



CARTA DE AUTORIZACIÓN

CÓDIGO

AP-BIB-FO-06

VERSIÓN

1

VIGENCIA

2014

PÁGINA

1 de 2

Neiva, 09 de mayo de 2023

Señores

CENTRO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN

UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA

Ciudad de Neiva, Huila.

El (Los) suscrito(s):

Jhon Fredy Parra Salazar, con C.C. No. 1075318787,

Yeferson Andrés Rivera Quintero, con C.C. No. 1079187178,

Autor(es) de la monografía y/o trabajo de grado titulado: Precariedad laboral en la población joven de la ciudad de Neiva (Huila) 2021 – 2022.

presentado y aprobado en el año 2023 como requisito para optar al título de

Politólogo;

Autorizo (amos) al CENTRO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN de la Universidad Surcolombiana para que, con fines académicos, muestre al país y el exterior la producción intelectual de la Universidad Surcolombiana, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios puedan consultar el contenido de este trabajo de grado en los sitios web que administra la Universidad, en bases de datos, repositorio digital, catálogos y en otros sitios web, redes y sistemas de información nacionales e internacionales “open access” y en las redes de información con las cuales tenga convenio la Institución.
- Permita la consulta, la reproducción y préstamo a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, ya sea en formato Cd-Rom o digital desde internet, intranet, etc., y en general para cualquier formato conocido o por conocer, dentro de los términos establecidos en la Ley 23 de 1982, Ley 44 de 1993, Decisión Andina 351 de 1993, Decreto 460 de 1995 y demás normas generales sobre la materia.
- Continúo conservando los correspondientes derechos sin modificación o restricción alguna; puesto que, de acuerdo con la legislación colombiana aplicable, el presente es un acuerdo jurídico que en ningún caso conlleva la enajenación del derecho de autor y sus conexos.

Vigilada Mineducación

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través del sitio web Institucional [www.usco.edu.co](http://www.usco.edu.co), link Sistema Gestión de Calidad. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es de responsabilidad de la Universidad Surcolombiana.



CARTA DE AUTORIZACIÓN

CÓDIGO

AP-BIB-FO-06

VERSIÓN

1

VIGENCIA

2014

PÁGINA

2 de 2

De conformidad con lo establecido en el artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, "Los derechos morales sobre el trabajo son propiedad de los autores", los cuales son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables.

EL AUTOR/ESTUDIANTE:

Yeferson Andrés Rivera Quintero

EL AUTOR/ESTUDIANTE:

Jhon Fredy Parra Salazar

Firma:



Yeferson A. Rivera

Firma:

Jhon Fredy Parra Salazar

Vigilada Mineducación

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través del sitio web Institucional [www.usco.edu.co](http://www.usco.edu.co), link Sistema Gestión de Calidad. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es de responsabilidad de la Universidad Surcolombiana.

	<b>UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA GESTIÓN DE BIBLIOTECAS</b>						
	<b>DESCRIPCIÓN DE LA TESIS Y/O TRABAJOS DE GRADO</b>						
<b>CÓDIGO</b>	<b>AP-BIB-FO-07</b>	<b>VERSIÓN</b>	<b>1</b>	<b>VIGENCIA</b>	<b>2014</b>	<b>PÁGINA</b>	<b>1 de 4</b>

**TÍTULO COMPLETO DEL TRABAJO: Monografía:** Precariedad laboral en la población joven de la ciudad de Neiva (Huila) 2021 - 2022

**AUTOR O AUTORES:**

Primero y Segundo Apellido	Primero y Segundo Nombre
Parra Salazar	Jhon Fredy
Rivera Quintero	Yeferson Andrés

**DIRECTOR Y CODIRECTOR MONOGRAFIA:**

Primero y Segundo Apellido	Primero y Segundo Nombre
Andrade Pérez	Fredy William

**ASESOR (ES):**



Primero y Segundo Apellido	Primero y Segundo Nombre

**PARA OPTAR AL TÍTULO DE:** Politólogo

**FACULTAD:** Ciencias Jurídicas y Políticas.

Vigilada Mineducación

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través del sitio web Institucional [www.usco.edu.co](http://www.usco.edu.co), link Sistema Gestión de Calidad. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es de responsabilidad de la Universidad Surcolombiana.

	<b>UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA GESTIÓN DE BIBLIOTECAS</b>						
	<b>DESCRIPCIÓN DE LA TESIS Y/O TRABAJOS DE GRADO</b>						
<b>CÓDIGO</b>	<b>AP-BIB-FO-07</b>	<b>VERSIÓN</b>	<b>1</b>	<b>VIGENCIA</b>	<b>2014</b>	<b>PÁGINA</b>	<b>2 de 4</b>

**PROGRAMA O POSGRADO:** Ciencia Política.

**CIUDAD:** Neiva      **AÑO DE PRESENTACIÓN:** 2023      **NÚMERO DE PÁGINAS:** 108

**TIPO DE ILUSTRACIONES** (Marcar con una **X**):

Diagramas\_X\_\_ Fotografías\_\_\_ Grabaciones en discos\_\_\_ Ilustraciones en general\_\_\_ Grabados\_\_\_  
 Láminas\_\_\_ Litografías\_\_\_ Mapas\_\_\_ Música impresa\_\_\_ Planos\_\_\_ Retratos\_\_\_ Sin ilustraciones\_\_\_ Tablas  
 o Cuadros\_X\_\_

**SOFTWARE** requerido y/o especializado para la lectura del documento:

**MATERIAL ANEXO:**



ANEXO 1. Cuestionario para la recolección de información, sobre precariedad laboral y desarrollo humano.

ANEXO 2. Guía de entrevista semi-estructurada.

**PREMIO O DISTINCIÓN** (*En caso de ser LAUREADAS o Meritoria*): Meritoria.

**PALABRAS CLAVES EN ESPAÑOL E INGLÉS:**

- | <u>Español</u>                  | <u>Inglés</u>      |
|---------------------------------|--------------------|
| 1. Población joven              | young population   |
| 2. Precariedad laboral          | job insecurity     |
| 3. Desempleo                    | unemployment       |
| 4. Desempleo juvenil            | youth unemployment |
| 5. Mecanismos de supervivencia/ | coping mechanisms  |

	UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA GESTIÓN DE BIBLIOTECAS						
	DESCRIPCIÓN DE LA TESIS Y/O TRABAJOS DE GRADO						
CÓDIGO	AP-BIB-FO-07	VERSIÓN	1	VIGENCIA	2014	PÁGINA	3 de 4

**RESUMEN DEL CONTENIDO:** (Máximo 250 palabras)



En el departamento del Huila, el mercado laboral se vio afectado principalmente por la pandemia del Covid19, que trajo consigo un aumento en la tasa de desempleo y en los índices de precariedad. Además, según la gran encuesta integrada de hogares del DANE la población joven desde octubre del año 2020 correspondió a 84.388 personas, de las cuales solo 30.848 personas estaban ocupadas, y 12.313 desocupadas (Muñoz et al., 2021). Frente a esto, el objetivo de la presente investigación es caracterizar la precariedad laboral en la población joven de 18 a 28 años de edad de la ciudad de Neiva- Huila, desde agosto del año 2021 a marzo del año 2022, a través de una metodología de enfoque mixto, por medio de la aplicación de entrevistas semiestructuradas y, cuantitativo por medio de cuestionarios estadísticos.

Como resultado, se evidenciaron condiciones laborales negativas a pesar de encontrar un desarrollo humano positivo, relacionado a labores nocturnas y afectaciones familiares. Además, se observó un alto desgaste físico y mental que afectó las relaciones familiares debido al poco tiempo disponible para ellos. Con lo que se pudo concluir que los jóvenes de la ciudad de Neiva tienen empleos precarios, esto debido a que se identificaron las tendencias laborales y económicas actuales que viven los jóvenes ante la precariedad laboral, encontrando que en más de la mitad de los jóvenes empleados las condiciones laborales son negativas.

**ABSTRACT:** (Máximo 250 palabras)

In the department of Huila, the labor market was mainly affected by the Covid-19 pandemic, which brought with it an increase in the unemployment rate and precariousness rates. In addition, according to the large integrated household survey of DANE, the young population since October 2020 corresponded to 84,388 people, of which only 30,848 people were employed, and 12,313 unemployed (Muñoz et al., 2021). Faced with this, the objective of this research is to characterize job insecurity in the young population from 18 to 28 years of age in the city of Neiva-Huila, from August 2021 to March 2022, through a methodology mixed approach, through the application of semi-structured interviews and quantitative through statistical questionnaires.

As a result, negative working conditions were evidenced despite finding a positive human development, related to night work and family affectations. In addition, a high physical and mental exhaustion was observed that affected family relationships due to the little time available for them. With which it was posible to conclude that the young people of the city of Neiva have precarious jobs, this because the current labor and economic trends that young people live in the face of job insecurity were identified, finding that in more than half of the young employees working conditions are negative.

	UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA GESTIÓN DE BIBLIOTECAS						
	DESCRIPCIÓN DE LA TESIS Y/O TRABAJOS DE GRADO						
CÓDIGO	AP-BIB-FO-07	VERSIÓN	1	VIGENCIA	2014	PÁGINA	4 de 4

#### APROBACION DE LA MONOGRAFIA

Nombre Jurado: Astrid Flórez Quesada

Firma:

*Astrid Flórez Q.*

Nombre Jurado: Karla Alexandra Losada Benavides

Firma:

*[Handwritten signature]*

PRECARIEDAD LABORAL EN LA POBLACIÓN JOVEN DE LA CIUDAD DE NEIVA  
(HUILA) 2021 - 2022

Presentado por:

Jhon Fredy Parra Salazar

Yeferson Andrés Rivera Quintero

Facultad de ciencias jurídicas y políticas

Programa Ciencia Política

Universidad Surcolombiana

Año 2022



PRECARIEDAD LABORAL EN LA POBLACIÓN JOVEN DE LA CIUDAD DE NEIVA  
(HUILA) 2021 - 2022

Presentado por:

Jhon Fredy Parra Salazar

Yeferson Andrés Rivera Quintero

Trabajo de investigación presentado como requisito de grado para optar por el título  
profesional de Politólogo

Tutor de investigación:

Fredy William Andrade Pérez

Docente catedrático del programa de Ciencia Política

Facultad de ciencias jurídicas y políticas

Programa Ciencia Política

Universidad Surcolombiana

Año 2022

## TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN.....	6
INTRODUCCIÓN.....	7
CAPÍTULO 1. CONTEXTO DE ESTUDIO.....	11
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	11
PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN.....	21
JUSTIFICACIÓN.....	21
OBJETIVOS.....	23
OBJETIVO GENERAL.....	23
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	23
CAPÍTULO 2. MARCO REFERENCIAL.....	24
MARCO DE ANTECEDENTES.....	24
ESTUDIOS A NIVEL INTERNACIONAL.....	24
ESTUDIOS A NIVEL NACIONAL.....	28
MARCO TEÓRICO.....	30
TEORÍA DEL CAPITAL HUMANO.....	30
TEORÍA DE LA SEGMENTACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO.....	32
MARCO CONCEPTUAL.....	32
MARCO LEGAL.....	34
DECRETO 688 DE 2021.....	34
ESTRATEGIA SACÚDETE.....	36
LEY 1429 DE 2010.....	36
ARTÍCULO 63. CONTRATACIÓN DE PERSONAL A TRAVÉS DE COOPERATIVAS DE TRABAJO.....	38
DECRETO 2025 DEL 8 DE JUNIO DE 2011.....	38
POLÍTICA PÚBLICA DE EMPRENDIMIENTO, EMPRESARISMO E INNOVACIÓN.....	39
CONVENIO N° 188 DEL PLAN DEPARTAMENTAL DE EMPLEO DEL HUILA.....	40
POLÍTICA PÚBLICA DE JUVENTUD DEL MUNICIPIO DE NEIVA.....	41
CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA.....	43
TIPO DE ESTUDIO.....	43
POBLACIÓN Y MUESTRA.....	43
CRITERIOS DE INCLUSIÓN.....	455

CRITERIOS DE EXCLUSIÓN .....	45
RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN .....	45
INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	45
INSTRUMENTO 1: CUESTIONARIO DE PRECARIEDAD LABORAL Y DESARROLLO HUMANO EN JÓVENES .....	455
INSTRUMENTO 2: ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA .....	47
PLAN DE ANÁLISIS .....	488
CAPÍTULO 4. RESULTADOS .....	49
TENDENCIAS LABORALES Y ECONÓMICAS ACTUALES .....	499
CONDICIONES DE EMPLEO .....	49
DESARROLLO HUMANO .....	52
CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS .....	56
AFECTACIONES SOCIALES PROVOCADAS POR LA PRECARIEDAD LABORAL .....	588
CATEGORÍA 1. EXPECTATIVAS LABORALE .....	60
CATEGORÍA 2. EXPERIENCIAS DURANTE LA VINCULACIÓN LABORAL .....	62
CATEGORÍA 3. CESE LABORAL .....	73
DISCUSIÓN .....	80
CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES .....	89
CAPÍTULO 6. RECOMENDACIONES .....	93
CAPÍTULO 7. REFERENCIAS .....	95
REFERENCIAS NORMATIVAS .....	103
CAPÍTULO 8. ANEXOS .....	104
ANEXO 1. CUESTIONARIO PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN, SOBRE PRECARIEDAD LABORAL Y DESARROLLO HUMANO. ....	104
ANEXO 2. GUÍA DE ENTREVISTA SEMI-ESTRUCTURADA .....	107

## LISTA DE TABLAS

TABLA 1. Desempleo por rangos de edad en Neiva.....	19
TABLA 2. Tasa de desempleo (TD) y Proporción de ocupados informales.....	19
TABLA 3. Operacionalización de variables.....	46
TABLA 4. Caracterización de condiciones de empleo.....	51
TABLA 5. Caracterización del desarrollo humano en los jóvenes empleados.....	54
TABLA 6. Categorización de entrevistas.....	59

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Tasa de desempleo en Neiva año 2020. ....	17
Figura 2. Pobreza en Neiva año 2020 .....	18
Figura 3. Puntaje promedio para las condiciones de empleo.....	50
Figura 4. <i>Puntaje Promedio de Desarrollo Humano en los jóvenes empleados</i> .....	53
Figura 5. Porcentaje de rango de edad.....	57
Figura 6. Promedio del grado de escolaridad.....	57
Figura 7. Porcentaje del rango del sexo.....	57
Figura 8. Porcentaje del estrato socioeconómico.....	57
Figura 9. Porcentaje condición de estado civil.....	58
Figura 10. Cantidad de personas a cargo .....	58

## Resumen

En el departamento del Huila, el mercado laboral se vio afectado principalmente por la pandemia del Covid-19, que trajo consigo un aumento en la tasa de desempleo y en los índices de precariedad. Además, según la gran encuesta integrada de hogares del DANE la población joven desde octubre del año 2020 correspondió a 84.388 personas, de las cuales solo 30.848 personas estaban ocupadas, y 12.313 desocupadas (Muñoz et al., 2021). Frente a esto, el objetivo de la presente investigación es caracterizar la precariedad laboral en la población joven de 18 a 28 años de edad de la ciudad de Neiva- Huila, desde agosto del año 2021 a marzo del año 2022, a través de una metodología de enfoque mixto, por medio de la aplicación de entrevistas semiestructuradas y, cuantitativo por medio de cuestionarios estadísticos.

Como resultado, se evidenciaron condiciones laborales negativas a pesar de encontrar un desarrollo humano positivo, relacionado a labores nocturnas y afectaciones familiares. Además, se observó un alto desgaste físico y mental que afectó las relaciones familiares debido al poco tiempo disponible para ellos. Con lo que se pudo concluir que los jóvenes de la ciudad de Neiva tienen empleos precarios, esto debido a que se identificaron las tendencias laborales y económicas actuales que viven los jóvenes ante la precariedad laboral, encontrando que en más de la mitad de los jóvenes empleados las condiciones laborales son negativas.

## Introducción

Actualmente, en el mundo laboral, la población joven constituye un grupo vulnerable debido al limitado acceso a empleos dignos, con asignaciones salariales justas en comparación a la población adulta. Ello se ve condicionado al problema de desigualdad económica y social, como las condiciones estructurales para el logro de una inserción laboral con éxito (Rivera, 2018). Los entornos cambiantes provocados por la adopción de las nuevas tecnologías en los procesos productivos y de organización empresarial, la digitalización y el desarrollo de la inteligencia artificial, han generado cambios en la forma como se maneja el comercio, la industria, los procesos productivos y demás, provocando transformaciones en el futuro laboral de las poblaciones (Ayala, 2020), sobre todo, en las poblaciones más vulnerables, como lo son los jóvenes (López, 2018).

Además, aunque los jóvenes de la actualidad son la generación más preparada de la historia, han sido la primera generación cuyas condiciones de vida se reflejan de menor calidad que las de sus antecesores inmediatos. Ante ello, se puede decir que, en efecto, los jóvenes profesionales o con estudios técnicos y tecnológicos no se encuentran exentos de sufrir el desempleo y el trabajo precario, dada la intermitencia de los contratos, la falta de expectativas de crecimiento personal y profesional desde el inicio de su experiencia laboral (González, 2014).

Esta problemática se ha acentuado tanto a nivel mundial, como nacional y regional debido a las afectaciones sociales provocadas por la pandemia del Covid-19 (Weller, 2020), en donde se presentó una mayor precariedad laboral en el país, debido a la reducción de puestos de trabajo, el incremento del desempleo (Becerra et al., 2021) y una reducción en las condiciones óptimas laborales para la población.

Esta situación también fue evidente en el departamento del Huila, en donde se presentó un incremento en la tasa de desempleo debido a la pandemia (Muñoz et al., 2021). En la

ciudad de Neiva, la tasa de desempleo aumentó significativamente, así como la precariedad laboral a través del informalismo y el desempleo juvenil, sobre todo en personas menores de 28 años de edad (Muñoz et al., 2021). El informalismo representó una de las formas de supervivencia derivadas del desempleo, más utilizadas por los jóvenes, dada la necesidad de generar ingresos y sobrevivir. A partir de ello, se ha evidenciado un mayor trabajo en las calles, empleos informales, ventas ambulantes, entre otros, para la satisfacción de sus necesidades y el mantenimiento de sus familias (Farfán, 2019).

Por esta razón, se expone una problemática que genera una afectación a la sociedad en general y al Estado, que, por medio de sus decisiones políticas y económicas, deben reconocer las situaciones de vulnerabilidad que enfrenta la población joven (Pizarro, 2001). Por ende, como futuros profesionales en Ciencia Política, es importante reconocer la protección social como derecho humano, el logro del desarrollo sostenible, la justicia social y el derecho a la seguridad social para todos (International Labour Office., 2011).

A raíz de ello, el presente trabajo se realizó con el objetivo de caracterizar la precariedad laboral en la población joven de 18 a 28 años de edad, de la ciudad de Neiva (Huila) desde agosto del año 2021 a marzo del año 2022, mediante un proceso investigativo que presenta inicialmente el contexto de estudio, reconociendo la problemática principal de la investigación, evidenciando estadísticas y estado actual de la precariedad laboral en la juventud del mundo, del país y la región. Posteriormente, se expone la pregunta de investigación; ¿Cómo se caracteriza la precariedad laboral en la población joven de 18 a 28 años de edad, de la ciudad de Neiva (Huila) desde agosto del año 2021 a marzo del año 2022?

Para dar respuesta a dicho cuestionamiento se plantean los objetivos específicos que orientaron el desarrollo del trabajo, que incluyeron la identificación de las tendencias laborales y económicas actuales que viven los jóvenes en la ciudad de Neiva (Huila) ante la precariedad

laboral, una descripción de las características sociodemográficas de los jóvenes y el conocimiento de las afectaciones sociales provocadas por la precariedad laboral.

Posteriormente se presenta el marco referencial que soporta teóricamente el desarrollo de la presente investigación, por medio del abordaje de los antecedentes del estudio a nivel internacional y nacional, seguido por el abordaje teórico a través de la teoría del capital humano y la teoría de la segmentación del mercado de trabajo. De igual forma se presenta en el marco conceptual toda la terminología fundamental para la comprensión del tema de estudio, como también, se presenta el marco legal que hace referencia a los aspectos laborales y de protección social en la población colombiana y de la juventud.

Luego de ello se presenta la metodología utilizada en la investigación, correspondiente a un enfoque mixto, por medio de la aplicación de entrevistas semiestructuradas y cuestionarios validados. También se exponen los criterios para la selección de la muestra, las características de los instrumentos utilizados y el plan de análisis de los resultados.

Finalmente, se exponen los resultados organizados inicialmente por las tendencias laborales y económicas de los jóvenes participantes en el estudio, divididas entre las condiciones de empleo y de desarrollo humano. Luego se presentan las características sociodemográficas de los jóvenes, y finalmente se presentan los resultados de las entrevistas correspondiente a las afectaciones sociales provocadas por la precariedad laboral en los jóvenes neivanos.

Con base en ello, se realiza una discusión de los resultados conforme a la literatura consultada y estudios relacionados, que permitieron soportar las afirmaciones reunidas por medio del análisis de la información. De igual forma, se asocian los resultados con la práctica de las ciencias políticas y su importancia para la sociedad. A partir de ello, se conforman las conclusiones obtenidas en el estudio, con base en el cumplimiento del objetivo general y



objetivos específicos del trabajo, así como también se formulan unas recomendaciones para futuras investigaciones.

## **Capítulo 1. Contexto de Estudio**

### **Planteamiento del Problema**

Actualmente, las transiciones demográficas y los cambios en los modelos económicos han generado diversas afectaciones sociales en la población del mundo (Naciones Unidas, 2018). La población joven conforma un amplio grupo sociodemográfico con una gran vulnerabilidad social, dado que se encuentra expuesta a diversas contingencias provocadas por los cambios culturales, económicos, sociales y políticos. Hoy en día, los jóvenes enfrentan una sociedad totalmente distinta de sus antecesores, donde el acceso de oportunidades laborales como el acceso a un empleo bien remunerado, se han ido reduciendo con el paso de los años, de este modo, se han expuesto a los riesgos de la exclusión social (Castillo Fernández et al., 2019).

La problemática radica en la poca participación en el mercado de trabajo, en los jóvenes, debido a las dinámicas demográficas, los cambios y desplazamiento en las estructuras de la edad, el comportamiento de la economía, la capacidad de las empresas para generar empleos y la calidad laboral, además de los sistemas educativos que influyen directamente en la oferta y oportunidad laboral de los jóvenes (Morales, 2016; Valencia et al., 2019). Sin embargo, el problema también se refleja en que, los jóvenes egresados de las universidades, aún con altos niveles académicos y con competencias acordes para un buen desempeño laboral, están siendo contratados para empleos y pagos no acordes con su perfil y nivel profesional, además, se han visto excluidos del mercado de trabajo, por lo que han tenido que ejercer labores informales, precarias y hasta han llegado a padecer el desempleo (Castillo Fernández et al., 2019).

En tiempos donde los países sufren recesión económica, los hogares enfrentan una mayor necesidad de acceder al mercado laboral, lo que induce a una mayor participación de los sujetos más jóvenes de las familias en la búsqueda de empleo; mientras que, por otro lado, las

empresas disminuyen la contratación de personal, y los sujetos jóvenes que oscilan entre los 18 y 25 años son los primeros en ser despedidos por el hecho de tener baja productividad o porque son mayores los costos que refieren a los despidos del personal con más antigüedad y que, por consiguiente, cuentan con más experiencia, haciendo que, la población joven termine inmersa en mercados laborales precarios o informales (Castillo & García, 2019).

A través de los años y a raíz de las constantes problemáticas económicas a nivel mundial, tal como: alza del dólar, nuevas tecnologías y la apertura y cierre de nichos laborales, se han creado extensos debates sobre temas que competen a la generación político intelectual y la creación de planes de estudio enfocadas en la mejor capacitación para el mercado laboral emergente, la integración o cohesión social y la función que cumple el trabajo en la población juvenil (OCDE, 2019). Así como también han surgido debates sobre el justo reparto del trabajo respecto a la experiencia laboral previa de los aspirantes a nuevos empleos, las políticas sobre el salario social y las bases de la ciudadanía social. Sobre este tipo de coyunturas, el economista estadounidense Rifkin (2000) define su teoría sobre la problemática del trabajo juvenil que viene evolucionando con la era digital y explica que, las causas tecnológicas de la post modernidad tienen un mayor efecto en el nivel de desempleo general que en otras épocas históricas debido al increíble aumento de productividad en el mercado globalizado.

A nivel global, la crisis económica del año 2009 trajo consigo altos niveles de desempleo juvenil, de manera que entre los años 2010 al 2014, se observó una tasa de desempleo del 13%, mientras que años anteriores había estado en el 11,7%. Para el año 2014, el 36,7% del desempleo pertenecía a la población joven. Así mismo, la dinámica del empleo en el mundo ha reflejado que, las tasas de desempleo juvenil son mayores que en los adultos (Serna et al., 2019).

Desde las definiciones de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la juventud se relaciona a las personas entre los 15 y 24 años de edad, mientras que, para Colombia, esta

población se encuentra conformada entre los 14 y los 28 años de edad (Ley estatutaria 1622, 2013). Teniendo claro lo anterior, cabe destacar que, Colombia, es uno de los países que posee una de las mayores tasas de desempleo de jóvenes en Latinoamérica, tanto para jóvenes con altos y bajos niveles académicos. Castillo & García (2019) indican que la alta informalidad en el país puede ser la principal causa de desempleo para los jóvenes profesionales, la cual se debe a su vez, a la precariedad laboral que generan las organizaciones de baja productividad, o a la alta disposición de profesionales en busca de empleo.

La precariedad laboral es aquella considerada a la condición social en la que se encuentran las personas en edad laboral y que tienen contratos laborales poco estables o sufren de algún tipo de vulneración de sus derechos civiles y laborales (Agüero, 2010). Las personas que se encuentran desempeñando trabajos precarios suelen carecer de seguridad laboral y generalmente ofrecen sus servicios por salarios más bajos de lo estándar, tampoco cuentan con protección social y muy pocos beneficios en temas de cotización y salubridad (De La Hoz et al., 2012).

Los trabajadores con labores precarias tienen más dificultades para poder ejercer sus derechos, así como para formar parte de algún sindicato o algún tipo de negociación colectiva para el mejoramiento de los salarios y en general las condiciones de trabajo. Por otro lado, los accidentes laborales suelen ser mayores (dependiendo del campo) para los trabajadores con puestos precarios, regularmente por la falta de capacitaciones por parte de los contratistas (Castillo Fernández et al., 2019).

También, las personas que laboran en trabajos precarios prácticamente no pueden decidir sobre sus horas de trabajo y en general su salario, inclusive si son contratistas independientes, pues esa es otra modalidad muy común; muchas personas trabajan en contratos continuos, cumpliendo las mismas labores mes a mes o año tras año y por más de

que sean empleados permanentes no tienen derecho a pagos de vacaciones o baja por algún tipo de enfermedad pagada o liquidaciones tras el despido (Aguilar et al., 2020). Los trabajadores o contratistas independientes pueden llegar a verse atrapados en relaciones laborales de tipo triangular, es decir, cuando el contratista principal subcontrata a otras personas para ejercer el trabajo, lo que genera que, no exista claridad sobre quién asume realmente la responsabilidad de los derechos del trabajador (Castillo Fernández et al., 2019).

En Colombia, el sector empresarial desempeña un papel fundamental en la reducción de la precariedad laboral, no obstante, según la guía de empleo inclusivo (2018), que menciona la encuesta de formación de capital humano del DANE, el 56% de las empresas industriales, el 65% de comercio, y el 25,3% de empresas de servicios, no tienen departamento de recursos humanos, lo que indica que no se tiene un área de protección al empleado, lo que incrementa los niveles de precariedad. En los jóvenes, 98 de cada 100 empleados se encuentran sin afiliación al sistema de salud y pensiones mientras que en el caso de los empleados (34,7% de las personas ocupadas). Por otra parte, el 23,3% de las personas que sufren de precariedad laboral reciben ingresos iguales o superiores a un salario mínimo, es decir que cerca del 40% recibía menos de medio salario mínimo al mes (Instituto Nacional de Estadística e Información, 2018).

Según el último boletín del DANE (2021) con 21.441 personas encuestadas, se reportó que, entre los meses de julio a septiembre de 2021, la tasa de desempleo en los hombres fue del 9,8%, y del 17,2% para mujeres. Así mismo, las ramas que tuvieron un mayor aporte en la población empleada fueron el comercio y la reparación de vehículos; Alojamiento y servicios de comida y Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos con 2,5% 1,7% y 1,6% respectivamente (DANE, 2021).

Adicionalmente, con relación a la tasa de desempleo en Colombia, esta ha venido en aumento desde el año 2015, siendo del 2019 del 9,8%, mientras que, al año anterior, se reportó

una tasa del 9,1% según del DANE (citado por Vallejo, 2020). Al año 2018, la población en edad de trabajar fue de 38.7 millones, de los cuales, 12.2 millones, es decir, el 32% corresponde a la población joven, no obstante, solo 7.2 millones de jóvenes se encuentran laborando, lo que indica que aún existe un gran grupo de jóvenes que no son económicamente activos (Piñeros, 2018).

Según Cuso Internacional, expuesto por revista Semana (2021), indicó un índice de precariedad que se analiza bajo la información salarial, protección en salud, pensión y riesgos laborales, entre otros factores. Estos resultados indicaron que, solo el 13,6% de los jóvenes empleados y de estratos bajos, tuvieron resultados positivos bajo los criterios analizados, lo que indica que, en el porcentaje restante, la precariedad se presenta en diversos aspectos. Así mismo, encontraron que el nivel educativo tiene una gran incidencia en la búsqueda de trabajo, es decir, un joven de residencia urbana con estudios de bachillerato al menos incrementa en unos 2,8 puntos las posibilidades de tener un trabajo no precario, de esta forma incrementa si el joven tiene títulos técnicos y tecnológicos en 8,5 veces más oportunidades, y si tiene estudios universitarios, incrementa en 13 (Forero, 2021).

A partir de ello, el Gobierno nacional ha creado diversas estrategias para disminuir el desempleo juvenil, entre ellas, se encuentran la estrategia Sacúdete, establecida en el decreto 688 de 2021 por el Ministerio de Trabajo, la cual tiene como objetivo

Desarrollar, fortalecer y potenciar los talentos, capacidades y habilidades de los jóvenes, a través de la transferencia de conocimientos y herramientas metodológicas, que faciliten la inserción de estos en el mercado productivo y la consolidación de proyectos de vida legales y sostenibles. (MINTRABAJO, 2021)

A través de dicha estrategia, se otorga un subsidio del 25% de un salario mínimo, a las empresas, personas jurídicas, naturales, consorcios, uniones temporales, patrimonios

autónomos declarantes de renta y cooperativas, que contraten jóvenes de 18 a 28 años con nuevos puestos de trabajo.

En el departamento del Huila, se encuentra el Convenio N°188 del Plan Departamental de Empleo del Huila, en donde se integra el Programa de Asistencia Técnica para el fortalecimiento de las políticas de empleo, emprendimiento y generación de ingresos, cuyo objetivo es:

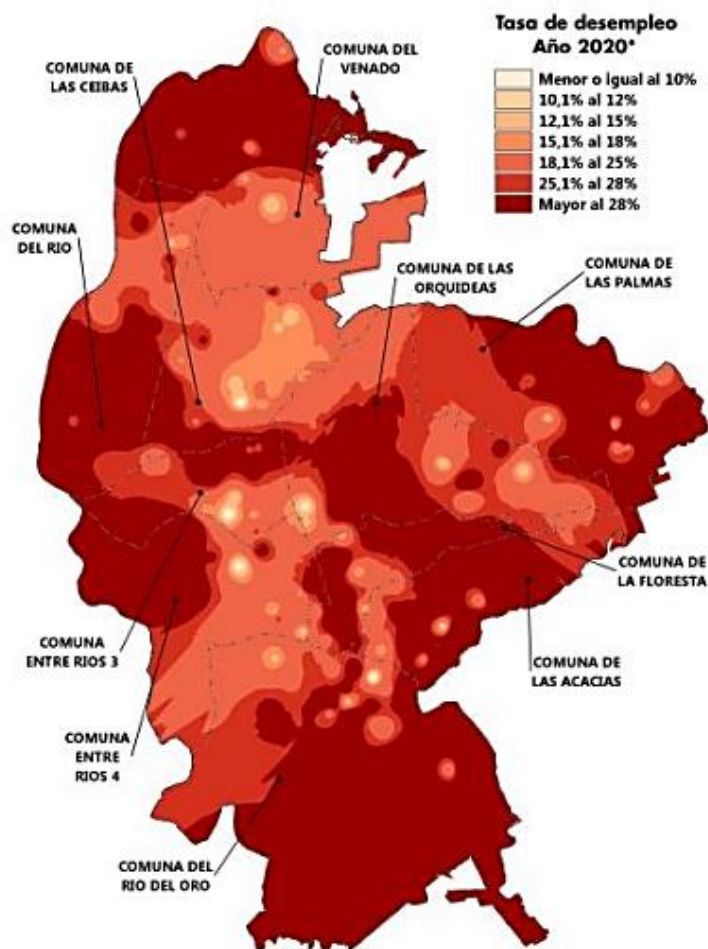
Generar un entorno con las oportunidades laborales y empleo de calidad, de acuerdo a las necesidades de los sectores más vulnerables en materia de empleabilidad, creación y fortalecimiento de emprendimientos sostenibles y la generación de ingresos para la población en edad de trabajar del departamento del Huila. (MINTRABAJO & FUPAD, 2013, p. 54)

No obstante, tal como se ha evidenciado a nivel nacional, en el departamento del Huila, el mercado laboral también se ha visto afectado principalmente por la pandemia de Covid-19, que trajo consigo un aumento en la tasa de desempleo. Según lo expuesto por Muñoz et al., (2021) en Neiva, la tasa de desempleo entre diciembre de 2019 y febrero de 2020 fue del 16,7%, mientras que, para los meses de abril a julio de 2020, la tasa subió al 40,6%, siendo considerado el periodo más afectado por el desempleo en la ciudad. Además, la población joven, entre los 14 a los 28 años de octubre a diciembre del año 2020, correspondiente a 84.388 personas, de las cuales, 43.161 son económicamente activas, solo 30.848 personas están ocupadas, y 12.313 desocupadas (Muñoz et al., 2021).

En el año 2020, el DANE utilizó un mecanismo de interpolación espacial para establecer las tendencias de desempleo en la ciudad de Neiva, con esto, se registraron las zonas con mayores tasas de desempleo (Figura 1). A partir de ello, se evidenció que en las comunas tales como: Rio del Oro, Las Palmas, El Río y El Venado existe una mayor tasa de desempleo (DANE, 2020).

**Figura 1.**

*Tasa de desempleo en Neiva año 2020.*



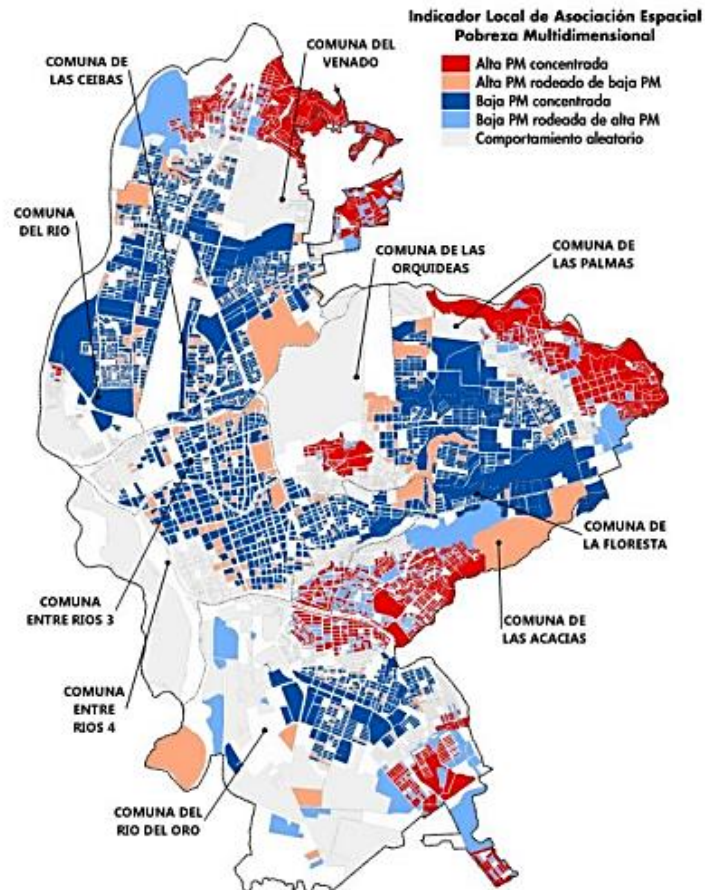
*Nota:* Tomado de DANE (2020). La información del DANE en la toma de decisiones regionales Neiva. In Sistema Estadístico Nacional - SEN.

De igual forma, el indicador de pobreza reflejó, a través de mapas espaciales (Figura 2) que, las zonas con mayor pobreza en la ciudad de Neiva se encuentran principalmente en las comunas tales como: Las Palmas, Las Acacias, Rio del Oro y El Venado (DANE, 2020).



**Figura 2**

*Pobreza en Neiva año 2020*



*Nota:* Tomado de DANE (2020). La información del DANE en la toma de decisiones regionales Neiva. In Sistema Estadístico Nacional - SEN.

Adicionalmente, en el municipio de Neiva se ha presentado una mayor tasa de desempleo sobre los jóvenes de 18 a 28 años durante los años de 2010 a 2015 (Tabla 1), dato que al 2015 fue reduciendo con la edad, siendo a mayor edad, menor la tasa de desempleo (Concejo de Neiva, 2016).

**Tabla 1***Tabla de desempleo por rangos de edad en Neiva*

Rangos de edad	2010	2011	2012	2013	2014	2015
10 a 17 años	17,10%	20,10%	21,30%	20,60%	18,00%	16,00%
18 a 28 años	21,20%	18,70%	19,80%	20,30%	18,10%	16,80%
29 a 40 años	10,10%	8,80%	9,30%	8,90%	8,50%	9,20%
41 a 60 años	8,60%	7,90%	7,60%	7,70%	6,60%	7,60%
61 y más años	10,80%	10,10%	10,50%	8,30%	7,00%	6,20%

*Nota:* Tomado del Concejo de Neiva. (2016). *Acuerdo N° 012 de 2016. Diagnóstico Plan De Desarrollo 2016-2019.*

Por otra parte, la tasa de desempleo en los jóvenes fue del 17,7% en hombres y del 28,5% en mujeres al año 2019, lo que evidencia una gran diferencia de género, así mismo, en el departamento del Huila, la tasa fue del 10,2% para hombres y de 17,9% para mujeres, aunque se marca una diferencia, esta no es tan marcada como la tasa reportada a nivel nacional (DANE, 2020). En la ciudad de Neiva, la tasa de desempleo en los jóvenes fue del 17,2% para hombres y del 24,5%, lo que se evidencia en una gran diferencia porcentual de género (Tabla 2).

**Tabla 2***Tasa de desempleo (TD) y proporción de ocupados informales*

Indicador	En 10 ciudades				Huila				Neiva			
	Año 2019		Año 2018		Año 2019		Año 2018		Año 2019		Año 2018	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
TD (%)	11,0	17,4	9,3	15,5	6,4	11,0	6,4	13,6	11,7	14,6	10,7	12,6
TD jóvenes (%)	17,7	28,5	15,5	26,2	10,2	17,9	11,4	22,7	17,2	24,5	18,3	21,7
Proporción ocupados informales (%) *	58,1	58,3	58,5	59,2	78,3	73,3	77,6	70,8	53,3	56,0	53,4	57,7

*Nota:* Tomado del DANE. (2020). La información del DANE en la toma de decisiones regionales Neiva. In Sistema Estadístico Nacional - SEN

Población de 14 a 28 años.

TD = Tasa de desempleo.

M = Masculino

F = Femenino

De otro lado, el informalismo es una de las formas de supervivencia derivadas del desempleo (Camacho, 2008), dada la necesidad de los jóvenes al no encontrar oportunidades laborales estables, por lo que, en ocasiones se han visto forzados a trabajar en las calles, desempeñar empleos informales, ventas ambulantes, prostitución y hasta vandalismo, para poder subsistir y generar ingresos necesarios para la satisfacción de sus necesidades y el mantenimiento de sus familias (Farfán, 2019).

Debido a las dinámicas económicas, y a los cambios forzados en su desempeño, las organizaciones han reducido los beneficios y vínculos con sus empleados, de modo que, han recurrido a la contratación poco justa y digna, lo que conlleva a una precariedad laboral en el país. Los jóvenes por su parte enfrentan una realidad económica, social, política y cultural que se caracteriza por la inestabilidad y la incertidumbre, de la cual se desprenden nuevas dinámicas de supervivencia, informalidad y emprendimiento (Correa, 2015).

Además, las consecuencias de una alta tasa de desempleo se relacionan a una disminución de ingresos en la población, la baja capacidad de adquisición de bienes y servicios, el incremento en los niveles de pobreza, que pueden acarrear no solo problemas sociales sino también de salud pública (Vallejo, 2020). Adicionalmente, la precariedad laboral afecta social, económica y emocionalmente a los jóvenes, pues, se genera una afectación en la

calidad de vida y en la satisfacción de las necesidades básicas de los seres humanos, tales como la alimentación, la educación, los servicios, la salud y demás (Farfán, 2019).

El desempleo en los jóvenes es un fenómeno social que afecta en los diferentes ámbitos de su vida diaria, familiar y social. “Este fenómeno afecta negativamente la satisfacción de expectativas y de necesidades humanas, en tanto menoscaba la vida cotidiana de quien lo sufre, su entorno familiar y social, su situación financiera, de vivienda y la salud” (Londoño & Mejía, 2019, p. 55). Del mismo modo, la desprotección social provocada por el desempleo durante mucho tiempo genera grandes problemas socio familiares, de salud mental, que provocan a su vez un aumento en el consumo de sustancias nocivas para la salud como el alcohol, el cigarrillo y hasta sustancias psicoactivas (Londoño & Mejía, 2019).

Es así como la precariedad laboral, como problemática juvenil, ocupa un lugar fundamental en las cuestiones sociales a nivel local y nacional, entre tanto, Sosto et al (2019) indican que, la vulnerabilidad, el desempleo y la desprotección social de los jóvenes, pone en evidencia la necesidad de conocer la experiencia de los jóvenes mismos ante la precariedad laboral en la ciudad de Neiva, y de cuáles han sido los mecanismos de supervivencia utilizados para su afrontamiento.

### **Pregunta de Investigación**

¿Cómo se caracteriza la precariedad laboral en la población joven de 18 a 28 años de edad, de la ciudad de Neiva (Huila) desde agosto del año 2021 a marzo del año 2022?

### **Justificación**

El actual estudio se desarrolló bajo el interés de reconocer una gran problemática presente en la población joven en la ciudad de Neiva, relacionada con la precariedad laboral que viven en la actualidad y los mecanismos de supervivencia utilizados para afrontar las necesidades derivadas de la misma, teniendo en cuenta a su vez las dinámicas sociales y

económicas frente a la actual crisis que vive el país (Universidad Nacional de Colombia, 2020). De este modo, el presente estudio es importante porque aborda un problema de la actualidad, sobre la precariedad laboral de los jóvenes colombianos, y reconoce los aprendizajes que se han adquirido a partir de su experiencia como modos de afrontamiento en un entorno variable, inestable y en crisis (Correa, 2015).

Teniendo en cuenta que, según Correa (2015) el empleo cumple una función fundamental en la integración del ser humano en la sociedad, el presente estudio resulta pertinente dado que, al hablar del desempleo, la precariedad y las condiciones que estas situaciones acarrearán consigo, permite ofrecer una visión de un escenario de análisis para conocer los riesgos de exclusión social que padecen los jóvenes hoy en día. Además, si se conocen las tendencias laborales y económicas actuales que viven los jóvenes, que han configurado un entorno precario de lo sociolaboral, a través del desempleo, se puede conocer la gravedad que representa este fenómeno en la población joven y, a partir de ello, es posible observar cómo la inclusión laboral de los jóvenes se ha convertido en un reto para el Estado y las organizaciones sociales, culturales y económicas del país (Correa, 2015).

Como futuros profesionales en Ciencia Política, es importante reconocer la protección social como derecho humano, que, partiendo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, “desempeña un papel decisivo en el logro del desarrollo sostenible, la justicia social y el derecho a la seguridad social para todos” (Londoño & Mejía, 2019, p. 55). Partiendo de ello, se resalta la necesidad de exponer una problemática que atañe no solo al estudiantado sino también, a la sociedad en general y al Estado, que, a través de sus decisiones políticas y económicas, deben reconocer las situaciones de vulnerabilidad que enfrenta la población joven, que resulta en significativos condicionantes de la salud y causantes de la precariedad del bienestar y de las condiciones de vida en general. “Desde la teoría sociológica de Esping-Andersen, se postula la necesidad de que la sociedad y los gobiernos definan políticas públicas

de protección social que intervengan la problemática del desempleo y sus efectos sociales” (Londoño & Mejía, 2019, p. 55).

## **Objetivos**

### ***Objetivo General***

Caracterizar la precariedad laboral en la población joven de 18 a 28 años de edad, de la ciudad de Neiva (Huila) desde agosto del año 2021 a marzo del año 2022.

### ***Objetivos Específicos***

- Identificar las tendencias laborales y económicas actuales que viven los jóvenes en la ciudad de Neiva (Huila) ante la precariedad laboral.
- Describir las características sociodemográficas de los jóvenes en la ciudad de Neiva (Huila), afectados por la precariedad laboral.
- Conocer las afectaciones sociales provocadas por la precariedad laboral en los jóvenes en la ciudad de Neiva (Huila).

## **Capítulo 2. Marco Referencial**

### **Marco de Antecedentes**

La presente investigación surge con el propósito de descubrir cómo se experimenta la precariedad laboral en la población joven de la ciudad de Neiva y cuáles son los mecanismos de supervivencia utilizados para su afrontamiento la percepción. Por ende, para cumplir dicho objetivo, se realizó una búsqueda minuciosa y concienzuda de literatura relacionada con el tema, tanto a nivel internacional como a nacional en sitios web de referentes académicos, tales como Scielo, Google Academic, HighBeam Research y Redalyc, y se delimitaron los términos más importantes del objetivo general y la pregunta problema los cuales fueron: Desempleo juvenil, población joven, mecanismos de supervivencia al desempleo y precariedad laboral.

### ***Estudios a Nivel Internacional***

En distintos trabajos de investigaciones internacionales, se han realizado aproximaciones en relación con el desempleo en la población juvenil, en los que existieron algunas conclusiones determinantes que arrojaron características de tipo social y laboral, además de dilucidar los ciclos económicos en dichas poblaciones y la estructura económica de algunos países que también influyen en el desempleo de estos mismos. La perspectiva que mayormente se analizó en dichos estudios es aquella que analiza el punto de vista del tipo de oferta que ofrece la población más joven y las competencias de estas mismas para con las exigencias del mercado laboral, es decir, desde el individuo, dado que, en gran mayoría de los análisis, los países donde se realizaron los estudios se han venido enfocado en la consolidación de políticas de empleabilidad juvenil, así como la determinación de subsidios de educación y experiencia para la posible contratación después de la época estudiantil.

El primer ejemplo de dichos resultados se puede evidenciar en el trabajo de Beyer (1998) en Chile, *“Desempleo juvenil o un problema de deserción escolar”* en el cual, por más

que sea un estudio relativamente antiguo, dejó planteada ciertas variables que serían fundamentales a la hora de evaluar los índices de desempleo juvenil, como lo son la etnia, los hijos, el grado de educación, la experiencia laboral, el sexo, la posición en el hogar y otras características que pertenecen a la población más joven y que fueron utilizadas en un modelo de tipo *logit* y *probit*<sup>1</sup>, para observar los efectos que dichas variables tenían sobre el estado laboral de los jóvenes estudiados y que sirvió como soporte teórico para la posterior elaboración de un proyecto de política pública en pro de favorecer a empresas que contrataran población juvenil.

De igual manera, otro trabajo realizado en Chile es el de Sappelli & Torche (2004) “Deserción escolar y trabajo juvenil: ¿Dos caras de una misma decisión?” En el cual, por medio nuevamente de un modelo probit se observó cuál era el efecto que tenía en la educación las variables de vivienda o de si el joven vivía en zona rural o urbana y, a qué edad se graduó de sus estudios colegiales, técnicos o universitarios, el nivel de escolaridad de los padres, entre muchas otras variables de índole sociopolítica, todo esto, arrojó resultados que dentro de las mismas variables de los jóvenes, como las de tipo estructural y macroeconómicas, son determinantes del desempleo juvenil a corto y mediano plazo (Sapelli & Torche, 2004).

Estos dos estudios en Chile hicieron acercamientos en sus propios países a los componentes interrogativos de la pregunta investigación de este trabajo y sirven para entender el método de recolección de información en una determinada población para posteriormente ser analizado por mecanismos Logit y Probit y canalizar los datos de tipo econométricos. Asimismo, de dichos métodos surgen variantes en los modelos probabilísticos y autorregresivos.

---

<sup>1</sup> El modelo de análisis multinivel Logit y el Probit, es un mecanismo utilizado para describir la relación existente entre una variable respuesta de tipo dicotómica y una o más variables de tipo explicativas.



Ahora bien, dichos trabajos se tomaron la labor de estudiar aquellos detonantes culturales y económicos que llevan al desempleo juvenil, utilizaron modelos de variables dependientes dicotómicas, lo cual implica que al igual que esta investigación, dichos estudios estudiaron cuáles fueron aquellos efectos que causaron los factores de probabilidad de estar empleado o desempleado siendo una persona joven.

Por otra parte, en Europa, más específicamente Bélgica, Heylen & Leuven (2011) realizaron un estudio a través de los datos de la Oficina de Servicios de Empleo Público (Flemish PES) del año 2010 en dicho país y por medio de un mecanismo probit desarrollaron un análisis detallado de los efectos que tiene la necesidad de experiencia previa en una oferta laboral y en una solicitud de trabajo para tener más probabilidad de estar empleado o, por el contrario, desempleado en dicha Nación. Los estudios arrojaron que, en los inicios de la carrera profesional de los individuos es mucho más difícil alcanzar un trabajo acorde al nivel de lo estudiado y que, en efecto, la población joven es la mayormente afectada por la carencia de experiencia laboral. El estudio concluye después de analizar los datos dicotómicos, que el principal factor en la tasa de desempleo juvenil es la falta de experiencia laboral en los primeros años de carrera, afectando negativamente la probabilidad de estar empleados y haciendo que, dichas consecuencias del desempleo puedan durar hasta 10 años en el peor de los casos (Heylen & Leuven, 2011).

Por otro lado, en Australia, un estudio realizado por Burrows (2008) demostró que el número total de empleos en la categoría de tiempo completo para las personas jóvenes habían registrado el año de la investigación una progresiva disminución en los últimos 15 años. El trabajo confirmaba que desde el año 1995 el número de empleos registrados y disponibles a tiempo completo para los jóvenes disminuyó en un 15.2%. Dicha variable de disminución de los empleos de tiempo completo venía acompañada por el aumento de muchos empleos de medio tiempo y por la proliferación de trabajos informales. La investigación utilizó las estadísticas

estatales a través del Australian Bureau of Statistics (ABS) y concluyó que menos del 20% de los trabajadores en edad juvenil trabajaban de tiempo parcial en el año 1978; para que, posteriormente, veinte años después, la cifra aumentó a un 60% en todo el territorio nacional. Esta tendencia ocurrió de la mano con la misma variable que influyó en las investigaciones mostradas anteriormente, en donde las características de contratación por parte de las organizaciones y empresas y sus necesidades de tener personal con experiencia laboral previa para los cargos, implicó grandes limitaciones para las posibilidades de trabajo de la población joven a largo plazo, dado que, los sujetos jóvenes que se encontraban trabajando a tiempo parcial o en la informalidad, dejaban de aprender habilidades dentro de sus propias carreras y consecuentemente, dejaban de obtener experiencia (Burrows, 2008).

Finalmente, se logró analizar que los trabajos realizados en el campo internacional, terminan arrojando conclusiones de consignas y método de cierta manera, en los que hay consenso sobre cuáles son las principales variables determinantes del desempleo juvenil en cada uno de sus países y que, de manera similar, todos tienen similitud en cuanto a los detonantes del desempleo en la población joven, por lo que estos diversos autores han realizado una recopilación de estas variables y sirven para entender el plano geopolítico y la magnitud de la problemática, así como los métodos de recolección de datos más utilizados dentro de estos mismos. A grandes rasgos, se observa que las condiciones de la falta de experiencia laboral, la educación, el sexo, la raza, los niveles educativos dentro de los países y su cantidad de inversión en recursos para la educación, entre varios otros factores, son los determinantes para que los jóvenes a la hora de conseguir empleo fracasen (De La Hoz et al., 2012).

## ***Estudios a Nivel Nacional***

En Colombia, los más relevantes estudios de desempleo en la población juvenil del país se han enfocado en las siguientes variables: El estudio específico de los flujos de los trabajadores y sus edades, el ciclo de la economía que viene de la mano a la segmentación laboral, la constante búsqueda de trabajo por jóvenes recién egresados de universidades e institutos y las visiones de las empresas respecto al capital humano desde la perspectiva de la oferta laboral y la experiencia previa como requisito de contratación.

Para fines de la presente investigación se escogieron tres trabajos que demuestran las variables nombradas con anterioridad y que, adicionalmente desarrollaron modelos probabilísticos para los factores que determinaron cuáles fueron los factores y las características sociolaborales que influyen en el desempleo juvenil en mayor medida. Cada una de estas investigaciones se desarrollaron cronológicamente de la siguiente manera: en 2011, la siguiente en 2015 y el último en 2018. Todos se basaron en el análisis de los datos obtenidos por la Gran Encuesta Integrada de Hogares – GEIH, así como por datos extraídos del Departamento de Estadística Nacional - DANE y entrevistas utilizadas de manera estratégica en sus propios municipios, así como datos dicotómicos y los analizaron por medio de modelos probit y logit (Castillo & García, 2019). Los resultados arrojaron características similares a las de los estudios anteriores, principalmente a los chilenos, dado que, las estadísticas demostraban que el desempleo juvenil era mucho más alto en comparación con el nivel de desempleo del resto de la población, teniendo en cuenta variables similares en ambas poblaciones (la joven y la más adulta), en términos de sexo, raza, hijos, etc.

Ahora bien, todos los trabajos estudiados en Colombia procuraron identificar los determinantes del riesgo previo y posterior de estar desempleado entre los jóvenes y realizaron contrastes respecto al resto de la población que se encontraba económicamente activa. A partir de esto, se realizó un análisis concluyente de que los jóvenes operan con mucha más fuerza en

búsqueda de oportunidades y durante el proceso de selección por parte de las empresas, mientras que, el resto de la población mayor y con más experiencia, parece estar más enfocada en el anhelo de aspiraciones y mejoramiento de la calidad de vida (Ortega, 2011); a partir de ahí, los estudios determinan que las principales características en la permanencia de un joven en el desempleo son las condiciones materiales que se le han ofrecido en su hogar para su preparación académica y la falta de experiencia previa en los puestos para los que se postulan los jóvenes. Las investigaciones casi de manera paralela y anacrónica concluyen que, los determinantes fundamentales del desempleo juvenil en Colombia han sido la posición y carga que tiene el joven en su hogar, el nivel educativo que ostenta, las condiciones socioeconómicas y de estratificación social, la ciudad en la que se vive (pues los índices de desempleo son mayores en las ciudades no capitales) la edad en la que inicia su periodo económico activo y principalmente, la carencia de experiencia laboral (Ortega, 2011).

Por otro lado, Londoño (2013) en su estudio *“Condiciones de desarrollo humano y exclusión social laboral: un análisis empírico en jóvenes de Manizales”* llevó a cabo una investigación en la cual utilizando un diseño de método descriptivo-explicativo y apoyándose en cuestionarios debidamente seleccionados, logró medir las características que existen en dicho territorio respecto a la exclusión social que existe en la población joven que se encuentra apenas iniciando la vida laboral y la precarización que había para con dicha población. La investigadora aplicó cuestionarios en un total de 130 jóvenes que trabajaban de asesores en un Call Center de la ciudad en edades entre los 18 y los 26 años. En conclusión, la investigación logró identificar que, aunque los jóvenes tenían una visión sobre la precariedad, la más constante variable fue la discontinuidad temporal en las empresas y la sobre explotación dentro de sus dinámicas de trabajo, así como la demostración de que dichos empleos fueron más una necesidad que una elección voluntaria, dadas las exigencias de experiencia laboral previa en otros sectores donde solicitaban empleo (Londoño, 2013).

Finalmente, se encuentra el estudio “*La inserción laboral de jóvenes con formación tecnológica el caso de los egresados del SENA*” desarrollado por Pinto (2019) el cual logró identificar cuáles eran las prácticas presentes en la interacción social y familiar de los jóvenes egresados del SENA en cuanto al tema de inserción laboral temprana se refiere y la influencia de dicha variable en el posterior ingreso a la educación superior. El trabajo hizo uso de una recolección de datos cuantitativos y cualitativos, por medio de formularios aplicados a una determinada población de jóvenes y de grupos focales, los cuales fueron fundamentales para lograr identificar las condiciones socioeconómicas de los distintos grupos familiares respecto a la influencia en la vinculación al primer empleo y de las primeras transiciones laborales en los jóvenes con formación técnica y tecnológica (Pinto, 2019).

Ahora bien, todos los estudios previamente citados tanto a nivel internacional como a nacional, sirven para la consolidación de la idea principal de la pregunta de investigación de este proyecto de investigación dejando precedentes fundamentales a la hora de abordar los mecanismos de recolección de datos, la forma de generar las estadísticas y el cómo obtener los datos dicotómicos y descriptivos-explicativos; cómo proceder y por qué las variables socioeconómicas, de etnia o sexuales, son fundamentales dentro de la temática.

## **Marco Teórico**

### ***Teoría del Capital Humano***

El desempleo de la población joven y la precarización del trabajo para esta misma población no es un fenómeno nuevo y se ha presentado desde la creación misma de los Estados modernos hasta tiempos contemporáneos (Martín & Rubio, 2020), atravesando cada crisis económica que ha surgido históricamente en todos los países y cada recesión o bonanza que ha surgido y que surgirá (Merino, 2014). No obstante, han existido académicos que han escrito acerca de dichos fenómenos desde sus perspectivas socioculturales y que han

dejado apuntes muy importantes para la consolidación de marcos referenciales y teóricos a la hora de abordar las distintas variables que abarcan a la precariedad laboral y el desempleo juvenil. Ahora bien, según la teoría de capital humano desarrollada por Gary Becker en el año 1964, una de las variables fundamentales para el tratamiento de la tasa de desempleo juvenil es la inversión estatal y privada en educación; pues Becker, comprobó que el mejoramiento de la calidad educativa y las horas de inversión en esta, mejoraba las destrezas de los jóvenes en época de recién inserción en el mercado laboral, aumentando su productividad dentro de los trabajos iniciales e influía directamente en la manera veloz de adquirir experiencia dentro del campo laboral en el que los jóvenes se estaban desempeñando, así como el mejoramiento del capital humano necesarios para desempeñar posteriormente un puesto de trabajo más acorde (Becker, 1994).

Por otra parte, dicho fenómeno no está aislado del tipo de capacitación que tiene el individuo, desde la teoría del capital humano, Fabra & Camisón, (2008) explican que aquel individuo que pertenece a la población joven desempleada tiene un capital humano que está en constante mejoramiento según la cantidad de inversión en materia educativa que se le haya dado y que, de hecho, es una de las variables vistas previamente en los antecedentes y hacía alusión al tipo de individuo que era el sujeto aspirante a un nuevo trabajo, sus capacidades, su lugar de origen, el sexo, la familia, el capital humano, etc., por eso mismo es imperante entender que existen muchas formas para mejorar el capital humano de los jóvenes nuevos en el mercado laboral; las habilidades innatas que se explotan con el tiempo de adquisición de conocimientos, las amistades e influencias hechas durante los años académicos y las primeras adquisiciones de experiencia laboral son variables que determinan la acumulación de capital humano, pero, si hay algo en que los teóricos sobre la consigna del desempleo y la precariedad, es que el nivel de educación es esencial en el proceso de adquisición de capital humano. Es decir, en la medida en que un individuo esté más capacitado, tendrá la posibilidad

de obtener un empleo menos precario por necesidad y más uno relativamente mejor por voluntad, así como mayores ingresos y una mejora notable en su bienestar y el de sus allegados (Fabra & Camisón, 2008).

### ***Teoría de la Segmentación del Mercado de Trabajo***

La teoría de Doeringer & Piore, (1971) presenta un análisis de la precariedad laboral internacional enfatizando en que las falencias del análisis marginalista del mercado laboral moderno competitivo son difíciles de catalogar por no entender que existen dos tipos de “mercados” con lógicas completamente distintas. Uno de estos mercados es interno y se rige por reglas administrativas controladas por las empresas y, de alguna forma, consensuadas con los sindicatos u organizaciones estatales, y del otro lado, el mercado que se asemeja al bosquejado típico del mercado marginalista y que es el que termina en últimas haciendo que los jóvenes terminen aceptando puestos precarios en tiempos de crisis económica o recurriendo al sector informal, por ende, la teoría de Doeringer y Piore plantea tres componentes fundamentales en la consolidación de tales mercados internos y posible precarización futura: Primero, el grado de especificidad en las calificaciones y requerimientos de experiencias previas y durante los primeros trimestres de los empleados, segundo, la magnitud de las capacitaciones realizadas para el trabajo, y por último, la tradición o costumbre de las sociedades en las que se estén viviendo los fenómenos (Doeringer & Piore, 1971).

### **Marco Conceptual**

En el siguiente apartado se hará la definición de los términos más relevantes dentro del trabajo, con el fin de orientar de manera global la terminología de la presente investigación:

Población joven: Se ha definido a la población joven por distintos grupos de edad según se requiera, así como del tipo de políticas manejadas por los Estados y los documentos oficiales de políticas nacionales para la juventud, no obstante, el promedio de edad de la

población joven en países de Centro América y Sur América es de 15 y 29 años (CEPAL, 2000). Esto pues, para que los países puedan dividir mejor las cifras y censos de los desempleados/as jóvenes entre y una estadística más precisa respecto a la tasa de desempleo juvenil (De La Hoz et al., 2012).

**Empleo:** Se refiere a un trabajo en el que se obtiene remuneración, así como a una ocupación o en su defecto un oficio (Neffa, 1999). No obstante, el uso más común del término “empleo” es aquella actividad que indica toda labor donde una persona es contratada con el fin de ejecutar una serie de tareas específicas, por lo que a cambio recibe un pago económico (Fabra & Camisón, 2008).

**Desempleo:** El desempleo es un desajuste en el mercado laboral de un país, en el cual la oferta de trabajo por parte de la población sin ocupación actual es superior a la demanda de trabajo requerida por las organizaciones y empresas (Thirlwall, 2007).

**Precariedad laboral:** Se considera como precariedad aquella situación social en la que se encuentran las personas en edad laboral y que tienen contratos relativa o totalmente inestables o sufren algún tipo de vulneración sus derechos civiles y laborales (Fernández, 2014).

**Experiencia laboral:** La experiencia laboral son todos aquellos conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas o desarrolladas durante el ejercicio de una profesión, arte u oficio y regularmente se mide por años según la necesidad del perfil de la empresa (Artículo 11 del Decreto 785 de 2005).

**Mecanismos de supervivencia laboral:** Son todas aquellas alternativas económicas que toman las personas en condición de desempleo para afrontar los problemas estructurales socioeconómicos en los que vive. Regularmente, estos mecanismos van asociados a la informalidad laboral o a la precarización de oficios o labores pagos; lo cual, en un macro



sentido de las cosas, requiere de políticas integrales para su atención y tratamiento; ahora bien, cuando el desempleo llega de manera involuntaria por parte de crisis económicas en los países, los Estados suelen brindar ciertos beneficios traducidos en políticas de protección social y subsidios (Martínez et al., (2019). El afrontamiento e improvisación de métodos para conseguir dinero, suele verse influenciada por tres variables: las características de las instituciones de bienestar social en la que se encuentra la población y que tienen que ver directamente con el desempleo; las similitudes en el comportamiento familiar y social respecto a sus oficios empíricos o aprendidos en casa o fuera de alguna institución, los cuales suelen ser definidos por tradiciones culturales, y por último, las condiciones específicas de cada país y ciudad las cuales suelen ser relativas al desarrollo y la estructuración de la propia economía (De La Hoz et al., 2012).

### **Marco Legal**

A continuación, se expone la normatividad colombiana y algunas políticas públicas relevantes del orden nacional, departamental y municipal entorno a trabajo, precarización laboral, y empleo y desempleo de la población juvenil.

#### ***Decreto 688 de 2021***

En Colombia se encuentra el Decreto 688 de 2021, “Por el cual se adiciona la Sección 10 al Capítulo 1 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo y se crea el apoyo para la generación de empleo para jóvenes dentro de la Estrategia Sacúdete” (MINTRABAJO, 2021).

Esta estrategia vincula las siguientes entidades:

- Ministerio de Comercio, Industria y Turismo
- Ministerio de Trabajo
- Ministerio de Justicia y del Derecho

- Ministerio de Cultura
- Ministerio de Salud y Protección Social
- Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible
- Ministerio de Educación Nacional
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones,
- Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural
- Departamento para la Prosperidad Social
- Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación,
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística,
- Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
- Instituto Colombiano de Bienestar Familiar - ICBF
- Coldeportes

Esta estrategia otorga a los aportantes que lleven a cabo contrataciones o vinculaciones, aportes mensuales al 25% de 1 salario mínimo legal mensual vigente, por cada trabajador adicional que tenga edades de los 18 a los 28 años, también de hasta 12 veces con el apoyo y generación de empleo joven y formal (MINTRABAJO, 2021).

Este apoyo otorgado por el gobierno se financia con los recursos del Presupuesto General de la Nación en la sección presupuestal del Ministerio del Trabajo, hasta donde se encuentre disponible (MINTRABAJO, 2021).

Los principales beneficiarios del apoyo para la generación de empleo para jóvenes son:

- Personas jurídicas
- Personas naturales
- Consorcios
- Uniones temporales

- Patrimonios autónomos y cooperativas
- Cooperativas de trabajo asociado

Quienes demuestren que, en su calidad de empleadores, a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes – PILA, dicha contratación de jóvenes, y el pago de los aportes de los trabajadores asociados al Sistema de Seguridad Social Integral (MINTRABAJO, 2021).

### ***Estrategia Sacúdete***

El Gobierno nacional ha creado diversas estrategias para disminuir el desempleo juvenil, entre ellas, se encuentran la estrategia Sacúdete, establecida en el decreto 688 de 2021 por el Ministerio de Trabajo, la cual tiene como objetivo “desarrollar, fortalecer y potenciar los talentos, capacidades y habilidades de los jóvenes, a través de la transferencia de conocimientos y herramientas metodológicas, que faciliten la inserción de estos en el mercado productivo y la consolidación de proyectos de vida legales y sostenibles” (MINTRABAJO, 2021).

### ***Ley 1429 de 2010***

Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo. Esta ley tiene como objetivo la formalización y la generación de empleo, a fin de generar incentivos a la formalización desde las etapas iniciales de la creación de empresas, esto con el fin de que se incrementen los beneficios y disminuyan los costos de formalizarse (Congreso de Colombia, 2010).

Dentro de las obligaciones establecidas, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, se debe encargar de “diseñar y promover programas de microcrédito y crédito orientados a empresas del sector rural y urbano, creadas por jóvenes menores de 28 años” (Congreso de Colombia, 2010), con los siguientes niveles académicos:

- Técnicos por competencias laborales
- Técnicos profesionales
- Tecnólogos
- Profesionales (Congreso de Colombia, 2010).

Quienes se orienten en formalizar y generar empleo empresarial, para aquello, el ministerio debe dar uso de herramientas como:

- Incentivos a la tasa
- Incentivos al capital
- Periodos de gracia
- Incremento de las garantías financieras que posee el estado
- Simplificación de trámites (Congreso de Colombia, 2010).

Así mismo, la Superintendencia Financiera de Colombia o la entidad que corresponda debe facilitar y simplificar los trámites a los que se encuentren sujetos los establecimientos de crédito y demás operadores financieros (Congreso de Colombia, 2010).

Adicionalmente, el Ministerio debe fortalecer y mejorar la ocupabilidad de los/as jóvenes, por medio del diseño, gestión y evaluación de ofertas de empleo que tenga en cuenta todos los requerimientos formativos de una persona en situación de exclusión, con el fin de cubrir todas las etapas que necesite para su inserción social y laboral (Congreso de Colombia, 2010).

Por su parte, el Gobierno Nacional expide el reglamento para que:

Fondo Nacional de Garantías otorgue condiciones especiales de garantía a empresas creadas por jóvenes menores de veintiocho (28) años tecnólogos, técnicos o profesionales, que conduzcan a la formalización y generación

empresarial y del empleo, por el ochenta por ciento (80%) del valor del crédito requerido (Congreso de Colombia, 2010).

### ***Artículo 63. Contratación de Personal a Través de Cooperativas de Trabajo***

Este artículo expresa que toda empresa no podrá vincularse a cooperativas de trabajo que lleven a cabo intermediación laboral, o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que implique una afectación de los derechos constitucionales, legales y prestacionales establecidos en la normativa laboral legal vigente en Colombia (Congreso de Colombia, 2010).

Además, el Ministerio de la Protección Social a través de las Direcciones Territoriales debe imponer multas de hasta cinco mil (5.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes a las empresas que no cumplan con dichas disposiciones. Además, los servidores públicos que realicen contrataciones por medio de intermediación laboral para el desarrollo de actividades misionales permanentes incurrirán en falta grave (Congreso de Colombia, 2010).

### ***Decreto 2025 del 8 de Junio de 2011***

A través de este decreto se reglamentó de forma parcial la Ley 1233 de 2008, relacionada normativa aplicable a las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado, como las condiciones para la contratación de estas con terceros, en donde adicionalmente se contemplaron las prohibiciones para las entidades que lleven a cabo la intermediación laboral o envíen trabajadores en misión. También reglamentó el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, descrita en el anterior apartado (Presidencia de la república, 2011).

**Artículo 3°.** Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado y el tercero que contrate con estas y esté involucrado en una o más de las siguientes conductas será objeto de las sanciones de ley cuando (Presidencia de la república, 2011):

- La asociación o vinculación del trabajador asociado a la Cooperativa o Precooperativa no sea voluntaria.
- La cooperativa o precooperativa no tenga independencia financiera.
- La cooperativa o precooperativa no tenga la propiedad y la autonomía en el uso de los medios de producción, ni en la ejecución de los procesos o subprocesos que se contraten.
- La cooperativa o precooperativa tenga vinculación económica con el tercero contratante.
- La cooperativa y precooperativa no ejerza frente al trabajador asociado la potestad reglamentaria y disciplinaria.
- Las instrucciones para la ejecución de la labor de los trabajadores asociados en circunstancias de tiempo, modo y lugar no sean impartidas por la cooperativa o precooperativa.
- Los trabajadores asociados no participen de la toma de decisiones, ni de los excedentes o rendimientos económicos de la cooperativa o precooperativa.
- Los trabajadores asociados no realicen aportes sociales.
- La cooperativa o precooperativa no realice el pago de las compensaciones extraordinarias, ordinarias o de seguridad social.
- La cooperativa o precooperativa que incurra en otras conductas definidas como las faltas en otras normas legales (Presidencia de la república, 2011).

### ***Política Pública de Emprendimiento, Empresarismo e Innovación***

Esta es una apuesta del gobierno departamental que está enmarcada en el programa de gobierno “Huila crece”, contemplada en el marco del plan de desarrollo departamental, aprobada en febrero de 2021 el cual determina los lineamientos específicos para la

consolidación de acciones que estén pensadas para impulsar el desarrollo económico, la inclusión social, regional y sostenibilidad empresarial.

En ese orden de ideas, el proyecto tiene como objetivo principal la generación de ambientes que proporcionen condiciones de tipo favorables para los emprendimientos, la generación de empleos y la creación de empresas, todo esto con un enfoque social dirigido especialmente a poblaciones con características de atención diferencial como lo son los jóvenes y las mujeres. es importante resaltar que este, surgió como una estrategia que hace parte del plan de reactivación económica para el Huila como respuesta a la crisis generada por el covid 19.

Esta política pública está compuesta por unos pilares fundamentales que están enfocados hacia el emprendimiento, el empresarismo y la innovación entre los que se encuentran:

- La creación de ambientes favorables para los emprendimientos.
- Formación de capital humano a través del fortalecimiento en habilidades y conocimientos es diferentes áreas.
- Medios de financiación.
- Acompañamiento y fortalecimiento.
- Gestión tecnológica y la innovación.
- Entorno institucional

### ***Convenio N° 188 del Plan Departamental de Empleo del Huila***

En el departamento del Huila, se encuentra el Convenio N° 188 del Plan Departamental de Empleo del Huila, en donde se integra el Programa de Asistencia Técnica para el fortalecimiento de las políticas de empleo, emprendimiento y generación de ingresos, cuyo objetivo es:

Generar un entorno con las oportunidades laborales y empleo de calidad, de acuerdo a las necesidades de los sectores más vulnerables en materia de empleabilidad, creación y fortalecimiento de emprendimientos sostenibles y la generación de ingresos para la población en edad de trabajar del departamento del Huila. (MINTRABAJO & FUPAD, 2013, p. 54)

### ***Política Pública de Juventud del Municipio de Neiva***

La política pública de juventud, Según el acuerdo 025 de 2017 es una política pública que se enmarca en el objetivo general de definir un marco institucional que se encargue de crear garantías para que los jóvenes de la ciudad de Neiva puedan acceder a un pleno ejercicio de su ciudadanía juvenil en diversos ámbitos como lo son el político, el social, el civil y el público; así como el propender la plena garantía de sus derechos reconocidos por el Estado colombiano.

Este proyecto contempla unos enfoques que están contenidos en la ley 1622 de 2018 entre los cuáles se destacan:

- Los derechos humanos
- Enfoque diferencial
- Desarrollo humano
- Seguridad humana
- La paz

Ahora bien, en lo que concierne al tema de la empleabilidad, la política pública de juventud de Neiva en su artículo 7° que señala la implementación de la política pública menciona que esta consagra unos ejes estratégicos para desarrollar ese proceso. Dentro de esos ejes, el primero contempla la armonía institucional por la juventud que no es otra cosa que la búsqueda de acuerdos entre la política pública y las entidades para obtener resultados en



materia de eficiencia, eficacia y cobertura. En ese mismo eje estratégico se ubica el apartado 1.2 que trata sobre las alianzas público - privadas por la juventud y el apartado 1.2.1 en el que se habla sobre el acceso a las oportunidades para así poder adquirir una experiencia laboral, todo esto a través de la concertación de alianzas con instituciones de los sectores público y privado que cuenten con presencia en la ciudad de Neiva, para con ello obtener mecanismos que propendan dichas oportunidades laborales para los jóvenes.

## **Capítulo 3. Metodología**

### **Tipo de Estudio**

El presente estudio se desarrolló por medio de una metodología mixta de investigación, en donde se integró información cualitativa y datos cuantitativos que permitieron dar cumplimiento al objetivo del estudio.

Según Sampieri et al., (2014) en su libro “Metodología de la investigación”, el enfoque cualitativo se refiere a la recolección y análisis de la información para dar respuesta a las preguntas planteadas en la investigación en un proceso de interpretación. Por otra parte, el enfoque cuantitativo se refiere a la recolección de datos para comprobar hipótesis teniendo en cuenta la medición numérica y los análisis estadísticos con el objetivo de establecer pautas de comportamiento y probar teorías (Sampieri et al., 2014).

Además, fue un estudio descriptivo, basado en los estudios que especifican propiedades y características significativas de algún problema de estudio, en ellos se describen las tendencias de un grupo de personas (Sampieri et al., 2014). Por ello, con el presente trabajo se caracterizó la precariedad laboral en la población joven de 18 a 28 años de edad, de la ciudad de Neiva (Huila) desde agosto del año 2021 a marzo del año 2022, su experiencia en el proceso de inserción laboral, y las afectaciones sociales desde la exclusión social laboral.

### **Población Y Muestra**

Según la gran encuesta integrada de hogares del DANE la población joven de la ciudad de Neiva desde octubre del año 2020 correspondió a 84.388 personas, de las cuales, 43.161 se reportaron económicamente activas y solo 30.848 personas se reportaron ocupadas, dejando así a 12.313 jóvenes desocupados. Para los meses de abril a julio de 2020 se observó una tasa de desempleo del 40,6% (Muñoz et al., 2021).

El muestreo para poblaciones finitas será calculado a través del uso del Software para encuestas Questionpro (2022), el cual arrojó una cantidad muestral de 385 personas, obtenido para un índice de confiabilidad del 95% y un margen de error del 0,05 y una desviación media de 1.96. A través de la siguiente formula:

$$\text{Tamaño de Muestra: } N = \frac{DM * IC * MDE2}{MDE2}$$

Donde:

N = Tamaño de la muestra a calcular      DM = Desviación media      IC = Índice de confianza

MDE= Margen de error.

Lo que al asignar valores numéricos sería igual a:

$$n = (1.96 * 1.96 * 0.5 * 0.5) / (0.05 * 0.05) = 0.9604 / 0.0025 = 384.16$$

A partir de ello, el muestreo se realizó en cada una de las 10 comunas de la ciudad de Neiva, una muestra de 38 a 39 jóvenes, recurriendo a fuentes de información personales mediante el método de muestreo Bola de Nieve el cual se define como “un método en el que los investigadores reclutan sujetos iniciales para participar en un estudio y luego les piden a esos sujetos adicionales para participar en el estudio” (Amézquita, 2022).

En ese orden de ideas, aplicándolo a esta investigación, se basa en buscar líderes cercanos pertenecientes a la población joven de los diferentes sectores de la ciudad de Neiva, con el objetivo de que participasen del estudio y que a su vez a través de sus redes de contacto lograran acercar a más jóvenes.

Adicionalmente, los jóvenes deberán cumplir con los siguientes criterios de selección:

### ***Criterios de Inclusión***

- Jóvenes con edades de entre los 18 a los 28 años.
- Jóvenes residentes en la ciudad de Neiva (Huila).
- Jóvenes residentes en la ciudad de Neiva desde hace al menos 5 años.

### ***Criterios de Exclusión***

- Jóvenes con dificultades cognitivas.
- Jóvenes que no desearon participar en el estudio.

### **Recolección de la Información**

Para la recolección de la información se aplicaron instrumentos cuantitativos y cualitativos, de manera que permitió abordar la situación de un modo integral y profundo.

Inicialmente, se realizó una agrupación de jóvenes, los desempleados y los que tienen algún tipo de empleo, de manera que, a los jóvenes empleados se les aplicó el cuestionario de precariedad laboral y desarrollo humano en jóvenes y a los jóvenes desempleados, se les aplicó una entrevista semiestructurada.

### **Instrumentos de Recolección de Datos**

#### ***Instrumento 1: Cuestionario de Precariedad Laboral y Desarrollo Humano en Jóvenes***

Para abordar las características de la precariedad laboral en los jóvenes, se tomó el cuestionario elaborado por Londoño (2013) a través de la Universidad de Manizales, para su estudio “Condiciones de desarrollo humano y exclusión social laboral: un análisis empírico en jóvenes de Manizales”, además, el cual incluyó un apartado de desarrollo humano que permitió observar los aspectos sociales que intervienen en la precariedad laboral en los jóvenes (Anexo 1).

Adicionalmente, el instrumento permitió conocer la percepción y las afectaciones debido a la precariedad laboral en los jóvenes, además, incluyó una caracterización sociodemográfica como el sexo, la edad, el estado civil, ocupación, escolaridad, zona de residencia, nivel socioeconómico, tipo de vivienda y personas a cargo, así como también, características laborales como el lugar, antigüedad, tipo de contrato, horas de trabajo y pagos (Londoño, 2013).

### ***Validez y Confiabilidad***

La autora Londoño (2013) calculó el coeficiente alfa de Cronbach, para cada una de las variables del cuestionario, el cual mostró una consistencia interna de 0,780 para el apartado de precariedad laboral, y de 0,925 para el apartado de desarrollo humano, lo que indica una coherencia entre los ítems y su validez para ser aplicado (Londoño, 2013).

### ***Variables de Análisis***

**Tabla 3**

#### *Operacionalización de variables*

<b>VARIABLE</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
<b>Precariedad laboral</b>  Exclusión social en el ámbito laboral	Discontinuidad temporal	- Empleos estables, pero bajo el riesgo de pérdida por crisis económica. - Empleos a corto plazo, que se basan en contratos a tiempo parcial (por proyectos, formación, entre otros). - Trabajos clandestinos.
	Condiciones laborales	- Jornada de trabajo. - Decisiones y control que permite el trabajo. - Formación y capacitación en la empresa que facilita el trabajo. - Calidad directiva de los jefes. - Reconocimiento y seguridad.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
<b>Desarrollo humano</b>  1. Libertad como fin constitutivo.  2. Libertad como medio	Expansión de las oportunidades sustantivas	- Oportunidad de lograr los objetivos planteados. - Tener las cosas que queremos tener. - Tener el tipo de vida que queremos. - Oportunidad de tener un empleo que merezca la pena. - Valorar si el empleo representa prosperidad económica.
	Libertad en los procesos	Oportunidad para orientar su vida: - Autonomía. - Toma de decisiones.
	Compromiso social	Responsabilidad social
	Libertades políticas	- Conciencia política y de expresión. - Derechos de voto Derechos de crítica. - Derecho a la oposición (estado/organización).
	Servicios económicos	- Existencia y acceso a recursos financieros. - Posibilidad de consumir y acceder a recursos. - Posibilidad de producir recursos. - Efectuar intercambios.
	Oportunidades sociales	Continuación proceso de educación para la participación política y económica.

*Nota:* basado en el trabajo de Londoño, S. (2013). Condiciones de desarrollo humano y exclusión social laboral: un análisis empírico en jóvenes de Manizales. In *Universidad de Manizales*.

### ***Instrumento 2: Entrevista Semiestructurada.***

La información cualitativa fue obtenida a través de la aplicación de una guía de entrevista semiestructurada, la cual estuvo basada en las preguntas realizadas por Pinto (2019) en su estudio “La inserción laboral de jóvenes con formación tecnológica El caso de los egresados del SENA”, la cual permite conocer las afectaciones dentro del contexto social, en

los procesos de vinculación de primer empleo, sus transiciones laborales y causas de desempleo (Anexo 2).

Las entrevistas fueron aplicadas de manera intencional a 10 jóvenes de la muestra seleccionada, recurriendo inicialmente a un joven desempleado por comuna, y, a partir de ello, se suspendió la aplicación de las entrevistas bajo el criterio de saturación de información.

Las secciones que se contemplaron en la entrevista fueron las siguientes:

- Sección A: Condiciones socioeconómicas antes del egreso laboral.
- Sección B: Situación durante la primera vinculación laboral.
- Sección C: Exploración de las razones del retiro o cese y sobre las condiciones en la que se enfrenta a una nueva búsqueda de empleo.

### **Plan de Análisis**

Los datos cuantitativos fueron analizados a través de la estadística descriptiva, para cada una de las variables expuestas en la operacionalización de variable, en donde se determinó la frecuencia en los términos de respuesta para cada uno de los ítems, de este modo, se caracterizó la precariedad laboral en los jóvenes desde la óptica de jóvenes empleados.

Por otra parte, la información cualitativa a través del análisis de las entrevistas se realizó por medio de la categorización de la información, a través de la cual se conocieron las condiciones socioeconómicas de los jóvenes antes de su salida laboral, la situación experimentada durante su primera vinculación laboral, las razones por las cuales dejó de laborar y se encuentra en la búsqueda de empleo.

## **Capítulo 4. Resultados**

Con el fin de caracterizar la precariedad laboral en la población joven de 18 a 28 años de edad, de la ciudad de Neiva (Huila) desde agosto del año 2021 a marzo del año 2022, se realizó inicialmente una descripción de las tendencias laborales de los jóvenes, relacionado a sus condiciones de empleo y desarrollo humano. Del mismo modo, se realizó una caracterización sociodemográfica de los participantes, y finalmente se abordaron las afectaciones sociales provocadas por la precariedad laboral en los jóvenes.

A continuación, se presentan los resultados encontrados:

### **Tendencias Laborales y Económicas Actuales**

Para identificar las tendencias laborales y económicas actuales que viven los jóvenes en la ciudad de Neiva (Huila) ante la precariedad laboral, se realizó una caracterización de las condiciones de empleo y de desarrollo humano en el ámbito laboral en el que se desenvuelven los jóvenes participantes en el estudio.

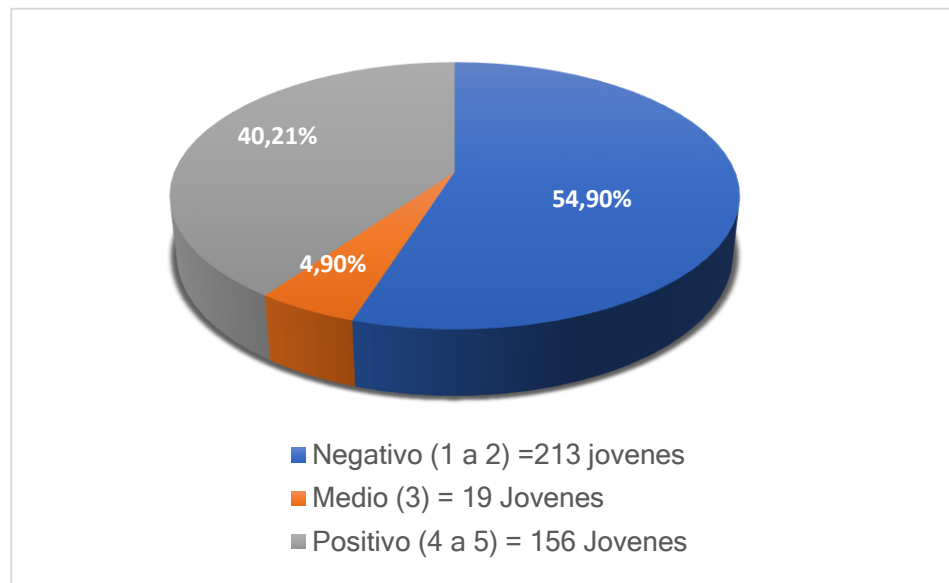
#### ***Condiciones de Empleo***

Las condiciones generales de empleo en los jóvenes en la ciudad de Neiva (Huila) no son las más adecuadas, lo que denota una precariedad laboral en los jóvenes consultados, principalmente en el 54,9% de los participantes. No obstante, el 40,21% mantuvo un puntaje positivo frente a sus condiciones de empleo (Gráfico 1).



**Figura 3**

*Puntaje promedio para las condiciones de empleo.*



*Nota:* este gráfico representa el promedio de la favorabilidad de las condiciones de empleo, donde los encuestados debían calificar de 1 a 5, siendo 1 condiciones negativas y 5 condiciones positivas. Fuente: *Elaboración propia*.

Adicional a ello, se realizó una caracterización de las condiciones de empleo evaluadas en términos positivos, medios y negativos. Se logra evidenciar que, en la mayoría de los aspectos evaluados en el cuestionario, se presentaron puntajes negativos, principalmente en lo relacionado al trabajo nocturno, afectaciones familiares producto de las discusiones con amigos o familia por causa del trabajo y a la poca disposición para poder dedicar tiempo para atender asuntos personales, en donde se vio evidenciado en más del 50% puntajes negativos percibidos para sus condiciones laborales (Tabla 4).

No obstante, se presentaron puntajes altos asociados a la certeza de que en cualquier momento pueden perder sus empleos y que los contactos que tienen en la empresa son a corto plazo. Del mismo modo, se presentaron valores positivos con respecto a la asignación de

tareas de acuerdo a sus capacidades, a su vez de recibir instrucciones claras, motivación, orientación y apoyo en la solución de problemas presentes en el trabajo (Tabla 4).

Los puntajes medios se relacionaron a las acciones de los superiores al tener en cuenta sus opiniones y puntos de vista, así como en la distribución de tareas para facilitar el trabajo (Tabla 4).

**Tabla 4**

*Caracterización de condiciones de empleo.*

ÍTEM	NEGATIVO		MEDIO		POSITIVO	
	Puntaje: 1 a 2		Puntaje: 3		Puntaje: 4 a 5	
	(n)	(%)	(n)	(%)	(n)	(%)
Mi trabajo en la empresa es estable	174	44,85	154	39,69	60	15,46
Considero que en cualquier momento puedo perder mi empleo	126	32,47	129	33,25	133	34,28
Los contratos que tengo dentro de la empresa son a corto plazo	120	30,93	122	31,44	146	37,63
Trabajo en horario de noche	197	50,77	94	24,23	97	25,00
En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar	166	42,78	133	34,28	89	22,94
Mi trabajo me exige trabajar en días de descanso, festivos o fines de semana y tomar días de descanso al mes	163	42,01	109	28,09	116	29,90
Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo	163	42,01	134	34,54	91	23,45
Discuto con mis amigos o familia por causa de mi trabajo	211	54,38	118	30,41	59	15,21
Debo atender asuntos del trabajo cuando estoy en casa	187	48,20	120	30,93	81	20,88
Paso poco tiempo con mis amigos y familia a causa de mi trabajo	150	38,66	140	36,08	98	25,26
Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades y aplicar mis conocimientos	153	39,43	117	30,15	118	30,41
Puedo tomar pausas cuando las necesito y decidir la velocidad a la que trabajo	192	49,48	118	30,41	78	20,10
Me asignan trabajo teniendo en cuenta mis capacidades	125	32,22	131	33,76	132	34,02
Puedo cambiar el orden de mis actividades en mi trabajo	177	45,62	133	34,28	78	20,10
Puedo desatender algún momento mi trabajo, para atender algún asunto personal	200	51,55	122	31,44	66	17,01

ÍTEM	NEGATIVO		MEDIO		POSITIVO	
	Puntaje: 1 a 2		Puntaje: 3		Puntaje: 4 a 5	
	(n)	(%)	(n)	(%)	(n)	(%)
Por la cantidad de trabajo debo quedarme tiempo adicional y tengo--debo trabajar sin parar	150	38,66	126	32,47	112	28,87
La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo	213	54,90	112	28,87	63	16,24
Recibo capacitación útil para hacer mejor mi trabajo	204	52,58	119	30,67	65	16,75
En la empresa confían en mi trabajo	102	26,29	120	30,93	166	42,78
En la empresa me pagan a tiempo mi salario	156	40,21	120	30,93	112	28,87
Mi jefe me da instrucciones claras y ayuda a organizar mejor el trabajo	110	28,35	130	33,51	148	38,14
Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones	134	34,54	145	37,37	109	28,09
Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo y me ayuda a progresar en la organización	124	31,96	124	31,96	140	36,08
Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo	89	22,94	157	40,46	142	36,60
La orientación que da mi jefe me ayuda a hacer mejor mi trabajo	100	25,77	122	31,44	166	42,78
Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo y siento que puedo confiar en él.	91	23,45	142	36,60	155	39,95

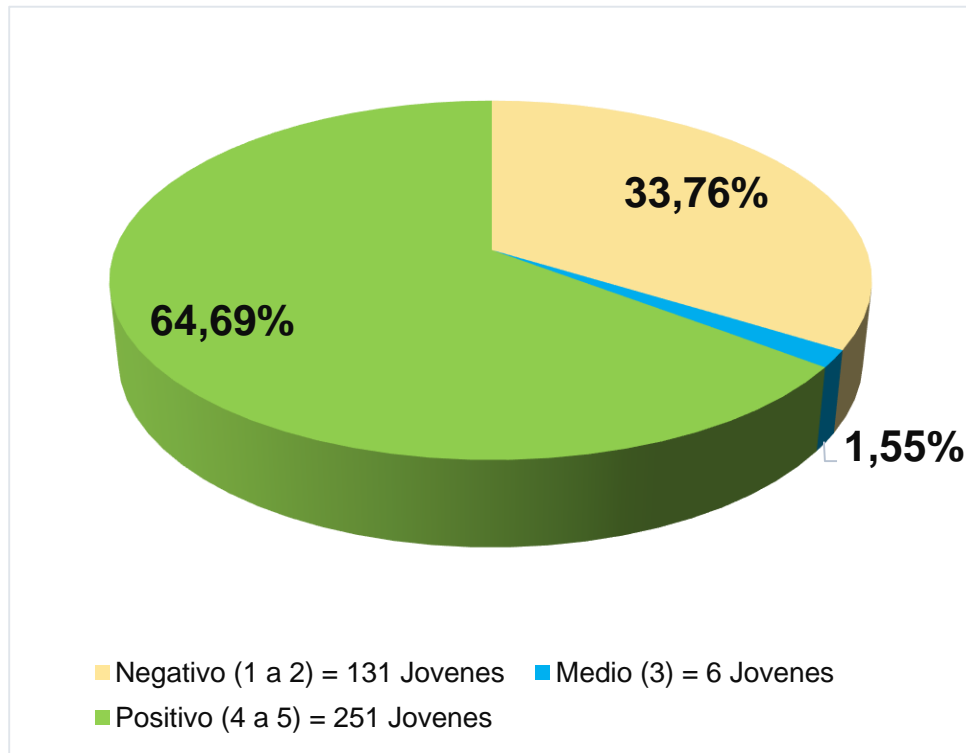
*Nota:* esta tabla muestra las frecuencias de respuesta de los jóvenes para cada ítem del cuestionario, en cuanto a las condiciones de empleo. Fuente: *Elaboración Propia*.

### **Desarrollo Humano**

El desarrollo humano con relación al empleo en los jóvenes en la ciudad de Neiva (Huila) fue percibido principalmente de forma positiva por los jóvenes, contrario a lo percibido respecto a las condiciones laborales en los jóvenes consultados, las cuales fueron vistas de una forma no tan buena. El 64,69% reflejó valores positivos en su desarrollo humano, sin embargo, los valores negativos se presentaron en el 33,76% de los jóvenes consultados (gráfico 2)

**Figura 4**

*Puntaje Promedio de Desarrollo Humano en los jóvenes empleados.*



*Nota:* este grafico muestra los promedios de los puntajes para la sección de desarrollo humano en el cuestionario. Donde un puntaje negativo se representa con una menor calificación y puntaje positivo al tener la mayor calificación. Fuente: *Elaboración Propia*.

Adicional a ello, se realizó una caracterización sobre el desarrollo humano en los jóvenes empleados, en términos positivos, medios y negativos. A partir de ello, se logra evidenciar que, en la mayoría de los aspectos mencionados en el cuestionario, estas puntuaciones fueron positivas, asociadas principalmente a la toma de decisiones para el cumplimiento de objetivos, la justicia y no maleficencia a otros en la toma de decisiones, la sensibilidad ante situaciones desfavorables, el apoyo hacia otros sin esperar un beneficio propio, así como la participación activa en la búsqueda de soluciones y el reconocimiento de sus errores y el planteamiento de estrategias de solución.

Estas afirmaciones fueron positivas en más del 60% de los jóvenes encuestados. Además, también se reflejaron puntuaciones positivas relacionadas al logro de desarrollo intelectual, logro de metas, formación de carácter y logro de objetivos de vida planteados, fortalecimiento de la autoconfianza y autoestima, la toma de decisiones según sus aspiraciones (Tabla 5).

No obstante, también se presentaron diversos valores negativos respecto a algunos aspectos del desarrollo humano en los jóvenes consultados. Esto se relacionó principalmente en la generación de prosperidad económica y el tipo de vida deseado, pues, en más del 50% de los jóvenes esto se denotó de forma negativa, indicando cierto grado de precariedad respecto a factores económicos (Tabla 5).

Además de ello, estos valores negativos también estuvieron relegados al considerar el trabajo como algo soñado y que, con él, es posible ahorrar dinero para su futuro. Del mismo modo, tampoco consideran tener una capacidad para adquirir y responder por servicios financieros (Tabla 5).

**Tabla 5**

*Caracterización del desarrollo humano en los jóvenes empleados*

ÍTEM	NEGATIVO		MEDIO		POSITIVO	
	Puntaje: 1 a 2		Puntaje: 3		Puntaje: 4 a 5	
<b>Siento que este empleo me ha permitido:</b>	(n)	(%)	(n)	(%)	(n)	(%)
Generar prosperidad económica	199	51,29	134	34,54	55	14,18
Tener el tipo de vida que he querido para mi	205	52,84	132	34,02	51	13,14
<b>Considero que:</b>						
Este trabajo es el que siempre había soñado y el que merezco	204	52,58	127	32,73	57	14,69
<b>Trabajar en esta empresa me ha permitido:</b>						
Reflexionar sobre el estilo de vida que he llevado y a partir de esto cambiar	90	23,20	161	41,49	137	35,31
Cumplir con aspiraciones que me hacen feliz	67	17,27	153	39,43	168	43,30
Lograr desarrollo intelectual y con este alcanzar mis metas	58	14,95	130	33,51	200	51,55
La formación de mi carácter y con esto lograr los objetivos de vida planteados	53	13,66	127	32,73	208	53,61

ÍTEM	NEGATIVO		MEDIO		POSITIVO	
	Puntaje: 1 a 2		Puntaje: 3		Puntaje: 4 a 5	
Siento que este empleo me ha permitido:	(n)	(%)	(n)	(%)	(n)	(%)
El fortalecimiento del auto--respeto, la autoconfianza y la autoestima	47	12,11	120	30,93	221	56,96
Tomar decisiones según mis aspiraciones basadas en un inventario de lo que poseo, lo que puedo alcanzar a través de mis capacidades y comparándome con otras personas que están en el mismo nivel que yo.	53	13,66	138	35,57	197	50,77
Generar expectativas frente a lo que quiero lograr teniendo en cuenta lo que poseo, lo que puedo lograr y lo que otras personas tienen y han logrado estando en el mismo nivel que yo	63	16,24	138	35,57	187	48,20
Prestar atención a los elementos relevantes para lograr el fin propuesto	45	11,60	118	30,41	225	57,99
Adquirir conocimiento y experiencia para manejar las diferentes situaciones que se presenten en el cumplimiento de las metas propuestas	39	10,05	120	30,93	229	59,02
Identificar el nivel de complejidad de cada una de las situaciones que se presenta, y atenderlas según dicho nivel y teniendo en cuenta las consecuencias tanto positivas como negativas.	43	11,08	125	32,22	220	56,70
Reflexionar profundamente antes de tomar una decisión identificando los pros y contras y ser coherente con dicha reflexión al actuar	38	9,79	131	33,76	219	56,44
Tomar decisiones basadas en valores, sin dejarme influenciar por otras personas o situaciones.	38	9,79	121	31,19	229	59,02
Tomar siempre decisiones orientadas al cumplimiento de un objetivo o fin.	37	9,54	108	27,84	243	62,63
Establecer y realizar pequeñas metas que me permitan dar cumplimiento a objetivos grandes frente a los que basó las decisiones tomadas en el día a día.	42	10,82	158	40,72	188	48,45
Participar en la toma decisiones en temas relacionados con mi puesto de trabajo	161	41,49	137	35,31	90	23,20
Tener voz y voto en la formulación de planes de mejora relacionados con aspectos de mi puesto de trabajo	184	47,42	115	29,64	89	22,94
Tener un estilo de vida económicamente estable	140	36,08	149	38,40	99	25,52
Adquirir los bienes y servicios que requiero para vivir bien	159	40,98	133	34,28	96	24,74
Ahorrar dinero para mi futuro	206	53,09	102	26,29	80	20,62
Crear independencia económica	159	40,98	127	32,73	102	26,29
Capacidad para adquirir y responder por servicios financieros	200	51,55	107	27,58	81	20,88
Ser consciente de la influencia que pueden tener mis acciones en el bienestar de otras personas	61	15,72	109	28,09	218	56,19
Pretender ser justo y compasivo al momento de tomar decisiones buscando no dañar a otras personas	51	13,14	93	23,97	244	62,89
Ser sensible ante la situación desfavorable de otra persona	42	10,82	102	26,29	244	62,89

ÍTEM	NEGATIVO		MEDIO		POSITIVO	
	Puntaje: 1 a 2		Puntaje: 3		Puntaje: 4 a 5	
	(n)	(%)	(n)	(%)	(n)	(%)
<b>Siento que este empleo me ha permitido:</b>						
Actuar para ayudar a otros, aunque no me beneficie directamente	42	10,82	104	26,80	242	62,37
Participar activamente en la búsqueda de soluciones, aun cuando la situación no me afecta directamente	53	13,66	97	25,00	238	61,34
Reconocer mis errores y generar estrategias que den soluciones a los problemas causados por estos y que están afectando a otras personas.	46	11,86	101	26,03	241	62,11
<b>Esta empresa:</b>						
Me brinda la posibilidad de continuar con mis estudios	142	36,60	124	31,96	122	31,44
Hace evidente el interés por que su personal continúe con su formación académica	187	48,20	106	27,32	95	24,48

*Nota:* esta tabla evidencia las frecuencias de respuesta de los jóvenes para cada ítem del cuestionario. Fuente: *Elaboración Propia*.

### Características Sociodemográficas

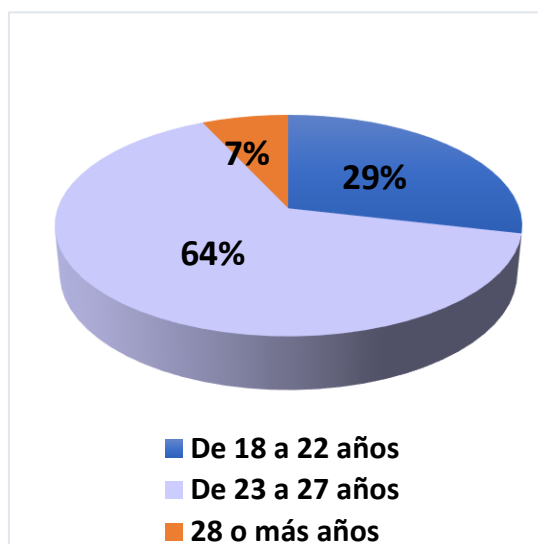
Se describieron las características sociodemográficas de los jóvenes en la ciudad de Neiva (Huila), encontrando una media de edad de 24 años, en donde el mayor grupo estuvo conformado por jóvenes de 23 a 27 años de edad, con el 64,43%. Además, se evidenció una predominancia del sexo masculino, con el 60,57% de los jóvenes consultados (Gráficos 3 y 5).

Respecto al nivel socioeconómico, prevaleció el estrato 2 con el 44,85% de los jóvenes, seguido por el estrato 1 con el 44,07%. Con una prevalente escolaridad de técnicos con el 28,09% seguido por jóvenes con estudios de básica secundaria en el 25,26% y universitarios con el 25% (Gráficos 6 y 4).

El estado civil de los participantes empleados fue principalmente soltero(a) con el 62,89%. Además, el 52,32% manifestaron no estar a cargo de ninguna persona (gráfico 7 y 8).

**Figura 5**

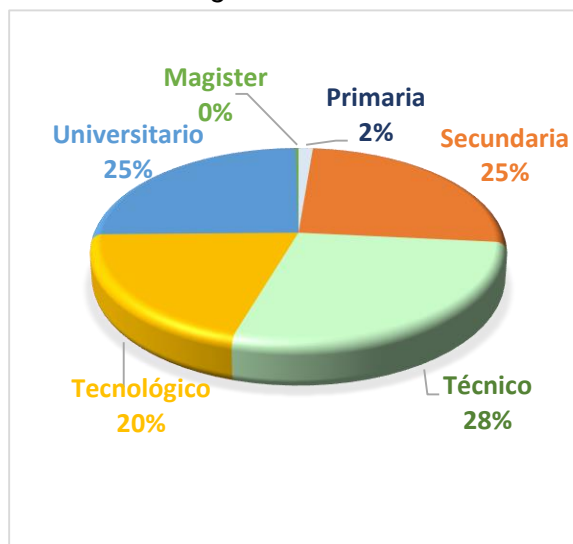
*Porcentaje de rango de edad*



*Nota:* El gráfico representa las edades de los jóvenes encuestados. Fuente: *Elaboración Propia*

**Figura 6**

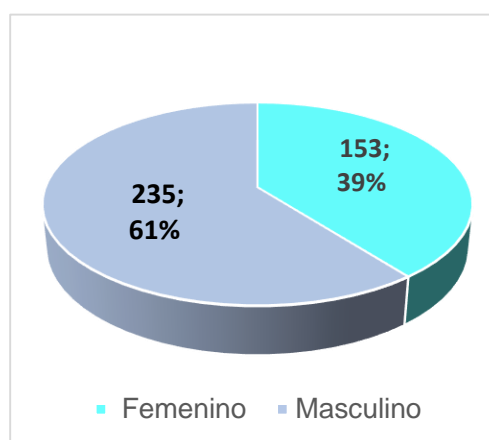
*Promedio del grado de escolaridad*



*Nota:* El gráfico ilustra el grado de escolaridad con el que cuentan los jóvenes encuestados. Fuente: *Elaboración Propia*

**Figura 7**

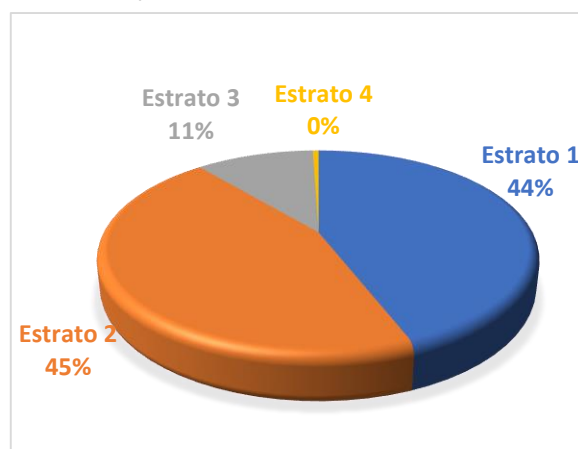
*Porcentaje del rango del sexo*



*Nota:* El gráfico representa la cantidad y el porcentaje de encuestados del sexo masculino y femenino. Fuente: *Elaboración Propia*

**Figura 8**

*Porcentaje del estrato socioeconómico*

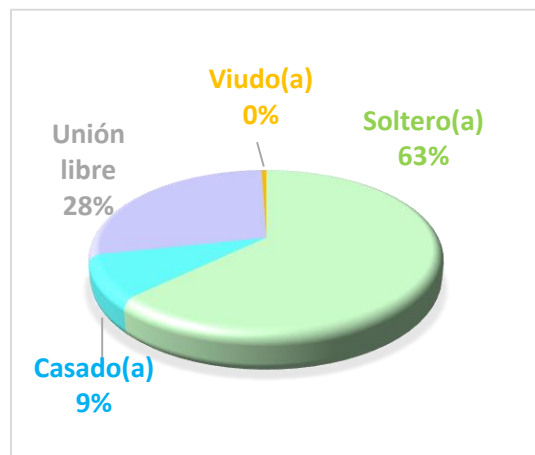


*Nota:* El gráfico representa el estrato socioeconómico al que pertenecen la población joven objeto de estudio. Fuente: *Elaboración Propia*



**Figura 9**

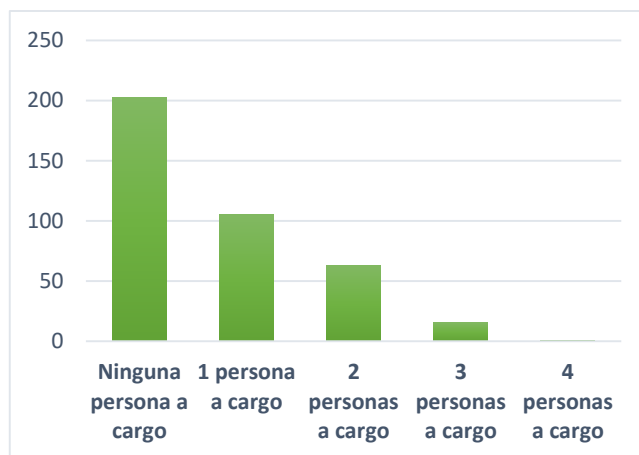
*Porcentaje condición de estado civil*



*Nota:* El gráfico representa el porcentaje del estado civil de las personas encuestadas. Fuente: *Elaboración Propia*.

**Figura 10**

*Cantidad de personas a cargo*



*Nota:* El gráfico de columna refleja el porcentaje de personas a cargo de los Jóvenes encuestados. Fuente: *Elaboración Propia*.

Con el gráfico 3 se puede apreciar que, principalmente los jóvenes encuestados tienen un promedio de edad entre los 23 a 27 años, etapa en que generalmente terminan sus estudios de educación superior, sin embargo, en el gráfico 4 sólo el 25% reportó estudios universitarios. A su vez, el gráfico 5 evidencia que la mayoría fueron hombres, el gráfico 6 indica que pertenecientes al estrato 2, el gráfico 7 demuestra la predominancia del estado civil soltero, y finalmente el gráfico 8 que no se encuentran a cargo de más personas.

### **Afectaciones Sociales Provocadas Por la Precariedad Laboral**

Con el fin de conocer las afectaciones sociales provocadas por la precariedad laboral en los jóvenes en la ciudad de Neiva (Huila), se aplicaron 10 entrevistas semiestructuradas que permitieron abordar las condiciones socioeconómicas de los jóvenes mientras estuvieron laborando, así como las condiciones y el cese laborales, en donde se obtuvo una visión más amplia sobre dichas afectaciones.

La información obtenida de las entrevistas se dividió en 3 grandes categorías de análisis, las cuales, a su vez, contuvieron varias subcategorías de estudio, determinadas por la frecuencia de respuestas observada en los participantes (Tabla 6).

**Tabla 6.**

*Categorización de la entrevista aplicada.*

CATEGORÍA	SUBCATEGORÍAS	GENERALIDADES
Expectativas laborales	Estabilidad laboral	Los jóvenes quieren un empleo formal para tener una estabilidad económica.
	Crecer profesionalmente	Quieren aplicar sus conocimientos adquiridos por el curso de sus estudios y crecer profesionalmente.
Experiencias durante la vinculación laboral	Influencias y conocidos	La mayoría de los empleos fueron logrados por contactos e influencias.
	Menos de 1 año de labor	En su mayoría los contratos fueron por prestación de servicios de no más de 1 año.
	Suministros insuficientes	No les suministraron transporte ni equipos de cómputo, como tampoco un apoyo humano suficiente.
	Desgaste físico y mental	Los jóvenes no tuvieron tiempo para sus familias. Tuvieron problemas en la salud.
	Insatisfacción con el pago	Los pagos no eran acorde a sus tareas asignadas, o eran muy bajos para suplir sus necesidades.
	No fue posible ahorrar	En su mayoría no pudieron ahorrar para enfrentar el desempleo.
	Aprendizaje	Adquirieron habilidades y destrezas producto de la experiencia laboral adquirida.
Cese laboral	Tiempo desempleado	El tiempo desempleado fue variable. Algunos se dedicaron a actividades económicas informales.
	Supervivencia económica	Algunos suplían sus necesidades económicas con el apoyo de sus padres y por el desarrollo de actividades económicas informales.
	Experiencia laboral	Se ha dificultado el logro de un nuevo trabajo debido a las altas exigencias.
	Incertidumbre frente al desempleo	Los jóvenes no saben cómo van a afrontar la situación, cómo van a pagar los gastos o cómo van a mantener a sus familias.
	Preocupación y tristeza	Los jóvenes sintieron tristeza y desilusión tras el cese laboral. Sintieron preocupación por cómo van a alimentar y sostener a sus familias.

CATEGORÍA	SUBCATEGORÍAS	GENERALIDADES
	Apoyo de familiares y amigos	El apoyo de familiares ya amigos fue fundamental para afrontar el desempleo, a través del apoyo económico y moral.
	Sin planes de estudio	Muchos no tienen planes de estudio. Solo unos pocos reportaron realizar cursos y formación profesional en el tiempo de desempleo.

*Nota:* esta tabla evidencia las categorías determinadas a partir del análisis de las entrevistas desde un enfoque cualitativo. Fuente: Elaboración propia.

A continuación, se describen más detalladamente las categorías y subcategorías resaltadas.

### ***Categoría 1. Expectativas Laborales***

Al revisar las expectativas de los participantes antes del egreso laboral, se pudo observar que, en su mayoría, se asocia directamente a la supervivencia, dado que, en varios casos, las personas entrevistadas son los principales proveedores del hogar, aunque en algunos casos, se trató de jóvenes que aún viven con sus padres, pero cuya expectativa se dirige al deseo de aportar económicamente al hogar y lograr independencia, así como de un deseo de crecer profesionalmente. A continuación, se describen 2 subcategorías que definen dichas expectativas laborales:

**Subcategoría 1. Estabilidad laboral.** La estabilidad laboral es el principal motivo por el cual los entrevistados desean laborar, pues, en su mayoría, los jóvenes expresaron que desean conseguir trabajo con el fin de brindar una estabilidad para sus familias, apoyar gastos del hogar, el pago de deudas, algunos manifestaron habitar casas y apartamentos en arriendo.

Las familias de los jóvenes estuvieron caracterizadas principalmente por parejas sentimentales con hijos, sin embargo, también se presentaron jóvenes que viven con sus padres y sus hermanos. Con ello la necesidad de suplir las necesidades básicas como la

alimentación, salud, transporte y demás, recae principalmente sobre aquellos que son los principales proveedores del hogar. Así lo expresaron algunos participantes;

*Entrevistado 9: “En cuanto a mis expectativas laborales, decir que la primordial es la de a través de un empleo poder suplir mis necesidades básicas y las de mi familia” (joven de 28 años que está a cargo de su mujer e hijas).*

*Entrevistado 5: “Vivo en la casa de mis padres y mis expectativas laborales se basan en un empleo que me permita pagar mi propio apartamento y demás gastos” (joven madre de un bebé de 2 años).*

*Entrevistado 6: “Busco adquirir conocimiento, tener un sustento económico con el cual suplir mis gastos básicos y contribuir en mi familia para cubrir los gastos que surgen mes a mes” (joven de 22 años que vive con sus padres y sus 4 hermanos).*

Cabe destacar que, en todos los entrevistados la principal expectativa laboral es económica, así como lo expresaron los 3 entrevistados mencionados anteriormente, se obtuvieron respuestas similares en los demás entrevistados. En su mayoría, los jóvenes pertenecían al estrato 1, y algunos expresaron que su deseo es poder conseguir un empleo en el cual el salario les alcance para alimentación, transporte, y supervivencia.

**Subcategoría 2. Crecer profesionalmente.** Además de sus intereses económicos, los jóvenes manifestaron el deseo de crecer profesionalmente, dado que en algunos casos los jóvenes cuentan con estudios universitarios que desean poner en práctica en un entorno laboral. De este modo, las expectativas laborales de los jóvenes con estudios técnicos, tecnológicos y universitarios se refieren al constante deseo de poder trabajar en su área de preparación.

Adicional a ello, las expectativas se mantienen sobre la posibilidad de poder lograr una experiencia laboral y ascensos empresariales, por medio del aprovechamiento de

oportunidades a jóvenes con poca experiencia laboral. Además, algunos han expresado el deseo de seguir estudiando, pero no cuentan con los recursos económicos para hacerlo, por ello la expectativa laboral está ligada a la económica. Así lo expresaron algunos entrevistados:

*Entrevistado 1: “Yo soy estudiante de ingeniería civil de último semestre en la universidad Surcolombiana, en cuanto a la expectativa laboral, obviamente es trabajar en una empresa que tenga que ver con mi área de estudio, ojalá que esa empresa les dé la posibilidad a los jóvenes de ascender por medio de logros o por medio de la experiencia laboral” (joven que vive con su madre y hermana, profesionales).*

*Entrevistado 4: “Mis expectativas laborales son encontrar un empleo que me brinde la posibilidad de continuar con mis estudios, yo estudio derecho estoy en último semestre, la idea es terminar mi pregrado y buscar la forma de realizar el postgrado lo antes posible, sin embargo estuve revisando maestrías o doctorados y están por encima de los \$20'000.000 y ahora mismo mi familia no podría apoyarme a costear ese gasto, por eso quisiera tener un trabajo que me permita ahorrar para invertir en mi futuro” (joven de 23 años que vive con su madre y sus 4 hermanos).*

Por otra parte, las expectativas también estuvieron relacionadas al deseo de obtener un trabajo en donde no se explote laboralmente a sus empleados, es decir, una empresa con valor humano que se preocupe por la salud física y mental de los mismos.

## ***Categoría 2. Experiencias Durante la Vinculación Laboral***

Al abordar sobre las experiencias durante la vinculación laboral, se obtuvieron varias concepciones de los entrevistados que permitieron generar una visión sobre su tiempo de labor, caracterizado por el modo en que lograron conseguir el empleo, los tipos de contrato, las barreras en la ejecución de su labor, sus condiciones laborales, las causas de egreso, algunas insatisfacciones y el aprendizaje obtenido en su tiempo laborado. De este modo, a

continuación, se presentan las subcategorías más destacadas producto de las respuestas de los jóvenes entrevistados:

**Subcategoría 1. Influencias y conocidos.** Esta categoría hace referencia a cómo consiguieron los jóvenes entrevistados el primer empleo en su experiencia laboral. En esta se destaca que, en su mayoría, los jóvenes lograron acceder a un empleo formal debido a la recomendación de familiares o terceros, a través de influencias. Solo 3 jóvenes manifestaron haber obtenido sus empleos por mérito y esfuerzo propio, sin la ayuda de otras personas para lograrlo.

Se destaca el hecho de una joven que logró el empleo debido a que su padre se desenvuelve en el sector público, y los directos beneficiarios de las ofertas de empleo eran los hijos de dichos funcionarios, por tanto, la postulación fue efectiva tras ese beneficio laboral. Aunque el proceso de selección implicaba el paso por varias etapas en donde se revisaba el nivel académico y experiencia laboral, el factor que facilitó la contratación fue la experiencia laboral de su padre. Así lo expresó;

*Entrevistado 1: “Gracias a mi papá pude obtener ese empleo, ya que al tener tanto tiempo laborando con el Estado, me fue más fácil acceder a la pasantía para posteriormente adquirir el contrato”.*

Otros dos casos de influencias laborales se presentaron en varios jóvenes que obtuvieron su primer trabajo formal gracias a la recomendación de personas con influencias y conocidos en las empresas, quienes los apoyaron en su proceso de vinculación para tener prioridad y evitar varios filtros de selección. Los procesos de selección fueron similares al del resto de los empleados, en donde se presentaron también otros aspirantes, no obstante, los jóvenes entrevistados manifestaron haber logrado quedarse con el empleo debido a las influencias de un allegado, estas fueron algunas de las experiencias reportadas;

*Entrevistado 6: “tuve la recomendación e influencia de un allegado a la familia que tenía contactos dentro de la entidad, debido a que no tenía ningún tipo de experiencia laboral ni estudios y está persona me recomendó directamente con el encargado de seleccionar el personal para las vacantes disponibles en el momento”.*

*Entrevistado 7: “El mayor apoyo que tuve fue el de un contacto que me recomendó en la empresa a la cual estaba aspirando”.*

*Entrevistado 2: “Un familiar que estaba trabajando en la empresa me aviso que abrieron vacantes para trabajar en la pesquera arreglando el pescado y preparándolo para todo el proceso de producción, así que ella me ayudo a meter la hoja de vida y ahí quede”.*

*Entrevistado 10: “Mi madre trabaja en una planta de arroz y logró un puesto para mí, desde allí empezó el proceso de contratación”.*

Por otra parte, el proceso de selección e ingreso laboral se dio por simples contactos, es decir, aunque no se movieron influencias para la obtención del puesto, pero consiguieron información por parte de familiares y conocidos que les permitió dar con el trabajo y los requerimientos para su integración.

Respecto a ello, uno de los entrevistados manifestó que, desde su experiencia personal en los procesos de solicitud de empleo, ha observado la gran presencia de influencias de personas o las llamadas “palancas” para la obtención de los empleos, y son los recomendados especiales quienes siempre ocupan las vacantes ofertadas a pesar de que existan otros postulados con una mejor hoja de vida. De este modo lo expresó;

*Entrevistado 8: “Podría decir que en varios de los sitios en los que he hecho un proceso de entrevista el tema de las influencias de las personas o las denominadas palancas siempre interfieren en las decisiones finales, he podido evidenciar que los recomendados especiales de*

*alguien son quienes ocupan las vacantes a pesar de que otra persona tenga un mejor desempeño”.*

Como se expresó anteriormente, solo 3 personas obtuvieron el empleo por procesos formales, sin apalancamientos. El primer caso fue el de un joven que contaba solo con estudios bachilleres, el cual obtuvo el empleo en una empresa de telefonía móvil, por medio de procesos de entrevista, pruebas de altura, conexiones de redes, entre otras, además, el contar licencia de conducción le permitió obtener el trabajo. Otro caso de vinculación laboral por cuenta propia se dio para el cargo de procesador en una empresa pesquera, pues no requerían experiencia laboral.

Por otra parte, otro joven expresó que, a raíz de sus prácticas profesionales realizadas en una entidad del estado, logró obtener un cargo laboral debido a su buen desempeño durante su periodo de práctica, ante ello expuso;

*Entrevistado 4: “Realmente no debí competir contra otras personas para adquirir mi contrato, mis jefes habían visto mi trabajo cuando realice las prácticas profesionales así que acordamos firmar el contrato”.*

No obstante, este joven tuvo varias dificultades para su primer ingreso, pues, tuvo que acceder a préstamos económicos para el pago previo de seguridad social, tarjeta militar provisional y derechos de contratación. Además, en la actualidad considera que no ha podido conseguir un nuevo empleo debido a la falta de contactos políticos, expresando;

*“Entrevistado 4: Pienso que la principal barrera para poder vincularme nuevamente a un trabajo formal en una pesa es que soy una persona muy ajena a la política, no soy de estar detrás de un político para conseguir oportunidades de empleo, yo me he postulado a varios lugares y cuento con una hoja de vida buena, pero hasta ahora no he podido adquirir por mis propios medios nuevamente un empleo”.*



**Subcategoría 2. Menos de 1 Año de Labor.** Algo que se pudo observar tras el análisis de las entrevistas es que, en casi la totalidad de los casos, los contratos laborales no superaron el año, exceptuando un caso en donde el entrevistado estuvo laborando por 4 años por medio de contrato indefinido en una empresa pesquera. No obstante, se presentaron principalmente contratos por prestación de servicios de 3, 5, 6 7 y hasta 10 meses. También se reportaron vinculaciones mediante términos renovables, es decir, al cumplir 3 meses, este contrato podía o no ser renovable. Fueron pocos los contratos a término fijo o indefinido.

El joven que estuvo laborando inicialmente por prácticas profesionales recibía poco menos de dos salarios mínimos, y al ser contratado luego por prestación de servicios, estuvo laborando bajo el mismo sueldo inicial de practicante.

La desvinculación laboral se dio generalmente por la terminación de dichos contratos, a pesar de que, en varios casos, a los jóvenes se les había dicho que les renovarían, pero esto no pasó. Algunas de las respuestas más frecuentes se asimilaron a lo reportado por los siguientes entrevistados:

*Entrevistado 1: “En mi caso el cese de las actividades se dio por la terminación del contrato de 4 meses que me dieron para este año 2022, inicialmente me dijeron que se renovarían el contrato, posteriormente me dijeron que por falta de recursos no fue posible renovarme el contrato”.*

*Entrevistado 5: “Se realizaron una serie de cambios, empezaron a rotar personal y entre esos cambios a mí me sacaron”.*

*Entrevistado 7: “Las circunstancias de la desvinculación laboral fueron el cumplimiento y no renovación del contrato debido a que, por políticas de la empresa, el cargo era para contratos de corto tiempo y rotativos”.*

No obstante, otros casos del cese laboral se debieron a decisiones personales, familiares y económicos, en donde los jóvenes tomaron la decisión de retirarse debido a un mayor interés en dedicar tiempo a sus hijos, el logro de un mejor empleo con menor esfuerzo físico y riesgos para su salud, también porque consideraron que su sueldo no cubría todos los gastos del mes y los horarios eran muy poco flexibles. Además, también se presentó un interés por emprender un proyecto académico nuevo.

**Subcategoría 3. Suministros Insuficientes.** En gran parte de las experiencias de los jóvenes, se evidenció que tuvieron que afrontar barreras en su labor debido a la falta de transporte, falta de insumos, falta de equipos y recursos financieros para llevar a cabo su trabajo. Pues, las empresas en su mayor parte no suministraban estos recursos a los jóvenes, teniendo en cuenta que la mayoría de las vinculaciones se asociaron a contratos por prestación de servicios. Una de las respuestas destacadas frente a este tipo de barreras, fue la siguiente:

*Entrevistado 4: “El contrato establecía que al ser de apoyo a la gestión debía traer al lugar del trabajo mi propio equipo de cómputo y aunque yo contaba con un computador portátil, este siempre lo utilizaba para hacer los trabajos de la universidad con mucha paciencia porque era muy viejito y lento, así que una primera inversión que hice fue sacar un computador a cuotas para poder desempeñarme sin contratiempos. Una de mis funciones era servir de enlace entre las diferentes entidades del estado de la ciudad, es decir, entregar documentación entre concejo de Neiva y personería municipal o alcaldía y Ecopetrol, yo no contaba con transporte propio, y aunque en el trabajo me facilitaban transporte, debía esperar varias horas hasta que hubiese disponibilidad de transporte”.*

Del mismo modo, varios jóvenes manifestaron que el pago era poco para las tareas asignadas en su trabajo, así como tampoco varios de ellos contaban con transporte para movilizarse, lo que les dificultó mucho su llegada a tiempo al trabajo. Otras respuestas destacadas fueron las siguientes:

*Entrevistado 8: “De la empresa nos mandaban solas a los sitios de venta y no había él personal suficiente para los asuntos de descargue de la mercancía o el transporte entre los supermercados”.*

*Entrevistado 3: “Un punto negativo es que no nos pagaban viáticos y nos exigían horas muy estrictas, es decir a tal hora ya deberían estar en Algeciras y si estábamos terminando algún trabajo en Neiva o rivera que se prolongará, debía conducir muy rápido para poder estar en Algeciras a tiempo, porque los automóviles tienen un chic, ese chic debía estar funcionando a las 7:00 am en punto”.*

**Subcategoría 4. Desgaste Físico y Mental.** Una de las principales dificultades y experiencias negativas durante la vinculación laboral en los jóvenes entrevistados, fue el alto desgaste físico y mental al que eran sometidos constantemente, del mismo modo, soportaron altos niveles de estrés al trabajar bajo mucha presión. Adicionalmente, este desgaste físico y mental provocó repercusiones familiares en los jóvenes que, en ocasiones debían laborar horas extra para suplir sus necesidades económicas, reduciendo entonces el tiempo de calidad con sus hijos y familiares. De esta forma, una de las respuestas más destacadas fueron las siguientes:

*Entrevistado 2: “Ese empleo me dio para la alimentación y el sostenimiento durante mucho tiempo, pero creo que uno de los factores que más volvían precaria mi condición laboral era que el proceso con el pescado nunca terminaba, entonces la empresa te brinda la posibilidad de trabajar un poco más y cobrar horas extras. Fueron varios los días que me quedé hasta tarde realizando trabajo de más para poder adquirir esas horas extras, pero ahora entiendo que lo que realmente estaba haciendo era desgastarme, no pasaba tiempo con mis niños porque salía muy temprano y volvía muy tarde, muchas veces me encontraba en ese dilema, el de quedarme un poco más para poder adquirir más dinero, pero era menos tiempo con mi familia”.*

*Entrevistado 2: “Representó mucho desgaste físico y mental, podría decirse que era mucho más lo que me quemaba allí en comparación a lo que se trabajó me dejó”.*

*Entrevistado 3: “Aunque principalmente fui contratado para trabajar en Neiva, había días en que empezaron a enviarnos a municipios como rivera, Campoalegre o Algeciras. En Neiva yo podía descansar, aunque fuese sólo media hora, en cambio en los municipios debía permanecer dentro del carro”.*

Las repercusiones físicas se dieron en varios entrevistados, pues, otro joven indicó que en varias ocasiones tuvo complicaciones en su salud a causa del frío, ya que su labor debía realizarse a veces bajo temperaturas muy frías para conservar el pescado. Así mismo, otro joven indicó que sus condiciones laborales no eran óptimas, pues, el lugar de trabajo tenía altos niveles de contaminación por el agua del pescado, la humedad, vísceras, que a su vez generaba hongos, además no contaban con los elementos de protección personal para prevenir enfermedades.

Otra de las situaciones más destacadas se refirió a un joven que indicó que las condiciones laborales eran muy desgastantes físicamente, tanto que en varias ocasiones tuvo que acudir al médico debido a alteraciones en su salud como infecciones en la piel, que lo incapacitaban hasta dos veces en el mes. Además de ello, manifestó que el trabajo bajo presión se presentaba todo el tiempo, donde los supervisores eran bastante invasivos a la hora de revisar su labor, y de apurar las acciones. De este modo lo expresó;

*Entrevistado 9: “Sentía que me estaban consumiendo como persona, la mayor parte del tiempo vivía agotado por todo el requerimiento físico de mi profesión, fueron muchas las veces que tuve que recurrir al hospital por infecciones en la piel, también los recargos nocturnos eran muy pesados así que llego un punto en el que el mismo trabajo me abrumaba y sentía que no podía con la situación. El horario laboral era muy pesado porque tocaba laboral hasta altas*

*horas de la madrugada, tipo 2 o 3 de la mañana lo que representaba peligros en la vía para retornar a casa a descansar”.*

Debido a que esta vinculación laboral era la primera en su vida, muchos ingresaron con dudas, con falta de experiencia y algunos conocimientos, por lo que su labor se veía afectada y reducida respecto a la labor de sus compañeros de trabajo. Sin embargo, estas situaciones de enfrentarse a nuevas tareas, nuevos conocimientos les permitió fortalecer sus habilidades y conocimientos en su labor. Los forjó de carácter y responsabilidad a pesar de haber sido expuestos a diversas situaciones de estrés que los abrumaba.

**Subcategoría 5. Insatisfacción Con el Pago.** Una de las principales dificultades percibidas por los jóvenes entrevistados fue la insatisfacción con los pagos, tanto por su cantidad como las demoras en los mismos. Varios jóvenes indicaron que sus sueldos no correspondían a la alta carga laboral exigida en las empresas, además, al ser varios vinculados por prestación de servicios, no les pagaba las prestaciones sociales. Dentro de las respuestas más frecuentadas al respecto, se destacaron las siguientes expresiones;

*Entrevistado 1: “Un factor muy importante fue el bajo sueldo por eso no podría decir que ese trabajo satisfacía también mis expectativas personales. En una ocasión se demoraban 3 meses para girarme el pago, esto causó que para sostenerme tuviera que hacer préstamos, cuando el dinero por fin llegó ya debía más de lo que recibí, me desorganizó mucho económicamente”.*

*Entrevistado 3: “Realmente trabajo porque me toca por que el sueldo no alcanza”.*

*Entrevistado 4: “Quienes están contratados por prestación de servicios de apoyo a la gestión son las personas con menos garantías laborales”.*

*Entrevistado 6: “Con el tema de los pagos si se presentaban retrasos en algunos meses de más de 10 días”.*

*Entrevistado 9: “El salario que gano no me alcanza para suplir todos los gastos y necesidades que demanda mi hogar”.*

De este modo, en varias ocasiones los jóvenes debían sacar dinero como pudieran para poder suplir las necesidades laborales, hasta recibir su pago correspondiente. En los casos de las vinculaciones por prestación de servicio, esto se convirtió en una gran barrera en su labor, pues sufrieron afectaciones económicas al solicitar préstamos para la adquisición de implementos como computadores, medios de transporte, entre otros, que no eran recompensados por pagos oportunos por parte de la empresa contratante, de este modo lo expresó un joven:

*Entrevistado 4: “El punto más negativo que tenía este trabajo fueron los retrasos en los pagos, hasta dos meses de espera, como contratista que acababa de hacer dos préstamos para adquirir computador y que debía todos los costos de ser contratado, no podía sobrevivir sin recibir el sueldo a tiempo, así que debía vender la cuenta, pero en este proceso perdí dinero que, si bien no era mucha plata la que perdía, me dolía, por que salía de mi trabajo, de mi esfuerzo”.*

**Subcategoría 6. No fue Posible Ahorrar.** Tal como se evidenció en la categoría anterior, los jóvenes manifestaron en su mayoría inconformidad con el pago realizado por su labor anterior, además, tampoco contaron con liquidación, por ello, en la actualidad no poseen ahorros para hacer frente al desempleo. Así lo manifestaron algunos de los jóvenes consultados;

*Entrevistado 2: “No tuve la oportunidad de ahorrar para el periodo de desempleo”.*

*Entrevistado 3: “Durante los 10 meses que trabaje en la empresa no me fue posible ahorrar algo de dinero, porque al ser tan bajo el sueldo no me alcanzaba en muchas ocasiones para poder pagar el arriendo, los servicios, el mercado y los gastos de los niños”.*

*Entrevistado 4: “No ahorré dinero durante el tiempo que estuve trabajando, no tuve las condiciones para poder hacerlo”.*

*Entrevistado 6: “Ahorros no tenía disponible porque con el sueldo que me pagaban tenía lo Justo para cubrir los gastos que surgían mes con mes”.*

*Entrevistado 7: “Contaba con muy pocos ahorros al momento de quedar desempleada porque el sueldo que ganaba me alcanzaba para los gastos básicos y cubrir unos que otros gustos, así que el no tener mucho dinero disponible hizo que la situación fuera más difícil, y debíamos sobrevivir con un solo ingreso, el de mi marido”.*

Solo algunos de los entrevistados pudieron ahorrar;

*Entrevistado 5: “Sí, yo siempre he ahorrado, siempre que me giraban el pago yo sacaba \$50.000 cada mes como ahorro, eso me sirvió muchísimo el tiempo que estuve desempleada para mí y los gastos de mi niña”.*

*Entrevistado 8: “Tenía una pequeña base de ahorros con las cuales podía cubrir algunos gastos mientras encontraba una actividad que me generara ingresos”.*

**Subcategoría 7. Aprendizaje.** A pesar de la precariedad laboral experimentada por los jóvenes, lo cierto es que lograron sacar provecho de su tiempo laborado, pues, adquirieron mayores conocimientos y habilidades que les dio la seguridad para seguir trabajando. Además, se fortalecieron aspectos como el trabajo en equipo, el compañerismo, la eficiencia, la autonomía y confianza en sí mismos para poder ejercer adecuadamente su labor.

Del mismo modo, los jóvenes expresaron que, gracias a su experiencia laboral obtenida, son ahora más organizados, por lo que lo consideran enriquecedor para el logro de un nuevo cargo laboral. La experiencia adquirida les ha permitido nutrir sus hojas de vida, por

lo que esperan que, a futuro esto les sirva para no tener dificultades a la hora de solicitar un empleo.

*Entrevistado 2: “La eficiencia, me volví muy rápida gracias al nivel de exigencia para que las cosas funcionen”.*

*Entrevistado 3: “El conocimiento que adquirí cuando estaba allá ha alimentado mi hoja de vida y siento que ese es un factor positivo para volver a conseguir trabajo”.*

*Entrevistado 4: “Adquirí muchas destrezas que estoy seguro me serán de mucha ayuda en trabajos futuros, aprendí a ser organizado y a tratar con las personas, la atención al público y la paciencia son una de las cosas que más me fortaleció este trabajo”.*

*Entrevistado 5: “Adquirí mucha experiencia en cuanto a trato con las personas”.*

*Entrevistado 8: “Aprendí a socializar en público, lo que me permitió tener más capacidad para interactuar con las personas, expresar mis ideas, tener seguridad conmigo misma”.*

*Entrevistado 10: “La experiencia laboral me permitió afianzar mis conocimientos en un ambiente formal de empleabilidad, me formó en carácter y responsabilidad”.*

Los jóvenes universitarios, manifestaron que su experiencia laboral les permitió aprender mucho más que los conocimientos teóricos adquiridos en la universidad, pues, se enfrentaron a la toma de decisiones en marcha de proyectos, con habilidades que no fueron fortalecidas desde su entorno académico. A raíz de ello, esperan desarrollar con más profundidad sus carreras profesionales con el fin de expandir sus conocimientos.

### ***Categoría 3. Cese Laboral***

Esta categoría fue analizada desde el tiempo desempleado, el modo de supervivencia durante ese tiempo, las situaciones del ¿por qué no han encontrado un nuevo trabajo?, los sentimientos generados por la situación, el apoyo recibido por



familiares y amigos, los cambios en comparación a la situación de empleo, la falta de planes de estudio, entre otros. De este modo, a continuación, se presentan las subcategorías más destacadas producto de las respuestas de los jóvenes entrevistados:

**Subcategoría 1. Tiempo Desempleado.** El tiempo de los jóvenes en situación desempleada vario entre 8 días hasta 8 meses, incluso, algunos jóvenes se encuentran aún en la búsqueda de un empleo formal, pues, varios de ellos, a pesar de no estar empleados formalmente, se dedican a otras actividades económicas como la construcción, trabajo en bares y el apoyo en restaurantes. Otros por su parte, se han dedicado al arreglo de uñas, a la labor del campo, labores agrarias, del hogar y cuidado de sus hijos.

No obstante, a pesar de estar realizando algunas actividades económicas, los jóvenes no están satisfechos con ello, debido a la falta de cobertura en seguridad social y demás prestaciones, por lo cual se encuentran en la constante búsqueda de nuevas oportunidades que le brinden una estabilidad financiera, laboral y personal.

Uno de los jóvenes que se encuentra desempleado, expresó haber renunciado por decisión propia, con el fin de dedicarse absolutamente a sus estudios, luego de ello, si espera poder encontrar trabajo en su área de formación. De igual forma, los jóvenes que cuentan con títulos técnicos, tecnológicos y universitarios buscan con ansias un empleo dentro de su campo de estudio, con el fin de poder ejercer sus carreras y crecer profesionalmente.

Las expresiones más destacadas fueron las siguientes;

*Entrevistado 1: “Estuve desocupada un mes, en julio trabajé en un bar como mesera todo el mes y ahora pasada la temporada en agosto estoy nuevamente en la búsqueda de empleo, y por supuesto en mi campo de estudio”.*

*Entrevistado 4: “A partir de qué quede desempleado llevo seis meses desempleado en términos de trabajos formales, por qué cuando quede desempleado al otro día estaba apoyando a mi mamá en el restaurante, pero, este trabajo es informal ya que es un restaurante casero muy pequeño, no está registrado ante cámara y comercio y desde luego no pagamos seguridad social. Por supuesto que he buscado vincularme nuevamente al mundo laboral formal, pero al no tener un apoyo político ha sido difícil”.*

*Entrevistado 4: “Aún sigo buscando, pero ya han pasado ocho meses de este año que trabajo en el informalismo así que he aprendido a vivir con lo poco que puedo conseguir, pero mi meta sigue siendo conseguir un trabajo donde pueda pagarme mis estudios de posgrado”.*

Por otra parte, los jóvenes entrevistados que no contaban con estudios académicos fuera de los básicos manifestaron “trabajar en lo que sea”, pues, su principal objetivo ha sido siempre poder sostener a sus familias.

**Subcategoría 2. Supervivencia Económica.** Tal como se mencionó en la categoría anterior, gran parte de los jóvenes entrevistados a pesar de estar desempleados formalmente, se han ocupado económicamente mediante trabajos informales como la construcción, trabajo en bares y el apoyo en restaurantes. otros por su parte, se han dedicado al arreglo de uñas, a la labor del campo, labores agrarias, del hogar y cuidado de sus hijos, en donde no les cubren las prestaciones sociales.

Por otra parte, la subsistencia económica de algunos jóvenes se refirió al apoyo de su pareja o de sus padres, quienes se encargan de los gastos del hogar, pero que, en ocasiones, no les alcanza para cubrir todos los gastos mes a mes.

Estas fueron algunas de las respuestas con relación al sostenimiento económico en los jóvenes entrevistados;

*Entrevistado 2: “El apoyo que me brinda mi pareja y trabajos ocasionales que obtengo de vez en cuando”.*

*Entrevistado 4: “El trabajo que realizo en el restaurante”.*

*Entrevistado 7: “En estos momentos mi principal fuente de sostenimiento es mi compañero permanente quien trabaja para responder por todos los gastos”.*

*Entrevistado 8: “Los pocos ahorros que tenía disponibles de los meses de sueldo en los que había estado vinculada formalmente a una empresa”.*

**Subcategoría 3. Experiencia Laboral.** Al consultar a los jóvenes si han dejado de buscar empleo en sus áreas de estudio o de conocimientos, la mayoría ha reportado que no, pero que ha sido difícil hallar un empleo acorde a sus estudios, pues, en su mayoría expresan que piden mucha experiencia. No obstante, hubo quienes, si renunciaron a seguir buscando empleo en sus áreas de estudio, debido a las mismas razones;

*Entrevistado 7: “Dejé de buscar cuando me di cuenta de que en el área de la vigilancia era difícil ingresar a alguna empresa teniendo tan poca experiencia laboral”.*

*Entrevistado 8: “Deje de buscar en mi área de formación porque las empresas exigen mucho tiempo de experiencia laboral, además de que algunas entidades al ser los puestos directamente relacionados con temas de ventas exigen que la persona tenga un medio de transporte propio para el cumplimiento de sus funciones”.*

*Entrevistado 1: “Muchos empleos, por ejemplo, si tú buscas empleo en CompuTrabajo, ellos te piden una cantidad de experiencia muy alta, en mi caso soy estudiante de ingeniería civil de décimo semestre no tengo la posibilidad de tener una experiencia tan avanzada en mi área de estudio entonces eso es una barrera para acceder a empleos, otra barrera es que no*

*cuento con licencia de conducción, algunas empresas piden licencia de conducción y al no tenerla debo desistir de aspirar a trabajar allí”.*

Por otra parte, también se hallaron jóvenes que, a pesar de haber realizado estudios técnicos, no se sienten conformes con sus estudios, por lo cual, aún siguen en la búsqueda de intereses para realizarse profesionalmente, dejando de lado la búsqueda de empleo con relación a sus títulos.

**Subcategoría 4. Incertidumbre Frente al Desempleo.** A raíz del desempleo se han generado diversos sentimientos en los jóvenes, caracterizados por la incertidumbre de no saber cómo se van a sostener o cómo van a suplir todos sus gastos mes a mes. Los jóvenes en esta situación suelen preguntarse *“¿qué va a pasar conmigo, ahora que iré a hacer, en donde me veré en cinco días, en una semana?”*, lo que incrementa la incertidumbre de saber si van o no a conseguir un empleo acorde a sus conocimientos y a sus necesidades.

Del mismo modo, en algunos casos la incertidumbre fue del cómo iban a sostener a sus familias, o cómo iban a apoyarlas con los gastos económicos tras un eventual despido de sus compañeros del hogar. Así lo manifestaron algunos de los jóvenes;

*Entrevistado 1: “Crece una incertidumbre de por si podré conseguir trabajo en la misma área, entonces es un momento de muchas preguntas y de tristeza”.*

*Entrevistado 6: “Me sentí en estado de incertidumbre porque en ese momento tenía deudas que debían suplir y eso me hacía estar pensando constantemente de dónde iba a obtener los recursos necesarios para cubrir esos gastos, además de que en mi familia era el único que tenía un empleo formal para ese entonces”.*

*Entrevistado 8: “Entré en una situación de incertidumbre porque a pesar de que tengo un empleo informal que me da ingresos no es lo mismo como el estar vinculada a una empresa con todas las garantías de ley”.*

Por otra parte, uno de los jóvenes manifestó no haberse sentido sano psicológicamente tras el cese laboral, pues, se encontraba en un desespero económico que lo alteraba demasiado.

**Subcategoría 5. Preocupación y Tristeza.** De la mano con la incertidumbre, los jóvenes experimentaron sentimientos de preocupación y tristeza, pues no sabían cómo iban a aprontar esa nueva situación, incluso algunos desarrollaron trastornos depresivos por la situación tan abrumadora de no tener empleo ni ingresos económicos. Así lo manifestaron algunos de los jóvenes;

*Entrevistado 5: “Me preocupé mucho porque yo no podía quedar desempleada, porque, aunque mis padres me prestan su casa, soy yo quien debe pagar facturas y hacer mercado además de responder sola por los gastos de mi bebé”.*

*Entrevistado 7: “Al momento de estar desempleado la situación se tornó muy difícil porque ya no contaba con los ingresos económicos necesarios para aportar en mi hogar, entre en un periodo de depresión porque no encontraba más empleo en esa área que me brindara estabilidad”.*

*Entrevistado 8: “Fue una experiencia abrumadora porque el quedarme sin empleo desestabilizó mi vida sobre todo en el tema de las deudas que debía cubrir y mis gastos básicos, entre en una fase de tristeza al sentirme estancada sin tener muchas opciones disponibles”.*

Además, algunos jóvenes manifestaron haberse encariñado con sus compañeros de trabajo por el tiempo laborado, así como con la labor realizada muchas veces con la comunidad. En algunos casos, los jóvenes expresaron que se sintieron poco valorados por las empresas contratantes, pues, a pesar de “haberlo dado todo”, no renovaron sus contratos. A

raíz de ello, actualmente se sienten reducidos debido al trabajo informal al cual les ha tocado acudir debido a su situación económica.

**Subcategoría 6. Apoyo de Familiares y Amigos.** El apoyo familiar y de los amigos ha sido fundamental para el afrontamiento de la situación precaria en los jóvenes entrevistados con relación a su falta de empleo formal, pues, en algunos casos han servido de apoyo para llevar a cabo mecanismos de supervivencia económica como el comercio de alimentos preparados por ellos mismos. Así lo manifestó uno de los entrevistados;

*Entrevistado 1: “En cuanto a mis amigos el apoyo ha sido muy bueno, algunos fines de semana en compañía de una amiga realizamos postres o hamburguesas para vender por encargo, he tenido mucho apoyo de mis amigos porque saben que el dinero de la venta de esta comida es para mí sustento, porque muchas veces si puedo conseguir unos turnos como asesora de ventas no alcanza, así que siento que he recibido un gran apoyo tanto de amigos como de familiares”.*

El apoyo brindado por los familiares ha sido tanto moral como económico. Como se ha mencionado en categorías atrás, varios de ellos aún residen con sus padres, los cuales les han brindado el apoyo económico para poder salir adelante, además de brindarles consejo y apoyo moral para enfrentar las situaciones difíciles. De este modo lo expresaron algunos jóvenes;

*Entrevistado 7: “El mayor apoyo lo he encontrado en mi familia quienes me han colaborado de una u otra manera con los inconvenientes que se presentan”.*

*Entrevistado 8: “Mi familia me colaboraba en los temas básicos como la alimentación y el techo”.*

*Entrevistado 10: “Mi familia ha sido mi principal fuente de apoyo porque ellos son quienes me proporcionaron lo necesario para mi solvencia económica”.*

#### Subcategoría 7. Sin planes de estudio.

Se evidenció una notable falta de planes de estudio o de capacitación en la mayoría de los jóvenes entrevistados, pues algunos no han pensado en continuar sus estudios debido a la falta de tiempo y de dinero. De este modo se presentaron las siguientes situaciones;

*Entrevistado 7: “No he tenido la posibilidad por factores económicos de emprender capacitaciones en mi área de formación para con ello nutrir mi perfil laboral como vigilante”.*

*Entrevistado 8: “No he podido emprender ningún plan de estudio a pesar de querer porque no cuento con los recursos suficientes para costear una carrera profesional que complemente la formación que ya tengo, esto debido a que por mi trabajo en el restaurante no cuento con el tiempo ni con el dinero para llevar a cabo algún plan de estudio”.*

No obstante, dos jóvenes si manifestaron que han realizado planes de estudio, uno de ellos ha aprovechado los cursos académicos que ofrecen las cooperativas de la ciudad, ya que sus costos son accesibles. Por otro lado, uno de los jóvenes que renunció a su previo trabajo lo hizo con la intención de realizar sus estudios profesionales.

#### **Discusión**

Con el desarrollo del presente trabajo, fue posible caracterizar la precariedad laboral en la población joven de 18 a 28 años de edad, de la ciudad de Neiva (Huila) desde agosto del año 2021 a marzo del año 2022. Inicialmente, los jóvenes empleados evaluaron sus condiciones laborales como negativas a pesar de encontrar un desarrollo humano positivo en términos globales, asociado principalmente a la toma de decisiones para el cumplimiento de objetivos, la justicia y no maleficencia a otros en la toma de decisiones, la sensibilidad ante situaciones desfavorables, el apoyo hacia otros sin esperar un beneficio propio, así como la participación activa en la búsqueda de soluciones y el reconocimiento de sus errores y el planteamiento de estrategias de solución. Esta problemática fue acentuada sobre todo con las

labores nocturnas, y las afectaciones familiares producto de las discusiones con amigos o familia por causa del trabajo y a la poca disposición para poder dedicar tiempo para atender asuntos personales. Esto también pudo evidenciarse tras las entrevistas realizadas a los jóvenes desempleados que, en su momento de vinculación, tuvieron un alto desgaste físico y mental que les afectó sus relaciones familiares debido al poco tiempo disponible para ellos.

De este modo, los aspectos familiares han sido los más afectados tras la precariedad laboral, pues, suelen desarrollarse situaciones de exceso de trabajo, inadecuadas condiciones laborales, agotamiento físico y mental que provocan un deterioro en el comportamiento humano, que finalmente termina afectando sus relaciones intrafamiliares. Además, la falta de tiempo dedicado a sus familiares genera un deterioro en los lazos sentimentales de los mismos que, a la larga generan graves afectaciones para la persona y su entorno familiar (Guerrero, 2007).

Con relación al desarrollo humano en el entorno laboral de los jóvenes empleados, se obtuvieron varios factores positivos, como la toma de decisiones para el cumplimiento de objetivos, la justicia y no maleficencia a otros en la toma de decisiones, la sensibilidad ante situaciones desfavorables, el apoyo hacia otros sin esperar un beneficio propio, así como la participación activa en la búsqueda de soluciones y el reconocimiento de sus errores y el planteamiento de estrategias de solución. Similar a ello, las entrevistas realizadas a los jóvenes desempleados, en sus experiencias de vinculación laboral antes del cese laboral, indicaron que, a pesar de la precariedad laboral experimentada, adquirieron mayores conocimientos y habilidades, fortaleciendo aspectos como el trabajo en equipo, el compañerismo, la eficiencia, la autonomía y confianza en sí mismos. Es importante problematizar sobre la precariedad laboral de los jóvenes colombianos en la actualidad, y reconocer los aprendizajes que se han adquirido a partir de su experiencia como modos de afrontamiento en un entorno variable, inestable y en crisis (Correa, 2015).



No obstante, cierto porcentaje de jóvenes indicó valores negativos frente al desarrollo humano, caracterizado por la baja consideración de prosperidad económica en su trabajo y el tipo de vida deseado, lo que indicó cierto grado de precariedad respecto a factores económicos. Además de ello, no se consideró el trabajo como algo soñado y tampoco la posibilidad de ahorrar dinero para su futuro. Del mismo modo, tras las entrevistas realizadas, se pudo observar que los trabajos previos al cese laboral tampoco les permitieron ahorrar dinero debido a los bajos sueldos recibidos. Actualmente, los sueldos pagados a personas con contratos por prestación de servicios son los más bajos en comparación a otros tipos de vinculación laboral, además de que, tienen un ingreso social mucho menor a los empleados fijos (Friedrich Ebert Stiftung, 2014).

Por otra parte, se destacó que, en su mayoría, los jóvenes lograron acceder a un empleo formal debido a la recomendación de familiares o terceros, a través de influencias, muy pocos jóvenes manifestaron haber obtenido sus empleos por mérito y esfuerzo propio, sin la ayuda de otras personas para lograrlo. Esta problemática también ha sido evidenciada en otros estudios en Colombia, como el de González et al., (2019) en donde el empleo público ha sido considerado una coima política que desvirtúa el concepto de meritocracia y responde solo a intereses políticos, lo que se traduce posteriormente en empleados que no tienen las capacidades necesarias para desarrollar una labor efectiva. Otro estudio indicó que el 57% de los empleos públicos no han sido por meritocracia, es decir, se han realizado contrataciones sin criterios de evaluación de competencias y experiencia sobre el cargo laboral (Romero, 2016). Este entorno laboral limita la obtención de empleos formales en los jóvenes, lo que incrementa la precariedad de estos.

Lo anterior refleja que, las políticas públicas en materia de promoción del primer empleo en los jóvenes, se está quedando corta pues, con lo que se observó tras los resultados es que, las empresas con vacantes exigen demasiada experiencia y poca oportunidad les dan a los

jóvenes para su primer empleo. Con ello es posible visualizar que, desde la estrategia “Sacúdete” (MINTRABAJO, 2021), la cual promueve la contratación de jóvenes entre los 18 a los 28 años por medio de aportes mensuales del 25% de 1 salario mínimo legal mensual vigente, en los jóvenes encuestados este beneficio no se vio reflejado debido a las dificultades para encontrar empleo.

En zonas como Oriente Medio, África del Norte, Italia, España, Grecia, Reino Unido, Israel y Chile, existe una alta frustración con las políticas económicas y las condiciones laborales actuales. Las exigencias se han dirigido al logro de salarios suficientes para sostener a las familias y poder adquirir una seguridad social básica, poder tener una estabilidad laboral, protección ante despidos injustificados. Todo ello a causa de que, con el paso de los años, los derechos y las protecciones de los trabajadores han perdido fuerza de una manera drástica, por lo que las nuevas generaciones son las más afectadas por ello (Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) de la OIT., 2011).

Así mismo, en Colombia se encuentra la Ley 1429 de 2010 en donde se otorga responsabilidad al estado para fortalecer y mejorar la ocupabilidad de los/as jóvenes, por medio del diseño, gestión y evaluación de ofertas de empleo que tenga en cuenta todos los requerimientos formativos de una persona en situación de exclusión, con el fin de cubrir todas las etapas que necesite para su inserción social y laboral (Congreso de Colombia, 2010). Lo anterior tampoco se vio evidenciado tras los resultados obtenidos en el presente estudio, pues, las garantías sociales de quienes se encuentran con empleos informales no suplen las necesidades de protección social requeridas por los jóvenes. A su vez, los jóvenes empleados mostraron inconformismo con las condiciones económicas en las que se desenvuelven, pues no garantizan totalmente su supervivencia.

Además, una de las principales observaciones a los jóvenes entrevistados reflejó que la mayoría de los contratos de labores previas habían sido de tipo por prestación de servicios, a

través del cual no se cubre las prestaciones sociales. En Colombia, 98 de cada 100 empleados jóvenes se encuentran sin afiliación al sistema de salud y pensiones mientras que en el caso de los empleados (34,7% de las personas ocupadas) (Instituto Nacional de Estadística e Información, 2018). De este modo se corrobora que, actualmente las organizaciones han reducido los beneficios y vínculos con sus empleados, recurriendo a la contratación poco justa y digna, lo que conlleva a una precariedad laboral en el país (Correa, 2015). Los trabajadores o contratistas independientes pueden llegar a verse atrapados en relaciones laborales de tipo triangular, en donde no se asume la responsabilidad de los derechos del trabajador (Castillo Fernández et al., 2019).

La precariedad de las personas que laboran por medio de la contratación independiente o por prestación de servicios, se observa debido a que generalmente cumplen las mismas labores que los empleados fijos, mes a mes o año tras año, sin embargo, por más de que sean empleados permanentes no tienen derecho a pagos de vacaciones o baja por algún tipo de enfermedad pagada o liquidaciones tras el despido (Castillo Fernández et al., 2019).

Lo anterior evidencia el hecho de que, las políticas públicas colombianas pueden fomentar la contratación por prestación de servicio o de forma independiente, que, de acuerdo con el Artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, indica que “Contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficios de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva” (Decreto 2663, 1950). Lo anterior genera que los jóvenes pueden verse perjudicados por los gastos reducidos y las bajas coberturas por parte de las empresas, lo que genera que, a pesar de las condiciones precarias los jóvenes accedan emplearse de esta manera.

Lo anterior se explica en que, en la actualidad es común que el tipo de contratación sea por prestación de servicios, lo que reduce las posibilidades de acceder a un empleo formal con

todas las prestaciones de ley, cubiertas por el mismo empleador, y con los recursos, herramientas y un sueldo digno. De este modo, las normativas actuales debilitan la inserción laboral de las nuevas generaciones. “Las políticas relacionadas con el mercado de trabajo se han convertido en factores intensificadores de precariedad en el empleo y de exclusión social” (Salvador, 2018).

De este modo, tanto los jóvenes empleados como los desempleados han considerado que los pagos realizados por su labor previa no han sido suficientes para suplir las necesidades básicas del día a día, encontrándose insatisfechos con ello, sumado a las demoras en los pagos por parte de las empresas contratantes. Lo anterior se asemeja a lo reportado en Colombia, donde 23,3% de las personas que sufren de precariedad laboral reciben ingresos iguales o superiores a un salario mínimo, es decir que cerca del 40% recibía menos de medio salario mínimo al mes (Instituto Nacional de Estadística e Información, 2018). De este modo, se corrobora que la precariedad laboral afecta social, económica y emocionalmente a los jóvenes, pues, se genera una afectación en la calidad de vida y en la satisfacción de las necesidades básicas de los seres humanos, tales como la alimentación, la educación, los servicios, la salud y demás (Farfán, 2019). Además, las consecuencias de una alta tasa de desempleo se relacionan a una disminución de ingresos en la población, la baja capacidad de adquisición de bienes y servicios, el incremento en los niveles de pobreza, que pueden acarrear no solo problemas sociales sino también de salud pública (Vallejo, 2020).

Con ello se puede reflejar que, en las situaciones actuales, las empresas tanto públicas como privadas, se dirigen a múltiples tipos de contratación laboral, dejando de lado generalmente los principios básicos del derecho laboral, a raíz de ello es que se genera la tercerización laboral en el país, en donde dirigen al trabajador la obligación de seguridad social y riesgos laborales, ignorando el derecho a las prestaciones sociales. Con ello se evidencia una

situación de afectación de los derechos mínimos laborales a los que cualquier empleado debe estar cobijado (Fonseca, 2020).

Además, al abordar la salud física y mental de los jóvenes consultados, se pudo conocer que, en algunos casos los empleados eran expuestos a labores riesgosas para su salud, tales como la constante exposición a la contaminación, a trabajo de alturas y a temperaturas muy bajas, lo que ocasionó afectaciones en su salud. Los accidentes y enfermedades laborales suelen ser mayores en las personas con trabajos precarios, debido a la falta de capacitaciones por parte de los contratistas, como también, la falta de suministro de elementos de protección personal (Castillo Fernández et al., 2019). Además, según la Encuesta de Formación de Capital Humano del DANE, el 56% de las empresas industriales, el 65% de comercio, y el 25,3% de empresas de servicios, no tienen departamento de recursos humanos, lo que indica que no se tiene un área de protección al empleado, lo que incrementa los niveles de precariedad en el país (Instituto Nacional de Estadística e Información, 2018).

Durante el periodo de cese laboral, fue muy común observar sentimientos de incertidumbre, preocupación y tristeza, producto de la ansiedad por no saber cómo van a subsistir durante el tiempo en que no se encuentren laborando formalmente. Estos sentimientos muchas veces provocaron afectaciones psicológicas en los jóvenes consultados. Los jóvenes enfrentan una realidad económica, social, política y cultural que se caracteriza por la inestabilidad y la incertidumbre, de la cual se desprenden nuevas dinámicas de supervivencia, informalidad y emprendimiento (Correa, 2015).

De este modo, en el presente estudio se reconocieron diversas actividades informales realizadas por los jóvenes a modo de supervivencia económica, caracterizadas por el trabajo en la construcción, tren bares y el apoyo en restaurantes. Otros por su parte, se han dedicado al arreglo de uñas, a la labor del campo, labores agrarias, del hogar y cuidado de sus hijos, en donde no les cubren las prestaciones sociales. Por otra parte, la subsistencia económica de

algunos jóvenes se refirió al apoyo de su pareja o de sus padres, quienes se encargan de los gastos del hogar, pero que, en ocasiones, no les alcanza para cubrir todos los gastos mes a mes. El informalismo es una de las formas de supervivencia derivadas del desempleo, dada la necesidad de los jóvenes al no encontrar oportunidades laborales estables, por lo que, en ocasiones se han visto forzados a trabajar en las calles, desempeñar empleos informales, ventas ambulantes, para poder subsistir y generar ingresos necesarios para la satisfacción de sus necesidades y el mantenimiento de sus familias (Farfán, 2019). De este modo, la problemática se enmarca en la Teoría de la segmentación del mercado de trabajo de Doeringer y Piore (1971) que describe el típico mercado marginalista que hace que los jóvenes terminen aceptando puestos precarios en tiempos de crisis económica o recurriendo al sector informal.

Con relación a la constante búsqueda de empleo, los jóvenes en su mayoría han indicado la dificultad para hallar un empleo acorde a sus estudios, pues, en su mayoría expresan que piden mucha experiencia. Esta problemática se ha evidenciado en diversos estudios a nivel mundial, en Europa, se demostró que en los inicios de la carrera profesional de los individuos es mucho más difícil alcanzar un trabajo acorde al nivel de lo estudiado y que, en efecto, la población joven es la mayormente afectada por la carencia de experiencia laboral. El principal factor en la tasa de desempleo juvenil es la falta de experiencia laboral en los primeros años de carrera, afectando negativamente la probabilidad de estar empleados y haciendo que, dichas consecuencias del desempleo puedan durar hasta 10 años en el peor de los casos (Heylen & Leuven, 2011). Del mismo modo, un estudio en Manizales indicó que muchos de los trabajos realizados por los jóvenes fueron más una necesidad que una elección voluntaria, dadas las exigencias de experiencia laboral previa en otros sectores donde solicitaban empleo (Londoño, 2013).

Una alta informalidad en Colombia es considerada una de las principales razones por las cuales los jóvenes titulados tengan un mayor problema para conseguir empleo. La

informalidad es la consecuencia de diversos factores entre los que incide ampliamente las vacantes precarias generadas en empresas de baja productividad o a la disposición de los jóvenes titulados en la espera un mejor empleo (Castillo Robayo & García Estévez, 2019).

A pesar de que varios de los jóvenes no contaban con estudios técnicos o profesionales, no se evidenciaron planes de estudio o aprovechamiento académico con el fin de ampliar sus capacidades y conocimientos frente a un mercado laboral altamente exigente. Desde la teoría del capital humano (Fabra & Camisón, 2008) los jóvenes desempleados deben mantenerse en constante mejoramiento académico debido a que es una de las variables más exigentes en el mercado laboral junto con la experiencia misma. Es decir, en la medida en que un individuo esté más capacitado, tendrá la posibilidad de obtener un empleo menos precario por necesidad y más uno relativamente mejor por voluntad, así como mayores ingresos y una mejora notable en su bienestar y el de sus allegados (Fabra & Camisón, 2008).

Con el presente estudio se pudo establecer una visión amplia sobre las condiciones laborales de un grupo de jóvenes empleados, y sobre las condiciones de desempleo en algunos jóvenes entrevistados. De este modo, ofrece conocimientos sobre la problemática del desempleo, la precariedad y las condiciones que estas situaciones acarrearán consigo, ofreciendo una visión de un escenario de análisis para conocer los riesgos de exclusión social que padecen los jóvenes hoy en día.

No obstante, la principal limitación del estudio se debe al tamaño de muestra, pues, a nivel departamental en el año 2020, la población joven desempleada fueron 12.313 (Muñoz et al., 2021). Por lo anterior resulta necesario realizar estudios desde tipo en poblaciones más amplias y con condiciones diversas, de este modo, poder realizar una caracterización de la precariedad laboral teniendo en cuenta entornos empresariales, académicos y familiares.

## Capítulo 5. Conclusiones

Se concluyó que, los jóvenes de la ciudad de Neiva tienen empleos muy precarios, debido principalmente a que, los jóvenes empleados evaluaron sus condiciones laborales como negativas a pesar de encontrar un desarrollo humano positivo, en especial, por el trabajo en horarios nocturnos y las afectaciones familiares producto de las discusiones con amigos o familia por causa del trabajo y a la poca disposición para poder dedicar tiempo para atender asuntos personales. Del mismo modo, a partir de las entrevistas se pudo observar que antes del cese laboral, los jóvenes tuvieron un alto desgaste físico y mental que les afectó sus relaciones familiares debido al poco tiempo disponible para ellos.

Así mismo, se identificaron las tendencias laborales y económicas actuales que viven los jóvenes en la ciudad de Neiva (Huila) ante la precariedad laboral, encontrando que en más de la mitad de los jóvenes empleados las condiciones laborales son negativas, destacándose por el trabajo nocturno, las afectaciones familiares y la atención de asuntos personales, a su vez, los jóvenes tienen la certeza de perder sus empleos en cualquier momento. Con relación al desarrollo humano, el 64,69% de los jóvenes calificaron positivamente la toma de decisiones, el apoyo a las demás personas, la participación activa y la solución de problemas, sin embargo, la prosperidad económica y el tipo de vida deseado fueron negativos para los jóvenes, lo que indicó cierto grado de precariedad relacionado a factores económicos. Además de ello, los jóvenes perciben de una forma negativa que el trabajo que desempeñan no es el soñado y que tampoco les permite ahorrar para su futuro.

Estas condiciones anteriormente expuestas también pudieron visualizarse a través de las entrevistas a los jóvenes desempleados, quienes, previo al cese laboral tuvieron varias experiencias similares cuando estuvieron vinculados laboralmente. Pues, soportaron diversas barreras asociadas a contratos cortos, suministros insuficientes, desgastes físicos y mentales,



insatisfacción con los pagos, y la imposibilidad de poder ahorrar para futuras situaciones complejas.

Con lo anterior se podría llegar a concluir que, las políticas públicas mencionadas en el marco legal y que han sido establecidas en el gobierno colombiano, se están quedando cortas en promover el primer empleo en las juventudes, así como en la garantía de los derechos sociales como contratos dignos, con el pago de las prestaciones de ley. Pues tal como se evidenció, la principal modalidad de contrato fue por prestación de servicios, siendo esta una de las formas más controversiales en las políticas públicas colombianas, para la formalización del empleo. A raíz de este tipo de contrataciones, se generan diversas condiciones precarias en los empleos, como la falta de recursos propios para la ejecución de las tareas, es decir, los jóvenes deben destinar dinero de sus bolsillos para desplazarse, para el uso de herramientas necesarias para la labor, entre otros, del cual generalmente no disponen, situación que se ve mayormente afectada por las demoras en los pagos, así como la responsabilidad en el pago de la seguridad social.

Al describir las características sociodemográficas de los jóvenes en la ciudad de Neiva (Huila), afectados por la precariedad laboral, se obtuvo una media de edad de 24 años para los jóvenes empleados, donde el mayor grupo estuvo conformado por jóvenes de 23 a 27 años de edad, con el 64,43%. Además, se evidenció una predominancia del sexo masculino, con el 60,57% en los jóvenes empleados. Respecto al nivel socioeconómico, prevaleció el estrato 2 con el 44,85% de los jóvenes, seguido por el estrato 1 con el 44,07%, y se evidenció una prevalente escolaridad de técnicos con el 28,09% seguido por jóvenes con estudios de básica secundaria en el 25,26% y universitarios con el 25%. El estado civil de los participantes empleados fue principalmente soltero(a) con el 62,89% y, el 52,32% manifestaron no estar a cargo de ninguna persona. No obstante, para los jóvenes desempleados entrevistados, se presentaron varios en unión libre o con compañeros sentimentales y con hijos.

Finalmente, se dieron a conocer las afectaciones sociales provocadas por la precariedad laboral en los jóvenes en la ciudad de Neiva (Huila), encontrando que las expectativas laborales poco se asemejaban a la realidad de los empleados, pues, sus condiciones negativas frente a sus ingresos, prestaciones sociales y suministros, que fueron insuficientes para poder mantener una buena calidad de vida. En varios jóvenes se presentaron afectaciones tanto psicológicas como mentales, debido al desgaste físico provocado por el exceso de trabajo, los altos niveles de estrés y presión, como también la exposición a ambientes contaminados y entornos poco aptos para el trabajo. Estas afectaciones también se vieron reflejadas en la salud de los jóvenes, quienes reportaron haber tenido enfermedades producto de la contaminación y de las bajas temperaturas.

Por otra parte, las afectaciones sociales de la precariedad laboral durante la vinculación laboral se vieron reflejadas a la reducida disponibilidad de tiempo para compartir con sus familiares, lo que generó un deterioro en las relaciones interpersonales, y significaron un factor determinante en el cese laboral. La incertidumbre, la preocupación y la tristeza también se reflejaron como afectaciones en los jóvenes consultados, pues, con el cese laboral, los jóvenes se generó una constante ansiedad por no saber cómo van a subsistir durante el tiempo en que no se encuentren laborando formalmente. No obstante, se destacó la gran influencia de familiares y amigos en el apoyo al afrontamiento de la situación de desempleo en los jóvenes consultados. Este apoyo brindado se presentó de forma económica y moral.

Se pudo visualizar que, la problemática de la precariedad laboral en los jóvenes no solo se presenta a nivel nacional, pues, a raíz de la discusión se pudo visualizar que estas condiciones se presentan en diversos países del mundo, en donde cada vez son más los jóvenes que están siendo afectados por las políticas gubernamentales que promueven los empleos poco dignos con bajas prestaciones sociales, y altas exigencias laborales.

A su vez, se ha podido establecer la gran necesidad no solo de formular políticas públicas que cobijen directamente a los jóvenes, sino que, se genere un mayor compromiso en el cumplimiento de la normativa actual. Pues, tal como se evidenció, ninguna de las estrategias adoptadas por el gobierno para hacer frente a la problemática de la precariedad laboral en el país, ha sido productiva en los jóvenes encuestados, pues, como se pudo apreciar, abundó el concepto de “palanca” para el logro de puestos de trabajo, como el empleo por prestación de servicios. Condiciones que generan entornos precarios en los jóvenes.

## **Capítulo 6. Recomendaciones**

Se recomienda realizar estudios sobre la precariedad laboral en poblaciones jóvenes más amplias, con condiciones diversas, de modo que permita realizar una caracterización de la precariedad laboral teniendo en cuenta entornos empresariales, académicos y familiares.

Es importante que los resultados de la presente investigación sean tomados como fundamento teórico para poder formular estrategias de promoción del empleo en poblaciones jóvenes. Destacar esta problemática de la precariedad laboral en jóvenes permite ofrecer una visión amplia sobre lo que se debe hacer para mejorar sus condiciones.

Del mismo modo, se recomienda adelantar investigaciones que relacionen la precariedad laboral con el desarrollo de la innovación en jóvenes desempleados. Por ende, es imperante reconocer si los jóvenes toman decisiones autónomas sobre crear su propio proyecto económico que le permita generar ingresos, partiendo de las experiencias laborales previas y su influencia en las decisiones.

Es importante que desde el campo académico básico y universitario, se motive al estudiante en lograr una autonomía financiera, desde su rama de estudio, para que, en un futuro, no se vea afectado por la precarización laboral del entorno, y contrario a ello, le permita crear empresa y ofrecer condiciones laborales óptimas para futuros empleados.

Es pertinente recordar que, los entornos sociales y económicos se encuentran en constante cambio, por esta razón, las demandas poblacionales también pueden ser variables actualmente. Estas dinámicas cambiantes pueden interferir en el funcionamiento del mercado, así como la inclusión de las herramientas tecnológicas en el crecimiento económico, lo que finalmente termina afectando la empleabilidad de las juventudes. A partir de ello, se sugiere que las políticas públicas deben ir acorde a los momentos y necesidades actuales de la población joven, en donde se establezcan mecanismos de regulación que promuevan la

meritocracia, el primer empleo, las capacitaciones organizacionales, con el fin de promover el aprendizaje y la adquisición de experiencias desde su primer empleo.

Como futuros profesionales en ciencia política, es indispensable conocer las políticas y regulaciones para combatir el empleo precario, tanto a nivel internacional como nacional.

Teniendo en cuenta que, la precariedad laboral es un problema que se presenta más allá del territorio colombiano, de este modo, las regulaciones normativas y las políticas adoptadas por otros países sirven como base para analizar las falencias en las políticas colombianas.

## Capítulo 7. Referencias

- Agüero, M. C. (2010). *Precariedad laboral y condiciones de vida: trayectorias laborales de jóvenes trabajadores de la industria del vestido en Torreón, Coahuila (2001-2010)*. <https://www.colef.mx/posgrado/wp-content/uploads/2010/11/TESIS-Casta%C3%B1eda-Ag%C3%B3-Cero-Marcela.pdf>
- Aguilar, J. A., Leidy, R., Rojas, D., Paula, P., Perdomo, V., & Resumen, V. (2020). *Responsabilidad de contratistas independientes frente a trabajadores en misión en la tercerización laboral*. <https://repository.ugc.edu.co/bitstream/handle/11396/7152/Responsabilidad%20de%20contratistas%20independientes%20frente%20a%20trabajadores%20en%20misi%C3%B3n%20en%20la%20tercerizaci%C3%B3n%20laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Amesquita, D. (2022). *Muestreo de bolas de nieve: Definición y ejemplos*. Statologos <https://statologos.com/muestreo-de-bola-de-nieve/>
- Ayala, G. (2020). *La precariedad laboral en los jóvenes asalariados de México: un análisis regional comparativo entre ciudades, con énfasis en la frontera norte y sur del país [El Colegio de la Frontera Norte]*. <https://www.colef.mx/posgrado/wp-content/uploads/2020/10/TESIS-Ayala-Correa-Guillermo-MDR.pdf>
- Avila, R. (2021). Desempleo Juvenil y precariedad del mercado laboral. Revista Semana. <https://www.semana.com/economia/opinion/articulo/desempleo-juvenil-y-precariedad-del-mercado-laboral/202111/>
- Becerra, O., Cabra, M., Romero, N., & Pecha, C. (2021). *Mercado laboral en la crisis del COVID-19 Resumen de políticas según la iniciativa Respuestas Efectivas contra el COVID-19 (RECOVR)*. [https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Sinergia/Documentos/Notas\\_politica\\_publica\\_EMPLEO\\_09\\_04\\_21\\_v4.pdf](https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Sinergia/Documentos/Notas_politica_publica_EMPLEO_09_04_21_v4.pdf)

- Becker, G. S. (1994). Human Capital, A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. *In Revue économique* (Vol. 18, Issue 1, p. 132). <https://doi.org/10.2307/3499575>
- Beyer, H. (1998). ¿Desempleo Juvenil o Un Problema De Deserción Escolar? *Estudios Públicos*, 71(invierno 1998), 31.
- Burrows, S. (2008). *Youth Unemployment in the Illawarra: An Investigation into the Problems Facing Young Jobseekers in our Region*.
- Camacho Reyes, C (2008). Las confesiones de las confecciones : condiciones laborales y de vida de las confeccionistas de Medellín. Organización del trabajo; Flexibilidad laboral; Condiciones de vida; Condiciones laborales; Industria de la confección; Maquilas; Colombia. [http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/ens/20170804042143/pdf\\_910.pdf](http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/ens/20170804042143/pdf_910.pdf)
- Castillo, C. D., & García, J. (2019). Desempleo juvenil en Colombia ¿La educación importa? *Revista Finanzas y Política Económica*, 11(1), 101–127. <https://doi.org/10.14718/revfinanzpolitecon.2019.11.1.7>
- Castillo Fernández, D., Arzate Salgado, J., & Arcos Sánchez, S. I. (2019). *Precariedad y desaliento laboral de los jóvenes en México* (Vol. 1).
- Castillo Robayo, C. D., & García Estévez, J. (2019). Desempleo juvenil en Colombia: ¿la educación importa? *Revista Finanzas y Política Económica*, 11(1), 101–127. <https://doi.org/10.14718/revfinanzpolitecon.2019.11.1.7>
- Comisión Económica Para América Latina Y El Caribe (CEPAL) (2000). Juventud, población y desarrollo en América Latina Y El Caribe. Problemas, oportunidades y desafíos. Centro Latinoamericano De Demografía (Celade) División De Población. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/2261/S2000644\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/2261/S2000644_es.pdf)
- Comité Arquitectura social. (2018). “Guía de modelo de empleo inclusivo. Encuesta de Formación de Capital Humano, DANE, 8

<https://www.andi.com.co/Uploads/Ppt%20Comite%CC%81%20Arquitectura%20Social%20.pdf>

Correa, A. M. (2015). *“Hasta hoy trabaja connosotros”*. La búsqueda de oportunidades laborales en la vida de los Jóvenes colombianos (Relato Autobiografico). In Universidad de Manizales - Alianza CINDE.

DANE. (2020). *La información del DANE en la toma de decisiones regionales Neiva. In Sistema Estadístico Nacional - SEN*.  
<https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/planes-departamentos-ciudades/201124-InfoDane-Neiva-Huila.pdf>

DANE. (2021). *Principales indicadores del mercado laboral: Boletín técnico*. Boletín Técnico, 23, 44. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>

De La Hoz, F. J., Quejada, R., & Yáñez, M. (2012). El desempleo juvenil: problema de efectos perpetuos. *Revista Latinoamericana En Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 10(1), 427–439.

Doeringer, P., & Piore, M. P. (1971). Internal labor markets and manpower análisis. Lexington: *Heath Lexington Books*. 0–21.

Fabra, M. E., & Camisón, C. (2008). Ajuste entre el capital humano del trabajador y su puesto de trabajo como determinante de la satisfacción laboral. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*.

Farfán, N. (2019). *Análisis de la relación entre el desempleo y la pobreza en Colombia en los años 2010 al 2018*. In Universidad Cooperativa de Colombia Facultad. [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/13219/1/2019\\_Análisis\\_Relación\\_Desempleo.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/13219/1/2019_Análisis_Relación_Desempleo.pdf)

Fernández Massi, Mariana. (2014). Dimensiones de la precariedad laboral: un mapa de las características del empleo sectorial en la Argentina. *Cuadernos de Economía*, 33(62), 231-257. <https://doi.org/10.15446/cuad.econ.v33n62.43675>



- Fonseca, E. (2020). *La contratación por horas en Colombia y su eventual afectación a los derechos laborales [Universidad de la Costa CUC]*. <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/7124/La%20contrataci%C3%B3n%20por%20horas%20en%20Colombia%20y%20su%20eventual%20afectaci%C3%B3n%20a%20los%20derechos%20laborales.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Forero, R. Á. (2021). Desempleo juvenil y precariedad del mercado laboral. *Revista Semana*. <https://www.semana.com/economia/opinion/articulo/desempleo-juvenil-y-precariadad-del-mercado-laboral/202111/>
- Friedrich Ebert Stiftung. (2014). La precariedad laboral en Colombia - Crónicas y reportajes.
- González, N., Rodríguez, D., Tibacuy, A., Molina, K. J., & Escandón, C. (2019). Análisis del desempleo juvenil en el Municipio de Soacha, causas y efectos Analysis of youth unemployment in the Municipality of Soacha, causes and effects. *Perspectivas*, 1(16).
- González, S. (2014). Juventud desempleo y precariedad laboral. La red como espacio para la construcción de alternativas. *Juventud, Neurociencia, Tecnología y Subjetividad*, 13(103), 161–180. <http://www.injuve.es/sites/default/files/10%20Juventud%20desempleo%20y%20precariedad%20laboral.pdf>
- Guerrero, T. J. (2007). La precariedad temporal-salarial y sus efectos sobre la formación familiar. *Sociedad y Utopía Revista de Ciencias Sociales*, 29, 367–403. <http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/bibliuned:23036/Documento.pdf>
- Heylen, V., & Leuven, H.-K. U. (2011). *effects of early career unemployment WSE-Report effects of early career unemployment*. 32(0).

- Instituto Nacional de Estadística e Información. (2018). *Panorama General del Empleo Inclusivo*. In Informe Nacional de Empleo Inclusivo INEL. <http://www.andi.com.co/Uploads/INEI.pdf>
- International Labour Office. (2011). *Seguridad social para la justicia social y una globalización equitativa*. OIT. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_154235.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_154235.pdf)
- Londoño, L. D., & Mejía, L. M. (2019). Desempleo y protección social: el caso colombiano. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 37(3), 54–63. <https://doi.org/10.17533/udea.rfnsp.v37n3a07>
- Londoño, S. (2013). *Condiciones de desarrollo humano y exclusión social laboral: un análisis empírico en jóvenes de Manizales*. In Universidad de Manizales.
- López, E. (2018). Jóvenes, crisis y precariedad laboral: una relación demasiado larga y estrecha. ENCRUCIJADAS. *Revista Crítica de Ciencias Sociales*, 15, r502.
- Martín, A., & Rubio, R (2020). Jóvenes y generación 2020. *Revista de estudios de juventud*. [http://www.injuve.es/sites/default/files/2017/46/publicaciones/revista108\\_completa\\_0.pdf](http://www.injuve.es/sites/default/files/2017/46/publicaciones/revista108_completa_0.pdf)
- Martínez Licero, K., MarroquínArreola, J., Ríos Bolívar, H (2019). Precarización laboral y pobreza en México. *Análisis Económico*, vol. XXXIV, núm. 86, mayo-agosto de 2019, pp. 113-131, ISSN: 0185-3937, e- ISSN: 2448-6655. <https://www.scielo.org.mx/pdf/ane/v34n86/2448-6655-ane-34-86-113.pdf>
- Merino Segovia, Amparo. (2014). Los efectos de la crisis en el empleo: Integración económica, Estado de bienestar y medidas de fomento del (des)empleo. *Revista IUS*, 8(33), 59-76. Recuperado en 18 de noviembre de 2022, de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-21472014000100004&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472014000100004&lng=es&tlng=es).

- Morales, M. (2016). Estrategias para atender el empleo juvenil en la economía informal. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 23, 89–121. <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1870467016300045?token=F89D918340271E048511338522F669CFBCA4B6BD64F0084A08E6546A7FD375BFC3AFDBF2B04EE0928B0A9375C7A474D4&originRegion=us-east-1&originCreation=20221006043347>
- Muñoz, G., Díaz, J., & Carvajal, C. (2021). *Plan de Reactivación Económica de Neiva*. In Alcaldía de Neiva.
- Naciones Unidas. (2018). *Los efectos y desafíos de la transformación demográfica en América latina y el Caribe*. CEPAL. <https://www.cepal.org/es/enfoques/efectos-desafios-la-transformacion-demografica-america-latina-caribe>
- Neffa, J (1999). Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate. *Orientación y Sociedad*. 1999, vol. 1, p. 127-162. [https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art\\_revistas/pr.2956/pr.2956.pdf](https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.2956/pr.2956.pdf)
- OCDE. (2019). *Estrategia de Competencias de la OCDE 2019 Competencias para construir un futuro mejor (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, Ed.)*. OECD. <https://doi.org/10.1787/eag-2017-en>
- Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) de la OIT. (2011). *Políticas y regulaciones para luchar contra el empleo precario*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_dialogue/@actrav/documents/meetingdocument/wcms\\_164288.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/meetingdocument/wcms_164288.pdf)
- Ortega, I. (2011). *Determinantes del desempleo juvenil en Colombia: Un estudio de caso para el II trimestre de 2007*. 5–24.
- Parra, Carlos, R. J., & Sharon Pulido, Amaya, S. F. and V. S. (2014). *Plan Departamental de Empleo del Huila. Opciones Gráficas Editores Ltda.*, 31. <https://www.google.com/search?q=Plan+Departamental+de+Empleo+de+Antioqui>

a&rlz=1C1RLNS\_esCO864CO864&oq=Plan+Departamental+de+Empleo+de+Anti  
oquia&aqs=chrome..69i57j33l6.856j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8

Piñeros, K. A. (2018). *Desempleo Juvenil en Colombia: Determinantes y Políticas*. In Universidad Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=261506>

Pinto, E. Q. (2019). *La inserción laboral de jóvenes con formación tecnológica El caso de los egresados del SENA*. In Universidad del Valle.

Pizarro, R. (2001). *La vulnerabilidad social y sus desafíos: una mirada desde América Latina*. CEPAL.  
[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/4762/S0102116\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/4762/S0102116_es.pdf)

Rifkin, J. (2000). *La era del acceso*. Paidós. Barcelona 2000, la revolución de la nueva economía. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 5–24.

Rivera, J. (2018). *Precariedad laboral entre jóvenes profesionistas en México. Desigualdades, Pobreza, Economía Informal, Precariedad Laboral y Desarrollo Económico*, III, 627–642.

Romero, M. (2016). *Participación de jóvenes profesionales en el empleo público distrital* [Universidad Militar Nueva Granada].  
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/15670/RomerSuarezMiguelAngel2016.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Salvador, R. (2018). Las políticas del mercado de trabajo como factor de intensificación de precariedad laboral y exclusión social. *Revista Prisma Social*, 23, 331–352.  
<https://revistaprismasocial.es/article/view/2713/2925>

Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación 6° Edición* (S. A. D. C. V. INTERAMERICANA EDITORES, Ed.; McGraw Hill).

- Sapelli, C., & Torche, A. (2004). Deserción escolar y trabajo juvenil: ¿Dos caras de una misma decisión? *Cuadernos de Economía - Latin American Journal of Economics*, 41(123), 173–198. <https://doi.org/10.4067/S0717-68212004012300001>
- Serna, H. M., Alzate, J., Ramírez, D. E., & Castro, E. S. (2019). Labor insertion of young people in Colombia. Challenges and perspectives. *Juridicas*, 16(1), 42–61. <https://doi.org/10.17151/jurid.2019.16.1.4>
- Sosto, G. P., Romero, M., & Contartese, D. (2019). Los jóvenes en el centro de la cuestión social. *Cuestión Urbana*, 3(6), 73–78.
- Thirlwall, Anthony P. (2007). La relevancia actual de Keynes: el desempleo en los países ricos y pobres. *Investigación económica*, 66(262), 15-58. Recuperado en 18 de noviembre de 2022, de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-16672007000400015&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-16672007000400015&lng=es&tlng=es).
- Universidad Nacional de Colombia. (2020). *Efectos económicos y sociales por COVID-19 y alternativas de política pública*. Un análisis para Medellín y el AMVA. <https://www.medellin.gov.co/irj/go/km/docs/pccdesign/medellin/Temas/COVID-19/Publicaciones/Shared%20Content/Documentos/2020/AnalisisEfectosEconomicosCovid19.pdf>
- Valencia, D., Montoya, D., & Loaiza, D. (2019). Desplazamiento forzado y mercado laboral en las principales ciudades de Colombia. *Sociedad y Economía*, 37. <https://doi.org/10.25100/sye.v0i37.7825>
- Vallejo, L. E. (2020). El Desempleo En Colombia: una aproximación. *Apuntes Del Cenes*, 39(69), 1. <http://www.banrep.gov.co/docum/ftp/borra176.pdf>
- Weller, J. (2020). *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales*. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf)

## Referencias Normativas

Congreso de la Republica. (2013). Ley estatutaria 1622 de 2013.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=52971>

Decreto 2663., (1950).

[https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma\\_pdf.php?i=33104](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=33104)

Decreto de ley 785,. (2005). Artículo 11. Experiencia

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=16127>

Concejo de Neiva. (2016). *Acuerdo No 012 de 2016*. Diagnóstico Plan De Desarrollo

2016-2019 (Vol. 2016, Issue Mayo 28).

<https://cpd.blob.core.windows.net/test1/41001planDesarrollo.pdf>

Congreso de Colombia. (2010). *Ley 1429 de 2010*. Presidencia de La República de

Colombia, 47.937(6), 1–22.

<http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley142929122010.pdf>

MINTRABAJO. (2021). *Decreto 688*. Único Reglamentario del Sector Trabajo y se crea

el apoyo para la generación de empleo para jóvenes dentro de la Estrategia

Sacúdete. Decreto Único Reglamentario Del Sector Trabajo y Se Crea El Apoyo

Para La Generación de Empleo Para Jóvenes Dentro de La Estrategia Sacúdete,

12. [https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO\\_688\\_DEL\\_24](https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO_688_DEL_24_DE_JUNIO_DE_2021.pdf)

[DE JUNIO DE 2021.pdf](https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO_688_DEL_24_DE_JUNIO_DE_2021.pdf)

MINTRABAJO. (2013). Convenio 188. Programa de Asistencia Técnica Para el

Fortalecimiento de las Políticas de Empleo, Emprendimiento y Generación de

Ingresos. [https://xdoc.mx/preview/plan-de-empleo-de-huilacompressed-](https://xdoc.mx/preview/plan-de-empleo-de-huilacompressed-5f19f51241a6e)

[5f19f51241a6e](https://xdoc.mx/preview/plan-de-empleo-de-huilacompressed-5f19f51241a6e)

Presidencia de la república. (2011). *Decreto 2025 de 2011*. Departamento Administrativo

de La Función Pública, 2011(junio 8), 3–8.

[https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma\\_pdf.php?i=43032](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=43032)

## Capítulo 8. Anexos

**Anexo 1.** Cuestionario para la recolección de información, sobre precariedad laboral y desarrollo humano.

A continuación, se presenta una serie de preguntas relacionadas con las condiciones de trabajo y su percepción frente a las expectativas laborales, compromiso con la organización y satisfacción laboral. De antemano agradecemos la disposición para llenar cada uno de los espacios del cuestionario.

### 1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Edad: \_\_\_\_\_ Cargo: \_\_\_\_\_ Sexo: F M\_ Estrato socioeconómico: \_\_\_\_\_

Escolaridad: Primaria\_ Estado civil: Casado\_ Personas a cargo: \_\_\_\_\_  
 Secundaria\_ Soltero\_  
 Técnico\_ Viudo\_  
 Tecnológico\_ Unión libre\_  
 Universitario\_  
 Otro: \_\_Cuál: \_\_\_\_\_

**Nota:** Las valoraciones a las siguientes frases van de 1 a 5, siendo 1 el número de menor valor y el 5 el número de mayor valor.

2. CONDICIONES DE EMPLEO					
Mi trabajo en la empresa es estable	1	2	3	4	5
Considero que en cualquier momento puedo perder mi empleo	1	2	3	4	5
Los contratos que tengo dentro de la empresa son a corto plazo	1	2	3	4	5
Trabajo en horario de noche	1	2	3	4	5
En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar	1	2	3	4	5
Mi trabajo me exige trabajar en días de descanso, festivos o fines de semana y tomar días de descanso al mes	1	2	3	4	5
Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo	1	2	3	4	5
Discuto con mis amigos o familia por causa de mi trabajo	1	2	3	4	5
Debo atender asuntos del trabajo cuando estoy en casa	1	2	3	4	5
Paso poco tiempo con mis amigos y familia a causa de mi trabajo	1	2	3	4	5
Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades y aplicar mis conocimientos	1	2	3	4	5
Puedo tomar pausas cuando las necesito y decidir la velocidad a la que trabajo	1	2	3	4	5
Me asignan trabajo teniendo en cuenta mis capacidades	1	2	3	4	5
Puedo cambiar el orden de mis actividades en mi trabajo	1	2	3	4	5
Puedo desatender algún momento mi trabajo, para atender algún asunto personal	1	2	3	4	5

Por la cantidad de trabajo debo quedarme tiempo adicional y tengo-debo trabajar sin parar	1	2	3	4	5
La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo	1	2	3	4	5
Recibo capacitación útil para hacer mejor mi trabajo	1	2	3	4	5
En la empresa confían en mi trabajo	1	2	3	4	5
En la empresa me pagan a tiempo mi salario	1	2	3	4	5
Mi jefe me da instrucciones claras y ayuda a organizar mejor el trabajo	1	2	3	4	5
Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones	1	2	3	4	5
Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo y me ayuda a progresar en la organización	1	2	3	4	5
Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo	1	2	3	4	5
La orientación que da mi jefe me ayuda a hacer mejor mi trabajo	1	2	3	4	5
Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo y siento que puedo confiar en él.	1	2	3	4	5

### 3. DESARROLLO HUMANO

#### Siento que este empleo me ha permitido:

Generar prosperidad económica	1	2	3	4	5
Tener el tipo de vida que he querido para mi	1	2	3	4	5

#### Considero que:

Este trabajo es el que siempre había soñado y el que merezco	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

#### Trabajar en esta empresa me ha permitido:

Reflexionar sobre el estilo de vida que he llevado y a partir de esto cambiar	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

Cumplir con aspiraciones que me hacen feliz	1	2	3	4	5
Lograr desarrollo intelectual y con este alcanzar mis metas	1	2	3	4	5
La formación de mi carácter y con esto lograr los objetivos de vida planteados	1	2	3	4	5
El fortalecimiento del auto-respeto, la autoconfianza y la autoestima	1	2	3	4	5
Tomar decisiones según mis aspiraciones basadas en un inventario de lo que poseo, lo que puedo alcanzar a través de mis capacidades y comparándome con otras personas que están en el mismo nivel que yo.	1	2	3	4	5
Generar expectativas frente a lo que quiero lograr teniendo en cuenta lo que poseo, lo que puedo lograr y lo que otras personas tienen y han logrado estando en el mismo nivel que yo	1	2	3	4	5
Prestar atención a los elementos relevantes para lograr el fin propuesto	1	2	3	4	5
Adquirir conocimiento y experiencia para manejar las diferentes situaciones que se presenten en el cumplimiento de las metas propuestas	1	2	3	4	5
Identificar el nivel de complejidad de cada una de las situaciones que se presenta, y atenderlas según dicho nivel y teniendo en cuenta las consecuencias tanto positivas como	1	2	3	4	5



negativas.					
Reflexionar profundamente antes de tomar una decisión identificando los pros y contras y ser coherente con dicha reflexión al actuar	1	2	3	4	5
Tomar decisiones basadas en valores, sin dejarme influenciar por otras personas o situaciones.	1	2	3	4	5
Tomar siempre decisiones orientadas al cumplimiento de un objetivo o fin.	1	2	3	4	5
Establecer y realizar pequeñas metas que me permitan dar cumplimiento a objetivos grandes frente a los que basó las decisiones tomadas en el día a día.	1	2	3	4	5
<b>Trabajar en esta empresa me ha permitido:</b>					
Participar en la toma decisiones en temas relacionados con mi puesto de trabajo	1	2	3	4	5
Tener voz y voto en la formulación de planes de mejora relacionados con aspectos de mi puesto de trabajo	1	2	3	4	5
Tener un estilo de vida económicamente estable	1	2	3	4	5
Adquirir los bienes y servicios que requiero para vivir bien	1	2	3	4	5
Ahorrar dinero para mi futuro	1	2	3	4	5
Crear independencia económica	1	2	3	4	5
Capacidad para adquirir y responder por servicios financieros	1	2	3	4	5
Ser consciente de la influencia que pueden tener mis acciones en el bienestar de otras personas	1	2	3	4	5
Pretender ser justo y compasivo al momento de tomar decisiones buscando no dañar a otras personas	1	2	3	4	5
Ser sensible ante la situación desfavorable de otra persona	1	2	3	4	5
Actuar para ayudar a otros, aunque no me beneficie directamente	1	2	3	4	5
Participar activamente en la búsqueda de soluciones, aun cuando la situación no me afecta directamente	1	2	3	4	5
Reconocer mis errores y generar estrategias que den soluciones a los problemas causados por estos y que están afectando a otras personas.	1	2	3	4	5
<b>Esta empresa:</b>					
Me brinda la posibilidad de continuar con mis estudios	1	2	3	4	5
Hace evidente el interés por que su personal continúe con su formación académica	1	2	3	4	5

## **Anexo 2. Guía de Entrevista Semi-estructurada**

Hola, el objetivo de la investigación es caracterizar la precariedad laboral en la población joven de 18 a 28 años de edad de la ciudad de Neiva (Huila) desde agosto del año 2021 a marzo del año 2022. Muchas gracias por su participación para el desarrollo de esta investigación, cuente usted con la garantía del manejo de la confidencialidad de la información para la realización de esta entrevista.

### **Sección A: “Condiciones socioeconómicas antes del egreso” (Indagar por composición familiar, expectativas laborales)**

Cuéntame un poco sobre tu composición familiar y tus expectativas laborales.

¿Cómo se dio la vinculación laboral?

¿Por cuánto tiempo permaneció empleado?

### **Sección B: “Situación durante la vinculación laboral desempeñada en el periodo de tiempo de interés del objetivo de la investigación.”**

¿Con qué tipo de apoyo contó para vincularse al empleo?

¿Cómo fue el proceso de selección?

¿Cuál fue el tipo de vinculación?

¿Cuáles fueron las principales barreras que debió enfrentar?

¿Cómo eran sus condiciones laborales?

¿Cuáles habilidades, destrezas o conocimientos consideran que adquirió o fortaleció durante su permanencia en ese empleo?

### **Sección C:” Exploración de las razones del retiro o cese y sobre las condiciones en la que se enfrenta a una nueva búsqueda de empleo”**

¿Cuáles fueron las circunstancias que motivaron la desvinculación laboral?

¿Cuánto tiempo estuvo desocupado, que tipo de actividades realizó durante este tiempo, con su familia u otras personas?

¿Usted contaba con recursos producto de ahorros, u otra clase de ayuda para el periodo de desempleo?

¿Cuándo decidió dejar de buscar empleo en su área de formación?

¿Qué aspectos considera que han facilitado la inserción?, ¿Qué aspectos considera que han generado barrera a la inserción? (explorar disponibilidad de redes de apoyo, gestión de recursos, etc.)

¿Cómo se sintió al momento de estar desempleado?

¿Puede describir el apoyo que ha tenido de amigos y familiares desde su desempleo?

¿Qué ha representado en el campo laboral/profesional la trayectoria laboral que tuvo durante el período de agosto del 2021 a marzo de 2022?

¿Cómo ha cambiado su situación laboral hoy con respecto a la que tuvo a finales del 2021 e inicio del 2022?

¿Ha emprendido planes de estudio, capacitación para mejorar su perfil profesional?

¿Cuál es su principal fuente de sostenimiento durante el desempleo?

¿El empleo que desempeñó durante el periodo de tiempo en mención, satisfacía sus expectativas, personales y laborales?