

PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA

**FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y RELACIONES INTERNACIONALES
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS POLÍTICAS**

**¿UNA BATALLA LABORAL PERDIDA?
Experiencias de discriminación de los jóvenes en el mercado laboral**

Raúl Steven Chimbí Barato

**Director de Tesis
Juan Raúl Escobar**

**Bogotá D.C.
10 de enero 2020**

Índice

Introducción	5
Metodología.....	10
1. Acercamiento inicial a las ideas sobre trabajo juvenil	12
1.1. ¿La educación como mecanismo de exclusión?.....	30
1.2. La transición entre la escuela y el trabajo: de joven a adulto	37
2. ¿Cómo entender la discriminación?.....	48
2.1. El joven ¿un elemento menos productivo?	60
3. Los jóvenes como actores intergeneracionales.	64
4. La estructuración de las relaciones de trabajo	68
4.1. El empleo decente.....	70
5. ¿Bajo qué contexto se desarrolla la precariedad laboral Juvenil en Colombia?	75
5.1. Las políticas en el marco de la crisis del empleo juvenil	79
6. Situación laboral de los jóvenes: un vistazo a sus condiciones de inserción.....	85
6.1. Condiciones laborales de los jóvenes nacidos en la última década del siglo XX	86
6.1.1. Disponibilidad de empleo.....	88
6.1.2. Situación del empleo y seguridad social	99
6.1.3. Remuneración suficiente	106
7. Experiencias de discriminación en el contexto laboral	115
7.1. El trabajo como un facilitador de lo juvenil	116
7.2. ¿Cómo se percibe la discriminación en el contexto laboral de los jóvenes?	118
Conclusiones	127
NOTAS.....	140

Índice de Tablas

Tabla 1. Dimensiones del Empleo Decente.....	72
Tabla 2. Normas, Políticas y mecanismos Orientados mejorar los procesos de formación de Jóvenes para su inclusión al Merado Laboral (Colombia).....	82
Tabla 3. Distribución de Jóvenes Ocupados en Bogotá D.C. según el Subgrupo y su estado Civil (Trimestre Móvil Jul-Sep. 2019).....	94
Tabla 4. Distribución de Jóvenes Desocupados en Bogotá D.C. según el Subgrupo y su estado Civil (Trimestre Móvil Jul-Sep. 2019).....	95
Tabla 5. Diferencia de Medias: Horas de Trabajo entre ocupados Jóvenes (entre 19 -29 años) y personas mayores de 30.....	103

Índice de Gráficos

Figura 1. Oferta de empleos inscritos en el servicio Público de Empleos según Nivel de Formación, periodos 2015- 2017.....	35
Figura 2. Cambios en los Niveles Socioeconómicos	36
Figura 3. Relación Remuneración a los asalariados frente al excedente bruto de explotación 2000-2017.....	76
Figura 4. Histórico Tasa Global de Participación, Tasa de Ocupación y Tasa de Desempleo de las personas entre 14 y 28 años. (Trimestre móvil Jul-Sep. 2001-2019)	85
Figura 5. Comparativo Tasa de Desempleo Total Nacional y Tasa de Desempleo Nacional de personas entre 14 y 28 años (Trimestre Móvil Jul-Sep. 2001-2019).....	86
Figura 6. Tasas de Ocupación y Desempleo para Bogotá y para 13 ciudades y áreas Metropolitanas (Trimestre Móvil Jul-Sep. 2019).....	89
Figura 7. Diagrama de Caja - distribución de edades entre los jóvenes ocupados nacidos en la última década del siglo XX (13 Áreas Metropolitanas).....	90
Figura 8. Participación de los Jóvenes G90 en el mercado de trabajo según su parentesco con el jefe del Hogar –Total Áreas trimestre Jul-Sep. 2019.....	92
Figura 9. Porcentaje de Jóvenes G90 que están ocupados, desocupados e inactivos, según su relación con el jefe de Hogar.....	93
Figura 10. Distribución de Jóvenes ocupados en Bogotá D.C. según el título educativo más alto recibido (Trimestre Jul-Sep. 2019).....	96
Figura 11. Porcentajes de jóvenes G90 que están ocupados o hacen parte de la PEA, desagregado por el título educativo más alto recibido, vs generaciones anteriores. (Trimestre Jul-Sep. 2019).....	98
Figura 12. Distribución de personas ocupadas según situación del empleo.	99
Figura 13. Personas ocupadas en organizaciones del sector público y privado que manifestaron trabajar para una organización distinta a la empresa que los contrató.....	101
Figura 14. Porcentaje de personas ocupadas cotizantes al Sistema de Seguridad Social (13 áreas metropolitanas Trimestre Móvil Jul-Sep. 2019)	102
Figura 15. Horas trabajadas por personas ocupadas según su grupo de edad.....	104
Figura 16. Distribución de jóvenes ocupados que trabajan en jornadas mayores a 48 y 60 horas a la semana, según actividad económica de la empresa en la que se ocupan.....	105
Figura 17. Promedio de los Ingresos laborales por hora según departamentos.	108
Figura 18. Distribución de los empleados según sus ingresos	109

Figura 19. Distribución de ingreso salarial según nivel de formación111
Figura 20. Distribución de ingreso salarial según situación de empleo113

Preámbulo

La discriminación de los jóvenes del mercado de trabajo se ha traducido principalmente como un problema de exclusión, y materializado luego en desempleo; ello ha conducido a la producción de conocimiento especializado para determinar sus causas. No obstante, la discriminación de los jóvenes en el mercado laboral es la expresión de sistemas de exclusión y desigualdad, sujetos a la reproducción de estructuras e imaginarios contruidos socialmente que responden a la determinación de un orden establecido.

En este sentido, la discriminación de los jóvenes puede reflejarse en diferentes prácticas dentro del espacio laboral, que no solo se limitan a los procesos de selección o de exclusión del mercado, sino que también pueden extenderse a diferentes ámbitos que condicionan su desempeño y desarrollo en el trabajo, como en el diseño de cargos, en el acceso de recursos que dignifiquen el trabajo, o en el campo de las relaciones interpersonales.

La discriminación puede referirse a un sistema de condiciones cruzado por diferentes elementos estructurales y jerarquizados que son reproducidos consciente o inconsciente por las acciones de los agentes sociales, y estableciendo roles y comportamientos que son interiorizados por los mismos sujetos de la discriminación. En este sentido la categoría joven puede articularse de diferentes formas con los procesos de discriminación y con otras categorías que se yuxtaponen en la realidad, generando un fenómeno complejo que debe ser analizado desde un contexto situado e histórico.

Introducción

A menudo, la posibilidad de encontrar oportunidades de trabajo en empleos que brinden garantías de estabilidad, incentivos y una adecuada remuneración es percibida con pesimismo por los jóvenes. Incluso certificarse en el sistema educativo no siempre es sinónimo de inclusión, ni garantía de un trabajo digno. Este dilema puede ser vivido de diferentes maneras según la procedencia social, el género, la raza, o las redes sociales del propio sujeto. En todo caso, la amplitud de las desigualdades sociales es un determinante de las oportunidades que ofrece el mercado laboral a los y las jóvenes.

Tan solo en los últimos años el avance tecnológico ha mostrado un gran potencial para aumentar la capacidad productiva sin depender de la mano de obra, situación que ha permitido desligar el crecimiento económico del trabajo, y en correspondencia de la distribución de los beneficios económicos, vía pagos a la nómina (Boaventura de Sousa; 2003). Esta nueva realidad ha significado ahondar la brecha entre las dimensiones social y económica del desarrollo, develando las tensiones naturales que encierra el concepto mismo de desarrollo sostenible.

Las estructuras institucionales de aseguramiento creadas alrededor del trabajo asalariado y los marcos de protección social son hoy el blanco de intervenciones gubernamentales amparadas en un paradigma de mercado globalizado, con menos regulaciones y modelos flexibles que atiendan las necesidades del crecimiento económico. Sin embargo, la idea misma de un crecimiento económico sin límites, volcado a la producción y al consumo, y amparado en una ética individualista, también nos ha dejado inquietudes y reflexiones sobre si esta es la solución esperada a los problemas que nos plantea el desarrollo humano.

Por otro lado, las tensiones presentes en la base del concepto del desarrollo sostenible no solo involucran la clásica visión de la lucha de clases, ni exclusivamente refieren a las preocupaciones más recientes por la protección del medio ambiente y los límites del planeta, integra una dimensión temporal de los problemas sociales, económicos y ambientales. Ello significa que cualquier solución frente a los problemas que plantea el desarrollo humano debe poner sobre la mesa las distintas voces e interés de las generaciones, e inclusive la defensa de los intereses de quienes aún no tienen una voz presente. Es por lo que los y las jóvenes están llamados a hacer parte de la discusión sobre el modelo y los escenarios de desarrollo.

Las discusiones sobre el trabajo y el mundo laboral no pueden desligarse de la realidad juvenil; ni enmarcarse exclusivamente dentro de un discurso de eficiencia de los mercados, pues el derecho al trabajo digno hace parte de un debate intergeneracional más amplio, y dentro del cual las y los jóvenes demanda una mayor participación. Dicho esto, el propósito es facilitar la discusión intergeneracional del trabajo, poniendo de presente las inequidades y desigualdades a las cuales pueden ser sometidas los y las jóvenes.

Si bien muchas investigaciones han buscado brindar explicaciones a la exclusión de los jóvenes de los mercados de trabajo; este no es precisamente el objetivo que persigue esta investigación. Con ello, no se quiere decir que el desempleo juvenil (o su exclusión de las oportunidades laborales) sea un problema menos grave, ni tampoco menos complejo.

La intención es problematizar la inclusión desigual de los jóvenes como consecuencia de las estructuras sociales naturalmente desiguales, y soportada en la idea de una relación de desigualdad entre el joven y el adulto reproducida por las estructuras sociales. Con ello, el estudio hace un intento por cuestionar -en aparte- el marco de superioridad moral con el que se piensa y se califica el trabajo del joven dentro

del mercado laboral, y de cómo ello recrea tratos diferenciales y de subordinación en los ambientes laborales.

En otras palabras, las prácticas discriminatorias que viven muchos jóvenes no solo deben ser analizadas desde la perspectiva de los sistemas de exclusión, ni exclusivamente bajo el racero de la productividad como criterio “objetivo”; estas prácticas también están determinadas por sistemas de inclusión-desigual regidos por valores e ideas que perpetua la condición desventajosa de los jóvenes; especialmente en medio de un contexto de alta segmentación del mercado de trabajo como el que predomina actualmente.

Reiterando nuestro interés de aportar a la discusión intergeneracional del trabajo, el objetivo perseguido por esta investigación se circunscribe a describir y analizar ¿cómo se ha condicionado la inserción de los jóvenes nacidos entre la última década del siglo XX a la estructura de las relaciones de trabajo actuales?, lo cual ha dado lugar a posibles prácticas de discriminación laboral en la ciudad de Bogotá.

En primer lugar, se buscará abordar un factor determinante en los procesos de vinculación y posicionamiento de los jóvenes dentro del mercado de trabajo: La educación. Sobre este aspecto existe una amplia documentación en los estudios revisados, que dan un papel trascendental a la educación dentro de las políticas públicas actuales para afrontar la discriminación laboral de lo juvenil. En este caso se hablará de la educación como un elemento central del desarrollo social y económico, pero también como un mecanismo de transición hacia la vida adulta (algunas veces ajeno a las realidades juveniles), y un medio de movilidad social.

En esta sección se tratará de abordar la dualidad construida entre el sistema educativo y el mundo laboral partiendo de la diferenciación entre lo joven y lo adulto. Por

cuanto resulta importante considerar ¿en qué medida el trabajo (o trabajar en general) resignifica el contenido de lo juvenil?

En segundo lugar, se hará una aproximación al concepto de discriminación, su alcance respecto a lo juvenil, y como esto puede contribuir a evidenciar las prácticas de discriminación sobre los jóvenes en los espacios laborales. Para ello, se expondrán algunas aproximaciones desde la teoría económica y se contrastarán con la perspectiva de autores como Boaventura de Sousa Santos (2003) y Pérez Islas (2010). Lo anterior nos permitirá abordar conceptualmente el problema de investigación a partir de la pregunta: ¿Cómo entender la discriminación en el marco de las relaciones intergeneracionales de trabajo?

En tercer lugar, se presentarán los resultados de algunas estadísticas descriptivas para caracterizar las condiciones laborales actuales de los y las jóvenes en ciudad de Bogotá, obtenidos del procesamiento de los microdatos publicados de la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE. Para este ejercicio se desarrollarán y aclararán previamente dos elementos: 1. El concepto de “jóvenes” partiendo de un enfoque generacional histórico-marxista, y 2. El concepto de “trabajo decente” acuñado por la Organización Internacional del Trabajo -OIT en línea con el enfoque de derechos.

Finalmente, la investigación se enfocará en describir la manera en que las ideas sobre lo juvenil son determinantes en la forma como algunos jóvenes han vivido y desarrollado sus prácticas juveniles a lo largo de su carrera en el mercado de trabajo; rescatando su papel como sujetos activos (o actores) con respecto a la reproducción y reconfiguración de las estructuras sociales aludiendo a la propuesta de Anthony Giddens. Lo anterior permitirá considerar ¿En qué medida el joven juega un papel activo en la estructuración de las relaciones de trabajo, y no solo como “sujeto” de la discriminación?

Metodología

Para esta investigación, se optó por una metodología con enfoque mixto, cualitativo y cuantitativo, aplicada a una cohorte generacional específico. Para este caso, se tomó una cohorte generacional de jóvenes nacidos durante la última década del siglo XX, a saber, entre 1990 y 1999.

Dicha aproximación al concepto de “joven” desde lo generacional, es también conveniente dentro del aspecto temporal en el que se desarrolla la investigación, ya que los jóvenes de esta cohorte se encuentran dentro de un rango de edad adecuado para el desarrollo pleno de su vida laboral; por otro lado, también resulta apropiado desde el punto de vista analítico, puesto que permite observar un conjunto de jóvenes más afines respecto al momento histórico que comparten, y a su vez más cercado a su forma de pensar, pero con una diferencia marcada respecto a su tiempo de exposición en el mercado de trabajo. Los jóvenes que hasta ahora están iniciando su vida laboral y a aquellos jóvenes que ya cuentan con una mayor experiencia.

La presente investigación implicó una revisión bibliográfica que incluyó cerca de 45 textos, incluidos artículos académicos, libros, informes, blogs, y adicionalmente artículos de prensa, normas, y otros documentos que apoyaron la comprensión de algunos temas. De esta revisión, cerca de 12 textos correspondían a estudios sobre la situación laboral de los jóvenes, 5 sobre políticas de empleo para jóvenes, 5 sobre discriminación en el mercado de trabajo, 7 sobre las transformaciones del trabajo y de las políticas laborales, 3 sobre trabajo decente, 5 sobre estudios del sujeto joven, 2 sobre generaciones, 1 sobre la teoría de la estructuración, 1 sobre el enfoque de interseccionalidad, entre otros documentos.

Adicionalmente, se incluyó un análisis de estadísticas descriptivas a partir del procesamiento de los microdatos de la Gran Encuesta Integras de Hogares [GEIH],

publicados por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE] para el tercer trimestre 2019. Estos datos fueron procesados utilizando el programa estadístico *Stata* y aplicando la definición de la cohorte de jóvenes nacidos entre 1990 y 1999¹.

Finalmente, la metodología contempló la aplicación de una entrevista semiestructurada a 6 personas nacidas dentro del rango generacional planteado, y que en el momento de la investigación cumplieran con las siguientes características para garantizar una saturación mínima de la muestra: 1. Que estuvieran empleadas o empleados, 2. Que la mitad fueran hombres y la mitad mujeres; 3. que tuvieran diferente nivel educativo, 4. Que al menos uno de ellos pudiera autoidentificarse como afro o negro.

Si bien, la investigación intentó que los jóvenes seleccionados mantuvieran una diferencia respecto a su procedencia social, finalmente esta característica no fue tan notoria. Sin embargo, una característica que surgió esporádicamente durante la investigación fue la orientación sexual.

1. Acercamiento inicial a las ideas sobre trabajo juvenil

Los análisis alrededor de la situación de exclusión laboral de los jóvenes, ha sido abordado desde diferentes campos disciplinares; sin embargo, una gran parte de los estudios son desarrollados desde el campo económico, y la mayoría comparten un enfoque ortodoxo que está presente especialmente en las investigaciones desarrolladas en los 90's (Pérez, 2006). Así pues, partiendo de esta perspectiva buscaremos inicialmente introducir algunas de las reflexiones e ideas que se han planteado sobre los jóvenes, y sobre sus causas de exclusión de las relaciones de trabajo.

Hay varios estudios enfocados en explicar y describir las condiciones laborales de los jóvenes; algunas investigaciones se han enfocado identificar los determinantes de exclusión a partir de un análisis cuantitativo (Weller, 2006; Hernández, Silva y Sarmiento, 2016). Otras publicaciones se han centrado en describir los diferentes factores atribuidos a la exclusión de los jóvenes a partir de la compilación y revisión de estudios previos y de estadísticas descriptivas, o también han combinado análisis sobre políticas públicas generales y específicas relacionadas con la inclusión laboral de los jóvenes (Aparicio, 2013; De la Hoz, Quejada y Yáñez, 2012; Pedraza, 2008; Rodríguez, 2003). Finalmente hay estudios que se basan en las experiencias de vida de los y las jóvenes en el trabajo aplicando métodos cualitativos (Cataño y Álvarez; 2017).

La mayoría de las investigaciones consideran que los determinantes de exclusión pueden relacionarse tanto con condiciones macroeconómicas que afectan las condiciones del trabajo en general, como con elementos particulares de la realidad juvenil, es decir, el contexto en el que tiene lugar la propia vivencia del joven y su percepción del trabajo. Un primer vistazo a las investigaciones desarrollados por Weller (2003 y 2006) a inicios del siglo XXI permite recoger ambas dimensiones del problema,

aunque el autor da un peso importante al contexto macroeconómico mundial en ese momento.

El abordaje investigativo sobre las condiciones laborales de los jóvenes incluye un conjunto de supuestos enunciados. Pocas veces estos supuestos son desarrollados, aunque son atribuidos como características naturalmente asociadas a los jóvenes. Por ejemplo, una causa de exclusión está relacionada con los sobrecostos que genera la contratación de los jóvenes para las empresas, incluyendo los costos de capacitación y los costos de menor productividad respecto a otros empleados de mayor edad, suponiendo que el joven posee un menor capital humano representado en su oferta de conocimientos y habilidades. En este caso, el joven encarna un factor de menor productividad y de mayor itinerancia e inestabilidad que repercuten sobre la rentabilidad de las organizaciones (Weller, 2003; Weller, 2006; De la Hoz, Quejada y Yáñez, 2012).

En su artículo, Aura Cecilia Pedraza (2008) concluye que entre el periodo 2001-2005 las condiciones laborales de las personas entre 14 y 26 años en Colombia son más desfavorables respecto a los grupos de mayor edad. Entre los factores determinantes que identifica señala: a) el empeoramiento general de las condiciones de trabajo bajo un nuevo enfoque de flexibilización y las pérdidas de plazas de empleo (es decir factores macroeconómicos), b) aunado a lo que denomina las “filas de trabajo” (también referido por Isacovich). Esto último indica que los jóvenes representan la última opción de contratación dada su condición, por lo que su vinculación solo tiene lugar cuando hay una alta demanda agregada de empleo.

Estos factores permiten explicar también el alcance de la hipótesis planteada por Jürgen Weller (2003), en la medida que el empeoramiento de las condiciones laborales de los jóvenes, al inicio del milenio, se le atribuye en mayor medida a la dinámica

macroeconómica de los mercados de trabajo en correspondencia con la recesión económica en los 90's.

No obstante, en un estudio posterior Weller (2006) da relevancia a otros factores explicativos para justificar las altas tasas de desempleo juvenil en América Latina. Entre estos se resaltan dos: 1) la concentración de personas en busca de primer empleo, y 2) la alta rotación laboral de las personas jóvenes que aumenta su participación en el desempleo friccional y crean la falsa ilusión de una mayor tasa de desempleo. Al respecto, el desempleo friccional se ve como un problema menor y consustancial de la juventud en la medida que obedece a un proceso natural de apareamiento, dentro del cual el joven transcurre hasta que encuentra el trabajo de su preferencia, evento que se da en paralelo con la definición de su personalidad (esto se resume en el concepto de matching²).

La valoración de los factores "macro" como determinantes de exclusión implica de manera implícita la operación de un supuesto, a saber, la idea de que los jóvenes son un factor productivo secundario, asociados naturalmente con la fuerza laboral de reserva. Esta analogía implica que la participación de los jóvenes en la fuerza de trabajo es excepcional y no del todo relevante para alcanzar un equilibrio económico y social.

La visión esencialista asumida sobre los y las jóvenes, puede llevar a legitimar prácticas discriminatorias en el mercado de trabajo justificadas por una condición determinada naturalmente (ser joven). Esto es lo que A. Pedraza (2008) considera también un determinante en la inclusión productiva de los jóvenes, pues en los procesos de reclutamiento de las empresas (mercado externo), ante el problema de selección adversa, se privilegia las características sociológicas del grupo al que pertenece el individuo como un proxy de su productividad, y no sus habilidades particulares.

Los factores de exclusión, basados en un determinado imaginario colectivo sobre el sujeto joven, pueden ser analizados en primer lugar desde la perspectiva del “agente económico”; punto central del enfoque neoclásico. En este caso, las decisiones de los agentes son un proceso meramente racional orientado a la maximización de beneficios o la minimización de los costos. Por tal razón las empresas estarán más interesadas en contratar a personas que aumenten su margen de productividad y ganancia.

Sin embargo, contrario a un modelo de mercado perfectamente competitivo y omitiendo el “*ceteris paribus*”, en la realidad los mercados pueden operar bajo otras dinámicas. Así, por ejemplo, en contexto de ausencia o asimetría de información en los mercados, la decisión racional del agente no resulta del todo objetiva, siéndole necesario acudir a otras fuentes de información, como el sentido común, que le permitan tener una medida más exacta del desempeño individual (Rivera, 2013).

Para el caso específico de los jóvenes que están en busca de su primer empleo, las condiciones de asimetría de información en los mercados pueden ser consideradas como un factor determinante para acceder al mercado de trabajo en contraste con otros grupos de la población. Ello implica que este factor incida de forma más directa en las personas jóvenes que acaban de cumplir la edad mínima para trabajar (15 años en Colombia) y desean trabajar, o sobre los jóvenes que acaban de cumplir la mayoría de edad (18 años).

Otro enfoque económico desde el cual se puede analizar los factores de exclusión creados bajo el imaginario que se tiene del sujeto joven es el enfoque institucionalista. Desde esta perspectiva, las prácticas de discriminación no están determinadas por las decisiones racionales del “agente económico” (como se refirió antes), sino por las restricciones que imponen las instituciones al mercado. Un planteamiento central aquí es que el diseño de la estructura de cargos al interior de las organizaciones responde a

elementos culturales, normativos, y a acuerdos particulares (por ejemplo, sindicales) que condicionan la ocupación del cargo y la movilidad del individuo que lo ocupa según las “cualificaciones” que se establezcan para su desempeño; de tal forma que el proceso de discriminación puede ser tecnificado desde la etapa de planificación del trabajo y no solo en las fases de reclutamiento y selección.

La segmentación y distribución de los cargos al interior de la organización y los criterios de movilidad (ascenso) pueden estar determinados por variables como sexo, raza, edad, clase social, profesión según el contexto cultural que busque ser reproducido por los sujetos (la preferencia ideológica, o los valores y principios sociales u organizacionales). En otras palabras, los criterios de selección permiten diferenciar no solo entre el *trabajo o tarea* que es “calificada” y “no calificada”; sino también entre *quien* está mayor o menor calificado para ocuparlos.

Esta diferencia culturalmente aceptada permite configurar un segmento del mercado primario, integrado por los empleos calificados y con mejores características, y un segmento del mercado secundario con empleos de menor calidad y potencialmente ocupados por aquellos grupos que antes eran excluidos y ahora son objeto de una “inclusión desigual” (Boaventura de Susa; 2003). En este sentido, es preciso considerar que el campo de análisis de la discriminación laboral no se reduce exclusivamente a los procesos de selección (ingreso), sino también que también se pueden extender al diseño de cargos y la movilidad interna del personal. Ello refleja lo que más adelante abordaremos como un sistema de exclusión y desigualdad (Pérez Islas, 2010).

La discusión alrededor de la pregunta ¿Qué o quién está igualmente calificado, o no es calificado?, puede estar determinada por el conjunto de criterios que se usan para establecer una relación de igualdad entre sujetos o grupos (Bobbio, 1993), por ejemplo, para establecer si un joven está igualmente calificado que un adulto para desempeñar

un determinado cargo. Por lo anterior, se considera necesario desarrollar el concepto de discriminación en un primer momento, acogiendo la propuesta de Pérez Islas (2010); es decir partiendo de una aproximación a la discriminación en función de la gestión de las desigualdades sociales y su relación con los estereotipos de la condición juvenil. Luego se complementará con una reflexión alrededor del concepto de igualdad desde la perspectiva de Norberto Bobbio (1993).

Partiendo de la propuesta de Pérez Islas (2010) la discriminación puede asociarse inicialmente con una condición de desigualdad, la cual se basó en principio en la relación desigual entre capital y trabajo bajo el enfoque marxista, pero luego trascendió a aspectos políticos y sociales. Finalmente, esto fue recogido por Bourdieu en bajo el termino de “*diferenciales de acceso*” respecto a los capitales económicos, sociales y culturales disponibles.

La juventud vista desde la perspectiva de las desigualdades lleva implícito un elemento de jerarquización que se asocia a una condición natural y transitoria, lo que a su vez le asigna al sujeto un rol dentro de la estructura social y un trato diferencial. Según Pérez Islas (2010), la categoría juventud puede ser analizada desde diferentes niveles de abstracción; el mayor nivel de abstracción corresponde a lo que denomina “*la condición juvenil*” vinculada a un sistema de desigualdades.

Bajo esta perspectiva la juventud, como elemento jerarquizado, es una condición social tutelada y subordinada a la adultez, y es a partir de esta relación que “se establecen reglas y comportamientos esperados en diversos espacios sociales, [y es con la juventud] con quien se negocia, se resiste, se enfrenta o se asume, para lograr la aceptación o tolerancia de las propias prácticas” (Pérez Islas, 2010, p. 37).

Algunos de los jóvenes entrevistados señalaron que en su trabajo existe una necesidad de aprobación constate, por lo que su opinión debe ser validada y soportada

por el juicio de un adulto. En algunos casos, la toma de decisiones puede verse también como una atribución específica del adulto, extrapolada a las funciones del cargo que ocupa en la organización, lo cual se vuelve aún más explícito en organizaciones cuyas políticas establecen que los cargos de toma de decisiones sean ocupados por personas adultas. Por otro lado, es común la frase “*así no se hace*” o “*has lo que te toca*” para imponer al joven una forma de hacer las cosas, pero no como un medio de convencimiento efectivo.

De igual manera, la función de socialización de las instituciones para incorporar en el joven las responsabilidades que se le atribuyen al adulto puede ser un discurso eficaz, al punto de que el individuo reproduzca aparentemente personalidades distintas; es decir en la medida que el joven encarne la norma misma y asuma un rol adulto dentro de un escenario específico, como el laboral, mientras en otros escenarios asumen comportamientos de joven. Por ejemplo, algunos de los jóvenes entrevistados insinuaron que, pese a ser jóvenes, en su trabajo debían comportarse como adultos.

(...) en un sentido más amplio, allá [hablando la empresa donde está trabajan] no hay discriminación entre joven y adulto porque uno ya es adulto, ósea para la empresa todos ya somos adultos jóvenes, por decirlo de alguna manera, ósea ya tú tienes 18 años y eres adulto (...) [ósea] eres adulto, pero al mismo tiempo eres joven (Entrevista 5).

Hasta aquí, solo se ha dicho que la juventud es una condición naturalmente subordinada desde la cual se debe aspirar a ser adulto, o a ejemplificar el comportamiento adulto en la medida que el individuo joven es transformado por las instituciones para asumir sus responsabilidades dentro de la vida civil; lo cual se marca particularmente con su inicio en la vida laboral. Sin embargo, ¿cuál es la razón del trato

diferencial, o bajo qué se soporta esa relación desigual? y ¿por qué en el marco de las relaciones de trabajo se recrea ese estatus desigual?

La idea de igualdad para Norberto Bobbio (1993) puede ser un concepto indeterminado si no atiende a dos preguntas puntuales ¿Igualdad en qué? e ¿Igualdad entre quienes? En este sentido, igualdad es un término que implica una relación formal y que adquiere sentido solo en la medida que se le dota de un mayor contenido. Así la frase “todos los hombres son iguales” no refiere a una característica esencial del individuo, sino que contiene implícitamente un aspecto relacional, y por tanto denota una relación entre los entes que conforman esa categoría (la humanidad). Por esta razón la igualdad constituye un valor -o un fin- solo en la medida que los entes singulares guardan una relación entre sí y con el todo, esto también explica por qué en las teorías políticas igualitarias la sociedad es vista más como un todo, que como una simple suma de individuos.

Ahora bien, la igualdad no tiene implícito un contenido valorativo; es decir que al afirmar que dos cosas son iguales en algo, ello no implica que esto sea una situación deseable por sí sola. Lo que hace deseable la igualdad como un fin en sí, es que esta sea justa, dice Bobbio (1993). Luego el punto de encuentro entre justicia e igualdad está asociado al mantenimiento de un orden, en otras palabras, al principio de armonía que debe existir entre las partes y el todo. Bajo este entendido, la armonía y el equilibrio solo puede existir si cada parte tiene asignado el lugar y el rol propio que le corresponde, y siempre que el equilibrio alcanzado pueda ser mantenido por normas universalmente respetadas.

Siguiendo esta lógica, Bobbio (1993) señala que la institución y la conservación del orden, como bien social supremo, desde el punto de vista del todo y no de las partes, dependen del establecimiento de una cierta relación de igualdad y del respeto de la

legalidad constituida que busca mantener dicha relación de igualdad. Solo ambas son suficientes para que actúe la justicia, por lo que actuar justamente implica reconocer y aplicar los principios de igualdad previamente pactados, y sobre los cuales se funda la Ley.

Po otro lado, el orden constituido puede ser reconfigurado, bien sea por la alteración de las relaciones de igualdad sobre las que se funda la ley, o por la inobservancia de la norma. Esto confirma que las relaciones de igualdad se ajustan a un determinado orden social y no a leyes naturales por lo que pueden ser modificadas. Sobre esto es preciso citar textualmente a Bobbio:

En una totalidad ordenada la justicia puede introducirse ya sea por la alteración de las relaciones de igualdad, ya por la inobservancia de las leyes: la alteración de la igualdad en un desafío a la legalidad constituida, así como la inobservancia de las leyes establecidas es la ruptura del principio de igualdad en el cual la Ley se había fundado. (...) En otras palabras, una relación de igualdad es un fin deseable en la medida en que es considerado justo, donde por <<justo>> se entiende que tal relación tiene de algún modo que ver con un orden que hay que instituir o restituir (una vez turbado), con un ideal de armonía de las partes del todo, porque, además, solo un todo ordenado tiene la posibilidad de subsistir en cuanto tal. (Bobbio, 1993, p.58).

En este marco se pueden establecer dos tipos de relaciones según Bobbio, las relaciones de intercambio y las relaciones de convivencia. La primera está asociada a una situación en la que se espera que una acción de dar se corresponda con una acción de recibir (justicia retributiva) como es el caso de la relación entre precio/mercancía o trabajo/salario. En las relaciones de convivencia el problema se plantea en términos de equiparación de personas, con el fin de *asignar ventajas o desventajas* -justicia

atributiva- (Bobbio, 1993), como por ejemplo equiparar a hombre y mujeres o en algunos casos el joven con el adulto.

Ahora bien, para poder considerar una relación de igualdad como un fin deseable es necesario definir lo que Bobbio (1993) denomina un criterio de justicia. Los criterios son los permiten considerar en qué sentido son iguales dos personas o cosas, siempre que dicho criterio sea estimado relevante para distinguir una igualdad deseada de una igualdad no deseada. Así, *solo cuando se ha establecido previamente la relación de igualdad* bajo un criterio específico es posible aplicar la denominada “regla de la justicia”, según la cual se debe tratar a los iguales de igual forma y a los desiguales de manera diferente.

Son varios los criterios examinados a la luz de las teorías de la justicia, según indica Bobbio (1993), los cuales se generalizan en la máxima “a cada uno según lo suyo”. Así, por ejemplo, a cada uno según su *mérito*, según *capacidad*, según su *talento*, según su *esfuerzo*, según su *productividad*, según el *resultado*, según la *necesidad*. Ninguno de estos criterios es perfectamente objetivo y la predominancia en la aplicación de uno u otro dependen de la situación y el contexto. Incluso aun cuando la selección de un criterio está en parte determinada por una razón objetiva, a menudo depende (aunque inconscientemente) de la concepción que se tenga del orden social.

En específico, respecto a los criterios que permiten aparentemente justificar un trato diferencial entre el joven y el adulto, podría considerarse inicialmente dos criterios para efecto de este trabajo: 1) el primero asociado a un status moral, y 2) el segundo relacionado con el grado de conocimientos; traducido luego en términos de “capital humano” dentro del marco de las relaciones capitalistas.

Si bien, estos dos criterios pueden ser considerados relevantes para definir la relación joven-adulto, en el marco de las relaciones de trabajo estos pueden interactuar con otros

criterios (por ejemplo, el mérito o productividad) y su predominancia estará determinada por la situación concreta del entorno social, económico e institucional de la empresa. No obstante, se aclara que el objetivo de este trabajo no es asumir una posición explicativa al respecto, solo de manera enunciativa.

Respecto al primer criterio, el aporte de la corriente feminista, y en especial el aporte Carol Gilligan (citada por Comins, 2003) es esencial para desestimar los supuestos que soportan la teoría de desarrollo moral de Lawrence Kohlberg; concebida esta como un proceso consecutivo e irreversible marcado por seis etapas secuenciales denominadas estadios de desarrollo moral, y las cuales dependen en paralelo del desarrollo intelectual-cognitivo de cada individuo. Estos dos supuestos de Kohlberg son claves para considerar, por ejemplo, que a una mayor edad corresponde siempre un mayor estadio de conciencia moral. De igual forma, según explica Comins (2003) estos estadios son agrupados por Kohlberg en tres niveles de conciencia social (preconvencional, convencional y posconvencional), refiriéndose a estos como el grado de aceptación y seguimiento de las reglas, expectativas y convenciones de la sociedad³, por cuanto el individuo transita naturalmente desde un nivel de negación de las normas sociales a niveles superiores de aceptación y crítica.

Al respecto, según Comins (2003), el trabajo de Gilligan no solo termina por controvertir que los valores socialmente feminizados (como el cuidado) se encontraban erróneamente en un nivel inferior dentro de la escala del desarrollo moral, sino que además Gilligan identifica una tendencia de regresión; lo cual indica que en la realidad los individuos no evolucionaban linealmente de un nivel inferior en la escala moral a uno superior, por el contrario podían involucionar a lo largo de sus vidas, lo que se evidenció especialmente en algunos sujetos al pasar de la adolescencia a la adultez⁴. Esto condujo a que Gilligan formulara unos nuevos estadios morales partiendo de un esquema cíclico y no lineal, lo que relativiza el status moral entre individuos de diferentes grupos de

edades; es decir que un mayor desarrollo moral no está determinado biológicamente por el paso de la juventud a la adultez.

El segundo criterio que debe considerarse dentro de las relaciones joven-adulto es el grado de conocimientos, también aplicado al plano de las relaciones de producción como un elemento del capital humano y condicionante de la productividad. Esto implica que, en primer lugar, el conocimiento sea percibido como un bien inmaterial y acumulativo y, en segundo lugar, que quien tenga un mayor cumulo de estos conocimientos tenga *per se* una mayor capacidad de razonamiento; por lo que estaría facultado con un mejor juicio para dirigir su propia vida, e incluso la de otras personas.

En sociedades donde la educación estaba a cargo principalmente de la institución familiar, el conocimiento del joven dependía en gran parte del conocimiento transmitido oralmente por sus padres. Así mismo el conocimiento fue también personificado a través de la figura del sabio, virtud que era atribuible al hombre adulto y más adelante, en la modernidad, al hombre burgués, blanco y letrado. Por lo demás, algunos grupos estuvieron excluidos por mucho tiempo de los espacios y procesos de creación de conocimiento, y la edad, así como el sexo o raza, era en un factor determinante de la capacidad cognitiva.

Actualmente, más aún después de que la educación adquiriera un valor público y universal deseable a los fines del desarrollo y delegada a los Estados, no podría considerarse que la edad es un factor determinante para explicar las brechas de conocimientos entre diferentes grupos generacionales, y resulta insuficiente para ayudar a comprender el valor relativo del conocimiento ante diferentes contextos, problemas, disciplinas, ciencias, escuelas y enfoques. De hecho, la relatividad del conocimiento vuelve también cuestionable su naturaleza acumulativa, en la medida que este puede

perder también su actualidad y su eficacia para atender un mismo problema en contextos diferentes, o para resolver nuevos problemas en la sociedad.

De acuerdo con la teoría del capital humano, el capital físico (es decir la maquinaria o la tecnología) no es el único determinante de la rentabilidad en las organizaciones, a esto se adiciona la valoración de las habilidades y conocimientos individuales, los cuales comenzaron a tener mayor relevancia para explicar las diferencias de productividad entre las industrias. Posteriormente este desarrollo teórico se centró en el papel instrumental de la educación para generar mayor capital humano (como un bien acumulativo) siempre que el individuo pudiera obtener de ella recursos para beneficio propio y de la sociedad (Acevedo, 2018; De la Hoz *et al*, 2012)

Según Orjuela, el capital laboral es un

“conjunto de conocimiento, experiencias y competencias valiosas acumuladas que hacen más competitivo y empleable a un individuo. Se trata de un particular conjunto de condiciones asociadas a la experiencia acumulada en el mundo del trabajo, que operan como recurso (energía social) efectivamente utilizable, estos recursos pueden ser: formación particular obtenida, nivel de desempeño efectivo en determinados cargos, formación e instituciones de egreso, conocimiento o dominio de un campo laboral específico, relaciones o contactos específicos [...], dominio de un tecnología específica, reconocimiento y status en un medio o gremio profesional específico” (Orjuela, Bermúdez, Urrea, Delgado, 2013, p. 43)

La importancia discursiva de esta teoría fue clave para mejorar los procesos educativos en los países, pero a su vez ha servido como justificación de la exclusión laboral de los jóvenes; tanto es así que algunos autores como Riphahn, Mitrakos y Levin (citados por De la Hoz *et al*.) apoyan la tesis de que la falta de educación en los jóvenes es el principal criterio de exclusión del mercado. Por otro lado, esto se complementa

con la tesis del desempleo estructural según la cual las cualificaciones aprendidas en el proceso educativo no se corresponden con la demanda laboral (Mankiw, 2012), por lo que los jóvenes incursos en procesos de formación no desarrollan las capacidades y elementos que requiere el mercado laboral y son excluidos en consecuencia (De la Hoz *et al*, 2012; Weller, 2003).

El papel central de la educación dentro de la teoría del capital humano se concreta en el supuesto según el cual el aumento de la inversión en formación (a cargo del individuo) se corresponde a futuro de dos formas: 1) un mayor ingreso salarial para el individuo y 2) un aumento de productividad para la economía en la medida que la mano de obra calificada hace un uso más eficiente del capital (Acevedo, 2018). En consecuencia, una persona más educada es a su vez poseedora de un mayor capital humano, y ello se relaciona entonces con un individuo más productivo y empleable.

De las posturas detractoras a este supuesto, Acevedo (2018) menciona que, en el contexto del capitalismo tardío, este principio no se cumple; particularmente considerando que los años de escolaridad y el nivel de formación alcanzado no permiten dar cuenta de las desigualdades salariales evidenciadas en el nuevo contexto. Así pues, bajo el escenario actual, la asignación del salario puede depender en mayor medida de determinantes culturales y políticos que regulan la oferta y la demanda laboral que del nivel de formación. Desde esta perspectiva, se cuestiona la capacidad del capital humano para generar ganancias materiales al individuo en el futuro, ilustrada en tasas de retorno que compensen los costos del proceso educativo.

Por otro lado, el supuesto según el cual la mano de obra más educada es también más productiva, puede considerar sesgos por la omisión de otras variables determinantes como la calidad educativa, en este sentido, más años de escolarización no implican necesariamente mayor capital humano. A su vez, la calidad de la educación

estaría condicionada a factores socioeconómicos (la pertenencia a una clase social, el núcleo familiar, la condición económica) y no a una decisión voluntaria del individuo (Acevedo, 2018; Aparicio, 2013). En consecuencia, la edad, expresada también en años de educación, no es un elemento suficiente para el valorar el capital humano y explicar en seguida la productividad individual.

De la misma forma se podría cuestionar la naturaleza acumulativa del capital humano, y entrar a considerar su depreciación en el tiempo, particularmente sujeta a la desactualización y pérdida de la eficacia del conocimiento en el marco de la transformación acelerada de la sociedad y del sistema productivo; lo cual se corresponde también con una relativa necesidad del individuo de seguirse educando independientemente de su edad.

No obstante, desde los postulados de Theodore Schultz y Gary Becker a mediados del siglo XX, la teoría del capital humano ha tenido cambios importantes hasta ahora. Así pues, según Acevedo (2018) el capital humano ya no es concebido únicamente como la adquisición de conocimientos aplicables al ámbito laboral, sino que refiere a una capacidad del individuo para interpretar y resolver situaciones problemáticas complejas, generar cambios, actuar creativamente y tomar decisiones. Igualmente, el capital humano atiende a una educación más amplia, destinada a la vida y al bienestar personal, tomando en cuenta la subjetividad y el deseo personal. Al respecto se cita:

El capital humano se considera una competencia, vista como la capacidad para enfrentarse a situaciones que exigen del individuo una determinada conducta productiva; productiva en el sentido de cambio, desarrollo y crecimiento, no necesariamente en la obtención de un bien de consumo o una tecnología. (...) El capital humano es una concepción que integra toda una serie de condiciones y habilidades innatas que, a través de la educación, modelan el carácter individual y

lo hacen más apto para desenvolverse en el ambiente, al igual que más calificado para generar cambios positivos (Acevedo, 2018, p.68)

En consideración, la determinación de un mayor o menor capital humano no podría limitarse simplemente a describir un proceso de acumulación de conocimiento determinado por la edad, pues corresponde de forma más compleja a un conjunto de capacidades o disposiciones cognitivas adquiridas y determinadas por aspectos individuales y elementos contextuales. Bajo esta lógica, es un hecho que los jóvenes deben adquirir dichas competencias, pero ni la edad, ni su condición, dan por hecho un desarrollo del capital humano inferior frente a su contraparte adulta.

Dada la problematización que supone el criterio “según su conocimiento” para establecer una relación de igualdad entre el joven y el adulto, es entendible la necesidad de abordar los problemas de empleabilidad de los jóvenes a partir de la **relación educación-trabajo**. Esto ha llevado a plantear una situación de convergencia ideal y necesaria entre ambos elementos según el enfoque de mercado (y a partir de la explicación del desempleo estructural), pero también ha llevado a normalizar la visión de lo juvenil como una etapa de transición hacia la adultez (De la Hoz, Quejada y Yáñez, 2012; Hernández, Silva y Sarmiento, 2016; Rodríguez, 2003).

Habitualmente la educación, como institución, ha sido abordada como una estructura de socialización para integrar al individuo a la vida civil, esto fue especialmente importante en el contexto de los Estados Nacionales (proceso civilizatorio). Hoy en día, la educación en el contexto globalizado se gestiona en función del sistema productivo, aunque también se cataloga como un bien social en sí mismo dado que permite formar mejores ciudadanos, más conscientes de su aporte a la sociedad, y actúa como un mecanismo de movilidad social que corrige la exclusión del sistema de mercado⁵ (Isacovich, 2015; Rodríguez, 2003).

En principio, con el fin de atender el problema de exclusión de los jóvenes del mercado, las políticas públicas en América Latina estuvieron dirigidas a mejorar las cualificaciones individuales vía ampliación de oportunidades de formación en el sistema educativo, y con un particular interés en reducir las tasas de deserción escolar. Dicho objetivo, sujeto a los principios de la teoría del capital humano y a las condiciones del desempleo estructural, justificaron una fuerte intervención de los Estados en América Latina⁶, que se evidenció luego en un crecimiento importante de las tasas brutas de escolarización en la región a finales del siglo XX; tal como lo señalan Isacovich (2015), Jaramillo (2016) y Rodríguez (2003).

Pese a que la ampliación de la cobertura de escolarización se entendió rápidamente como un aspecto positivo para los jóvenes; Aparicio (2013), Chang (2012) e Isacovich (2015) consideran que, en el marco de las reformas neoliberales, las credenciales educativas se devaluaron en correspondencia con el deterioro de las condiciones de empleo, lo cual ocurrió en paralelo con el aumento de los requisitos por parte de las empresas, sin que ello se viera necesariamente expresado en mejoras salariales como lo suponía la teoría del capital humano (Acevedo, 2018). Según estos autores, la disponibilidad de un título no constituye una garantía de inserción en empleos decentes, en especial para los más jóvenes, pues ello solo atenúa el riesgo de exclusión; explicado a través del ya mencionado “efecto fila” y “efecto paracaídas”⁷.

Como lo señala Isacovich (2015) el efecto de las políticas de formación bajo un contexto de precarias condiciones de trabajo y de alta segmentación, solo reforzó la desigualdad y la estigmatización sobre los jóvenes y entre ellos mismos. Esto resulta lógico si se tiene en cuenta que, dentro del nuevo ambiente laboral, las nuevas generaciones están llamadas a comprobar un mayor nivel de conocimientos y habilidades adicionales a la formación recibida (por ejemplo, alcanzar nuevos niveles de formación avanzada) mientras que -en paralelo- su acceso está delimitado a un

segmento específico del mercado (segmento secundario), conformado generalmente por cargos de menor calidad (Aparicio, 2013).

Por un lado, el joven termina siendo excluido por no cumplir con un nivel de conocimiento o credenciales, que se ajusta gradualmente ante una mayor oferta de la mano de obra; y por otro lado solo puede competir horizontalmente por aquellos cargos ajustados a “su condición juvenil” o determinados socioeconómicamente, lo cual implica que solo los jóvenes de grupos socioeconómicamente altos pueden tener mayor oportunidad de ingresar a empleos de alta productividad. (Aparicio, 2013; Isacovich, 2015).

Esto último se combina con la evolución de los sistemas educativos bajo la lógica del mercado, la cual condujo a instrumentalizar la educación y a auspiciar esquemas segmentados que ratificaban el acceso diferenciado y privilegiado a la educación de calidad. Así pues, se configura un sistema de “reparto diferenciado de las oportunidades educativas y laborales” (Aparicio, 2013, p. 540).

De lo dicho anteriormente se resume que el aumento de la educación por sí sola, no posibilita a los jóvenes alcanzar empleos calificados y de calidad. Se requiere también ampliar las oportunidades laborales con nuevos empleos calificados, con el fin de explotar el capital humano acumulado. En este sentido, la implementación de medidas enfocadas en ampliar las oportunidades de formación como único remedio contra el desempleo juvenil, y más aún en contextos de precariedad como lo señala Isacovich (2015), aumenta la frustración de quienes ya son víctimas de la exclusión laboral, considerando que su sacrificio en el proceso educativo no es compensado con mayores oportunidades de trabajo, ni tampoco con mayores salarios.

Esta realidad también es analizada por otros autores. En su libro titulado “23 cosas que no te cuentan sobre el capitalismo” Chang (2012) advierte que “más educación por

sí misma” no es una señal de crecimiento y prosperidad económica. Al respecto, parte de su crítica cuestiona el supuesto según el cual una persona más educada es *per se* una persona más productiva. Por el contrario Chang considera que la presión por alcanzar mayores niveles de formación bajo la lógica de competencia del mercado, solo a desencadenado una “inflación de títulos”, sujeto al credencialismo del sistema educativo (Acevedo, 2018), con efectos nefastos sobre el empobrecimiento de las plazas de empleo. Así una persona que antes requería un título profesional para desempeñar un cargo, ahora necesitara contar con mayores credenciales para desempeñar el mismo empleo (e incluso bajo condiciones peores).

Por su parte autoras como Cecilia Pedraza (2008) convergen en que, ante el consecuente deterioro del empleo formal, los jóvenes han tomado la salida del “emprendimiento” como solución promovida por las políticas de mercado. Sin embargo, Pedraza menciona que el mal encausamiento de los proyectos a conducido a reforzar las categorías de exclusión como resultado del apalancamiento de ideas productivas de muy baja competitividad, las cuales se materializaron en formas de trabajo precaria para los jóvenes como negocios informales (Pedraza, 2008).

Con lo anterior se podría suponer que un mayor esfuerzo por equiparar a los jóvenes, con su contraparte adulta, a través del reforzamiento de las políticas educativas que permitan aumentar su productividad, no reducen el riesgo de los jóvenes a ser discriminados; en especial cuando se ven involucradas otras variables socioeconómicas que determinan su acceso a la educación de calidad.

1.1. ¿La educación como mecanismo de exclusión?

Con el fin de ejemplificar un poco la posición asumida anteriormente y retratada por varios autores, se presenta a continuación algunos datos oficiales para Colombia, incluyendo una perspectiva más o menos cercana a la demanda laboral, con el fin de

dibujar un panorama general de las oportunidades laborales que tienen los jóvenes en el país.

Una aproximación a los indicadores de cobertura educativa y a la tasa de empleo, nos muestra que tanto las oportunidades de acceso a la educación, como las oportunidades de acceso al trabajo se han venido ampliando en las dos primeras décadas del siglo XXI. Sin embargo, se observa que entre el 2000 y el 2017, las tasas de cobertura educativa crecen con mayor proporción respecto a las oportunidades de empleo. Así, mientras que la tasa de cobertura bruta en Educación Media logró un incremento del 22% (pasando de 58% en el 2000 al 80% en el 2017), la tasa de empleo juvenil aumento un 10,3% entre 2001 y 2017 (calculó que incluye a las personas entre 14 y 28 según las cifras del DANE para el Trimestre móvil Julio-septiembre).

De igual manera, según los datos reportados por el Departamento Nacional de Planeación -DNP en el marco del seguimiento a las metas nacionales de los ODS (conforme al CONPES 3918 de 2015), la tasa de cobertura en educación superior pasó del 23,4% al 52,8% dentro del mismo periodo, lo cual significa un incremento del 29,4% con respecto al porcentaje de crecimiento del empleo para el grupo de los denominados “jóvenes” (según DANE personas entre 14 y 28 años).

Por su parte, de acuerdo con los últimos datos publicados por el Observatorio Laboral para la Educación –OLE (Min Educación) y reportados a través del Sistema Nacional de Información de Demanda Laboral -SINIDEL, del total de las personas graduadas en educación superior durante el 2015 (técnicos profesionales, tecnólogos y universitarios) el 76,5% se habían vinculado laboralmente a corte de 2016. *De hecho, entre los periodos 2013 al 2016 se observa que, en promedio, del total de personas graduadas en educación superior, el 77% lograba vincularse a algún trabajo durante el año siguiente*

(DANE, 2018). A primer avista las cifras reflejan un margen relativamente amplio de oportunidades laborales para las personas recién graduadas (Remitirse a Anexo 1).

Igualmente, según los datos publicados por OLE (2019), se observa que para el 2016 la tasa de ocupación de las personas que obtuvieron algún título de pregrado entre los años 2001 y 2015 fue del 75,1%, mientras que la tasa de ocupación para quienes poseían títulos de posgrado fue del 87% en el mismo periodo (609.958 personas), por cuanto dichos resultados confirman el supuesto de que un mayor nivel de formación facilita el ingreso a las oportunidades laborales (Anexo 1). Sin embargo, dado que no se puede desagregar esta cifra, no es posible asegurar que esta condición genérica se aplique por igual a los jóvenes, o que los casos de vinculación laboral correspondan exclusivamente a jóvenes (tomando en cuenta la edad de cada persona al final del proceso de formación). Por lo demás, tampoco es posible corroborar si dichas vinculaciones se realizaron con posterioridad al grado, o si estas personas ya contaban con un trabajo previamente; en este último caso, no se podría conocer si al culminar su proceso de formación mejoraron sus condiciones de empleo.

Por otra parte, según los datos publicados de la Gran Encuesta Integrada de Hogares –GEIH y reportados a SINIDEL, se indica que para el 2017 la tasa de ocupación de los jóvenes⁸ fue relativamente más alta para aquellos que tenían un nivel de educación superior. Por ejemplo, para el caso de las 6 regiones analizadas, la tasa de ocupación de los jóvenes con educación superior fue en promedio más alta (74,6%) respecto a la tasa de ocupación de los jóvenes que reportaron tener solo educación media o incluso un nivel de formación inferior (a saber, el 55,7% y el 35,2% respectivamente).

Pese a que la brecha de ocupación es bastante marcada entre los grupos de jóvenes según su nivel de formación, estas cifras solo podrían apoyar la hipótesis de que un mayor nivel de formación disminuye el riesgo general de ser excluido del mercado, pero

en ningún caso afirma que el aumento en formación se corresponda necesariamente con un mejoramiento significativo de las condiciones de trabajo para los jóvenes, además tampoco supone que el aumento de la mano de obra calificada (o del número de jóvenes formados) haya contribuido a ampliar las oportunidades laborales puesto que no se conoce la relación de aquellos personas que ya contaban con un trabajo previo a la culminación de su proceso de formación.

Ahora bien, al tomar en cuenta la tasa de desempleo calculada para el grupo de personas entre 15 y 28 años, se observa que el desempleo disminuyó del 24,2% en el trimestre Julio—septiembre 2001 al 16,1% para el mismo trimestre de 2017, lo cual representa una diferencia de 9,5 puntos porcentuales. Empero, al comparar esta variación con la variación de la tasa de desempleo nacional, se observa que para este último caso la variación fue de 5,3 puntos porcentuales en el mismo periodo (del 14,7% en 2001 al 9,3% en 2017).

Si restamos las dos variaciones calculadas para las tasas de desempleo entre 2001 y 2017, podemos suponer que 4,2 p.p. de la reducción del desempleo juvenil, en ese periodo, no obedece al mejoramiento general del mercado de trabajo, sino específicamente a la condición de empleabilidad de los jóvenes. Bajo este argumento se podría inferir que, en efecto (o al menos superficialmente), hay una mayor probabilidad de inclusión laboral para los jóvenes, pues sus oportunidades de empleo crecieron por encima de las oportunidades de empleo del mercado de trabajo total.

Aun así, esta conclusión puede no ser significativa si consideramos que de los 2,2 millones de personas desempleadas para el año 2017, aproximadamente 1.133.000 eran jóvenes entre los 14 y los 28 años, es decir que más del 49% de los desempleados pertenecían al grupo denominado “los jóvenes”. De igual manera, el análisis de estas

cifras no implica necesariamente que las condiciones de empleo de los jóvenes ocupados en dicho periodo hayan sido optimas.

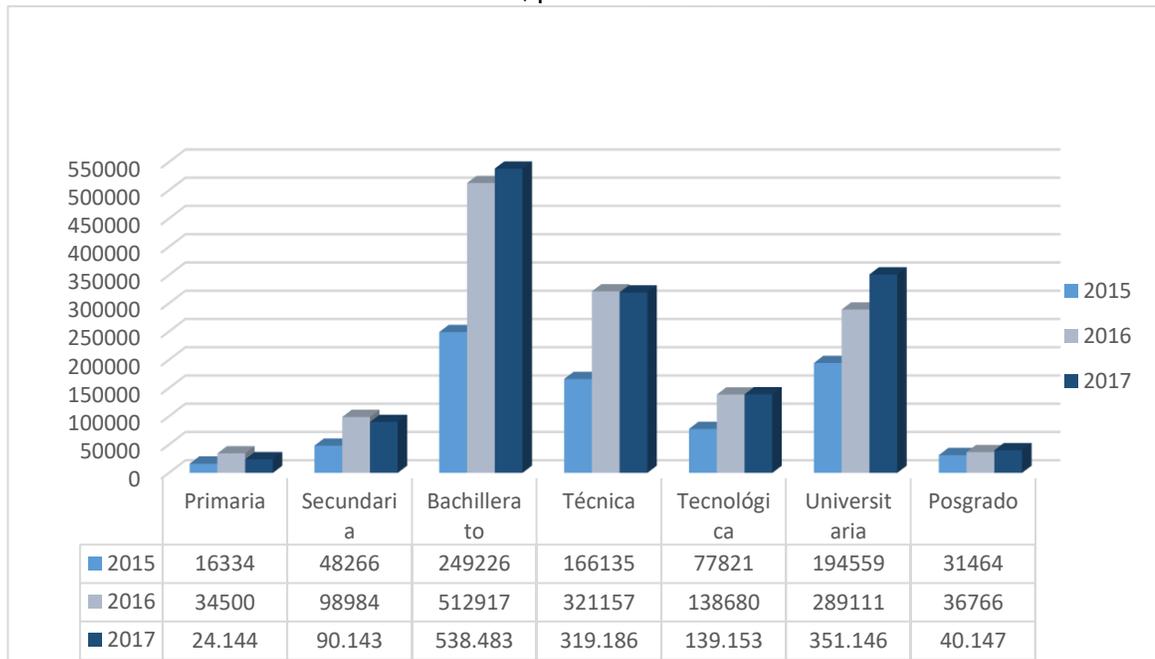
De las cifras publicadas por el DANE, cabe mencionar que la falta de oportunidades de empleo afectó mayormente a las mujeres jóvenes; pues mientras la tasa de desempleo para ellas correspondió a 21,6%, la tasa de desempleo de los hombres se ubicó en el 12,1%. Lo anterior representa una brecha de género de 9,5 p.p. en el mismo trimestre jul-sep. del 2017.

Ahora bien, al examinar las condiciones de empleo de los jóvenes ocupados para el trimestre julio-septiembre 2017, se observa que el 7,1 % de las personas entre 14 y 28 años se encontraban vinculados como trabajadores familiares sin ningún tipo de remuneración o como trabajadores en empresas sin remuneración. Al observar esta misma situación desde la perspectiva del mercado en general y no solo desde el grupo de jóvenes empelados, se puede evidenciar que del total de las personas que trabajaban sin remuneración, es decir cerca de 953 mil personas, el 44% correspondía a jóvenes entre los 14 y los 28 años (cerca de 417 mil personas). En este sentido, el aumento en las tasas de crecimiento del empleo juvenil podría también estar sesgada por el aumento de la vinculación de jóvenes en condiciones de precariedad laboral.

Desde el punto de vista de la demanda laboral, y usando para efectos de este estudio las cifras publicadas por el Observatorio del Servicio Público de Empleo –OSPE, se infiere que de las 1.638.903 vacantes registradas en el Servicio Público de empleo para el periodo 2017, el 33% requerían a personas con título de bachiller, mientras que el 21,4% de las ofertas requerían de un nivel de educación universitario. Como se evidencia en la Ilustración 1, tanto para 2017 como para los periodos 2015 y 2016, las ofertas de empleo para personas bachilleres prevalecen sobre otros niveles de formación. Incluso al analizar todos los periodos (2015-2017) se observa que la suma

de las vacantes de empleo que requerían un nivel de educación igual al Bachiller o inferior, se diferencian por muy poco de la suma de cargos calificados, en los que se exigen títulos de formación superior en modalidad de pregrado o posgrado (incluidos técnicos, tecnólogos, universitarios, y con posgrado).

Figura1. Oferta de empleos inscritos en el servicio Público de Empleos según Nivel de Formación, periodos 2015- 2017



*No se incluyeron los 136.501 empleos publicados sin nivel de formación especificado.

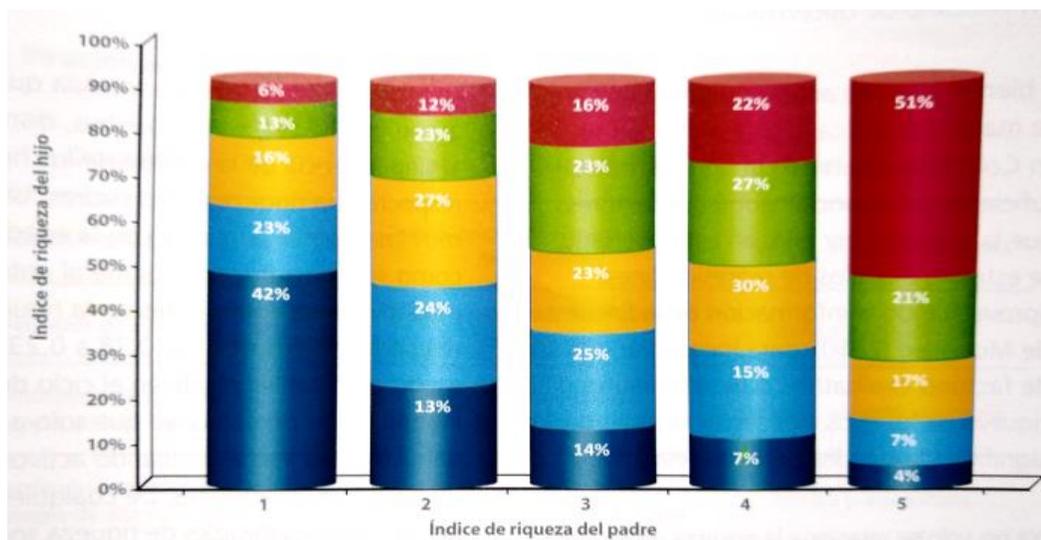
Fuente. Elaboración propia con base en los datos publicados por el Observatorio del Servicio Público de Empleo [OSPE], 2019.

Esto puede significar una decisión compleja para quienes deciden avanzar a niveles de formación más altos, teniendo en cuenta la relación entre los beneficios futuros y los costos de la educación superior en Colombia. La situación de demanda descrita pone en cuestión el principio de la teoría del capital humano abordado anteriormente, por cuanto el mercado de trabajo parece no recompensar el esfuerzo realizado en el proceso educativo con cargos calificados y bien remunerados. Sin embargo, dado el alto riesgo de exclusión del mercado y las condiciones de competencia agresiva, el incentivo del

individuo para estudiar puede que no esté solamente determinado por el deseo de tener una mayor remuneración en el futuro, sino también por el simple deseo de ser incluido.

La evidencia de una alta proporción de puestos de trabajo no calificados y de baja productividad dentro del total de la demanda laboral (o al menos en el marco de las cifras publicadas por el Servicio Público de Empleo) evidencian un escenario poco alentador para los jóvenes que se esfuerzan por estudiar; pero adicional a esto, las condiciones sobre las cuales se mantiene la distribución de la riqueza tampoco favorecen el papel de la educación como un mecanismo de movilidad social. Según el estudio de movilidad social desarrollado por ONU Hábitat y publicado en 2017 para el caso colombiano, la correlación entre la riqueza de los padres y los hijos, calculada a partir de los datos 2010 de la Encuesta de Calidad de Vida (DANE), corresponde a 0,5827⁹.

Figura 2. *Cambios en los Niveles Socioeconómicos*



Fuente. Reporte del estado de la prosperidad de las juventudes urbanas en Colombia, ONU Hábitat, 2017

Lo anterior indica que en Colombia la oportunidad de ingresar a los sectores socioeconómicos más altos (y por ende de tener una fuente de ingresos proporcional) depende fuertemente de la riqueza de los padres. Según los cálculos de ONU Hábitat (2017), se puede explicar que tan solo el 19% de los hijos de las personas que pertenecen al I quintil de ingresos (los padres más pobres) alcanzaron los quintiles más altos de riqueza (ósea el quintil IV y V). Mientras tanto, el 49% de los hijos del IV quintil de ingresos más altos y el 72% del V quintil (lo más ricos) continuaron en los quintiles más altos de ingresos (Figura 2).

Acotando lo anterior, se debe resaltar que las formas de discriminación respecto a los jóvenes dependen también de las condiciones macroeconómicas gestionadas a través del modelo de desarrollo económico de cada país, siendo necesario revisar de forma general las consecuencias que ha tenido un sistema de producción extractivista (como referente de desarrollo en Colombia) sobre la precarización de las condiciones laborales de las nuevas generaciones. Más adelante se buscará abordar esto con mayor detalle.

1.2. La transición entre la escuela y el trabajo: de joven a adulto

Como se había mencionado anteriormente, la relación educación-trabajo no se reduce en exclusiva a la perfecta alineación entre oferta y demanda, también hace referencia a una etapa de transición entre el joven y el adulto determinada biológicamente y, de hecho, muy cercana a la explicación del desarrollo cognitivo e incluso moral del individuo (Hernández, Silva y Sarmiento, 2016).

El concepto de “moratoria social” ha sido asociado de forma general a la condición juvenil. Algunos autores como De la Hoz, Quejada y Yáñez (2012) hacen referencia a este concepto como un lapso natural y transitorio dentro del ciclo biológico, en el cual los individuos se encuentran en medio de la construcción de su identidad, siendo el punto que marca el paso hacia las asignaciones de roles y responsabilidades de la vida adulta.

En este proceso los jóvenes están distanciados de las labores productivas con el fin de dedicarse exclusivamente a recibir formación para alcanzar la madurez plena de sus conocimientos y habilidades.

Según estos mismos autores, dicha transición puede ser tomada de dos formas: 1) como un momento de oportunidad en el que cada persona puede prepararse para aumentar su capital humano o, 2) como un espacio de exclusión, si el individuo prescinde de este periodo moratorio¹⁰ y decide ingresar a la fuerza de trabajo. En este caso la decisión del sujeto se ajusta aparentemente a una decisión personal y voluntaria, sin considerar otros factores condicionantes.

Partiendo de esta visión se deduce que la juventud es en esencia un estado de preparación y moratoria (Aparicio, 2013), cuya función es inalterable y pasiva (meramente receptiva). De tal manera que la moratoria es un estado que describe propiamente la condición juvenil y, como ella, no está sujeta a un rango de edad específico. De hecho, una duración más larga, o más corta, del periodo de moratoria pueden depender incluso de factores socioeconómicos según el país.

En todo caso, asumir que el periodo de moratoria es consustancial a la condición juvenil, refuerza la idea de que el joven no cuenta con las capacidades cognitivas y morales requeridas para el trabajo, y al mismo tiempo lo limita como un interlocutor no válido dentro de las relaciones laborales. Como lo señala Aparicio (2013), ser joven encarna una categoría naturalmente excluida y segregada de lo económico y lo social. Por lo anterior no es posible hablar de moratoria como un corte de tiempo concreto, pues si esta no toma en consideración los contextos en los que se desarrolla la praxis de los jóvenes terminaría actuando como un instrumento para profundizar la exclusión de los jóvenes del mercado.

En los casos entrevistados vemos que la condición moratoria de las personas varía según sus condiciones socioeconómicas y sus contextos familiares. Inclusive puede observarse que, en algunos casos, la finalización del periodo moratorio tiende a ser similar.

Tengo 28 años, soy psicólogo (...) estoy en proceso de grado. (...) en el campo laboral llevo más o menos 9 años. (...) Las limitaciones económicas son las más importantes, porque estudiar acá no es económico, y más si lo quieres hacer en una universidad prestigiosa. El apoyo [de mis padres] me lo dieron plenamente en aspecto como vivienda y comida, pero directamente económico, porque en ese momento no lo tenían (Entrevista 1).

Tengo 27 años, soy administradora pública y especialista en gerencia social, estoy trabajando desde hace 6 o 7 años, (...) vivo con mis papas, pero apporto económicamente en mi casa (...). Digamos que ese factor económico, no permitió -como tal- que yo accedería a lo que yo consideraba que iba a ser mi proyecto de vida (Entrevista 2).

Tengo 28 años, nivel de estudios profesional, (...) llevo trabajando aproximadamente cuatro años y medio en la secretaría de Integración Social (...). Para entrar a educación superior tuve varias dificultades, para permanecer en educación superior también tuve varias dificultades. Mi mama era cabeza de hogar, ella no tenía una estabilidad laboral, no tenía un trabajo fijo y adicionalmente estaba enferma (...), yo recibía ayudas ocasionales de mi hermana o de mi madrina, y eso me obligaba a mí a buscar trabajos temporales (...) (Entrevista 3)

Tengo 28 años, soy ingeniero químico, en este trabajo llevo 3 años (...) yo vengo de una familia de clase media, mis papas no son profesionales (...). Entonces no se tenían los recursos económicos ni la visión de que uno tuviera a futuro una

profesión específica. (...) Pero a la hora de la verdad, de querer estar en una universidad no se tenían los medios, entonces yo sabía que si o si, tenía que estudiar en una universidad pública o y no iba a estudiar inmediatamente, sino que tendría que trabajar en cualquier cosa y ahorrar. (...) entonces esta fue la principal limitación para ingresar y mantenerme a lo largo de la universidad [refiriéndose al aspecto económico], finalmente a veces no tenía plata para los pasajes o para el almuerzo. (Entrevista 5)

Lo que se busca resaltar, para el caso particular del estudio, es que la terminación del periodo de moratoria para los jóvenes entrevistados, marcado por su ingreso al trabajo, no es excluyente respecto a su condición de jóvenes; a su vez que el inicio de su carrera laboral estuvo determinado por necesidades particulares que les imponía el contexto. Inclusive, pese a que no fue mencionado en las entrevistas, algunos jóvenes admitieron que su trabajo (no formal) comenzó a edades más tempranas, desarrollando actividades poco calificadas en el sector informal. En este sentido, se podría decir que lo que se denomina “la condición juvenil” desborda el concepto de moratoria, en la medida que dicho concepto sea visto como una condición inherente al sujeto joven. Por tanto, trabajar no implica necesariamente dejar de ser joven, como lo podría sugerir una visión poco realista de la transición de la escuela al trabajo marcada por la “moratoria social”.

Como podría ocurrir en algunos ambientes laborales, la idea de considerar a sus colaboradores como personas jóvenes podría ser un aspecto problemático en la medida que la condición juvenil denota una incapacidad para aceptar responsabilidades, por cuanto no es raro que para atender determinados temas laborales se busque equiparar al sujeto con su versión adulta, optando por suprimir de alguna manera la condición que le impide mantener un dialogo en igualdad de condiciones. Ser o comportarse como joven (o al menos como se supone que debe ser) no es una opción en este tipo de

ambientes de trabajo, pues se sobreentiende que su periodo moratorio a concluido y está listo para asumir responsabilidades.

Como podría suponerse, el periodo de transición de la escuela al trabajo es vivido por muchos jóvenes en medio de contextos con grandes limitaciones geográficas, económicas y sociales, donde la responsabilidad de educarse (siendo este el medio para aumentar su “capital humano”) es exclusivamente suya, convirtiéndose más un fin atado a privilegios que un medio para aprovechar oportunidades. Como lo menciona Aparicio (2013), en el marco de las políticas educativas adoptadas, incluida las políticas de formación para el trabajo, se entrega al individuo a su propia suerte; como si el solo logro educativo, excesivamente focalizado en la individualidad y en la superación de los requisitos académicos por sí mismo, fueran un indicador de superación al problema del desempleo.

Pese a algunas de las discrepancias que surgen entre la relación escuela/joven y trabajo/adulto ¿Cuál es la percepción que tiene los jóvenes del trabajo? En el estudio realizado por María Castaño y Claudia Álvarez (2017) en la ciudad de Manizales, las autoras proponen examinar las subjetividades e imaginarios que tienen los jóvenes sobre el concepto de “trabajo” en los *Call Centers*. La principal premisa de las autoras es que el aumento de este tipo de ofertas de empleo ha captado la fuerza de trabajo de las poblaciones jóvenes de menor estrato socioeconómico, y concurrido a la contratación de mano de obra no calificada en condiciones precarias.

Los hallazgos del estudio evidencian que las personas jóvenes entrevistadas no lo percibieron exactamente así. De hecho, los jóvenes vieron su trabajo en los *Call Center* como una oportunidad de vincularse y acceder al mercado laboral formal y legal, del cual había sido excluidos bajo las condiciones históricas de la región. En este sentido, las autoras señalan que, en contextos de vulnerabilidad socioeconómica y limitadas

oportunidades educativas, la percepción de los jóvenes sobre su trabajo resultaba ser positiva, en lo que para otros se interpretaba como precariedad (Castaño y Álvarez, 2017).

El estudio también logra evidenciar que, además de ser un satisfactor económico, el trabajo en los *Call Center* permitió a los jóvenes reconfigurar sus perspectivas de desarrollo personal y cambiar sus trayectorias de vida, antes marcadas por los propios contextos de vulnerabilidad. Por lo tanto, lo que se había entendido inicialmente como “precariedad”, no tenía el mismo sentido dentro del imaginario social de los jóvenes trabajadores en Manizales. (Castaño y Álvarez, 2017).

Debe subrayarse que el término *Imaginario Social* no solo refiere a una representación de la realidad particular, sino a un marco de sentido que refleja la racionalidad social, por cuanto es a través de este que es posible intercambiar mensajes y comunicarnos (Castaño y Álvarez, 2017). Esto es lo que en palabras de Antony Giddens se correspondería con el papel *facilitador* de las estructuras (Ortiz, 1999). En tales términos, cada realidad es construida e interpretada desde las condiciones materiales que el sujeto comparte con otros, es decir que está histórica y materialmente determinada, lo que hace que sea también dinámica. Esto último implica que el sujeto pueda experimentar diferentes formas de ver y sentir el mundo a lo largo de su vida.

“Es allí donde el imaginario, una vez compartido por varias personas, adquiere sentido, permitiendo el intercambio de contenidos y logrando la comunicación entre sujetos de una misma situación económica, social y política que hacen sus imaginarios, su realidad (...) Es el imaginario el que permite saber cómo se ven las personas jóvenes y el papel que deben desempeñar en la sociedad. La creación que cada sujeto joven haga de su contexto va a transformar la idea que tiene de sí mismo y su rol en la sociedad” (Castaño y Álvarez, 2017, p.1228)

Así pues, la percepción de los jóvenes respecto al trabajo puede cambiar dependiendo de sus condiciones materiales; siendo clave para el investigador conocerlas. Particularmente del grupo de jóvenes entrevistados, todos podrían considerarse jóvenes de estrato medio y medio-bajo, cuatro eran profesionales, uno estaba cursando el último semestre de su programa de estudio profesional, y el otro tenía un título de tecnólogo, lo cual hace parte del nivel de educación superior en Colombia.

Adicionalmente es importante considerar que, del grupo analizado, la mayoría se habían formado en centros de educación superior públicos, y solo uno de ellos afirmó tener padres con formación profesional. Por otro lado, todos estuvieron de acuerdo con haber experimentado limitaciones en su vida para estudiar lo que querían; principalmente por motivos económicos (Ver anexo. Matriz sistematización de entrevistas).

En línea con el estudio realizado por Castaño y Álvarez (2017), el trabajo fue considerado principalmente por los jóvenes entrevistados como un satisfactor económico, así como también un factor de realización personal. En consecuencia, “trabajar” podría entenderse como una dimensión del ser y vivir como joven. Trabajar les permite desarrollarse económicamente como jóvenes, y ello implica que les facilita cumplir sus sueños, sus metas y sus expectativas.

(...) [el trabajo me satisface] claramente en temas económicos, porque todos trabajamos por algo, en mi caso la plata (...); por los [motivos] personales, fue el primer paso que me dieron para poder ejercer dentro del campo, entonces me satisface también mis expectativas profesionales. Si lo hablo actualmente, este trabajo me da la posibilidad de ser joven, de poder hacer varias cosas, si lo hubiera hablado hace 8 años no ¿Por qué? Porque estaba en una organización

multinacional muy grande, y la carga laboral era muy grande, tenía responsabilidades muy grandes y me limitaba mucho, a parte estudiaba, y cuando trabajas y estudias no te queda tiempo para hacer otras cosas, (...) de alguna u otra manera también se tiene que dar tiempo a otras cosas de esparcimiento. (Entrevista 1).

La mitad de los casos entrevistados coincidieron en que el trabajo podría potencialmente ser un limitante de su desarrollo como jóvenes. Por ejemplo, algunos de ellos mencionaron que la dedicación excesivamente centrada en el trabajo para responder a las demandas de la organización les restaba tiempo para atender sus vidas personales; incluyendo compartir con sus familias, realizar actividad física, educarse, o disfrutar del tiempo de ocio. En algunos casos se observó que ser joven se asociaba con la práctica de actividades específicas, como divertirse o salir con los amigos, lo cual reforzaba el imaginario construido alrededor de la oponibilidad entre trabajo/juventud.

Una de las jóvenes entrevistadas refirió que su trabajo actual le obstaculizaba desarrollarse como joven siempre que las condiciones institucionales le impedían materializar sus ideas o participar en los escenarios de decisión:

Me posibilidad desarrollarme económicamente, pero me obstaculizada desarrollarme como joven, porque yo quisiera implementar cosas nuevas, quisiera traer cosas nuevas, pero es muy complicado porque los protocolos y los procedimientos ya están establecidos, y las cosas ya se hacen de una manera, (...) no se puede cambiar ni modificar nada (...) (Entrevista 2)

Pese a lo anterior, dentro del grupo de jóvenes entrevistado, el trabajo es percibido más como un facilitador de lo juvenil que como una limitante. Por ejemplo, de los casos entrevistados, algunos jóvenes mencionaron que trabajar reafirma su vínculo societal; lo que ellos denominan sentirse útiles, o aportarles a otras personas y a la organización con

su trabajo. En estos casos, trabajar los hace sentirse parte de algo más grande y es un facilitador de su realización personal.

De hecho, cinco de los seis jóvenes entrevistados señalaron sentirse agradecidos por estar desempeñando su profesión (lo que querían hacer) de tal forma que no podría decirse que el trabajo es un elemento naturalmente disociado de la vivencia juvenil.

(...) eso me satisface mucho [refiriéndose al trabajo que hace] porque significa que lo que estoy produciendo está generando un impacto en la organización”
(Entrevista 2)

(...) Siento que estoy aportando a la construcción de la ciudadanía en cuanto al tema ambiental, que hoy en día es un tema de importancia. (Entrevista 6)

Además, el trabajo les ha permitido a los jóvenes afianzar o recrear sus trayectorias de vida. Podría decirse que la riqueza, fruto del trabajo, es un medio material para “planear su futuro”. En este sentido, es más factible considerar que “las perspectivas de vida en el largo plazo” dependen más de factores como las garantías de estabilidad laboral y el nivel de ingreso, y no que ello sea un anatema de la vida juvenil (es decir considerar que los jóvenes solo estén *interesados en el ahora*). Al respecto algunos jóvenes indicaron:

Mi trabajo, me posibilita en términos de tiempo y me imposibilita en términos de dinero, (...) hay otras cosas que como joven quiero hacer y es, por ejemplo, mi proyecto de vida, mi casa, o tener una forma propia de transportarme, como un carro. (Entrevista 4)

Me satisface mucho el tema de la estabilidad, (...) que es algo que no había podido experimentar en estos 5 o 6 años que había venido trabajando. [El trabajo actual]

me da las facilidades monetarias para poder acceder a otras cosas, y hacer algún tipo de planes frente a mi futuro y lo que quiero. (Entrevista 2)

Además, uno de los factores motivacionales más importantes para trabajar, según los jóvenes entrevistados, es la oportunidad de aprender. En general, los jóvenes entrevistados afirmaron que les satisfacía trabajar en ambientes que les permitieran asignarse retos, ponerse desafíos y ampliar sus conocimientos y habilidades. Por lo tanto, su permanencia en la organización podría depender incluso de que su trabajo sea una fuente de aprendizaje permanente.

(...) Me satisface también en el sentido que estoy aprendiendo, porque llevo un año en el cargo, si yo me proyectara a más tiempo diría que llegaría a un punto de estancamiento a nivel intelectual, donde ya no estaría rendiendo más (Entrevista 5)

(...) Estoy muy agradecida, por he aprendido mucho de política pública, (...) el conocimiento que me han dado ha sido basto (...). [Este trabajo] me posibilita [desarrollarse como joven], indudablemente creo que cada cosa que hagamos en el trabajo es una oportunidad nueva para aprender, siempre todo está cambiando dentro de la organización y fuera de ella, y cada herramienta. y cada cosa que uno pueda aprender es una oportunidad para crecer, bien se para ese trabajo o para otro trabajo más adelante (Entrevista 3).

[el trabajo me satisface] porque estoy adquiriendo nuevos conocimientos y estoy poniendo en práctica los conocimientos que ya había adquirido en mi época de estudio (...) (Entrevista 6)

Además del significado propiamente dado al trabajo, podría señalarse que, en lo que respecta al nivel de importancia que adquiere el trabajo en la vida de los jóvenes

entrevistados, es decir lo que Castaño y Álvarez (2017) denominan la dimensión de “centralidad del trabajo”, no es posible determinar con precisión el grado de importancia dada al trabajo con respecto a otros asuntos de su vida como el estudio y la familia.

Como se indicó anteriormente, el grupo le asignó al trabajo una función más amplia que la simple necesidad de subsistencia, reivindicando su papel como satisfactor de múltiples necesidades (satisfactor sinérgico). Sin embargo, ello no facilita diferenciar si el trabajo tiene una importancia absoluta o relativa frente al resto de sus vidas. En general, esto último puede depender de otros factores distintos a la edad como, por ejemplo, las redes de apoyo disponibles, o el contexto cultural. Específicamente podría suponerse que, en dos de los casos, la idea de “mantener un equilibrio” entre lo laboral y la vida personal, *le da una importancia relativa al trabajo*.

Por lo anterior, la significación y la importancia que dan los jóvenes al trabajo lo hace un elemento complementario en sus vidas, e incluso un medio para atender otras necesidades en su desarrollo. En consecuencia, el tiempo del periodo de moratoria, o el deseo de entrar a trabajar, no está determinado exclusivamente por el momento preciso en el que la persona logra “consolidar sus capacidades y habilidades”, sino por las necesidades que busque suplir en un determinado contexto. De tal forma que la transición de la escuela (o de la universidad) al trabajo no es, ni debe ser, un proceso lineal determinado por la “condición juvenil”; ni el trabajo es propiamente una característica de la vida adulta.

2. ¿Cómo entender la discriminación?

En un inicio, el tema de la discriminación en el mercado de trabajo desde la perspectiva económica se enfocó hacia la “remuneración justa”; lo cual apela al marco de resolución de las desigualdades tomando un criterio de justicia específico, a saber, la asignación del “salario según su productividad”. El economista Kenneth Arrow afirmaba, por ejemplo, que la discriminación respondía a un desbalance entre la productividad del trabajador y su salario (Rodríguez C., Cárdenas J., Oviedo S. y Villamizar, 2013).

Posteriormente, las prácticas de discriminación basadas en categorías como el sexo y la raza comenzaron a ser una variable importante de análisis para examinar el ingreso, especialmente en el contexto norteamericano. Al respecto Cooter, citado por Rivera señala que la “discriminación en la vida económica por lo general consiste en la clasificación de las personas según los rasgos en lugar de su productividad” (2013, p.8).

Dentro de las investigaciones económicas la discriminación es un problema de productividad sujeto a este criterio de justicia. Así pues, cualquier trato diferenciado que no esté soportado en el criterio de productividad se traduce en un trato discriminatorio. Inicialmente se pueden identificar dos teorías desde las cuales se aborda el problema de la discriminación:

“Becker inició el estudio formal de la discriminación con rigor científico y su mayor contribución fue “desarrollar una teoría de la motivación inmaterial de la discriminación y aplicarla cuantitativamente a la discriminación de mercado” [*Taste-based*]. Por su parte, Arrow contribuyó con una “teoría que enfatiza en cómo la información, o más adecuadamente, las creencias y expectativas influyen el comportamiento económico” [*statistical discriminación*] (Rivera, 2013, p.8).

Gary Becker (1984) las preferencias por contratar a una persona *blanca* (la no discriminada) respecto a otra persona negra (la discriminada) se traduce en un costo más alto para la persona discriminada. En este sentido, en una empresa contratante que discrimina a las mujeres, el costo de contratación de una mujer se encarece con referencia al costo que supone la contratación de un hombre. Por lo consiguiente la desutilidad que supone la persona discriminada en términos monetarios es equivalente a lo que Becker denomina “*coeficiente de discriminación*”¹¹. Escrito de otra manera, en un caso dado, “para los empleadores el salario de un factor es w ; pero al existir discriminación el salario neto de ese factor se convierte en $w(1 + di)$ ” (Rivera, 2013, p.8)

Adicionalmente Backer concluye que la discriminación afecta tanto los ingresos del grupo discriminado, como los ingresos del grupo discriminador. Así pues, una empresa que tiene un gusto mayor por la discriminación (ósea un mayor coeficiente) puede incluso llegar a pagar más por los trabajadores que son de su preferencia, aun cuando estos tengan igual o menor productividad marginal con respecto a las personas del grupo discriminado; hecho que reduce la competitividad de la organización en el mercado¹² (Gary Becker, 1984).

De igual manera el resultado de la investigación Backer señala que: 1) a un mayor gusto por la discriminación se reduce cuantitativamente las oportunidades de empleo del grupo discriminado pese a ser contraproducente a los intereses del mercado; 2) una mayor competencia de mercado reduce el margen para la discriminación; y 3) el aumento de la oferta de trabajo del grupo discriminado aumenta la discriminación con un efecto de reducción sobre su salario (Rivera, 2013).

Por otro lado, el desarrollo teórico de Arrow y Phelps podría considerarse una expansión de la teoría de Backer en la medida que el mercado no solo le atribuye valor a la productividad, sino también a las características de un grupo social (o más

específicamente a la información que se le construye a un determinado grupo). Dentro de este escenario, las habilidades y capacidades de la persona son inobservables para el empleador, mientras que la información disponible del grupo al que pertenece es observable y útil para deducir su productividad y su salario en consecuencia (Rivera, 2013).

El modelo estima entonces que cuando la varianza de a muestra es alta (cuando la señal es ruidosa), el valor esperado de la productividad de una persona es más cercano al promedio del grupo, mientras que cuando la varianza es pequeña provee una señal precisa del desempeño individual. Por lo tanto, la discriminación se da cuando - suponiendo que hay una igual distribución de habilidades entre dos grupos- el empleador establece salarios diferenciales a partir de las características estadísticamente determinadas del grupo y no respecto a la productividad del individuo (Rivera, 2013).

Ambos estudios parten de analizar la diferencia salarial como una consecuencia visible de la discriminación, y en ambos casos el criterio para establecer una relación de igualdad es el nivel de productividad; bajo este razonamiento la discriminación se explica como la preferencia por una determinada persona sobre otra, pese a haberse correspondido como factores igualmente productivos. La diferencia radica en que, por un lado, Becker parte del supuesto de que los individuos del grupo discriminado (individuos negros) y aquellos del grupo no discriminado (individuos blancos) son factores sustitutos perfectos, lo que implica a su vez que la relación de igualdad ya está resuelta; y en esta medida tanto negros como blancos son equiparables bajo el criterio de productividad.

Sin embargo, en el caso de Arrow y Phelps, el supuesto de igual productividad entre grupos de negros y blancos no es una condición dada, ni es plenamente observable dadas las brechas de información del mercado. Su estudio supone que, ante la ausencia

de información completa y considerando las señales disponibles para obtener una medida clara o ruidosa de la productividad del individuo, los vacíos de información son llenados a partir de criterios generales que estadísticamente definen al grupo al que pertenece el individuo. Por lo anterior el principio de igualdad se ajusta al promedio estadístico en ausencia de otras señales.

Lo anterior no se aplica de igual forma a la relación laboral de los jóvenes ni a su retribución salarial considerando que la condición juvenil es elemento de jerarquización implícito, en este sentido ser joven es equivalente a ser el factor menos productivo, como se señaló en la pasada sección. Desde luego, resulta comprensible que una organización, cualquiera que sea, desee contratar con aquellas personas que son más productivas. No obstante, ello se vuelve polémico cuando, ante la incapacidad de poder valorar la productividad individual, se asume que “la condición juvenil” es en sí misma una señal de la productividad.

Así las cosas, y ante la insuficiencia de poder establecer la productividad del individuo como un criterio plenamente objetivo, la posición de Arrow y Phelps supone un abordaje más real del problema al incorporar la discriminación estadística como variable, sin embargo, las prácticas de discriminación no solo se reducen al ámbito salarial como un problema de justicia retributiva, pueden reflejarse en procesos de selección, en las mismas directrices del diseño de cargos, en las políticas de movilidad interna, en el acceso a los escenarios de toma de decisiones, en incentivos diferenciados, en una necesidad constante de aprobación, en mecanismos de sanción o control diferenciados que atiendan una relación de justicia atributiva. Con razón que la discriminación, según Pérez Islas, este concebida como “un sistema de condiciones que propician actos de este tipo, [pero] que obviamente tienen su expresión concreta en acciones específicas” (2010, p.37).

Esta visión de la discriminación como un sistema de condiciones, es compartida también por Boaventura de Sousa Santos quien parte de estructurar dos sistemas jerarquizados que sirven como tipos ideales; un sistema de desigualdad marcado por una relación subordinada y fundada en un principio de integración social que parte de una relación desigual entre capital y trabajo, y de una desigualdad clasista. Por el otro lado, un sistema de exclusión marcado por la prohibición y el rechazo gestionados desde un discurso de verdad, condicionando el límite entre la normalidad y la peligrosidad. En este sentido mientras la desigualdad es un fenómeno socioeconómico, dice Boaventura, la exclusión es sobre todo un fenómeno cultural y civilizatorio (2003, p. 126)

Particularmente, así como el sexismo y el racismo entran a ser elementos jerarquizados híbridos entre los sistemas de exclusión y desigualdad, de igual manera la discriminación juvenil entra a formar un elemento híbrido de estos sistemas (exclusión y desigualdad), los cuales en la realidad operan conjuntamente (Boaventura de Sousa, 2003). Por un lado, el individuo joven tutelado por el adulto y asociado con “el buen salvaje” (tomando el término de ratifica la necesidad de ser civilizado a través de los procesos de socialización de las instituciones para que asuma las responsabilidades y deberes de los adultos, y de esta forma no sea calificado como un sujeto peligroso; lo que consolidaría su exclusión.

En segundo lugar, el sujeto joven está subordinado a la relación de capital-trabajo, dado que -en principio- carece de capital tanto desde el punto de vista económico como social, es decir que no posee mayor capital humano (expresado en la oferta de conocimientos y habilidades) y las normas e instituciones, incluyendo las redes de contacto, están reguladas por adultos. Bajo estas condicionantes, no se podría hablar específicamente de la “discriminación laboral juvenil” sino de la “discriminación juvenil” a secas.

La perspectiva de Boaventura es desarrollada por Pérez Islas (2010) aplicándola al estudio de la juventud, para lo cual establece un esquema cruzado entre la triada que recoge las posiciones asume la discriminación (desigualdad, diferencia, desconexión) y los procesos de conceptualización de lo juvenil (sujeción -"condición juvenil", heterogeneidad e historicidad), proponiendo un método heurístico que contribuyen a ir más allá del sentido común y evidenció con mayor precisión los impactos de la discriminación como un proceso complejo sobre este grupo de la población.

Para entender mejor la propuesta de Islas se buscará abordar en lo posible la conceptualización de las categorías discriminación y juventud. Anteriormente ya habíamos hablado de la conceptualización de la discriminación en función de las desigualdades, y que esta guarda una relación con la "condición juvenil" que es el nivel más abstracto sobre el cual se define a la juventud, una condición naturalmente subordinada desde la cual se definen roles y comportamientos esperados del sujeto dentro de los sistemas sociales. La convergencia de estos dos elementos produce una vertiente específica sobre la cual se producen los "*estereotipos sobre la juventud*" (Pérez Islas, 2010).

Los estereotipos -según Islas (2010)- obedecen a una simplificación de la realidad, que puede ser más falsa que verdadera, pero que asume la creación de prototipos y opiniones generalizadas acerca de otros que se aprenden de segunda mano, ya sea por la falta de interés de basarse en la experiencia personal o de contar con información derivada de un conocimiento sólido sobre ellos. Estos estereotipos están determinados generalmente por la comprensión que se tenga del orden social. Por otro lado, estos pueden configurarse como estereotipos positivos o negativos, lo que es reforzado a través de la normalización que ejercen las disciplinas sociales.

Así los prototipos se articulan con el imaginario social, creando visiones y sentidos compartidos, sobre los cuales que facilita (inconscientemente) la comunicación y la relación con otros, pero sutilmente produce controles sobre los cuales se condiciona el comportamiento del sujeto o se define su función dentro del grupo social. Este doble papel ratifica la condición de las estructuras sociales desde la teoría de la estructuración de la acción, posibilitándole al individuo reproducir las estructuras desde su acción, pero al mismo tiempo redefinirlas desde su vivencia (Pérez Islas, 2010). El principal estereotipo es la juventud como un elemento tutelado y ubicado naturalmente en una relación desigual -como se habló antes-, ello es clave para considerar cual debe ser el comportamiento del joven en el espacio de trabajo, sumiso y receptivo, sujeto a la disposición de aprender.

El segundo escenario cruza la discriminación centrada en diferencias y la “heterogeneidad juvenil” representada en las situaciones, prácticas y praxis de los jóvenes desde una perspectiva más concreta (Pérez Islas, 2010). La discriminación, vista como el no reconocimiento de las diferencias, guarda relación con la dimensión de exclusión de Boaventura (2003) en la medida que se configura en el rechazo del *otro* y actúa como un mecanismo de prohibición. En contrario, cuando se reconoce al otro, se parte de la idea expresada en la máxima “*igualdad de todos*” que refiere al reconocimiento social de la misma esencia humana, la dignidad (Bobbio, 1993), sin que ello rivalice con la posibilidad de establecer un sistema de garantías que reconozca las diferencias.

La heterogeneidad juvenil refiere -complementariamente- a las distintas formas de vivenciar lo juvenil a partir de un contexto dado y por lo tanto a la producción de lo juvenil dentro del marco de las relaciones con las instituciones sociales, pues estas son también facilitadoras de lo juvenil y diferenciadoras en la medida que gestionan una distribución desigual de los recursos. Particularmente la conjunción de la heterogeneidad juvenil y

discriminación en diferencias genera “prejuicios”, es decir juicios valorativos preconcebidos que surgen de imágenes estereotipadas y que combinan el juicio cognitivo (lo que se sabe) con actitudes, sentimientos y percepciones recogidas y ratificadas a lo largo de la vida del individuo sobre otros (Pérez Islas, 2010).

No obstante, lo fundamental del prejuicio no es su contenido sino su función, como lo señala Pérez Islas (2010), ya este no actúa desde la generalidad del estereotipo sino sobre prácticas más concretas relacionadas con la heterogeneidad de lo juvenil con el fin de generar un marco de prohibición; un límite para la trasgresión detrás del cual caen todos los grupos que la prohibición alcanza bajo un calificativo de peligrosidad que lo justifica; y del cual son responsables incluso los discursos contruidos por las ciencias. En los términos de Boaventura (2003) podríamos considerar que el nivel de los prejuicios contra los jóvenes responde a un sistema de exclusión acoplado a un sistema de desigualdad.

Esta perspectiva no es ajena al escenario laboral donde también tienen lugar las prácticas juveniles, sea por discursos calificativos sobre el uso que los individuos dan a su cuerpo; como el uso de tatuajes, pintarse el pelo, hacerse perforaciones, o también por seguir una determinada moda, promover hábitos de trabajo diferentes, o incluir otros medios o mecanismos para desarrollar su trabajo, siendo el caso de las prácticas atraídas por la cultura digital. Esto es particularmente percibido por algunos de los jóvenes entrevistados, quienes se autorefirieron como agentes tecnológicos y de las TIC's, y en consecuencia portadores de una visión y una cultura -de lo digital- castigada por las instituciones adultas, pero compartida desde un aspecto generacional (como se verá más adelante).

El último escenario nombrado por Pérez Islas (2010) entrelaza por un lado la *historicidad* de lo juvenil, también considerada como la perspectiva generacional de lo

juvenil (Mannheim, s.f.; Leccardi y Feixa; 2011), atada a marcos de relación dinámicas entre las estructuras sociales y la acción del sujeto, muy cercano a la teoría de A. Giddens (Ortiz, 1999) y, por otro lado, la discriminación como un proceso de desconexión (Boaventura de Susa, 2003 y Pérez Islas, 2010) concebida dentro un nuevo espacio-tiempo distinto al de los Estado Nacional, a saber, en el sistema mundial consolidado como parte del proceso de la Globalización y la Mundialización.

La discriminación como proceso de desconexión se vuelve importante bajo el panorama globalizado en tanto evidencia el dinamismo social y el cambio acelerado de flujos tecnológicos, reproduciéndose en conjunto con los elementos jerarquizados de la desigualdad y la exclusión. Esta desconexión no se refiere solo al distanciamiento tecnológico sino a la desconexión de las redes globales y a la incapacidad para movilizarse virtual o físicamente entre territorios o espacios y acceder a otras culturas. La desconexión representa la dinámica del mercado y la capacidad de adaptación del individuo en un ecosistema social y económico mundial.

Por otra parte, la perspectiva histórica de la juventud condiciona la producción de significado a los cambios de las estructuras sociales, de tal forma que ser joven es representado de distintas formas según el periodo histórico y marcado por el cambio generacional, de esta forma la producción y reconfiguración del orden social es determinante en lo juvenil (de esto se hablará más ampliamente después). Pese a la estrecha relación de ambos conceptos (desconexión e historicidad) es importante aclarar que la desconexión no solo se orienta hacia una generación específica, aunque sí tiene un impacto diferenciado sobre estas.

Según Pérez Islas (2010) la convergencia de ambos conceptos da lugar a los “estigmas”, que refieren a un tipo de desprestigio o subvaloración del sujeto estigmatizado con respecto a un “tipo ideal de sujeto”, y cuya consecuencia es la

interiorización de los estereotipos y prejuicios por parte del sujeto y la aceptación del lugar que se le impone. Para diferenciarlo, Islas considera que los estigmas se focalizan sobre ciertos sectores juveniles y sobre un tipo particular de sujeto históricamente determinado. En consecuencia, en el marco de la globalización la desconexión se enfoca en los sectores juveniles cuyas oportunidades de movilización y acceso a las redes globales son limitadas dada la carencia de recursos suficientes que se los permita. Así muchos jóvenes (en especial los pobres) quedan fijados y desconectados en el panorama de desigualdad global.

Igualmente, los sistemas de desigualdad y exclusión aplicados al nuevo orden Global (Boaventura de Sousa, 2003) refuerzan la situación de desconexión, creando una mayor diferenciación en el mercado de trabajo mundial. Por lo anterior, en el nuevo panorama, no solo se sufre discriminación por ser joven sino también por ser joven de un determinado país -por ejemplo, un país subdesarrollado-. Esto podría indagarse en estudios enfocados en analizar las estructuras de empleo de empresas multinacionales.

Puntualmente, en el marco de un sistema de trabajo mundializado, es más factible que un joven nacido en un país del primer mundo tenga mayores oportunidades de acceder a cargos del segmento primario, que un joven nacido en un país del tercer mundo. Esto también nos lleva a considerar formas específicas en las que se vivencia la discriminación, y que involucran escenarios cruzados de diferentes elementos de jerarquización que se exponen mejor desde el enfoque de interseccionalidad (Viveros, 2016).

Parece importante denotar la dificultad de separar, en la realidad, las diferentes formas que asume el proceso de discriminación, o los criterios que se yuxtaponen, interceptan o fusionan en un contexto histórico específico. Lo que indica la presencia de una relación dinámica y sistémica entre las categorías de discriminación o elementos de

jerarquización. Para Danièle Kergoat (citada por M. Viveros, 2016) la interseccionalidad no puede considerarse un estado de relaciones fijas de dominación; por el contrario, debe considerar el aspecto cambiante de las relaciones sociales, lo cual niega la posibilidad de que un mismo grupo social este y estará siempre en una misma posición de desventaja.

Retomando el planteamiento que hace Viveros (2016) desde Kergoat, la perspectiva interseccional es útil para superar la conceptualización aritmética de las desigualdades como resultado de la convergencia de las categorías de discriminación. Esto implica que las relaciones dinámicas entre las categorías de discriminación reconozcan la naturaleza consubstancial y co-extensivas de las relaciones sociales. Al respecto señala: (...) “son consubstanciales en la medida que generan experiencias que no pueden ser divididas secuencialmente sino para efectos analíticos y son co-extensivas porque se coproducen mutuamente” (Viveros, 2016, p. 8).

En otras palabras, las relaciones de género pueden reforzar la categoría de clase como por ejemplo cuando las diferencias de género producen estratificaciones sociales al interior del mercado laboral, o viceversa, cuando las relaciones de clase reproducen jerarquías entre lo masculino y lo femenino (Viveros, 2016). Del mismo modo, su eficacia o incidencia también dependerán de otros factores políticos-legales en el entorno en que operan. Todo ello para señalar que las “intersecciones” no son en ningún caso universales, sino que revisten de un aspecto material e histórico.

Al respecto, es de interés rescatar la forma en que Viveros (2016) asume la interseccionalidad como un problema sociológico y no solo como un aspecto político; por cuanto el análisis de las dinámicas entre las categorías de discriminación, no se resume solo a la suma de restricciones, ventajas y desventajas en el marco de las relaciones de poder y atendiendo la lógica aritmética de las desigualdades; por el

contrario son configuraciones sociales concretas que relativizan la función de dominación¹³.

Una vez visto entendido el sistema de condiciones que pueden influir en prácticas de discriminación concretas contra los jóvenes dentro del mercado de trabajo y en los espacios laborales, se puede decir que los estudios sobre discriminación laboral de los jóvenes no solo deben limitarse a evaluar un criterio de productividad, pues incluso este mismo criterio puede estar sesgado por estereotipos, prejuicios y estigmatizaciones que influyen a lo largo de la vida laboral del joven y cuyo alcance no solo se enfoca en los procesos de ingreso; los cuales son presentados en la mayoría de las investigaciones como el problema principal que enfrentan los jóvenes: *el desempleo*.

Por otro lado, es común que el problema planteado sobre la productividad del individuo se resuelva desde un espacio de “neutralización de las condiciones sociales”, retomando a Pérez Islas (2010), de tal forma que las relaciones de desigualdad establecidas entre el joven y el adulto, ya sea desde el punto de vista de la justicia retributiva o de la justicia atributiva, se termina resolviendo a partir de estereotipos y visiones generales de la condición juvenil. En este sentido, los análisis de la discriminación desde la productividad, refiriendo implícitamente también al capital humano, deben ser tratados con precaución; pues pueden generar atribuciones simplistas con profundos efectos sobre los grupos juveniles (como se tratará de evidenciar en la siguiente sección).

De la misma forma, las consideraciones expuestas hasta ahora pueden ser relevantes para estudiar procesos de selección meritocráticos, cuya función ha llevado a la normalización de criterios “objetivos” de selección para calificar o descalificar a quien aspira a un cargo. También podría evaluarse el alcance del criterio “*según el mérito*” para establecer ventajas o desventajas en el espacio laboral, pues ello puede ser relativo

en un contexto de extremas desigualdades. Por ejemplo, ¿quién tiene más mérito para ocupar un cargo?, si un joven que dadas sus circunstancias a tenido que esforzarse más por tener lo que tiene, u otro que ha tenido condiciones más favorables.

2.1. El joven ¿un elemento menos productivo?

Como se ha hecho mención antes, la baja productividad ha estado naturalmente asociada con la condición juvenil, así como también con un talento humano reducido representados en su oferta de capacidades y habilidades para el trabajo (Pedraza, 2008; Weller, 2007), por consiguiente, un individuo menos productivo es percibido como un factor más costoso para la organización y menos empleable. Los estereotipos sobre lo juvenil han contribuido, junto con las disciplinas, a poner la “necesidad de educar a la juventud” en el centro de las preocupaciones políticas, pero también han sesgado las acciones de las políticas públicas de tres formas:

(...) trivializar la condición juvenil, es decir, no son importantes porque son “cosas que pronto pasarán”; posponerla para el futuro, o sea, “cuando sean grandes a ellos les tocará”; y homogenizar lo juvenil, (...) como si la juventud fuera un sujeto real y no una construcción cultural abstracta. (Pérez Islas, 2010, p. 41)

Bajo esta línea encajan las políticas pasivas¹⁴ y activas orientadas a la demanda, como la adopción de medidas impositivas diferenciales, es decir gravámenes diferenciales sobre la seguridad social u otros beneficios sobre la renta de los empleadores que contraten jóvenes. Por otro lado, acciones centradas en la relación oferta-demanda, que están asociadas a mecanismos e instrumentos de la flexibilización laboral. Todas estas medidas giran alrededor de un mismo resultado, reducir el costo que supone la contratación de los jóvenes externalizándolo.

Sobre estas medidas se podrían citar, por ejemplo, los descuentos tributarios sobre la renta establecidos por la Ley 1429 de 2010 (también conocida como ley de formalización y generación de empleo) y aplicados a empresas que contrataran personas menores de 28 años y garantizaran su estabilidad por 2 años. Otros mecanismos son los llamados “contratos de aprendizaje” definidos por la Ley 789 de 2002 y el paquete de medidas establecidas por la Ley 1780 de 2016, incluyendo la exención del pago a las Cajas de Compensación por personas vinculadas que estuvieran entre los 18 y los 28 años.

Estas acciones de política se han viralizado, aunadas al interés de los organismos internacionales por avanzar hacia la desregulación y la flexibilización de los mercados. Por ejemplo, dentro de las recomendaciones sugeridas por la OCDE, en el informe para Colombia 2017, se observa que este organismo propone al país optar por acciones enfocadas a disminuir los costes laborales no salariales y a establecer un sistema de salario diferencial por edades y regiones que rompa con el esquema rígido de las leyes de salario mínimo. En palabras de la OCDE:

Para reducir las altas tasas de informalidad, debe centrarse en reducir aún más la carga laboral no salarial; simplificando los complejos procedimientos para el registro de empresas y la afiliación de los trabajadores a la seguridad social. La creación de una ventanilla única para tratar las licencias para abrir y registrar un nuevo negocio ayudará. *Encuestas anteriores de la OCDE han recomendado diferenciar el salario mínimo por edad y región y reducir la tasa de aumento de la inflación para aumentar la brecha con los salarios promedio* [cursiva fuera del texto]. Esto podría ayudar a reducir las desigualdades, promover una mejor creación de empleo, aumentar la productividad y el crecimiento inclusivo. Como mínimo, debe considerarse el establecimiento de un diálogo social para discutir la diferenciación del salario mínimo por edad y región. (OCDE, 2017, p. 39)

En contraposición a esta idea, la OCDE también ha sido un agente internacional llamado a ratificar los principios de la teoría del capital humano, considerando incluso estudios relacionados con los efectos de la formación sobre las tasas de crecimiento salarial (Acevedo, 2018). Es curioso considerar entonces su interés de imponer un salario menor a los jóvenes, cuando ello implicaría también contravenir la tesis del capital humano, según la cual los costos de educación, asumidos por el individuo, son compensados a futuro con un aumento salarial que retribuye su esfuerzo y actúa como incentivo. En este caso la disminución salarial no serviría como un incentivo a la formación.

La idea de salarios diferenciales para los jóvenes fue ratificada por la Asociación Nacional de Instituciones Financieras –ANIF al Gobierno Nacional durante la conferencia de “Retos del Sector Bancario en Colombia”. Como lo señalaron diferentes medios de prensa (Publimetro, 2019), el presidente de la ANIF solicitó tomar medidas en 2019 para implantar una remuneración diferencial a aquellos jóvenes menores de 25 años, lo cual consistiría en el pago del 75% del salario mínimo durante su primer año de su vinculación argumentando que “estos se encontraban aún en etapa de formación”. Así las cosas, el salario pagado a los jóvenes quedaría fijado en cerca de 621.000 pesos, más el aumento general para el siguiente año.

En medio de un creciente desempleo, y bajo la presión del empresariado para reducir los costos laborales (que integra el resto de la propuesta de la ANIF) (Portafolio, 2019), el paquete de medidas anunciadas por el Gobierno completó las condiciones para agitar la escena política, lo que causó la movilización de un conjunto importante de gremios de la sociedad civil. El rechazo a la propuesta, no se hizo esperar por parte de las organizaciones obreras (RCN Radio, 2019), el presidente de la Central Unitaria de trabajadores-CUT, calificó la propuesta de la ANIF como “un acto de grosera discriminación contra los jóvenes colombianos” (sic) y añadió:

“Es terrible el trato para estos jóvenes cuando apenas logran culminar el bachillerato y sus carreras universitarias en unas universidades que cobran un ojo de la cara, y que después de este esfuerzo existan unos empresarios colombianos absolutamente mezquinos que los reciben con salarios inferiores por el solo hecho de ser jóvenes” (*sic*) (RCN Radio, 2019)

A esto, también se sumaron otras voces de rechazo conformadas por juristas, quienes tachan de inconstitucionales este tipo de estrategias. Ello derivado de los pronunciamientos de la Corte Constitucional, quien en diferentes sentencias a recalcando la obligación de indexación del salario mínimo a la inflación como garantía del *mínimo vital*, insistiendo además en la imposibilidad de adoptar medidas regresivas en materia de derechos sociales bajo el marco del principio de progresividad del derecho internacional de los derechos humanos.

Como se evidencia, las medidas de política soportadas bajo la inferencia de la productividad del individuo joven, y en especial las promovidas desde organismos internacionales como la OCDE, pueden traducirse en efectos negativos sobre la calidad de vida de los jóvenes; pero adicionalmente pueden entrar a reñir con los marcos jurídicos establecidos para la garantía y protección de los derechos.

3. Los jóvenes como actores intergeneracionales.

La categoría joven constituye un punto de referencia importante para el desarrollo de los estudios del mercado laboral juvenil, sin embargo, su campo de abordaje es compartido por diferentes ciencias y enfoques bajo un marco de escaso dialogo entre sí. Como lo señala José Pérez Islas (2006), la producción investigativa sobre juventud en América Latina está bastante segmentada y poco converge hacia un cuerpo conceptual compartido. Incluso, para la fecha de publicación de su artículo en 2006 consideraba que eran pocos los escenarios de discusión y de construcción colectiva.

El avance de las investigaciones de la juventud, como categoría sociológica, se muestra poco desarrollado en comparación con el acercamiento privilegiado que se le ha dado desde los enfoques deterministas biológicos, la teoría económica del desempleo estructural basada en la relación empleo-educación, los enfoques estructural-funcionalistas como los relacionados con la *moratoria social*, y los enfoques culturales sobre las prácticas juveniles que descuidan el papel que juegan las estructuras sociales (Pérez, 2006).

La naturaleza polisémica de la categoría joven dificulta un dialogo adecuado entre las investigaciones, aunque en la mayoría de las veces el joven es asociado con un grupo etario específico, particularmente los estándares estadísticos, avalados internacionalmente por la OIT y Naciones Unidas, los ubican como personas entre los 15 y los 24 años. En otras ocasiones la categoría juventud varia de acuerdo con la eficacia jurídica de las leyes en cada país.

En la actualidad, la perspectiva determinista biológica del joven es sumamente eficiente dentro de los métodos cuantitativos, pues supone un mayor control sobre las características que se esperan del sujeto (los estereotipos). A partir de la definición de un rango de edad como característica observable, es más fácil asignar otras

características comportamentales esperadas, así como prácticas que se creen consubstanciales al ciclo de vida.

De acuerdo con Pérez (2006), las intervenciones y desarrollos académicos sobre juventud en América Latina llegaron a su auge durante la década de los 90's. En esta época fue profusa la producción de estudios centrados en la reproducción de prejuicios contra algunos sectores juveniles, apoyados por las disciplinas sociales, en áreas como la educación, sexo, mercado laboral, violencia y consumo de drogas. Por su parte, autores como Paula Isacovich (2015) y Klaudio Quapper (2006) consideran que los 90's fue un periodo de auge en estudios y programas estatales enfocados al campo laboral de los jóvenes.

El periodo juvenil según Quapper (2006), implica un proceso dinámico, diferenciado y sin fin, por cuanto el concepto es en sí mismo flexible y no estático. Desde esta perspectiva los jóvenes son sujetos activos de la vida social con identidad propia, pero que comparte también problemas comunes, estructuras culturales, sociales, legales y económicas. En su artículo el autor identifica 4 enfoques de observación y acercamiento a las "juventudes": 1) El enfoque conservador adulto-céntrico, 2) el enfoque de construcción social de la juventud, 3) el enfoque culturalista y 4) el enfoque generacional de lo juvenil.

Desde este último enfoque lo juvenil existe como un proceso histórico y situado, y solo desde esta condición adquieren sentido las relaciones sociales y la conciencia política del sujeto. Si bien, como lo menciona Cecilia Braslavsky (1989), citada por Pérez, aun cuando el enfoque generacional estuvo presente en varios trabajos sobre juventudes desde la década de los 30 y hasta los 60, estos se apegaron a la concepción positivista de las generaciones inspirada desde Auguste Comte. Solo tiempo después

los estudios de juventud redescubrieron lo generacional como una categoría Sociológica (Leccardi y Feixa, 2011)

Lo generacional desde la perspectiva Mannheim, se produce como un resultado indisociable del tiempo biográfico y de la temporalidad histórica, de tal manera que se rompe con la percepción del tiempo como un objeto medible y concreto, dentro del cual transcurre la vida biológica. El tiempo es entendido como un algo “abstracto”, que articula la construcción subjetiva del individuo y su experiencia vital con un marco histórico discontinuo construido por las generaciones que la anteceden (Leccardi & Feixa, 2011).

Lo generacional representa la esencia del cambio social, pero no bajo la perspectiva del progreso mecánico perseguido por Comte, sino por fracturas históricas o puntos de inflexión que marcan irregularidades en el proceso histórico (Mannheim, 1928) y que son, a su vez, indisociables del pasado y del futuro. Lo anterior implica que el sujeto no solo experimenta un cambio institucional dentro de las estructuras sociales, económicas y culturales, sino que adicionalmente construye su identidad con base en estos nuevos recursos, utilizando también sus propias vivencias, y las experiencias previas transmitidas y conservadas en la memoria colectiva de sus antecesores.

Particularmente la fractura histórica que se busca adecuar al contexto nacional, para efecto de este estudio, se articula con una realidad más allá de lo local, pues está inspirado en las reformas económicas y políticas que se dieron a nivel global a finales de la década de los 80's y que tuvieron efectos concretos en América Latina. Este proceso, conocido como Globalización, aseguro el libre flujo financiero y la eliminación de barreras para la expansión del capitalismo (Giraldo, 2007), lo cual se acompañó también con una cadena de reformas a los Estados Nacionales, con la proliferación de

una cultura cosmopolita y con la mundialización del mercado de trabajo, cuya esencia debía adecuarse al nuevo modelo de producción posfordista.

La transformación institucional en Colombia fue marcada inicialmente por el Gobierno de César Gaviria (1990-1994) y su Plan de Desarrollo “Revolución pacífica”. Posteriormente el cambio más drástico se dio con la constituyente de 1991 que estableció el punto de quiebre histórico. Las nuevas condiciones institucionales y económicas producidas por la constitución del 91 y su relación con el contexto de cambios a nivel regional y mundial, son un elemento suficiente y relevante para marcar el inicio de un cambio generacional. Por tal motivo, resulta estratégico tomar como grupo de referencia generacional a los jóvenes nacidos dentro del año de 1990 y el año 2000.

4. La estructuración de las relaciones de trabajo

Las teorías económicas han provisto las bases para entender el comportamiento de los mercados de trabajo y la maximización de las utilidades, en especial desde la *lógica racional del agente económico*, por cuanto su visión ha predominado sobre este campo de estudio. Así mismo sus aportes teórico-conceptuales han sido claves para la formulación de políticas públicas laborales en todos los países. Sin embargo, un acercamiento a las relaciones de trabajo desde esta perspectiva puede quedar limitada a una explicación de las decisiones racionales del sujeto, sin considerar el papel de las estructuras sociales en la determinación de sus acciones, o el papel del sujeto en la reproducción y reconfiguración de las mismas.

Algunas teorías formuladas para explicar las dinámicas de la oferta y la demanda de trabajo, como el modelo ocio-consumo o el modelo de decisiones familiares, supone que el comportamiento de los agentes económicos está determinado por la maximización de las utilidades y los beneficios individuales, lo cual sirve a su vez como método para interpretar el comportamiento social en su conjunto. En este sentido el individuo siempre va a preferir mejorar sus condiciones, así como reducir los costes y riesgos que sean contraproducentes a su propio bien (Tenjo, 2011). La acción racional es también fundamental para explicar la decisión del sujeto de invertir o no en educación, o para determinar la cantidad de trabajadores que deben ser contratados siempre que su productividad marginal sea mayor al costo de su contratación. (Lee y McCann, 2011, citado por Chaparro)

Las decisiones de los agentes económicos (trabajadores y empresas) se circunscriben a este proceso reflexivo-racional explicada desde una dimensión individual. Sin embargo, esta visión está desligada de la praxis del sujeto, entendida esta como un proceso continuo de la vida social en el que los actores sociales reproducen

sus prácticas desde la función habilitante y restrictiva de las instituciones sociales (Ortiz, 1999). En otras palabras, debe existir un marco compartido de significado que de sentido a la acción individual.

Desde esta perspectiva, el agente no puede ser valorado como una unidad intangible en sí misma, al margen del sistema social; pues “el *sentido* sobre el cual se estructura la acción no proviene únicamente de la intensión subjetiva del agente” (Ortiz, 1999, p.65) ni de sus propias razones. La comprensión de su acción solo posee sentido en el marco de significado que hace parte de las propiedades estructurales de los sistemas sociales.

Por lo anterior, pese a que se reconoce el potencial transformador del agente, su acción se desarrolla indisolublemente con la reproducción de las estructuras y marcos de significado sobre los cuales dicha acción cobra sentido, de tal manera que el sentido y la orientación de la acción del sujeto supone de medios prefijados por las instituciones sociales. Giddens (1987) sintetiza esta interdependencia señalando que “la racionalización reflexiva de la acción opera movilizandopropiedades estructurales, y a su vez concurre a su reproducción” (p.321)

Como se pueden inferir, la postura de Giddens se distancia del dualismo creado entre acción y estructura como elementos contrapuestos, proponiendo a su vez una salida alternativa basada en la “dualidad de la estructura”, ello refiere a la doble función que cumplen las estructuras como facilitadoras y condicionantes de la acción, es decir “que al mismo tiempo que hace posible la acción, la restringe, [siendo] tanto el medio como el resultado de la praxis” (Joas, citado por Ortiz, 1999, p. 80). Bajo esta perspectiva las estructuras sociales no solo constriñen la acción de los agentes, sino que también facilita su participación como actores sociales (Ortiz, 1999, p. 77).

Lo que se busca visibilizar a partir de la propuesta de Anthony Giddens es que las acciones de los agentes sociales, y específicamente las relaciones que tienen lugar en

el marco del mercado de trabajo, no responden exclusivamente al comportamiento racional del individuo sobre la idea de maximización de sus beneficios, sino que dichas acciones están mediadas por la reproducción de significados y estructuras que les dota de sentido y que obedecen a un orden establecido.

Por lo tanto, las prácticas en el mercado laboral están ligadas también a la reproducción de sistemas condicionantes (discriminantes) que hacen posible la acción de los sujetos en el marco de esas relaciones. Ello guarda correspondencia con el hecho de que los jóvenes, no pocas veces, aceptan -consciente e inconscientemente- su posición dentro de las relaciones de trabajo, o enmarcan su comportamiento dentro de lo que se supone es ser adulto en el ambiente laboral; configurándose y reafirmando este como un espacio esencialmente para la adultez.

4.1. El empleo decente

En la medida que se busca reafirmar la igualdad de oportunidades y condiciones laborales de todas las personas, y de que esto es una condición necesaria para replantear las relaciones de desigualdad entre el joven y el adulto dentro del mercado de trabajo, se propone retomar algunos de los elementos que hacen parte del concepto de “empleo decente” desarrollado por la OIT (Ghai, 2003; OIT, 2016) para efecto de analizar posteriormente las posibles brechas entre las condiciones laborales de los jóvenes (representados en un grupo generacional específico) y las personas de generaciones anteriores.

El concepto de empleo decente permite entender el trabajo no solo como un factor de producción sino como un elemento dignificante del ser humano; por lo cual este derecho posibilita a su vez la materialización de otros derechos bajo una relación interdependiente. Ello es la base del “enfoque de derechos” que se ha convertido -en los últimos años- en un lenguaje universal amparado en el consenso político y por un sistema

de organizaciones, regulaciones y convenios (Chaparro, 2015). Según Corredor (2010) los DDHH han adquirido un estatus ético que integra un marco de significado con alcance global, y sobre el cual se cuestionan las injusticias sociales.

El trabajo es interpretado como una condición indivisible para la garantía de otros derechos bajo el discurso ontológico de la dignidad humana. Se reconoce entonces que trabajar es una parte fundamental de las actividades que integran la vida de las personas y que implica un trato semejante. Por su parte, de este estatus jurídico se desprenden obligaciones para los Estados, y se conmina a todos los actores sociales a respetarlos por encima de todas sus actuaciones (Corredor, 2010).

Respecto a las obligaciones implícitas al enfoque, los Estados deben, entre otras cosas, respetar, hacer respetar e implementar medidas que aseguren el desenvolvimiento de las relaciones sociales dentro del marco de la dignidad humana; a saber, bajo principios de no discriminación, igualdad y progresividad (Chaparro, 2015). Bajo esta perspectiva la OIT desarrolla el concepto de *empleo decente* presentado por primera vez en la 87^a reunión de la conferencia internacional del trabajo.

Por lo tanto, considerando que las relaciones de trabajo y las acciones de los individuos deberían estructurarse bajo el marco del respeto por la dignidad humana, y de que ello puede verse reflejado, de algún modo, en el concepto de *empleo decente*, pese a los múltiples significados que se le pueda dar; para el caso particular de este estudio se retomarán algunas de las dimensiones que hacen parte de la concepción original de la OIT (Tabla 2) para realizar posteriormente un análisis estadístico descriptivo sobre las condiciones laborales de los jóvenes en Bogotá.

Al respecto, la OIT relaciona 4 dimensiones del *empleo decente*:

1. Desde los aspectos inherentes al empleo, incluida la existencia de empleos disponibles (la disponibilidad de empleo), la remuneración suficiente y las condiciones laborales, a saber, la salud y la seguridad en el trabajo y las prestaciones definidas como compensación al desgaste del trabajador, en especial los que se enmarcan en convenios internacionales.

2. Desde la seguridad Social, como mecanismos paliativos de los riesgos imprevistos que afectan temporal o permanentemente al trabajador, y comprometen su sustento vital (enfermedad, accidente laboral, vejez, maternidad, desempleo, a los sobrevivientes en caso de fallecimiento del trabajador).

3. Desde su relación con otros derechos (Protección de los derechos fundamentales). En esta se incluye aquellos aspectos que restringen o violan el derecho a la no discriminación, a la libertad de sindicalización, y a la prohibición de los tratos humillantes, el trabajo forzado, el trabajo infantil, entre otros.

4. Desde el dialogo Social, en el que se examina la capacidad para gestionar los conflictos de interés que surgen entre los diferentes colectivos de la sociedad, en el marco de la estructuración de las políticas sociales y económicas.

Tabla 1. Dimensiones del Empleo Decente

Dimensión	Determinantes	Indicadores relacionados
Empleo	Suficiencia y Disponibilidad	Tasa de desempleo Tasa de Ocupación Tasa bruta de participación
	Empleo Remunerador	Porcentaje de trabajadores cuya remuneración es inferior a la mitad del salario mediano nacional. El porcentaje de trabajadores que viven por debajo de la línea monetaria de la pobreza.
	Condiciones de trabajo: Convenio No. 155 de 1981 sobre seguridad y salud en	Tasa de incidencia de accidentes laborales fatales y no fatales.

	el trabajo / descanso y vacaciones / Recargos nocturnos sobre la remuneración / horas trabajadas.	
Seguridad social	Convenio No. 102 de 1952	Gasto en Seguridad Social en proporción al PIB. Cobertura del sistema (población afiliada al sistema)
Derechos fundamentales	Trabajo forzoso (Convenio No. 29 de 1930: esclavitud, servidumbre y Convenio No. 105 de 1957: Todo trabajo impuesto con el propósito de ejercer coerción política, promover el crecimiento económico y la discriminación Racial/ social y religiosa) y el trabajo infantil (Convenio No. 5 de 1919 y el Convenio No, 138 de 1973: Se ligó la edad mínima a la edad de finalización de la enseñanza obligatoria). (Convenio No. 182 de 1999, sobre las peores formas de trabajo infantil)	Tasa de trabajo infantil Tasa de niños y niñas no escolarizados.
	Discriminación Laboral: Dar igual trato y oportunidades a todas las personas por ellas mismas o por pertenecer a un colectivo. (Convenio No. 111 de 1958)	Sexo: Tasa de empleo femenina, tasa de participación y tasa de desempleo. Las brechas entre remuneración media de hombres y mujeres. El porcentaje de participación en empleos formales y productivos. El porcentaje de participación en cargos directivos (en altos cargos)
	La libertad de Sindicalización (Convenio No. 87 de 1948 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación) (Convenio No. 98 de 1949 sobre sindicalización y negociación colectiva) (Convenio No. 141 de 1975 sobre organizaciones de trabajadores rurales)	No. De Naciones con convenios radicados sobre sindicalización. Un índice sobre la evaluación de las condiciones de sindicalización, que toma en cuenta diferentes fuentes cualitativas textuales de la OIT.
Dialogo Social	Negociación colectiva (Convenio No. 87 y Convenio No. 98) (Convenio 154 de 1981)	Porcentaje de trabajadores amparados por los acuerdos y convenios colectivos.

Fuente. Elaboración con base en Dharam GHAI (2003), la Guía para comprender el KILM (Indicadores Clave del Mercado de Trabajo) y OIT (2008)

Pese a lo anterior, como lo menciona Chaparro (2015), el impulso de las políticas laborales bajo un enfoque de derechos puede entrar a chocar con las ideas promovidas por la línea de pensamiento ortodoxo y que son generalmente defendidas por la burocracia internacional; entre ellas la OCDE. Lo anterior ha generado, por ejemplo, un profundo cuestionamiento sobre el funcionamiento de los modelos que busca implementar la OCDE en los países, pero especialmente con respecto a su incapacidad para vincularlos con el marco del derecho internacional de los DDHH.

5. ¿Bajo qué contexto se desarrolla la precariedad laboral Juvenil en Colombia?

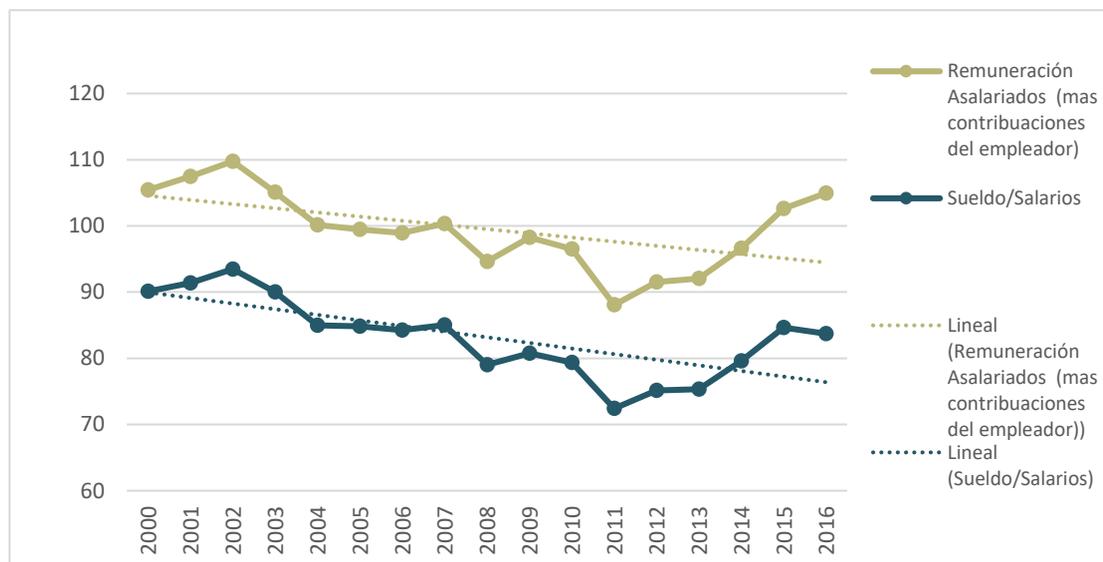
El nuevo espíritu del capitalismo¹⁵ en Latinoamérica (Orejuela *et al.*, 2013), estuvo marcado por el paquete de medidas económicas denominadas el consenso de Washington, cuya implementación comenzó a gestionarse desde mediados de los años 80's como respuesta a la crisis de endeudamiento de los países y sin un proceso de deliberación social (Giraldo, 2007; Lenis, 2007). En el caso colombiano, la ruptura histórica ocasionada por la apertura económica en 1990 trajo consigo una modificación sustancial sobre la regulación de las relaciones de trabajo incluyendo medidas legislativas orientadas a flexibilizar diferentes dimensiones del trabajo (modificaciones al Código Sustantivo del Trabajo).

En este proceso, el espíritu de la Ley 50 de 1990 logró implementar buena parte los postulados del nuevo modelo de desarrollo, especialmente en tres áreas: 1) atacar la rigidez de los costos laborales vía incorporación del salario integral y eliminación de la retroactividad de las cesantías, 2) haciendo más laxa las condiciones sobre las cuales se permite ajustar la cantidad de trabajo a la eficiencia del mercado, esto es permitiendo un mayor margen de maniobra sobre los despidos colectivos y 3) poniendo a disposición un marco jurídico de contratación amplio, que facilitara la movilidad en el ingreso y el retiro, soportadas además en la intermediación y la tercerización laboral (Lenis, 2007; Pineda, 2014).

La apertura económica también generó un impacto sobre la distribución de los factores productivos (capital y trabajo). Por una parte, la pérdida de participación del sector manufacturero y agropecuario en el PIB se manifestó en una pérdida de capacidad en la generación de empleo, ya que ambos eran enclaves económicos en el uso intensivo de mano de obra (Pineda, 2014). Esto también se relaciona como una

pérdida de la participación de la remuneración frente al excedente bruto de explotación en la economía durante los últimos años (Figura 3).

Figura 3. *Relación Remuneración a los asalariados frente al excedente bruto de explotación 2000-2017*



Fuente. Elaboración propia con base en las Cuentas Nacionales (DANE)

Como lo señala Pineda (2014) luego de que la industria colombiana alcanzara una participación del 23% en el PIB entre los años 1925-1973, su caída se hizo visible luego de 1980 hasta llegar a un 12% en 2012. Esta tendencia, contrasta con la creciente participación de los sectores económicos con mayor composición de capital y menor contribución en la formación de empleo, como la minería e hidrocarburos (Pineda, 2014).

Apoyando la tesis de Cesar Giraldo (2007), los mayores beneficiados de las reformas económicas fueron los agentes bancarios y los inversores institucionales del mercado financiero -principalmente fondos de pensiones y aseguradores de salud-, quienes afianzaron su predominio e influencia sobre el establecimiento del régimen político y económico de los países; tendencia que se consolidó en lo que él denomina proceso de “financiarización”.

Como consecuencia de la aplicación de las medidas neoliberales, Giraldo (2007) considera que se socavó la capacidad soberana de los Estados y se privilegió la producción y sostenibilidad de los títulos y activos financieros en detrimento de las actividades productivas de la economía real, como también lo ha señalado Pineda (2014). Igualmente se ha favoreció la aplicación de políticas antinflacionarias a través de la contracción de la demanda interna y el reforzamiento de la disciplina fiscal, sin considerar los efectos sobre la reducción de las plazas de empleo; todo ello aunado a prácticas de flexibilización de los mercados de trabajo que también hicieron parte del paquete incluido en el Conceso de Washington y que incluso siguen vigente a través de las recomendaciones de la OCDE (Chaparro, 2015).

De acuerdo con la tesis de Pineda (2014), dentro del contexto de sesgo antilaboral las brechas sociales se ampliaban como consecuencia de dos (2) hechos interconectados entre sí: 1) Por un lado, la débil articulación con el comercio global, en la medida que el modelo de desarrollo colombiano se centró en la explotación de materias primas desligado de la industria, y 2) por otro lado, como consecuencia de la proliferación del narcotráfico, cuya actividad extensiva e intensiva es fruto del mismo modelo de desarrollo.

Según el esbozo histórico construido por Pineda (2014), el desalojo de los campesinos y la concentración de tierras fue condición esencial para ampliar el ejército laboral de reserva conformado por campesinos de baja cualificación que migraron a las ciudades; ello condujo posteriormente a un mayor abaratamiento de la mano de obra. Mientras tanto, la concentración de la tierra y su aparente escasez dentro del contexto de inseguridad jurídica facilitó la reproducción de prácticas violentas sobre su tenencia, produciendo uno de los mayores fenómenos de desplazamiento en el mundo (Pineda, 2010). Este punto de inflexión en la historia colombiana es un elemento que ayuda a

entender el porqué de la alta proporción de las actividades informales e ilegales sobre la economía.

Las condiciones de empeoramiento absoluto del mercado de trabajo durante finales del siglo XX, y en particular de los jóvenes, condujeron a la formulación de macro políticas de empleo, aunque sin ninguna consideración especial sobre el mercado de trabajo juvenil (Isacovich, 2014). Por el contrario, se terminó por favorecer los supuestos de flexibilización y desregularización del pensamiento económico ortodoxo (promovido desde organismo como la OCDE), lo que terminó por asestar un golpe fatal: Dislocando las oportunidades de empleo de la dimensión cualitativa del trabajo, como si en efecto, se mantuviera un *trade off* imperativo entre la cantidad y calidad del empleo (Chaparro, 2015).

La ruta de desarrollo basada en la *reprimarización* productiva se profundizó durante el gobierno de Álvaro Uribe, favoreciendo a su vez la formulación de políticas enfocadas en atraer la inversión extranjera. El impacto de la libre importación de maquinaria favoreció también la inversión de capital como sustituto del trabajo dentro de la distribución factorial de producción¹⁶, pues los costos del capital fijo se abarataron respecto a los costos de la mano de obra (Pineda, 2014). En este sentido el modelo de desarrollo valoró el crecimiento económico por encima del principio de justicia social. (Aparicio, 2013; Castañeda y Díaz, 2016).

Por estos años, fue polémica la expedición de la Ley 789 de 2002, con la cual se buscó reducir aún más los costos laborales, ampliando la jornada de trabajo diurno, y reduciendo los recargos dominicales y los costos de despido. Esta tendencia continuó con la expedición de la Ley 1429 de 2010 “sobre formalización y generación de empleo”, con la que el gobierno de Juan Manuel Santos buscó reducir la carga tributaria de las empresas para contrarrestar el efecto del encarecimiento del trabajo sobre el capital

producto de las medidas para incentivar la inversión privada (Jaramillo, 2016; Lenis, 2007).

El asentamiento de las políticas orientadas a mantener una trayectoria de crecimiento económico independiente de las condiciones y contextos sociales del país, y de las necesidades de las personas más vulnerables (Chaparro, 2015; Pineda, 2014), ha llevado a condiciones sociales en extremo inequitativas, al tiempo que ha desviado la atención del Estado sobre los efectos más visibles de la informalidad en las ciudades.

Sin embargo, como lo menciona Pineda (2014), la construcción de un discurso de “*contra informalidad*” (Comisión Económica para América Latina [CEPAL] y la Organización Internacional del Trabajo [OIT], (2015) ha servido como chivo expiatorio para evadir la responsabilidad sobre la aplicación de las medidas que llevaron a la precarización del empleo, así como también ha permitido profundizar la precarización misma. Lo anterior se explica en la medida que, bajo el efecto *tarde off* entre cantidad y calidad de empleo, la solución más evidente ha sido seguir reduciendo los costos de laborales, materializada en las políticas de formalización del trabajo.

Así pues, las oportunidades de empleo para las nuevas generaciones han estado marcadas por un contexto de sesgo antilaboral (precarización, flexibilización y segmentación laboral), reprimarización de la economía, estancamiento industrial y expulsión sistemática de algunos grupos poblacionales del mercado de trabajo (incluyendo los jóvenes).

5.1. Las políticas en el marco de la crisis del empleo juvenil

Desde la década de los 90's, las políticas orientadas a ampliar las oportunidades laborales de los jóvenes en Colombia han incluido principalmente componentes de formación y de capacitación para el trabajo, junto con la implementación de proyectos

de “emprendimiento” (Isacovich, 2015; Pedraza, 2008). La premisa de “educar a las juventudes” es notablemente clara desde la adopción del CONPES 2626 de 1992 y la Política de Juventud aprobada por el CONPES 2794 de 1995. Posteriormente, esta misma visión fue recogida en la Ley 375 en 1997 (Ley de juventud), la cual organiza el Sistema Nacional de Juventud como mecanismo institucional para la implementación de las políticas públicas en favor de la juventud; en ese momento coordinadas desde el Ministerio de Educación Nacional (Viceministerio de las Juventudes)

Artículo 26. De la política nacional de juventud. (...) concertarán las políticas y el plan nacional, departamental, municipal y distrital de juventud, que contribuyan a la promoción social, económica, cultural y política de los jóvenes a través de las siguientes estrategias, entre otras: (...) Fomentar la información y formación para el ejercicio de la ciudadanía por parte de los jóvenes. Ampliar y garantizar las oportunidades de vinculación laboral de los jóvenes y el desarrollo de programas de generación de ingresos, principalmente a través de la formación y capacitación para el trabajo y la implementación de proyectos productivos

Como lo señala Manuel Escobar (2006), la producción de conocimiento especializado sobre la juventud, que coincidentalmente se enfocó en el campo laboral durante los años 90's, reprodujo percepciones positivas y negativas de lo juvenil. Así el joven es leído algunas veces como carencia, es decir como un sujeto homogéneo carente de habilidades y conocimientos para el trabajo; y otras veces como facilitador de la transición tecnológica y el cambio, o como sujeto emprendedor y creativo.

En el año 2000, mediante el Decreto 822, se creó en el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República -DAPRE, el Programa Presidencial para el Sistema Nacional de Juventud, también denominado “Colombia Joven”. Este asumió las funciones del Viceministerio de la Juventud, entre otras la coordinación nacional de las

medidas de política para la integración de la juventud a la vida social, económica, cultural y a la globalización. Hoy en día el programa ha cambiado su nombre a “consejería presidencial para la juventud”, organizado mediante el Decreto 1789 de 2019, y bajo los parámetros de la Ley estatutaria 1622 de 2013, conocida también como Ley de Ciudadanía Juvenil¹⁷.

Estas intervenciones, en materia laboral, se han mantenido a lo largo de las políticas públicas formuladas en años posteriores, pero sin acompañarse de medidas concretas para aumentar la cantidad y calidad de las plazas de empleo para este sector de la población. Por el contrario, se han favorecido mecanismos para la reducción de costos mediante políticas pasivas y activas como la Ley 1780 de 2016. Algunos avances sobre las políticas de inclusión productiva de los jóvenes también pueden verse en la Política Decenal de Juventud 2005-2015 y en el marco del CONPES 137 de 2014 (Estrategia 6.2).

Como una parte del sistema de protección social focalizado en este sector, en el año 2012 se creó el programa Jóvenes en Acción, cuyo objetivo es fortalecer e incentivar la formación de capital humano a través de transferencias monetarias condicionadas entregadas a los jóvenes de bajos recursos, para que estos puedan acceder y mantenerse dentro del sistema de educación superior, a saber, en programas técnicos, tecnológicos o profesionales impartidos por el SENA o por Instituciones de Educación Superior -IES con las que se tenga convenio. En este sentido, Jóvenes en Acción cuenta con un primer *componente de formación* que condiciona las transferencias a la vinculación del joven en un programa académico, y un segundo *componente para la vida* que busca desarrollar habilidades blandas (socioemocionales) para facilitar su inserción al campo laboral.

Por otro lado, se han implementado también mecanismos de financiación como el Fondo Emprender, adscrito al SENA, y el Banco de Iniciativas Juveniles de la estrategia “Sí Joven”, con el objetivo de financiar los proyectos de emprendimiento propuestos por personas entre los 14 y 28 años.

Tabla 2. Normas, Políticas y mecanismos Orientados mejorar los procesos de formación de Jóvenes para su inclusión al Mercado Laboral (Colombia).

Año	Norma / mecanismos	Contenidos
1992	CONPES 2626	La prioridad del gobierno Nacional en educación, que beneficiará principalmente a jóvenes, es la extensión de la educación secundaria del 46% en 1990 al 70% en 1995. Promoción de asociaciones y proyectos juveniles a través del Fondo de Iniciativas Juveniles
1995	CONPES 2794 “Política de Juventud”	Parte IV Estrategias y Programas Prioritarios – A. Desarrollo Personal y Formación Integral y C. Ingreso a la Vida Laboral: Plan "Más y Mejores Empleos", Aumento de la Cobertura del SENA, En el marco de la Red de Solidaridad Social, el SENA, con el apoyo del Viceministerio de Juventud, asignará recursos de sostenimiento para la capacitación de jóvenes desempleados pobres.
1997	Ley 375	Art 26. Ampliar y garantizar las oportunidades de vinculación laboral de los jóvenes y el desarrollo de programas de generación de ingresos, principalmente a través de la formación y capacitación para el trabajo y la implementación de proyectos productivos.
2000	CONPES 3081	Parte III Capacitación Laboral de jóvenes desempleados: (...) mejorar las posibilidades de inserción laboral y social de jóvenes desempleados entre 18 y 25 años, de los deciles 1 y 2 de la distribución de ingresos, a través de acciones de formación para el trabajo, capacitación laboral en un oficio y práctica laboral en empresas legalmente constituidas
2002	Fondo Emprender adscrito al SENA (Creado por la Ley 789 de 2002)	Cuyo objetivo es financiar iniciativas empresariales que provengan y sean desarrolladas por aprendices o asociaciones entre aprendices.
2005	Política Decenal de Juventud 2005-2015	Eje estratégico 3. Ampliación de oportunidades sociales, económicas y culturales. “Para fortalecer la empleabilidad de jóvenes es necesario impulsar programas de capacitación y

Año	Norma / mecanismos	Contenidos
		certificación de habilidades y reforzar los mecanismos institucionales de colocación en empleos formales” (p.44).
2012	Resolución 1970 del 21 de noviembre de 2012 Jóvenes en Acción	Es un programa de Prosperidad Social que apoya a los jóvenes en condición de pobreza y vulnerabilidad, con la entrega de transferencias monetarias condicionadas –TMC-, para que puedan continuar sus estudios técnicos, tecnológicos y profesionales.
2014	CONPES 137	6.2. Estrategias para la ampliación de capacidades y competencias de los adolescentes y jóvenes – 6.2.5. Acciones complementarias de formación para facilitar el ingreso al mercado laboral 6.3. Estrategias para mejorar la transición de los jóvenes al mundo laboral en condiciones dignas y decentes 6.4. Estrategias para incrementar el acceso a los programas de emprendimiento, innovación, I + D, tecnología e investigación aplicada con fines productivos para los jóvenes urbanos y rurales del país
2016	Ley 1780	Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento Juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones.
2019	Ley 1955 de 2019	"Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, Pacto por Colombia, pacto por la equidad' Art. 196. <i>Generación de empleo para la población joven del país</i>
2019	Decreto 2365	Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 1 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público
	Banco de Iniciativas Juveniles de la estrategia “Sí Joven”	Permite a jóvenes y a organizaciones juveniles con proyectos y emprendimientos sociales, conectarse con aliados del sector público, privado y la cooperación internacional, la academia y el sector filantrópico, para fortalecer y hacer sostenibles sus iniciativas

Fuente. Elaboración a partir del documento “El mercado laboral de los jóvenes y las jóvenes en Colombia de A. Pedraza (2008)

Como se ha señalado, las condiciones macroeconómicas y la precarización general del mercado de trabajo en Colombia han influido en la configuración del panorama laboral de las juventudes, sin embargo, no pocas veces, las políticas adoptadas (de

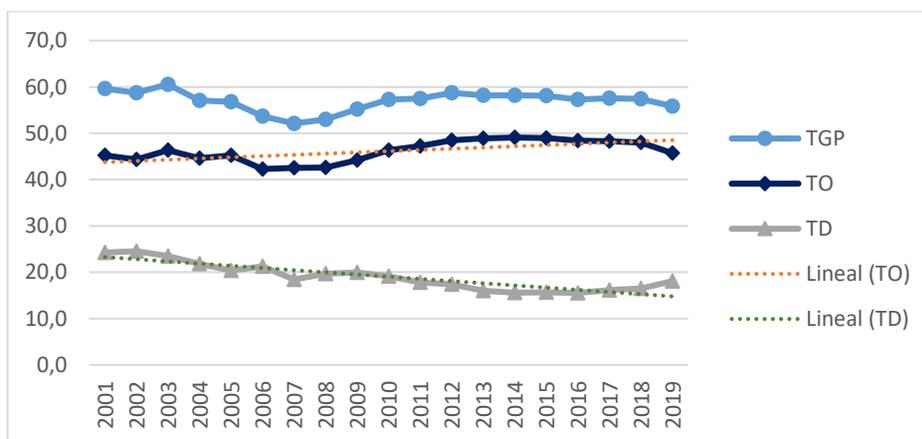
forma directa o indirecta) han seguido el patrón de flexibilización y de “formación de capital humano” centradas esencialmente en el logro de la inserción productiva y la generación de ingresos, pero sin tomar en cuenta la calidad de dichas vinculaciones.

6. Situación laboral de los jóvenes: un vistazo a sus condiciones de trabajo

Una aproximación a las cifras del mercado laboral, nos indica que las oportunidades de empleo para las personas entre los 14 y los 28 años no ha significativamente a partir de la segunda década de este siglo. Al respecto, mientras la tasa de desempleo juvenil mantuvo una tendencia decreciente entre el 2010 y el 2016 hasta llegar al 15,5%, en los últimos tres años la tasa de desempleo aumento en un 2,6% hasta alcanzar el 18,1% en 2019. Ello indica que el avance alcanzado durante los primeros 6 años de la década se perdieron con los últimos tres años.

Por otro lado, se observa que la fuerza de trabajo ofertada se mantuvo casi igual en los primeros cinco años de la última década y solo a partir de 2016 esta se redujo, con una caída considerable en el año 2019; esto significa que, pese a haber una proporción menor de personas entre los 14 y los 28 años interesados en ofrecer su fuerza de trabajo, el número de jóvenes desocupados aumentó. Al respecto, según las cifras publicadas por el DANE, la tasa de desempleo de los jóvenes entre 14 y 28 años se ubicó 7,8 puntos porcentuales (p.p.) por encima de la tasa de desempleo total.

Figura 4. *Histórico Tasa Global de Participación, Tasa de Ocupación y Tasa de Desempleo de las personas entre 14 y 28 años. (Trimestre móvil Jul-Sep. 2001-2019)*



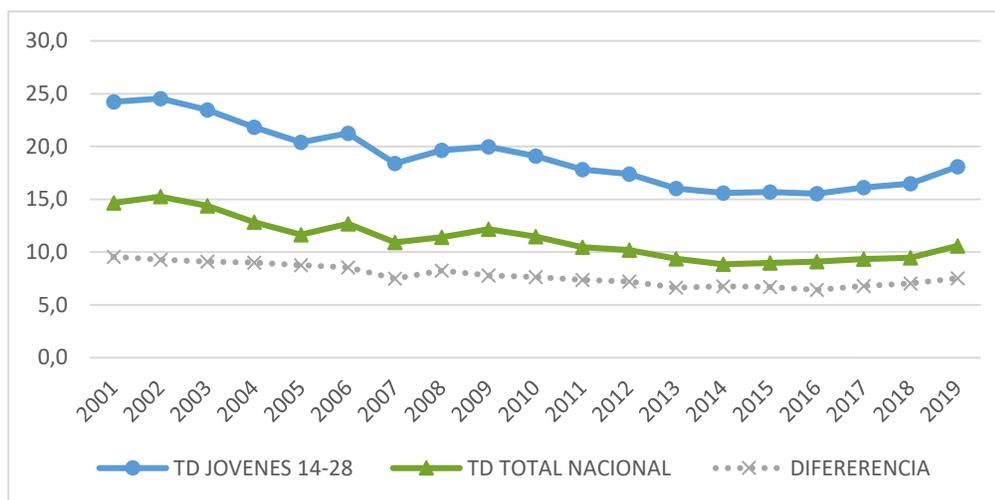
Fuente. Elaboración propia con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares [GEIH], DANE, 2019

http://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/599/get_microdata

Como una notación importante, este panorama se repite también en el mercado de trabajo general. Como se observa en la Figura 4, la tendencia de la tasa de desocupación de las personas entre los 14 y los 28 años responde a la tendencia de las condiciones generales del mercado de trabajo.

Si comparamos las diferencias entre los años 2010 y 2019, se observa que mientras la tasa de desempleo general del mercado de trabajo se redujo en 0,89 p.p., la tasa de desempleo para los jóvenes disminuyó en un 1,01 p.p., lo que significa que, pese a la tendencia creciente del desempleo en los últimos años, durante la última década la situación de empleabilidad de las personas entre 14 y 28 años mejoró relativamente (a saber 0,12 p.p.) respecto al resto de la población que integra la fuerza de trabajo.

Figura 5. Comparativo Tasa de Desempleo Total Nacional y Tasa de Desempleo Nacional de personas entre 14 y 28 años (Trimestre Móvil Jul-Sep. 2001-2019)



Fuente. Elaboración propia con base en los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares [GEIH], DANE, 2019

6.1. Condiciones laborales de los jóvenes nacidos en la última década del siglo XX

Con el fin de caracterizar las condiciones laborales actuales de la generación de jóvenes nacidos en la última década del siglo XX y que hacen parte del alcance de este estudio, en especial aquellos que participan en el mercado de trabajo de la ciudad de Bogotá; se tomarán en consideración dos de los componentes que hacen parte del concepto *empleo decente* explicado anteriormente. Por un lado, se analizarán los aspectos inherentes al empleo, incluyendo su disponibilidad, las figuras de contratación y la remuneración suficiente; en segundo lugar, se analizará el acceso de los jóvenes al régimen de seguridad social considerando las variables disponibles en la Gran Encuesta Integrada de Hogares -GEIH usada en este ejercicio.

Respecto al tercer componente del empleo decente, que guarda relación con la protección de otros derechos que dignifican las condiciones de trabajo, por ejemplo, su conexión con los derechos fundamentales y particularmente con la eliminación de prácticas discriminatorias en el mercado de trabajo; en la última sección de este trabajo se analizarán las experiencias laborales de algunos jóvenes entrevistados a partir de las perspectivas de discriminación referidas anteriormente; las cuales pueden brindar una visión más amplia que la planteada desde el concepto original de empleo decente.

Con el propósito de hacer una caracterización más detallada de las condiciones laborales actuales de los y las jóvenes que son objeto de la investigación, es decir las personas nacidas entre la última década del siglo pasado (1990-1999), se procesaron los datos anonimizados de la GEIH para el trimestre Julio-septiembre 2019 utilizando el programa Stata. Se aclara que, para este ejercicio, se tomaron únicamente los datos correspondientes a las 13 ciudades y área metropolitanos –incluida Bogotá- que hacen parte de la muestra de la GEIH.

En primer lugar, es importante mencionar que del total de la población estimada para 2019 en las 13 ciudades, que hacen parte de la muestra de la GEIH (22,3 millones),

cerca del 20,14% correspondían a personas entre los 19 y los 29 años, es decir personas nacidas durante la última década del Siglo XX. Por su parte de los 8,27 millones de habitantes de Bogotá D.C., el 20,64% correspondía a jóvenes nacidos en la década de los 90's, es decir cerca de 1.707.583 personas.

6.1.1. Disponibilidad de empleo

Del total de jóvenes entre los 19 y 29 años en Bogotá, el 80,7% integran la fuerza de trabajo; en otras palabras, cerca de 1.378.570 jóvenes participan del mercado laboral, bien sea porque están empleados o porque están interesados en ofrecer su mano de obra. El resto, es decir el 19,27% de los jóvenes entre 19 y 29 años, hacen parte de la población inactiva.

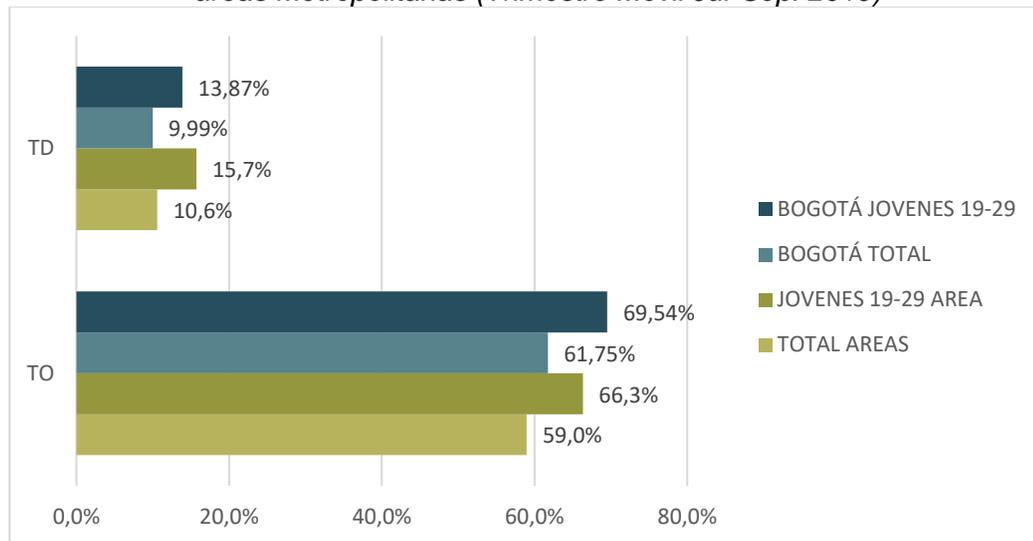
Respecto a las 13 áreas metropolitanas, podemos observar que la Tasa Global de Participación de los jóvenes entre 19 y 29 años corresponde al 78,71% de las personas en edad de trabajar, mientras los jóvenes inactivos corresponden al 21,29%, lo cual indica que, en comparación con Bogotá, existe una menor motivación para participar de la fuerza de trabajo en otras ciudades.

También se puede ver que la tasa de ocupación de los jóvenes de la generación 90 (en adelante jóvenes G90) en la ciudad de Bogotá se mantiene por encima de la tasa de ocupación calculada para el total de ciudades incluidas en la muestra de la GEIH. De esto se deduce que la capital del país ofrece mejores oportunidades de inserción para dichos jóvenes que otras ciudades de Colombia. De igual forma, la tasa de ocupación para los jóvenes G90 es mayor respecto a la tasa de ocupación del mercado en general. Al respecto la TO de los jóvenes G90 se ubicó en 7,3 p.p. por encima de la TO general, mientras que para el caso de Bogotá la diferencia fue de 7,8 p.p. a favor de este sector de jóvenes.

Sin embargo, al analizar las tasas de desocupación, se ve que la capacidad del mercado es mucho menor para absorber la mano de obra de los jóvenes entre 19 y 29 años que deciden participar de las relaciones laborales. Por ejemplo, mientras en Bogotá la Tasa de Desempleo –TD general se ubicó en un 10%, la TD de las jóvenes G90 correspondió al 13,8%. Este hecho que es más notorio si se analizan las 13 ciudades que hacen parte de la GEIH, pues la TD de los jóvenes G90 está 5,1 p.p. por encima.

Lo anterior sugiere que, en el escenario laboral actual, los jóvenes G90 están exigiendo una mayor participación en el mercado de trabajo sin que ello se corresponda necesariamente con un aumento de las plazas de empleo. De esta manera las generaciones de los 90's comienzan a experimentar una competencia más agresiva por las oportunidades laborales, expresadas tanto en forma horizontal, es decir entre los mismos jóvenes G90, como con respecto a otras generaciones.

Figura 6. Tasas de Ocupación y Desempleo para Bogotá y para 13 ciudades y áreas Metropolitanas (Trimestre Móvil Jul-Sep. 2019)



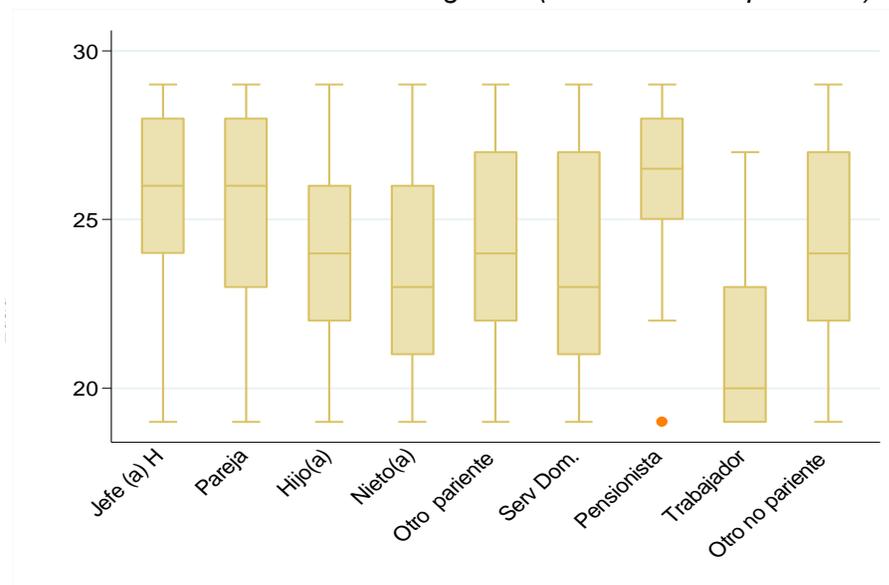
*Las trece áreas metropolitanas incluyen a Medellín, Barranquilla, Bogotá, Cartagena, Manizales, Montería, Villavicencio, Pasto, Cúcuta, Pereira, Bucaramanga, Ibagué y Cali

Fuente. Elaboración propia con base en los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares [GEIH], DANE, 2019

Para todos los casos se observa que la proporción de jóvenes inactivos es mayor que la de los jóvenes desempleados; no obstante, para todos casos, se observa que es mucho mayor la participación de los jóvenes G90 en la fuerza de trabajo actual (Figura 9). Excepcionalmente, respecto a los jóvenes G90 que se identifican como cabezas de hogar precisa señalar que no es normal que cerca del 9% de este grupo hagan parte de la población inactiva.

Los datos de la GEIH muestran que el 44,9% de los jóvenes G90 aun conviven con sus padres, mientras que el 20,9% se identificaron como cabezas de familia y el 15,1% como cónyuge del jefe de hogar (Figura 8). Es importante señalar que la mayoría de los jóvenes del grupo G90 que están ocupados y que son hijos o nietos del jefe de hogar son también menores de 26 años. Específicamente, en el caso de los jóvenes G90 que están ocupados y que son los nietos del jefe de hogar, se observa que la mayoría son jóvenes entre 19 y 23 años (Figura 7).

Figura 7. Diagrama de Caja - distribución de edades entre los jóvenes ocupados nacidos en la última década del siglo XX (13 Áreas Metropolitanas)



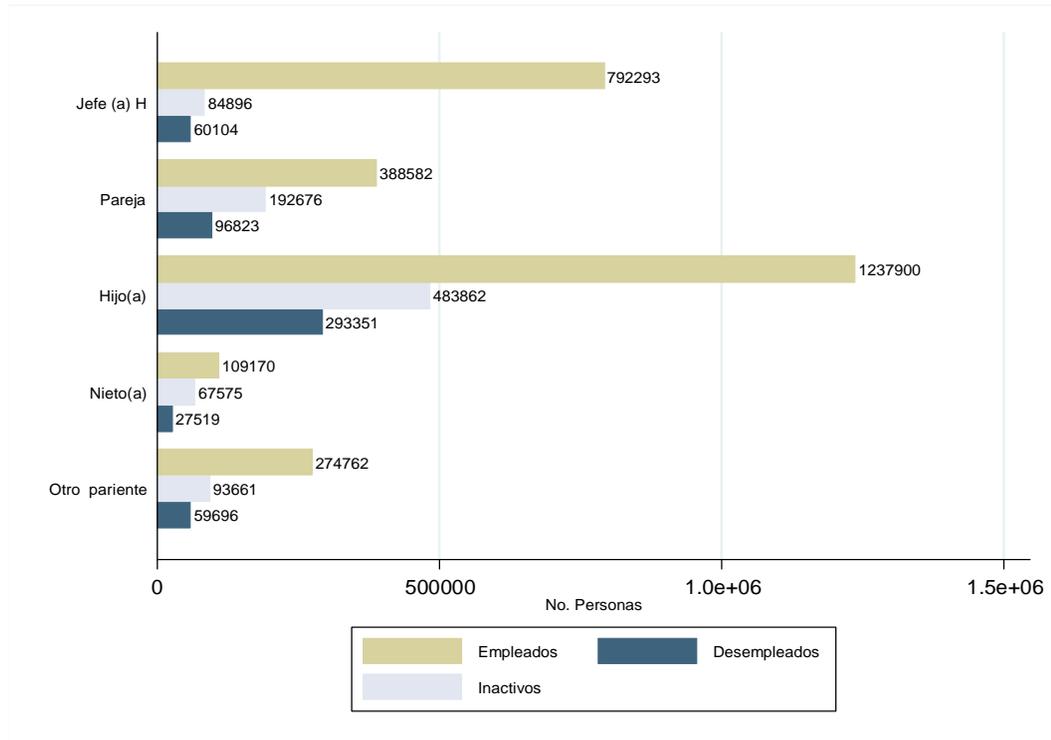
Fuente. Elaboración propia con base en los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares [GEIH], DANE, 2019

Se observa igualmente que las $\frac{3}{4}$ partes de los jóvenes G90 identificados como jefes de hogar tienen más de 24 años y se concentran en el rango de 26 a 29 años. Por otro lado, las $\frac{3}{4}$ partes de los jóvenes G90 identificados como cónyuges son jóvenes mayores de 23 años y se concentran en el rango de los 26 y 29 años.

Es notable que el 45,2% de los jóvenes G90 ocupados dentro de las 13 ciudades que hacen parte de la muestra de la GEIH sean hijos o nietos del jefe de hogar. Esto sugiere que actualmente existe una mayor necesidad de los jóvenes G90 por obtener ingresos con el fin de apoyar a sus padres o abuelos en los gastos del hogar y satisfacer sus propias necesidades; situación que puede ocurrir incluso de forma paralela con el desarrollo de sus estudios. Lo anterior también sugiere que, para el caso de los jóvenes G90, la mayoría encuentre viable independizarse solo después de los 26 años.

De los jóvenes G90 que hacen parte de la población desocupada, el 52,7% se identificaron como hijos del jefe de hogar (Figura 8). Sin embargo, un vistazo a las tasas de desocupación -TD de los jóvenes G90 desagregada según el parentesco con el jefe de hogar, permite observar que el subgrupo más afectado es el de los jóvenes G90-nietos, cuya tasa de desempleo es de 20,13% y quienes representan a las personas de menores edades dentro del grupo de jóvenes analizados. A esta le sigue la TD del subgrupo de jóvenes identificados como “pareja” del jefe de hogar (19,95%) y en tercer lugar la TD de los jóvenes identificados como hijos (19%).

Figura 8. Participación de los Jóvenes G90 en el mercado de trabajo según su parentesco con el jefe del Hogar – Total Áreas trimestre Jul-Sep. 2019

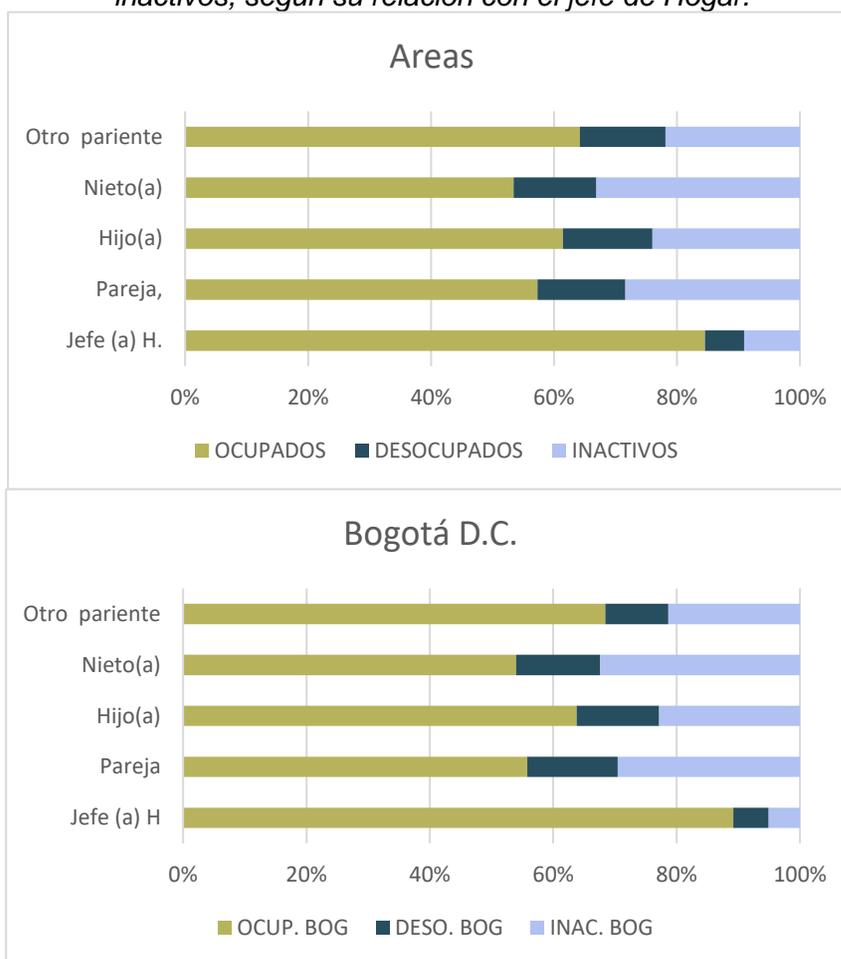


*Se excluyeron del gráfico 4 categorías de respuesta correspondientes a: Empleado de servicio, Pensionista, Trabajador, Otro no Pariente, que en total sumaban 287.347 personas

Fuente. Elaboración propia con base en los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares [GEIH], DANE, 2019

Para el caso de Bogotá, se destaca que el 89% de los jóvenes G90 que son cabeza de hogar están empleados, mientras que de los jóvenes G90 identificados como hijos del jefe de hogar solo el 63,7% están ocupados. Por su parte, se puede observar que las tasas de ocupación en Bogotá para los diferentes subgrupos de jóvenes G90 siguen siendo mayores que las tasas de ocupación calculadas para el total de las ciudades de la muestra, No obstante, estas diferencias son relativamente pequeñas exceptuando el subgrupo de los jóvenes G90 jefes de hogar.

Figura 9. Porcentaje de Jóvenes G90 que están ocupados, desocupados e inactivos, según su relación con el jefe de Hogar.



*Se excluyeron del gráfico 4 categorías de respuesta correspondientes a: Empleado de servicio, Pensionista, Trabajador, Otro no Pariente, que en total sumaban 287.347 personas (Ver Anexo 2)

Fuente. Elaboración propia con base en los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares [GEIH], DANE, 2019

Las estadísticas muestran que la participación laboral de los jóvenes de menores edades, incluidos en los subgrupos de jóvenes G90-hijos y G90-nietos son importantes para el ingreso de los hogares, pues tienen un alto interés en hacer parte de la fuerza de trabajo, pese a catalogarse generalmente como poblaciones inactivas. Al respecto, el interés de los jóvenes G90 de emplearse podría obedecer a la necesidad de apoyar

económicamente a sus familias frente a la insuficiencia de ingresos o, no pocas veces, con el fin de costear sus estudios.

Por otro lado, se destaca que el 56% de los jóvenes G90 que están ocupados y viven en Bogotá son solteros, de los cuales la mayoría son jóvenes identificados como nietos, hijos y otros parientes del jefe de Hogar. A su vez el 31,6% de los jóvenes G90 que son jefes de hogar viven en hogares unifamiliares, mientras el 57% están casados o conviven con su pareja.

Tabla 3. *Distribución de Jóvenes Ocupados en Bogotá D.C. según el Subgrupo y su estado Civil (Trimestre Móvil Jul-Sep. 2019)*

Subgrupo	SOLTERO	VIUDO	SEPARADOS	CASADO	EN PAREJA
Jefe (a) H.	31,60%	0,85%	10,53%	7,23%	49,79%
Pareja	0,00%	0,00%	0,00%	15,72%	84,28%
Hijo(a)	87,20%	0,00%	6,77%	0,00%	6,03%
Nieto(a)	93,77%	0,00%	2,59%	3,64%	0,00%
Otro pariente	83,37%	0,00%	10,28%	1,28%	5,08%
Serv. Dom	75,87%	0,00%	24,13%	0,00%	0,00%
Otro no pariente	40,10%	0,00%	8,43%	4,85%	46,62%
Total	56,09%	0,24%	7,22%	4,69%	31,76%

Fuente. Elaboración propia con base en los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares [GEIH], DANE, 2019

Respecto a los jóvenes G90 que hacen parte de la población desempleada en Bogotá, el 61% son solteros y el 33% están casados o viven con su pareja. De igual forma, del total de jóvenes G90 desempleados en Bogotá, es preocupante que el 5,12% sean jefes de Hogar y a su vez se hayan clasificado como solteros; puesto que ello supone que son responsables de su propio sostenimiento y por tanto, que son los más vulnerables ante la falta de una fuente de ingresos.

Tabla 4. Distribución de Jóvenes Desocupados en Bogotá D.C. según el Subgrupo y su estado Civil (Trimestre Móvil Jul-Sep. 2019)

SUBGRUPO	SOLTERO	VIUDO	SEPARADOS	CASADO	EN PAREJA
Jefe (a) H.	26,4%	0,0%	19,2%	0,0%	54,4%
Pareja	0,0%	0,0%	0,0%	9,9%	90,1%
Hijo(a)	90,4%	1,0%	4,3%	0,0%	4,4%
Nieto(a)	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Otro pariente	88,9%	0,0%	0,0%	0,0%	11,1%
Otro no pariente	13,3%	0,0%	17,5%	0,0%	69,2%
Total	61,3%	0,5%	5,1%	2,1%	30,9%

Fuente. Elaboración propia con base en los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares [GEIH], DANE, 2019

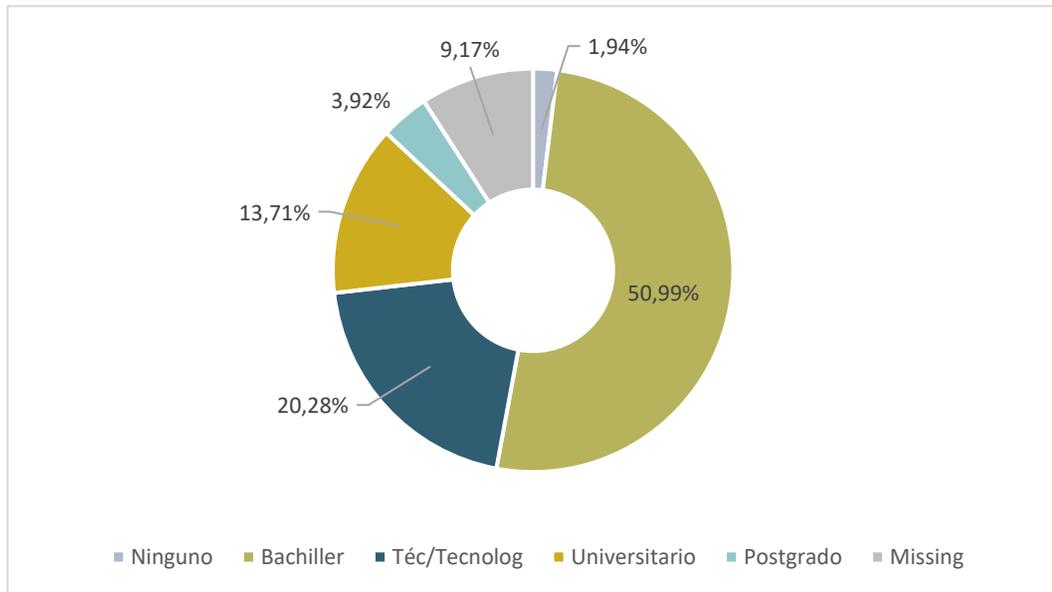
Observando las condiciones educativas de los jóvenes G90 resulta que, del total de jóvenes actualmente ocupados en las 13 ciudades de la muestra, solo el 41,6% posee más de 12 años de educación (cerca de 1.240.177 jóvenes).

Al respecto, se puede ver que un 49% de los jóvenes G90-hijos y que hacen parte de la población ocupada tienen más de 12 años de educación, luego solo el 41% de los jóvenes G90-nietos, tienen igual cumplen esta condición siendo los jóvenes de menor edad. En contraste con lo anterior, se observa que del grupo de jóvenes G90 que son jefes de hogar y están ocupados, solo un 37% tiene más de 12 años de estudio pese a que son los jóvenes que se ubican en el rango de edad más alto.

La baja formación académica de los jóvenes ocupados resulta ser de interés hasta para el caso de Bogotá, en donde el 51% de los jóvenes ocupados eran bachilleres. Ello indica además que la mayor parte de las oportunidades laborales ofrecidas para los jóvenes G90 se concentra en empleos de baja productividad (Figura 10). Esta situación guarda una estrecha relación con los datos de demanda laboral que se mostraron anteriormente, y en los que se evidencia que la mayor demanda de empleos estuvo dirigida al ingreso de jóvenes bachilleres.

A lo anterior se suma que las oportunidades en formación parecen ser pocas. Por ejemplo, del total de jóvenes G90 solo el 16,9% se encuentran actualmente estudiando y trabajando al tiempo. De hecho, se observa que los jóvenes G90 que son hijos y nietos del jefe de hogar son quienes con mayor frecuencia desempeñan las dos actividades de manera paralela. Al respecto, mientras el 24% de los jóvenes “hijos”, y el 24,6% de los jóvenes “nietos” están estudiando y trabajando, solo el 11,29% de los jóvenes que son jefes de hogar se encuentran en esta misma situación.

Figura 10. *Distribución de Jóvenes ocupados en Bogotá D.C. según el título educativo más alto recibido (Trimestre Jul-Sep. 2019)*



Fuente. Elaboración propia con base en los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares [GEIH], DANE, 2019

Podría entonces considerarse que las condiciones actuales de empleo para los jóvenes G90 son también el resultado de un sistema de educación sumamente excluyente, que imposibilitó el ingreso de esta generación al sistema de educación superior. Además, una alta ocupación de jóvenes G90 en empleos de baja productividad también implica una incapacidad del sistema productivo de requerir mano de obra

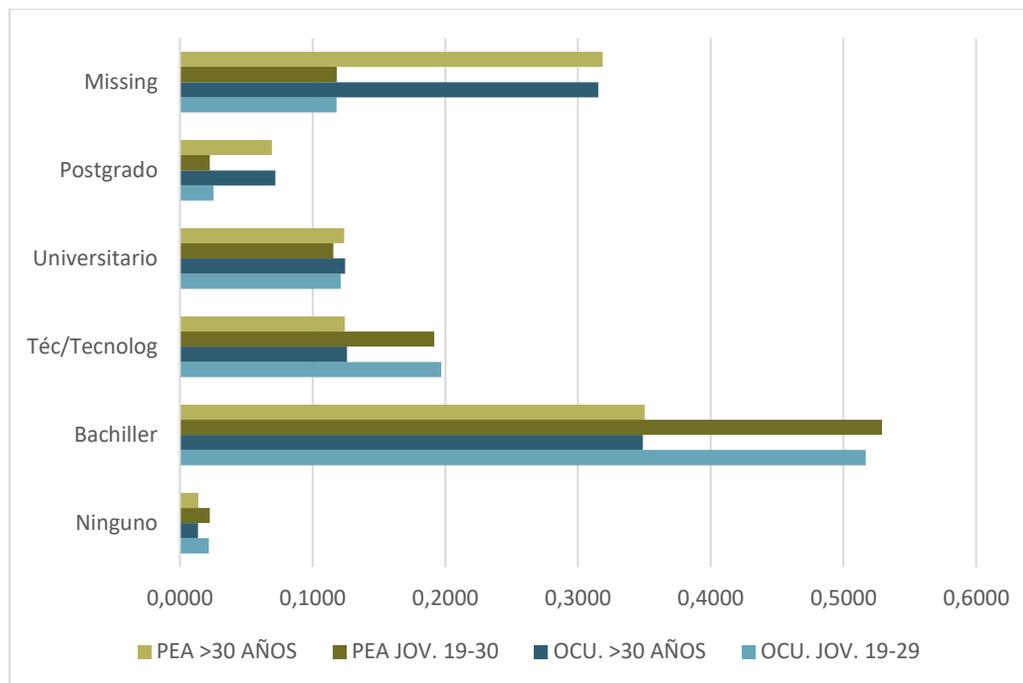
calificada, por lo cual el incentivo de estudiar puede resultar cuestionable para las futuras generaciones.

Por su parte, al comparar el nivel de escolaridad de los jóvenes nacidos entre 1990 y 1999 con el nivel de formación de las generaciones anteriores (es decir las personas que actualmente tienen más de 30 años), se puede observar que los jóvenes G90 han logrado culminar con mayor éxito la educación media. Evidencia de esto es que mientras el 53% de los jóvenes G90 que hacen parte de la fuerza de trabajo cuentan con un título bachiller, solo el 35% de las personas que hacen parte de las generaciones anteriores y que integran la fuerza de trabajo alcanzaron dicha titulación.

Similar ocurre con el nivel de formación técnico y tecnológico. Sobre este aspecto cabe destacar que solo el 19% de los jóvenes G90 lograron titularse en este nivel de formación, aunque este porcentaje sea mayor al 12,4% de las personas de generaciones anteriores que lograron titularse bajo estos programas (Figura 11).

El caso contrario ocurre en los programas de formación profesional, pues se observa un menor porcentaje de jóvenes G90 en la fuerza de trabajo que hayan logrado obtener un título universitario (el 11,5%) respecto a las personas mayores de 30 años que culminaron dichos programas (12,3%). Esta brecha es aún mayor para el caso de los programas de posgrados, pues mientras el porcentaje de jóvenes G90 con posgrado equivale al 2,2% de su fuerza de trabajo, el porcentaje de personas con posgrado de generaciones anteriores es del 7% (Figura 11).

Figura 11. Porcentajes de jóvenes G90 que están ocupados o hacen parte de la PEA, desagregado por el título educativo más alto recibido, vs generaciones anteriores. (Trimestre Jul-Sep. 2019)



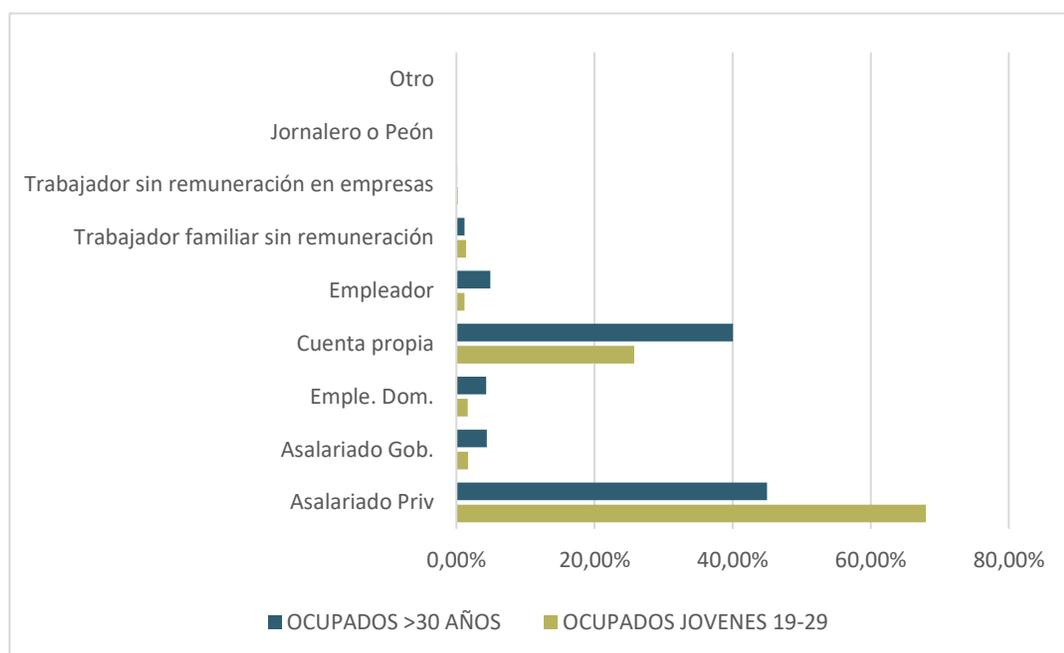
Fuente. Elaboración propia con base en los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares [GEIH], DANE, 2019

Las bajas oportunidades para el ingreso a la Educación Superior también se ven reflejadas en el número decreciente de estudiantes matriculados en los programas académicos profesionalizantes (Pérez A., 2019; Peña C., 2019; “Universidades Ahora”, 2019). Una parte de ello podría atribuirse a la desfinanciación de las universidades públicas que restringe la ampliación de cupos, y en segundo lugar se debería considerar los altos costos de matrícula en las instituciones privadas que imposibilitan el acceso de los sectores juveniles de menos ingresos (González C., 2018). Esta realidad solo podría suponer un fracaso social en la medida que las condiciones de las nuevas generaciones empeoran respecto a las de sus antecesores.

6.1.2. Situación del empleo y seguridad social

Respecto a la situación del empleo, se observa que, del total de jóvenes ocupados dentro de las 13 áreas metropolitanas, el 68% están vinculados como trabajadores asalariados en el sector privado” (es decir cuya remuneración no depende directamente de las ganancias de la empresa¹⁸); lo cual implica que, respecto a las generaciones más antiguas, los jóvenes G90 tienen mayor acceso a empleos asalariados en el mercado de trabajo (en términos generales sin examinar sus condiciones de contrato).

Figura 12. *Distribución de personas ocupadas según situación del empleo. (13 áreas metropolitanas Trimestre Móvil Jul-Sep. 2019)*



Fuente. Elaboración propia con base en los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares [GEIH], DANE, 2019

La situación anterior contrasta respecto al grupo de los Cuenta Propia, puesto que la mayor proporción de personas ocupadas en este segmento del mercado corresponde a personas nacidas antes de los 90's. Al respecto, mientras que el 25,7% de los jóvenes G90 son trabajadores por cuenta propia, el 40% de las personas mayores de 30 años estaban vinculados mediante esta condición (Figura 12). Este nuevo panorama podría

verse reflejado favorablemente en el aumento de la cobertura de cotización de los jóvenes G90 al sistema de seguridad social.

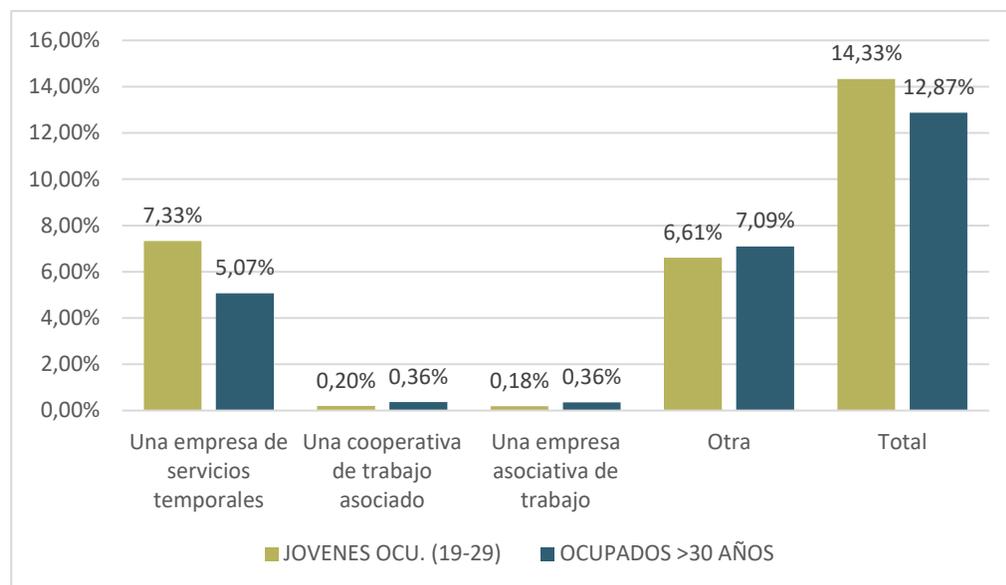
Ahora bien, al examinar las condiciones de la contratación de los jóvenes G90 que están vinculados al sector privado, se evidencia que solo el 74,4% cuentan con un contrato escrito respecto al 80% de los ocupados mayores de 30 años. De igual manera, del total de jóvenes G90 que tienen un contrato escrito en el sector público o privado, solo el 67% está vinculado a término indefinido; por su parte esta misma situación es atribuida al 75% de las personas mayores de 30 años vinculadas mediante contrato escrito.

Se observa igualmente que la modalidad de contratación a término fijo es mucho más utilizada para la vinculación de los jóvenes G90 con respecto a las generaciones anteriores. Así pues, mientras que el 32,7% de los jóvenes G90 ocupados tienen un contrato a término fijo, esta modalidad es aplicada solo al 24,7% de las personas mayores de 30 años. Lo anterior podría suponer varias cosas; por ejemplo, que los jóvenes G90 son contratados por temporadas en la mayoría de los casos o por periodos cortos; de otro lado se podría considerar que mediante el uso de esta modalidad las empresas pueden prescindir más fácilmente de los jóvenes G90 sin incurrir en mayores costos. Esta afirmación cobra mayor fuerza si se tiene en cuenta que al menos el 41% de los contratos a término fijo se suscribieron por menos de 6 meses.

En lo que respecta a los mecanismos de intermediación y tercerización laboral, los datos suministrados por la GEIH nos indican que cerca del 14,3% de los jóvenes ocupados en el sector público y privado se vincularon mediante un contrato celebrado con empresas diferentes a aquellas a las que les prestan sus servicios (Figura 13). En específico, cabe resaltar que cerca del 7,3% de los jóvenes ocupados en organizaciones

públicas y privadas han sido contratados a través de empresas temporales¹⁹, situación que es difícil analizar a partir de las variables producidas por la GEIH.

Figura 13. *Personas ocupadas en organizaciones del sector público y privado que manifestaron trabajar para una organización distinta a la empresa que los contrató. (13 áreas metropolitanas Trimestre Móvil Jul-Sep. 2019)*



Fuente. Elaboración propia con base en los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares [GEIH], DANE, 2019

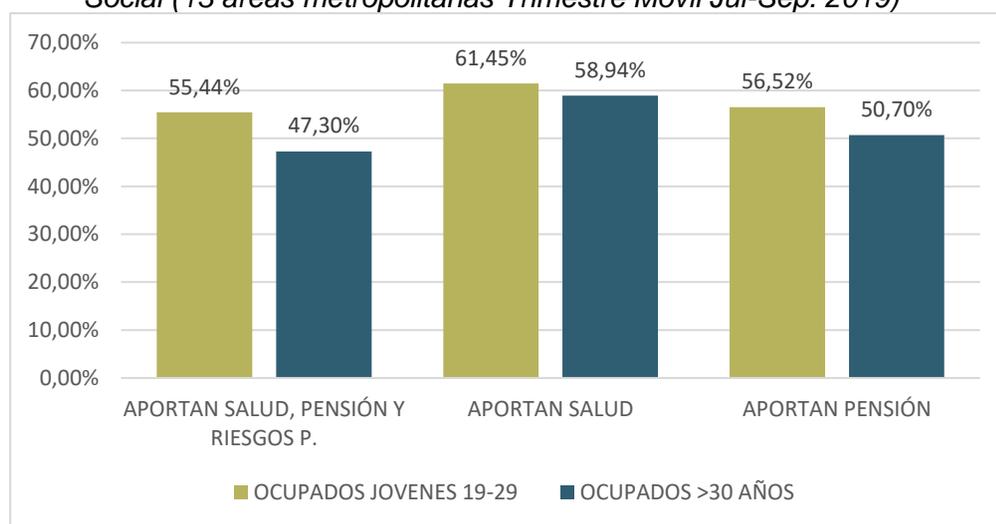
Respecto a los jóvenes G90 ocupados en el servicio doméstico, solo el 16,7% cuentan con un contrato escrito, mientras que el 1,59% de los jóvenes ocupados en estas actividades no reciben ninguna remuneración por su trabajo; situación que es cercana al porcentaje de personas mayores de 30 años que no reciben ninguna remuneración por sus servicios (a saber, el 1,27%).

De los jóvenes G90 que trabajan por Cuenta Propia en las 13 ciudades, el 52,4% están ejerciendo algún oficio (como taxista, plomero, estilista, etc.) mientras el 20,3% están vinculados mediante contratos de prestación de servicios. Por su parte solo el 10,7% son propietarios de un negocio y el 8,2% trabajan por comisión. La mayoría de los jóvenes “cuenta propia” son bachilleres (a saber, casi el 54%) en contraste con

aquellos que tienen un nivel de formación como técnico/tecnólogo o profesionales (el 26%). Los jóvenes profesionales que trabajan por cuenta propia se vinculan mayoritariamente por contratos de prestación de servicios, mientras que los jóvenes con un nivel de educación Técnico o tecnólogo laboran como independientes en su oficio.

Frente a las garantías contra los riesgos e imprevistos que puedan afectar al trabajador, se observa que solo el 55,4% de los jóvenes G90 empleados se encuentran afiliados como cotizantes al Sistema de Seguridad Social, y solo el 56% está cotizando al sistema de pensiones (Figura 14.). Sin embargo, se evidencia que la participación de los jóvenes G90 como cotizantes al sistema de seguridad social es mayor que la participación del grupo de personas nacidas antes de los 90's.

Figura 14. Porcentaje de personas ocupadas cotizantes al Sistema de Seguridad Social (13 áreas metropolitanas Trimestre Móvil Jul-Sep. 2019)



Fuente. Elaboración propia con base en los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares [GEIH], DANE, 2019

Respecto a la diferencia de horas trabajadas se observa que los jóvenes G90 laboran en promedio 0,32 horas semanales menos que las personas mayores de 30 años, utilizando un intervalo de confianza del 90 (Tabla 5). También cabe resaltar que para

ambos casos el promedio de horas trabajadas está relativamente por debajo del tope legal establecido, a saber, 48 horas semanales (Figura 15).

Tabla 5. *Diferencia de Medias: Horas de Trabajo entre ocupados Jóvenes (entre 19 -29 años) y personas mayores de 30*

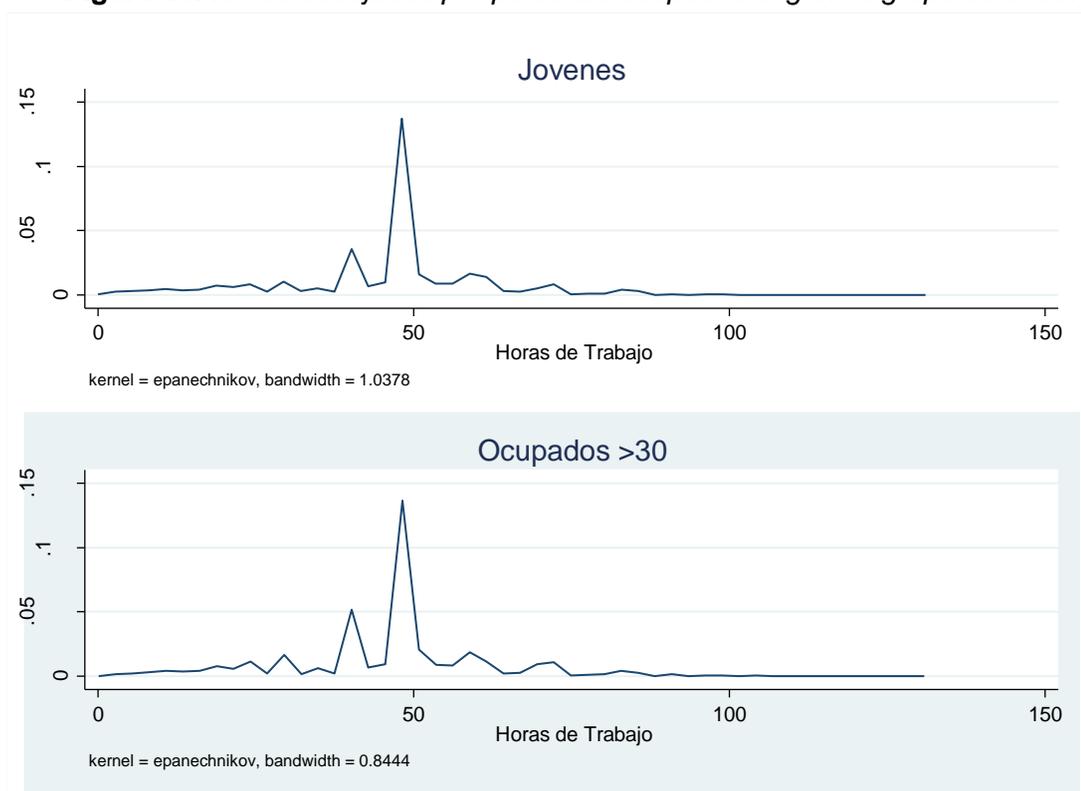
	<i>Personas >30</i>			<i>Jóvenes G90</i>			<i>Diferencia de medias</i>
	<i>Obs.</i>	<i>Media</i>	<i>D.E.</i>	<i>Obs.</i>	<i>Media</i>	<i>D.E.</i>	
<i>Horas trabajadas</i>	30797	46,13823	15,70367	10979	45,81656	15,17979	0,321669 *

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Fuente. Elaboración propia con base en los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares [GEIH], DANE, 2019

Pese a que no existe una diferencia representativa en las horas promedio trabajadas por ambos grupos, es importante mencionar que cerca del 27,8% de los jóvenes G90 que están empleados trabaja más de 48 horas a la semana, y el 10% informa que debe trabajar por más de 60 horas a la semana. No obstante, si se contrastan estos datos con la situación de las personas mayores de 30 años, se evidencia que son estos los más expuestos a trabajar en largas jornadas, puesto que cerca del 31% trabaja más de 48 horas a la semana y 12% trabajan más de 60 horas.

Figura 15. Horas trabajadas por personas ocupadas según su grupo de edad.



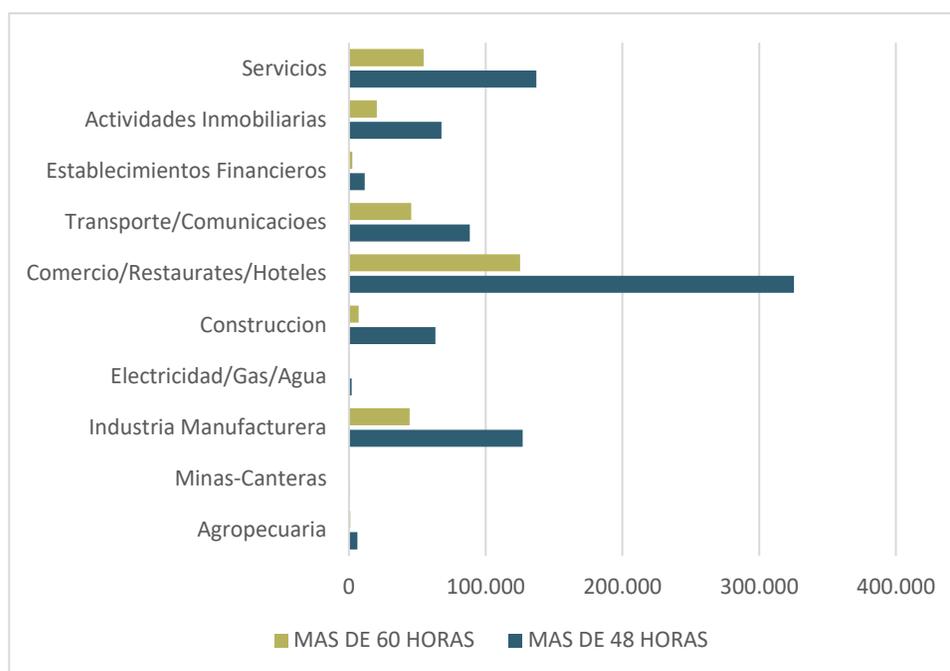
Fuente. Elaboración propia con base en los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares [GEIH], DANE, 2019

La mayoría de los jóvenes G90 que trabajan más de 48 horas a la semana se concentran en ocupaciones Agrícolas forestales (casi el 33%), seguido por actividades de comercio o ventas (el 23,7%). No obstante, un vistazo a los sectores económicos evidencia que la mayoría de los jóvenes que laboran por jornadas mayores de 48 horas están ubicados principalmente en el sector de comercio, restaurantes y hoteles. Además, este mismo sector concentra la mayor cantidad de jóvenes que trabajan en jornadas de más de 60 horas a la semana.

Es importante mencionar que el segundo sector donde se ocupan mayor cantidad de jóvenes G90 en jornadas superiores a 48 horas es el sector de Servicios (casi el 16,5%), seguido por la industria manufacturera donde cerca del 15% de los jóvenes contratados en este sector trabajan en jornadas superiores a la máxima establecida por la Ley. Esta

situación puede complicarse para aquellos grupos de jóvenes que estudian y trabajan en jornadas de más de 48 horas a la semana, a saber, cerca del 7% del total de jóvenes que trabajan en jornadas superiores a la máxima permitida; pues ello puede implicar efectos perjudiciales a su salud.

Figura 16. Distribución de jóvenes ocupados que trabajan en jornadas mayores a 48 y 60 horas a la semana, según actividad económica de la empresa en la que se ocupan.



Fuente. Elaboración propia con base en los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares [GEIH], DANE, 2019

El balance de estos resultados muestra que, en general, las plazas de empleo asalariado han aumentado para los jóvenes G90 con relación a los trabajadores mayores de 30 años, situación que ha repercutido positivamente en el aumento de la participación de estos jóvenes como contribuyentes al Sistema de Protección Social. Sin embargo, se evidencia también que la contratación por término fijo es más comúnmente usada para vincular al sector de los jóvenes G90, por cuanto ello supone una menor estabilidad

laboral para este grupo, además casi un ¼ de los jóvenes G90 empleados afirman ser contratados por organizaciones intermediarias.

Cabe destacar que los empleados mayores de 30 años tienen mayor probabilidad de ser trabajadores por cuenta propia que los jóvenes G90. No obstante, se observa que la mayoría de los jóvenes G90 que están en esta situación son bachilleres en oficios menos calificados, mientras quienes tiene un título profesional están vinculados en su mayoría mediante contratos de prestación de servicios. Solo un 10,7% de los jóvenes G90 que trabajan por cuenta propia son propietarios de un negocio.

Se observa que no existe una diferencia significativa entre la jornada laboral de los jóvenes G90 y los trabajadores de más de 30 años; sin embargo, cerca del 27,8% de estos jóvenes deben trabajar en jornadas extensas de más de 48 horas a la semana e incluso el 10% informa que debe trabajar más de 60 horas a la semana. Por su parte, los sectores económicos que demandan mayor cantidad de trabajo bajo jornadas extensas son el sector de comercio, restaurantes y hoteles, y el sector de servicios. Ambos donde se ubican la mayoría de los jóvenes G90 empleados.

6.1.3. Remuneración suficiente

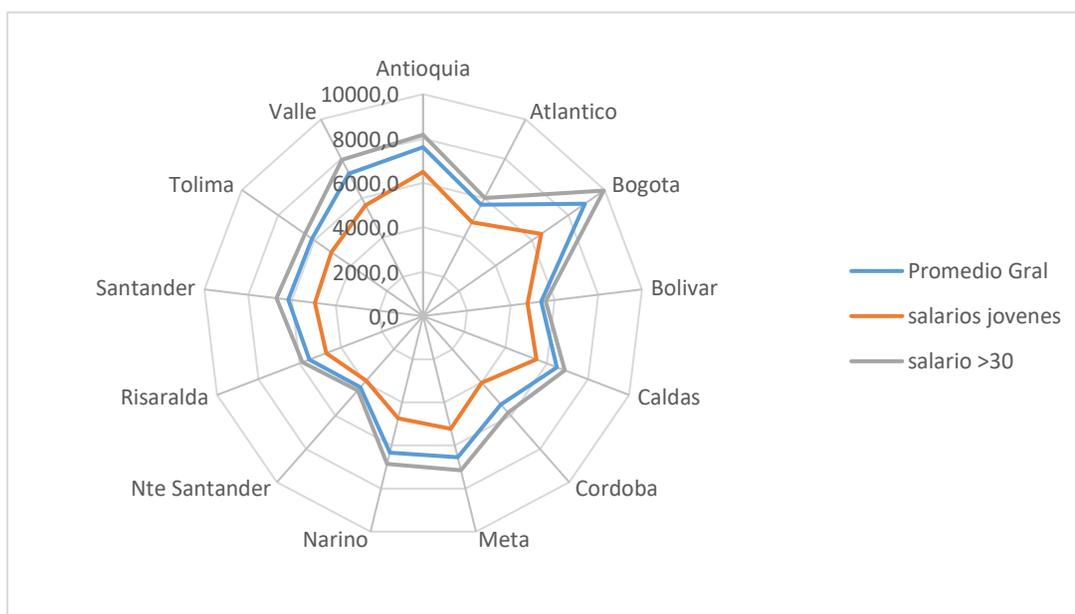
Uno de los componentes del empleo decente es la remuneración suficiente, es decir aquella que permita satisfacer las necesidades vitales de los trabajadores. Según los datos publicados por la OIT “los jóvenes se ven desproporcionadamente afectados por la pobreza laboral” (2019a, párr. 7) considerando que de los jóvenes entre 15 y 24 años que están empleados a nivel global el 14% se encuentran por debajo de la línea de pobreza. Por su parte, según la OIT (2019^a), el 7% de las personas mayores de 25 años están bajo esta misma situación, de lo cual se infiere que la probabilidad de ser un trabajador pobre sea casi el doble para los jóvenes entre 14 a 25 años.

Según los datos publicados por ILOstat, para el año 2018 en Colombia el 2% de las personas empleadas eran extremadamente pobres (menos de U\$1,90 al día), el 4% se clasificaban como moderadamente pobres (más de U\$1,90 y menos de U\$3,2 al día) y el 12% estaban cercano a ser pobres (más de U\$3,20 y menos de U\$5,50 al día) (OIT, 2019b). Estos datos muestran un panorama más favorable respecto a otros países de la región como Ecuador, Perú, Guatemala, e incluso México; aunque es importante resaltar que en Colombia el porcentaje de empleados con ingresos superiores a U\$ 5,50 al día (grupos que están en camino de consolidarse como clase media) es del 86%, cifra menor a la de países como Brasil, Republica dominicana, Costa Rica y Paraguay.

Tomando en cuenta el promedio de los ingresos laborales por departamento en Colombia se evidencia una brecha salarial significativa, especialmente entre Norte de Santander y Bogotá según los datos de la GEIH para el periodo julio-septiembre 2019. Así pues, mientras en Bogotá el promedio de ingresos por hora es cercano a \$8.900, en los departamentos con el segundo y el tercer promedio salarial más alto, a saber, Antioquia y Valle del Cauca, la hora de trabajo es pagada a \$7.600 y \$7.200 respectivamente.

Particularmente se observa que, en todos los departamentos incluidos en la GEIH, el promedio de los ingresos laborales de los jóvenes G90 es inferior al promedio salarial calculado para toda la población; y mucho menor si se compara con los ingresos/hora de los trabajadores mayores de 30 años (Figura 17). Se destaca especialmente el caso de Bogotá donde se ubica la mayor brecha salarial entre los jóvenes G90 y sus predecesores. Esto es relevante si se tiene en cuenta que los ingresos promedio de los trabajadores mayores de 30 años son un 53% más altos respecto al ingreso de los jóvenes G90.

Figura 17. Promedio de los Ingresos laborales por hora según departamentos.



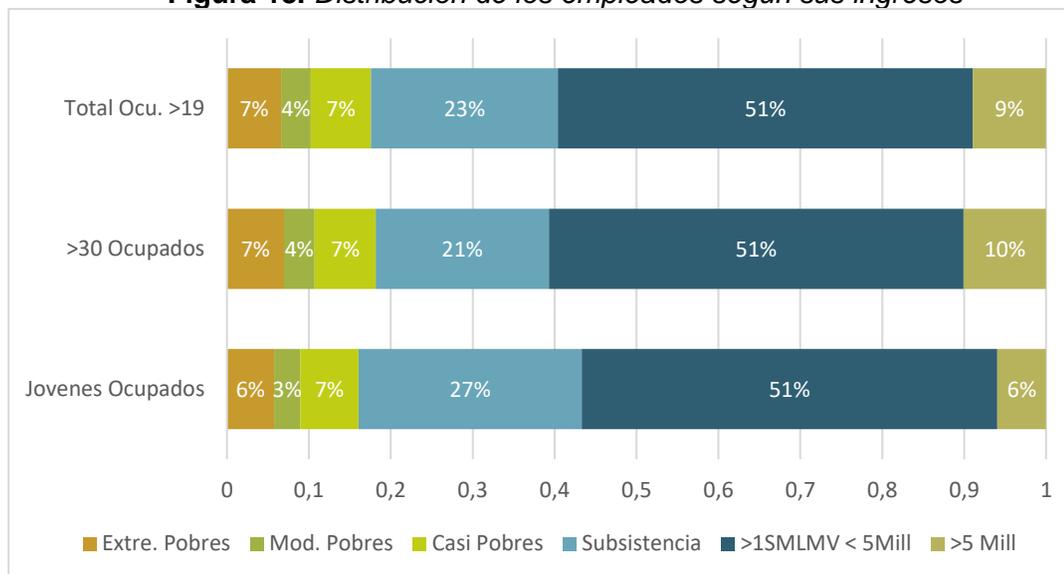
Fuente. Elaboración propia con base en los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares [GEIH], DANE, 2019

Con base en los datos proporcionados por la GEIH, el 6% de los jóvenes G90 reciben ingresos laborales por debajo de la línea monetaria de la pobreza, y hasta el 16% de los jóvenes empleados de esta generación reciben ingresos mensuales inferiores a 578 mil pesos al mes (aproximadamente 5,50 dólares diarios). No obstante, según se ve en la Figura 18, el porcentaje de trabajadores mayores de 30 años con ingresos inferiores a 5,50 dólares diarios supera a la proporción de jóvenes G90 ubicados en este rango de ingresos.

Las diferencias más notables entre jóvenes G90 y los trabajadores mayores de 30 años se ubican en el rango salarial 4 y 6 de la Figura 18. En especial se destaca que el 27% de los jóvenes G90 ocupados reciben actualmente un ingreso entre los 578 mil pesos y un mínimo vital de subsistencia equivalente a 1SMLMV, y solo el 6% recibe ingresos mayores a 5 millones de pesos.

Como se puede observar la mayoría de los trabajadores, tanto jóvenes G90 como los mayores de 30 años, se agrupan en el rango salarial 5, es decir aquellas personas que ganan más de 1 SMMLMV y menos de 5 millones de pesos.

Figura 18. Distribución de los empleados según sus ingresos



**Extre. Pobres* [extremadamente pobres] < 1,90 dólares al día; *Mod. Pobres* [Moderadamente Pobres] >1,90 dólares <3,20 dólares al día; *Casi Pobres* >3,20 dólares y <5,50 dólares; *Subsistencia* >578 mil pesos y <1SMMLV (de Acuerdo con la tasa de cambio actual 1 dólar = 3504 pesos colombianos)

Fuente. Elaboración propia con base en los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares [GEIH], DANE, 2019

Si se analizan los rangos salariales con respecto a los sectores económicos, se observa que los promedios salariales más bajos para jóvenes G90 se concentran en las actividades de Comercio/Restaurantes/Hoteles; sector donde se ocupan más del 40% de los empleados jóvenes pobres (tanto los extremadamente pobres, como los moderadamente pobres y los casi pobres).

Las otras dos ramas de la actividad económica que concentran un mayor número de empleos mal remunerados, incluso por debajo del salario mínimo legal, son el sector de servicios, donde se ubica el 30% de los ocupados jóvenes G90 extremadamente pobres,

y el sector de las manufacturas, en el que se encuentran contratados cerca del 11,7% de los jóvenes en extrema pobreza, y el 14% de los jóvenes moderadamente pobres. (Anexo 3)

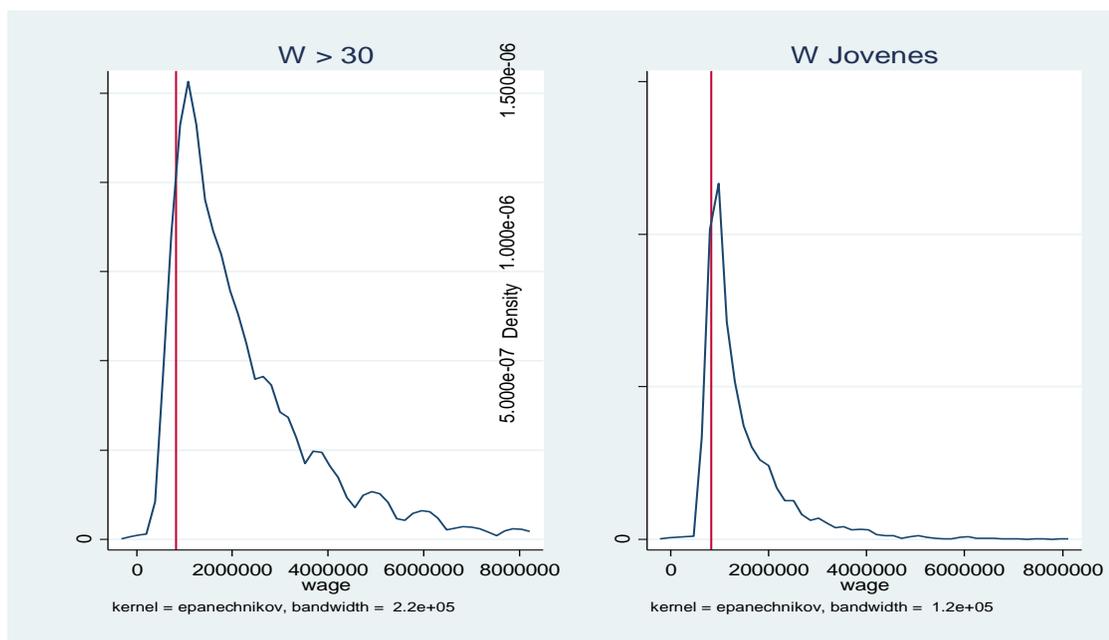
Ahora bien, para analizar mejor las diferencias salariales entre los jóvenes G90 y las personas nacidas antes de los 90's, se tomaron 4 muestras con el fin de comparar sus variaciones. El primer grupo corresponde a las personas empleadas igual o mayores de 19 años cotizantes en el Sistema de Seguridad Social (salud, pensión y riesgos profesionales), con algún título de educación superior y que trabajan en jornadas de 40 y 50 horas a la semana. Por otro lado, el segundo grupo está conformado por personas con características similares pero que son bachilleres o tienen un nivel de educación menor (Figura 19, muestra a y b).

La tercera muestra incluyó a personas con las mismas características en edad, cotizantes al sistema de seguridad social y con jornadas de trabajo iguales a las anteriores, pero vinculados como asalariados o empleos dependientes (Figura 20, muestra c). En cuarto lugar, se tomó una población similar a la anterior pero catalogados como trabajadores independientes, es decir personas que trabajan por Cuenta Propia, Empleadores y "Otros" (Figura 20, muestra d).

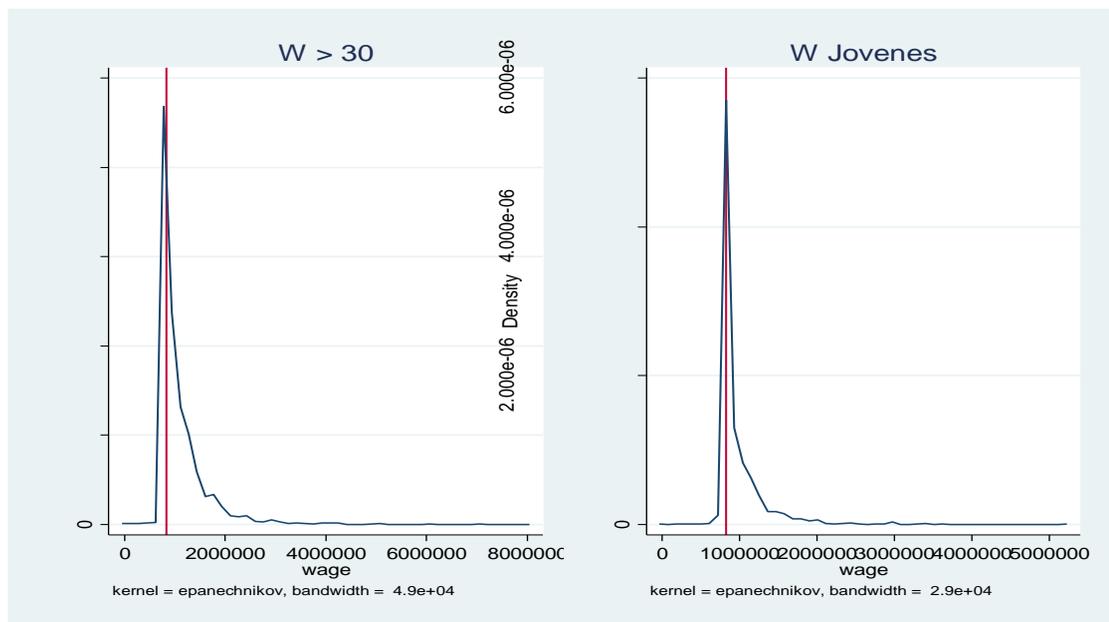
En las cuatro muestras se puede observar que la mayor parte de las personas ocupadas, independientemente de si son jóvenes G90 o personas mayores de 30 años, reciben ingresos cercanos al Salario Mínimo. Por su parte, es importante señalar que tanto para el caso del primer grupo (muestra a) como del segundo grupo (muestra b), el lado derecho de la curva de los Jóvenes G90 tiende a tener una pendiente más pronunciada. Ello implica que, a diferencia de las personas mayores de 30 años, los jóvenes G90 obtienen salarios más cercanos al mínimo legal; siendo menos probable

que su ingreso sobrepase los 2 millones de pesos si tiene un título profesional y 1 millón de pesos si solo se tiene un título de bachiller.

**Figura 19. Distribución de ingreso salarial según nivel de formación
(Muestra a – Con título de educación superior)**



(Muestra b – Con título bachiller o con menor nivel educativo)



*La línea Roja Indica el SMLMV 2019

Fuente. Elaboración propia con base en los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares [GEIH], DANE, 2019

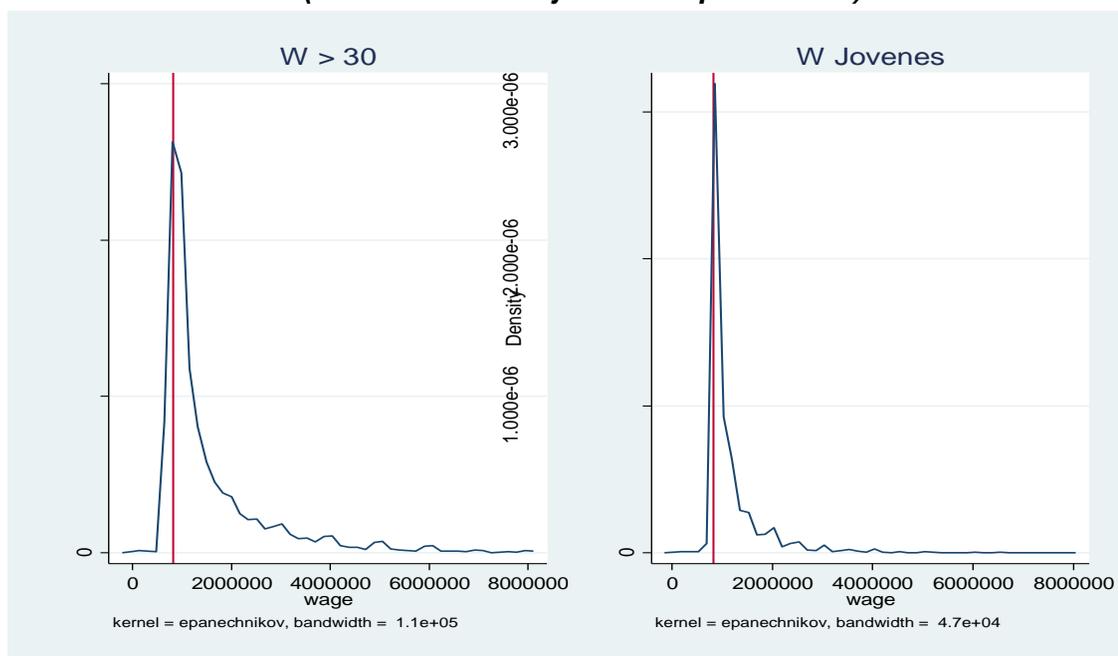
La Figura 19 muestra que un mayor nivel educativo genera un desplazamiento de los salarios hacia la derecha de la línea de salario mínimo. No obstante, contrario a lo que se esperaría, la diferencia salarial entre quienes cuentan con una formación en educación superior y tienen un título de bachillerato es mínima. Esta situación resulta contradictoria al principio de la teoría del capital humano, según el cual el sujeto que invierte en educación obtiene un aumento significativo en su salario futuro por cada año cursado. Ello también se podría justificar considerando la cantidad de empleos de baja calificación en el mercado y la devaluación de los títulos académicos.

En lo que refiere a las muestras c y d, es decir la muestra de trabajadores asalariados e independientes, cabe señalar que hay una mayor probabilidad de que los trabajadores asalariados obtengan ingresos más cercanos al salario mínimo que los trabajadores independientes, cuyo ingreso es mayor. Además, según la muestra c, se puede inferir que existe una poca probabilidad de que los ingresos laborales de los jóvenes G90 asalariados alcance los dos millones de pesos.

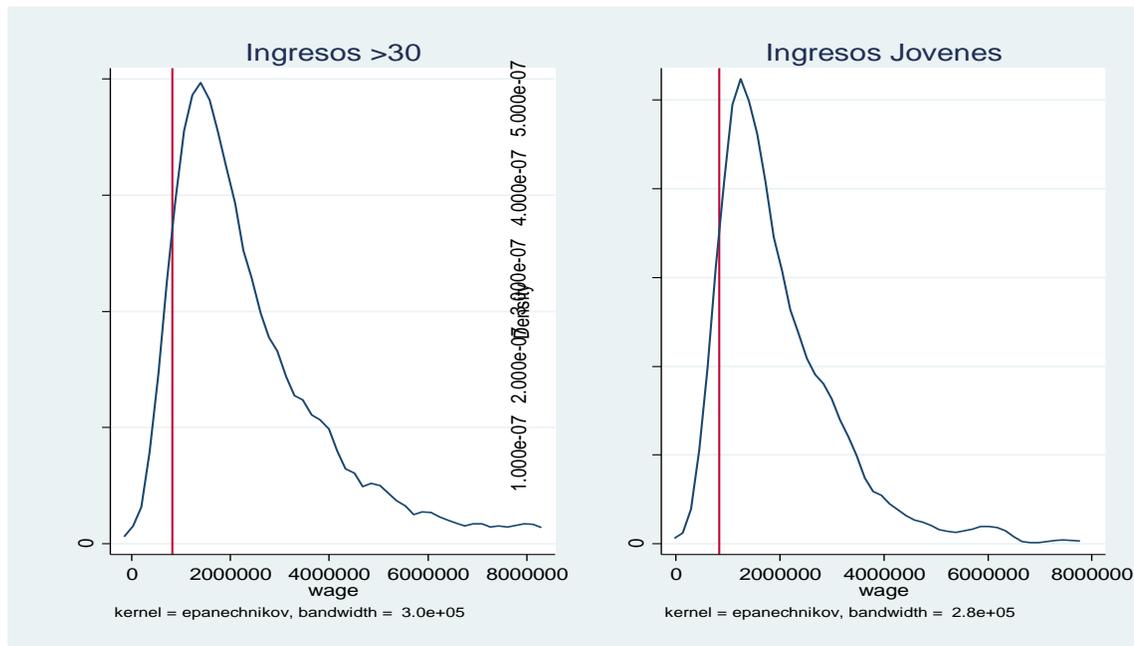
Sin embargo, resulta interesante considerar que los ingresos salariales, entre los jóvenes G90 y los trabajadores mayores de 30 años, parecen equipararse más cuando estos son trabajadores independientes. Inclusive se observa que existe una mayor probabilidad de que los jóvenes G90 obtengan salarios más altos si son independientes a si son asalariados, lo cual resulta extraño si se considera que el grupo de los trabajadores independientes está conformado en mayoría por los jóvenes G90 que trabajan por cuenta propia; los mismos que son en su mayoría bachilleres (Figura 20, muestra d).

Figura 20. Distribución de ingreso salarial según situación de empleo

(Muestra c – trabajadores dependientes)



(Muestra d – trabajadores independientes)



*La línea Roja Indica el SMLMV 2019

Fuente. Elaboración propia con base en los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares [GEIH], DANE, 2019

En resumen, se observa que la mayoría de las personas empleadas, independientemente de su nivel educativo, mantienen ingresos muy cercanos al salario mínimo, de manera que los años de educación no influyen significativamente en las diferencias salariales, esto vale tanto para los jóvenes G90 como para los trabajadores mayores de 30 años. Sin embargo, podría decirse que la obtención de un título de educación superior atenúa un poco la posibilidad de generar ingresos por debajo del salario mínimo legal y aumenta la posibilidad de que algunos pocos jóvenes G90 alcancen ingresos superiores a 2 millones.

Por otro lado, la probabilidad de obtener un ingreso superior al salario mínimo es mucho menor para los jóvenes G90 asalariados que para aquellos jóvenes que son trabajadores independientes. Incluso existe mayor probabilidad de generar salarios por encima de los dos millones de pesos si se es joven trabajador independiente.

Adicionalmente, se observa que hay una mayor probabilidad de equiparar los salarios de los trabajadores jóvenes G90 con los trabajadores mayores de 30 años, si ambos son trabajadores independientes. Lo anterior podría tener repercusiones sobre la vinculación de los jóvenes G90 a empleos asalariados, ya que verían mayores oportunidades de obtener salarios altos siendo trabajadores independientes. Consecuentemente, esto podría afectar también los sistemas de seguridad social.

7. Experiencias de discriminación en el contexto laboral

Con el propósito de profundizar sobre las prácticas discriminantes contra los jóvenes G90 en los espacios laborales, y continuando con el desarrollo del marco metodológico propuesto para este trabajo, en la siguiente sección se presentarán algunos de los resultados obtenidos de las entrevistas semiestructuradas aplicadas a seis (6) jóvenes nacidos durante la última década del siglo XX. Particularmente, cabe aclarar que los jóvenes seleccionados para el estudio se ubicaron en un rango de edad entre los 25 y los 28 años.

Igualmente, dado que, esta parte del estudio se enfocó en evidenciar procesos de discriminación contra los jóvenes G90 dentro del ambiente de trabajo, los jóvenes seleccionados debían cumplir dos condiciones: 1) Tener un nivel de formación superior (con el fin de demostrar inicialmente capacidades y conocimientos para el trabajo), y 2) encontrarse empleados en cualquier tipo de organización, independientemente del tipo de contrato, exceptuando aquellos jóvenes que fueran propietarios, accionistas, o tuvieran algún tipo de participación de capital en la organización.

En ningún caso esto implica que las prácticas de discriminación no afecten al resto de los jóvenes, solo que para efecto de este análisis se buscará identificar prácticas discriminatorias situadas en algunos contextos juveniles, lo cual implica también que la investigación se enfoque en un grupo relativamente más pequeño, para facilitar su estudio. Es importante destacar que, de las 6 personas seleccionadas, la mitad corresponde a jóvenes G90 mujeres, y la otra mitad a jóvenes G90 hombres.

Como se había señalado con anterioridad, solo 4 de los jóvenes entrevistados contaban con algún título profesional (en la modalidad de pregrado), incluyendo a dos administradoras, una socióloga y un ingeniero químico. Los otros dos jóvenes entrevistados contaban con un nivel de educación superior en programas técnico y

tecnológico, y uno de ellos se encontraba cursando el último semestre de su programa en psicología.

Es importante mencionar que, del grupo de jóvenes entrevistados, más de la mitad contaban con una trayectoria laboral que superaba los 5 años de experiencia laboral, aunque no toda su experiencia estaba relacionada con su profesión actual. También se destaca que las trayectorias laborales más largas dentro del grupo de los jóvenes entrevistados corresponden a 8 y 9 años. Lo anterior permite suponer que las personas de este grupo contaban con experiencias previas de trabajo que los acreditaban con conocimientos y habilidades específicas.

7.1. El trabajo y lo juvenil

En el desarrollo de la investigación, se hizo referencia a la condición del joven como un estado de moratoria, y se mencionó que habitualmente esta es percibida como un periodo de formación y preparación para adquirir las responsabilidades del adulto. Sin embargo, también se mencionó que la transición de la escuela al trabajo no obedece a un proceso lineal, y por tanto la duración de este periodo moratorio no equivale a la ruptura entre ser joven y ser adulto.

Por otro lado, también se hizo referencia a que el trabajo es un facilitador de lo juvenil, tanto desde el punto de vista económico, porque les permite tener un sustento material para sus vidas, como desde el punto de vista del desarrollo personal, ya que los jóvenes le asignan un significado y una importancia a su trabajo, tanto en relación con su función social, como con su aprendizaje personal.

Esta perspectiva del trabajo también tiene una contraparte, a la cual nos referimos antes, es decir el trabajo como limitante de lo juvenil. No obstante, esta visión surge en la medida que el trabajo se naturaliza como una actividad propiamente del mundo adulto.

Así pues, de los casos entrevistados, hay quienes asumen que existe una diferencia entre la forma como deben comportarse en el ambiente de trabajo y su vida personal como jóvenes, a la cual asignan contenidos relacionados con actividades de esparcimiento, el gym, los amigos. Esta disrupción entre el mundo juvenil y el adulto es lo que se evidencia en forma de los estereotipos creados alrededor del “joven” como sujeto real y no como categoría social.

Particularmente interesa que, cuando se preguntó a los jóvenes sobre las cualidades que debían tener para desempeñar su trabajo, estos mencionaron, entre otros, el respeto, la responsabilidad, el trabajo en equipo, el esfuerzo, el compromiso, la honestidad, la puntualidad; valores que ellos establecen como referentes morales que marcan su conducta en el espacio trabajo. Sin embargo, cuando se les preguntó que aportaban como jóvenes a su organización, surgieron un tipo de valores y competencias de alguna forma “juvenilizados” como la creatividad, la actualidad, la innovación, el ser dinámico, que son también deseables para la organización.

Estos marcos de significado compartido, que integran las estructuras sociales y dotan de sentido las relaciones, son también un puente para la acción de los actores juveniles; pues de alguna forma los jóvenes encuentran una razón para desempeñar el rol que les fue asignado, como si la cuestión fuese tener un propósito en la organización como jóvenes. Además, estas características comienzan también a adquirir valor en el marco de la cultura promovida por la globalización, de tal manera que comienza a chocar los principios de lo juvenil con lo adulto, como si se hablara de elementos contrapuestos.

En un sentido contrario, el joven también puede ser percibido como aquel que viene a aprender; sin embargo, esto le resta valor a su capacidad para aportar a la organización y para impulsar cambios a partir de sus experiencias previas o de sus conocimientos adquiridos. Con lo anterior, no se sugiere que los jóvenes no reconozcan

sus limitaciones frente al dominio de conocimientos específicos necesarios, pero en todo caso consideran que debe existir una acción recíproca entre lo que dan y lo que reciben de la organización. Así pues, de los casos entrevistados, la mayoría coincide en que deben su deber es retribuir con un buen trabajo la confianza depositada en ellos, y que ello a su vez debe corresponderse con un aporte de la organización a su desarrollo personal.

La capacidad creativa es una de las virtudes más rescatadas por los jóvenes. Generalmente el aporte de nuevas ideas o *formas de hacer* puede ser recibido como una amenaza al orden institucionalizado o, por el contrario, como un elemento crucial para el desarrollo del trabajo. Por ejemplo, una de las jóvenes entrevistadas señaló que su trabajo le exige “reinventarse constantemente”, pues su labor como docente personalizada la demanda generar medios de aprendizaje diferenciados para cada niño asignado. Lo que ello implica es que la “creatividad” puede tener un valor relativo según el contexto y que, al ser asignada a un sujeto concreto, este va a ser valorado del mismo modo.

7.2. ¿Cómo perciben algunos jóvenes la discriminación en el escenario laboral?

De las seis personas entrevistadas, la mitad se encontraba vinculada mediante órdenes de prestación de servicios. El resto de los jóvenes tenían un vínculo laboral, dos tenían contrato a término indefinido y uno tenía contrato a término fijo. Sobre esta situación, al menos tres de los jóvenes entrevistados coincidieron en que les gustaría mejorar sus condiciones de trabajo. Una de las jóvenes refirió que le gustaría contar con mayores ingresos y mejores garantías de estabilidad, otra mencionó que le gustaría ingresar a un cargo donde valoraran mejor sus habilidades, pues el empleo que desempeñaba era del nivel técnico y ella era profesional, y uno de los jóvenes manifestó

que dentro de sus expectativas a futuro le gustaría iniciar un proyecto de auto emprendimiento.

Pese a lo anterior, ninguno de los jóvenes entrevistados manifestó sentir molestia o poco apego por el trabajo que estaba desempeñando en ese momento. En todos los casos, los jóvenes entrevistados resaltaron la importancia de su labor dentro de la organización. Cabe resaltar también que solo uno de ellos aseguró poder tener oportunidades de ascenso en la organización para la que trabajaba, aunque este no formara precisamente parte de sus intereses. El resto de los jóvenes consideró que las oportunidades de ascender a futuro eran pocas bajo el contexto institucional.

Dentro de las prácticas que reproducen los estereotipos del joven y refuerzan los juicios de valor respecto su desempeño laboral, se debe considerar *inicialmente la carga institucional*, lo cual refiere a la presión sobre los jóvenes para que cumplan con sus funciones bajo la forma que institucionalmente es considerada correcta y la cual está estandarizada a través de los protocolos y los procedimientos de la organización. En efecto, algunos jóvenes manifestaron que han encontrado muchas limitaciones en los marcos institucionales, generalmente de organizaciones fuertemente jerarquizadas, dentro de los cuales se les obliga a seguir un patrón establecido sin que exista otra razón más allá que la costumbre arraigada en estas mismas prácticas.

Una de las jóvenes señala, por ejemplo:

“yo puedo intentar negociar una nueva opción (...) para llegar al mismo objetivo, pero me dice: No así no se hace; y como es la persona que tiene más experiencia y la que normalmente tiene la última palabra (...) no se hace como yo puedo proponer. (...) Me siento presionada a hacer las cosas aun cuando yo no crea que se deban hacer así. Como por autoridad (...) mas no porque esté convencida”
(Entrevista 4)

“yo quisiera implementar cosas nuevas (...) en la organización, pero es muy complicado, porque los protocolos (...) ya están establecidos, y las cosas ya se hacen de una manera, (...) no se puede cambiar, ni ajustar nada” (Entrevista 2).

Como se mencionó anteriormente, para algunos jóvenes, las formalidades institucionales, pueden suponer una restricción para asumir nuevos retos y desafíos en el ambiente laboral, y que hacen parte de sus motivaciones para trabajar. El arquetipo institucional que es desafiado cumple su función al reafirmar también estereotipos y discursos de verdad sobre lo juvenil. Por ejemplo, que el joven cumple un rol sumiso en la organización.

Uno de los jóvenes menciona que, seguir haciendo las cosas como siempre se han hecho, cuando sabe que las cosas podrían lograrse de una manera más fácil y “práctica”, no es una razón suficiente para seguir haciéndolo. La organización le dice:

(...) las cosas se han hecho así, y así siempre han funcionado, entonces yo les digo, entonces desafiémoslo, retémoslo, cambiémoslo. (...) Uno tiene que manejar un lenguaje muy asertivo para hacerle entender a la persona [adulto] que, si bien antes funcionaba de esa manera, ahora ya no se hace así, y que esas cosas cambian, entonces es difícil trabajar con personas adultas cuando no tienen la disposición de aprender cosas nuevas (Entrevista 5).

Lo anterior se refuerza junto a otras prácticas discriminatorias como el desconocimiento de las habilidades de los/las jóvenes y la invalidación de su conocimiento. Al menos cinco de los jóvenes entrevistados manifestaron que han experimentado conversaciones donde su *condición como joven* a sido usada para desmeritar sus opiniones o restarles importancia a sus argumentos; de lo cual se asume que el juicio de la persona adulta es mayor y más cercano a lo que es correcto o verdadero.

Por otro lado, las habilidades que no encajan con el rol de la persona pueden ser invisibilizadas; lo cual sugiere que el joven debe encarnar solo aquellas habilidades que se esperan de él y que le son socialmente reconocidas.

(...) soy buena también programando a los demás, o generando un cronograma, o organizando tareas para los demás, para mí también o para el equipo, (...) soy buena como gestionando, por así decirlo, y esa es la única habilidad que nunca me la han valorado en ningún trabajo, esa es de la única habilidad que siento que es invisible para los demás. Siento que siempre me quieren mandar y que no me permite ser también la líder del equipo, así sea la más joven. Que, si tengo esa capacidad, pues lo puedo hacer, hablando y conectando con los demás de diferentes edades; pero por ser la más joven no deben desvalorizar mi discapacidad de gestión (Entrevista 4).

(...) no de manera despectiva, pero si [señalando que han desestimado sus argumentos por ser joven] digamos como: “no la falta de experiencia chino” o “es que usted todavía no ha vivido tanto” o “no es que a usted le falta esto”; entonces puede que no lo digan de forma despectiva, pero sí son comentarios que llegan (Entrevista 6).

Desde esta posición, se generan valoraciones como que, a menor edad, los jóvenes tienen menos elementos importantes para aportar a las discusiones, lo que reafirma también su rol de obediencia y los excluye de escenarios de decisión. Esto se complementa también con una visión del joven como persona propensa a equivocarse, por cuanto necesita de guía y control constante.

Se desconoce que uno como joven ya tiene un cierto bagaje y que puede ser innovador y proponer (...). Se mira y se perfila: esa persona tiene muy pocos años entonces no nos va a aportar algo que vaya a generar impacto. (...) Las personas

asumen que como tiene más años desempeñando esa tarea entonces solamente se puede hacer de esa manera y se tiene que respetar. (Entrevista 2)

Eso fue una cuestión de tiempo [refiriéndose a que sus opiniones eran tenidas en cuenta], si te digo, de hace 4 años no eran tenidas en cuenta, porque cuando yo llegué seguía insistiendo en la necesidad de usar las herramientas de tecnologías de la información, y no me escuchaban. Con el tiempo se fueron dando cuenta. (...) Antes no era tan necesaria la opinión mía, pero ahora me preguntan (Entrevista 3).

En este sentido, la experiencia previa obtenida en el transcurso de su vida, y los conocimientos aprendidos en otros escenarios pierden significancia ante las formas institucionalizadas del saber y hacer.

Según una de las jóvenes entrevistadas, existe una cierta resistencia a confiar en el trabajo que realiza, por cuanto ser joven siempre la ubica en el lugar más propenso al error. En sus palabras, cree que *“frente a los jóvenes se tiene más resistencia, y se dice que por su juventud tal vez está haciendo las cosas mal, (...) entonces es necesario que se ciña al libreto; y usted que es joven preste atención, porque siempre se equivoca”*.

Algunos jóvenes expresaron que estas prácticas se han reflejado en un choque con la cultura organizacional, especialmente en aquellos casos donde se mencionó que existía una estructura jerarquizada rígida. En general, las *formas de hacer y saber* que fueron institucionalizadas constituyen parte del capital simbólico al que tiene acceso los adultos de la organización y que articulan los conocimientos acumulados por diferentes generaciones. Esto es lo que, de alguna forma, se intentan hacer valer, también con el fin de mantener un estatus de autoridad.

Otro punto es que, de los jóvenes entrevistados, solo uno tenía bajo su responsabilidad el manejo de personal y el liderazgo de proyectos. La mayoría de los jóvenes señalaron que las oportunidades de desarrollo/ascenso están limitadas a la esfera adulta. Por ejemplo, el acceso a posiciones de jefatura o coordinación. Incluso, uno de los jóvenes entrevistados consideró que, pese a ser la mejor opción en este momento, por sus competencias y habilidades, para ocupar el cargo vacante que dejó su jefe, sabe que la organización no le dará la oportunidad por el hecho de ser joven.

Este mismo joven también mencionó que, como consecuencia del rediseño institucional, se eliminaron todos los cargos intermedios de la organización (en pro de lograr una organización más plana, según el joven), por lo que pensar en una carrera de ascenso dentro de la empresa es poco realista. Sobre esta situación el joven indica: *“la posibilidad es que yo remplace al científico senior, y eso no va a pasar”* (Entrevista 5).

También se observa que, en algunas ocasiones, las ideas de los jóvenes pueden ser rechazadas en la medida que se catalogan como algo desconocido para la organización. En otras palabras, las ideas nuevas pueden ser castigadas según lo manifiesta uno de los jóvenes entrevistados: *“[como] no conocen, las ven raras y no las implementan por lo mismo”* (Entrevista 1). Particularmente, esto viene también asociado con el impacto de la nueva cultura digital, sobre la cual las generaciones más jóvenes han tenido un mayor grado de exposición, aunque ello no indique que ser joven conlleve a tener un dominio pleno de las competencias digitales.

Las nuevas ideas, especialmente las que incluyen el aprovechamiento de los medios digitales o la inclusión de nuevas tecnologías, son muy cuestionadas y difícilmente son tenidas en cuenta. Contrariamente, aunque la mayoría de los jóvenes convergieron en que su mayor aporte a la organización se centraba en el componente “tecnológico” y en el agenciamiento de las Tecnologías de la Información y las comunicaciones [TIC's],

estas ideas con las que muchos ya están familiarizados pueden aún generar una alta resistencia para las instituciones que son principalmente lideradas por personas de generaciones anteriores.

Por ejemplo, un cambio sutil que ha implicado el uso de las TIC's es el reemplazo de las reuniones presenciales por reuniones virtuales a través de Zoom, Skype, Webinar, etc. No obstante, como lo señala una de las jóvenes entrevistadas, en su trabajo anterior las personas de su equipo de trabajo denegaron muchas veces su propuesta pese a que ella consideraba que las reuniones presenciales implicaban gastos de tiempo y traslados innecesarios.

“Trabaja en una oficina que todo era presencial, y hay momento donde hay reuniones de una hora que es mejor manejarlas por Skype, (...) y yo proponía porque tal día de reuniones no lo hacemos por Skype y dejamos de gastar dinero, gasolina y de todo. Pero como eran muy mayores no entendían. Entonces chocaba mucho el tema de las “nuevas ideas” (refiriéndose a que ahora eso es algo más normal) (Entrevista 4)

Se puede observar que, dentro de la lógica de la gestión del cambio, los conocimientos y los elementos extraños que ingresan a la organización, de los cuales no se tiene un mínimo dominio o control, son descalificados y excluidos. En este caso, las ideas del Joven no solo pueden llegar a percibirse como extrañas, sino que además son inválidas, poco relevantes o erróneas. Estas ideas castigadas, puede verse reflejadas como una forma de subvalorar las opiniones de quien encarna la “condición de joven”, y peor aún de quien también afronta otras formas de discriminación como ser mujer o afro.

En algunos casos también se mencionó que tener más habilidades o mostrar un estilo de trabajo más dinámico y productivo siendo joven, no significa que sea necesariamente

favorable. De hecho, se evidencia que “hacer más de lo que se debe” puede ser una causa de conflicto donde los jóvenes son objeto de intimidación o “acoso” a través de comentarios como “ahora deberías ser el/la nueva jefe” o mediante lenguajes corporales intimidantes, o actitudes que buscan entorpecer el trabajo del joven.

Por último, podría referirse a la “necesidad de aprobación” como una práctica común relacionada con el estatus y rol de individuo joven en la organización. En todos los casos, lo jóvenes coincidieron en que sus opiniones o argumentos debían ser validados por un adulto para adquirir relevancia o para ser considerados como algo verídico. Ello también está muy relacionado con el acceso diferenciado a la toma de decisiones que se soportan en estereotipos o “verdades”.

(...) Si bastantes veces, por lo que te digo, que casi todas las decisiones dependen del líder, que es una persona mayor. (Entrevista 3)

(...) yo siempre tengo que preguntar para una firma, para un visto bueno, entonces todo debe tener la aprobación del jefe y la persona adulta que está ahí (Entrevista 2)

(...) Si, debe pasar por el criterio de otras personas, como el coordinador o un asesor para avalar esas opiniones (Entrevista 6).

Dos de las jóvenes entrevistadas también manifestaron que los mecanismos usados para garantizar la participación en la toma de decisiones, como las reuniones, no son efectivos para visibilizar su opinión. En varias ocasiones, indican que han mostrado su desacuerdo con algunas decisiones y que han planteado propuestas, pero que finalmente están son valoradas como menos relevantes sin una razón suficiente.

En conclusión, en el marco de las relaciones laborales vividas por los jóvenes entrevistados, podrían considerarse que las prácticas de discriminación tales como, la

sujeción a lo institucionalizado, la invalidación de conocimientos y el no reconocimiento de habilidades, el sobre cuestionamiento de sus ideas, o la necesidad de aprobación, responden a la reproducción de estereotipos del joven, particularmente de un sujeto que está limitado desde el punto de vista del conocimiento y cuyo rol es principalmente pasivo, pues llega a aprender y no a proponer.

Si bien, el ejercicio de aproximación a las realidades de algunos jóvenes en el trabajo se ha centrado en reconocer las prácticas desiguales que se reproducen bajo la idea de una condición naturalmente subordinada (la juventud), los estudios sobre este tema pueden ampliarse también a las demás dimensiones del proceso de discriminación contra las juventudes, o centrarse en los puntos de intersección con otras categorías. Por ejemplo, profundizándose en aspectos como los prejuicios y los estigmas que pueden ser planteados desde la posición del joven como un agente cultural de lo digital, o desde su riesgo a la desconexión.

Conclusiones

En primer lugar, la discriminación laboral no puede ser abordada simplemente como un elemento de exclusión dentro del análisis de las relaciones de trabajo, en esta también actúan mecanismos de inclusión-desigual que se refuerzan junto con de un sistema más amplio de discriminaciones, como por ejemplo el sexismo o el racismo. En este mismo sentido, no pueden suscribirse a acciones individuales, sino a sistemas y redes de saber-poder que se concretan en situaciones específicas.

La importancia que dan los jóvenes al trabajo, lo hace un elemento complementario en sus vidas, incluso un medio para atender otras necesidades vitales para su desarrollo; En este sentido su periodo de moratoria, o el deseo de entrar a trabajar, no está determinado exclusivamente por el momento preciso en el que la persona logra “consolidar sus capacidades y habilidades”, sino por las necesidades que esta busque suplir en su determinado contexto. De tal forma que la transición de la escuela (o de la universidad) al trabajo no es, ni debe ser, un proceso lineal determinado por la “condición juvenil”, ni el trabajo es propiamente una característica de la vida adulta.

Si bien las tasas de ocupación para quienes se gradúan de educación superior son relativamente más altas que para quienes cuentan con un menor nivel de formación, ello solo apoya la hipótesis de que un mayor nivel de formación disminuye el riesgo general de ser excluido del mercado. De la misma forma, pese a que las cifras señalan que hay una mayor probabilidad de inclusión de los jóvenes al mercado de trabajo, no se puede probar que el mejoramiento del empleo para los jóvenes sea una consecuencia del crecimiento de la cobertura educativa, ya que una parte significativa estaba vinculada a empleos de baja productividad.

Se evidencia una alta proporción de puestos de trabajo no calificados y de baja productividad dentro del total de la demanda laboral analizada a partir de las cifras

publicadas por el Servicio Público de Empleo. Este sencillo ejemplo puede ilustrar un caso en el que no se cumplen los principios de la teoría del capital humano. Ello en la medida que las tasas de escolarización aumentan con mayor proporción a las plazas de empleos calificados, de tal manera que más años de educación no garantiza tasas de retorno favorables para el individuo en el futuro.

Tomando en cuenta la complejidad que caracteriza los sistemas de jerarquización materializados en prácticas de discriminación concretas contra los jóvenes dentro del mercado de trabajo y en los espacios laborales, los estudios sobre discriminación laboral de los jóvenes no deben solo aducir a la productividad como un criterio objetivo, pues incluso este mismo criterio puede estar sesgado por estereotipos, prejuicios y estigmatizaciones que influyen a lo largo de la vida laboral del joven. Inclusive las prácticas de discriminación no solo están presentes en los procesos de selección, sobre los cuales se enfoca un gran número de investigaciones, aduciendo que el principal problema de discriminación se ve representado en las tasas de desempleo juvenil.

Por otro lado, es común que se refiera a la productividad del individuo desde un espacio de “neutralización de las condiciones sociales”, ello implica que las relaciones de desigualdad entre jóvenes y adultos, ya sea desde el punto de vista de la justicia retributiva o atributiva, se terminen resolviendo a partir de estereotipos. En este sentido, los análisis de la discriminación desde la productividad, refiriendo implícitamente también a la creación del capital humano, deben ser tratados con precaución, pues pueden generar atribuciones simplistas con profundos efectos sobre los grupos juveniles.

La discriminación laboral y particularmente la exclusión termina operando contra quienes han experimentado una cadena de exclusiones y desigualdades a lo largo de la vida como consecuencia de las condiciones socioeconómicas y la segmentación

educativa. En este sentido los procesos de selección son soportados en criterios que ignoran el desarrollo diferencial de las capacidades del individuo en el marco de contextos limitantes.

Al analizar las tasas de desocupación, se observa que la capacidad del mercado es menor para absorber la mano de obra de los jóvenes entre 19 y 29 años. Lo anterior sugiere también que, en el escenario laboral actual, los jóvenes G90 están exigiendo una mayor participación en el mercado de trabajo sin que ello se corresponda necesariamente con un aumento de las plazas de empleo.

Es notable que el 45,2% de los jóvenes G90 ocupados dentro de las 13 ciudades que hacen parte de la muestra de la GEIH sean hijos o nietos del jefe de hogar. Esto sugiere que *actualmente* existe una mayor necesidad de los jóvenes G90 por obtener ingresos *con el fin de* apoyar a sus padres o abuelos en los gastos del hogar y satisfacer sus propias necesidades; *situación que puede ocurrir* incluso de forma paralela con el desarrollo de sus estudios.

Observando las condiciones educativas de los jóvenes G90, solo el 42% posee más de 12 años de educación. La baja formación académica de los jóvenes G90 resulta ser de interés hasta en Bogotá, donde el 51% de los jóvenes ocupados eran bachilleres. Ello indica además que la mayor parte de las oportunidades laborales ofrecidas para los jóvenes G90 se concentra en empleos de baja productividad. Esta situación guarda una estrecha relación con los datos de demanda laboral del año 2017 (Sección 2), en los que se evidencia que la mayor demanda de empleos estuvo dirigida al ingreso de jóvenes bachilleres.

Se observa un crecimiento sustancial en la educación media y tecnológica para los jóvenes G90, pero hay un estancamiento en las oportunidades de formación de educación superior. Podría entonces considerarse que las condiciones actuales de

empleo para los jóvenes G90 son también el resultado de un sistema de educación sumamente excluyente, que imposibilitó el ingreso de esta generación al sistema de educación superior. Además, una alta ocupación de jóvenes G90 en empleos de baja productividad también implica una incapacidad del sistema productivo de requerir mano de obra calificada; por lo cual el incentivo de estudiar puede resultar cuestionable para las futuras generaciones.

El balance del análisis estadístico realizado muestra que, en general, las plazas de empleo asalariado han aumentado para los jóvenes G90 con relación a los trabajadores mayores de 30 años, situación que ha repercutido positivamente en el aumento de la participación de estos jóvenes en el Sistema de Protección Social. Sin embargo, se evidencia también que la contratación por término fijo es más comúnmente usada para vincular al sector de los jóvenes G90, por cuanto ello supone una menor estabilidad laboral para este grupo; además casi un ¼ de los jóvenes G90 empleados afirman ser contratados por organizaciones intermediarias.

Cabe destacar que los empleados mayores de 30 años tienen mayor probabilidad de ser trabajadores por cuenta propia que los jóvenes G90. No obstante, se observa que la mayoría de los jóvenes G90 que están en esta situación son bachilleres en oficios menos calificados, mientras quienes tienen un título profesional están vinculados en su mayoría mediante contratos de prestación de servicios. Solo un 10,7% de los jóvenes G90 que trabajan por cuenta propia son propietarios de un negocio.

Se observa que no existe una diferencia significativa entre la jornada laboral de los jóvenes G90 y los trabajadores de más de 30 años; sin embargo, cerca del 27,8% de estos jóvenes deben trabajar en jornadas extensas de más de 48 horas a la semana e incluso el 10% informa que debe trabajar más de 60 horas a la semana. Por su parte, los sectores económicos que demandan mayor cantidad de trabajo bajo jornadas

extensas son el sector de comercio, restaurantes y hoteles, y el sector de servicios. Ambos donde se ubican la mayoría de los jóvenes G90 empleados.

De acuerdo con los datos generados a partir de la GEIH, se observa que en Bogotá se concentra la mayor brecha salarial entre los jóvenes G90 y los trabajadores de generaciones anteriores. Ello si tenemos en cuenta que los ingresos promedio de los trabajadores mayores de 30 años son 53% más altos que los ingresos de los jóvenes entre 19 y 29 años.

En resumen, se observa que la mayoría de las personas empleadas, independientemente de su nivel educativo, mantienen ingresos muy cercanos al salario mínimo, de manera que los años de educación no influyen significativamente en las diferencias salariales, esto vale tanto para los jóvenes G90 como para los trabajadores mayores de 30 años. Sin embargo, podría decirse que la obtención de un título de educación superior atenúa un poco la posibilidad de generar ingresos por debajo del salario mínimo legal y aumenta la posibilidad de que algunos pocos jóvenes G90 alcancen ingresos superiores a 2 millones.

Por otro lado, la probabilidad de obtener un ingreso superior al salario mínimo es mucho menor para los jóvenes G90 asalariados que para aquellos jóvenes que son trabajadores independientes. Adicionalmente, se observa que hay una mayor probabilidad de equiparar los salarios de los trabajadores jóvenes G90 con los trabajadores mayores de 30 años, si ambos son trabajadores independientes.

Se refirió al trabajo como un facilitador de lo juvenil, tanto desde el punto de vista económico, porque les permite tener un sustento material para sus vidas, como desde el punto de vista del desarrollo personal, ya que los jóvenes le asignan un significado y una importancia a su trabajo, tanto en relación con su función social, como con su aprendizaje personal. No obstante, también hay una contraparte; es decir el trabajo

como limitante de lo juvenil. Pero dicha visión surge en la medida que el trabajo se naturaliza como una actividad propiamente del mundo adulto.

Basado en la experiencia de los jóvenes entrevistados, se puede identificar “la carga institucional” como una práctica discriminante en la medida que se obliga a los jóvenes a cumplir con sus funciones bajo la forma que institucionalmente es considerada correcta, y la cual está estandarizada a través de los protocolos y los procedimientos de la organización.

Las oportunidades de desarrollo dentro de la organización también pueden verse limitadas a los estereotipos reproducidos sobre lo juvenil; no solo frente a las oportunidades de ocupar determinados cargos de liderazgo y coordinación, sino también frente a las posibilidades de tener un rol más visible y activo.

Por otro lado, se identificaron otras prácticas discriminatorias como el desconocimiento de las habilidades de los/las jóvenes y la invalidación de su conocimiento. Al respecto, se destaca que, en algunos casos, cuando las habilidades no encajan con el rol del joven estas pueden ser invisibilizadas; así el joven debe encarnar solo aquellas habilidades que le son socialmente reconocidas.

Las ideas de los jóvenes también pueden ser susceptible de ser rechazadas, ello en la medida que se catalogan como algo desconocido para la organización. En otras palabras, las ideas nuevas son castigadas. Particularmente, esto viene también asociado con el impacto de la nueva cultura digital, sobre la cual las generaciones más jóvenes han tenido un mayor grado de exposición; aunque ello no indique que ser joven conlleve a tener un dominio pleno de las competencias digitales.

En últimas, se podría referir a la “necesidad de aprobación” como una práctica común relacionada con el estatus y rol de individuo joven en la organización. En este caso, se

condicionan las opiniones y argumentos de los jóvenes al filtro validador de la opinión adulta, de manera que los aportes juveniles solo tienen trascendencia cuando así son visibilizados.

En el marco de las relaciones laborales experimentadas por los jóvenes entrevistados, podrían considerarse que las prácticas de discriminación tales como, la sujeción a lo institucionalizado, la invalidación de conocimientos y el no reconocimiento de habilidades, el sobre cuestionamiento de sus ideas, o la necesidad de aprobación, responden a la reproducción de estereotipos del joven. Particularmente de un sujeto que está limitado por las barreras del conocimiento y cuyo rol es principalmente pasivo, pues llega a aprender y no a proponer.

Si bien, el ejercicio de aproximación a las realidades de algunos jóvenes en el trabajo se ha centrado en reconocer las prácticas desiguales que se reproducen bajo la idea de una condición naturalmente subordinada (la juventud), los estudios sobre este tema pueden ampliarse también a las demás dimensiones del proceso de discriminación contra las juventudes, o centrarse en los puntos de intersección con otras categorías. Por ejemplo, profundizándose en aspectos como los prejuicios y los estigmas que pueden ser planteados desde la posición del joven como un agente cultural de lo digital, o desde su riesgo a la desconexión.

Referencias Bibliográficas

- Acevedo A. F. (2018). La teoría del capital humano, revalorización de la educación: análisis, evolución y críticas de sus postulados. *Revista Reflexiones y Saberes*, 5(8), 58-72
- Aparicio P.Ch. (2013). Educar y trabajar en contextos de precariedad y desigualdad en América Latina. Jóvenes en debate. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 11 (2), 527-546
- Becker G. (1971) *The economic of discrimination*. The University of Chicago, 2da Edition, London
- Boaventura de Sousa S. (2003). *La caída del angelus novus: ensayos para una nueva teoría social y una nueva práctica política*. Bogotá, Colombia: Instituto Latinoamericano de Servicios Legales Alternativos -ILSA, Universidad Nacional
- Bobbio N. (1993). *Igualdad y Libertad*. Barcelona, España: Paídos e Instituto de Ciencias de la Educación-UAB
- Castaño M. y Álvarez C. (2017). El trabajo: Concepciones de jóvenes que laboran en Call Center en una ciudad intermedia Colombiana. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 12 (2), 1223-1236. Doi: 10.11600/1692715x.1522929072016
- Chang, H. (2012). Más educación por sí misma, no hará más rico a un país. En H.-J. Chang, *23 cosas que no te dicen a cerca del capitalismo*. Bloomsbury Press.
- Chaparro S. (2015). *La OCDE y el reduccionismo de la política laboral y pensional: imaginar alternativas desde el trabajo decente y los derechos*. Friedrich Ebert Stiftung. Recuperado de <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/kolumbien/11660.pdf>

- Comisión Económica para América Latina [CEPAL] y la Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2015). *Formalizando la informalidad juvenil*. Recuperado de: <http://www.cpalsocial.org/documentos/199.pdf>
- Comins. I. (2003). La ética del cuidado como educación para la paz (Tesis doctoral). Universidad de Jaume I, España.
- De la Hoz F.J., Quejada R. & Yáñez M. (2012). El desempleo Juvenil: problema de efectos perpetuos. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 10 (1), 427-439.
- Duarte, K. (2006). Desafíos a los procesos investigativos en juventudes que plantean las condiciones de America Latina y el Caribe. En G.-B. M., *¿Qué sabemos y no sabemos sobre los Jovenes y las Juventudes* (págs. 11-36). Bogotá: Offset Gráfico Editores S.A.
- Ghai D. (2003). Trabajo decente: Concepto e indicadores. *Revista Internacional del Trabajo*, 122 (2). Recuperado de <https://ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf>
- González C. (17 de enero de 2018). Los costos de la educación superior superan el IPC. *La República*. Recuperado de <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/los-costos-de-la-educacion-superior-superan-el-ipc-2589202>
- Hernández J., Silva A. y Sarmiento J., (2016). *Factores asociados a la exclusión educativa y laboral de los adolescentes colombianos*. *Revista de economía del caribe*, 17. 64-89
- Isacovich, P. (2015). Políticas para la inserción laboral de Jóvenes: estudios en Latinoamérica y Argentina. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 893-905.
- Jaramillo, I. (2016). Desempleo Junenil en Colombia. *Friedrich Ebert Stiftung*,

- Leccardi, C. & Feixa, C. (2011). El concepto de generación en las teorías sobre la juventud. *Última Década*, (34), 11-32.
- Lenis M. (2007). Transformación del trabajo y regulación laboral: 1990-2006. Precedente. *Revista Jurídica*, (-), 157-181. <https://doi.org/10.18046/prec.v0.1437>
- Mankiw, G. (2012). Capítulo 28: Desempleo. En G. Mankiw, *Principios de Economía* (págs. 593-616). Mexico: CENGAGE Learning.
- Mannheim, K. (s.f.). El problema de las generaciones. *REIS*, (62), 193-242. Recuperado de http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_062_12.pdf
- Observatorio Laboral para la educación [OLE] (2019). *Mercado laboral de graduados de educación superior: Análisis para la ciudad de Bogotá D.C.* Recuperado de https://ole.mineducacion.gov.co/1769/articles-387151_recurso_1.pdf
- Orejuela J. J., Bermúdez R. E., Urrea C. E., Delgado L. A. (2013). Inserción laboral de jóvenes profesionales El caso de los psicólogos bonaventurianos. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/327152453_Insercion_laboral_de_jovenes_profesionales_El_caso_de_los_psicologos_bonaventurianos
- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2008). Medición del Trabajo Decente: Documento de debate para la Reunión tripartita de expertos sobre la medición del trabajo decente. Recuperado de http://www.ilo.org/integration/resources/mtgdocs/WCMS_100337/lang-en/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2012). *La crisis del empleo de los jóvenes: ¡Actuemos Ya!* . Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms_176940.pdf

- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2016). El trabajo decente para el desarrollo sostenible. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_531683.pdf
- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2019a). *Young people are far more likely to be in working poverty*. Recuperado de <https://ilostat.ilo.org/2019/10/16/young-people-are-far-more-likely-to-be-in-working-poverty/>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2019b). Estadísticas sobre los trabajadores pobres. ILOSTAT. Recuperado de <https://ilostat.ilo.org/es/topics/working-poor/>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE] (2017). *OECD Economic Surveys: Colombia 2017*. Recuperado de <https://www.oecd.org/countries/colombia/oecd-economic-surveys-colombia-2017-economic-surveys-col-2017-en.htm>.
- Ortiz, L. (1999). Acción, Significado y Estructura en la Teoría de A. Giddens. *Convergencia*, 57-84.
- Peña C. (03 de mayo de 2019). Estudio muestra frenazo en matrículas en educación superior en 2017. El Tiempo. Recuperado de <https://www.eltiempo.com/vida/educacion/cifra-de-matriculados-en-educacion-superior-en-colombia-en-2017-356546>
- Pérez A. (05 de Junio de 2019). Hechos sociales que inciden en la calidad de la educación pública. Revista Dinero. Recuperado de <https://www.dinero.com/opinion/columnistas/articulo/hechos-sociales-que-inciden-en-la-calidad-de-la-educacion-publica-por-angel-perez/270500>

- Perez Islas, J. (2006). Trazos para un mapa de la investigación sobre juventud en América Latina. *PAPERS Revista de Sociología*, (-), 145-170. doi:<http://dx.doi.org/10.5565/rev/papers/v79n0.829>
- Perez Islas, J. (2010). La discriminación sobre jóvenes. Un proceso en construcción. *El cotidiano*, (163), 35-44. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32515913005>
- Pineda J. (2014). El sesgo Anti-laboral del desarrollo económico y las políticas laborales. *Análisis: Friedrich Ebert Stiftung*, (3), 5-29. Recuperado de <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/kolumbien/11072.pdf>
- Rivera J. (2013). Teoría y Práctica de la Discriminación en el Mercado Laboral Ecuatoriano (2007-2012). *Analítika, Revista de análisis estadístico*, Vol. 5(1), pp. 7-22.
- Rodríguez C., J. Cárdenas, J. Oviedo y S. Villamizar (2013) La discriminación racial en el trabajo. Un estudio experimental en Bogotá, Centro de Estudios de Derecho, Justicia y Sociedad -DEJUSTICIA, Bogotá. D.C.
- Sapelli C. & Aristides T. (2004). Deserción Escolar y Trabajo Juvenil: Dos caras de la misma moneda. *Cuadernos de Economía*, 41, 173-198.
- "Universidades ahora tienen menos estudiantes matriculados" (7 de septiembre de 2019). *Dinero*. Recuperado de <https://www.dinero.com/edicion-impres/pais/articulo/baja-el-numero-de-universitarios-matriculados/267888>
- Viveros M. (2016). La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación. *Debate Feminista* 52, p.p 1-17. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1016/j.df.2016.09.005>
- Weller, J. (2003). *La problemática inserción laboral de las y los jóvenes*. Santiago de Chile: CEPAL.

Weller, J. (2006). *Los Jovenes y el Empleo en América Latina: Perspectivas y desafíos ante el nuevo escenario Laboral*. Colombia: CEPAL.

NOTAS

¹ Con el fin de corroborar el procesamiento de los datos, el archivo do file quedará disponible con la respectiva programación.

² En lo general las razones que encarna el primero se sujetan a la inconsistencia natural que surge entre las conductas subjetivas, representadas en las expectativas y trayectorias laborales personales y su relación con las condiciones y exigencias reales del proceso productivo. De tal suerte que la condición de empleabilidad resulta transitoria y voluntaria de acuerdo con la compatibilidad entre el empleo y las expectativas personales, efecto que se ha naturalizado bajo la categoría de "matching", itinerante dentro de los contextos de asimetría de información. (Weller, 2003; Weller, 2006; Mankiw, 2012). Desde la lectura económica del "matching" la responsabilidad recae sobre el joven mismo, quien asume los riesgos de su vida bajo la decisión voluntaria de emplearse

³ El individuo en el nivel preconventional todavía no ha entendido ni seguido las reglas y expectativas sociales, convencionales. Las reglas y expectativas sociales son algo externo al individuo, algo impuesto, no asumido. En el nivel convencional el individuo se identifica o ha interiorizado las reglas y expectativas de los otros, especialmente las de las autoridades. Es el nivel en el que, en terminología de Habermas, se acepta lo socialmente vigente. Por el contrario, el individuo en el nivel Postconvencional se ha diferenciado a sí mismo de las reglas y expectativas de los otros y define sus valores a partir de una reflexión autónoma. Entiende y básicamente acepta las reglas de la sociedad, pero la aceptación de estas reglas las basa en principios morales generales. Estos principios en algunos casos entran en conflicto con las reglas de la sociedad, en cuyo caso el individuo postconvencional juzga con base a principios y no basándose en convenciones. Es el individuo que se cuestiona si aquello que es socialmente vigente es moralmente válido o no (Comins, 2003, p.60-61).

⁴ Sobre este aspecto, Comins (2003) amplía esta posición así: Holstein también ha analizado el fenómeno de las regresiones en la teoría de los estadios morales de Kohlberg, según Holstein, los adolescentes y los adultos que se encuentran en los estadios superiores muestran una tendencia significativa a la regresión, mientras que los sujetos que se encuentran en estadios inferiores muestran una inercia en el avance y la consolidación progresiva (p. 63)

⁵ Por ejemplo, autores como Rodríguez (2003) señalan que "[la escuela media] es cada vez más necesaria, pero a la vez, cada vez más insuficiente. La escuela media es cada vez más necesaria, pues quienes no culminaron este nivel quedan totalmente al margen de la posibilidad de acceder a empleos de calidad (...). Pero al mismo tiempo se ha tornado insuficiente para ser una garantía de acceso a los mismos" (p. 64)

⁶ Según el estudio de Morduchowicz, a partir de la década de 1970 los estudios sobre el capital y la educación demostraron que los entornos cultural y socioeconómico otorgaban ventajas a grupos por encima de otros. Esto echó por tierra la idea de una sociedad justa y equilibrada que promovía la idea original del capital (citado por Acevedo, 2018, p.65)

⁷ Al respecto Isacovich (2015) señala que "la ampliación de la cobertura escolar y la extensión de los años de escolaridad (...) fue simultáneo con el proceso de devaluación de las credenciales educativas. (...) esta situación ha sido sistematizada por medio de metáforas espaciales, como las del "efecto fila" y el "efecto paracaídas". La primera de ellas refiere a que las credenciales —en particular las del nivel medio- ya no garantizan empleos formales o "de calidad", pero colocan a sus egresados "primeros en la fila", respecto de quienes poseen menores titulaciones. La segunda indica que los años de escolaridad relentizan las caídas de las condiciones laborales de las personas en contextos de crisis económica. (p. 896)

⁸ Desde la conceptualización del DANE, se entiende por joven a las personas entre 14 y 28 años, conforme al Estatuto de Ciudadanía Juvenil.

⁹ Al analizar la evolución de la riqueza entre padres e hijos hay que mencionar que si la correlación entre sus respectivos niveles de riqueza es 1, no habría movilidad social ya que la riqueza de los hijos dependería en su totalidad de la de los padres; por el contrario si no hubiera correlación (si es 0) significa perfecta movilidad social en la medida que la riqueza de los hijos no guarda ninguna relación con la de los padres y viceversa. (ONU Hábitat, 2017)

¹⁰ Bajo esta lógica, el ingreso temprano al mercado de trabajo marca un intempestivo inicio de la vida adulta, rompiendo con el proceso de transición que es propio en los jóvenes, lo cual se traduce en una pérdida de

capacidad del individuo para acumular el capital humano suficiente para trabajar. En últimas, esto termina reflejándose en un efecto negativo y prolongado sobre las trayectorias laborales futuras (De la Hoz, Quejada y Yáñez, 2012).

¹¹ Al utilizar el concepto de un coeficiente de discriminación, es posible dar una definición de “gusto por la discriminación” que es paralela para diferentes factores de producción, empleadores y consumidores. Los costos monetarios de una transacción no siempre se van a medir completamente por sus costos netos. (Becker, 1984, p.14)

¹² Becker considera que la discriminación de mercado está ligada netamente con la productividad, y define la discriminación por parte de los empleadores como “el rechazo a contratar una persona con un valor de producto marginal más alto que su costo marginal” (Rivera, 2013, p.9)

¹³ Por ejemplo, un hombre negro esclavo, en las sociedades esclavistas, no ocupaba necesariamente un rol de mayor jerarquía con respecto a la mujer negra esclava, o una mujer negra y pobre no necesariamente sufre mayor discriminación que un hombre negro pobre en una sociedad racista, sexista y clasista pues, en ocasiones, algunos controles arbitrarios pueden dejar más expuesto a los hombres, como el hecho de exigir la tarjeta militar para desempeñar un trabajo o movilizarse según las leyes de cada nación (Viveros, 2016).

¹⁴ Se refiere a políticas dirigidas a intervenir el mercado laboral en su conjunto, y no a problemas específicos de los jóvenes.

¹⁵ [...] Esto es, un capitalismo financiero, gerencial y flexible que ha implicado una reorganización general de los sistemas productivos y la gestión de la fuerza del trabajo” (Gualteros, 2015, p. 39)

¹⁶ Al respecto Pineda (2015) señala que en los último 5 lustros, el “crecimiento del capital explica cerca de dos tercios del crecimiento económico de la región mientras que el aumento en la cantidad de trabajadores se asocia al tercio restante” (p.6) (...) Una mirada al crecimiento de la actividad económica por ramas de la actividad permite observar que los sectores que más crecieron en Colombia fueron aquellos que tienen una alta composición de capital y menor capacidad de generación de empleo (Pineda, 2015, p. 8)

¹⁷ Su última modificación fue mediante la Ley 1885 de 1 de marzo de 2018. Modifica entre otras cosas las funciones de los Consejos Nacional, Departamental, Distritales, Municipales y Locales de Juventud, su conformación, funcionamiento y mecanismo de selección representativa. Así mismo modifica las Plataformas de juventudes, como escenarios de encuentro, articulación, coordinación e interlocución de las juventudes que hacen parte del Sistema Nacional de Juventud, y la conformación y funcionamiento del Consejo Nacional de Políticas Públicas de la Juventud.

¹⁸ Resolución sobre la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE), adoptada por la decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (enero de 1993)

¹⁹ Sin embargo, se aclara que los datos calculados presentan inconsistencias frente a las condiciones en las que estos contratos pueden operar en la realidad, como por ejemplo el hecho de que los contratos temporales deban estar por escrito, o incluso que los mismos no puedan superar los 12 meses (con prorroga), por cuanto no pueden ser considerados de ninguna forma contratos laborales a término fijo, por obra labor, o como contratos a término indefinido.

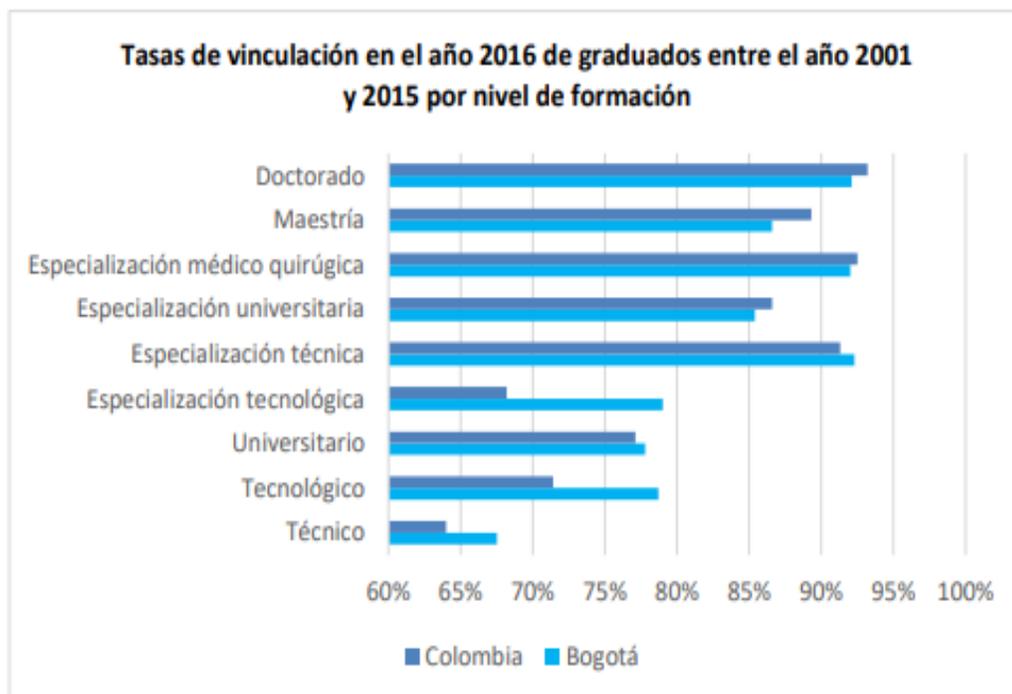
ANEXO 1.

Tasa de ocupación de los jóvenes (14 a 28 años) según nivel de formación

Región	<i>Tasa de ocupación por nivel de formación</i>		
	<i>Hasta secundaria</i>	<i>Media</i>	<i>Superior</i>
<i>Bogotá</i>	28,3	59,5	80,6
<i>Centro Occidente</i>	36,4	55,7	75,1
<i>Centro Oriente</i>	38,4	60,5	77,0
<i>Norte</i>	33,2	47,5	69,1
<i>Occidente</i>	39,3	56,2	74,9
<i>Sur Oriente</i>	35,8	54,9	71,2

Fuente. Boletín SINIDEL 2018 - DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEHI)

Tasas de vinculación en el año 2016 de graduados entre el 2001 y el 2015 por nivel de formación



Fuente. Observatorio Laboral para la Educación -OLE, 2019

ANEXO 2.

*Proporción de jóvenes por cada subgrupo y según su situación laboral
(Áreas metropolitanas Trimestre móvil Jul-Sep. 2019)*

Subgrupo	% OCUPADOS	%DESOCUPADOS	%INACTIVOS	TOTAL	TD	TO
Jefe (a) H.	0,8453	0,0641	0,0906	1,0000	0,0705	0,8453
Pareja,	0,5731	0,1428	0,2841	1,0000	0,1995	0,5731
Hijo(a)	0,6143	0,1456	0,2401	1,0000	0,1916	0,6143
Nieto(a)	0,5345	0,1347	0,3308	1,0000	0,2013	0,5345
Otro pariente	0,6418	0,1394	0,2188	1,0000	0,1785	0,6418
Serv Domes	0,9887	-	0,0113	1,0000	-	0,9887
Pensionista	0,3981	0,0934	0,5085	1,0000	0,1901	0,3981
Trabajador	1,0000	-	-	1,0000	-	1,0000
Otro no pariente	0,7686	0,0850	0,1464	1,0000	0,0996	0,7686
TOTAL	0,6634	0,1237	0,2129	1,0000		

Fuente. Elaboración propia con base en los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares [GEIH], DANE, 2019

*Proporción de jóvenes por cada subgrupo y según su situación laboral
(Bogotá D.C. Trimestre móvil Jul-Sep. 2019)*

Subgrupo	%OCUP. BOG	%DESO. BOG	%INAC. BOG	TOTAL	TD	TO
Jefe (a) H	0,8918	0,0573	0,0509	1,0000	0,0604	0,8918
Pareja	0,5581	0,1463	0,2956	1,0000	0,2077	0,5581
Hijo(a)	0,6379	0,1336	0,2285	1,0000	0,1731	0,6379
Nieto(a)	0,5400	0,1361	0,3239	1,0000	0,2013	0,5400
Otro pariente	0,6844	0,1022	0,2135	1,0000	0,1299	0,6844
Empleado(a) Serv	1,0000	-	-	1,0000	-	1,0000
Pensionista	-	-	-	-	-	-
Trabajador	-	-	-	-	-	-
Otro no pariente	0,8581	0,0614	0,0805	1,0000	0,0668	0,8581
TOTAL	0,6954	0,1120	0,1927	1,0000	0,1387	0,6954

Fuente. Elaboración propia con base en los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares [GEIH], DANE, 2019

ANEXO 3.

Distribución de jóvenes ocupados (personas entre 19 y 29 años) según actividad económica y rango de ingresos

Actividad Económica	Extre. Pobres	Mod. Pobres	Casi Pobres	Subsistencia	>1SMLM V < 5Mill	>5 Mill
Agropecuaria	578	477	556	3.745	10.200	2.825
Minas-Canteras	210	0	125	2.720	3.001	282
Industria Manufacturera	20.034	13.446	29.118	134.992	227.046	22.229
Electricidad/Gas/Agua	0	0	0	6.267	9.745	0
Construcción	5.903	4.028	8.938	75.853	109.275	7.773
Comercio/Restaurantes/ Hoteles	69.691	38.308	91.013	261.965	404.219	69.937
Transporte/Comunicaciones	9.210	7.854	22.505	67.466	117.566	14.729
Establecimientos Financieros	152	318	2.010	13.534	67.187	3.614
Actividades Inmobiliarias	13.644	5.912	12.264	117.942	222.891	15.805
Servicios	51.859	24.548	46.206	126.611	340.805	39.926

*Antón Morón, A. (2013). Igualdad y Libertad: Fundamentos de la Justicia Social. Revista Internacional De Educación Para La Justicia Social, 2(1). Recuperado a partir de <https://revistas.uam.es/riejs/article/view/331>

Fuente. Elaboración propia con base en los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares [GEIH], DANE, 2019