y Manizales. En total estas ciudades representan el 74,2% de las ofertas de empleo registradas a nivel Nacional (SPE, 2020, pág. 2)

Por consiguiente, se podrá observar las vacantes registrados en el SPE en la ciudad de Manizales para los años 2015 al 2020, información correspondiente a los 101 prestadores que actualmente hacen uso del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo – SISE.

Tabla 3 Vacantes de empleo 2015-2020

Vacantes registradas en Manizales 2015-2020						
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Enero	281	998	837	1.099	1.247	1.350
Febrero	263	909	867	1.161	1.242	1.101
Marzo	335	841	880	1.206	1.501	1.284
Abril	448	1.030	713	1.473	1.257	1.113
Mayo	439	775	879	1.416	1.539	1.190
Junio	469	832	798	1.323	1.148	855
Julio	519	813	839	1.625	1.236	805
Agosto	394	979	1.042	1.709	1.415	689
Septiembre	576	765	1.036	1.551	1.570	1.007
Octubre	1.066	788	1.125	1.699	1.037	1.177
Noviembre	922	840	1.088	1.305	1.591	1.277
Diciembre	726	697	929	640	1.120	
Total	6.438	10.247	11.033	16.207	15.903	11.848

Elaboración propia con datos tomados de (SPE, 2020)

Por otro lado, para agosto del año 2019 en Caldas el boletín del SPE presento 2.260 vacantes, de las cuales el 84,2% pertenecían a la ciudad de Manizales (SPE, 2019, pág. 1) y para el año 2020 en el periodo Enero y Junio de 2020 se registraron 8.075 ofertas de empleo en el Departamento, lo que represento el 1,3% de las ofertas del país, con un número de ofertas de 6.893 (SPE, 2020, pág. 1)

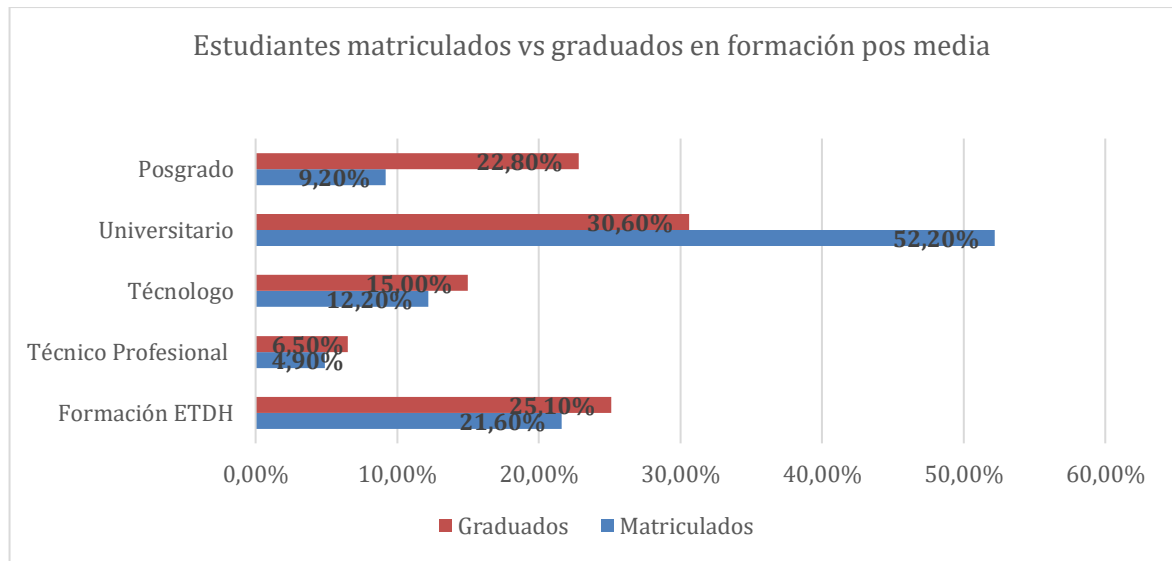
Como se puede observar el año con más vacantes en fue en 2018, disminuyendo para el 2019 y para el 2020, este último teniendo en cuenta la emergencia sanitaria de la pandemia. En este sentido cabe resaltar que la capital del departamento es donde se concentran más las ofertas de empleo, si bien las ofertas son mayores al promedio de jóvenes desempleados,

también se debe tener en cuenta que estas no están enfocadas solo para los jóvenes, sino para la toda la población en edad de trabajar que están en búsqueda de empleo, lo que hace que no se solucione el problema del desempleo juvenil con estas vacantes, más si tenemos en cuenta los sectores del empleo y los requisitos requeridos.

Por ello, se debe advertir que al negarse y/o no facilitar las oportunidades de empleo para los jóvenes, se genera para el presente y futuro una exclusión social dentro del aspecto laboral, materializando las “brechas en la entrada y permanencia en el mercado laboral a causa de diversas barreras, lo que imposibilita la generación de ingresos, el auto sostenimiento, el ahorro y en muchas maneras, la materialización de un proyecto de vida.” (MEI, 2016, pág. 6) por ende se desmejora la calidad de vida de las personas, y se quiebran los vínculos entre sujetos y se privan de oportunidades en un entorno impuesto por diferentes instituciones, empresas y el Estado mismo, según Castells “la exclusión social es un proceso, no una condición... quien es excluido o incluido puede variar con el tiempo, dependiendo de la educación, las características demográficas, los servicios sociales, las prácticas empresariales y las políticas públicas” (Castells , 1998, págs. 98-99) la exclusión se puede evidenciar tanto a nivel Nacional como en la ciudad de Manizales por los altos índices de desempleo que presenta, sobre todo en lo jóvenes.

Una situación en la que se puede empezar a pensar en una exclusión social es el acceso y permanencia a la educación, además de calidad. En este sentido, Manizales para el año 2018 se presentaba la siguiente formación académica:

6 Gráfica: Estudiantes matriculados vs Graduados

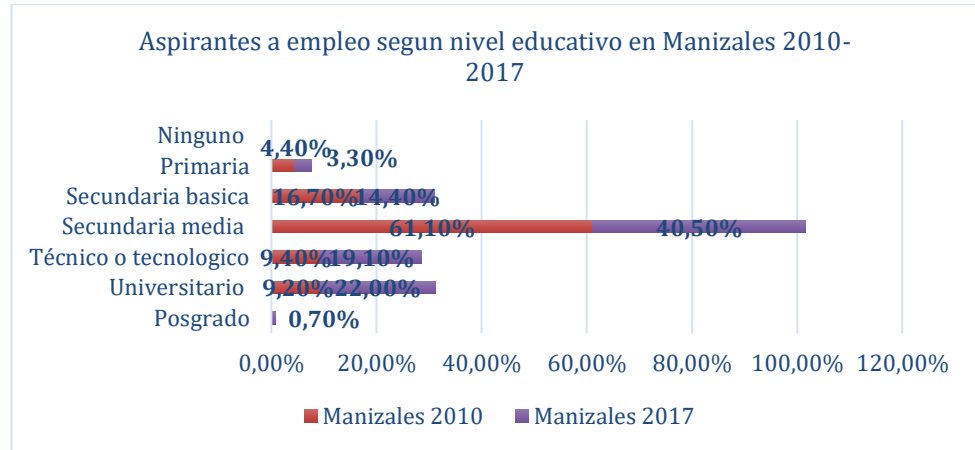


Tomado de INEI 2019 (Fuente: MEN-SNIES-SIET, 2018)

Como vemos la tendencia de la permanencia de los que se encuentran estudiando es mayor a la de los graduados, lo que permite ver la fuerza laboral que se está quedando en las instituciones educativas, que por alguna razón no se gradúan en la misma medida en la que ingresan a sus estudios, a diferencia de la formación ETDH (Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano), lo que obedece a otras características más particulares, pero que a futuro inciden en la presión del mercado laboral de la ciudad.

Por consiguiente, para acceder a un empleo se requieren de características esenciales como la educación y por otro lado la experiencia, en Manizales se pudo evidenciar por los siguientes datos:

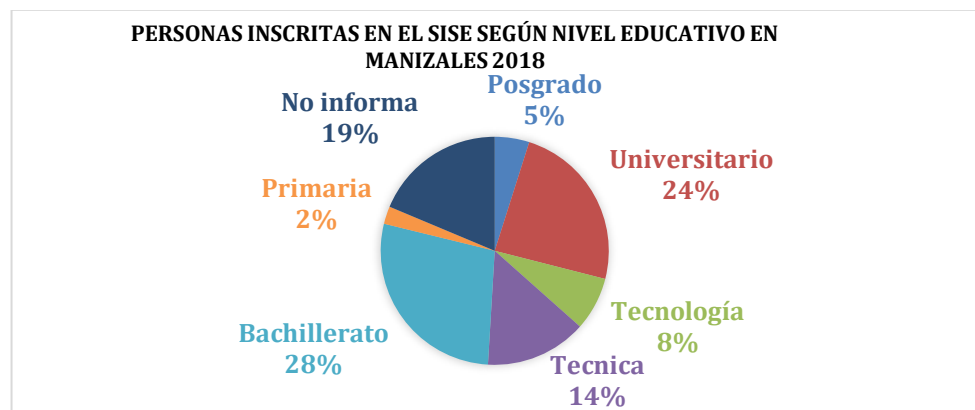
7 Grafica: Aspirantes a empleo según nivel educativo



(Datos tomados de Manizales como vamos en empleo- 2018)

La tendencia del año 2010 y 2017, en la ciudad de Manizales a la hora de buscar empleo en relación a la educación, es de las personas que contaban con secundaria media, tanto para el 2010, como para el 2017 que, si bien si disminuyo, sigue siendo el sector más relevante, seguido por la secundaria básica en 2010 y universitaria en 2017; viendo una relación de mayor nivel académico en la ciudad a la hora de buscar empleo. Finalmente, las personas con posgrados son los que menos participación tienen en el SPE a la hora de buscar empleo

8 Búsqueda de empleo según nivel educativo

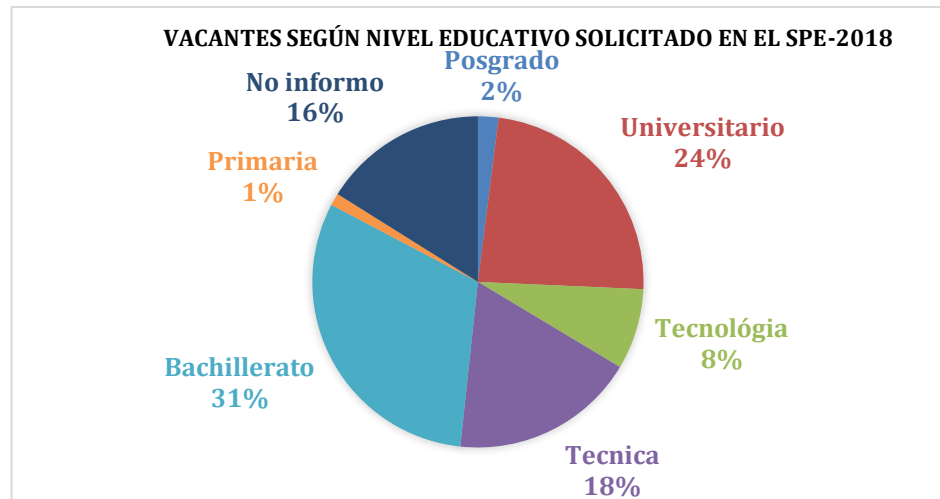


Tomado de INEI 2019 (Fuente: Unidad del SPE, 2018.)

Para el 2018 los aspirantes a empleo en Manizales siguen la tendencia de los años 2010 y 2017 ya que para el 2018 también predomina la secundaria media a la hora de buscar empleo

en la ciudad, seguido por los Universitarios. Por otro lado, se puede evidenciar que para este mismo año se presentaron vacantes de acuerdo al nivel educativo en Manizales de la siguiente manera:

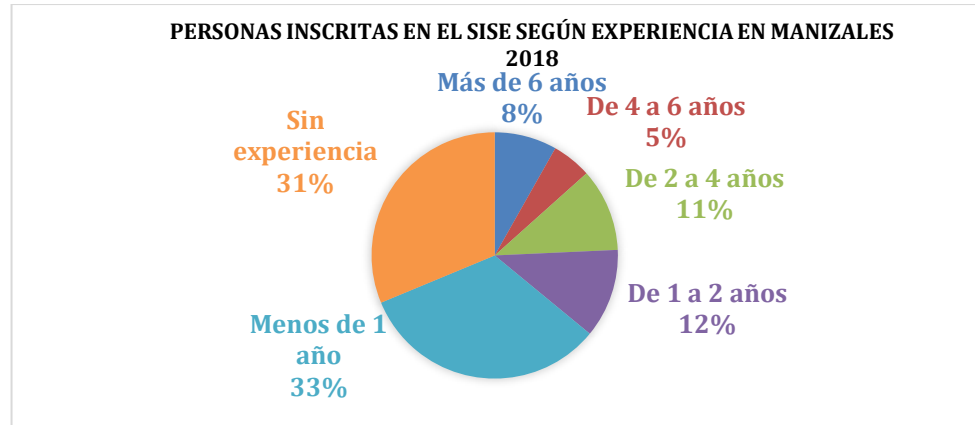
9Gráfica: Vacantes según nivel educativo



Tomado de INEI 2019 (Fuente: Unidad del SPE, 2018.)

Las vacantes corresponden con las personas inscritas en el SEP, en este sentido las solicitudes presentadas en el SEP en su mayoría son para los Bachilleres, seguido para los universitarios, técnicos, no informa, los tecnólogos, posgrado y primaria, es decir, que habían más solicitud por los bachilleres y los universitarios, al igual que las personas inscritas en el SISE, en este caso no sabemos las particularidades de la oferta y la demanda del empleo, ya que estas vacantes recaen en áreas específicas del mercado laboral de Manizales que puede no estar siendo correspondida por las diferentes partes.

10Gráfica: Búsqueda de empleo según experiencia laboral

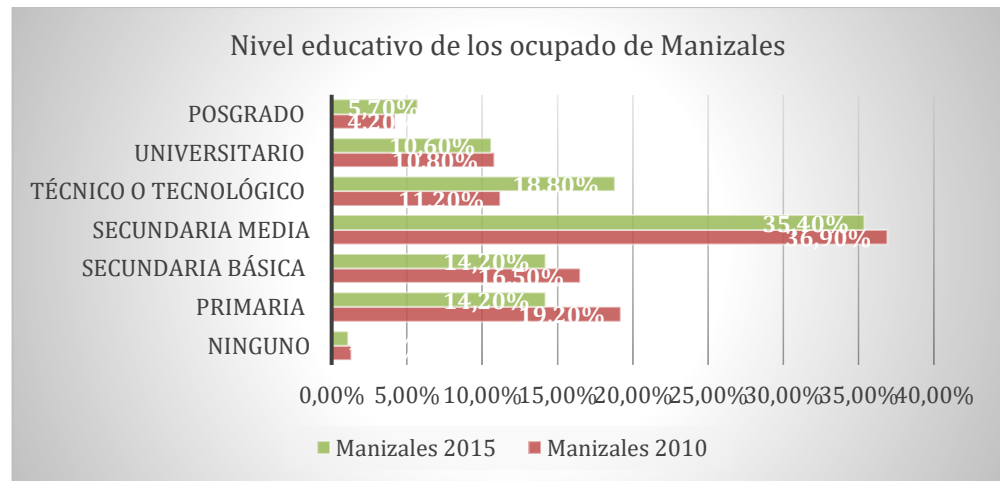


Tomado de INEI 2019 (Fuente: Unidad del SPE, 2018.)

Se observa también que fueron más las personas con **menos de un 1 año** de experiencia en la búsqueda de empleo para el año 2018, ya que son las que predominan en la inscripción de la plataforma, seguido por las personas sin experiencia, posteriormente la experiencia de 1 a 2 años, de 2 a 4 años de 4 a 6 años y finalmente con más de 6 años. Mostrando que son más las personas con poca o sin experiencia las que predominan a la hora de buscar empleo, siendo este, la experiencia, una limitante a la hora de ingresar al mercado laboral, eso sin tener en cuenta la edad y al área del mercado laboral en donde las personas están buscando empleo, lo que hace que no se solucione el problema del desempleo en la Ciudad.

En cuanto a la ocupación podemos ver cómo el nivel educativo en Manizales es otra muestra de la importancia del enfoque a la formación de calidad de los jóvenes, para poder acceder a una mejor calidad de vida, relacionado de alguna manera los salarios con los que cuentan las personas según los salarios adquiridos de acuerdo a su nivel educativo.

11 Gráfica: Nivel educativo de ocupados

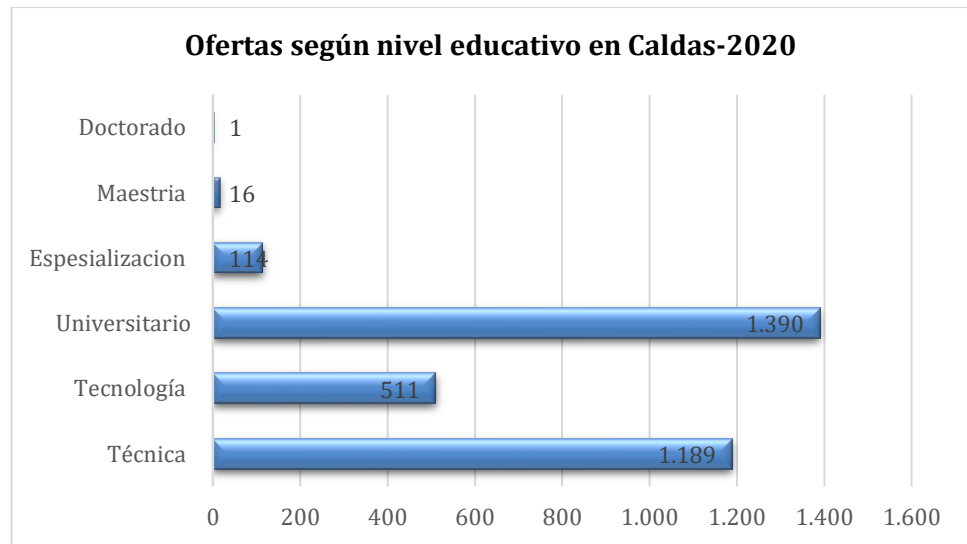


(Datos tomados de Manizales como vamos en empleo- 2018)

Como vemos en el periodo de 2010 y 2015 los ocupados permanecían sobre todo con un nivel educativo de secundaria media, bachilleres, y los niveles más bajos de ocupación se presentan con personas sin ningún estudio y con estudios universitarios y posgrado, para estas personas su nivel educativo no garantizan un empleo, como si puede garantizar un mejor salario el estar más calificado, pero para las personas con un menor nivel educativo no se garantiza una mejor calidad de vida, por ello es preocupante que las personas con un alto nivel educativo no estén mayoritariamente insertas en el mercado laboral, ya que es una mano de obra más calificada y que invirtieron en educación, esto en paralelo con las personas que no contaron con ningún nivel educativo, que también representa poca participación en el mercado laboral. Se resalta entonces que los ocupados con secundaria media y básica son los que más participación tienen en el mercado laboral, siendo importante tenerlo en cuenta en relación a las actividades económicas de la ciudad de Manizales.

Para el año 2020 las dinámicas de las ofertas laborales cambian, en relación con el nivel educativo en el Departamento de Caldas, teniendo en cuenta que las mayores ofertas se encuentran en la Ciudad de Manizales, pues estas ofertas según el nivel educativo han aumentado en el departamento.

12 Grafica: oferta de empleo según nivel educativo en Caldas- 2020



Elaboración propia con datos de (SPE, 2020)

El 39,9% de las ofertas de empleo registradas, están dirigidas a personas con educación superior, de las cuales la maestría y el doctorado representan únicamente el 0,2%... El nivel educativo bachillerato cuenta con el 19,3% de las ofertas de empleo; el 40,8% restante corresponde a primaria, secundaria y nivel no específico”. (SPE, 2020, pág. 3)

Como vemos la educación es un factor importante a medida que pasa el tiempo, ya que calificación y la cualificación se vuelven esenciales en el mercado laboral, pues las dinámicas sociales cambian y se van requiriendo nuevos conocimientos para el desarrollo tanto personal como de la ciudad y del departamento en general.

El salario en Caldas es otro aspecto relevante de este fenómeno a la hora de buscar empleo.

Tabla 4 Salarios en Caldas

Salarios	Ofertas de empleo	Porcentaje %
Salario mínimo	4.703	58,2%
Salario mínimo - \$1.000.000	612	7,6%
\$1.000.001 - \$1.500.000	909	11,3%
\$1.500.001 - \$2.000.000	602	7,5%
\$2.000.001 - \$3.000.000	365	4,5%
\$3.000.001 - \$4.000.000	117	1,4%
\$4.000.001 - \$6.000.000	93	1,2%
\$6.000.001 - \$8.000.000	11	0,1%
\$8.000.001 - \$10.000.000	17	0,2%
\$10.000.001-\$12.000.000	7	0,1%
\$12.000.001-\$15.000.000	4	0,0%
>\$15.000.001	6	0,1%
A convenir	629	7,8%

(SPE, 2020, pág. 4)

En cuanto a los rangos salariales, se evidencia que el 58,2% de las ofertas de empleo registradas ofrecen el salario mínimo, así como el 18,9% entre el salario mínimo y \$1.500.000 pesos. El 15,1% ofrecen salarios superiores al millón y medio de pesos y el 7,8% es salario a convenir con el empleador (SPE, 2020, pág. 4)

Como vemos el salario mínimo es lo que ha predominado en las ofertas de empleo, al igual que la condición de estudios universitarios en los requerimientos a la hora de encontrar empleo, lo que no se hace muy equitativo ya que para realizar estudios universitarios se requiere de tiempo y capital económico y social para obtenerlo, y lo que más ofrece el mercado laboral son salarios mínimos que no corresponden equitativamente con los estudios realizados y requeridos. En la misma lógica, verían la necesidad de estudios superiores a la hora de acceder a un trabajo con mejor remuneración.

En cuanto al promedio de salario que ganan los jóvenes en Manizales, según una socialización del proceso de la construcción de una nueva política pública de juventud para Manizales a cargo de la universidad de Caldas, nos dieron a conocer diferentes datos los cuales fueron tomados de la Gran Encuesta integrada de Hogares-GEIH- del DANE, dan cuenta de que los ingresos que perciben los jóvenes para el año 2019 son los siguientes:

Ingresos que perciben los jóvenes en la ciudad de Manizales			
Salario	Total de jóvenes	Hombres jóvenes	Mujeres jóvenes
\$0 y \$500.000:	3.258	1.611	1.674
\$500.001 y \$828.116	1.432	953	478
\$828.117 y \$1.200.000	1.888	1.362	527
Mayor a \$1.200.001	1.544	871	673

(Datos tomados del estudio sobre la creación de la nueva política pública de Manizales)

En este sentido, se podría relacionar con la mano de obra barata, en donde la actividad económica necesita mayor cualificación, y aún más capacitación específica para realizar tareas concretas, con salarios reducidos, siendo predominante la capacitación en las personas, en vez de la formación. Por ello cabe resaltar que la educación es un factor fundamental para un mejor proceso de inserción laboral, si bien la calidad de vida no radica solamente en tener mayores ingresos de acuerdo al nivel académico, si es un aspecto importante para facilitar un poco más la vida de las personas. En este sentido Colombia enfoca la educación en dos vertientes: La educación formal y la educación no formal o educación para el trabajo.

En primer lugar la **educación formal** consiste en una capacitación técnica de nivel medio como colegios públicos, privados con diferentes modalidades como la agricultura, la industria, el comercio, articulada a la educación media y el SENA; igualmente la educación superior de carácter técnico, tecnológico y universidades; en segundo lugar la **educación no formal o educación para el trabajo y desarrollo humano- ETDH** que es impartida por instituciones públicas, empresas y entidades privadas, en donde se busca: complementar, actualizar y suplir conocimientos en donde se certifican aptitudes ocupacionales generados por proyectos educativos institucionales y con la diferencia de un currículo flexible y sin grados o niveles como se presenta en la educación formal. Como vimos, en permanencia esta

es la educación donde hay más egresados que en proceso de formación, ya que es más rápido este tipo de formación específica.

Lo anterior es importante tenerlo en cuenta ya que, como se ha insistido, la formación mejora las posibilidades del acceso al trabajo, resaltando que la calidad de la educación y los fines de esta no deben ser solamente en términos económicos, sino en relación a una mejor calidad de vida. Es importante entonces hacer una diferenciación entre formación y capacitación: en primer lugar la **formación** “permite abrir horizontes a las personas que permitan mayor número de oportunidades, de posibilidades de elección y adaptación a las necesidades... es un proceso de construcción social en la articulación entre la educación y el trabajo” (Cardona Acevedo, Macías Prada, & Suescún Álvarez, 2008, pág. 62); en segundo lugar la **capacitación** se ve desde “la gestión organizacional, describiéndose como elemento integral de la estrategias de la empresa para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores” (Cardona Acevedo, Macías Prada, & Suescún Álvarez, 2008, pág. 62) como vemos son estudios anexos, que son necesarios, pero que la educación no debería enfocarse solamente en ella.

En términos prácticos la distancia entre formación y capacitación, implica la diferencia entre educar sujetos integrales o educar solo en oficios específicos, en busca de la practicidad; es pertinente hacer este análisis desde una perspectiva que permita explorar y complementar lo que en términos reales es formar y capacitar en el marco de la educación, para proporcionar oportunidades, libertades y la inclusión del joven en las diferentes esferas sociales. La formación debe trascender el servicio y ser un derecho que brinde el desarrollo de capacidades. (Cardona Acevedo, Macías Prada, & Suescún Álvarez, 2008, pág. 62)

Los jóvenes en Colombia representan una población significativa que se debe tomar en cuenta, sobre todo cuando se evidencia las altas tasa de desempleo en este grupo poblacional, el cual está relacionada con la trayectoria que se emprende hacia el empleo, y que para estudios realizados en Colombia sobre empleo inclusivo como el INEI (Informe Nacional de Empleo Inclusivo) con relación al Modelo de Empleo Inclusivo- MEI, este está condicionado a las trayectorias de la **educación, la formación y la intermediación**, pues los “servicios de educación, formación e intermediación con calidad y permanencia son cruciales para las

metas de movilidad social que quiere alcanzar el país” y la ciudad de Manizales (INEI 2018-2019, 2020, pág. 11) esto con el fin y la necesidad de alcanzar un empleo inclusivo en relación con la educación e identificación de las barreras estructurales que tienen los jóvenes y en general las poblaciones vulnerables.

Según este informe las regiones comparten dos aspectos en cuanto a la trayectoria hacia el empleo, primero el menor acceso a los servicios de educación, formación e intermediación, esto acompañado de una menor permanencia en educación y formación; en segundo lugar, se llama la atención en que estos servicios de educación, formación e intermediación a los que acceden no cuentan con buena calidad. En este sentido, el acceso al mercado laboral no se debe ver solo desde el punto de la oferta y la demanda de empleo, ya que existen problemas estructurales en el país, como lo es **el acceso, calidad, proyección social y permanencia** de la educación, el empleo y la intermediación que se da entre ellos, esto hace que un territorio no tenga la fuerza suficiente para el crecimiento económico, social y cultural. Sobre todo, si pensamos en la negación de estos procesos a los jóvenes que tienen, de alguna manera, la posibilidad vital de contribuir y crecer en lo individual y lo social, dentro del mercado laboral.

Según el observatorio de coyuntura socioeconómica de la Universidad Nacional, se resalta que, en Colombia, primero que todo, el mercado laboral de jóvenes es muy diferente al de adultos ya que:

- La participación de los jóvenes en el mercado laboral es transitorio, volátil, haciendo que la tasa de participación de jóvenes este sometida a cambios frecuentes
- La duración media de los desempleos (desempleados y empleados) al igual que la duración media del empleo es muy reducida
- La tasa de ocupación dentro de los jóvenes tiende a ser constante, como si ellos tuvieran un cupo fijo de empleo dentro del cual rotan aceleradamente (Cardona Acevedo, Macías Prada, & Suescún Álvarez, 2008, pág. 85)

Se podría decir entonces que la población joven tiene mayor posibilidad de encontrar empleo, de la misma manera que tiene la posibilidad de perderlo fácilmente, siendo esto causa de una inestabilidad laboral en este grupo poblacional.

Por ello para Manizales es importante resaltar algunos retos que se tienen frente al empleo como:

- Avanzar en mejorar la calidad y la cantidad de los datos recogidos por el SISE
- Preocuparse por el fortalecimiento de los programas de primer empleo
- Buscar aumentar el número de empresa y personas que hagan parte de la intermediación formal. (INEI 2018-2019, 2020).

Estos retos están sustentados por diferentes informes gubernamentales, a los cuales se les debe prestar atención, teniendo en cuenta que Manizales es una ciudad universitaria, en donde hay una constante formación académica, y genera gran cantidad de profesionales.

Por consiguiente, los obstáculos que pueden presentar los jóvenes a la hora de buscar empleo, están muy relacionado al contexto económico y sociocultural, en este sentido es pertinente mencionar que nos encontramos en un mundo que ha sufrido diversas transformaciones en sus sistemas sociales, que recae de manera diferente en cada individuo y en cada clase social, lo cual ha llevado también a unas transformaciones de las estructuras sociales en donde se evidencian diferentes estratificaciones sociales vistas como “las desigualdades estructurales que existen entre diferentes grupos de individuos” (Giddens , 1998) los sistemas más conocidos son la esclavitud, la casta, el estamento y finalmente el sistema de clases, en el que nos encontramos en la modernidad, en donde los límites entre las clases no están definidos y puede ser adquiridos, a diferencia de los que se definían por nacimiento, “las clases se basan en las diferencias económicas que existen entre grupos de individuos y en las desigualdades en la posesión y control de los recursos materiales” (Giddens , 1998, págs. 20-21) estas diferencias pueden ir desde la desigualdad en los salarios hasta en las condiciones del trabajo, las cuales afectan a un grupo determinado, en este caso a los jóvenes, el cual se encuentra dentro de unas circunstancias económicas en un sistema capitalista, inmerso también en la globalización, que Luz Gabriela Arango, asocia

Con el incremento de la pobreza y la desigualdad social como tendencia mundial y como polarización de las sociedades que tienden a excluir a continentes crecientes de la población. Sin duda también se generan procesos de integración contradictorias, especialmente en el ámbito de las comunicaciones (Arango G., 2004)

Las teorías sociológicas clásicas nos aportan al concepto de *clase*, desde Marx con las desigualdades económicas, en cuanto las condiciones objetivas y subjetivas que permitan acceder a medios materiales, por otro lado Weber aparte del acceso a los medios de producción, para él también influyen los conocimientos técnicos y la cualificación, que posteriormente podrían definir el empleo y sus condiciones laborales, ya que de alguna manera adquieren un nivel mayor a los que no lo tienen; Giddens por otro lado rescata estos conceptos, pero define las diferentes *clases sociales* que conocemos en la modernidad: la clase alta, media, media alta, media baja, obrera y la infra clase.

Por un lado la *clase alta* tiene la particularidad de que la propiedad le genera poder y están en los niveles más altos de este poder “su influencia arranca, por una parte, del control directo del capital industrial y financiero y, por otra de su acceso a las posiciones más importantes en la esfera política, educativa y cultural” (Giddens , 1998) ; La *clase media* se encuentra compuesta por individuos de diferentes ocupaciones, una de esas personas son los que trabajan por cuenta propia con negocios pequeños y comercio local, pero resalta que estas tiendas y pequeñas empresas tienden a cerrar por la competencia de las grandes compañías, los supermercados, los restaurantes de cadena, pero estadísticamente también menciona que este sector no se ve en caída, ya que constantemente se está intentando abrir negocios pero finalmente son muy pocos los que sobreviven; ya lo retomaba Fernando Urréa al cuestionar las transformaciones del mercado de trabajo que finalmente terminan en desigualdades sociales, en donde los que se benefician son los más activos políticamente que supuestamente suelen ser lo más desprotegidos, pero los auténticos necesitados no cuentan con los beneficios pretendidos, como por ejemplo las condiciones de trabajo en

Donde la regulación de los despidos supone una pérdida de puestos de trabajo en vez de su conservación. La mayoría de las restricciones laborales deberían eliminarse, aunque se puede llegar a justificar la existencia de un salario mínimo básico, dado que es bueno arriesgar un número reducido de puestos de trabajo por un sueldo más elevado para un trabajador que cobra poco (Urréa Giraldo , 1999, pág. 117)

En este sentido podríamos pensar que no todas las clases sociales y los jóvenes cuentan con este riesgo, pues la clase a la que pertenece la mayoría de los sujetos sociales como la clase media y la clase baja son las que suelen correr estos riesgos y sufrir de estas reducciones de salarios o de puestos de trabajo, pues siguiendo el sentido de Giddens la *clase media alta* se describe entonces como los que se ocupan de los puestos directivos y los profesionales ya que contaron con educación superior, mejores puestos y trabajos, pero también se le denomina una “clase de servicios” (service class), expresión que se refiere a los que ocupan puestos de carácter profesional o técnico y a los directivos... son aquellos que sirven a los empresarios, no están en el sector servicio” (Goldthorpe, 2005). Dentro de esta dinámica de la clase social es pertinente mencionar que esta estructura *de clase* esta

Formada por las relaciones sociales de la vida económica o, más específicamente, por las relaciones en los mercados laborales y las unidades de producción... un nivel primario de diferenciación de los puestos de clase es el que distingue a los empleadores, los trabajadores independientes y empleados” (Goldthorpe, 2005, pág. 2);

A medida que se especifica esta estructura de clase se puede ver también como se encuentra la clase *media baja*, definida como una clase heterogénea donde hay oficinistas, enfermeros, maestros; sus condiciones de trabajos suelen ser más similares pero sus actitudes políticas y sociales, según Giddens, son diferentes y “se encuentran en situaciones “contradictorias” de “cierre dual”, en el sentido que están atrapadas entre presiones e influencias contrapuestas”. (Giddens, Sociología, 1998). Cabe resaltar también que es importante tener en cuenta la educación que tienen las personas, por ende, son importantes los tipos de capitales que Bourdieu plantea que tiene una sociedad, en este sentido Maca D. menciona que son relevantes para la adquisición del empleo, por ejemplo

el capital económico es relevante en cuanto a bienes económicos, el *capital cultural* es el que “constituye un sistema de códigos o símbolos que opta la clase y que puede verse materializado en artefactos como: libros, maquinas, obras de arte, monumentos y **títulos universitarios**; el *capital social* sería la red durable de relaciones sociales que se encuentran por ejemplo en clubes, partidos políticos iglesia etc. (MACA, 2013, pág. 5)

Es importante que se tenga una relación entre estos capitales para la formación de un individuo integral en sociedad que ayudará posteriormente a una adquisición del empleo y/o una mejor calidad de vida, ya que estos conceptos también están relacionados con la clase de la cual los jóvenes hacen parte, ya sea por un ascenso social o por el nacimiento dentro de una posición de clase determinada, esto de acuerdo al acceso de capital económico, cultural y social que tengan las personas. Por esto, se debe resaltar también el papel de la familia y la escuela ya que atribuyen valores del capital cultural que posteriormente fueron interiorizados por las personas en el proceso de socialización, este puede ser un aspecto clave para el ingreso a una institución educativa, como la universidad y la escuela y que posteriormente facilite el ingreso al mercado laboral, ya que

La escuela no sólo juega el papel de transmisor de un factor de referencia axiológico, sino, que el paso por esta y la continuación de proceso educativo van a permitirle al sujeto acceder a determinadas titulaciones... las titulaciones otorgadas por el sistema educativo facilitan el acceso al sistema ocupacional que demanda actividades calificadas (MACA, 2013, págs. 50,56)

El desempleo puede representar una de las causas y consecuencias de la desigualdad para acceder al capital cultural, social, económico, y de género, del cual la sociedad ha estado privada, entendiendo entonces el desempleo como una

Situación en la que un individuo desea conseguir un trabajo remunerado, pero no puede lograrlo... una persona que “no tiene trabajo” no está necesariamente desempleada, en el sentido de no tener nada que hacer. Las amas de casa, por ejemplo, no reciben ningún salario, pero suelen trabajar mucho. (Giddens , 1998) .

El debate también se encuentra abierto en cuanto al desempleo de la mujer, y en este caso el de la mujer joven la cual presenta altos índices de desempleo, como análisis pertinente para posteriores estudios, pues a partir del desarrollo de la globalización se prioriza el modelo de una economía de exportación, lo que produce una reestructuración a partir de políticas para los trabajadores de acuerdo a su *estructura de clase*, viéndose también afectados de acuerdo a género, etnia y edad, en este sentido “La aplicación del modelo de industrialización por sustitución de importaciones generó un desplazamiento progresivo de la mujeres de la industria que se habían incorporado a este a finales del siglo XIX y comienzos del XIX” (Arango G., 2004, pág. 4) reduciéndose entonces los mercados artesanales a la pequeña y mediana empresa o a la industria y al sector del cuidado, como la confección, siendo estos trabajos catalogados especialmente como trabajo femenino, lo que hace que la mayoría terminase en el sector servicios y sector informal.

En cuanto a adquisición de los diferentes capitales es pertinente mencionar que

no solo las instituciones facilitan el ingreso al mercado laboral, también lo hace el capital social con el que el sujeto cuenta, en especial los contactos que tiene, familiares o amigos, también las “roscas” y las “palancas” que constituyen una forma de relación clientelar (MACA, 2013, pág. 57)

En definitiva, los jóvenes aparte de su proceso psicobiológico, también tienen que verse inmersos en todas estas dinámicas sociales que los envuelven para desarrollar su proyecto de

vida, convirtiendo sus habitus en lo que la estructura social requiere y que finalmente reproduce.

Características de las Actividades Económicas de la Ciudad de Manizales

Según informe de Cámara de Comercio de Manizales en Caldas para septiembre del 2020 Manizales contaba con un stock de 17.266 empresas y 12.866 establecimientos comerciales, en las cuales las actividades más representativas eran: **el Comercio con un 41,65%**, el **alojamiento y servicios de comida 11,87%** y la **industria manufacturera con un 8,81%**, lo cual representa aproximadamente un 60% de empresas en la ciudad (Camara de Comercio de Manizales por Caldas , 2020)

Tabla 5 Actividad Económica en Manizales

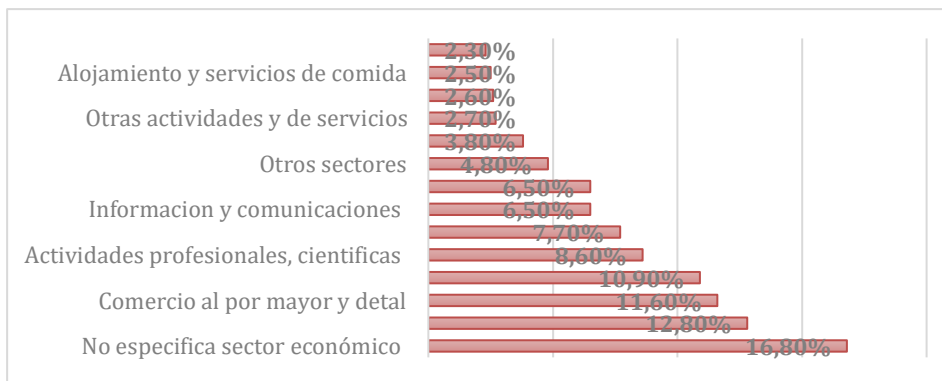
Actividad económica	Persona jurídica	Persona natural	Establecimiento comercial
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca.	276	27	18
Explotación de minas y canteras	36	8	8
Industrias manufactureras	481	1.040	1.172
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	19	2	5
Distribución de agua; evacuación y tratamiento de aguas residuales	32	32	41
Construcción	731	209	102
Comercio al por mayor y al por menor	751	6.440	6.299
Transporte y almacenamiento	167	281	281
Alojamiento y servicios de comida	114	1.936	1.987
Información y comunicaciones	281	150	166
Actividades financieras y de seguros	167	221	95
Actividades inmobiliarias	387	127	113
Actividades profesionales, científicas y técnicas	916	255	262
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	294	345	355
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	4	0	4
Educación	82	33	71

Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	158	30	165
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación.	70	195	228
Otras actividades de servicios	36	932	914
Actividades de los hogares en calidad de empleadores	1	0	0
Total	5.003	12.263	12.286

(Camara de Comercio de Manizales por Caldas , 2020)

Como vemos en cuanto a las actividades económicas de la ciudad predomina el Comercio al por mayor y al por menor, seguido por Alojamiento y servicios de comida, Industrias manufactureras, en relación con las vacantes que ha mostrado el SPE para el año 2018 se puede observar los siguientes datos:

13 Grafica: Vacantes por sector económico en Manizales 2018

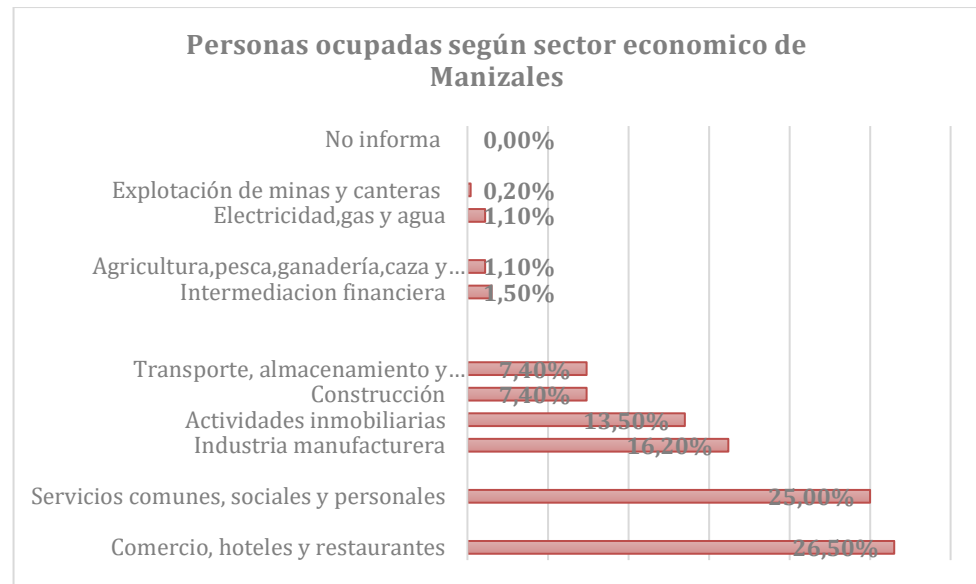


Tomado de INEI 2019 (Fuente: Unidad del SPE)

Los sectores con más vacantes en Manizales fueron la administración pública y defensa, el comercio y la industria manufacturera, estos como los sectores que más pudieron haber generado empleo en la ciudad para el año 2018, lo cual corresponde con el predominio de la actividad económica que es el comercio y la industria manufacturera del año 2020.

Por otro lado, los sectores con mayor ocupación en Manizales para el 2018:

14 Grafica: Ocupados según sector económico



Tomado de INEI 2019 (Fuente: GEIH-DANE, 2018.)

Los sectores que representaron la mayor ocupación en la actividad económica de Manizales-2018 son el comercio, hoteles y restaurantes con un 26,50% seguido por los servicios comunes, sociales y personales con un 25% y la industria manufacturera con 16,20% de participación de los ocupados en la ciudad. Para el año 2020,

de acuerdo con la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones CIUO 08 AC., la demanda de recurso humano se concentró en ocupaciones como vendedores, empleados del trato directo con el público, técnicos y profesionales del nivel medio de las ciencias y la ingeniería, auxiliares contables, profesionales de la salud, entre otras (SPE, 2020)

En cuanto a la ocupación de los jóvenes en Manizales, según una socialización del proceso de la construcción de una nueva política pública de juventud a cargo de la universidad de Caldas, nos dieron a conocer diferentes datos los cuales fueron tomados de la Gran Encuesta integrada de Hogares-GEIH- del DANE donde se evidencia que la rama de actividad en la que más se desempeñan los jóvenes en el año 2019 es en el:

1. **Sector del Comercio con 8.461 jóvenes,**
2. **actividades inmobiliarias/alquiler con 7.185 jóvenes**
3. **la industria manufacturera con 6.290 jóvenes,**

Estos como las tres primeras ocupaciones, de las cuales le siguen:

4. Hoteles y restaurantes con **4.230** jóvenes
5. la construcción con **3.686** jóvenes,
6. Servicios comunitarios/sociales/personales con **3.331** jóvenes
7. Servicios sociales y salud con **2.571** jóvenes
8. Transporte/almace/comunic con **2.002** jóvenes
9. Educación con **1.663** jóvenes
10. Admin pública/ seguridad social con **1.429** jóvenes
11. Intermediación financiera con **784** jóvenes
12. Hogares privados con **390** jóvenes
13. Agricultura con **260** jóvenes
14. Electricidad, gas y agua con **220** jóvenes
15. Minería con **48** jóvenes

Otro aspecto importante a resaltar son los contratos de los jóvenes ocupados de la ciudad de Manizales, pues según una socialización del proceso de la construcción de una nueva política pública de juventud a cargo de la universidad de Caldas, nos dieron a conocer diferentes datos los cuales fueron tomados de la Gran Encuesta integrada de Hogares-GEIH- del DANE en donde nos mencionaban que los jóvenes con un tipo de **contrato fijo** representaban el 34,1% lo que equivale a **9.015 jóvenes**, por otro lado los jóvenes con un tipo de contrato indefinido fue del 65,9% lo que equivale a **17.441 jóvenes**.

Tabla 6 Vacantes según profesiones en Caldas

Vacantes de Enero a junio para el año 2020- Caldas		
Demanda de recursos humanos	Ofertas de empleo	%
Vendedores	1.310	16,20%

Empleado de trato directo con el público	427	5,30%
Técnicos y profesionales de nivel medio de las ciencias y la ingeniería	421	5,20%
Auxiliares contables y encargados del registro de materiales	378	4,70%
Profesionales de la salud	349	4,30%
Oficiales y operarios de procesamiento de alimentos, de la confección, ebanistas y afines	269	3,30%
Técnicos y profesionales del nivel medio de la salud	259	3,20%
Profesionales de la Ciencias y de la ingeniería	240	3,00%
Técnicos y profesionales del nivel medio en las finanzas y la administración	238	2,90%
Profesionales en derecho, en las Ciencias Sociales y Culturales	207	2,60%

Elaboración propia con datos tomados de (SPE, 2020, pág. 2)

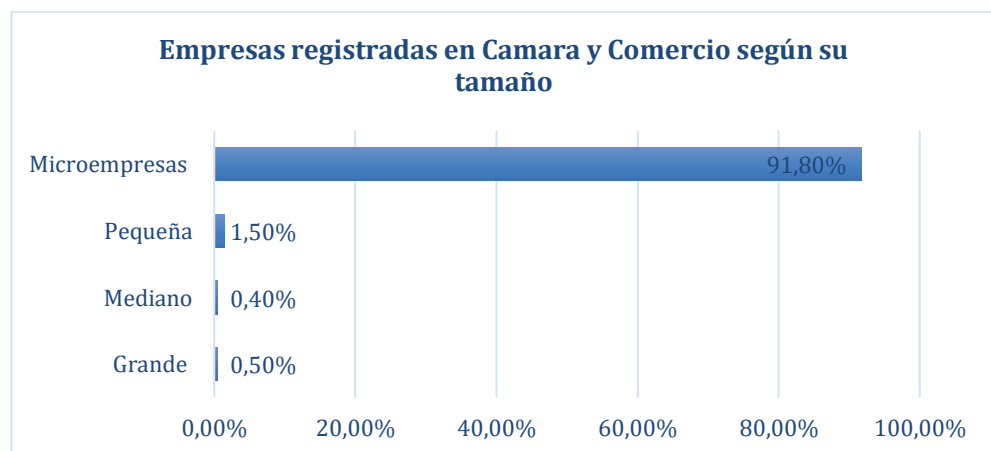
Del total de las ofertas de empleo registradas entre enero y junio de 2020 y de acuerdo con la Clasificación Sectorial CIIU 4AC, el sector de actividades de comercio al por mayor y al por menor, ocupó el primer lugar, seguido por industrias manufactureras, actividades profesionales, científicas y técnicas, actividades de servicios administrativos y actividades de apoyo y atención de la salud humana y de asistencia social. (SPE, 2020, pág. 3)

Tabla 7 ofertas de empleo en Caldas por sector económico

Sector	ofertas de empleo	Porcentaje %
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	1.195	14,8%
Industrias manufactureras	1.103	13,7%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	896	11,1%
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	642	7,9%
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	491	6,1%
Demás sectores	3.748	46,4%

(SPE, 2020, pág. 3)

El 46,4% de las ofertas de empleo, en Caldas, registradas corresponden a los demás sectores, entre los cuales encontramos educación, actividades financieras y de seguros, administración pública y defensa, información y comunicaciones, actividades inmobiliarias, otras actividades de servicios, entre otros. (SPE, 2020, pág. 3)

15 Gráfica: Tipos de empresa en Manizales


Tomado de INEI de 2019 (Fuente: Cámara de Comercio de Manizales, 2018.)

Dentro de las actividades comerciales de Manizales las microempresas son las que más predominan en la ciudad de Manizales, seguido por la pequeña, mediana y finalmente las grandes empresas, que son las que pueden concentrar mayores empleo; por otro lado las microempresas corresponden con el sentimiento emprendedor que está de moda y que genera empleo, pero con grandes dificultades y sacrificios, al igual que lidian con la incertidumbre si pueden llegar a prosperar o no; este también corresponde con las políticas y llamados por parte del Gobierno Nacional a emprender en “su propio negocio”, en donde, sobre todo, la clase media hace parte y cabe reiterar que según Giddens estas tiendas y pequeñas empresas tienden a cerrar por la competencia de las grandes compañías, los supermercados, los restaurantes de cadena, pero estadísticamente también menciona que este sector no se ve en caída porque constantemente se está intentando abrir negocios pero finalmente son muy pocos los que sobreviven.

En este sentido los jóvenes que se registran como **independientes para el año 2019 fueron 8.231**, de los cuales **41,2% fueron mujeres** que equivale a 3.395 y **el 58,2% a hombres** que equivalen a 4.437 esto según una socialización del proceso de la construcción de una nueva política pública de juventud a cargo de la universidad de Caldas, nos dieron a conocer diferentes datos los cuales fueron tomados de la Gran Encuesta integrada de Hogares-GEIH-del DANE.

	Razones de los jóvenes para emprender	Jóvenes
1	No encontró trabajo como asalariado	3.187
2	Más independencia	2.363
3	Horario de trabajo más flexible	1.426
4	Mayor nivel de ingreso	441
5	Empezó su empresa o negocio,	277
6	Considera que no tiene los estudios necesarios	231
7	Se considera muy joven o viejo	102
8	Otro	87
9	Por tradición familiar	56

10	Trabaja en un negocio familiar	47
11	Por despido	14

(Datos tomados del estudio sobre la creación de la nueva política pública de Manizales, 2020)

Como vemos la carencia del trabajo a la búsqueda de la independencia hace que los jóvenes entren en la dinámica de ser independientes.

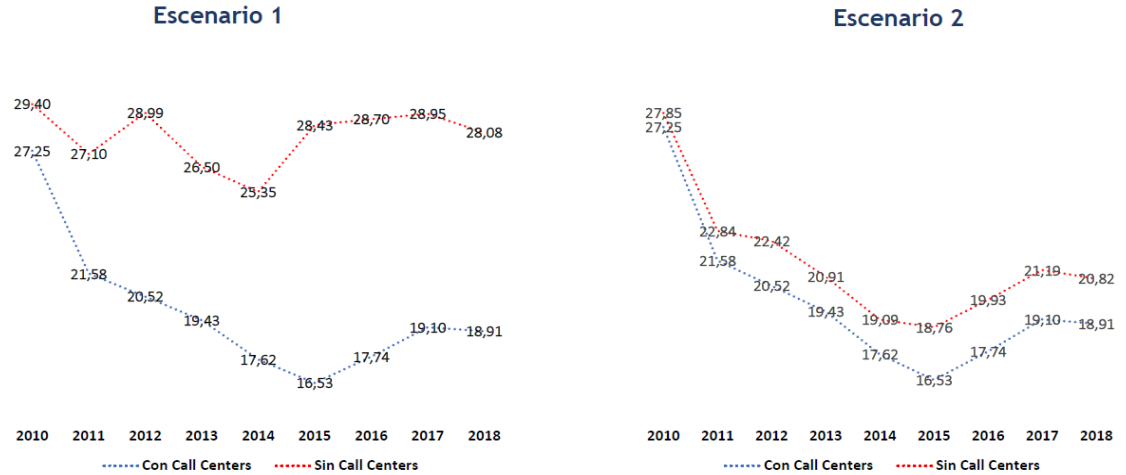
Según el informe de Manizales como vamos en empleo, Manizales representa una economía pequeña lo que la hace sujeta a volatilidades y a un mercado laboral más flexible y sumergida en un el nuevo concepto de desarrollo, el cual vale la pena estudiar ya que este supone “una perspectiva individualista desde las libertades, capacidades y oportunidades” (Manizales como vamos en empleo , 2018), como el emprender, el cual desde la mirada del empleo tiene como meta el trabajo decente desde una perspectiva global.

Otro aspecto relevante en la actividad económica de Manizales y que está relacionada con los jóvenes, es el empleo generado por los Call Center. Respecto a esto, un ejercicio realizado desde la Cámara de Comercio de Manizales en Caldas planteo dos escenarios posibles en cuanto al desempleo juvenil:

El primer escenario el más pesimista consiste en partir de la base de que si los Call Centers no hubieran existido las personas ocupadas en estas actividades se convierten en desempleados. El segundo escenario consiste en partir del supuesto de que los Call Centers no existieron y simplemente se eliminan las personas ocupadas en esta actividad. Se calcularon las tasas de desempleo para ambos escenarios, los resultados muestran que los Call Centers han contribuido significativamente a mejorar los indicadores de empleo en la ciudad. (Camara de Comercio de Manizales por Caldas , 2019)

Ilustración 2 Desempleo juvenil en paralelo con la llegada de Call Centers

Desempleo juvenil



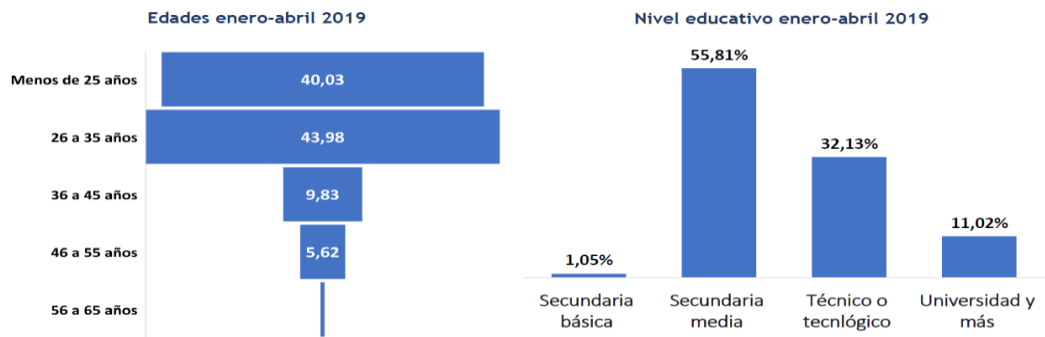
Fuente: Estudios Económicos CCMPC con base en GEIH-DANE

(Camara de Comercio de Manizales por Caldas , 2019)

Según el estudio y los datos presentados, los Call Centers representan un generador de empleo para los jóvenes importante en la ciudad de Manizales. Por otro lado, se resalta también la edad y el nivel educativo de las personas que trabajan en los Call Centers de Manizales AM, en donde se presenta el siguiente panorama

Ilustración 3 Empleo en Call Centers por edad y nivel educativo

Edad y nivel educativo



Aproximadamente el 84,28% de los ocupados en Call Centers tienen menos de 35 años.

La gran mayoría de ocupados en Call Centers son bachilleres, técnicos o tecnólogos.

Fuente: Estudios Económicos CCMPC con base en GEIH-DANE

(Camara de Comercio de Manizales por Caldas , 2019)

En este sentido, la entidad concluye que:

- Manizales es la ciudad con la mayor proporción de ocupados en actividades relacionadas con Call Centers, siendo este un generador de empleo formal.
- El total de ocupados en Call Center en Manizales un 41,25% son hombres y el 58,75% son mujeres.
- Un ocupado de Manizales que trabaja en Call Center tiene una edad promedio de 29,1 años. Para el caso de los hombres 30,5 años y las mujeres 28,8 años.
- El salario promedio en Manizales es de 1.020.714 pesos.

(Camara de Comercio de Manizales por Caldas , 2019)

Y como se puede observar en la gráfica los menores de 25 años representan los segundos ocupado en esa área, al igual que las personas con secundaria media, seguida por técnicos o tecnólogos y en tercer lugar por universidad y más. Y finalmente también se resalta que se debe prestar atención en las tendencias modernas, especialmente en lo relacionado con el desempleo tecnológico (chatbots) ya que “El enfoque de los trabajadores en los Call Centers debe estar orientado hacia funciones que las máquinas no puedan realizar, como por ejemplo las habilidades blandas y demás actividades que implican relaciones de cercanía con otras personas” (Camara de Comercio de Manizales por Caldas , 2019)

Este fenómeno se puede relacionar con el proceso de globalización, el cual trae consecuencias olvidadas e ignoradas, como la flexibilización laboral y el desempleo, en donde el poder se va hacia lo extraterritorial, por lo grande de la dinámica globalizadora, que fomenta una competencia constante que se ve reflejada en el mercado global, ya que se puede evidenciar, estando presentes o no, en muchas partes del mundo; en este mismo sentido el trabajo sufre consecuencias, gracias también a la pérdida de control del mismo, ya que “a pesar de la creciente unificación del mercado capitalista mundial, que se produce a partir de la década de los sesenta¹, el mercado de trabajo no se unifica a nivel mundial” (Arango G.,

¹ “ A finales de los años sesenta se dio una expiación a nivel económico, mayor intensificación de los intercambios e interconexiones liderados por el mercado financiero, seguido por la

2004, pág. 5) ya que en sus planteamientos, Luz Gabriela Arango, retoma los de Castell en donde resalta que los mercados de trabajo no son globales, pero el trabajo en sí es un recurso global por los tres sentidos que se mencionarán a continuación:

1. Las empresas pueden escoger en qué lugar del planeta se implantan para encontrar la mano de obra que necesitan (barata, calificada o no disciplinada)
2. Pueden atraer personal altamente calificado proveniente de cualquier lugar propiciando la conocida fuga de cerebros
3. Por sus propias iniciativas y en búsqueda de mejores condiciones de trabajo, o huyendo de la pobreza, la guerra o la persecución, las y los trabajadores de numerosos países se desplazan hacia las economías aparentemente más prometedoras (Arango G., 2004, pág. 5)

La flexibilización también es una de las consecuencias que genera una incertidumbre al trabajador, siendo esta, la flexibilización, la “plasticidad que genera las nuevas tecnologías y formas administrativas” (Arango G., 2004, pág. 7), llevando una incertidumbre ante la posibilidad del desempleo, la cual es padecida, en mayor o menor grado, de acuerdo a la clase social, en este sentido se resalta que las transformaciones globales influyen en la informalidad y esta a su vez se convierte en un mecanismo de dominio neoliberal.

transnacionalización de la producción y la libertad del comercio de bienes y servicios” (Arango G., 2004, pág. 3)

Capítulo 3.

Estrategias Gubernamentales para la Mitigación del Desempleo Juvenil

En una investigación realizada por Marleny A. Fernando M. y Andrea Suescún en las ciudades de Bogotá, Medellín y Manizales sobre la educación para el trabajo en jóvenes, resaltan la importancia de evaluar la calidad y la proyección social de las estrategias para generar empleo, como por ejemplo el empresarismo y el emprendimiento, igualmente se llama la atención sobre el seguimiento de programas y políticas públicas con enfoque a población vulnerable en donde los jóvenes terminan siendo excluidos del mercado laboral; esta situación del empleo juvenil en las ciudades que investigaron la dieron a conocer como **condicionadas a las características de la economía del país.** (Marleny A. Fernando M. y Andrea Suescún, 2008)

Para el estamento gubernamental, las estrategias que buscan la mitigación del desempleo juvenil parte primero que todo de leyes que contribuyen a esta problemática. Se hizo pertinente identificar diferentes categorías que retoman aspectos esenciales como los derechos juveniles, la educación y trabajo, los incentivos y contratación de Jóvenes, el emprendimiento y trabajo y las actividades prácticas para jóvenes, que condensan los intereses de estas leyes sobre el empleo juvenil y se pueden entender de la siguiente manera:

En primera instancia se señalan las leyes que respaldan los **Derechos Juveniles** en Colombia, estas se enfocan primero que todo en establecer la Ciudadanía Juvenil a partir de la Ley 1622 de 2013 para otorgar y garantizar los derechos de los jóvenes de 14 a 28 años de edad en el ámbito civil o personal, social y publico otorgados por ordenamientos jurídicos internos y en los tratados internacionales y la realización de las políticas públicas que potencialicen las capacidades, las condiciones de igualdad y acceso en el entorno de la vida social, económica, cultural y de participación democrática en cuanto a las decisiones que afectan concretamente a los jóvenes. Se resalta el **Enfoque diferencial**, en este caso, nos convoca mencionar la edad, como factor determinante del empleo juvenil.

Otro enfoque de la ley de ciudadanía juvenil es el **Desarrollo Humano**, que promueve las capacidades y potencialidades a partir de la generación de oportunidades, al igual que el

principio de **Dignidad**, en el sentido de la vulneración de derechos de los jóvenes y el principio de **Eficacia, eficiencia y gestión responsable**, ya que los programas y actividades enfocados a los jóvenes deben estar dotados de recursos suficientes para alcanzar los objetivos previstos, y la **Igualdad de Oportunidades** que los jóvenes deben tener ante sus proyectos de vida, como principio de esta Ley, que es compatible con una discriminación positiva, si está adjudicada a una situación de desigualdad, ya que también se resalta el principio de **Universalidad** donde el Estado debe garantizar los derechos de los jóvenes con una perspectiva diferencial, que retoman “medidas de prevención, protección y garantía de los derechos de los y las jóvenes” resaltando temas como: los mecanismos para favorecer el empleo y condiciones de calidad del trabajo, de inserción y orientación laboral; en el Art74 se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, en el cual la edad está incluida dentro de las características de este concepto de Discriminación laboral, es decir un joven puede estar siendo discriminado laboralmente por la edad que presenta. Se reitera para el año 2020 con la ley 2039 promover la inserción laboral y productiva de los jóvenes.

Como vemos, estas leyes respaldan los derechos de los jóvenes en general para un desarrollo de la vida digna y con garantía de derechos, y en particular enfoca la importancia de la inserción al trabajo de los jóvenes para el desarrollo de sus capacidades y mejora de la calidad de vida, estas leyes como base esencial y complemento para el desarrollo y buen funcionamiento de las demás leyes que incentivan el empleo juvenil como las que seguiremos estudiando posteriormente.

La relación entre **Educación y Trabajo** es esencial para el estudio del trabajo en los jóvenes, por ello se resalta para este estudio la ley 790 del año 2002 Art 38 donde se debe reconocer la formación profesional impartida directamente por la empresa, también la Ley 1780 de 2016 planteada en la formación de capital humano enfocado en la importancia de que los jóvenes reciban una educación económica y financiera en todas las instituciones educativas, públicas y privadas. Igualmente la ley 1622 de ciudadanía juvenil del año 2013 Art 8 plantea el desarrollo de programas de capacitación en la formulación y ejecución de proyectos productivos para los jóvenes, al igual que garantizar la educación de calidad y alto nivel, creando las condiciones necesarias para el acceso y la permanencia de todos los jóvenes en

la educación básica, secundaria, técnica y universitaria en igualdad de condiciones, como también la implementación de programas de promoción y acceso a tecnologías de la información y las comunicaciones a nivel Nacional.

Se resalta el enfoque productivo que se promueven en estas leyes y el interés en que cada vez más los jóvenes se eduquen, pero se olvida el enfoque en las ciencias e investigación que permita a los jóvenes prepararse para los nuevos retos que trae la modernidad y con ella el trabajo, es decir, los nuevos trabajos que se pueden requerir o se requieren en la actualidad, en este caso en Manizales, que si bien se puede ver reflejado en la promoción y acceso a tecnologías, no especifica concretamente el área de la creación de nuevos conocimientos y saberes, y no reconoce la manera de cómo los jóvenes pueden llegar a acceder a las nuevas tecnologías de información, esta como base esencial de la preparación de los jóvenes para el trabajo .

Se presenta también la relación entre **Incentivos y contratación de jóvenes**, como por ejemplo los beneficios que pueden tener las empresas en la contratación de jóvenes menores de 28 años según la ley del primer empleo 1429 del años 2010, como los descuentos de impuesto a la renta y complementarios de los aportes parafiscales y contribuciones a la nómina; por otro lado se busca la promoción de vincular a los jóvenes de acuerdo a sus necesidades, pero sin exigencia de experiencia laboral para la creación de nuevos empleos u ocupación de vacantes, por otro lado la ley de ciudadanía juvenil 1622 del año 2013 Art 8 promociona la organización de una bolsa de trabajo que identifique actividades laborales para los jóvenes, también la ley 2039 de 2020 busca incentivas a los jóvenes productores agropecuarios, pesqueros y afrodescendientes y finalmente esta misma ley busca que las entidades públicas realicen una vez al año convocatoria para la vinculación de jóvenes que requieran realizar sus prácticas laborales.

Este planteamiento de incentivos y llamados a los empresarios puede contribuir a la motivación de la contratación de los jóvenes, pero no se identifican las características y particularidades de cada empresario, industria o entidad que pueda garantizar el trabajo a los jóvenes que culminaron sus estudios, en este sentido el enfoque diferencial se debe tener en cuenta para estos casos.

El llamado a la contratación de los jóvenes sin experiencia no es suficiente, ya que, si bien no han tenido la oportunidad de adquirir la experiencia, las empresas no partirán solo del llamado a estas contrataciones, siendo entonces pertinente los incentivos, pero también la creación nueva vacantes de empleo con ayuda de los recursos humanos que puedan identificarlos de acuerdo a las necesidades de las empresas y la sociedad en general. Igualmente es necesaria la formación práctica y actualizada al igual que en pensamiento crítico y constructivo de sí mismo y del entorno en donde se vive, para así trabajar sobre la calidad de vida que se planteó en el primer punto sobre los derechos que tienen los jóvenes.

El área del **Emprendimiento y trabajo** es muy relevante en el estudio del desempleo, ya que para la ciudad de Manizales este fenómeno es muy dicente pues las microempresas representan las mayorías en el sector económico de Manizales, por esto cabe resaltar la ley 1780 del año 2016 que promueve el empleo y el emprendimiento en el sentido de la exención del pago de matrícula mercantil y su renovación, para las pequeñas empresas de jóvenes, igualmente los aportes a cajas de Compensación Familias, los empleadores que vinculen a nuevo personal que al momento del inicio de trabajo que tengan entre 18 y 28 años de edad durante el primer año de vinculación, mecanismos de protección a cesante financiados por FOSFEC y el impulso de programas para jóvenes talentos sin experiencia que promuevan la vinculación y promoción de acuerdo a sus méritos en las empresas industriales y comerciales del estado.

Este fortalecimiento del emprendimiento en los jóvenes también está respaldado por la Ley 1622 de 2013 de Ciudadanía Juvenil ya que busca Diseñar e implementar programas de fomento al emprendimiento para la creación de empresas en diversos sectores por parte de los jóvenes, facilitando el acceso a crédito, capital de riesgo y capital semilla. Y con acompañamiento especial de las diferentes entidades estatales. Como programa, está el fondo emprender creado a partir de la Ley 790 del año 2002 Art: 40, el cual apoya los emprendimientos de jóvenes que están en sus últimos niveles académicos, técnicos, tecnológicos y universitarios.

Las **Actividades Prácticas para Jóvenes** están teniendo una constante mención en las leyes planteadas por el Estado, ya que desde el año 2010 con la ley 1429 se empieza a tomar las pasantías, practicas académicas y/o las modalidades de contrato de aprendizaje, máximo un

año, como homologación a la falta de experiencia laboral para jóvenes menores de 28 años, y que se modifica en la ley 1780 Art 13 del año 2016 en cuanto a la integración de entidades públicas y la coordinación de programas de jóvenes talento para la realización de prácticas laborales desde el gobierno nacional y que se reitera para el año 2020 con la ley 2039 Art 2 denominadas como equivalencias de experiencias y acreditadas como experiencia profesional valida, como anexo se integran los estudiantes de las escuelas normales superiores, posgrados y las actividades de judicaturas, monitorias, participación en grupos de investigación debidamente certificados e igualmente se reitera en la ley 2043 del mismo año en el Art 6: en cuanto a la certificación de las practicas por parte de las entidades beneficiadas y el tiempo en experiencia.

Es necesario poner en práctica las leyes, como por ejemplo la de la creación de la bolsa de trabajo que identifique las actividades laborales direccionadas especialmente para los jóvenes y deberían ir acompañada con la creación de nuevos puestos de trabajo, pues como ya vimos al principio, solo la oferta de empleo no garantiza empleabilidad si esta no identifica la formación que tienen los jóvenes de la ciudad y como entidad publica el Estado debería dar los primeros pasos para la creación de nuevos empleos que esté acorde con la realidad que vive cada territorio.

Por el contrario, vemos como se impulsa y se le llama mucho la atención el emprendimiento como vía para la creación de nuevos empleos, como vimos, Manizales cuenta con muchas microempresas y según el DANE, una de las principales razones por la cual los jóvenes emprenden es por la falta de trabajo, lo cual se puede evidenciar en la página 51 expuesta anteriormente, es decir, sí podría llegar a solucionar en alguna medida el problema del desempleo de una persona que cuente con los recursos, las cualidades y el interés para realizarlo, pero en la misma medida no se tiene en cuenta estos mismos conceptos en las personas que no lo tienen. Resaltando que es una actividad de alto riesgo en donde no todos pueden tener el mismo éxito o al menos continuar en este mercado. El enfoque podría estar

orientado al fortalecimiento de las empresas medianas y pequeñas para que puedan crecer y así puedan generar más trabajo decente².

Estas leyes resultan ser muy reiterativas con sus planteamientos, y el ejemplo más concreto es la homologación de las actividades prácticas que deben realizar los jóvenes al final de sus estudios, si bien es importante que estén plasmadas, las leyes deben ser ejecutadas en acciones concretas, que no solo sean escritas y de planteamientos abstractos del “deber ser” de las cosas, pues hasta el momento no se ha registrado una disminución de las tasas de desempleo juvenil, o el progreso de los programas o políticas públicas, al contrario los índices van en aumento, es decir, que no es suficiente con reiterar en estos puntos, sino puntualizar en acciones concretas, formular, apoyar, corregir y mantener los programas que buscan mitigar el desempleo juvenil, sobre todo a partir de las políticas públicas de juventud de Caldas y Manizales

El desempleo juvenil es un problema estructural que ha perdurado por muchos años, y que crece cada día más y las políticas para mitigarlo siguen siendo reiterativas y no subsanan el problema de fondo, ya que las leyes hasta el momento no han dado resultado en cuanto a la inserción de los jóvenes al mercado laboral.

Lo que podemos observar hoy es una multiplicidad de formas de instituciones reguladoras que no son coherentes ni compatibles, no generan tampoco efectos sinérgicos. No existe una normalidad sino muchas normalidades... es un fenómeno concomitante a la convulsión social, expresión de la inestabilidad e inseguridad social... las formas antiguas ya no son efectivas y las nuevas formas no están desarrolladas” (Altvater & Birgit, 2008, pág. 27)

Lo que hace pensar en la institucionalidad del país, en la estabilidad que representa, en este caso, a los jóvenes económicamente activos, la liquidez de las instituciones tanto privadas como públicas que no proporciona seguridad a los jóvenes, más bien podría provocar incertidumbre, miedo e inseguridad. Igualmente se deben resaltar los planes de desarrollo,

² Este fenómeno se puede ver en un caso concreto al final en los anexos, donde se habló con un microempresario para identificar sus relatos y vivencias sobre su situación.

las políticas públicas y planes de acción en torno a la empleabilidad de los jóvenes, como las veremos a continuación.

Plan Nacional De Desarrollo 2018-2019

Dentro del PND se encuentra el Pacto por la Equidad y en este está el lineamiento de *Trabajo decente, acceso a mercados e ingresos dignos*, en cual tiene como objetivos

- Generar servicios que ayuden a ubicar a las personas en puestos de trabajo de calidad, con énfasis en grupos con mayores problemas para emplearse.
- Promover el acceso de la población a esquemas de protección y seguridad social.
- Mejorar la formación para el trabajo como fuente de conocimientos y habilidades ocupacionales que respondan a las necesidades del mercado. (DNP , 2019, págs. 84-86)

Este Plan de Desarrollo se plantea retos como: “Aumentar los puestos de trabajo en condiciones de formalidad, Disminuir el nivel de desempleo en los grupos más vulnerables, Aumentar el número de personas formadas y certificadas que consiguen trabajo en los 6 meses después de egresadas.” (DNP , 2019, págs. 84-86)

Y presenta como estrategias para cumplir con estos retos:

- Aumentaremos la cobertura de esquemas de protección y seguridad social, en especial para las personas con bajos ingresos.
- Promoveremos el diálogo social, los pactos por el trabajo decente, la no discriminación laboral e implementaremos el Plan Nacional de Inspección, Vigilancia y Control en el trabajo.
- Consolidaremos el Subsistema Nacional de Formación para el trabajo mejorando la pertinencia de la oferta de formación.

- Mejoraremos la eficiencia de la búsqueda de empleo para facilitar el acceso al mercado laboral de las personas con mayores dificultades.
- Articularemos los programas de emprendimiento enfocados en la población más vulnerable, para responder a su entorno y la dinámica del mercado. (DNP , 2019, págs. 84-86)

Juventud Naranja.

La cual busca “potenciar sus habilidades y talentos para construir proyectos de vida legales y sostenibles en el marco de la cuarta revolución industrial”:

- Promover el empleo juvenil y la generación de emprendimientos con vocación transformadora de las condiciones de vida de los jóvenes y sus comunidades.
- Facilitar el tránsito de los jóvenes de la educación media a la formación para el trabajo o la educación superior.
- Potenciar el talento de los jóvenes a través de la transferencia de conocimientos sobre desafíos y tendencias productivas globales
- Promover el uso y aprovechamiento del tiempo libre mediante el desarrollo de actividades que potencien sus capacidades.
 - Implementar una estrategia para apoyar la construcción del proyecto de vida de los jóvenes desde su infancia. (DNP , 2019, págs. 88-90)

Los retos planteados en este Plan de Desarrollo respecto a la Juventud Naranja son:

- Facilitar la transición armónica de la infancia a la juventud a través de la construcción de una política eficiente.
- Aumentar el acceso a la educación media (hoy en 42%) y fortalecer las competencias laborales y socioemocionales.
- Reducir significativamente la tasa de desempleo juvenil (hoy en 16,6%) eliminando las barreras de entrada al mercado laboral.
- Generar las condiciones para el desarrollo integral de los talentos y proyectos de vida de los jóvenes.

- Garantizar el goce efectivo de los derechos de los jóvenes. (DNP , 2019, págs. 88-90)

Las estrategias para cumplir con los retos establecidos, en cuanto al empleo, en este pacto son:

- Beneficiaremos a 400 mil jóvenes a través de la Estrategia SACÚDETE.
- Favoreceremos a 320 mil jóvenes para que accedan, permanezcan y se gradúen de programas de educación superior a través del Programa de Generación E.
- Ampliaremos el Programa Jóvenes en Acción aumentando su cobertura en 500 mil jóvenes adicionales.
- Lograremos vincular laboralmente a 875 mil jóvenes a través del Servicio de Empleo. Promoveremos, a través del Programa Estado Joven, prácticas laborales en niveles de formación como Técnicos Laborales y Formación para el Trabajo.
- Motivaremos a las mujeres jóvenes para que se capaciten en todos los sectores económicos. (DNP , 2019, págs. 88-90)

Políticas Públicas en Caldas y Manizales

Caldas: Política pública de empleo y trabajo decente “Pacto por el trabajo decente y empresas productivas” (2016-2019)

Esta política pública surge dentro del contexto del Plan Nacional de Desarrollo de 2014-2018 “todos por un nuevo país” en búsqueda de contribuir con estrategias para un “trabajo decente”, en respuesta a querer reformular los objetivos en torno al trabajo, ya que se presentan nuevas transformaciones económicas y sociales generadas por la nueva economía mundial. Estos referentes mundiales son retomados de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la cual plantean 4 objetivos:

- a. Crear empleo e ingresos
- b. Garantizar los derechos de los trabajadores
- c. Extender la protección social y

- d. Promover el diálogo social (MinTrabajo, 2015)

Para el cumplimiento de estos 4 objetivos se plantean el “*pacto por el trabajo decente y empresas productivas*” el cual cuenta con 5 pactos que son:

- a. Protección a la vejez
- b. Erradicación del trabajo infantil
- c. Por la formalización
- d. Empleo como servicio publico**
- e. Por la calidad del trabajo y las empresas productivas**(MinTrabajo, 2015)

Dentro de esta política cabe resaltar dos pactos: “*pacto por el empleo como servicio público*” y el pacto “*Por la calidad del empleo*” ya que estos están más enfocados a la mitigación del desempleo y la formación para el trabajo, esto, cabe resaltar, por la problemática que nos aqueja en cuanto al desempleo juvenil en la ciudad de Manizales.

El pacto por el empleo como servicio público.

Este pacto tiene como objetivo a nivel nacional promover la disminución del desempleo a nivel nacional y su meta es tener un 8,0% de Tasa de desempleo en el 2018. Y Como problemática central que resaltan en el departamento de Caldas es: el poco crecimiento de empleos estables y duraderos especialmente en comercio, industria manufacturera y sector agropecuario, en el cual se mencionan causas como:

- Limitadas políticas de fomento productivo y empresarial orientadas a potenciar capacidades endógenas del territorio promoción de la inversión local y aprovechamiento de los recursos, iniciativas y conocimientos que conducen a la mejora del bienestar de la población.
- **Bajos niveles de pertinencia y desarticulación de la oferta educativa y de formación para el trabajo con las necesidades de los sectores productivos locales.**
- Los problemas con Venezuela han generado caída en las exportaciones que realiza el departamento hacia el país vecino.

- Los TLC que se han firmado USA y Alianza del Pacífico han generado crecimiento de las importaciones hacia el departamento lo que crea el cierre de empresas del sector industrial
- Débil infraestructura para la competitividad en el sector rural (MinTrabajo, 2015)

Como vemos una de las problemáticas de la región está precisamente relacionada con la oferta educativa y la formación para el trabajo. En consecuencia, se mencionan los *efectos* ocasionados como:

- **Crecimiento de la informalidad por la concentración de acciones en los sectores comercial, servicios y construcción para la generación de empleo.**
- **Migración de la mano de obra por falta de oportunidades en el aparato productivo del departamento.**
- **Baja generación de empleo para la población residente y con prioridad en el área de intervención de grandes proyectos**
- Estrategias de crecimiento económico no generan valorización de los factores de producción a nivel regional
- Crecimiento económico sin impacto en la generación de empleos de calidad. (MinTrabajo, 2015)

En este sentido se podría evidenciar problemas estructurales de la región de Caldas en cuanto al crecimiento de la informalidad, la migración de la mano de obra y la baja generación de empleo, en donde se podría ver que no solo los jóvenes presentan esta problemática. En cuanto a la *estrategia* de la política pública, como apoyo a la mitigación del desempleo juvenil, se menciona:

- Y crear área institucional en la gobernación (secretaría, dirección, oficina) para coordinación e implementación de acciones en torno a empleo en marco del trabajo decente (MinTrabajo, 2015)

El pacto por la calidad del trabajo y las empresas productivas.

Este pacto tiene como objetivo a nivel nacional “mejorar la productividad y la movilidad de los trabajadores colombianos en el marco del trabajo decente” (MinTrabajo, 2015) y su meta a para el 2018 fue de formar 100.000 personas en empresa.

Como problemática central en el departamento de Caldas se menciona el “Desajuste entre población formada y con competencias específicas y necesidades del sector agroindustrial y agropecuario del departamento” (MinTrabajo, 2015) en el cual se mencionan *causas* como:

- Limitada comunicación con el sector productivo sobre el análisis de tendencias ocupacionales en el departamento y su relación con la demanda laboral
- Ambientes de aprendizaje deficientes, débil fortalecimiento de las prácticas empresariales y la utilización de la infraestructura productiva en los diferentes procesos educativos.
- Desarticulación entre diseños curriculares de formación para el trabajo en instituciones educativas (especialmente rurales) y las oportunidades de generación de empleo.
- Baja pertinencia y calidad de la formación para el trabajo (MinTrabajo, 2015)

Por otro lado se mencionan efectos como

- Problemas en la productividad por falta de trabajadores calificados
- Déficit de competencias en sectores y generación de trabajadores con competencias de baja demanda
- Aumento de la población ocupada en la informalidad, con trabajos precarios, sin garantías de protección social e ingresos de subsistencia por bajos niveles de formación de la población

- La falta de competencia de los trabajadores afecta la calidad y competitividad de la empresas (MinTrabajo, 2015)

Como estrategia de la política pública para este pacto se menciona

- Promover el mejoramiento de los estándares de calidad en la formación para el trabajo articuladamente con el sector productivo de la región
- Identificar vacantes y sectores para orientar programas de formación para el trabajo conjuntamente con entidades del sector trabajo
- Incentivar el desarrollo de unidades vocacionales de aprendizaje en empresa- UVAE- ya sea a nivel de empresa y/o gremio productivo (MinTrabajo, 2015)

Política pública de “Emprendimiento, Competitividad y Empleo” (2019-2027).

Esta política pública surge del plan de desarrollo 2016-2019 “*Manizales más oportunidades*” el cual plantea como estrategia el “impulso a la productividad y competitividad para un crecimiento sostenible” con el programa de Fomento a la cultura del emprendimiento y fortalecimiento empresarial para así finalmente llegar a la meta de formular la política pública ECE, decreto 0347, la cual tiene como principios la Equidad, la primacía del bien común, la promoción social, la participación, focalización, integración colaborativa, esfuerzos proactivos y de visión del futuro, liderazgo y articulación.

Como objetivo principal busca “Favorecer la cultura empresarial corporativa, fundamentado en el desarrollo del capital humano, el emprendimiento, la innovación y la competitividad empresarial“ (Manizales, 2015) para esto quiere promover y generar condiciones para el emprendimiento, la competitividad, el empleo y el financiamiento, al igual que fortalecer la formación del capital humano y de conocimiento, y promover la articulación institucional y el encadenamiento productivo.

En cuanto a las líneas de acción de la política pública ECE cabe resaltar las que pudieran incentivar el empleo juvenil en la ciudad de Manizales como:

- Articular estrategias con la Secretaria de Educación del Municipio para lograr el desarrollo de currículos en la educación primaria, básica y media que incentiven el emprendimiento, la innovación el desarrollo de destrezas y habilidades, el autoaprendizaje y el trabajo en equipo.
- Promover la articulación Universidad- Empresa- Estado con énfasis en transferir e innovar
- Promover el desarrollo se la estrategia de profundización en inglés para la empleabilidad y el desarrollo productivo, como lengua extranjera en las instituciones educativas de Manizales
- Articulación institucional para la consolidación del ecosistema de empleo y trabajo decente de la ciudad
- Promover la inclusión laboral de manera coordinada con las políticas existentes de aquellos segmentos de la población en situación prioritaria bajo el criterio de buscar su incorporación productiva a los diferentes sectores económicos
- Promover la inclusión laboral y productiva de población a través del emprendimiento y organizaciones solidarias
- Propiciar dignificación y formalización del empleo(Manizales, 2015)

Actualización de la Política Pública de Juventud del Departamento de Caldas 2018-2028

Esta actualización de la política pública se da por la necesidad de adelantar procesos para los jóvenes de acuerdo a los intereses y los objetivos planteados por el estado; esto a partir de la unión de la U. Manizales y la U. Autónoma de Manizales en el año 2017 bajo el enfoque de Investigación para la Acción y la Toma de Decisiones, para actuar frente a la política pública. Esta renovación se realiza por acción Estatal a partir del decreto 0654 de 2017, está en

relación a la ley estatutaria 1622 de 2013, y la Ley actual 1885 de 2018 que establece “Estatuto de ciudadanía juvenil” de acuerdo a las nuevas realidades de los jóvenes.

Esta política pública plantea ejes, estrategias y líneas de acción, al igual que se plantea con un enfoque *Bottom-up*, de abajo hacia arriba, que consiste en tener en cuenta las perspectivas de los beneficiados, en este caso los jóvenes, y de los ejecutores de la política y los temas de interés para comprender las dinámicas de los jóvenes, en Caldas los ejes son: Salud General, Salud sexual y reproductiva, Sustancias psicoactivas, Familia, Educación, Contexto socio-cultural, Economía y Ciudadanía. En este documento cabe resaltar dos ejes: el de la Educación, Contexto sociocultural y el de la Economía.

Educación: en relación a este eje se menciona la importancia de “fortalecer el ingreso a la educación superior y la educación para el desarrollo humano y el trabajo... los problemas económicos son la principal causa para no continuar con los estudios y afirmar que deben trabajar” (UAM, UM, 2018, pág. 40) y de acuerdo a su investigación, encontraron que “el 47,7% de los encuestados afirman no conocer programas como semilleros de investigación, programas de ondas, las ferias científicas, los encuentros de los semilleros o grupos de investigación” (UAM, UM, 2018, pág. 48) también encontraron que “el 94,6% que finalizo el Bachillerato y no estudia, quisiera hacerlo en la Universidad” (UAM, UM, 2018, pág. 42)

En cuanto a la educación se hace un llamado para garantizar el acceso, permanencia, graduación y calidad en la trayectoria educativa.

Contexto socio-cultural: Cabe resaltar este eje ya que hace una relación a las interacciones de los jóvenes, e imaginarios de acuerdo a su edad y desarrollo en su vida como:

14 a 18 años: Terminar el bachillerato e ingresar a la Universidad

19 a 22 años: Ingresar a la universidad y terminar la universidad

23 a 28 años: Terminar la universidad y realizar pos-grado

Economía: Este eje se presenta como el más relevante dentro de nuestro trabajo, ya que hace referencia a los

Pocos escenarios laborales y prevalencia de trabajos informales, el dilema entre capacidades y las oportunidades... en Colombia una cuarta parte de los jóvenes

estudian y más de la mitad trabajan o estudian y trabajan. Los jóvenes que no tienen empleo, no estudian o reciben capacitación corren riesgos de ser marginados de manera permanente del mercado laboral (UAM, UM, 2018, pág. 45)

En el departamento de Caldas

De los jóvenes encuestados que contestaron que trabajan: el 57% tienen trabajo informal y en su mayoría, mencionan haber empezado a laborar en edad inferior a los 18 años. De quienes trabajan lo hacen los fines de semana o sin horario fijo (UAM, UM, 2018, pág. 45)

En cuanto a lo económico se hace un llamado a que

La población de 23 a 28 años requiere de estrategias y programas concretos que la ubiquen en la experiencia que transita desde lo educativo, lo social, lo laboral y lo familiar... fortalecer las habilidades para la vida, la proyección en la vida adulta (UAM, UM, 2018, pág. 62)

Esto con relación a la importancia de implementar y mejorar las redes de emprendimiento que existen en la ciudad e implementarla con los municipios del departamento y articular estos procesos con las artes, la ciencia y la investigación

Sin olvidar que la vida económica del joven no empieza cuando se le ofrece empleo, sino desde el momento mismo en el que se le generan entornos adecuados para que desarrolle su creatividad, el empoderamiento de las ideas, la posibilidad de sentirse parte del mundo y con medios para insertarse en él. (UAM, UM, 2018, pág. 64)

Las líneas de acción de esta política pública en el eje económico, se basa en propiciar alianzas público/privadas para estrategias de vinculación laboral y autonomía económica en los jóvenes; igualmente aunar esfuerzos para la dignificación laboral y la implementación efectiva de la política del primer empleo (ley 1429 de 2010); en cuanto a las capacidades se busca, desde la política pública, fomentar en finanzas para jóvenes, cultura del ahorro, aprendizaje económico para la vida adulta; estructurar rutas municipales de emprendimiento en asocio con los laboratorios CTI+A en cuanto a la participación, fomentar las jornadas de

juventudes y un plan padrino de integración generacional; finalmente incentivar tributariamente a empleadores de vinculen laboralmente a los jóvenes.

Un verdadero desarrollo de la vida económica del joven apunta a su real autonomía y fortalecimiento de plan de vida, lo cual deben ser visto más allá de lo financiero y entenderse como la posibilidad de emprender, de crear, de insertarse productivamente a su comunidad desde sus intereses, necesidades y fortalezas (UAM, UM, 2018, pág. 78)

Resultado de la implementación de la política pública de Juventud para el año 2020:

En relación a las líneas de acción se plantearon unas metas para el departamento de Caldas, en el eje económico se desarrollaron las siguientes metas:

- **200 mujeres y/o jóvenes rurales atendidas con proyectos productivos:** se da a través del programa “*Atención de población vulnerable y con enfoque diferencial*” del cual fue responsable la Secretaria de Agricultura, el cual conto con resultados como:
 - ❖ 111 jóvenes participaron en la Reactivación económica a través de la dotación de maquinaria y/o equipo para las cadenas productivas de Ganadería Leche, Cacao, Caña panelera y Cítricos en el Departamento de Caldas
 - ❖ 12 jóvenes participan en estrategias e instrumentos económicos para que los sectores productivos sean más sostenibles, innovadores y reduzcan los impactos ambientales, con un enfoque de economía circular.
 - ❖ 4 jóvenes son beneficiarios de la entrega de insumos a los productores de caña panelera en el municipio de Supía con el fin de mejorar los procesos de productividad. (Gobierno de Caldas, 2020, pág. 6)

- **Desarrollar 4 programas y proyectos de formación, apropiación y transferencia de CTel en el Departamento:** se da a través del proyecto “Implementación de programa de movilidad e intercambio internacional para la

realización de pasantías en investigación en universidades, centros de investigación o empresas con enfoque en CTEI caldas” con el programa de “Ciencia, tecnología e Innovación al servicio de la Competitividad” en donde se buscaba realizar actividades como:

- (1) Realizar la preparación de la movilidad académica de los estudiantes en modalidad de pasantías de investigación.
- (2) Realizar la movilidad académica de los estudiantes en modalidad de pasantías de investigación.
- (3) Realizar la preparación en segunda lengua.
- (4) Realizar alistamiento de estudiantes en metodología de investigación.
- (5) Apoyar en la elaboración y publicación del material específico para la comunicación de los resultados de las pasantías de investigación.
- (6) Apoyar en la gestión de espacios presenciales y digitales para la divulgación los resultados e intercambiar experiencias de las pasantías de investigación y la convocatoria a la comunidad para la participación.
- (7) Publicar los artículos de reflexión de los estudiantes de pregrado beneficiarios.
- (8) Realizar la evaluación de resultados del programa (Gobierno de Caldas, 2020)

Por este proyecto fue responsable la secretaria de Desarrollo, Empleo e Innovación, el cual conto con unos recursos propios de \$ 2.513.200.000; Sistema General de Regalias-FCTeI: \$2.366.400.000 y Univ. Caldas y Minciencias: \$146.800.000. Los resultados fueron para el 2020 de:

- ❖ 6 estudiantes jóvenes participan de actividades relacionadas con la preparación y la realización de la movilidad internacional de los estudiantes rurales que han cumplido con los requisitos establecidos en la convocatoria de selección que desarrolla el proyecto. Para el año 2020 se recibió la primera cohorte estudiantes que realizó las actividades de preparación y posteriormente su estancia de investigación en la Universidad de Purdue durante seis meses entre septiembre del año 2019

y marzo del año 2020.

Por el COVID-19, 19 estudiantes jóvenes que viajaban en el año 2020 tienen aplazado la movilidad para el primer semestre del año 2021.

(Gobierno de Caldas, 2020, pág. 5)

- **290 Docentes que fortalecen la vocación científica en niños, adolescentes y jóvenes mediante la implementación del programa Ondas Caldas:** que se da a través del proyecto “*Fortalecimiento de las vocaciones científicas en niños, adolescentes y jóvenes mediante la implementación del programa ondas caldas*” a través del programa “*productividad y la inclusión social*” en donde se indican actividades como
 - 1) Diseñar el proceso de formación a maestros coinvestigadores que participan del Programa.
 - 2) Implementar el Programa de Formación a maestros coinvestigadores que participan del Programa Ondas.
 - 3) Realizar la planeación operativa, pedagógica, metodológica y financiera del proyecto.
 - 4) Realizar selección y capacitación equipo de asesores de línea.
 - 5) Realizar la convocatoria a grupos de investigación.
 - 6) Realizar el acompañamiento, seguimiento y formación de grupos Ondas.
 - 7) Entregar apoyos financieros a grupos de investigación.
 - 8) Ferias subregionales, departamentales, nacionales e internacionales. (Gobierno de Caldas, 2020)

Por este proyecto se hace responsable la Secretaría de Desarrollo Empleo e Innovación y la fuente de los recursos de da a través del Sistema General de Regalías-FCTeI con: \$2.366.400.000. Este conto con los siguientes resultados:

- ❖ El programa en el año 2020 atendió a 7.078 estudiantes, de los cuales 3.923 se encuentran entre los 14 y 28 años, lo que corresponde al 55% de los estudiantes que hicieron parte del programa.

- ❖ Para el año 2020 se desarrollaron 225 proyectos de investigación de los cuales 141 proyectos fueron desarrollados por jóvenes, lo que equivale al 63% de los proyectos.
- ❖ La cobertura del programa es en 26 municipios del departamento.
- ❖ Los cinco grupos de investigación seleccionados en el encuentro departamental todos son jóvenes que lograron un cupo para el encuentro regional organizado por el Ministerio CTeI en el año 2021.
- ❖ Del 1 al 3 de diciembre participamos con seis grupos del II Encuentro regional Ciencia y Territorio con otros 20 grupos de los departamentos de Chocó, Huila, Caquetá y Risaralda en donde el departamento de Caldas obtuvo tres cupos para el Encuentro nacional en el año 2021. Los grupos seleccionados son de los municipios de Aguadas, Aránzazu y Belalcázar. Los integrantes de estos grupos todos son jóvenes. (Gobierno de Caldas, 2020, pág. 5)

Para el año 2021 se continúan con las mismas metas y se le añaden dos más: Que es la **“Atención a la población víctima del conflicto armado del departamento con la implementación de proyectos productivos”** con el programa “atención de población vulnerable y con enfoque diferencial” con la responsabilidad de la secretaria de agricultura y por otro lado **“Beneficiar 3.000 personas con iniciativas TIC en el departamento”** con el proyecto “Internet como acelerador del desarrollo económico y social de los caldenses con la responsabilidad de la secretaria de Desarrollo, empleo e Innovación.

Estas políticas públicas son el resultado de los llamados de atención que se presentan en la sociedad, en Manizales, por los altos índices de desempleo que presenta, este concepto viene del inglés *Public Policy*, entendido como

“La *policy*, término que tiene en inglés el significado de curso de acción, de programa de acciones adoptadas por una persona, grupo o gobierno, o serie de principios sobre los cuales están basadas estas acciones, corresponde, combinando con el concepto de *public*, al proceso de elaboración de puesta en marcha por autoridades públicas o gubernamentales de programas de acción pública” en el concepto español es “la

actividad, el curso de acción puesto en marcha por autoridades, gubernamentales en particular” (Roth Deubel, 2010, pág. 19)

Estos lineamientos de las políticas públicas por lo general están ligados a unos caracteres que retoma Pierre de Jean- Gustave Padioleau como unos ciudadanos más o menos organizados que definen una situación como problemática ya que ven desviaciones de lo que es o debería ser o lo que podría llegar a ser, en este caso las mismas entidades públicas perciben el problema de la falta de empleo para los jóvenes de la ciudad; segundo, también se caracteriza por que hay un *procedimiento de etiquetaje*, que es el desempleo juvenil en la ciudad de Manizales; tercero la “intervención de la sociedad política, incluyendo la opción de no hacer nada”(PIERRE, 2002, pág. 66) siendo esta una posición determinante como lo vimos en los planes de acción para la mitigación del desempleo juvenil.

La política pública comprende también elementos como la referencia global en donde se da un

Conjunto de valores fundamentales que constituyen las creencias básicas de una sociedad, así como una serie de normas que permiten escoger entre varias conductas... es un consenso... el conjunto de valores y de las normas de referencial global conforma un sistema jerarquizado, lo que significa que en una época dada algunas normas van a prevalecer sobre otras (PIERRE, 2002, pág. 80)

Organizaciones que representan esta referencia es la OIT que en sus conclusiones de la 101.^a reunión de la conferencia internacional del trabajo llamada “La crisis del empleo juvenil: Un llamado a la acción” se reconoció que para el 2012

75 Millones de jóvenes en el mundo están sin empleo, sumado a los que están en trabajos inseguros y de baja productividad; hay un aumento del 2007 al 2012 de 4 millones de jóvenes desempleados más 6 millones que han abandonado la búsqueda de empleos; provoca efectos perjudiciales duraderos para los jóvenes y que el subempleo y el desempleo representa un costo socioeconómico y una amenaza al tejido social. (OIT , 2012)

En este sentido, se afirma que es importante la creación de suficientes puestos de trabajo ya que no hay suficientes para los jóvenes, se hace entonces necesario poner atención a estas leyes y políticas para ver como corresponde con las acciones ante el desempleo juvenil en la ciudad. Como una referencia sectorial de una política pública

su primer efecto es delimitar las fronteras del sector... es un constructo social cuya coherencia nunca es perfecta... esta representación es la que se impone como imagen de referencia para la *política pública* correspondiente, en la medida en que ella genera elementos de articulación entre lo global y lo sectorial (PIERRE, 2002, pág. 81)

En Caldas, como parte sectorial de una política pública en relación a lo Nacional, se ven problemas estructurales en cuanto al desempleo y toma como referencia los lineamientos de la OIT para su formulación de los “Pactos por el Empleo en Caldas”, por consiguiente el pacto por el empleo “Como Servicio Público” y “Por la Calidad del Trabajo y las Empresas Productivas” están de la mano con el propósito de generar empleo para los jóvenes en Caldas, que se presentan como causa de los bajos niveles de pertenencia y desarticulación de la oferta educativa y la formación para el trabajo con las necesidades de los sectores productivos locales.

Esta problemática ya ha sido manifestada por investigaciones anteriores y por el pronunciamiento de empresarios; por otro lado, la informalidad, la migración de mano de obra, la baja generación de empleo, el crecimiento económico con bajo impacto en la creación de empleo son efectos que menciona la política pública de Caldas que recaen directamente sobre los jóvenes de la región, esto como problemática estructural del departamento.

En Manizales la política pública de Emprendimiento Competitividad y Empleo (ECE) se fomenta, igualmente, el emprendimiento y el fortalecimiento empresarial, buscando la equidad, el bien común, la participación, la integración, el liderazgo, la articulación, entre otras. Para ello el fortalecimiento del capital humano y el conocimiento es esencial para la formación de los jóvenes, que les permite acceder a mejores oportunidades de empleo, ya que cuentan con mejores aptitudes y actitudes que se adquieren en un proceso formativo, esto

con una conexión con las diferentes instituciones, tanto académicas como gubernamentales y empresariales.

Promover e incentivar el emprendimiento, el autoaprendizaje, la innovación son importantes para promover la inserción laboral, pero igualmente es necesario incentivar la creatividad, la ciencia, la actualización en los nuevos saberes tecnológicos, las nuevas dinámicas sociales y el cómo funciona el mundo en la actualidad acompañado de pensamiento crítico y valores éticos, para así desarrollar mejores capacidades de adaptación en torno al trabajo y mejores relaciones laborales, al igual que una mayor conciencia en cuanto al rol de trabajador, ya sea como empleado y empleador.

Igualmente es importante incentivar la articulación empresa-universidad planteada por la política pública ECE, pero sin olvidar la autonomía de los programas académicos en cuanto a la visión que tengan de la sociedad y cómo interactúan en ella, también se debe fomentar un dialogo que permita unificar estas dos entidades que favorezca tanto a la empresa como a los estudiantes y egresados de las instituciones académicas de la ciudad. Siendo una de las necesidades en el entorno laboral y académico el dominio de una lengua extranjera, en este caso la política ECE hace pertinente el dominio del inglés en relación a un mundo que se está globalizando, y que es un requisito importante para los nuevos trabajos que trae la modernidad, pero que también, cabe aclarar, está localizado por las dinámicas específicas de cada región.

Es decir, para Manizales la política pública retoma y plantea, en cuanto al empleo juvenil, fortalecer el emprendimiento, fortalecimiento empresarial, articulación empresa- universidad y para Caldas es el mejoramiento de estándares de calidad y formación para el trabajo, incentivar la vocación por la empresa, identificación de vacantes y sectores de empleo.

En relación la OIT, empieza mencionando que es fundamental también el acceso a la educación básica, como un derecho fundamental "...se reafirmó en la discusión general de 2012. La educación, la formación y el aprendizaje permanente generan un círculo virtuoso que promueve la empleabilidad, la productividad, el aumento de los ingresos y el desarrollo"(OIT , 2012).Como otras observaciones pertinentes para la vinculación del empleo de los jóvenes es

- Contribuir al diseño, la aplicación y el seguimiento de las políticas y programas de educación, formación y aprendizaje permanente, con el fin de que respondan mejor al mundo del trabajo
- Entablar negociaciones colectivas sobre las condiciones de trabajo de los pasantes y aprendices
- Alentar a las empresas a que ofrezcan pasantías y plazas de aprendices
- Generar conciencia acerca de los derechos laborales de los trabajadores jóvenes, los pasantes y los aprendices (OIT , 2012)

Como vemos es importante una política enfocada en el empleo juvenil, que sea más incluyente y que retome aspectos que resuelvan el problema estructural, el cual debe tener en cuenta aspectos como la educación y las interrelaciones entre instituciones y la creación de nuevos puestos de Trabajo Decente en la ciudad de Manizales y en general en Caldas, que resuelva problemas estructurales a corto, mediano y largo plazo ya que una

“política pública... permite enlazar bajo un mismo término tanto la producción normativa de las instituciones públicas (planes, leyes, decretos, resoluciones, ordenanzas, acuerdos, fallos jurídicos, etc.) como las actividades políticas y administrativas realizadas tanto por actores políticos y sociales como por autoridades públicas para la elaboración, decisión, implementación y evaluación de esta producción, así como sus efectos en la sociedad y en la actividad política misma” (Roth Deubel, 2010, pág. 23)

Capítulo 4

Desempleo, reflejo de una problemática estructural que se agudiza con los jóvenes.

*“El origen de la fuerza de trabajo no surge del mercado, se encuentra en la familia y en la vida doméstica”
(Neffa, 2015, págs. 30-31)*

En primera instancia el desempleo es una problemática estructural que se presenta a nivel global y que vulnera los derechos de las personas y en particular a los jóvenes, según la OIT (Organización Internacional del Trabajo): “La crisis del empleo juvenil, agravada significativamente por la crisis económica y financiera mundial” (La crisis del empleo juvenil: Un llamado a la acción, 2012, pág. 5) del cual Colombia no está exento, ya que este ha venido aumentando sus niveles de desempleo nacional, como lo vimos en al principio del estudio, y recae igualmente en los municipios, en este sentido, Manizales es uno de los afectados por el aumento del desempleo y especialmente el desempleo de las y los jóvenes

El derecho al trabajo decente, el principal eje de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y del Estado Colombiano en general, es un derecho que en particular a los jóvenes de Manizales no se les está respetando, ni propiciando, en el sentido de que este, el “Trabajo Decente” es “una de las acepciones del adjetivo “decente” es “de buena calidad o en cantidad suficiente”. De aquí...un trabajo decente es, por lo menos, aquel “suficiente en calidad y cantidad”.”(Tamarife, Ramirez, Bedoya, Flórez, & Correa , 2010, pág. 7) Que no se evidencia en la ciudad por los altos indicadores de desempleo juvenil que presenta. Este fenómeno no se puede, ni se debe ver como hecho aislado, sino que se le debe la magnitud de gravedad que evidencia el fenómeno mismo, aunque solo se estén mostrando cifras, obviando de alguna manera lo que se encuentra detrás de las vidas de estos jóvenes, en ese sentido se recomienda revisar anexos de este estudio, para evidenciar algunos casos concretos.³

³ En los anexos se encuentran anécdotas de jóvenes que nos cuentan sobre sus experiencias en el entorno laboral y socioeducativo.

El trabajo, según Neffa, es una actividad que permite producir mayor cantidad de bienes y servicios, información o conocimiento que han sido concebidos y procesados mentalmente “cuya finalidad es satisfacer necesidades personales o sociales” parafraseando a Marx “una actividad involuntaria dirigida hacia una finalidad (Marx, 1979 a,b,c)”(Neffa, 2015, pág. 10) por ello mismo requiere de las capacidades físicas, mentales y psíquicas, del cual hay un beneficio tanto individual como colectivo. Cabe mencionar también que, el trabajo, cuenta tanto con una dimensión subjetiva y objetiva, necesaria de plantear para resaltar la importancia de la participación de los jóvenes en el mercado laboral.

Desde la dimensión objetiva del trabajo, plantea Neffa, este va a permitir a los jóvenes producir algo exterior a sí mismo, el cual va a poder satisfacer necesidades sociales; segundo, el trabajo es de carácter mediador entre las personas y la naturaleza, es decir, que el joven al empezar a trabajar y tener contacto con la naturaleza empieza transformarla y crear o transformarla en bienes o servicios, que son necesarios para sí mismo y los demás, lo cual ya ha creado valor y termina siendo necesario, es allí donde “al ser necesario, es fuente de derechos para quienes lo ejecutan y es el fundamento del derecho al trabajo” (Neffa, 2015, pág. 15) y es realizado por otros.

También “el resultado del trabajo permite superar los límites que el tiempo y el espacio imponen al cuerpo de los seres humanos”(Neffa, 2015, pág. 15). La dimensión subjetiva tiene que ver sobre todo con la libertad y autonomía que el ser humano siempre ha estado buscando, en especial en la juventud. Primero Neffa aclara que, el trabajo, es una mezcla de libertad y necesidad, de placer y/o sufrimiento; segundo la “realización personal” que va hacer un proceso de búsqueda del ser humano a partir de diferentes experiencias.

Es decir al desarrollo de la personalidad de quienes lo ejecutan y define una identidad social cristalizada en la profesión o el oficio. Durante su ejecución el trabajo permite la actualización de...capacidades físicas, biológicas, psíquicas y mentales del ser

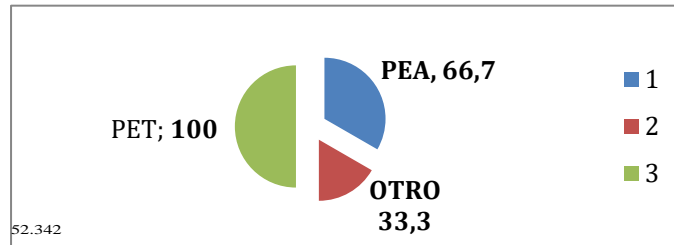
humano...el trabajo construye la identidad de las personas, algo que distingue a cada uno respecto de los otros trabajadores(Neffa, 2015, pág. 17)

Es importante no negar este derecho al trabajo decente para los jóvenes, ya que, como vimos, también permite ponerse a prueba, identificar sus límites y evidenciar sus potencialidades y la utilidad que pueden tener ante una comunidad, pues los jóvenes quieren y deben sentirse útiles, tanto para un mejor desarrollo de la ciudad como para sí mismos, ya que este también cumple una “función terapéutica pues provoca una ruptura o distinción entre las preocupaciones personales, domésticas y permanentes del sujeto... contribuye a dar un sentido a la existencia, por eso se sufre en situación de desempleo ” (Neffa, 2015, pág. 19), es importante entonces evidenciar y dar relevancia a lo que pasa con el empleo de los jóvenes en la ciudad de Manizales, ya que como vemos no solo corresponde a una problemática económica, sino también social e individual.

Como pudimos observar al principio de este estudio Manizales cuenta para el año 2020 con una población aproximadamente de 446.160 habitantes, de los cuales 72.324 son jóvenes entre 20 y 29 años de edad, de las cuales 36.800 son mujeres y 36.408 son hombres, y **la población joven que se encuentra en desempleo para el año 2019 de 18 a 28 años fueron de 10.328 y para el año 2020 de 15.640 jóvenes**, teniendo en cuenta para este año empezó la contingencia de la pandemia por el Covid-19. En este sentido Manizales conto con una **TD² Juvenil en 2019 de 19,7% y para el 2020 de 30,1%**

Cabe mencionar también que para el año 2019 según la relación entre la Población en Edad de Trabajar y la Población Económicamente Activa entre 18 y 28 años se encontró que:

16 Grafica: Jóvenes que trabajan y buscan empleo en Manizales



(Elaboración propia con datos tomados de FILCO, 2020)

De los 434.403 habitantes que tenía en 2018 la Ciudad de Manizales, la Población en edad de trabajar de 18 a 28 años fueron de 78.526 para el año 2019, el cual equivale a la totalidad de los jóvenes, y para este mismo año los jóvenes de 18 a 28 años que están buscando empleo o se encuentran trabajando –PEA- son 52.342, es decir que aproximadamente el 66,7% de los jóvenes en Manizales se encuentra buscando empleo o trabajando en el año 2019, y para el año 2020 esta población joven, por la pandemia, quedo en una posición aún más grave de vulnerabilidad ya que, se disminuyeron los ocupados en la ciudad, por ende se aumentó el desempleo.

Como se evidencia en el estudio, las crisis son una causa de los aumentos de desempleo en las diferentes ciudades, para Manizales se presentaron grandes crisis como la “crisis financiera de 1998 con tasas de desempleo del 21,6%,” la “crisis financiera de 2008-2009 con tasas de desempleo de 16,4% y finalmente la “crisis de la pandemia” que para el 2020 cierra con una tasa de desempleo del 20,3% esto como indicadores de desempleo en general, no se está hablando de desempleo juvenil. Como vimos en el estudio los jóvenes de Manizales, según los indicadores, están en constante crisis ya para el año 2015 contaba con tasas de desempleo juvenil del 16,5%, de las más bajas de los últimos tiempos, aumentando hasta el año 2019 con 19,7%, el cual varia con una pequeña disminución para el año 2018 con un indicador del 18,9%, disminuyó el 2% de del desempleo juvenil, respecto al año anterior, pero aumento para el 2019 un 8%, es decir, lo que paso con el empleo en la pandemia fue agudizar y acelerar esta crisis que ya venían en aumento.

Es necesario mencionar también el fenómeno llamado la “primera y segunda ola de Call Center, Diversificación exportadora (efecto Chaves)” aproximadamente en el año 2015, coincidió con una de las tasas más bajas de desempleo en general de la ciudad de Manizales, siendo de 9,4%, y el desempleo juvenil de 16,5% el cual coincide también con la disminución del desempleo del 1,1% respecto al año anterior, que presentó una Tasa de Desempleo en 2014 del 17,6%. Para estos años empezaron a ser menores los indicadores, ya que para los años anteriores las TD juvenil eran superiores: **2013:**19,4%; **2012:** 20,5%; **2011:** 21,7%; **2010:** 27,7%. Para los años posteriores la tendencia de los indicadores de desempleo va en aumento, llegando al porcentaje más alto registrado de desempleo juvenil **del 30,1%** en el año 2020.

Según estudio de Cámara y comercio, los Call Center ayudan a que los indicadores de desempleo juvenil no sean más altos de lo que se evidencia en este momento, es entonces importante resaltar su participación en la disminución del desempleo juvenil en la ciudad, pero también es importante analizar e identificar la condiciones laborales, de contratación y permanencia que allí se vive, que viene a ser un estudio a parte pero de gran importancia ya que, según su estudio, Manizales es la ciudad con mayor proporción de ocupados en esta actividad, en el cual su promedio de edad en contratación es de 29 años, el 40,03% tienen 25 años y 43,98% de 25 a 35 años; así que representa una fuente representativa de empleo para los jóvenes.

Igualmente, para el año 2018 de los 9.997 jóvenes desempleados 6.350 se encontraban buscando empleo en las plataformas de los servicios públicos de empleo de la ciudad de Manizales, lo que representa una gran cantidad de jóvenes buscando empleo en estas plataformas, mostrándonos como estos participan activamente en el mercado laboral. Pero estas plataformas no los abarcan a todos, igualmente no se encuentra registro de otras formas de búsqueda de empleo ya sea por falta de conocimiento o por que se deben investigar otras formas de búsqueda de empleo, como por ejemplo los conocidos, los empleos familiares, las recomendaciones y demás, este aspecto de la búsqueda de empleo incide mucho el tipo de

capital social que él y/o la joven ha adquirido en los momentos de su vida para enfrentar este momento, ya que en la sociedad se presenta este acontecimiento, cómo lo llamaría Bourdieu una “Red duradera de relaciones” que pueden estar o no institucionalizadas, es decir, que se pertenece a un determinado grupo.

Esta Red de relaciones es el producto de estrategias individuales o colectivas de inversión, consciente o inconscientemente dirigidas a establecer y mantener relaciones sociales que prometan, más tarde o más temprano, un provecho inmediato... las relaciones casuales, por ejemplo las de vecindad, las laborales, o incluso las de parentesco, son transformadas en relaciones especialmente elegidas y necesarias, que acarrear obligaciones duraderas; obligaciones que se apoyan, bien sobre sentimientos subjetivos (de reconocimiento, respeto, amistad, etc.), (Bourdieu, 2001, pág. 151)

Estas relaciones sociales se deben llevar a cabo de manera constante, lo que requiere tanto de tiempo como de capital económico, este es uno de los capitales que en el momento de un joven conseguir empleo le puede ayudar a facilitar su búsqueda, mas no es determinante para corresponder con las ofertas que ofrece el mercado laboral.

En cuanto a las ofertas laborales en el año 2019 se presentaron en Manizales 15.903 ofertas y para el año 2020, de enero a noviembre, fueron de 11.848 ofertas. El año con mayor cantidad de ofertas de empleo fue en 2018 con 16.207 ofertas, lo que coincide con la disminución del 2% de la TD de los jóvenes de Manizales para este año, y el año con menor oferta fue en 2015 con 6.438, si recordamos también fue el año en que disminuyó la Tasa de Desempleo juvenil de los últimos años; cabe resaltar entonces, que el aumento de ofertas laborales es relativo en la disminución del desempleo, pues los empleos ofrecidos no siempre corresponden con las características y requisitos de las personas que buscan empleo, al igual que con el sector económico que tiene mayor relevancia en la ciudad, y sobre todo porque las mayores vacantes son para bachilleres y técnicos en sectores comerciales.

Hay que crear y aumentar las vacantes de empleo, pero en este sentido enfocarlas hacia los jóvenes, y hacia las diferentes formaciones académicas, porque si bien sabemos, estas ofertas están dirigidas al total de la población en edad de trabajar que tengan los requisitos requeridos de los diferentes oferentes, requisitos que terminan siendo un obstáculo para los jóvenes de la ciudad, tales como experiencia y cada vez un mayor nivel educativo.

El nivel educativo que más se encontró, en cuanto a búsqueda de empleo, fue de secundaria media para el año 2010 con un 61,1% y 2017 con un 40,5%, el fenómeno se repite para el año 2018, es decir, el aumento de la cualificación en las personas que buscan empleo; por lo general, se evidencio que el nivel educativo de los aspirantes aumento en este periodo de tiempo, aunque predominaba la secundaria media como los que más buscan empleo, igualmente aumentaron las personas con estudios universitarios, técnicos y tecnológicos, lo que evidencia una mayor cualificación y un proceso de cambio en el mercado laboral, ya que para este, en la modernidad, es relevante la cualificación de las personas ya que el mercado no es el mismo que en una época más industrial, sino que se va trasformando hacia un área de servicios.

Para el año 2018 las vacantes más representativas eran para las personas con bachillerato, seguido por los universitarios, lo cual corresponden con los aspirantes, pero no con los requisitos, pues este representa un aspecto esencial, sobre todo en los jóvenes, como el área de la experiencia laboral, su cualificación, el manejo de TICS y los nuevos retos que se presentan y pide el mercado laboral. Una de las características para el año 2018 de las personas que buscaban empleo fue: no tener experiencia según el SPE (Servicio Público de Empleo), sin tener en cuenta la edad, se piensa entonces que la población que busca empleo tiene esta carencia, sobre todo los jóvenes que apenas empiezan a ingresar al mercado laboral, ya sea por necesidad o porque es su decisión de independencia y libertad así lo requiere.

Para este mismo año los aspirantes que se presentaron al SPE el 31% expresaban que no tenían experiencia y otros 33% de aspirantes cuentan con 1 año de experiencia, siendo entonces más de la mitad de la población aspirante con poca o nada de experiencia laboral que está en búsqueda de empleo; esto sin tener en cuenta las diferentes ramas y actividades laborales de la ciudad, que hace que sea más particular la búsqueda de empleo

En cuanto a los ocupados del año 2015 y 2010 los que se encontraban trabajando son los que contaban con secundaria media, seguido por técnicos y luego universidad, si bien por estos años la cualificación no era un requisito muy requerido, según el SPE, ya sea por las condiciones en las que estaba el mercado laboral, que no era tan esencial, no cabe duda que para los años posteriores se hace necesario cambiar estas dinámicas, para tener un mayor equilibrio en la sociedad con las nuevas formas de trabajo y las nuevas necesidades que adquiere la ciudad. Para el año 2020 las ofertas según el nivel educativo aumentaron para el sector universitario y los técnicos, siendo muy mínimo las ofertas para los posgrados, igualmente siguen siendo más las ofertas a los bachilleres y técnicos, pero no en la misma magnitud de los años anteriores.

El salario también es un fenómeno al que se debe prestar atención, en el departamento de Caldas el 58,2% de las ofertas equivalen a un salario mínimo para el año 2020, teniendo en cuenta que en el departamento la mayor cantidad de oferta de trabajo se genera en la ciudad de Manizales, de los cuales 3.256 jóvenes están ganando entre \$0 y \$500.000⁴ como ya lo vimos anteriormente.

En este orden de ideas, el nivel académico aumenta con los años, es decir, hay más personas que están accediendo a educación y/o formación, aunque sigue sin ser totalmente suficiente en calidad y cantidad, pero el salario no aumenta en relación con la formación, si bien los salarios son mayores con una formación, las vacantes para estos no se encuentran en la

⁴Tabla en la pg. 37

ciudad, lo que hace que los jóvenes que terminan sus estudios en Manizales, ciudad de paso, vean la posibilidad de migrar a otras ciudades⁵ en búsqueda de empleo, también por el hecho de que el salario ganado por el intercambio del trabajo no es acorde con el trabajo mismo que ejecuta una persona, anqué este fenómeno también puede ocurrir en otras ciudades del país.

En relación a los salarios, como ya lo mencionamos es un problema estructural, que está relacionado con la formación y/o capacitación de los jóvenes y el tipo de capital adquirido en su proceso de crecimiento, igualmente está en relación con la lógica del modelo de producción capitalista que tiene que ver, primero con evitar la caída de la tasa de ganancia, segundo: aumentar el trabajo para el aumento de su plus valor, tercero: aumentar la productividad y cuarto: reducir los costos; es por esto que se dice que la adquisición de cualquier tipo de capital, positivo o negativo, no garantiza al joven el acceso al empleo, pero si lo facilita un poco más. Lo que nos da paso a mirar la disminución de trabajos estables y al incremento de la tercerización, que a su vez impulsa la flexibilidad laboral.

Esta tercerización laboral está relacionada con las nuevas dinámicas del mercado laboral que presenta la ciudad, pues un estudio realizado por Cámara de Comercio sobre crecimiento empresarial entre 1972 y 2014 según el Registro Mercantil se menciona que en esos cuarenta años en Manizales se incrementó las empresas dedicadas a servicios en general, sobre todo en ciencias, técnica, servicios de alojamiento y comida, actividades administrativas, profesionales y apoyo a empresas, actividades que siguieron aumentaron para el siglo XXI

En Manizales para el año 2018 los sectores donde las personas se ocupan más y por ende genera empleo en la ciudad, primero predomina el sector del Comercio, con una predominancia del 41,65%; segundo el alojamiento y los servicios de comida con un 11,87%; y tercero la industria manufacturera con un 8,81%, de estos los que generaron más vacantes para el año 2018 fueron, primero un sector no especificado, segundo las

⁵ La posibilidad de migrar a otras ciudades nos la manifiestan dos jóvenes, que nos cuentan sobre sus experiencias con el mercado laboral de Manizales, en los anexos del estudio.

administración pública y defensa, tercero el comercio al por mayor y las industrias manufactureras.

Los que menos generaron vacantes para estos años fueron la educación, los alojamientos y el servicio de comida que es de los que más predominan en el sector comercial con un 11,87% de participación, por otro lado, la construcción y actividades de servicios, por lo que se debe empezar apoyar estos sectores, sobre todo las microempresas para que generen más empleo en la ciudad. Neffa menciona que los microempresarios dan cuenta de un trabajo el cual se realizad de forma “individual o en pequeños grupos, con tecnologías intensivas en el uso de mano de obra con el apoyo de herramientas o maquinas simples”(Neffa, 2015, págs. 21-22) y lo que pudimos observar en el estudio en Manizales es que estos pequeños grupos o personas individuales son los que más representan la economía de la ciudad, y como nos lo mencionó un micro empresario, la situación en la que permanecen y que se agudiza con la pandemia es cada vez más dura⁶.

Ilustración 4 Ocupados por actividad económica en Manizales 2018-2019

Ocupados		Total ocupados grandes ramas abril-junio 2018-2019				
	2018	2019	Variación absoluta	Variación %	Contribución	
Ocupados Manizales	191.472	191.210	-262	-0,14		
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	2.416	1.887	-529	-21,90	-0,28	
Explotación de Minas y Canteras	298	289	-9	-3,02	0,00	
Industria manufacturera	30.904	27.355	-3.549	-11,48	-1,85	
Suministro de Electricidad Gas y Agua	1.855	2.006	151	8,14	0,08	
Construcción	12.933	15.915	2.982	23,05	1,56	
Comercio, hoteles y restaurantes	50.110	54.059	3.949	7,88	2,06	
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	14.234	13.897	-338	-2,37	-0,18	
Intermediación financiera	2.869	2.742	-127	-4,43	-0,07	
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	27.894	25.105	-2.789	-10,00	-1,46	
Servicios comunales, sociales y personales	47.958	47.956	-3	-0,01	0,00	

(Tomado de cámara de comercio de Manizales en Caldas 2019)

La Cámara de Comercio de Manizales registró para este mismo año, 2018, que el 91,80% de las empresas registradas son Microempresas, esto es muy representativo ya que las personas, ven en este sector mejor oportunidades de empleo, acompañado por los llamados e incentivos a generar su propio negocio, se embarcan en esta modalidad de emprender,

⁶ Punto de vista de microempresario en los anexos de este estudio sobre su trayectoria en el mercado laboral y su experiencia con los jóvenes.

siendo una modalidad de empleo riesgosa y experimental para los momentos de crisis, como se vio en el momento de la pandemia, que genera una pequeña porción de empleo y que puede llevar también a los empleos informales a los no propietarios de la misma.

La empresa mediana represento el 0,40% y la empresa grande el 0,50%, que son de alguna manera las que tienen más posibilidad de contratar en una mayor cantidad y con prestaciones sociales. Se debe entonces reforzar y mejorar las condiciones del microempresario para que empiecen a crecer en el sector comercial y tengan mayor estabilidad para que puedan generar más trabajo decente y tengan mayores oportunidades de crecer en sus proyectos.

Por consiguiente, la terciarización como “el incremento en el sector servicios” es en donde la Población Económicamente Activa suele trabajar, generando más bienes y servicios, y como consecuencia de esta se genera la tercerización, concepto que se presenta cuando hay una contratación a terceros con el fin de aumentar y/o complementar la producción de una empresa, es decir, se contratan otras empresas que generan servicios a otras empresas; la tercerización

Según Bonet (2006)... agrupa las actividades de servicios en cinco grupos: 1) servicios básicos (electricidad, gas y agua, y comunicaciones); 2) servicios de distribución (comercio, transporte y almacenamiento); 3) servicios de producción (actividades financieras, seguros, inmobiliarias y a las empresas); 4) servicios sociales (administración pública, educación, salud y asistencia social); y 5) servicios personales (hoteles, restaurantes y servicios personales), donde el segundo y quinto grupo estarían asociados a terciarización espuria y el resto a una terciarización genuina, dada la complejidad de las actividades.(Camara de Comercio de Manizales , 2016, pág. 19)

Manizales cuenta con una amplia ocupación en el sector de servicios sobre todo en el comercio, hoteles y restaurantes, el cual están asociados con una terciarización espuria que “tanto Bonet como Weller coinciden en que se refiere a regiones rezagadas con empleo de

poca productividad, remuneración baja y poco impacto competitivo; en este tipo de terciarización los servicios tienen poco impacto en la competitividad de la economía.”(Camara de Comercio de Manizales , 2016, pág. 15) Lo que es preocupante ya que por esto no se contribuye sustancialmente al desempleo en general y sobre todo al desempleo juvenil.

Es decir, hacen falta más empresas grandes, organizaciones y entidades gubernamentales para la generación Trabajo Decente, y el impulso de las demás áreas de los servicios en la ciudad, ya que por el contrario el camino que se está tomando el nuevo modelo neoliberal se podría tomar como el futuro del trabajo, para el que se debe estar formando a los jóvenes

Además de operar por medio de varias máquinas, en el mundo del trabajo hoy presenciamos también la ampliación del *trabajo inmaterial*, realizado en las esferas de la comunicación, la publicidad y el *marketing*, propias de la sociedad de los *logos*, *de las marcas*, *de lo simbólico*, *de lo que involucra* y *de lo superfluo*, *de lo informacional*. Es lo que el discurso empresarial llama *sociedad del conocimiento*(Antunes, pág. 31)

Siendo el trabajo inmaterial un trabajo intelectual, valor que sigue siendo el mismo, el tiempo socialmente necesario y que se complejiza cada vez más, teniendo en cuenta la nuevas formas de tiempo y espacio, que los microempresarios tienen que replantearse para garantizar sus servicios, acorde con las necesidades sociales que se van cambiando, siendo entonces lo inmaterial una tendencia que va imponiéndose en el tiempo, mientras que el trabajo material, estará prevalente en las relaciones del mercado laboral.

Lo que se puede ver en el mundo contemporáneo es una mayor interrelación, una mayor interpenetración entre actividades productivas y las improductivas, entre las actividades fabriles y de servicios, entre las actividades prácticas y las actividades de

concepción que se expanden en el contexto de la reestructuración productiva del capital (ANTUNES PG.36)

La vulneración del derecho al trabajo es clara, y se refleja la carencia de la generación de empleo para los jóvenes en la ciudad, que puede conllevar a conflictos sociales, insurrecciones sociales, siendo una causa colateral de la falta de empleo, teniendo en cuenta que el derecho al trabajo es un mandato tanto nacional como internacional que debe ser proporcionado a la sociedad civil para suplir con sus necesidades; pero se podría decir que las sociedades en la actualidad se encuentran individualizadas, lo que hace, por ejemplo, el problema del desempleo juvenil como una anécdota individual que solo el joven es el que la vive y es el responsable, olvidando los contextos que lo pueden rodear a conseguir o no un empleo,

Las condiciones de la individualización de los seres humanos han de cargar con el desempleo masivo como un destino personal. Los seres humanos ya no son afectados por él de una manera socialmente visible y colectiva, sino específica a fases de la vida (Beck, pág. 117)

Beck también llama la atención que los afectados, ahora no solo pertenece a las clases más desfavorecidas, aunque son las que más riesgos presentan de ser desempleados por el contexto en el que el joven ha crecido, sino que se presenta en una “multitud heterogénea de casos individuales”; Beck realiza también una analogía del tren, que evidencia muy bien a los jóvenes insertos en el mercado laboral, en el sentido de que se bajan del tren y esperan la próxima estación para subir y posteriormente estar pesando que tienen que bajar de nuevo; es muy propicio sobre todo porque los indicadores están cambiando constantemente, y los jóvenes representan una mano de obra poco estable, en donde se les puede pagar poco, se les contrata por periodos de muy corto tiempo, están inmersos en un mercado muy fluctuante, al igual que están en constante búsqueda de empleo.⁷

⁷ Como se puede observar en los casos concretos expuestos en los anexos de este documento

Como vemos, la sociedad en general está en constantes cambios sobre todo en el nuevo modo de producción neoliberal que plantea nuevas regulaciones y modalidades en el mercado laboral, como lo mencionaba en una conferencia Neffa, el mercado no se desregula, se regula de otra manera para la flexibilización de la fuerza de trabajo, esto con el impulso de las nuevas tecnologías y la revolución científica, es allí en donde los individuos nos debemos preparar y nos debemos pensar para el futuro, tanto para las nuevas formas de trabajo y de producción, como para prepararnos para los cambios climáticos del planeta que van a incidir también en las necesidades sociales y la creación de nuevas modalidades de empleo, y que incide también ,según Neffa, en el incremento de la demanda de materias primas a los países en vía de desarrollo, impulsando el sector primario.

Existe entonces la necesidad de pensar el empleo para el futuro, por las nuevas necesidades que se generen y se crean; es por ello importante que la educación y la cualificación sigan aumentando de manera constante, como se evidencio anteriormente, pero de manera más rápida, constante y de calidad, preparando cada vez más a los jóvenes para su presente y futuro individual y social.

El capital cultural es esencial en este proceso, por ejemplo este tipo de capital incorporado que “presupone *un proceso de interiorización...* que implica un periodo de enseñanza y de aprendizaje, *cuesta tiempo...* que debe ser invertido personalmente por el inversor... la incorporación de capital cultural no puede realizarse por medio de otro” (Bourdieu , 2001, pág. 139) este implica un esfuerzo personal y una insistencia en el saber, a pesar de las carencias, lo que puede representar un beneficio tanto positivo como negativo, en este sentido el capital cultural incorporado tampoco garantiza la adquisición de un trabajo, pero termina siendo una parte integral y formativa del individuo, el cual no se trasmite de forma instantánea, por ello es importante trabajar con los jóvenes en esta incorporación de capital cultural en relación con sus necesidades.

La incorporación de capital cultural puede realizarse –en diferente grado según la época, la sociedad y la clase social -sin medidas educativas expresamente planeadas y...de forma completamente inconsciente. El capital cultural corporeizado queda determinado para siempre por las circunstancias de su primera adquisición... está vinculado de muchas formas a la persona en su singularidad biológica, y se transmite por vía de la herencia social, transmisión que, por demás, se produce siempre a escondidas y suele pasar totalmente inadvertida... Como las condiciones sociales de su transmisión y adquisición son menos perceptibles que las del capital económico, el capital cultural suele concebirse como capital simbólico (Bourdieu , 2001, pág. 141)

Como vemos el capital cultural requiere de diversos momentos, uno de ellos es la adquisición, pues no todas las personas, en este caso los jóvenes tienen el mismo acceso a la incorporación del mismo capital cultural, ya que los tiempos y los medios económicos influyen también en esta adquisición, y al no ser directamente percibidas se debe prestar mucha atención en los cambios sociales, económicos y culturales que puedan influir en los jóvenes de la ciudad, como por ejemplo el proceso del camino hacia el empleo.

La transmisión de capital cultural es sin duda la forma mejor disimulada de transmisión hereditaria de capital...se advierte que es el tiempo necesario para la adquisición el elemento que conecta el capital cultural con el económico...un individuo sólo puede prolongar el tiempo destinado a la acumulación de capital cultural mientras su familia pueda garantizarle tiempo libre y liberado de la necesidad económica.(Bourdieu , 2001, pág. 143)

El capital cultural también se puede ver de forma institucionalizada, que es donde se generan los títulos que validan una formación y este título es producto de una conversión del capital económico en capital cultural, la determinación del valor cultural del poseedor de un título, respecto de otros, se encuentra ligada

indisolublemente al valor dinerario por el cual puede canjearse a dicho poseedor en el mercado laboral (Bourdieu , 2001, pág. 147)

Es acá donde se evidencia la importancia tanto de capital cultural como económico y social, finalmente se debe materializar en el mercado de trabajo por los conocimientos y relaciones que se ha tenido a lo largo de la vida, aunque Bourdieu también enfatiza en que estas inversiones que se realizan ya sea tiempo y/o esfuerzo no terminen siendo rentables previo a su realización, ya que se altera el cambio entre el capital académico y el capital económico, es decir, las personas que se formaron en la ciudad no cuenta con esta garantía ya que como lo vimos los salarios no están acorde con la formación académica que piden los oferentes de los empleos, no concuerda con el tiempo y esfuerzo realizado para la adquisición de un título, es allí donde se hace necesario la intervención de las instituciones y los agentes gubernamentales a través de políticas públicas que garanticen y evidencien los cambios socioculturales y económicos en donde se desarrollan los jóvenes.

En las nuevas realidades del sistema de producción, no solo hay una forma de pensar el capitalismo, sino que dentro de este se encuentran nuevos círculos sociales, en este caso círculos de producción diferentes, en los que los países menos industrializados o desarrollados, que su objetivo primordial no es obtener el plus valor, sino la supervivencia misma y mejorar la calidad de vida, en este sentido, las personas, los jóvenes en particular, y los microempresarios viven el momento de acuerdo a sus condiciones socioeconómicas, las cuales fueron brindadas por las condiciones espaciotemporales; y los altos índices de desempleo juvenil en la ciudad de Manizales, enfatiza cada vez más la problemática del empleo, que no termina siendo solo una falta de empleo, sino también precariedad laboral, lo cual no concuerda con los estamentos planteados por organizaciones internacionales como la OIT en cuanto al trabajo decente, al igual que el gobierno nacional ya que no se garantiza la responsabilidades ante lo que es el Trabajo decente.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) plantea 4 objetivos:

- a. Crear empleo e ingresos
- b. Garantizar los derechos de los trabajadores
- c. Extender la protección social y
- d. Promover el diálogo social (MinTrabajo, 2015)

Estos objetivos deber ser tomados en cuenta en por el gobierno para las políticas públicas relacionadas con el empleo, en este sentido vemos que en el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2019 la problemática específica del desempleo juvenil no tiene una agenda propia y no ha sido prioritaria, pero se pueden identificar diversos lineamientos, como el Trabajo Decente en grupos vulnerables, promover el emprendimiento, este en relación con la Juventud Naranja con miras a la productividad, acceso a educación y tendencias globales que son el camino que van siguiendo los gobiernos como modelo.

De las estrategias propuestas por este lineamiento a nivel nacional fueron: SACUDETE de los que buscaban beneficiar 400 mil jóvenes, 320 mil jóvenes del programa Generación E. ampliación de Jóvenes en Acción a 500 mil adicionales, vinculación de 875 mil jóvenes por la plataforma de Servicio de Empleo, cabe recordar que los requisitos en estas plataformas y los salarios ofrecidos no están acorde con la experiencia laboral, el nivel educativo y el salario que puede y debe de ganar un Joven de la ciudad de Manizales; y finalmente promover las prácticas laborales a través del programa Estado Joven.

De estas estrategias se evidencia que para el año 2021 el programa SACUDETE se encontrará en la Ciudad de Manizales con 500 cupos virtuales para jóvenes y otros 500 para un diplomado en Nuevos Liderazgos en la ESAP, programa que deberá ser monitoreado para analizar los objetivos y alcances que pueda tener.

En lo regional, los lineamientos de una política pública en torno al Trabajo desde el 2016 está orientada igualmente hacia los lineamientos del Trabajo Decente, que van en relación con el *Pacto por el empleo como servicio Público* y *Pacto por la calidad del trabajo* y las

empresas productivas: el primero, se enfocan en la problemática de los bajos niveles de permanencia y desarticulación de la oferta educativa y la formación para el trabajo, lo que lleva al crecimiento de la informalidad, migración de mano de obra, sobre todo en Manizales que hay una alta oferta académica por ser considerada la “Ciudad Universitaria”, igualmente como una ciudad de paso para estudiar; también la escases de empleo para locales y priorización en la inversión en áreas de grandes proyectos.

Como ya lo mencionamos anteriormente la ofertas de empleo son generalizadas para toda la población y no hay una especificidad clara para la población vulnerable, en este caso los jóvenes. Pero como estrategia de la política, es la creación institucional de un área para coordinar e implementar acciones en torno al Trabajo Decente; segundo, “El pacto por la calidad del trabajo y las empresas productivas”, busca la productividad y la formación de empresas, como problemática, menciona la formación de las personas y las necesidades, sobre todo del sector agroindustrial y agropecuario, como categorización de la problemática del trabajo, olvidando la crisis del trabajo juvenil, aunque su estrategia estaba basada en promover estándares de calidad en la formación para el trabajo, identificar vacantes y sectores para el trabajo y la formación e incentivar vocación de aprendizaje en lo empresarial o lo productivo.

Para el año 2019 la política de Emprendimiento Competitividad y Empleo (ECE) que surge a partir del plan de desarrollo “Manizales más grande” tiene como objetivo igualmente la competitividad y el crecimiento sostenible, a partir de lo que denomina como “favorecer la cultura empresarial corporativa” y para ello busca articularse con la secretaria de educación para generar estrategias, articulación de Empresa-Universidad-Estado, profundización en inglés, promover inclusión laboral y productiva a partir de emprendimiento.

Finalmente la Política pública de juventud por Caldas a partir del 2018 parte del reconocimiento de la Ley de Ciudadanía Juvenil, en la que se le deben reconocer y respetar derechos y deberes que tiene el joven, en este caso la garantía del Trabajo Decente. Dentro de esta política la educación es eje necesario, ya que como vimos anteriormente la ciudad

está en el proceso de aumentar el nivel educativo para eliminar las brechas de desigualdad en los jóvenes, necesario para las nuevas dinámicas del mercado laboral. La edad es un factor que se tiene en cuenta en relación a los supuestos generacionales, es decir, se clasifican determinadas edades para determinadas momentos de la vida, como salir del colegio, entrar a la universidad e ingresar a trabajar; cabe resaltar que estos momentos en los jóvenes no se dan de igual manera ya que su contexto socioeducativo y económico hace que estas clasificaciones por edad no se correspondan con los momentos planteados.

Los planes de acción de esta política en relación con el empleo juvenil se basan en las alianzas público privadas como estrategia de vinculación laboral; implementación de la política del primer empleo del año 2010, que recordemos busca la formación y generación de empleo y promover e incentivar el empleo, en donde se resalta los incentivos empresariales para la contratación de jóvenes, formación empresarial y capital humano y homologación de la experiencia laboral por prácticas académicas, ley que se refuerza para el año 2020 con la vinculación directa del Estado en la vinculación de jóvenes a partir de convocatorias anuales para sus prácticas académicas; también fomentar la cultura del ahorro, formación en finanzas y economía para la vida adulta; rutas municipales de emprendimiento y el fomento de las jornadas de juventud.

Para el año 2020 los planes de acción de esta política se vieron reflejados en proyectos productivos rurales para mujeres y jóvenes por parte de la Secretaría de Agricultura de los cuales se vieron beneficiados 128 jóvenes del Departamento de Caldas; por parte de la Secretaría de Desarrollo empleo e innovación se presentaron proyectos de formación en cuanto a movilidad e intercambio internacional de los cuales fueron beneficiarios 6 estudiantes del departamento y que por el acontecimiento de la pandemia por el Covid-19 no se pudo realizar más intercambios; igualmente en formación se fortalece con 290 docentes la vocación científica en niños, adolescentes y jóvenes con el programa Ondas Caldas, del cual participan 7.078 estudiantes de 14 a 28 años, 141 proyectos de investigación, estas acciones en 26 municipios del departamento de Caldas.

Los planes de acción para el año 2020 se vieron perjudicados por la pandemia, pero cabe resaltar que falta incluir el área del fortalecimiento laboral de los jóvenes, si bien se implementaron medidas necesarias de formación a jóvenes de Caldas, hace falta que se impacte más directamente a la población joven y priorizar en la crisis que presenta el empleo juvenil, cumpliendo con lo estipulado en la política pública en cuanto a las alianzas público privadas, la política del primer empleo ya que se requiere visibilizar esta ley y los incentivos que otorga.

Conclusiones y Recomendaciones

En conclusión, podemos decir que el problema del trabajo para los jóvenes no recae solo en el ámbito económico, en el sentido de tener un trabajo para suplir necesidades, aparte de esto, el trabajo contribuye en la misma formación del ser humano en cuanto al enriquecimiento de sus estados emocionales y mentales, permite adquirir habilidades tanto prácticas como sociales, puede ser el escape a situaciones de estrés y un sentimiento de realización como personas; por ello se puede decir que el desempleo puede traer problemáticas anexas en cuanto a salud mental, a delincuencia en las calles, el consumo de sustancias psicoactivas y demás situaciones que se pueden dar por falta de oportunidades, o también insurrección de los jóvenes en las calles por falta de oportunidades, exigiendo que se les cumplan los derechos que por ley y por mandato internacional se deben cumplir, como lo es el Trabajo Decente, que debe propiciar la creación de empleo y garantizar sus derechos, acciones que no se ven reflejadas en la actualidad. Como vemos hay altos índices de desempleo, las ofertas de empleo no corresponden con la población joven, las leyes no se ponen en práctica en su totalidad y el espíritu empresarial lleva la delantera, pero sin apoyo a los pequeños y medianos empresarios ya constituidos.

En cuanto a los factores que inciden en el desempleo de los jóvenes de la ciudad de Manizales entre el año 2015 y 2019 de acuerdo a la incidencia en la formación académica, las políticas públicas relacionadas al empleo, y la oferta del mercado de trabajo hacia los jóvenes, se puede ver en primera instancia como una problemática estructural en el acceso, la calidad y la proyección social y permanencia de la educación, el empleo y la intermediación que se da entre ellos, dicho esto también podemos llegar a llegar a 3 consideraciones:

Primero que los indicadores de desempleo juvenil se mostraron con tendencia a aumentar y hasta la fecha se encontraron muy altos: 19,7% para el año 2019 y 30,1% para año 2020, este en relación al promedio nacional y en relación a la tasa de desempleo en general, es decir, los jóvenes están en una crisis de desempleo, crisis que se agudiza y se acelera para el año 2020 por la pandemia del Covid-19.

Segundo, el mercado laboral no logra recoger las ofertas de los jóvenes con su demanda, ya que las ofertas de empleo son en general para toda la población, no categoriza ni diferencia a los jóvenes y sus particularidades. Igualmente, el nivel educativo es cada vez más exigido por los oferentes de trabajo, y este se ha visto en aumento, en relación a las nuevas necesidades del mercado en la modernidad, en donde los servicios, como el comercio, son la mayor actividad económica, sobre todo las microempresas, en la ciudad de Manizales. Siendo los Call Centers los que ayudaron a bajar y a que no se aumenten más los índices de desempleo juvenil. En este sentido la oferta y la demanda de empleo juvenil no es correspondida por el nivel académico, experiencia y los tipos de trabajo que ofrece la ciudad, al igual que los salarios con los requisitos requeridos.

Tercero, en general el gobierno nacional, hasta ahora, no tiene enfoques específicos hacia la crisis del Desempleo Juvenil, y en particular en la ciudad de Manizales es necesario impactar más población joven en temas como: educación, educación para el trabajo y la formación, al igual que la creación de nuevos puestos de trabajo para jóvenes, entendiendo las particularidades y perfiles que estos tienen, para el progreso de los jóvenes y de la ciudad. Igual que es necesario hacerse cargo de las que las leyes y las políticas ya planteadas, contribuir en sus planes de acción con lo que dicta la ley, específicamente en la creación y vinculación de empleo para los jóvenes; sin necesidad de reiterar en leyes que finalmente no están siendo ejecutadas, al menos no en su totalidad. Para estos lineamientos de la política es

necesario que una entidad se haga cargo con los recursos del Estado, ya que por ley y por las políticas públicas están respaldados para ser cumplidas.

En este sentido se plantean recomendaciones con base a los resultados del estudio y las necesidades de los jóvenes de Manizales como la importancia de reconocer las particularidades de los jóvenes de la ciudad, como por ejemplo el nivel académico y las profesiones u oficios con las que cuentan para poder categorizarlo en un área del mercado laboral y saber qué tipo de mercado laboral se requiere en la ciudad y que los jóvenes puedan participar, siendo necesario garantizar el acceso a la educación de calidad y que los jóvenes puedan formarse en una profesión u oficio.

La vinculación de la academia debe estar presente en cuanto a la lectura de la sociedad en que vivimos, por eso las universidades y los institutos técnicos y tecnológicos deberían estar pensando en el aporte que pueden hacer desde su formación para la ciudad, ahí es donde recae la importancia de una educación enfocada en la ciencia, la investigación y el pensamiento crítico, para la contribución del futuro de los jóvenes y de la ciudad.

Como vemos, en Manizales las microempresas predominan en el sector del comercio, por eso es necesario darles apoyo para que expandan sus negocios y puedan generar más trabajo de acuerdo a sus diversas especialidades; finalmente es esencial la intermediación, en cuanto a las bolsas de empleo enfocada a los jóvenes, se hace muy necesaria para garantizar una conexión más directa entre los jóvenes y los puestos de trabajo existentes.

Finalmente, el plan de acción que se realiza por parte del ministerio de trabajo de acuerdo a las posibilidades de ejecución, presentada ante la Mesa Departamental de Juventud por Caldas fueron las siguientes:

Plan de acción- Ministerio de Trabajo.

Meta: Poder reivindicar el papel de los jóvenes como sujetos de derechos, reconociendo su papel en la sociedad, generando espacios donde se de una acción participativa dual con el Estado que pueda contribuir con la mitigación del desempleo juvenil, incorporando acciones desde el área educativa, hasta las entidades público privadas e identificando más concretamente las características de los jóvenes desempleado o con empleos precarios.

- Estudio sobre desempleo juvenil en la ciudad de Manizales.
- Generar espacios de organización de los jóvenes: Donde se realizará una acción participativa, trabajando con los mismos jóvenes en visibilizar los problemas laborales en los que se encuentran, reconociendo necesidades y cualidades que potencializar y ofrecer, donde se fortalezcan habilidades y proyección para la vida, articuladas con las artes, la ciencia y la investigación creando un entorno de creatividad y empoderamiento en una Red joven por el empleo.
- Realizar una intermediación entre las entidades educativas y los estamentos públicos y privados para fortalecer las prácticas institucionales y el camino hacia la vida profesional de los jóvenes buscando aumentar el número de empresas y personas que hagan parte de esta intermediación y la autonomía económica de los jóvenes a través del trabajo. (Relación: educación, formación e intermediación).
- Trabajar en la concientización de las entidades público-privadas hacia los jóvenes sobre su contratación, resaltando sobre todo las virtudes y beneficios de su contratación y la importancia de su contribución con el desarrollo social y económico de la ciudad y el territorio.
- Realizar un seguimiento constante de las leyes y las políticas públicas y programas, para garantizar el cumplimiento de las mismas.

Cabe recalcar que es necesario continuar con este estudio sobre el desempleo juvenil de una manera que pueda evidenciar la realidad en la que viven de los jóvenes, teniendo un contacto más directo con ellos, ya que la problemática esta sobre la mesa, es necesario construir con los mismos jóvenes las alternativas que más beneficiosas presenten tanto para ellos como para las entidades público-privadas, trabajar de la mano con esta comunidad para construir el Empleo que los jóvenes necesitan y que pueda igualmente contribuir a la ciudad, por ello se me hace permitente continuar con entrevistas y grupos focales en torno a los jóvenes de Manizales y Caldas, al igual que con las recomendaciones y el plan de acción formulado anteriormente.

Anexos

Programas Enfocados a la Mitigación del Desempleo Juvenil:

Programa “40 Mil Primeros Empleos”.

Resolución 0347 De 2015

Este programa Nacional buscaba mejorar el empleo de los jóvenes de 18 a 28 años de edad que sean bachilleres que no hubieran podido continuar con sus estudios o recién graduados de programas de educación superior y que no tengan experiencia laborar en el área de formación, esto bajo los lineamientos del Ministerio de trabajo y el apoyo de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.

El objetivo del programa era “Facilitar la transición de la población joven entre los procesos de formación y el mercado laboral, por medio de la adquisición de experiencia relevante en puestos de trabajo formales”(Universidad de Manizales, 2017) en donde los jóvenes que participen en el programa continuarían con un contrato laboral en empresas seleccionadas por un periodo de seis meses, estos serían financiados por el programa, por otro lados empresas participantes tenían como requisito estar vinculadas a cámara y comercio y tener

como mínimo un año de estar legalmente constituidas. Por otro lado desde el observatorio de graduados de la Universidad de Manizales resaltan que

Los dineros para la ejecución del programa, en este caso los maneja Confa, tienen una asignación de aproximadamente 6 mil millones de pesos. Esos recursos vienen de las no ejecuciones del año anterior. “Los recursos que no se ejecutaron en todo lo que es el mecanismo de protección al cesante, hoy se están llevando para 40 mil primeros empleos y ese dinero de acuerdo con los porcentajes que estimó el Ministerio de Trabajo, alcanzan para suplir 650 cupos en Manizales y el departamento de Caldas”, expresó Ángela Consuelo Montes.(Universidad de Manizales, 2017)

Este programa conto con la operatividad de los Centros de Empleo de las Agencias de Gestión y Colocación constituidas por las Cajas de Compensación Familiar,

Programa “Empléate”

Resolución 03903 De 201424- DAPS.

Este programa es impulsado desde el Gobierno Nacional, Departamento Administrativo de Prosperidad Social, con el objetivo de mitigar y eliminar las barreras que existen para acceder al mercado laboral de las personas más vulnerables, el cual estaría enfocado en colombianos mayores de edad que no hayan participado en programas para acceder a un empleo, al igual que deben hacer parte de programas como Familias en Acción o Jóvenes en Acción, o que el puntaje del sisbén estén catalogados bajo la línea de pobreza. Este programa cuenta con aliados tanto del sector público como privado, gremios, empresas privadas, fundaciones y otros.

Programa “Estado Joven”.

Resolución 1530 De 2017- Mintrabajo

Este programa es una iniciativa que lidera el Ministerio de trabajo con la coordinación del Departamento Administrativo de la Fundación Pública, el cual tienen como objetivo facilitar la transición de los jóvenes estudiantes al mercado laboral, mediante incentivos para realizar prácticas laborales en el sector público. Los jóvenes de 15 a 28 años a los que va dirigido el programa, deben estar cursando programas académicos como normalistas superiores, técnico profesional, tecnólogo y universitarios que requieran de prácticas para su titulación. Los

jóvenes que hagan parte del programa tendrán beneficios como 1 SMMLV para prácticas de tiempo completo y medio SMMLV para prácticas a medio tiempo, al igual cuentan con afiliación y cotización a seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales, finalmente la práctica también se tomara en cuenta como experiencia laboral.

Fondo Emprender SENA Colombia.

Este fondo está sustentado por el “artículo 40 de Ley 789 de 2002 en donde se crea el Fondo Emprender, como una cuenta independiente y especial adscrita al Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, el cual será administrado por esa entidad y cuyo objeto exclusivo será financiar iniciativas empresariales, en los términos allí dispuestos” (SENA, 2019) este con el objetivo de apoyar proyectos productivos creados por emprendedores que se encuentran en su proceso de formación, facilitando el acceso a “capital semilla” al beneficiar con recursos para la creación de nuevas empresas. Como población objetivo se encuentran: colombianos mayores de edad que sean aprendices, practicantes o profesionales universitarios recién egresados, que son superen los dos años de haber recibido su título profesional, los cuales cuentan con la dificultad de tener un acceso a recursos para iniciar por sus emprendimientos.

Iniciativa por los Jóvenes Nestlé.

Esta iniciativa surge durante el gobierno del presidente Santos, la cual tiene relación con la Ley pro joven, que busca estimular el empleo juvenil. Esta iniciativa tiene relación con multinacionales como Nestlé, la cual tiene como objetivo, entre los años 2017 y 2020, impactar a más de 155.000 jóvenes, a través de empleos, formación para el trabajo y emprendimientos, entre otras estrategias.

Leyes identificadas que corresponden con la mitigación del desempleo Juvenil

LEYES
<p>Ley 790 de 2002 La cual busca dictar normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social. En cuanto a promover e incentivar el empleo juvenil se resaltan los siguientes artículos:</p>
<p><i>Artículo 14:</i> Respalda un régimen especial de aporte a estudiantes menores de 25 años y mayores de 16.</p> <p><i>Artículo 31:</i> Menciona que las modalidades especiales de formación técnica, tecnológica, profesional y teórico, práctica empresarial se consideran modalidades de contrato de aprendizaje.</p> <p><i>Artículo 32:</i> Empresas obligadas a la vinculación de aprendices</p> <p><i>Artículo 33:</i> Cuotas de aprendices en las empresas.</p> <p><i>Artículo 34:</i> Monetización de cuotas de aprendizaje</p> <p><i>Artículo 35:</i> Selección de aprendices.</p> <p><i>Artículo 37:</i> Respecto a entidades de formación</p> <p><i>Artículo 38:</i> Reconocimiento para efectos de la formación profesional impartida directamente por la empresa.</p> <p><i>Artículo 39:</i> distribución y alteración del tiempo entre la etapa lectiva y productiva</p> <p><i>Artículo 40:</i> se crea el fondo emprender</p> <p><i>Artículo 41:</i> apoyo de sostenimiento, reglamentado por el decreto 4690 de 2005</p> <p><i>Artículo 42:</i> sistema nacional de registro laboral</p> <p><i>Artículo 51:</i> Jornada laboral flexible.</p>
<p>Ley 1429 de 2010: Ley del primer empleo La cual busca formación y generación de empleo. En cuanto a promover e incentivar el empleo juvenil, se resaltan los siguientes artículos:</p>
<p><i>Artículo 1:</i> formar y generar empleo con el fin de generar incentivos a la formación de las etapas iniciales de la creación de empresas.</p> <p><i>Artículo 3:</i> focalización de los programas de desarrollo empresarial</p> <p><i>Artículo 9:</i> Descuentos en el impuesto sobre la renta y complementarios de los aportes parafiscales y otras contribuciones de nómina. (Beneficios sobre vinculación de nuevos empleados menores de 28 años a empresas)</p> <p><i>Artículo 10:</i> Descuentos en el impuesto sobre la renta y complementarios de los aportes parafiscales y otras contribuciones de nómina. (Beneficios sobre vinculación de nuevos empleos)</p>

en situación de desplazamiento, condición de discapacidad y en proceso de reinserción, los beneficios del Art. 9 aplicara para los nuevos empleos cabeza de familia de los niveles 1 y 2 del SISBEN)

Artículo 60: Se promueve la formalización de capital humano para promover la formación para el trabajo de calidad.

Artículo 64: para los empleados menores de 28 años que requieren título profesional o tecnológico y experiencia se podrá homologar la falta de experiencia por títulos complementarios... como diplomados o posgrados, al igual que las prácticas académicas, empresariales y pasantías, máximo por un año.- modificado por la ley 1780 de 2016-

Ley 1780 de 2016:

La cual promueve el empleo y el emprendimiento juvenil. En cuanto a promover e incentivar el empleo juvenil se resaltan los siguientes artículos:

Artículo 1: Impulsar la generación de empleo para los jóvenes de 18 a 28 años de edad, sentando las bases institucionales para el diseño y la ejecución de políticas de empleo, emprendimiento y la creación de nuevas empresas jóvenes.

Artículo 2: Definición de pequeña empresa joven: los que tengan las condiciones de definida en el artículo 2 de la ley 1929 de 2010. Podrán ser acogidos personas hasta de 35 años.

Artículo 3: Exención del pago de matrícula mercantil y su renovación, para las pequeñas empresas jóvenes.

Artículo 7: No aportes a cajas de Compensación Familias los empleadores que vinculen a nuevo personal que al momento del inicio de trabajo tengan entre 18 y 28 años de edad durante el primer año de vinculación

Artículo 8: Promoción de empleo y emprendimiento juvenil: Las entidades del Estado que administren y ejecuten programas de emprendimiento, en el marco de la política nacional de emprendimiento, fortalecerán su presencia institucional para incentivar y promover empleo y emprendimiento juvenil, con especial énfasis en la ruralidad, minorías étnicas y jóvenes inmersas en procesos de post conflicto.

Artículo 9: promoción del empleo y el emprendimiento a través del mecanismo de protección al cesante (mecanismos financiados por el FOSFEC)

Artículo 11: Desarrollo de programas de jóvenes talentos destinado a jóvenes talento sin experiencia que promuevan su vinculación y promoción, de acuerdo con sus méritos, dentro de empresas industriales y comerciales del estado, sociedades de economía mixta, empresas sociales del estado y empresas oficiales de servicio público...

Artículo 12: Promoción de la vinculación laboral de los jóvenes, las empresas deben incentivar, de acuerdo a sus necesidades, la creación de oportunidades laborales en empleo o actividades que no exijan experiencia laboral... creando nuevos empleos u ocupando vacantes.

Artículo 13: Promoción de escenarios de prácticas en las entidades públicas, búsqueda de coordinar programas de jóvenes talentos sin experiencia para realizar prácticas laborales, desde el Gobierno Nacional.

Artículo 18: Mecanismo para la homologación de experiencia laboral. Modifíquese el artículo 64 de la ley 1429 de 2010 la cual queda: para los empleos que requieran de título de profesional o tecnológico o técnico y experiencia, se podrá homologar la falta de experiencia por títulos adicionales obtenidos, bien sean en instituciones de educación superior o de educación para el trabajo y el desarrollo humano nacionales o internacionales convalidados. Será tomada en cuenta la experiencia laboral adquirida en prácticas laborales, contratos de aprendizaje, judicatura, relación docencia de servicio del sector salud, servicio social obligatorio o voluntario.

Artículo 27: Educación económica y financiera, cooperativa y solidaria en el sistema educativo. para avanzar en el propósito nacional de que la niñez y juventud reciban educación económica y financiera, en todas las instituciones educativas, públicas y privadas, se impulsaran en todos los ciclos educativos, la cultura de la solidaridad, y la cooperación, así como el desarrollo del modelo empresarial cooperativo y de la economía solidaria, como alternativas de asociatividad y emprendimiento cooperativo y solidario para la generación de ingresos y la adecuada valoración de la economía

Decreto 1376 de agosto de 2016

Financiación de practica laboral, judicatura y relación docencia de servicio en el área de la salud como mecanismo para que los jóvenes adquieran experiencia laboral relacionada con su campo de estudio.

Decreto 1669 de octubre de 2016

Decreta la Afiliación y cotización a los subsistemas de seguridad social en salud, pensiones y riesgos laborales en las prácticas laborales y judicaturas; la no existencia de relación laboral con el estudiante

Ley 1622 de 2013

Por la cual se quiere establecer el marco institucional para garantizar a todos los y las jóvenes el ejercicio pleno de la ciudadanía juvenil en los ámbitos, civil o personal, social y público, el goce efectivo de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno y lo ratificado en los Tratados Internacionales, y la adopción de las políticas públicas necesarias para su realización, protección y sostenibilidad; y para el fortalecimiento de sus capacidades y condiciones de igualdad

de acceso que faciliten su participación e incidencia en la vida social, económica, cultural y democrática del país.

ARTÍCULO 2. Finalidades.

1. Garantizar el reconocimiento de las juventudes en la sociedad como sujeto de derechos y protagonistas del desarrollo de la Nación desde el ejercicio de la diferencia y la autonomía.
2. Definir la agenda política, los lineamientos de políticas públicas e inversión social que garanticen el goce efectivo de los derechos de las juventudes en relación con la sociedad y el Estado; la articulación en todos los ámbitos de gobierno, la cualificación y armonización de la oferta y el proceso de formación política y técnica dirigida a los jóvenes, servidores públicos y sociedad en general.
3. Garantizar la participación, concertación e incidencia de las y los **jóvenes sobre decisiones que los afectan en los ámbitos social, económico, político, cultural y ambiental de la Nación.**
4. Posibilitar y propender el desarrollo de las capacidades, competencias individuales y colectivas desde el ejercicio de derechos y deberes orientados a la construcción de lo público.
5. Promover relaciones equitativas entre generaciones, géneros y territorios, entre ámbitos como el rural y urbano, público y privado, local y nacional.

RTÍCULO 3. Reglas de Interpretación y Aplicación. Las normas contenidas en la Constitución Política y en los Tratados o Convenios Internacionales de Derechos Humanos ratificados por Colombia, en especial la Convención sobre los Derechos del Niño en lo que es aplicable, harán parte integral de esta ley, y servirán de guía para su interpretación y aplicación, además se tendrán en cuenta los siguientes enfoques:

1. **Enfoque de Derechos Humanos.** En relación con el marco legal que imponen los Tratados Internacionales y la Constitución Política de Colombia.
2. **Enfoque Diferencial.** Como un principio de actuación y mecanismo de respeto y ejercicio de los derechos desde la diferencia étnica, de géneros, de procedencia territorial, de contexto social, de edad orientación e identidad sexual o por condición de discapacidad.
3. **Enfoque de Desarrollo Humano.** Bajo el cual se reconocen y **promueven las capacidades y potencialidades de las personas a partir de la generación de oportunidades para decidir.**
4. **Enfoque de Seguridad Humana.** Bajo el cual se busca garantizar unas condiciones mínimas básicas que generen seguridad emocional, física, psicológica, de las personas y las sociedades y asegurar la convivencia pacífica en cada territorio.

ARTÍCULO 4. Principios. Los principios que inspiran la presente ley, se fundamentan en la Constitución Política, pero además serán principios orientadores para la interpretación y aplicación de la presente ley, los siguientes:

1. **Autonomía.** Las y los jóvenes son reconocidas y reconocidos como agentes capaces de elaborar, revisar, modificar y poner en práctica sus planes de vida a través de la independencia para la toma de decisiones; la autodeterminación en las formas de organizarse; y la posibilidad de expresarse de acuerdo a sus necesidades y perspectivas.

2. **Corresponsabilidad.** El Estado, la familia y la sociedad civil deben respetar, promover y fortalecer la participación activa de las y los jóvenes en la formulación, **ejecución y evaluación de programas, planes y acciones que se desarrollen para su inclusión en la vida política, económica, social, ambiental y cultural de la Nación.**

3. **Coordinación.** La Nación, el departamento, el municipio o Distrito buscarán la concurrencia efectiva para evitar la duplicidad de acciones y fomentar su implementación de manera integral y transversal.

4. **Concertación.** Las disposiciones contenidas en la presente ley, y las que sean materia de reglamentación, serán concertadas mediante un proceso de diálogo social y político entre la sociedad civil, la institucionalidad y los demás actores que trabajan con y para la juventud.

5. **Descentralización y desconcentración.** Las políticas de juventud deben planificarse desde la proximidad, garantizando su plena eficacia y su ejecución.

6. **Dignidad.** Todas las personas tienen derecho a una vida digna y segura; **los y las jóvenes constituyen el objetivo fundamental de las acciones emprendidas en cumplimiento del Estado Social de Derecho a través de la eliminación de cualquier forma de vulneración de sus derechos.**

7. **Eficacia, eficiencia y gestión responsable.** Los programas y actuaciones dirigidos a los jóvenes deben **estar dotados de los recursos suficientes para alcanzar los objetivos previstos**, dándoles un uso adecuado a su finalidad y gestionándolos con responsabilidad.

8. **Diversidad.** Los y las jóvenes deben ser reconocidos en su diversidad bajo una perspectiva diferencial según condiciones sociales, físicas, psíquicas, de vulnerabilidad, discriminación, diversidad étnica, orientación e identidad sexual, territorial cultural y de género para garantizar la igualdad de oportunidades a todas las personas jóvenes.

9. **Exigibilidad.** Los derechos son inherentes a los y las jóvenes, estos son intangibles e inalienables. Los y las jóvenes deben y pueden exigir las garantías que les permitan ejercer sus derechos.

10. **Igualdad de oportunidades.** El Estado debe **reducir las desigualdades entre los distintos puntos de partida de las personas jóvenes en el proceso de elaboración de su propio proyecto de vida.** Las actuaciones administrativas son compatibles con una **discriminación positiva** si esta se justifica por una situación de desigualdad, persigue la igualdad real y facilita la integración social.

11. **Innovación y el aprendizaje social.** La actuación del Estado en materia de juventud debe incorporar como base para la construcción de las políticas de juventud la innovación permanente, el aprendizaje social, la experimentación y la concertación.

12. **Integralidad.** Las políticas de juventud deben responder a una perspectiva integral que interrelacione los distintos ámbitos de la vida de las personas jóvenes.

13. **El interés juvenil.** Todas las políticas públicas deben tener en cuenta la dimensión juvenil, especialmente las que afectan a las personas jóvenes de forma directa o indirecta.

14. **Participación.** La población joven del país tiene derecho a vincularse a los procesos de toma de decisiones que le conciernen o que afecten directa o indirectamente la obtención de condiciones de vida digna, así como a tomar parte en los diversos aspectos de la vida socioeconómica, tanto en su relación con el Estado, como con otros actores sociales.

15. **Progresividad.** El Estado con apoyo de la sociedad civil, deberá de manera gradual y progresiva adoptar e implementar las acciones y mecanismos, a fin de lograr la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos.

16. **Territorialidad.** Los jóvenes, en tanto sujetos sociales que habitan y usan espacios que construyen con otros sujetos sociales, son reconocidos como agentes con derechos pertenecientes a un territorio corporal y físico donde construyen colectivamente y de manera consciente y diferencial entornos simbólicos, sociales y ambientales. **Las políticas de juventud deben incorporar un punto de vista territorial.** Todas las actuaciones necesarias en beneficio de las personas jóvenes deben llevarse a cabo teniendo en cuenta las distintas realidades territoriales.

17. **Transversalidad.** El trabajo en el desarrollo de las políticas de juventud debe incorporar las distintas ópticas de trabajo sectorial y las distintas dinámicas asociativas y comunitarias propias de las personas jóvenes, teniendo en cuenta la articulación en los distintos niveles territoriales. Los departamentos, instituciones, entidades y agentes que corresponda deben trabajar coordinadamente en cada intervención sobre las políticas de juventud.

18. **Universalidad.** Todas las personas sin excepción tienen iguales derechos. El Estado debe garantizar los derechos a todos los y las jóvenes bajo una perspectiva diferencial según condiciones de vulnerabilidad, discriminación, diversidad étnica, cultural y de género.

Las entidades públicas deben contar con el apoyo y la participación de la sociedad civil, de las entidades y de los interlocutores libremente establecidos, y deben potenciar el desarrollo de las políticas de juventud definidas por la presente ley mediante la iniciativa social y el tercer sector.

ARTÍCULO 7. Criterios. Criterios para garantizar el goce real y efectivo de los derechos de los y las jóvenes en: Prevención, Protección, Promoción, Sanción, Acceso, Disponibilidad, Permanencia, Calidad, Sostenibilidad, Participación.

ARTÍCULO 8. Medidas de Prevención, Protección, Promoción y Garantía de los Derechos de los y las Jóvenes. El Estado en coordinación con la sociedad civil, implementará gradual y progresivamente las siguientes medidas de prevención, protección, promoción y sanción, tendientes a garantizar el ejercicio pleno de la ciudadanía juvenil que permitan a las y los jóvenes realizar su proyecto de vida y participar en igualdad de derechos y deberes en la vida social, política, económica y cultural del país:

Medidas de Promoción:

1. Establecer mecanismos para favorecer un empleo y unas condiciones de trabajo de calidad, y potenciar mecanismos de orientación e inserción laborales.
2. Diseñar e implementar programas de fomento al emprendimiento para la creación de empresas en diversos sectores por parte de las y los jóvenes, facilitando el acceso a crédito, capital de riesgo y capital semilla. Y con acompañamiento especial de las diferentes entidades estatales.
3. Desarrollar programas de capacitación para que las personas jóvenes adquieran conocimientos y destrezas, en el campo de la formulación y ejecución de proyectos productivos.
5. Organizar una bolsa de trabajo, mediante la cual se identifiquen actividades laborales que puedan ser desempeñadas por las personas jóvenes y garantizar su divulgación y acompañamiento para la inserción laboral.
6. Promover y financiar actividades de relación intergeneracional e intergénero, impulsadas y desarrolladas por jóvenes
8. Promover un sistema estandarizado de tarifas diferenciales para uso de transporte público por parte de las y los jóvenes escolarizados y en condiciones económicas menos favorables, que garantice el goce de su derecho al disfrute del espacio público.
9. Diseñar e implementar una política integral de inclusión, reconocimiento y promoción de la ciudadanía juvenil en el ámbito rural, con enfoque diferencial.
11. Promover la inclusión activa de personas jóvenes en los procesos de creación, circulación, investigación y apropiación cultural.
14. Promover que las instituciones que trabajan y conviven con jóvenes, establezcan mecanismos de acceso y participación de los jóvenes en la toma de decisiones de estas instituciones.
16. El Estado promoverá encuentros intergeneracionales y de formación impartida por jóvenes para padres de familia, maestros, fuerza pública, operadores de justicia y funcionarios públicos sobre dinámicas juveniles y ejercicio de derechos.
17. Promover y apoyar los espacios creativos para la participación y la organización de las juventudes de la sociedad civil, vinculados a procesos de transformación social y a la construcción de culturas de paz.
18. Promover políticas de segunda oportunidad para jóvenes infractores de la ley penal que promueva su reincorporación a la sociedad en condiciones de igualdad y no discriminación.
24. Garantizar una educación de calidad, creando las condiciones necesarias para que sea accesible a las personas jóvenes, en el marco de las leyes.

25. Generar estímulos que garanticen la permanencia de las personas jóvenes en los programas de educación general básica, secundaria, técnica, universitaria.

26. Garantizar la educación en iguales condiciones de calidad y del más alto nivel para todas las personas jóvenes.

27. Garantizar el diseño e implementación de programas de promoción y acceso a tecnologías de la información y las comunicaciones en todo el país, con enfoque diferencial.

34. Promover las condiciones para la participación libre y eficaz de las personas jóvenes en el desarrollo político, social, económico y cultural.

36. Promover modos y prácticas asociativas de los jóvenes, el trabajo en red, de articulación, coordinación y complementariedad entre procesos y prácticas organizativas, y entre jóvenes e institucionalidad pública y privada.

41. Garantizar la participación de los y las jóvenes y sus procesos y prácticas organizativas en ámbitos como el laboral, educativo, comunal, familiar, deportivo, religioso, ambiental y empresarial.

PARÁGRAFO. La dependencia encargada de la coordinación de juventud en la Nación y en cada ente territorial, convocará una audiencia pública de rendición de cuentas de carácter obligatorio cada año sobre la inclusión de los y las jóvenes en, así como sobre los avances de la política pública de juventud. La audiencia deberá contar con participación de las autoridades públicas territoriales de todas las ramas de poder público, así como de los órganos de control, y serán encabezadas por el Alcalde, Gobernador o el Presidente de la República, respectivamente.

ARTÍCULO 11. Política de Juventud. Por política de Juventud debe entenderse el proceso permanente de articulación y desarrollo de principios, acciones y estrategias que orientan la actividad del Estado y de la sociedad para la promoción, protección y realización de los derechos de las y los jóvenes; así como para generar las condiciones necesarias para que de manera digna, autónoma, responsable y trascendente, ejerzan su ciudadanía mediante la realización de proyectos de vida individuales y colectivos.

La formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas de juventud deberán ser participativos, articulados a otras políticas públicas, y responder a las necesidades, problemáticas, expectativas, capacidades, potencialidades e intereses de la población joven colombiana.

ARTÍCULO 12. Transversalidad de las Políticas de Juventud. Las Políticas de Juventud serán transversales a la estructura administrativa y programática de cada entidad Territorial y de la Nación. Su implementación se centrará en incorporar los asuntos relativos a la juventud en cada una de las acciones y políticas públicas sectoriales. Las Políticas de Juventud no reemplazan a otras políticas sectoriales ni poblacionales del orden territorial o nacional, sino que las sustentan y articulan para el logro de objetivos en lo referente a las juventudes.

ARTÍCULO 13. Lineamientos de las Políticas Públicas de Juventud. En desarrollo del Título II establecido en la presente ley, las Políticas Públicas de Juventud se formularán teniendo en

cuenta principalmente la protección y garantía para el ejercicio y disfrute de los derechos de la juventud, afirmación de la condición juvenil, y los jóvenes como actores estratégicos para el desarrollo, y de conformidad con los lineamientos que se acuerden en el marco del Sistema Nacional de juventudes.

ARTÍCULO 14. Principios de las Políticas Públicas de Juventud. La formulación, implementación, seguimiento y evaluación de las Políticas Públicas de Juventud deberá orientarse por los siguientes principios básicos: Inclusión, Participación, Corresponsabilidad, Integralidad, Proyección, Territorialidad, Complementariedad, Descentralización, Evaluación, Difusión.

ARTÍCULO 15. Competencias. La competencia para el diseño y ejecución de las políticas de juventud, y su asignación presupuestal son responsabilidad en el ámbito de sus competencias de las Entidades Territoriales y de la Nación, de acuerdo con los criterios de autonomía, descentralización y los principios de concurrencia, subsidiariedad y complementariedad. Los y las jóvenes participarán activamente en el proceso de construcción de las políticas públicas a nivel local, departamental y nacional, así mismo ejercer el control de su implementación y ejecución a través de los mecanismos fijados por la ley.

ARTÍCULO 16. Competencias Generales. Las entidades territoriales departamentales, distritales y municipales, en el marco de la presente ley tendrán a cargo las siguientes competencias:

1. Establecer en el nivel departamental y local una estructura organizativa con una dependencia (secretaría, dirección, oficina, etc.) con capacidad política, técnica, financiera y administrativa para coordinar y articular las acciones de política que garanticen el goce efectivo de los derechos de la juventud, y que además esté articulada al sistema de juventud.
2. Concertar e implementar una agenda política orientada a la garantía de los derechos de las y los jóvenes y su reconocimiento como potenciadores del desarrollo, con la participación de esta población, organizaciones de la sociedad civil, organismos de cooperación y organismos de control.
3. Garantizar la asignación continua y sostenida de recursos físicos, técnicos, humanos especializados y financieros que permitan el funcionamiento del sistema de juventud y de la implementación de políticas públicas, planes, programas y proyectos para el goce efectivo de los derechos de las y los jóvenes.
4. Realizar convenios y alianzas estratégicas para vincular a las y los jóvenes en procesos que permitan cualificar su desempeño técnico y profesional, garantizar sus derechos y mejorar su calidad de vida.
5. Garantizar la organización, promoción y capacitación de las asociaciones juveniles, respetando su autonomía para que constituyan mecanismos democráticos de representación en las diferentes instancias de participación, concertación, control y vigilancia de la gestión pública que se establezcan.
6. Promover, incentivar y fomentar la participación de los jóvenes para que integren los Consejos Municipales de Juventud en el menor tiempo posible, además de disponer de los

recursos, para apoyar su efectivo y real funcionamiento. Garantizar la creación y consolidación de las veedurías juveniles al gasto público social en los diferentes ámbitos territoriales.

7. Promover la capacitación, entrenamiento, formación y actualización de sus funcionarios, para que puedan dar cumplimiento a la protección de los derechos de las y los jóvenes.

8. Establecer escenarios de diálogo intergeneracional para que las y los jóvenes fortalezcan su condición e identidad juvenil, recuperen su arraigo territorial, identifiquen y comprendan lecciones aprendidas en los asuntos de juventud y potencien o desarrollen capacidades para la comprensión socio histórico de su contexto departamental y municipal y su relación con los ámbitos nacional e internacional.

9. Desarrollar acciones diferenciadas para los jóvenes, víctimas del conflicto armado, y jóvenes rurales que permitan el retorno y desarrollo de la juventud que habitaba y/o habita el sector rural.

ARTÍCULO 18. Competencias de los Departamentos. Son competencias de los departamentos, entre otras, las siguientes:

1. Diseñar, ejecutar, evaluar y rendir cuentas sobre la política pública, agendas políticas y Plan Decenal de Juventud para el ámbito departamental y municipal.

2. Coordinar y asesorar el diseño e implementación de políticas municipales de juventud.

3. Facilitar la participación de jóvenes en los procesos de incidencia y toma de decisiones en el desarrollo del departamento y en la inclusión de acciones, estrategias e inversión para la garantía de los derechos de los jóvenes en las políticas sectoriales.

4. Investigar, conocer y alimentar el sistema nacional de información sobre juventud en cuanto a la realidad y acciones adelantadas para la garantía de derechos de los jóvenes en el Departamento.

5. Investigar y validar en su territorio modelos propios de participación, inclusión en servicios y bienes, en generación de oportunidades para la garantía de derechos de los jóvenes e informar avances a la Nación.

6. Acompañar a los municipios en el diseño de una oferta de programas, procesos y servicios para la garantía de los derechos de los jóvenes y en la consecución y movilización de recursos su ejecución y sostenibilidad.

7. Implementar estrategias para el fortalecimiento de las capacidades de los jóvenes como sujetos de derechos y protagonistas del desarrollo local.

8. Liderar la conformación de redes regionales para la implementación de políticas públicas e inversión social para la garantía de derechos de los jóvenes.

9. Consolidar el capital social e institucional en el nivel departamental, municipal hacia la gestión de recursos favorables a la implementación de programas con y para los jóvenes.

10. Liderar alianzas regionales con entidades y organismos de carácter público, privado y mixto que contribuyan a la garantía y cumplimiento de los derechos de los jóvenes.

11. Desarrollar en coordinación con el nivel nacional el sistema de información, seguimiento y evaluación de políticas públicas e inversión social para la garantía de derechos de los jóvenes.

12. Establecer con municipios u otros departamentos líneas de cofinanciación que permitan la ejecución de proyectos y programas, orientados al fortalecimiento de la identidad regional, la diversidad cultural, étnica y de género de los jóvenes, y la consolidación de espacios de diálogo y convivencia intergeneracional.

13. Desarrollar pactos departamentales de inclusión, convivencia y de transparencia entre jóvenes e instituciones como referentes éticos para el fortalecimiento del Estado Social de Derecho y la dinamización del sistema departamental de juventud.

14. Garantizar de manera conjunta con las entidades territoriales del orden municipal la elección y creación y fortalecimiento de los Consejos Municipales de Juventud y del Consejo Departamental de Juventud.

ARTÍCULO 19. Competencias de los municipios y de los Distritos. Son competencias del Municipio y de los Distritos, entre otras, las siguientes:

1. Diseñar, implementar, evaluar y rendir cuentas sobre la política pública e inversión social destinada a garantizar los derechos de los y las jóvenes en el respectivo ámbito territorial.

2. Facilitar la participación de jóvenes en la planeación del desarrollo de su municipio o distrito, y en el desarrollo de acciones de política e inversión social destinada a garantizar los derechos de los y las jóvenes en el respectivo ámbito territorial.

3. Investigar, conocer y alimentar el sistema nacional de información sobre juventud a partir de la realidad del municipio o distrito.

4. Investigar y validar en su territorio modelos propios de participación, garantía de derechos de los jóvenes, inclusión en la oferta institucional del Estado, en generación de oportunidades y capacidades en los jóvenes, e informar avances al departamento.

5. Diseñar una oferta programática para los jóvenes en el municipio o distrito a ejecutar directamente o a través de alianzas, convenios con instituciones gubernamentales, no gubernamentales y empresas que desarrollen oferta en el nivel municipal o distrital.

6. Promover la concurrencia efectiva para evitar la duplicidad de acciones entre la nación, el departamento y el municipio o distrito.

7. Implementar estrategias para el fortalecimiento de capacidades de los jóvenes como sujetos de derechos y protagonistas del desarrollo local o distrital.

8. Liderar alianzas municipales o distritales con entidades del sector privado para garantizar los derechos de los jóvenes.

9. Desarrollar un sistema propio de información, seguimiento y evaluación en coordinación con el sistema departamental.

10. Ejecutar programas y proyectos específicos en cofinanciación con el departamento.

11. Desarrollar pactos municipales de inclusión, de convivencia y de transparencia entre jóvenes e instituciones como referentes éticos para el fortalecimiento del Estado Social de Derecho y la dinamización del sistema municipal o distrital de juventud.

12. Garantizar de manera conjunta con la entidad territorial del orden departamental la elección, creación y fortalecimiento de los consejos municipales o distritales de juventud y del Consejo Departamental de Juventud.

ARTÍCULO 20. Procedimiento y plazos para la Formulación de Políticas de Juventud. Los municipios, distritos, departamentos y la Nación, atendiendo a la autonomía territorial, formularán o actualizarán de manera coordinada y con carácter participativo las políticas públicas de juventud, atendiendo a criterios diferenciales por territorios y contextos. Para tal propósito deberán tener en cuenta lo siguiente:

1. Los municipios iniciarán la formulación de las Políticas públicas de juventud en un plazo de seis (6) meses a partir de la elección de los Consejos Municipales de Juventud.

2. Los departamentos iniciarán la formulación de las políticas públicas departamentales en un plazo de nueve (9) meses a partir de la elección de los Consejos Municipales de Juventud. Los departamentos están obligados a prestar asistencia técnica a los municipios garantizando así la coordinación, complementariedad y corresponsabilidad para la formulación de las políticas públicas municipales de juventud y la departamental.

3. Los distritos tendrán el mismo tiempo dispuesto por los departamentos para adelantar la formulación de sus políticas públicas de juventud bajo el entendido que aun cuando no están obligados a generar política pública de juventud por localidad o comuna, sí es necesario atender a la diversidad de cada uno de estos territorios, y reflejarla en planes operativos que expliciten la inversión diferenciada que se ejecutará para la garantía de derechos de los jóvenes que habitan en sus territorios.

4. La Nación iniciará la formulación de la política pública nacional de juventud en un plazo de doce (12) meses, contados a partir de la elección de los consejeros de juventud municipales. La Nación está obligada a prestar asistencia técnica a los departamentos garantizando así la coordinación, complementariedad y corresponsabilidad para la formulación de las políticas públicas municipales, distritales, departamentales y la nacional.

ARTÍCULO 62: Funciones de las Plataformas de las Juventudes. Modificado por la Ley 1885 de 2018, art. 17

ARTÍCULO 74: Modifíquese el numeral 3 del artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, el cual quedará así:

“Discriminación laboral: todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral”.

ARTÍCULO 75: El Gobierno Nacional a través de la Entidad rectora del Sistema Nacional de juventudes tendrá un plazo máximo de un (1) año a partir de la conformación del Consejo Nacional de Juventud, para generar un plan de acción aprobado por el Consejo Nacional de Políticas de la juventud que conduzca a la operación y garantías establecidas en esta ley, así como a la implementación de las instancias, mecanismos y procesos establecidos en el Sistema Nacional de las Juventudes.

ARTÍCULO 76. Cooperación Internacional para las Juventudes. La institución encargada de la cooperación internacional en el Gobierno Nacional fortalecerá los objetivos fijados en cooperación internacional orientando recursos para fortalecer los programas y proyectos dirigidos a la juventud en materia de acceso a educación, salud, empleo, recreación, cultura, medio ambiente y tecnología, en concordancia con las finalidades y propósitos de la presente ley. Adicionalmente, la cooperación internacional presente en Colombia con actuación en temas relacionados, o con participación de jóvenes se comprometerá a divulgar los contenidos de esta ley.

Ley 1885 de 2018

Que modifica la ley 1622 de 2013, en donde se expide el Estatuto de Ciudadanía Juvenil

Artículo 2: Adiciónese el numeral 8 al artículo 5 de la Ley 1622 de 2013, el cual quedará así:
Artículo 50. Definiciones

1. Joven. Toda persona entre 14 y 28 años cumplidos en proceso de consolidación de su autonomía intelectual, física, moral, económica, social y cultural que hace parte de una comunidad política y en ese sentido ejerce su ciudadanía.
2. Juventudes. Segmento poblacional construido socioculturalmente y que alude a unas prácticas, relaciones, estéticas y características que se construyen y son atribuidas socialmente. Esta construcción se desarrolla de manera individual y colectiva por esta población, en relación con la sociedad. Es además un momento vital donde se están consolidando las capacidades físicas, intelectuales y morales.
3. Juvenil. Proceso subjetivo atravesado por la condición y el estilo de vida articulados a las construcciones sociales. Las realidades y experiencias juveniles son plurales, diversas y heterogéneas, de allí que las y los jóvenes no puedan ser comprendidos como entidades aisladas, individuales y descontextualizadas, sino como una construcción cuya subjetividad está siendo transformada por las dinámicas sociales, económicas y políticas de las sociedades y a cuyas sociedades también aportan.
4. Procesos y prácticas organizativas de las y los jóvenes. Entiéndase como el número plural de personas constituidas en su mayoría por afiliados jóvenes, que desarrollan acciones bajo un objetivo, y nombre común, cuenta con mecanismos para el flujo de la información y

comunicación y establece mecanismos democráticos para la toma de decisiones y cuyo funcionamiento obedece a reglamentos, acuerdos internos o estatutos aprobados por sus integrantes. Estos procesos y prácticas según su naturaleza organizativa se dividen en tres:

- 1.1. Formalmente constituidas. Aquellas que cuentan con personería jurídica y registro ante autoridad competente.
 - 1.2. No formalmente constituidas. Aquellas que sin tener personería jurídica cuentan con reconocimiento legal que se logra mediante documento privado
 - 1.3. Informales. Aquellas que se generan de manera espontánea y no se ajustan a un objetivo único o que cuando lo logran desaparecen
2. Género. Es el conjunto de características, roles, actitudes, valores y símbolos construidos socialmente que reconoce la diversidad y diferencias entre hombres y mujeres en pleno goce o ejercicio de sus derechos y libertades fundamentales, en condiciones de igualdad en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.
 3. Espacios de participación de las juventudes: Son todas aquellas formas de concertación y acción colectiva que integran un número plural y diverso de procesos y prácticas organizativas de las y los jóvenes en un territorio, y que desarrollan acciones temáticas de articulación y trabajo colectivo con otros actores, dichos espacios deberán ser procesos convocantes, amplios y diversos, y podrán incluir jóvenes no organizados de acuerdo con sus dinámicas propias. Se reconocerán como espacios de participación entre otros a las redes, mesas, asambleas, cabildos, consejos de juventud, consejos comunitarios afrocolombianos, y otros espacios que surjan de las dinámicas de las y los jóvenes
 4. Ciudadanía Juvenil: Condición de cada uno de los miembros jóvenes de la comunidad política democrática; y para el caso de esta ley implica el ejercicio de los derechos y deberes de los jóvenes en el marco de sus relaciones con otros jóvenes, la sociedad y el Estado. La exigibilidad de los derechos y el cumplimiento de los deberes estará referido a las tres dimensiones de la ciudadanía: civil, social y pública.
 8. Agendas: Numeral adicionado por la Ley 1885 de 2018, art. 2

Artículo 17: El artículo 62 de la Ley 1622 de 2013, el cual quedará así: Artículo 62°. Funciones de las Plataformas de las Juventudes. Serán funciones de las Plataformas de las Juventudes las siguientes:

1. Impulsar la conformación de procesos y prácticas organizativas y espacios de participación de las y los jóvenes, atendiendo a sus diversas formas de expresión, a fin de que puedan ejercer una agencia efectiva para la defensa de sus intereses colectivos.
2. Participar en el diseño y desarrollo de Agendas Municipales, Distritales, Departamentales y Nacionales de Juventud. Con base en la agenda concertada al interior del Subsistema de Participación de las Juventudes.
3. Ejercer veeduría y control social a los planes de desarrollo, políticas públicas de juventud, y a la ejecución de las agendas territoriales de las juventudes, así como a los programas y proyectos desarrollados para los jóvenes por parte de las entidades públicas del orden territorial y nacional.

4. Establecer su reglamento interno de organización, funcionamiento y generar su propio plan de acción.

5. Designar dos miembros de las plataformas de juventudes, para participar en las comisiones de decisiones y concertación como veedores de la negociación de la agenda de juventud los cuales tendrán voz sin voto.

6. Actuar como un mecanismo válido de interlocución ante la administración y las entidades públicas del orden nacional y territorial y ante las organizaciones privadas, en los temas concernientes a juventud.

7. Proponer a las respectivas autoridades territoriales, políticas, planes, programas y proyectos necesarios para el cabal cumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente ley y demás normas relativas a juventud

Ley 2039 de 2020

Ley para promover la inserción laboral y productiva de los jóvenes. En cuanto a promover e incentivar el empleo juvenil se resaltan los siguientes artículos:

Artículo 1: promover la inserción laboral y productiva de los jóvenes y dictar disposiciones que aseguren su implementación, en concordancia con el artículo 45 de la constitución política y los convenios internacionales firmados por Colombia que dan plena garantía a los derechos de los jóvenes

Artículo 2: En cuanto a la equivalencia de experiencia para establecer incentivos educativos y laborales para estudiantes de educación superior de pregrado, posgrado, educación técnica, tecnológica, escuelas normales superiores; en donde las pasantías, prácticas, judicaturas monitorias, contratos laborales, contratos de prestación de servicios y la participación en grupos de investigación debidamente certificados por la autoridad competente serán acreditados como experiencia profesional válida.

Artículo 3: incentivos a los jóvenes productores agropecuarios, pesqueros y afrodescendientes

Artículo 4: lineamientos para el desarrollo de un Observatorio Nacional de Juventud para unificar y consolidar las diferentes estadísticas sobre jóvenes en Colombia, las cuales servirán de insumo para la formulación de políticas públicas en la materia.

Ley 2043 de 2020:

Se reconocen las prácticas laborales como experiencia profesional y/o relacionada. En cuanto a promover e incentivar el empleo juvenil se resaltan los siguientes artículos:

Artículo 1: facilitar el acceso al ámbito laboral a las personas que han terminado recientemente su proceso formativo, formación profesional o de educación técnica, tecnológica o universitaria; al reconocer de manera obligatoria como experiencia profesional y/o relacionada aquellas prácticas

que se hayan realizado en el sector público y/o sector privado como opción para adquirir el correspondiente título.

Artículo 2: Esta ley tiene como finalidad contribuir al trabajo, la dignidad humana, la seguridad social, el mínimo vital, libertad en la escogencia de profesión y oficio; para garantizar que las personas recién egresadas puedan ingresar a una actividad laboral.

Artículo 3: se consideran prácticas laborales: la Práctica laboral en estricto sentido, contratos de aprendizaje, la Judicatura, la relación docencia de servicio del sector salud, pasantía y demás contempladas que reúnan las características que presenta este artículo, que son: todas aquellas actividades formativas desarrolladas por un estudiante de cualquier programa de pregrado en las modalidades de formación profesional, tecnológica o técnica profesional, en el cual aplica y desarrolla actitudes, habilidades y competencias necesarias para desempeñarse en el entorno laboral sobre los asuntos relacionados con el programa académico o plan de estudios que cursa

Artículo 4: se promueve el subsidio de transporte con el fin de que las entidades públicas, de manera progresiva y atendiendo al principio de la sostenibilidad fiscal, podrán incluir dentro de sus gastos de funcionamiento un rubro que tendrá como finalidad el reconocimiento de un subsidio mensual de transporte y alimentación para los estudiantes que realicen su práctica profesional, tecnológica, técnica o de cualquiera de las modalidades de formación profesional y demás formas de etapa productiva establecida por el SENA, en cada una de las entidades.

Artículo 5: Las entidades públicas a nivel nacional, departamental y territorial deberán realizar anualmente al menos una convocatoria para estudiantes que puedan realizar sus prácticas laborales.

Artículo 6: El tiempo que el estudiante realice como práctica laboral, deberá ser certificado por la entidad beneficiaria y en todo caso sumará al tiempo de experiencia profesional del practicante.

Narraciones sobre la experiencia de jóvenes y microempresario en el mercado laboral

1- Joven desempleada

Sexo: Femenino

Edad: 23

Lugar: Juan Valdez, sector cable.

Nivel educativo: Universitaria y estudiante de maestría

Lugar de nacimiento: Manizales

Trayectoria de residencia: Manizales, Bogotá y Villamaria

M: Buenos días, la entrevista está enfocada en torno al desempleo juvenil y me gustaría que me ayudara a contestar unas preguntas que parten desde su contexto Familiar, económico y socioeducativo hasta el momento en que empieza a buscar trabajo.

M: ¿Está de acuerdo en que grave la entrevista?

C: si, no tengo problema

M: bien, gracias.

M: ¿Cómo fue la financiación de su educación?

C: Pues la financiación respecto a la carrera fueron mis papas y en la maestría por trabajo propio... mientras estuve en la universidad trabajé como desde sexto semestre como estudiante auxiliar en la universidad y desde ese momento comencé a obtener mis propios recursos y comencé a ahorrar para poder pagar mi maestría.

M: ¿Qué tipo de trabajos tenia?

C: pues estudiante auxiliar trabajé algunas veces como... mmm como monitora cierta, trabajé algunos semestres como monitora ayudando a otros estudiantes con las materias de primeros semestres y materias de alta renitencia en general.

M: ¿Cuál es el nivel educativo de sus padres?

C: Mi papá bachillerato y mi mamá primaria

M: ¿y en quien recae las obligaciones económicas del hogar?

C: en mi papá siempre

M: ¿A que se dedican sus padres?

C: Mi papá trabaja en un hotel, él es recepcionista y desde que entre a la Universidad se ha dedicado a eso

M: ¿y qué otra responsabilidad familiar tiene en su casa?

C: si claro, todas las responsabilidades del hogar económicas

M: ¿Cómo por ejemplo más hijos por los que tenga que responder?

C: si tiene otra hija, responde por ella, pero no vive con nosotros, vive con la mamá de ella, él tiene pues también esa responsabilidad

M: Dentro de su perspectiva ¿Cómo se ha sentido en el proceso de ser una joven adulta en el ámbito social económico y educativo? es decir, como se ha sentido en el proceso de crecimiento desde la escuela y como se ha percibido como joven en Manizales

C: en lo social siempre he tenido como buenas relaciones con las personas en general, pues no soy muy sociable, pero en general tengo buenas relaciones con las personas en mi entorno, con mis compañeros de estudio, de trabajo. Jamás he tenido problemas con compañeros, problemas graves no. De pronto en mi adolescencia su fui un poco rebelde (se sonríe) cierto, por ahí cuando tenía 14 años pienso yo, pero conflictos como tal no.

M: ¿esa rebeldía le afecto el proceso su proceso académico posteriormente o le parece que es algo que tenía que pasar así?

C: No, no me afecto, antes me ayudo, por ejemplo yo perdí un año cuando estaba en el colegio y yo siento que eso antes me ayudo pues como a mejorar, digamos que yo siento que todo el proceso por el cual yo pase en el colegio pues me sirvió para la universidad, o sea me sirvió porque siento yo que hay un cambio muy drástico entre el colegio y la universidad son mundos totalmente diferentes, tu cambias como persona tanto en ámbito social, económico porque ya tienes otras necesidades diferentes a las que tu tenías en el colegio, conoces más personas, conoces diferentes pensamientos a los que tu conocías usualmente entonces es un cambio muy drástico pero siento que igual todas las experiencias y vivencias en el colegio pues me sirvieron para mejorar y para entender esos cambios

M: ¿sintió que el colegio o las entidades públicas le ayudaron en este proceso del paso del colegio a la universidad?

C: No, no tuve ninguna ayuda

M: ¿Y siente que la requirió una ayuda para ese proceso de cambio del colegio a la universidad?

C: pues yo siento que sí, de pronto faltó algo y es que muchas veces a los estudiantes muchas veces no se les llama a querer entrar a la universidad. [se acerca una mujer a pedirnos que le regaláramos para un pancito) yo siento que muchas veces a los estudiantes en los colegios no se les da como toda la información necesaria y no se les ayuda tanto para ingresar a universidad, entonces no conoces el proceso, no saben quizá que quieren estudiar eee.. Cosas por el estilo, sin embargo, yo siento que a mi quien me ayudo fue mi familia, porque mi familia siempre estuvo enfocada en estudiar, siempre me dijeron que tenía que estudiar, que tenía que entrar a una universidad hacer una carrera, entonces digamos que por la parte informativa y todo eso yo quise realizar una carrera gracias a mi familia.

M: ¿y en la parte económica como se sintió?

C: Respecto a lo económico también es un cambio drástico cuando uno pasa del colegio a la universidad (se sonríe) porque obviamente hay muchos más gastos, pasajes, hay más independencia en lo que uno tiene que hacer ¿cierto? Hay más independencia como tú te movilizas, las cosas que tu gastas, entonces por ejemplo yo sentí que aunque mis papás me financiaron mi carrera yo necesitaba mucho más dinero del que ellos me proporcionaban y ellos obviamente era lo que me podían dar y para ellos eran suficiente, pero en el aspecto económico yo siempre necesite más cosas y de hecho por eso fue que comencé a trabajar como estudiante auxiliar, de hecho antes de trabajar en eso yo en vacaciones trabaja en centro comerciales o en trabajos pues por temporada que me resultara porque era otra forma de adquirir recursos que yo necesitaba para la universidad. Que no necesariamente era ni mi matrícula, ni mis gastos de transporte, sino otro tipo de gastos que a veces se requiere... y pues también para el ámbito social porque también se necesita dinero si uno quiere salir, si uno quiere hacer diferentes cosas.

M: ¿del ámbito educativo me quiere decir algo más?

C: pues en el ámbito educativo, pues si yo siento que mmm en ese proceso yo si realmente siento que hay mucha falencias y muchas carencias que yo tuve, yo siento que yo llegue a la universidad con una desventaja muy alta por debajo de los compañeros con los cuales yo

estudiaba, compañeros que quizás venían de colegios privados y tenían muchos más conocimientos respecto a muchas temáticas, incluso respecto a formas de estudio, cosas que ha mi quizá nunca me habían inculcado en la escuela o en mi casa, entonces siento que digamos en esa parte de a primaria y la secundaria si hay como una falencia en mi parte educativa. No sé si solo por la falencia que yo notaba en las clases o también por mi comportamiento, porque quizá cuando es más joven no se enfoca tanto en aprender lo que necesita. La verdad nunca recibí ese tipo de orientación

M: ¿En cuanto a vocación, el colegio la orientó en cómo se veía en el futuro, en una profesión o un trabajo?

C: Es lo que yo digo, yo siempre me vi en el futuro como me mostraron en mi familia, o sea o nunca tuve algo por parte del colegio de la escuela que me dijeran, bueno usted puede trabajar en esto, ustedes pueden hacer esto... ¡no!, o sea yo sí recuerdo que en once iban a venderte programas de universidades privadas pero solo porque querían vender la universidad y los programas que ellos adquirirían, pero nunca hubo como ese tipo de orientación por parte de un docente, también siento que hubo falencias en la parte artística y cultural, porque siento yo ahora que estando en la universidad, en la universidad se fomenta mucho la parte cultural y artística de las personas, en el colegio desde que yo estaba chiquita nunca hubo un fomento de ese tipo de actor culturales o artísticos que me ayudaran a desarrollar otro tipo de habilidades diferentes a las académicas. Que es algo que yo si he podido notar que lo hacen en colegios privados porque he tenido experiencias de familiares que han estado, han recibido otro tipo de educación en colegios privados o jardines privados, donde les enfoca mucho esa parte creativa y la innovación.

M: ¿Qué estudio?

C: Bueno yo estudie Matemáticas y ahora estoy haciendo una maestría en Matemática Aplicada

M: ¿Esa parte creativa que le faltó en la escuela y el colegio de la que me hablo le hizo falta en su carrera?

C: Si yo creo que es realmente importante

M: ¿Por qué?

C: Porque eso nos ayuda también a formarnos como personas y es algo que yo me he dado cuenta o sea y no solo fórmanos como personas, sino que también nos ayuda en nuestra carrera y en nuestro ámbito laboral, o sea yo creo que la creatividad es algo muy importante y que se ha perdido mucho con la tecnología con todas las cosas que tenemos hoy en día a la mano. Entonces para mí si es muy importante fomentar esa creatividad que haya invasión porque es algo que yo veo que se está perdiendo en los jóvenes, como ya todo lo tenemos a la mano no somos creativos, no innovamos, todo lo buscamos en internet, solo dar un clic, buscar, incluso en el ámbito de mi carrera tu vez que las personas buscan algunos libros que ya tienen solucionario y es lo que hacen, copian todo el solucionario, entonces tampoco hay creatividad, no hay una innovación, no están haciendo algo nuevo, no están fomentado un nuevo conocimiento en ellos, simplemente están haciendo las cosas como por hacerlas

M: Para el área laboral usted cree que posteriormente eso puede influir a la hora de trabajar, al no desarrollar esa creatividad que menciona

C: Claro, claro y también pues obviamente depende el trabajo porque se puede trabajar en diferentes aéreas, pero creo yo que incluso para ser profesor hay que ser creativos hay que invar en las clases porque todo el tiempo estamos, pues todo es un proceso, no es lo mismo dar una clase hace diez años que darla hoy en día, entonces creo que es un proceso que también tiene que cambiar mucho, igual si uno va a trabar en alguna empresa o en algún lugar uno necesita creatividad.

M: ¿en este momento cuenta con algún tipo de empleo?

C: En este momento no

M: ¿Le gustaría trabajar o está buscando trabajo?

M: ¿Hace cuánto tiempo se graduó?

C: Me gradúe hace 6 meses

M: ¿En estos últimos 6 meses ha tenido algún trabajo relacionado a su profesión?

C: No, no he tenido ningún trabajo formal, estuve como monitora también como estudiante auxiliar por parte de la universidad, pero no es un trabajo formal

M: ¿aparte de las monitorias ha tenido algún otro trabajo?

C: No, no he tenido otro trabajo

M: ¿está buscando trabajo en este momento?

C: SI

M: ¿Qué trabajos ha tenido hasta ahora en toda su etapa juvenil?

C: **En** el colegio vendía dulces (risas), cuando entre a la universidad tuve trabajos como mesera, en ferias, repartiendo volantes en ferias, como impulsadora en ferias, siempre mis trabajos fueron por temporadas, tuve trabajo en fundadores empacando regalos, otra vez también trabaje en el centro comercial fundadores con niños, ayudándoles a escribir cartas para Papá Noel y ya lo que hablaba de las monitorias, esos fueron como mis únicos trabajos.

M: ¿Qué tanta estabilidad le generaban estos trabajos?

C: no, no me daban ninguna estabilidad, imposible vivir de alguno de esos trabajos

M: ¿cuál era el promedio de pagos realizados por estos trabajos?

C: eran quincenales, por ejemplo, en el centro comercial fundadores, quincenales unos 600 mil pesos, pero pues era solo una vez 15 días y ya, ya volvían a llamar para el siguiente año, y yo tenía que contactarlos, yo tenía que buscar la forma. Como mesera trabaje en las arrierías, esos ingresos si fueron como de una semana, como 200 mil pesos igual cualquier trabajo de ferias en los que trabaje eran esos mismos ingresos regularmente. Y ya en monitorias, mis ingresos mensuales eran como de 300 mil pesos.

M: ¿Cómo hace para mantener sus necesidades básicas, como la alimentación, la vivienda?

C: Mis papas, vivo en la casa de mis papás, mi papa responde por las cosas del hogar.

M: ¿En qué se siente más independiente?

C: No pues yo soy de mi casa muy independiente la verdad. Pues en el sentido social, puedo salir sin problema, pues digamos no me molestan por nada y en lo económico pues tengo independencia en lo que son mis cosas de uso personal, mis cosas de aseo, mi ropa, digamos mis gastos si voy a salir a comer, digamos si voy a salir hacer algo eso va por mi cuenta. Digamos que mis papas ahora solo dependo de ellos en la parte de vivienda y alimentación, pero ya en el resto de ámbitos, lo que sea el ámbito social pues dependo económicamente de lo que yo tenga. También si quiero ir a un gimnasio, si quiero ir de viaje cualquier cosa, todas esas cosas. Y de hecho eso es desde que estoy en la universidad, digamos para mis cosas personales, siempre han dependido de mi desde que doy monitorias en ese sentido. Eso me ha ayudado porque ya no me ha tocado pedirle a mi papá para salir, ir a comer, para pagar un gimnasio, para pagar como las cosas de ocio o actividades diferentes que uno suele hacer.

M: ¿Cómo ve el trabajo que ofrece la ciudad de Manizales que permita mejoras su calidad de vida como joven que es?

C: Jmm... la verdad es muy difícil yo llevo buscando trabajo desde que me gradué, hace 6 meses, me parece complicado porque por mas hojas de vida que envié no he recibido no he recibido yo creo que la primera llamada, entonces es complicado porque tras de todos los puestos que tu vez eee no sobrepasan el mínimo o son por prestación de servicios, que te contratan puede ser un mes, dos meses o trabajos como varios, para hacer de un día para otro nomas, entonces la verdad si lo veo muy complicado sin embargo pues ahorita con lo de la maestría pues tengo una ventaja pues que en la universidad por el hecho de estar haciendo la maestría nos pueden contratar como docentes ocasionales y pues eee la otra semana empiezo a trabajar como docente ocasional, pero pues son solo 12 horas semanales .

M: ¿Ya sabe cuál va hacer el salario promedio que le pagan por dar estas clases?

C: si, un millón. Pero es que yo tengo que pagar mi maestría, entonces tengo que sacar el dinero para pagarla y pues ahora que mientras yo este trabajado, por ejemplo, el semestre pasado también que di monitorias mi promedio mensual también era de un millón de pesos lo que recibía, pero desde que me gradué y empecé a dar la monitorias ya de posgrado y ahorita con este potro trabajo pues yo también tengo que responder en mi casa por ciertos gastos, tengo que ayudar con facturas y con algo de alimentación. Y yo tengo que ahorrar

para la maestría, para poder seguir estudiando para pagarme el semestre y pues para ayudar en mi casa.

M: ¿El trabajo particularmente hacia los jóvenes en Manizales como lo percibe?

C: Pues yo creo que es muy difícil porque ahorita en todo lugar te piden experiencia laboral, la cual no tienes porque acabas de salir de estudiar y pues si no te dan la oportunidad en algún lado pues no la vas a poder tener, entonces personalmente me parece muy difícil. Me produce incertidumbre porque pienso... cuando yo acabe mi maestría o si en uno de mis semestres de maestría no me contratan en la universidad, ni como monitora, ni como docente, pues con que pago mi próximo semestre, entonces si es muy difícil encontrar otro trabajo en la ciudad diferente a ese que me proporciona por ya ser miembro pues de esa comunidad académica, porque de otra forma no me lo proporcionarían si no estuviera en la maestría.

M: ¿es como una inversión para conseguir trabajo?

C: ¡Exacto! También es eso, porque es como... para tu ser docente en la universidad tu tienes que tener maestría y tener experiencia de dos años, lo cual pues todavía no tengo maestría, tampoco tengo la experiencia de dos años, entonces pues me facilita mucho estar haciendo la maestría y que me puedan contratar por ese hecho, sin embargo yo si pienso que son dos años y en esos dos años yo todavía no voy a adquirir la experiencia que yo necesito para poder ser docente de una universidad, porque mi experiencia cuenta por cuatro meses, por ejemplo ahora solo voy a tener cuatro meses de experiencia, su cuento con suerte el otro semestre también los tendría y el siguiente, lo cual son 12 meses, solo un año.

M: ¿en el pregrado usted no cuenta con alguna experiencia en el área de su profesión?

C: solo tengo experiencia dos meses en un pre icfes que hice con Cofa, trabaje ahí dos meses dicte el curso de matemáticas.

M: ¿de qué forma ha buscado empleo acá en la ciudad de Manizales?

C: Yo he buscado empleo por plataformas digitales, computrabajo, linked, he llevado hojas de vida a diferentes sitios y comunicándome pues por correo a las diferentes universidades de la ciudad, también envié una hora de vida a la alcaldía, pero ya era en la parte pues aplicada, no como docente, pero pues tampoco nunca me llamaron.

M: ¿Y cómo le gustaría enfocar su carrera?

C: pues realmente no lo tengo muy claro porque a mí me gustan los dos campos totalmente, digamos que yo he tenido experiencia en los dos campos en la universidad y a mí me gusta enseñar, pero también me gusta toda la parte aplicas y como se trabaja digamos en una organización, la verdad yo pienso que lo que resulte yo trabajaría, desde que me guste.

M: ¿ha conocido programas del gobierno que le ayuden a la búsqueda de empleo?

C: Pues tuve conocimiento de la convocatoria del DANE que salió hace poco sin embargo pues no tengo experiencia labora suficiente entonces decidí no presentarme.

M: ¿cree que acá en Manizales hay un área laboral para su profesión?

C: Pues realmente yo creo que no, digamos que el área que acá hay seria universitaria como docente, porque realmente con lo que tiene que ver con empresas no, al menos que yo tenga conocimiento o que sea algo de conocimiento público no.

M: ¿Qué requisitos le han pedido para acceder a un empleo acá en la ciudad?

C: Experiencia laboral

M: ¿de cuánto tiempo?

C: dos años, algunas de un año y medio, seis meses.

M: ¿Solo eso le han pedido como requisito?

C: solo experiencia laboral. ¡A bueno!... experiencia laboral y en algunos casos idiomas

M: Como va en esa área de segunda lengua

C: Bien, pues yo hablo inglés y francés, bueno en la universidad también estudie inglés, ese curso si fue financiado por unos tíos y luego por mis padres y posteriormente francés que fue financiado por mí, pero no he terminado me falta B2. Yo a la universidad si puedo decir que le he sacado todo el provecho del mundo porque con la universidad hay un convenio con la alianza donde por nivel solo pagamos 90 mil pesos, y ingles si aprendí en el colombo ese no tenía convenio con la universidad ni nada. Y pues también la universidad me ha ayudado mucho por ejemplo ahorita estoy en un curso de inglés que estoy haciendo con la universidad,

comenzó hace 4 semanas es de una universidad de Canadá y es un curso virtual, también he estado en jornadas de inmersión de inglés o sea con la universidad si he tomado varios cursos de inglés pues aparte de los cursos de la carrera

M: ¿qué tan fácil es sacarle el provecho a la universidad como usted lo menciona?

C: si claro, es conocido por todos los que leen el correo (se ríe) porque eso llega algo que se llama pos master que nadie lee, pero ahí salen todas las actividades culturales, artísticas, grupos de formación, actividades de idiomas y la información es súper clara.

M: ¿le parece que la universidad entonces ha sido una buena herramienta para poder mejorar la calidad de vida y conseguir un mejor trabajo?

C: No yo siento que es totalmente necesaria, yo siento que la universidad fue la que me forma como persona, en pensamiento crítico, en escritura, en todo en absolutamente todo, no solo mis habilidades académicas, sino también psicológicas físicas, yo si digo que a mí me ha aportado un montón de cosas importantes a mi vida.

M: ¿Usted creería que los demás jóvenes deberían tener ese acceso a una educación superior y que tan fácil cree que es poder acceder a ella?

C: si yo creo que deberían tener acceso. Y es muy difícil la verdad, yo creo que la verdad es muy difícil entrar a la universidad y dependiendo obviamente de las bases que tu tengas, dependiendo la universidad a la que tú quieras entrar, entonces yo creo que es complicado acceder a la educación superior y más por ejemplo si has estado en pueblos o en colegios donde realmente la educación es mínima

M: ¿entonces que la hizo a usted ser diferente ya que pudo entrar a la universidad?

C: Yo digo que mi familia, también hice un pre icfes, yo creo que sin ese pre icfes no hubiera sido posible entrar a la universidad porque yo obtuve muchos conocimientos en ese pre icfes que yo no tenía antes, que también es una in versión, entonces eso es otra cosa, hay personas que como te digo si es en un pueblo o en un lugar muy alejado e pues esas personas ni siquiera se pueden dar cuenta que existe un pre icfes... eee también hay algo, que por ejemplo las universidades públicas no se venden como las universidades privadas, entonces a ti no te van y te diesen a tu colegio público y te dicen: mira este es el examen que tú tienes que presentar

para la nacional, o mira tú tienes que presentar el icfes para presentarte a la de caldas y tienes que tener determinados puntajes y esto y lo otro, no, eso no te lo dicen y más si viven alejados de las ciudades, entonces yo creo que eso si es muy complicado para muchas personas, que no tiene el conocimiento que si no es porque un familiar tiene ese conocimiento y te lo aportan no lo sabrían... porque es mi caso, si a mí mi familia nunca me hubiera dicho: es que usted tiene que hacer una carrera, tiene que pasar a una universidad pública porque nosotros no tenemos con qué pagarle una privada, entonces se tiene que preparar. Si yo no tuviera ese apoyo familiar quizá no hubiera entrado a una carrera, quien sabe que hubiera hecho o que hubiera pasado. Entonces yo creo que es muy importante esa parte en el ámbito educativo, porque muchas veces el padre tampoco tiene conocimiento de eso porque tampoco estudiaron entonces tampoco cree que la educación sea importante, entonces yo creo que es importante que se divulgue más sobre la educación superior y educación superior pública porque también está claro que muchas personas que no tiene acceso a una educación privada y yo siento que la universidad si te cambia y te forma completamente.

C: ¿Cómo ve esa relación entre su nivel educativo y el de sus padres y su hermana que estudio también?

M: Yo siento que si es muy diferente la forma de pensar, es diferente la forma en que ellos sienten, ven la vida y me parece muy duro porque ellos tienen que trabajar demasiado para conseguir poco, entonces pues me parece que el cambio es muy drástico y la forma de pensar de ellos es muy diferente a la de nosotras en ese sentido, por ejemplo cuando yo entre a la universidad mi familia me apoyo, pero por ejemplo mi papá era uno que decía para que estudiar si las personas que estudian terminan conduciendo un taxi, y son pensamiento que a ti no te ayudan. Yo creo que puede ser verdad, hay gente que estudio una carrera y termina haciendo otra cosa totalmente diferente, también pienso que no hay suficientes oportunidades laborales para todos, sin embargo, creo que hay que seguirse preparando. Creo que el problema ahora es que tener una carrera es como tener un bachillerato hace años... por eso es importante que las personas no solo estudien una carrera, sino que se sigan especializando en sus áreas, porque una carrera ahora no es nada, pero como te decía, no es nada quizá en el ámbito académico y laboral, pero si es mucho como te forma, en la forma de pensar, actuar.

M: ¿Respecto a la educación como se ha formado para tener un mejor empleo o para tener el empleo que desea o a soñado siempre? (aunque ya me lo ha respondido en el transcurso de la entrevista, pero se la voy a realizar por si quiere complementar o concretar algo mas)

C: Digamos que más que un empleo yo he soñado estudiar en otro país, es como mi sueño, entonces yo siento que yo me he formado con muchas actividades extracurriculares que me han ayudado a mejorar mis habilidades tanto en la academia como en otras aéreas, lo que hablaba de idiomas, o sea aprendí inglés, francés, fui a varios eventos de la carrera, estuve en un semillero de investigación, este semillero me brindo muchas oportunidades para conocer otros lugares para conocer otras personas con diferentes formas de pensar , que me aportaron en ámbito académico.

Es difícil realizar las actividades extracurriculares porque muchas veces el tiempo no te alcanza para hacer todo lo que tú quieres, me toco sacrificar el deporte y otras cosas que me gustaban, entonces es un poco complejo, pero si tú quieres algo hay que sacrificar ciertas cosas.

M: ¿Usted se ha planteado la posibilidad de irse de Manizales a trabajar?

C: si claro, totalmente, o sea si a mí me resulta algo donde sea, yo me voy, porque es trabajo, entonces uno tiene que estar abierto a todas las posibilidades.

M: ¿Puede o quiere aspirar a mejorar su nivel educativo?

C: Si, yo creo que como decía, es que ya lo he repetido mucho, pero es que a mí la educación me aporto mucho, yo quiero claro seguir estudiando, hacer mi maestría.

M: ¿y puede hacerlo?

C: Si, pues hasta ahora si lo he podido hacer, y espero también poder hacer mi doctorado y si es posible pos doctorado y si es posible estudiar toda la vida, investigar, me gusta mucho la investigación, entonces me gustaría vincularme a una universidad para poder hacer investigación, yo creo que si, a mí me gusta mucho y yo quiero continuar estudiando.

M: Dentro del contexto que usted maneja le parece que hay más jóvenes con ganas de trabajar de hacer muchas cosas y digamos que no han tenido la oportunidad.

C: si, totalmente, hay muchos jóvenes que quieren seguir estudiando, que quieren trabajar pero que no tienen la posibilidad, de hecho una compañera también de matemáticas se graduó conmigo, pero pues ella siempre, incluso durante de su carrera dependió de ella misma, ella siempre tuvo que trabajar para conseguir sus propios recursos, que pasa con ella, pues no puede hacer la maestría ya que quería también entrar a la maestría, pero a ella se le dificulta mucho porque nunca durante la carrera pudo ahorrar para poder pagar el primer semestre de la maestría y no ha podido encontrar un trabajo, ella lleva el mismo tiempo que yo desempleada no ha podido encontrar un trabajo en el área de Matemáticas, que demás le permita poder continuar con sus estudios.

M: ¿Desde su carrera que podría aportarle a la ciudad, para que oferten más empleo en su área?

C: Desde mi carrera se puede aportar mucho en la parte estadística, y en la parte de datos, es necesario que desde las matemáticas se hagan cruces de datos, mirar datos.

M: Eso es todo, muchas gracias.

2- Microempresario

Lugar: Establecimiento comercial

M: Buenas tardes, la entrevista está enfocada en torno al desempleo juvenil y me gustaría que me ayudara a contestar unas preguntas de acuerdo a la experiencia que ha tenido con los jóvenes ya sea que los tenga contratados o no. ¿Le parece bien que grabe la entrevista?

J: Si, está bien.

M: ¿Cómo está catalogada la empresa y de tipo de empresa tiene?

J: Este es una pequeña empresa de menos de 10 trabajadores, es una microempresa como tal, más categorizada como empresa familiar.

M: ¿Desde hace cuánto se encuentra la empresa en el mercado laboral?

J: hace 14 años empezamos con el proyecto de la papelería e internet y los talleres.

M: ¿actualmente tiene jóvenes empleados en la empresa entre 18 y 28 años de edad?

J: si, si tenemos jóvenes entre ese rango de edades, hay parte que son familias y otra parte que no lo son, por ejemplo dentro de los jóvenes que tenemos pues obviamente trabaja mi hija de 20 años y mi hijo que tiene 18, ee ellos hacen parte del proceso, sin embargo personas independiente de la familia tenemos dos técnicos, uno de computadores y no de celulares que están en ese rango de edades, tenemos también otra personas que es una exiliar de ventas que colabora en el local de arriba que también está en ese rango de edad y anteriormente también han trabajado personas en ese rango de edades.

M: ¿Me puede hablar sobre las prácticas que realizan algunos jóvenes en su empresa?

J: ¡claro! Pero eso no incluye como persona empleada como tal porque son practicantes, nosotros le damos espacio a practicantes, más que todo son menores de edad que vienen de colegios o del SENA que se encargan de desarrollar diferentes actividades de apoyo , uno por ejemplo auxiliar administrativo que son para lo que es la parte de la contabilidad y el manejo de las facturas o el archivo y lo otro que es en la parte técnica cuando venían los auxiliares para trabajar lo que es el, los técnicos en mantenimiento hardware

M: ellos tienen el espacio acá para desarrollar habilidades y experiencia, así no estén en la modalidad de contratación

J: Si, claro. Eso se desarrolla más como un apoyo a las instituciones porque conseguir empresas para los practicantes, entonces nosotros los comerciantes nos ponemos en la tarea de apoyar a las instituciones educativas para poder que los muchachos puedan desarrollar sus prácticas.

M: ¿Y que tanto le gusta tener a jóvenes contratados en su empresa?

J: Noo... para mí la juventud dinamiza, la juventud es muy importante para una empresa, la juventud siempre debe estar combinada con personas mayores

M: ¿Qué falencia puede encontrar en los jóvenes contrata?

J: Pues existen varias ¿no? Pues primero y más importante es la falta de experiencia, pues eso es algo obvio, pues no se le puede pedir experiencia a una persona tan joven, pero no deja

de ser una falencia, no se puede obviar. En segunda instancia, de pronto el nivel de compromiso, una persona adulta o una persona con familia se esfuerza un poco más por conservar su empleo, se esfuerza un poco más por seguir las normas, eee halla un poco más de valor en el trabajo y es más estable

M: ¿ha tenido de pronto problemas con algunos jóvenes hayan trabajado con usted en ese sentido?

J: No, nosotros problemas no tenemos, nosotros simplemente entendemos que es un proceso, de que nosotros no podemos exigir a una persona que tenga experiencia, unos jóvenes que en sus casa muchas veces no le dan ciertas normas, pues toca orientaros acá en ese sentido, porque el uso del celular por ejemplo, las redes sociales, publicar cosas, llegar a tiempo, bueno son muchas cositas que los muchachos aun no lo tienen consolidado por su juventud por su inexperiencia, no estoy diciendo todos, pero pero si en gran parte eso son falencias que hemos notado.

M: ¿Y fortaleza que ha tenido en el negocio por los jóvenes que han tenido trabajando, cual ese plus que dan los jóvenes?

J: Siii fortalezas mucho dinamismo, he la acción reacción de los muchachos en mucho mayor, he ellos no se cansan, ellos están dispuestos darlo todo cuando tienen un nivel de compromiso alto, otra de las ventajas que tienen es que tú puedes, tú coges a una persona joven y le vas enseñando lo que necesitas de tu negocio, las personas de edad viene con resabios, con muchas cosas y eso es delicado, una cosa que nosotros tenemos de ventaja en los jóvenes es justamente eso, de que los muchachos cuando tú les enseñas aprenden a manejar en negocio aprenden a manejar su cargo de mejor forma cuando ya adquieren experiencia.

M: ¿Usted cree que en una empresa en general u joven puede ser un plus o una venta a la hora de contratarlo o una desventaja?

J: Noo, eso es relativo porque todas las empresas tienen necesidades distintas entonces es muy complejo nosotros definir eso, por ejemplo si tú vas a tener un jefe de producción es muy complejo tu colocar una persona con poca experticia en ese cargo, pero si tú por ejemplo tú tienes un cargo en venta, un cargo en un área que requiera como esas habilidades que ellos

tienen es evidentemente, mejor, es muy relativo no podemos definirlo ni generalizarlo porque todo varía de acuerdo a la necesidad.

M: volviendo a su empresa ¿Qué tipo de profesionales usted requiere en su empresa y complementémoslo con cuanto pueden llegar a ganar que entre a trabajar a su empresa?

J: Como microempresa es un poco complejo el asunto del crecimiento en cargos y valores, porque nosotros no tenemos una estructura grande, entonces eso hace que sea más limitado. Pero como oferta laboral es interesante ¿cierto? Por su estabilidad y por las garantías que ofrecemos, entonces pues que le digo, una persona puede iniciar ganándose no sé, un salario básico y puede llegar a ganarse dos o tres salario mínimo dependiendo de la actividad. Por ejemplo, los técnicos se ganan alrededor de dos y tres salarios mínimo eee mensuales legales, es un sueldo bastante atractivo para ellos.

M: ¿pero si requiere de profesionales especializados entonces?

J: Si evidentemente, aunque el universitario no es tanto definido como universitario, porque la verdad es que no es tan relevante o no, sino que sea profesional, no me refiero a profesional titulado, sino a profesional en el área, es decir, que tenga la experiencia y los conocimientos necesarios. Como te decía, yo no puedo tener un técnico en mantenimiento de computadores a una persona que no sabe de eso, o un técnico de celulares pues no, o un técnico digamos que de instalación de cajas de seguridad y ese tipo de cosas pues, ósea, tiene que tener específicamente conocimiento en el área. Por ejemplo mi hija está estudiando administración de empresas y ella es una profesional que queremos nosotros encargarnos para darle el plus necesario para pasar de micro a mediana y de mediana a grande empresa, bueno si se puede, pero por lo menos de micro a mediana si es uno de los objetivos que nos hemos planteado con ella, y mi hijo está estudiando ingeniería de sistemas y la idea es que él también se enfoque o potenciemos también su carrera, porque nosotros tenemos que ver con todo eso.

M: ¿y cómo ven ese proceso de que la empresa crezca, lleva varios años en el mercado, y como ha visto, que tan difícil que tan fácil es el proceso para poder crecer?

J: si a ver, eso es complicado, el proceso del empresarismo y el emprendimiento es complejo, porque incide muchos factores, en especial para nosotros que somos familia desplaza, eso condiciona de cierta manera que hace 14 años, bueno 17 años que llegamos, tú no tienes las

condiciones ni económicas, ni físicas, ni nada para poder realizar las actividades y pues para poder montar tu empresa, tu negocio /entra un cliente que requiere del dueño del negocio/

Entonces el punto es que nosotros empezamos de la nada, entonces cuando uno está en esa condición, cuanto tú no tienes nada pus nadie te presta, o los préstamos que te hace e sistema financiero son muy costosos, porque mientras un crédito normal se puede conseguir en el 1,4% o 1,3% que sigue siendo costoso, pero se consigue al microempresario o al comerciante le llegan intereses del 38 % o 40% anual. Entonces mientras que a otro modelo de préstamo le prestan al 12 % o 13% anual, entonces mira que la diferencia es más del doble; yo entiendo que somos un nivel de riesgo mayor, pero eso (entre risas) no quiere decir que puedan sacar el dinero de esa forma entonces muy complicado, por una parte, en cuanto a préstamos se refiere y en cuanto al sistema financiero.

Segundo los espacios, el lugar, uno tiene que vivir de esto, tú no puedes decir yo inicio.../ de nuevo entra un cliente que requiere del jefe de la empresa/ ... si en algún momento las personas o los locales, todo mucho es más difícil para el pequeño cuando tú quieres emprender, por ejemplo el fondo emprender solo apoya para los que estén egresados o terminando sus estudios, nosotros fuimos a proyectos como desplazados y los apoyos son de 1 millón, millón 300 y con eso tu no montas ninguna empresa, eso te valdrá uno o dos meses de arriendo de tu local, entonces es eso, muchas dificultades para emprender desde cero, tu puedes tener muchas ideas, mucha voluntad de trabajo, pero no te dan las facilidades para emprender

M: ¿No han tenido ningún apoyo por parte de la alcaldía, gobernación, cámara y comercio, entidades públicas en general?

J: /El dueño del negocio es requerido nuevamente por los trabajadores y cliente/

No, no, ósea, capacitación tu recibes, pero la capacitación es algo muy importante para un empresario y para una persona emprendedora, pero cuál es el problema, si tú no tienes un apoyo financiero, la capacitación se te va a quedar en eso, ¿ya me entiendes? Porque por ejemplo yo para iniciar en este proyecto lo primero que hice fue meterme al SENA ¿sí? Yo me metí al SENA estudie, porque yo soy profesional en otras aéreas, tenía que complementarlo y actualizarlo, entonces una de las necesidades era el conocimiento,

entonces lo primero que yo hice fue meterme a estudiar al SENA y trabajando y estudiando lo logramos, pero cuál es el punto, la capacitación la tenemos, pero cuando tu no encuentras el apoyo en otras aéreas, en otros nivele, es muy complejo. Porque te brindan mucha capacitación, y acompañamiento, pero eso no lo es todo; hace poco inclusive nosotros fuimos favorecidos por la cámara de comercio en un proyecto para sistematizar el negocio y nos dieron facturación, para manejar la contabilidad a través de un programa que ellos nos facilitaron, supuestamente gratuito, bueno fue gratuito el primer año, pero ya para el segundo año ya te cobraban si vez, eso uno; segundo que aparte de eso los datos estaban en plataforma de ellos, es decir, si tu no pagas no puedes usas los datos, entonces te están condicionando, te están amarrando, se aprovechan del pequeño empresario para poder hacer ¡esas pilatunas que me parecen tremendas! Entonces yo digo que un apoyo tiene que ser, un apoyo incondicional, irrestricto al pequeño empresario para poder potenciar ¡pero así no!

Si a nosotros nos ha ido bien, no lo podemos negar, pero no ha ido bien más porque (se sonrío) ¡mi esposa y yo trabajamos desde las 8 am hasta las 10 pm, todos los días, de lunes a domingo, sin cerrar un solo día del año, excepto el viernes santo! ¿sí? Y no tiene que ver tanto por el apoyo del estado y otros tipos de entidades que realmente no fueron tan significativos el apoyo de ellos.

M: Volviendo a la contratación de jóvenes ¿considera usted que los jóvenes que tiene contratados están calificados en lo que requiere su empresa?

J: si claro, claro porque nosotros filtramos anticipadamente ese tipo de situaciones, ¿no? Obviamente los jóvenes que tenemos están aptos para desarrollar la actividad que tienen

M: En cuanto al sueldo de los jóvenes usted que tiene contratados ¿tiene un salario básico, prestaciones o como están financiados?

J: no, no, ósea nosotros, el pequeño comerciante tiene dificultades para eso porque un salario mínimo de una persona vale 1 millón 200 y algo más o menos para contratar a alguien donde el joven va recibir solamente 900 y algo ¿cierto? Pero realmente el resto se va en parafiscales, ICBF, cajas de compensación, una cantidad de cosas adicionales que te generan un costo de alrededor de unos 300 mil pesos más ¿cierto? entonces tú dices, puedo pagar casi un salario mínimo, pero no puedo pagar el resto, entonces esto te condiciona, eso te condiciona. Lo

segundo es que si tu miras un negocio pequeño, las ventas y en nivel de ganancia no van a generar para pagarle a varios empleados ese mismo valor ¿ya? Entonces por ejemplo los técnicos ganan bien, porque ganan por comisiones, entonces de acuerdo a lo que hagan eso se ganan, entonces ellos ganan mucho mejor, entonces nosotros impulsamos mucho esa parte para que ellos puedan, hacemos la publicidad necesaria, les recibimos, los apoyamos en todo sentido para poder que ellos su trabajo sea bien remunerado, ya los de servicio al cliente es un poco más complicado, porque como ellos solamente hay trabajo si hay gente, si no viene gente pues no hay.

M: ¿entonces en la pandemia se vio afectado en cuanto a eso?

J: ¡La pandemia fue trágica! la pandemia fue trágica, porque la pandemia para nosotros que tuvimos cerrado 2 meses, de hecho hasta tuvimos problemas con la policía porque nosotros tenemos que hacer algo y la policía no nos dejaba hacer nada, y porque el arriendo había que pagarlo, un arriendo comercial es muy distinto a un arriendo de una vivienda, entonces el arriendo comercial es un poco más complejo en ese sentido y tocaba pagarlo, y lo servicios bajaron de consumo, pero es un mes que tenías ahí que ya estaban consumidos, había que pagarlos entonces y no estaba generando, este bueno, ¡una cantidad de complicaciones! Y a la gente toco sacarlas a vacaciones y pagarle ese tiempo de vacaciones porque pues también como los dejábamos desamparados, después de que se acabaron las vacaciones, después de que (entre risas) se acabaron el presupuesto y los ahorros ahí fue donde se empezó, empezamos a sufrir un poco más.

M: ¿Qué necesita o que requiere usted para contratar más jóvenes en la empresa de manera formal con todas sus prestaciones?

J: /El dueño del negocio es requerido nuevamente por los trabajadores y cliente/

Yo pienso que uno de los factores que se necesitaría, sería los costos anexos a la contratación, tratar de impulsar más a la pequeña empresa en ese sentido, porque yo sé que hay estímulos, pero los estímulos son para grandes contrataciones, para grandes empresas, yo sé que es muy bueno, muy bueno pues apoyar a la grande empresa porque son volúmenes altos de contratación, pero así evitarían el comercio informal, entonces por ese lado siempre es bueno. Lo segundo sería unos créditos más blandos, porque con eso podemos nueva maquinaria,

nuevos equipos ¿si vez? Uno lo que le está pagando a los bancos pues se los traslada al trabajador.

M: ¿Qué esfuerzos podría realizar la empresa para contratar esos jóvenes?

J: No la verdad es que (se sonríe) esfuerzo no se requiere, porque después de que tu tengas el movimiento necesario, el apoyo necesario en tus proyectos ¡uno contrata! ¿Porque en las tiendas no contratan una persona para que ayude? Porque no da para pagar, el tendero tiene que hacerlo solo, ósea yo estoy hablando desde el comercio pequeño, porque en las grandes empresas es diferente, el comercio pequeño, si tú vas a la mayoría de los almacenes de ropa, almacenes de celulares, calzado, almacenes pequeños no te va a tener un sistema de contratación preciso, completo ¿por qué? Porque no da, ósea es muy diferente, muy diferente, tú no puedes crear una ley donde el sistema de contratación sea el mismo para una empresa que maneja miles de millones de pesos, para una empresa que te maneja 12 o 15 millones de pesos al mes de ventas, entonces es muy diferente, tú no puedes generar el mismo sistema de contratación para todos. A mí me gustaría que se generara un sistema de contratación digámoslo así diferencial para el pequeño comerciante, digamos para que yo pueda generar empleo a una persona a un joven una alternativa, pero así es muy difícil.

En cuanto a los jóvenes, son básicamente son la herramienta fundamental, aunque suena maluco decir herramienta, pero son la herramienta fundamental para un proyecto pequeño como este, ósea tu no contratas adultos mayores (se sonríe) adultos y como te digo, exactamente en mi negocio que es tecnología, papelería, se requiere joven, entonces, pues como el modelo de negocio minio no va orientado al adulto mayor, sino al joven y al niño, pues ¡sería muy fácil contratarlo para nosotros, no sería complicado!

M: ¿No sé si para terminar le gustaría decir algo más?

J: No, yo lo único que digo pues, agradecerles por el interés de desarrollar nuevas alternativas tanto para jóvenes y el sistema de contratación y por permitirnos a nosotros expresarnos, porque como le decía, si se pudiera generar un sistema de contratación para el pequeño comerciante y usted que está estudiando esta parte, este proyecto es conectora que el comercio informal, o que el mercado informal es demasiado alto es demasiado alto, si nosotros tuviésemos un sistema de formalización un poco más flexible, se lo aseguro que

nosotros estuviéramos formalizados, porque a quien no le va a gustar pensionarse, a quien no le va a gustar que tenga ARL, que tengan todas sus garantías, a quien no le va a gustar que tenga un carnet tipo A para ir a Confamiliares, pero eso está solamente destinado para las empresas que pueden cotizar, si tú vas como independiente a la caja de compensación te cobran categoría tipo B y no tienes subsidio familiar, entonces no es interesante, no. No es interesante porque aquí solamente el sistema formal recibe todo eso, pero si buscas una manera de formalizar seguro que el empleo se dispararía, se dispararía muchísimo, muchísimo ¿por qué? Como te decía, yo aquí tengo mi niña, tengo a mi niño, bueno ya son adultos, pero tengo muchos jóvenes. Ve a hay jóvenes que se han tenido que ir de acá pues porque las garantías laborales no son las que ellos buscan y prefieren ir para un call center a hacerlo, porque allá las garantías si las hay ¿cierto? Sin embargo llega un momento en que son tres meses después y salen, el señor de la tienda, el hijo del señor de la tienda, bueno tantas cosas que pueden formalizar con un modelo distinto de contratación que, que lo utilizarían algunos pillos, no se ya sería como ejercer un ejercicio de control más específico para eso, pero estoy seguro que una alternativa para el pequeño comerciante dispararía el empleo en Colombia, o sea porque la mayoría del empleo informal pasaría a ser formal y el sistema de pensión y salud recibiría mucho más ingreso... pero así usted tiene que contratar un vender joven o adulto igual con las mismas garantías que lo contrata el éxito por ejemplo, entonces como nos vamos a comparar con una gran superficie y eso migra el trabajador para allá. Eso es todo.

M: Muchas gracias

3- Joven desempleada

Sexo: Femenino

Edad: 24

Lugar: Meet

Nivel educativo: Universitaria

Lugar de nacimiento: Manizales

Trayectoria de residencia: Manizales y Panamá

M: Buenos días, la entrevista está enfocada en torno al desempleo juvenil y me gustaría que me ayudara a contestar unas preguntas que parten desde su contexto Familiar, económico y socioeducativo hasta el momento en que empieza a buscar trabajo. ¿Está de acuerdo que grabe la entrevista?

Y: si estoy de acuerdo... Pues mis abuelos pues creo que terminaron en primaria y mi hermano me apoya mucho en mi proceso para la universidad y el profesional, pues él es médico.

M: ¿y tiene más hermanos?

Y: sí, tengo cuatro hermanos

M: ¿A qué se dedicaron sus padres y sus familiares para aportar con su proceso de crecimiento, en que trabajan?

Y: eeee pues mi madre es ama de casa, mi padre ha trabajado en fábricas operando máquinas y eso y ahorita está trabajando informal, como electricistas.

M: ¿y viven con usted?

Y: no pues, a ver mi mamá está en panamá, mi papá está aquí en Manizales, él vive en la Enea y mis abuelos son pensionados, bueno mi abuelo ya murió y mi abuela es pensionada y mi hermano trabaja también aquí en Manizales, pero yo vivo sola

M: ¿Pero antes vivía con Su papá?

Y: no, no, yo viví en la Enea, pero yo vivía con mi familia materna, o sea con mi abuela, igual también con mi hermano

M: ¿Me podría contar su dinámica familiar, porque viven así y por qué su mamá está en panamá?

Y: Si, a ver mi mama se fue en el 2007 a Panamá estuvo dos años allá trabajando para poder pagar la universidad de mi hermano, luego de dos años nos llevó a mis dos hermanas y a mí, es decir, se llevó a las mujeres, vivimos allá por ahí dos años antes de que se llevara a mi otro hermano que también estaba en el colegio, el único que se quedo fue mi hermano mayor que era el que estaba estudiando en la universidad y de ahí yo me quede viviendo otros dos años,

es decir, viví 5 años en total allá, me devolví porque quería terminar mi bachillerato aquí, porque allá son 12 años, yo quería terminar un años antes, pase a la universidad, entonces me quede acá porque pase a la universidad.

M: ¿y tienen más familiares allá en panamá o porque decidieron irse a panamá?

Y: No, no mi mamá se fue porque allá tenía un trabajo, pues tenía un conocido que le estaba ofreciendo un trabajo y empezaron a trabajar. Y Pues ya pase a la universidad empecé a estudiar, viví con mi hermano durante 3 años, después de que él se graduara, luego se casó y entonces yo me volví a vivir con mi abuela y luego yo me independice.

M: ¿Cómo se financio o se ha financiado su educación?

Y: bueno mi semestre siempre fueron muy bajitos, de 100.00 pesos

M: ¿y a parte de la matricula los demás requerimientos escolares?

Y: pues en realidad yo no gastaba casi nada, de pronto libros o cosas así, pero muy poco, muy poco, porque más que todo trabajábamos los PDF, libros virtuales, lo que gaste en la universidad que en realidad no fue mucho me ayudaron mucho como le digo mi hermano, mi abuela, mi mamá, mi papá, no hay como un porcentaje de cada uno, es muy relativo, dependiendo de los años, los que podían (se ríe) y yo trabaje en la universidad como monitora durante, desde el 2019-2 hasta el 2020 como monitora.

M: ¿Aparte de ser monitora trabajaste en otras cosas?

Y: trabaje un mes, en mi 5 semestre vendiendo sandwiches y otro mes a comienzos del 2019 en cine Marck como acomodadora y ya finalizando el año pasado trabaje como niñera.

M: ¿y qué tan estables eran los trabajos?

Y: Las monitorias eran muy estables y los otros eran estables, pero yo renunciaba porque no era necesario, o sea yo trabajaba en ese tiempo porque quería.

M: ¿Qué la motivo para entrar a la universidad?

Y: A no pues la verdad, la verdad yo ni siquiera sabía que era una universidad, a mí me dijeron preséntese a tal cosa y yo me presente, entonces pase y entonces yo dije: nooo, voy a

estudiar ingeniería civil, así como por decir algo, pero en realidad yo no conocía ninguna carrera, ni sabía de nada y cuando fui a meter las opciones que habían, estaba ingeniería física, matemáticas y bueno unas otras. En caso es que yo vi matemáticas y dije ¡uy que interesante! Y me metí en esa.

M: ¿y en el colegio le gustaba?

Y: si, yo siempre fui muy buena en las matemáticas, me sentía la mejor pero no lo sabía (se ríe mucho al decirme esto) en el colegio tal vez era una de las buenas, pero en la universidad uno se da cuenta que no es lo mismo.

M: ¿y de que colegio se graduó?

Y: Me gradué del San Pio XX de la Enea

M: ¿Cree que el colegio donde estudiaste los últimos años la motivo para que entrara a la universidad o recibió apoyo o incentivo para seguir estudiando?

Y: No, fue más que toda mi familia, la verdad como te digo yo no sabía que era la universidad

M: ¿Qué te motivo a presentarse a la universidad?

Y: mi familia, mi abuela, mi hermano, pues era como algo, no sé, que veían como muy lógico que me presentara, para mí no era tan lógico.

M: ¿De los otros hermanos también están estudiando en educación superior?

Y: he no, mis otros hermanos tengo dos que son mayores que yo y una que es menor, la menor se graduó hace unos años más menos, la verdad no me acuerdo, y ahora está trabajando, está en panamá, ella entro a la universidad, pero por ser extranjera le cobran mucho más y aparte empezó a trabajar como en algo que era público en Panamá entonces se retiró porque de todas formas no podía ejercer allá. Y mis otros dos hermanos no terminaron el bachillerato, mi hermana mayor que es la segunda, tuvo una niña a los 17 y ya de ahí no continuó estudiando y ahorita vive en Nicaragua con la pareja. Y mi otro hermano no sé, yo no me acuerdo porque no termino, pero ahorita los dos empezaron a estudiar, para terminar el bachillerato.

M: ¿Cómo te has sentido para llegar a ser un joven adulto en el ámbito social, económico y educativo? si quieres empezamos por lo social

Y: Pues yo no suelo tener conflictos, entonces no, bien, digamos que en lo social no he tenido ningún problema, creo, no sé, tranquilo.

M: ¿Y en cuanto a lo económico?

Y: Pues ahí sí ha sido difícil porque el trabajado en Manizales está muy muy malo, donde uno busca en realidad están echando (se ríe) pues no, ha sido complicado porque no se encuentra fácil, digamos que en el trabajo que estoy ahorita no me pagan el mínimo, no me pagan transporte y pues lo tengo porque lo necesito, necesito ganar algo.

M: ¿y en cuanto a lo educativo?

Y: Pues yo creo que, en cuanto a la educación, digamos que la educación en Manizales al menos en la universidad que yo estudie, muy buena, pero en los colegios, yo que tuve la oportunidad de trabajar en un pre Icfes que organizo la universidad que era en varios colegios, asistí a dos colegios diferentes y los colegios estaban completamente diferentes a nivel educativo. Uno de los colegios tenía los estudiantes en un nivel muy muy bajo, estudiantes de 11 que conocían apenas conocían temas de octavo, en cambio el otro colegio que si estaba como ubicado en un lugar que uno dice que está ubicado como de mayor estrato ee ellos si tenía un mejor nivel.

M: ¿Cómo te sentiste y como hacías cuando ibas a estos colegios?

Y: Pues es muy frustrante, muy muy frustrante, porque tenía que explicar temas de octavo para luego explicar temas de once, temas que de hecho deberían estar claros, entonces es muy frustrante porque no puedes explicar los temas ya avanzados, porque no los puedes dejar ahí como en ese nivel. Pero ya cuando empiezas a explicarle los temas del nivel en el que ellos están, entonces te atrasas en el tema que tú tienes que dar y eso mismo hable con el mismo profesor del colegio en el que estuve y me decía que no, que con ellos tocaba trabajar así, porque así venían desde antes, como que el nivel no sé, no sé porque no avanzaban. De hecho, en el colegio como de mejor estrato note que tenían muy muy bien nivel, de hecho, note que

tenían mejor nivel que en el que yo estudie, pues el San Pio. Bueno pues los colegios que visite fueron el barrio el bosque y el de Chipre, ahí vi la diferencia del nivel educativo.

Y: ¿Usted que estuvo en ese proceso de visitar estos colegios, que tanto afecta para que los jóvenes se presenten a la educación superior?

M: No pues yo estoy segura de que eso afecta mucho porque a uno le enseñar, pues yo no se porque a la mayoría del salón era igual, la mayoría no conocía los temas que te digo. Entonces yo creo que la educación en ese colegio no está bien reforzada, de pronto los profesores de los niveles más bajos no están explicando los temas que deben dar ahí en eso niveles, entonces yo creo que se debería reforzar como enfocarse en que es lo que se está enseñando en los colegios, ver que si se esté enseñando lo que debería ser. Porque yo creo que eso no lo supervisa, deberían supervisa y verificar que todos los colegios estén con el mismo nivel y si no están en el mismo nivel mirar pues ¿por qué? Si es el profesor o que es. y yo creo que eso afecta mucho en lo social porque digamos al entrar a una universidad se le dificultaría más a estos estudiantes, de hecho, estos estudiantes, de estos barrios ni siquiera aspirar a entrar a una universidad.

M: ¿Me podrías repetir nos nombres de los colegios donde fue a dar las clases?

Y: si Bosques del Norte, yo hablaba con los estudiantes y ellos me decían que no, que no podían entrar a una universidad porque no iban a tener con que pagarla y porque tampoco iban a pasar, y pues eso me parece muy triste que pues que no puedan aspirar a ese tipo de cosas y pues no se yo creo que eso si afecta y de pronto ellos se dan cuenta de que no están al nivel de los otros colegios y por eso de desaniman

M: ¿y cómo se dan cuenta ellos?

Y: Pues precisamente si ellos empiezan un pre icfes y los primeros temas los que son de repaso no lo saben o no los entienden o no los han visto, pues ahí se dan cuenta de que su nivel no está como debería y pues yo hablo al menos por el ámbito matemático, porque nosotros en el otro ámbito no sé cómo sea, no sé si están súper bien en eso o hasta mejor, yo hablo en las matemáticas, al menos en el año en que yo asistí a eso no estaban bien los estudiantes de once.

M: ¿Por qué cree entonces que usted si paso a la universidad?

Y: yo la verdad pienso que pase de buenas (se ríe) pero mentiras algo así, yo siento que yo pase por mucho colegio y muchos de los colegios eran muy buenos y yo aprendí mucho, pero muchas de las cosas que yo debía aprender en el colegio no las aprendí, las aprendí en la universidad o pues con el tiempo. ¡Entonces yo la verdad yo sí pienso que pase por suerte, porque no sé, imagínate que en las pruebas icfec preguntaban sobre cosas orgánicas y nosotros en el colegio no habíamos empezado a ver nada de orgánico ni de inorgánico, nada de eso, entonces nosotros no sabíamos nada yo no sabía nada de eso, entonces también el pinochazo sirvió (se ríe) no mentiras!

M: ¿Cómo viste entonces ese paso del colegio a la universidad lo viste ese contraste entre las dos?

Y: Pues yo en el colegio no, no era muy aplicada en la universidad tampoco (se ríe) pero en la universidad uno se da cuenta que tiene que estudiar, que no es solo asistir a las clases sino entender que es lo que dieron en las clases y pues no sé, practicar sobre eso. Uno en el colegio es muy relajado, es que eso es lo que me refiero, cuando uno asiste al colegio no es porque quiera aprender, sino porque le toca ir y algo que le enseñan en la universidad es asistir no porque deba asistir, sino porque quiere aprender, porque el tema es interesante, porque quieres conocer y yo creo que eso debería ser así desde el colegio, que las personas se interesen por aprender de todo desde el colegio. A uno como que lo mentalizan en que uno asiste porque tiene o si no lo regañan.

M: ¿Cuentas con algún tipo de empleo en este momento?

Y: sí, soy vendedora de desechables, de un almacén de desechables, si, platos y cosas desechables.

M: ¿Pero tiene algo que ver con su carrera?

Y: no absolutamente nada, esperar a que llegue un cliente pa vender.

M: ¿Cuántas horas trabajar en el almacén?

Y: Seis horas diarias, de lunes a domingo

M: ¿Ese empleo te permite cubrir tus necesidades básicas, como la vivienda, la alimentación o como haces para sostenerte?

Y: No, yo recibo apoyo de mi hermano, con ese trabajo me alcanza para lo básico, algunas cosas básicas y ya lo que no me alcanza mi hermano me ayuda a complementar.

M: ¿Estas conforme con el trabajo que tiene o le gustaría tener otro tipo de empleo y por qué?

Y: Claro, me gustaría trabajar en algo sobre mi carrera y si no es eso al menos en algo en donde me paguen el mínimo

M: ¿Qué otro empleo ha tenido su etapa de juventud? A parte de lo que ya me había dicho:

Y: si, vendiendo cosas como informal en la calle.

M: ¿ahora trabajar por necesidad o porque te gusta?

Y: Si, por necesidad, claro que con lo de niñera también porque necesitaba

M: ¿Tienen algún contrato en el alcancel?

Y: No, es informal

M: ¿De qué forma ha buscado empleo aquí en Manizales, conoce programas, plataformas de búsqueda que le ayuden a buscar empleo?

Y: Si, yo he asistido a todos los colegios privados que hay en Manizales, he llevado mi hoja de vida presencial, la he llevado también virtual, he buscado en computrabajo, he buscado en la patria, he buscado en sistema maestro, he buscado en el sino, en convocatorias de confa, he buscado en un montón

M: ¿y si le sale trabajo en alguna otra parte de Colombia, está dispuesta a irse o hay algo que la haga permanecer en la ciudad?

Y: No, no, pues si estoy dispuesta a irme, también he buscado, he aplicado a convocatorias en otras ciudades, lo malo de aplicar a convocatorias en otras ciudades es que cuando hacen el filtro, filtran a todos los que son de otras ciudades y ya eso se elimina. Porque si se presentan 100 personas y de esas 50 no viven en la ciudad ya es un descarte, que van a

entrevistar a personas que ni siquiera viven en la ciudad, entonces sí. Entonces estoy mirando a ver, me presente a una convocatoria que hubo de Ecopetrol, hice las pruebas de habilidades, de conocimientos y estoy esperando a ver que me resulta, ¿no creo que me resulte bien!

M: ¿Y cómo conseguiste el empleo que tienes ahorita y en los que ya trabajó?

Y: no pues yo, todo el mundo sabe que busco trabajo, entonces un amigo me mandó la información del contacto, el señor estaba muy urgente de una persona y ya, ni siquiera me conoció y ya me había contratado entre comillas porque no hizo ningún contrato. Y pues los de monitora con convocatorias de la universidad y el de cine marck con una convocatoria de computrabajo y el de niñera porque era mi sobrino.

M: por todo lo que me ha contado ¿qué percepción tienes sobre el trabajo hacia los jóvenes de Manizales?

Y: Noo, en la ciudad es muy difícil conseguir trabajo porque te piden experiencia para todo, para todo, porque yo a partir desde que no encontré en mi carrera empecé a buscar en lo que fuera... y en lo que fuera te piden experiencia, que si quieres ir como operaria de máquinas tienes que tener experiencia, que si quieres ir como mesera tienes que tener experiencia, todo te piden experiencia, uno si aplica, pero de todas formas no te consideran, entonces es muy muy complicado porque uno en la universidad la experiencia la obtiene, si es de buenas, como yo que trabajé mientras estudiaba, pero cuando uno está en universidad uno se dedica es a estudiar, entonces ya alguien profesional que experiencia puede tener, a parte de la que le dan en la universidad.

M: ¿qué otros requisitos le han pedido para acceder a un empleo?

Y: No sé, principalmente experiencia, conocimiento, pruebas y ya, no sé.

M: Volviendo al área de la educación ¿cómo te has formado para tener el empleo que deseas o que has soñado siempre?

Y: pues a mí me gustaría trabajar como profesora nivel de colegio o nivel universitario, entonces pues tengo mi estudio de pregrado y estoy haciendo un diplomado en docencia universitaria, aparte de que también leo y estudio sobre metodologías de enseñanza y cosas

así. Este diplomado que estoy haciendo cuesta 40 mil por lo de la pandemia, otros valen como 700 ¡y nooo muchas gracias!

M: ¿y cómo te ha parecido el proceso de formación?

Y: Pues el proceso es fácil, el problema no es prepararse uno, yo digo que lo que me quieran explicar yo lo estudio y yo lo aprendo, el problema es que a uno lo acepten, pero si el proceso es fácil, o al menos medio fácil, uno se acostumbra a estudiar en la universidad y uno ya extraña estudiar.

M: ¿a parte del diplomado aspiras a mejorar el nivel educativo?

Y: si, me gustaría estudiar la maestría y si es posible también el doctorado en matemática pura

M: ¿y qué tan posible lo vez de realizar?

Y: Pues lo veo tan posible como hacer un crédito en el icetex (se ríe) pues en serio estoy pensando en pedir un crédito del icetex, pues porque con el empleo que tengo ahora no me alcanza para pagar una maestría y menos aquí en Manizales, pues en Colombia que son tan caras las maestrías.

M: Finalmente si le gustaría respondérmela, ¿Qué promedio de salario ganas por el trabajo que realizas en este momento?

Y: eeee como 400 al mes, en realidad sería más, pero me toca pagar pasajes y eso es lo que me queda al final. Yo si estuve muy empeñada en buscar en mi área, yo tuve muchos ahorros, pero entonces con esos ahorros estuve y mientras estuve con mis ahorros me empeñe a buscar solo en matemáticas, y ya después de un mes sin nada, decidí buscar ya en lo que sea.

M: ¿Y hace cuanto te graduaste de la universidad?

Y: Hace cuatro mese

M: eso es todas muchas gracias

Y: Bueno, chao.

4- Joven que empezó emprender una microempresa

Sexo: Femenino

Edad: 25

Lugar: Lugar de trabajo

Hora: 12 am- 6pm

Nivel educativo: Decimo de secundaria

Lugar de nacimiento: Manizales

Trayectoria de residencia: Manizales y Villamaria

Esta entrevista se realiza en el lugar de trabajo, lo que se tienen muchas interrupciones, además de que la joven tiene dos hijos de 2 y 6 años que también le demandaban tiempo, por esta razón la entrevista se alargó en tiempo, al igual que se repitió nuevamente la primera parte de la entrevista ya que estaba un poco desconcentrada con las preguntas que se le estaban realizando.

M: Buenos días, la entrevista está enfocada en torno al desempleo juvenil y me gustaría que me ayudara a contestar unas preguntas que parten desde su contexto Familiar, económico y socioeducativo hasta el momento en que empieza a buscar trabajo. ¿Está de acuerdo con que grabe la entrevista?

L: Si, grabe.

M: Gracias... ¿Qué nivel educativo tienen sus padres?

L: mi mama es bachiller académico y mi papa también (se ríe)

M: ¿a qué se dedican o se han dedicado sus padres?

L: Mi papá toda la vida ha sido una persona independiente, nunca le ha gustado trabajar, entonces es más bien empleador, mi papa siempre se ha desenvuelto en negocios propios, ganadería, taxis, de todo un poquito, negociante, ganadero. Mi mamá también es una persona

que es emprendedora, ella si ha trabajado en varias empresas, pero actualmente tiene su negocio propio

M: ¿Hasta qué edad estudio y a qué nivel educativo?

L: Yo estude hasta que tenía 16, 17 años, que la verdad empecé a trabajar y me salí, entonces quede en decimo y este año voy a retomar mis estudios para terminar el último año en la modalidad de dos años en uno, como validación.

M: ¿y cómo se financio su educación?

L: Hasta donde yo estudie mis papas siempre me aportaron todo y en el momento en el que estamos ya a mí me toca cubrir los gastos

M: ¿Cómo ha sentido el proceso para llegar a ser joven adulto, en el ámbito social?

L: pues ha sido un proceso complicado ya que estaba viviendo en un nivel económico y social bajo, entonces hubo un cambio drástico en mi vida al intentar cambiar esa vida, ya que era un barrio y un colegio el cual tenía un nivel ¿Cómo se dice? Inferior, eso suena como feo.

M: ¿en qué barrio vivía, podemos empezar por ahí?

L: bueno, yo crecí en un barrio muy bajo, que se llama la isla, cerca de Marmato, en la mitad de Marmato y del Carmen, es un barrio en donde ese entonces proliferaba mucho como la droga, matanzas, pues cosas malas, ladrones, en algún momento cuando mi papá empezó a ver empezamos a crecer y que ya uno va a alcanzar a tener como otro grado de madurez, como ya a gustarle los niños, ya querer salir, ya querer conocer las personas no solamente por una amistad de la calle sino algo más, fue donde el decidió que era momento de cambiar de ambiente, de personas, que ya el ciclo ahí había concluido, entonces decidió cambiar todo radicalmente y pasar de un nivel, estrato dos, bajo, estrato uno bajo, a colegio. No, era un colegio de estrato bajo, como la gran Colombia, a pasar a un colegio estrato seis en Palermo como es la auxiliar de enfermería, es un cambio totalmente drástico, y pasar de un barrio donde todo el mundo se conoce, donde es un barrio popular, donde todas las personas son unidas e como es la isla, a pasar uno a vivir a un barrio como es la pradera, en una avenida estrato cuatro, es muy complicado. Cuando nosotros nos pasamos de casa, nos pasaron de colegio, nos pasaron de colegio y de casa. Entonces yo pase de estar en mi colegio con la

gente que conocía, con la gente de mi barrio, con la gente de mi salón, con la gente que había estudiado toda mi primaria a estar en un colegio (se pausa la entrevista porque llega un cliente)

Entonces fue un cambio muy drástico en ese entonces, que no aceptaba, que no asimilaba y empezaron problemas más psicológicos, bueno sí.

M: ¿Por qué psicológicos?

L: Porque claro, me dio depresión, yo estaba enseñada a estar con mis amigos, a estar con personas, ya pasé a estar sola totalmente, pasé de un colegio que no hacían buling, que no se veía casi, o al menos que a mi no me lo hacían, a un colegio que todo el mundo me hacia buling. Entonces ya fue pues muy duro, ya después de eso, ya estudié dos años más en ese colegio, pase a estudiar a un colegio público como a los 13 años, porque había perdido un año, la verdad me hice echar de la escuela de enfermería, porque no aguante más el bulling. Después de eso pase a otro colegio y pase de ser la que le hacían buling a la que hacia buling (se ríe un momento). Entonces a muy buenas personas, a muy buenas amigas, pero entonces hasta ahí ya iba todo bien, entonces de acuerdo a las cosas psicológicas que me quedaron, pase de estar de un estado que estaba atacada a un estado defensivo, entonces fue malo porque así seguí todo el resto de mi secundaria motivo por el cual no me pude graduar, porque siempre o me expulsaban o no iba y perdía el año por inasistencia o cualquier cosa porque no era capaz. Después de un tiempo ingrese a la nocturna.

M: ¿el colegio le ayudaba en esas situaciones?

L: no bien, me ayudaban todos los profesores y todo, pero ¿la verdad? No la verdad es que hacían cualquier cosa y era yo (se ríe)

M: ¿pero le ofrecían algún tipo de ayuda o acompañamiento?

L: No, no, no porque yo iba a estudiar normal, sino que llegaba un punto donde yo perdía el año por inasistencia, porque dejaba de asistir mucho tiempo por quedarme por fuera y así.

M: ¿por qué no iba a estudiar?

L: Me volaba, entonces llegue a un punto donde yo ya estaba estudiando la nocturna un año, entonces en ese año si iba bien, estaba estudiando bien, pero paso un problema en la familia entonces me toco retirarme del colegio. Ahí fue donde yo si recibí apoyo por parte de los profesores y de las personas que me conocían y yo no fui a estudiar el último periodo porque no podía por lo que había pasado en mi casa

M: ¿y me puede contar que paso?

L: a mi papá lo metieron a la cárcel (habla muy rápido y se ríe) un problema personal. (Habla enredado y evade el tema) un problema personal en la casa donde no pude volver a estudiar porque me toco empezar a trabajar y incurrí a la vida laboral por primera vez ya que mi papá no podía hacerse cargo de sus obligaciones porque tenía que pagar algo ante la justicia. Entonces ahí fue donde me salí de estudiar y empecé a trabajar, tenía 16 años

M: ¿en el aspecto económico hasta ese momento como estaba?

L: Iba bien, todo iba bien gracias a dios todo iba bien, siempre como digo mi papa siempre ha tenido un nivel de independencia muy grande, entonces ha tenido forma.

M: ¿en que empezó a trabajar?

L: a los 16 años empecé a trabajar en el cual no sabía por dónde empezar, porque es muy duro uno con 16 años, menor de edad, no saber, o no saber dónde va a buscar trabajo o donde va a pedir trabajo o donde va a buscar trabajo porque eeee primero no ha terminado sus estudios, segundo muy pocas empresas aceptan menores de edad y tercero pues la verdad no sabía hacer nada. Entonces decidí hacer hojas de vida (se queda callada) ¿la verdad?

M: Si, lo que me quiera contar

L: La verdad (se ríe) recurrí a llenar unas hojas de vida con información falsa que me suministro una amiga, en la cual sabia de mis problemas económicos en ese momento, que eran duros, ella me facilito la cedula y ya. Yo dije en ese momento que yo tenía 18 años y yo en ese momento tenía 16. Yo lleve la cedula, la saque lo más oscura que pude (se ríe) la fotocopia, hice todos los papeles y ingrese a trabajar a un, a una maquila. Una maquila es donde hacen resortes, donde hacen manufactura de varias empresas de Manizales, sino que

no están directamente por la empresa, sino que están directamente como por empresas de madres cabezas de hogar. (No me quiso decir que empresa o maquila era donde trabajó)

M: ¿Y cómo supo de ese trabajo?

L: Porque estaba cerca a mi casa, yo empecé a regar hojas de vida y en ese trabajo fue la única parte que me dijeron... ¿venga y usted que sabe hacer? Y yo nada, y me dijeron: a bueno venga mañana que aquí le enseñamos (se ríe un momento) la verdad fue así. Simplemente yo iba como con cinco hojas de vida, deje a primer, deje la segunda y en la tercera me dijeron que podía trabajar al otro día. Yo al otro día fui con muchas expectativas, con muchas ganas de trabajar, con mucha motivación porque iba a ser mi primer trabajo, aunque claro, con el miedo de saber que yo era menor de edad, que en algún momento me podrían descubrir. Empecé a trabajar, demostré mis ganas de trabajar, sacamos la primera producción, la segunda producción y a la tercera producción entro una vecina de por la casa a trabar. ¡Hola Lina que más! (se ríe un momento) ¿Quién es esa? Yo no sé... (Se ríe nuevamente) eee y el jefe se dio cuenta obviamente

M: ¿Qué usted era menor de edad?

L: No, que yo no me llamaba Natalia, entonces el jefe me llamo y me dijo ¿Qué, ¿qué pasaba? Que no entendía porque ese error, y yo soy una persona muy sincera, le dije: ¡yo le voy a decir la verdad! Yo soy menor de edad, no sé dónde me vayan a dar trabajo, no sé cómo mas ganarme la plata, este es mi primer trabajo que he tenido (su hijo nos interrumpe un momento) este es el primer dinero que me he ganado con el sudor de mi frente porque yo misma me lo merecía.

M: ¿Que hacía con ese sueldo?

L: Noo todo el sueldo era pa la casa

M: ¿y su mamá sabía que usted estaba trabajando?

L: si, pero mi mamá estaba ayudando a mi papá de salir del problema penal que tenía en ese entonces, ella tenía que estar pendiente de todas las cosas que pudiera necesitar y todas las citaciones y demás papeles y cosas que tenía que hacer (todo esto lo dice bajando la voz)

Eeee yo ayudaba en la casa con la plata que me ganaba que no era mucha, porque la verdad es que en talleres o estas cosas las mujeres son explotadas, son explotada que una manera impresionante

Porque una persona puede trabajar 12 horas diarias y solamente por el producido del día tal vez no tiene sueldo fijo, no tiene, en esas maquilas es así, ellos simplemente pagan lo que se hagan en el día, y hay cosas que menos valen que otras, habían días que yo me podía quedar desde las 7 de la mañana que entraba a trabajar, hasta las 5 de la tarde , en ese día me hacia 11.000, 10.000 pesos, trabajando duro todo el día, sin para una hora a comer sino de seguido. Usted comía rápido y siéntese y siga, prácticamente era así. Pero la verdad era el único trabajo que yo me sentía capaz de conseguir hasta ese momento ¡y no aspiraba a más! Estaba feliz porque estaba trabajando.

M: ¿Cuánto ganaba al mes o la quincena?

L: A mí en una quincena me podían pagar 100.000, me podían pagar 120.000, me podían pagar 96.000. Había trabajos que me volvían las manos nada, era complicado, pero había que hacerle porque yo quería progresar, yo quería salir adelante. (Llega un cliente) Entonces pues ahí me quede trabajando y a los tres meses que se dieron cuenta de que yo no me llábana Natalia, pues que yo tenía otro nombre, el señor me pregunto qué porque estaba trabajando con tanta motivación, quedándome horas extras, llevándome el trabajo para la casa, porque era una cosa que yo trabajaba hasta las 5 y yo me llevaba trabajo pa la casa y me quedaba hasta las 10 haciendo, para poder tener una buena ganancia, yo le dije mi situación y lo único que me dijo fue: traiga mañana a su mamá si quiere trabajar. También le dio trabajo a mi mamá, a mi tía, cosa por la cual se lo agradezco, se lo agradecía, porque se murió en diciembre.

M: ¿su mamá entonces no trabajaba en ese entonces?

L: No, mi papá siempre se lo había dado todo. Ella no trabajaba, yo fui la primera la que la incité a trabajar a tener sus cosas, bueno. Después de ahí la verdad ya estábamos trabajando muy duro, todo el mundo sabía que estábamos siendo explotadas, todas las que trabajamos en el momento incluso había muchos problemas por eso, pero pues no le digo, no había nada más que hacer porque no había donde más ir a trabajar. Nos aguantamos un año, trabajando

en esas condiciones, al año el señor donde trabajábamos nos mandó de remplazo para una empresa grande de la ciudad, en la cual empecé a ver la discriminación laboral.

M: ¿Ya era mayor de edad?

L: no, tenía 17

M: ¿Y así la aceptaron?

L: (entre risas) ¡no sabían que era menor de edad tampoco! Él me dijo que fuera con la misma cedula con la que había entrado, yo fui y empecé a trabajar en una empresa reconocida en la ciudad y me empecé a dar cuenta de que en las empresas hay mucha discriminación laboral, no solamente por la edad sino también por el género

M: ¿y por qué lo veía así?

L: porque resulta que en la misma empresa decían, el 90 por ciento eran hombres, el 10 por ciento de mano de obra eran mujeres, habían 4 o 5 mujeres y todas eran mayores. ¿Por qué? Ahí está el por qué: porque una de ella me dijo, tal cual como le voy a decir: “es que en esta empresa no contratan mujeres por las licencias de maternidad” así. Yo en el momento sabía que no lo estaban diciendo por mi mamá, yo sabía que era por mí, yo duré una quincena, claro era menos del mínimo, pero era más de lo que estaba acostumbrado a ganarme hasta ese entonces y me salí, le dije que había conseguido un nuevo trabajo y me salí.

M: ¿y por qué se salió de trabajar?

L: Para que dejaran a mi mamá, si yo no me hubiera salido, hubiéramos salido las dos, por lo que le estoy diciendo en esa empresa no contratan mujeres jóvenes, por no pagar licencia de maternidad, solamente contratan señoras mayores, tipo 35 o 40 que ya tienen sus hijos grandes y no se van a poner más. Me salí yo y a los dos meses la contrataron a ella, por un año le hicieron contrato. Me Salí y me fui a trabajar a...

M: ¿qué empresa era?

L: Una empresa ahí equis, (en voz baja) donde trabaja mi marido. (Me pide que no coloque el nombre de la empresa) en la enea.

Después de ahí iba a volver a trabajar donde estaba trabajando en la maquila, pero allá no hay producción en diciembre, en diciembre muchas empresas paran la producción, si las empresas grandes paran la producción, las empresas pequeñas quedan sin trabajo. Las empresas grandes contratan maquilas, le dan un contrato por ejemplo a una persona, esa persona se encarga de esa producción, cosas de la empresa, entonces por ejemplo la empresa dice, ustedes me van a hacer este cable, ustedes me van a hacer tal cosa. La persona coge eso y luego mira como le paga a los trabajadores, ellos lo único es que se encargan de descargar la producción y ya el señor que recibió el contrato mira a ver como paga, en este caso el señor paga: a las cosas hechas cosas pagas, entonces por ejemplo: por una cosa pueden dar 10 centavos, por una cosa pueden dar 5, por otra 100 pesos, ¿si me entiende? Y una cosa es que usted haga una cosa por 100 pesos a hacer una por 10 centavos, usted se tiene que hacer 100 para hacerse 100 pesos, pero son cosas fáciles, pero de igual manera usted lo tiene que hacer en mucha cantidad, para que de 100 en 100 se le vea plata, listo.

Después de ahí yo no sabía en qué más trabajar entonces, tengo un amigo que le gusta mucho las ventas, entonces yo le dije que sí que donde, entonces incurrí en el mundo de las ventas en el cual me quede, me encantan las ventas, lo mío son las ventas, me fui para los almacenes de la 19, son almacenes donde uno trabaja pero no trabaja legalmente, no le pagan a un el minio, no le pagan una salud no le pagan a uno nada, uno simplemente va y trabaja, sea por un valor diario o por comisión, el cual se llama: arrastrando. Cuando uno trabaja por un sueldo fijo uno se gana, en ese entonces eran 20 mil pesos al día, ahorita ya son como 30, pero la persona se arriesga de que si es arrastrado gane más, como puede ganar menos, eso depende la clase de vender que haya. Entonces yo me arriesgue, mi amigo me recomendó que me metiera por ese tipo de venta. Yo empecé a vender y me tocaban turnos muy largos, el turno no se lo ponían a uno, pero por lógica tenía que llegar temprano y trabajar hasta tarde para poder hacer varias ventas. (Paramos la grabación porque tenía que atender a su hijo de dos años) la verdad me fue mucho mejor de lo que pensaba, me hice yo creo que la cantidad más grande de plata que me había hecho hasta ese momento, entonces yo a todo el mundo en mi casa le saque ropa y era como 300 o 400 mil pesos en ropa ¡osea me descontaron eso y me sobro! Entonces la verdad me fue bien, compre los regalos de diciembre, compre lo que mi hermano le había pedido al niño dios, la verdad me fue bien, trabaje ahí como hasta el 24 de diciembre de ese año, por es el día que más se vende, ese resto de diciembre no trabaje y me

dedique a descansar porque mis turnos eran muy muy largos, yo llegaba marica con los pies hinchados hinchados, bueno al año siguiente ya cumplí los 18 y en ese año ya mi papá había salido de la cárcel y empecé a buscar trabajo. (Me pide que le ponga pausa a la grabación)

Nota: quedamos que en lo que queda de la grabación cuando ella se refiera a un trabajo de Call centers se refiere a un estudio wedcamer.

M: ¿después de ese diciembre volvió a trabajar en los almacenes?

L: No, al año siguiente empecé a buscar trabajo, el proceso de buscar trabajo es muy duro porque no contaba con el suficiente apoyo.

M: ¿ya mayor de edad en donde empezó a buscar empleo, por plataformas o de qué manera?

L: Aunque tenía experiencia laboral, en ese entonces que los jóvenes no lo tienen, ¡no contaba con estudios! (se pausa la grabación porque llega un cliente)

Empecé a buscar trabajo y di con una muy llamativa oferta de trabajo, ya que daban una aspiración salarial alta, ya que decían que: personas para digitar textos, ocho horas diarias y que en una quincena se podía hacer mínimo un millo de pesos, en ese entonces no ponían los avisos explícitos, sino que decían más otro tipo de cosas, por ejemplo, antes se decía: se necesitan digitadoras, antes no se llamaban “call centers” sino que se llamaba: digitadoras, entonces decían que se necesitaban personas para digitar textos diarios.

Yo sabía, yo tenía claro (el hijo de nuevo requería de su mamá) entonces yo sabía, no soy tan inocente de creer de que van a ofrecer tanta plata por un trabajo normal, yo había escuchado y sabía que ese tipo de “call center” existía, pero no sabía que iba a ir a eso. Yo fui con una amiga porque me daba miedo que fuera una cosa fuera de lo normal o que me quisieran hacer algo, porque uno no está exento de las cosas, yo fui y me dijeron de que se trabaja el negocio del “call center” me explicaron cómo había que actuar en el “call center” y cuanto me iba a ganar en ese “call center” y me pareció un trabajo muy fácil y muy accesible en ese momento pues a lo que yo estaba acostumbrada a ganarme, pues yo estaba acostumbrada a ganar 200 mil en una quincena a que me dieran que un millón en 15 días, era una oferta muy tentadora, yo con miedo porque lógicamente uno no solamente por eso y por lo social, un tiene miedo de ir a ese tipo de trabajo. Yo en ese tiempo lo pensaba mucho hasta que decidí hacerlo.

M: ¿Qué la llevo a decidir que si lo iba a hacer?

L: ¡La plata! (se ríe) la cantidad de plata que me podía ganar, yo ya en ese momento quería mis cosas, ya quería lo mío, ya quería mi plata, ya quería tener mis cosas y hay una motivación más grande, cuando mi papá salió de la cárcel, salió motivado a tener su casa propia, sus negocios, entonces estábamos luchando entre mis familia para poder conseguir nuestros sueños de vivienda propia. Yo empecé con miedo, con tabúes, con todo lo que una persona se imagina que no está en este mundo, después que uno decide ingresar todo se vuelve tan común y tan de todo que usted va viendo que sus números aumentan y aumentan que usted siente en ese momento que va a cumplir su sueño rápido y mi sueño era la casa de mis papas.

M: ¿Cómo se sintió la primera vez que trabajo en el Call center?

L: No, eso es algo indescriptible, porque uno no sabe nada, uno va a ciegas, usted va vendado. Hay una persona que le enseña el tipo de herramientas que usted maneja en la página, ahí la persona que le explica cómo actuar o como hacer, pero relativamente no le explica más de lo que uno se puede imaginar, prácticamente en ese entonces no era como ahorita que hay personas que capacitan, hay incluso días en que enseñan que es lo que tienen que hacer. Ese día era como esto se hace así, esto se hace asa, o esto es así o esto es asa y ya chao, defiéndase como pueda, si no sabe ingles mire este es el traductor, pegue y copie y ya, así empecé, en realidad si se gana bien.

M: ¿La primera vez cuanto empezó ganando?

L: No, la primera vez nadie gana más de lo normal, pero básicamente uno se gana alrededor de 300 mil pesos, pero ya cuando uno va adquiriendo experiencia usted ahí en donde empieza a ver los resultados, la quincena ya no es de 300 ni 400, ya las quincenas yo la quincena que más me gane fue de 1'844.000, en una quincena y la que menos ya con experiencia fue de 1'050.000, yo en un mes me estaba facturando más de 3 millones de pesos, eso me ayudo a cumplir mi meta inicial que era la casa, la casa y ya uno empieza gastar plata en lo que quería.

M: ¿Su familia sabía en lo que trabajaba?

L: No, mi familia hasta el son de hoy no saben, ellos creían que trabajaba en un call centers verdadero (se ríe un momento) y yo no era tan estúpida de decir que me ganaba 3 millones en un call centers, yo les daba alrededor de 500 mil pesos 600 mil pesos y el resto tenía que partirlo entre gastos de transporte, comidas.

M: ¿y no pensó en ese momento en retomar el colegio?

L: ¡NO! (Se ríe) no porque estaba ganando bien como para, digámoslo así, desperdiciar mi tiempo, además yo estaba en ese entonces, trabaja de noche, 10pm a 6 am, única y exclusivamente a dormir, todo mi día era dormir y en la noche trabajar, así un año, de seguido. Ya de ahí para allá es esporádico, ejemplo, después de que me salí lo volví a retomar seis meses después, trabaje otros 3 o 4 meses, conseguía la plata que necesitaba, me salía.

M: ¿Y por qué se salió?

L: No, porque es cansado, es muy cansado, uno no se cansa física, sino mentalmente, uno se cansa por los jefes, si usted tiene contantemente una persona tallando y tallando y tallándole y tallándole usted se cansa, porque entre usted más produce, más quieren que produzca.

M: ¿Cómo consiguió el trabajo?

L: El del “call centers” por internet, por el Facebook se encuentran avisos

M: ¿a parte de este trabajo ha tenido otro tipo de trabajo?

L: Si claro, pero eso ya eso es como en otra etapa

M: ¿Cómo otra etapa?

L: Osea esos trabajos fueron antes de ser mamá

M: ¿Entonces como ha buscado empelo en esta etapa?

L: yo lleve hojas de vida que me acuerdo muy bien se llamaba ADECO, lo lleve a otra empresa que queda por el cable, se llama contactamos, y yo mande una hoja de vida a una empresa que supuestamente contactaba el empleado con el empleador. Yo mande una virtual y dos presenciales a las agencias de empleo.

M: ¿Qué requisitos le han pedido para trabajar?

L: pues es dependiendo el trabajo, en el primer trabajo no me pidieron nada, en el segundo trabajo la cedula, en el tercero nada, ya después de eso, para el call centers: carismática, espontanea, muy cumplida en el tiempo y ya.

M: me iba a contar de su otra etapa cuando fue mamá

L: Si, yo me salí del “call centers” porque estaba en embarazo, yo tenía 3 meses, yo tenía una amenaza da aborto por una cosa equis que me paso, me salí de trabajar porque tenía que estar en mucho cuidado y no podía tener pues actividad “concentersal” (nos reímos) porque pues no podía, entonces me toco retirarme para cuidar a mi hijo, luego empecé otra etapa en la que ya estaba entre la plata que me sabía que me podía hacer y ser un ejemplo, entonces me quede sin trabajar un tiempo largo.

M: ¿En ese tiempo como hacia pasa mantenerse usted y el niño?

L: Mis papas, mis papas, porque ni siquiera con el papá de él contamos (me señala al hijo mayor) mis papas me ayudaron conmigo y con el niño como el primer año, ya después de primer año yo empecé a intentar conseguir trabajo, pero como casi más de la mitad de las personas, no conseguí, casi siempre pedían experiencia laboral, bachiller, estudios y muchas cosas más, que la verdad en ese momento ni se me pasaba por la mente terminar el estudio. Empecé a buscar y a buscar y no conseguí nada porque era muy complicado y el estudio antes me tocaba invertirlo y yo necesitaba hacer playa.

M: ¿A los cuantos años quedo en embarazo?

L: A los 18, casi 19. Cuando yo ya quería volver a trabajar no encontré, entonces se me presento la oportunidad de irme para otra ciudad a tener un negocio que era de una familiar a manejarlo en Chinchiná, el niño tenía como 9 meses y me fui para el municipio de Chinchiná a trabajar en un negocio de vidrios templados, tecnologías, vender minutos, recargas... (separa de nuevo la entrevista y empieza con otra historia de cuando vuelve al trabajo de wedcamer)

Entonces volví a trabajar en el “call center” y conseguí la plata que necesitaba en ese entonces y me salí, cuando me salí e al tiempo, como en diciembre ¡truacate, quedé otra vez en embarazo! Entonces el embarazo se me dio muy duro, no trabaje en todo ese tiempo, veía

por mí, mi marido el que ahorita es mi marido, entonces ya me ayudaba él con todo lo que yo necesitaba, con lo que mi hijo mayor necesitaba, mi mamá y mi papá también me colaboraban y ya nació el niño y una amiga me ofreció trabajo en un todo a \$10.000 de los que ahorita hay muchos, de 9 de la mañana a 9 de la noche por ¡la belleza de \$30.000, trabajando yo sola siendo la cajera la del vestier, la que ponga cuidado, la de todo entonces era un trabajo muy pesado por tan poquita plata con tanta responsabilidad, si se me robaban una prenda en el día ya me quedaban \$20.000, entonces no, no aguantaba dejar a mis hijos tanto tiempo solos por algo que no valía la pena. Después de ahí empecé a pensar de nuevo que necesité otra vez dinero y volver al “call centers” pero ya no es igual que antes, porque ya hay mucha competencia, ya mucha gente que le ha metido mucha ficha a eso, si yo tuviera la cuenta que yo tenía cuando empecé (entre risas) ¡yo en este momento fuera millonaria marica! Pero no la tengo y ya hay mucha más gente que ya tiene cogido esos usurarios, los mismos usuarios que a mí me conocen ya la están gastando en otra. Porque son cuentas recicladas, por ejemplo, unas yo dejo las cuentas bien y se la dan a otra persona para que le saque provecho a lo que yo he hecho, eso no se puede hacer, es ilegal, es suplantar la identidad de alguien, pero pues mayormente así funciona en muchas partes. Ya después de un tiempo de que pensé en volver, volví, el año pasado, estuve trabajando dos días y la verdad: primero no era igual que antes y segundo ya no me sentía bien, porque ya mi mente está pensada en otro tipo de cosas, mi mente está pensado en ser independiente, en tener lo mío, en no trabajarle a nadie, en hacer otro tipo de cosas, en ser mejor, en ser mejor persona, mejor ejemplo, mejor persona y pues la verdad decidí que mientras no sea estrictamente necesario no voy a volver. Gracias a dios yo siempre de una u otra manera lo que he querido me lo he conseguido, entonces eso me ha ayudado mucho. Que opino yo que el trabajo es muy duro, la única oportunidad que a usted se lo hacen con las manos abiertas son de este tipo de negocios, porque en otras partes a usted le piden otras cosas, otros requisitos, muchos de todos, en el caso de muchas personas que conozco incluso tienen que trabajar en esto para poder pagarse sus estudios.

M: ¿Entonces en este momento que trabajo tiene?

L: después de eso la verdad me he esforzado mucho y he podido hacer lo que en ninguna parte de mi vida hacía, que fue ahorrar para cumplir un sueño y en este momento de mi vida

ya conseguí lo que yo quería, que era ser totalmente independiente de todos y poner mi negocio, es complicado porque es muy duro empezar.

M: ¿Cuánto lleva con el negocio?

L: mes y medio, es muy duro empezar, las deudas son muchas, el tiempo es mucho, el estrés es mucho porque a veces hay días en que uno no vende, hay momentos en que uno cree que no va hacer capas con todo lo que conlleva un negocio y lo que conlleva una casa, pero a uno lo hace mejor persona y le rinde más la plata y todo.

M: ¿el trabajo que tienen en este momento le permite mantener sus necesidades básicas de vivienda, vestido alimentación?

L: Pues las necesidades básicas de una casa, en mi caso son entre dos, eeee gracias a dios como decía yo no tengo que suplir las necesidades de una casa como arrendo o cosas así, como decía me ayude a cumplir grandes cosas y yo tengo mi casa propia, entonces ese gasto no lo tengo que suplir, tengo que pagar simplemente las facturas que se pagan en mitad con mi esposo y ya los gastos de la casa es por mita, entonces eso es más llevadero todo el tema de la casa y mantener.

M: ¿le gustaría mejorar más la calidad de vida que tiene es este momento?

L: A todas las personas por más bien que estés buscan la forma de mejorar la calidad de vida, porque siempre hay que pensar en crecer, si yo en este momento estoy así entonces ya me voy a quedar con esta calidad de vida, ¡no! Yo quiero una calidad de vida aun mayor, aunque sé que mi calidad de vida ahorita es más de lo que una persona de mi edad pudiera pedir, yo tengo cosas que personas mucho mayor no tienen, como es una casa propia, como es un hogar bonito, como es su propio negocio, su propio local, porque en este momento a mí no me toca pagar arriendo ¿si me hago entender?

M: ¿Y en este momento está conforme con el trabajo que tiene, manejando su negocio o le gustaría tener otro tipo de empleo o como se ve a futuro con el negocio que tiene?

L: No, yo en este momento no me puedo quejar del negocio, para estar empezando yo voy bien (llega un cliente y nos toca para de nuevo la entrevista) a mí no me gustaría tener otro

empleo, a mí me gusta ser mi propia jefa, tener mi propio negocio y en un futuro ofrecer trabajo a personas que lo necesiten.

M: ¿Y cómo ve las oportunidades de hacer crecer el negocio?

L: En un futuro de un año yo me veo con un local, cuatro o 5 veces más grande que este, aquí al lado, con unos muy buenos proveedores eee con una muy buena ayuda en sucursales bancarias y un poquito de cosas que ya he gestionado, entonces mi meta es ser grande y tener a uno o dos personas trabajando a mi mando.

M: ¿Que percepción tiene usted del trabajo que se le ofrece a los jóvenes en Manizales?

L: La verdad el trabajo que se le ofrece ahorita para los jóvenes es muy pobre, porque el que no es hacer cosas que no están relacionadas como tal a temas sexuales o a temas delictivos es muy raro, ya que ahorita exigen mucha experiencia laboral, exigen cosas que ahorita un joven no tiene si sale a los 24 años donde va a conseguir.

M: Volviendo al área de la educación ¿Cómo le ha parecido formarse para tener el empleo que tiene ahorita?

L: yo como tal el colegio no lo termine, ahorita lo estoy intentando terminar, voy hacer una carrera técnica, ahorita lo que estoy haciendo o estaba haciendo, era que estaba estudiando un curso rápido en el SENA, hice uno virtual y otro ya por YouTube con tutoriales, sobre todo lo que tenía que ver por ejemplo con servicios técnicos de teléfonos y sobre administración, contabilidad, para saber cómo equilibrar los gastos, sacarle producido a las cosas, como no irme a pique, como no irme a quiebre, como florecer en vez de caer.

M: ¿Y aspira seguir mejorando su nivel educativo después de que se gradué del colegio?

J: la idea es después de graduarme poder estudiar en algo relacionado a tecnología, o sino algo que tenga que ver con empresas, administración de empresas, o también me gustaría mucho estudiar negocios internacionales.

M: ¿y cómo ve las oportunidades para entrar a estudiar lo que le gusta?

J: Pues yo he visto que al SENA es fácil entrar y por ejemplo dan facilidades para las personas como yo que trabajamos y que tenemos nuestro emprendimiento para estudiar en la

noche, entonces son una de las cosas que me motivan, porque están dando cursos también nocturnos.

M: Esta pregunta es opcional si se siente cómoda para responder ¿Qué promedio de salario gana al mes por su trabajo actual?

L: ¿En ganancias? Pues es que en este momento estoy recuperando la inversión, uno en un negocio lo primero que tiene que hacer es invertir, lo segundo que tiene que hacer es ¡meterle la ficha horrible! Para poder recuperar la inversión que usted hizo de primero, entonces en este momento se puede decir que yo no estoy ganando, estoy recuperando lo que yo invertí, ya cuando recupere, de ahí pa arriba son ganancias, en este momento no tengo como un margen de ganancia,

M: ¿Cómo hace para suplir los gastos si hasta ahora está recuperando la inversión?

L: Aaaa toca sacarlos de ahí, la plata tiene que salir, no porque usted está recuperando la inversión tiene que dejar cortar el agua o dejar cortar la luz de la casa, si me entiende usted tiene que suplir sus gastos básicos y sobre eso tiene que mirar cono se inventa. Yo como voy dejar que porque estoy acá y me toca invertir más, voy a dejar cortar el agua, o sea primero prima lo primero, es lo de la casa lo que yo necesite y ya de ahí pa arriba le tengo que invertir más al negocios

M: Bueno muchas gracias, eso es todo.

Referencias Bibliográficas

- 101 Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo . (2012). *La crisis del empleo juvenil: Un llamado a la acción*. Ginebra: OIT .
- Antunes, R. (s.f.). El mundo del trabajo en America Latina . En R. Antunes, *DIEZ TESIS SOBRE EL TRABAJO DEL PRESENTE (Y EL FUTURO DEL TRABAJO)* (págs. 29-44).
- Arango G., L. G. (2004). Mujeres, trabajo y tecnologías en tiempos globalizados. (s. B. Universidad Nacional de Colombia, Ed.) *Cuadernos del CES No. 5* .
- Beck, U. (1998). La Sociedad del Riesgo . En U. Beck, *Individualización, desempleo masivo y nueva pobreza* (págs. 117-129). Barcelona : Paidós, SAICF.
- Bourdieu , P. (1990). Sociología y Cultura . En P. Bourdieu, *La "juventud" no es más que una palabra* (págs. 119-127). Mexico D.F: EDITORIAL GRIJALBO, S.A.
- Bourdieu , P. (2001). PODER, DERECHO Y CLASES SOCIALES. En J. Bernuz Beneitez, *Capítulo IV: Las formas del Capital. Capital Economico, Capital Cultura y Capital Social* (págs. 101-165). Bilbao : EDITORIAL DESCLÉE DE BROUWER, S.A .
- Camara de Comercio de Manizales . (2016). *Tercerización de la economía de Manizales y Villamaria 1975-2015- 40 años de transformación productiva* . Manizales, Caldas : Camara de Comercio de Manizales por Caldas .
- de la Garza Toledo, E. (2000). Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo. En E. de la Garza Toledo, *El papel en el concepto del trabajo en la teoria social del siglo XX* (págs. 7-17). Mexico D.F : Fondo de Cultura Económica .
- FILCO. (2021). *FILCO, Fuente de Información Laboral de Colombia*. Obtenido de FILCO, Fuente de Información Laboral de Colombia:
<http://filco.mintrabajo.gov.co/FILCO/faces/estadisticas.jsf>
- Fundacion Corona, ANDI, Programa de Alianza para la Reconciliación de USAID y ACIDI/VOCA. (2016). *MEI*. Fundacion Corona.
- Giddens , A. (1998). Sociología. En A. Giddens, *Sociología* (pág. 218). Madrid : Alianza editorial .
- Gobierno de Caldas. (2020). *Reactivación económica, creando nueva realidad- Mercado laboral juvenil Caldas*. Manizales,Cladas: Gobernación de Caldas.
- Goldthorpe, J. H. (2005). *Clase y Estado la distincion conceptual y su relevancia empírica* . Reino Unido : Universidad de Oxford.

- MACA, D. (2013). Dimensión subjetiva del trabajo: algunas ideas a partir de una investigación con profesionales. (U. N. Estero, Ed.) *Trabajo y sociedad*, 123-133.
- Neffa, J. C. (2015). Riesgos psicosociales del trabajo: contribución a su estudio . En J. C. Neffa. Buenos Aires: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales- CEIL-CONICET .
- Observatorio del mercado de trabajo en Caldas . (2020). *Balance de impacto laboral por le emergencia Covid-19 principales resultados*. Manizales, Caldas : Universidad de Manizales .
- PIERRE, M. (2002). La Políticas Publicas. En M. PIERRE, *La Genesis de las Políticas Públicas- la Produccion de las Políticas Públicas* (págs. 29-38; 55-82). Colombia; Bogotá: Universidad Externado de Colombia.
- Roth Deubel, A.-N. (2010). Enfoques para el análisis de políticas públicas . En A.-N. Roth Deubel, *Capítulo 1 Introduccion* (págs. 17-25). Bogotá : Universidad Nacional de Colombia, sede Bogotá. Facultad de Derecho, Ciencias Politicas y Sociales .
- SPE. (2019). *Demanda laboral Departamental Caldas*. Bogotá : Unidad del servicio Público de Empleo.
- SPE. (2020). *Así van las las oportunidades de trabajo en Caldas* . Bogotá: Unidad del Servicio Público de Empleo .
- SPE. (2020). *Boletín- Oportunidades-Laborales-Nacional-2019*. Bogota : Unidad del Servicio Público de Empleo.
- SPE. (2020). *Unidad del Servicio de Empleo*. Obtenido de Unidad del Servicio de Empleo: <https://www.serviciodeempleo.gov.co/transparencia-e-informacion>
- SUAREZ RIVERA, A. (2013). *ALGUNAS CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN DE 18 A 28 AÑOS (DESEMPLEO JUVENIL). TOTAL NACIONAL*. Bogotá, D.C: Mintrabajo-PNUD.
- Tanarife, C., Ramirez, M., Bedoya, J. F., Flórez, J. H., & Correa , G. (2010). *Medición del trabajo Decente en Colombia*. Medellín, Colombia : Escuela Nacional Sindical.
- UAM, UM. (2018). *Actualización de la política pública de juventud del departamento de Caldas 2018-2028*. Manizales: Universidad Autónoma de Manizales.
- Urcola, M. (2003). *Algunas apreciaciones sobre el concepto sociológico de juventud* . INVENIO.
- Urréa Giraldo , F. (1999). Un modelo de flexibilización laboral bajo el terror del mercado . En E. d. (comp.), *Los retos teóricos de los estudios de trabajo hacia el siglo XXI* (págs. 114-125). Buenos Aires: CLACSO.