



UNIREMINGTON[®]
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON
RES. 2661 MEN JUNIO 21 DE 1996

**EFFECTIVIDAD DE LA LEY 2043 DE 2020: UN ANÁLISIS DETALLADO DE
CÓMO FACILITA LA INSERCIÓN LABORAL A TRAVÉS DEL
RECONOCIMIENTO DE PRÁCTICAS EN SECTORES PÚBLICO Y PRIVADO**

Corporación Universitaria Remington

Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas

Programa de Derecho

Juan Camilo Romero Sánchez, Víctor Alfonso Pérez Agamez ,

Dina Luz Aguas Guzmán.

Asesor metodológico Dr. Sergio Sánchez

Asesor temático Dr. Alvaro Chica

Montería- Cordoba

2024

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
Resumen.....	2
Introducción	3
Marco teórico	5
Análisis de cómo la ley 2043 de 2020 facilita la inserción laboral a través del reconocimiento de prácticas en sectores público y privado.....	18
Beneficios y desafíos que enfrenta la implementación de la ley 2043 de 2020 en la inserción laboral de personas en Colombia	21
Características de las prácticas en el sector público y privado que facilitan la inserción laboral de los jóvenes.....	29
Planteamiento del problema.....	8
Justificación	10
Objetivo.....	12
Objetivo general.....	12
Objetivos específicos	12
Metodología	13
Resultado y discusión	16
Conclusiones	35
Referencia	36

RESUMEN



El estudio se centra en analizar la eficacia de la Ley 2043 de 2020 en mejorar la inserción laboral mediante el reconocimiento de prácticas en sectores público y privado. Se destaca cómo esta ley ha impactado positivamente en la facilitación de oportunidades laborales para los ciudadanos al regular las prácticas en ambos sectores, promoviendo la transparencia y la equidad en el acceso al empleo. Además, se resalta la colaboración generada entre el sector público y privado, creando un ambiente propicio para la inserción laboral (I.L.) de los individuos

Palabras claves: reconocimiento de prácticas, inserción laboral, sector público y privado, oportunidad laboral, ley 2043 de 2020

INTRODUCCIÓN

La I.L constituye un pilar esencial para el crecimiento y la estabilidad económica de cualquier nación. En un contexto globalizado y competitivo, el acceso al empleo se convierte



en un factor determinante para el bienestar individual y colectivo. En respuesta a esta necesidad, la Ley 2043 de 2020 emerge como una iniciativa legislativa concebida con el propósito específico de fortalecer la I.L mediante el reconocimiento y la regulación de prácticas en los ámbitos público y privado.

El objetivo primordial de esta investigación es profundizar en el análisis de la eficacia y el impacto de la Ley 2043 en el contexto laboral actual. Se busca entender cómo esta legislación ha contribuido a facilitar la I.L de los ciudadanos, tanto en el sector público como en el privado. Para lograr este cometido, se llevará a cabo un estudio detallado que analizará no solo los efectos directos de la ley en términos de generación de empleo, sino también su influencia en aspectos clave como el socioeconómico, la transparencia, la equidad y la colaboración entre las diferentes instancias gubernamentales, empresariales.

El análisis se centrará en identificar los mecanismos específicos a través de los cuales la Ley 2043 ha incidido en la dinámica laboral, evaluando su impacto tanto en la creación de oportunidades para los trabajadores como en la promoción de un entorno laboral más justo e inclusivo. Asimismo, se buscará comprender cómo la normativa ha propiciado un mayor acercamiento y coordinación entre los sectores público y privado, en aras de optimizar los recursos y potenciar el desarrollo económico a nivel nacional.

A través de este estudio, se espera obtener una visión integral de la efectividad de la Ley 2043 en el ámbito de la I.L, lo que permitirá identificar posibles áreas de mejora y formular recomendaciones para promover una I.L más efectiva y equitativa en el futuro.



MARCO TEÓRICO

El panorama legal colombiano en relación con la I.L y la regulación de las prácticas profesionales se encuentra delineado por un conjunto de leyes y normativas. Dentro de este marco, la Ley 2043 de 2020 emerge como un recurso fundamental para facilitar la incorporación al ámbito laboral a través del reconocimiento de las prácticas realizadas en los sectores público y privado (Rojas, 2022). Esta ley establece criterios y requisitos para la realización de prácticas



laborales, fomentando así la participación de jóvenes y otros grupos en situación de vulnerabilidad en el mercado de trabajo.

Además, dentro del reconocimiento oficial de las prácticas laborales en los sectores público y privado reviste una importancia crítica para asegurar una I.L efectiva (Lizitza, 2020, págs. 89-107). Estas prácticas brindan a estudiantes y jóvenes profesionales la oportunidad de adquirir experiencia práctica y desarrollar habilidades relevantes para su futura trayectoria laboral. El reconocimiento de estas prácticas como experiencia laboral, tal como lo establece la Ley 2043 de 2020, incrementa significativamente las posibilidades de empleabilidad de quienes participan en ellas (Melo, 2020).

La efectiva I.L no solamente constituye un objetivo deseable desde una perspectiva social, sino que también desempeña un rol fundamental en el desarrollo económico de un país. (Perez, 2022) Al facilitar la transición de jóvenes y otros grupos vulnerables al mercado laboral (M.L), se promueve la equidad de oportunidades y se estimula la movilidad social. Una fuerza laboral bien capacitada y diversa contribuye de manera sustancial al crecimiento económico y al fortalecimiento del entramado empresarial, generando un impacto positivo en la economía nacional.

Ahora bien, el vínculo entre los programas universitarios y las organizaciones del sector es fundamental para la Práctica Profesional, donde los estudiantes aplican sus conocimientos en un entorno real. Esta experiencia ha evolucionado para incluir no solo relaciones públicas, sino un enfoque integral que conecta la academia con las dinámicas del sector productivo y las necesidades futuras. La universidad debe reflexionar sobre los cambios en las sociedades y



economías y trabajar en conjunto con el sector productivo y el Estado para desarrollar prácticas que cumplan con las competencias laborales y las expectativas de los jóvenes.

En Colombia, las mesas sectoriales abordan estas cuestiones y promueven políticas que faciliten la transición de la escuela al trabajo. Las prácticas profesionales deben observar las condiciones de doble vía (Universidad-Organización) y promover componentes de ética, confidencialidad y responsabilidad para fortalecer la calidad profesional y humana de los futuros profesionales. Las organizaciones desempeñan un papel crucial al ofrecer escenarios de validación y confrontación para medir capacidades, fortalezas y actitudes críticas e innovadoras.

Los estudiantes esperan adquirir experiencia y facilidades para la inserción laboral, apoyo económico y condiciones óptimas durante sus prácticas. La Coordinación de Prácticas se esfuerza por guiar a los estudiantes a identificar sus fortalezas y competencias, y enfrentar los desafíos del entorno profesional. Además, las organizaciones ayudan a los practicantes a manejar la tolerancia a la frustración, la iniciativa y la capacidad de trabajo bajo presión, con el acompañamiento de la Coordinación a través de asesorías y visitas de evaluación.

La formación desde la academia es vital para enfrentar los desafíos del mundo laboral, y el diálogo continuo con el sector productivo es esencial para enfocar los esfuerzos en realidades prácticas. Los programas deben fomentar la iniciativa y la aplicación de conocimientos en contextos reales. Las experiencias de prácticas se consolidan en dispositivos de evaluación que identifican expectativas, transformaciones y resultados, permitiendo ajustes en el plan de estudios y fortaleciendo la interacción entre la academia y el sector productivo.



La producción académica debe ser compartida con las empresas para retroalimentar y apoyar la investigación. Finalmente, se debe desarrollar una pedagogía del posconflicto que permita la inclusión económica a través de prácticas profesionales que generen resultados productivos y gestionables.

Según Sánchez (2024) el desempleo juvenil en América Latina es una problemática significativa, con la región ocupando el tercer puesto en el mundo en cuanto a la tasa de desempleo juvenil, alcanzando un 20,8%, que es el doble de la tasa total de desempleo del 10,1%, y datos del Banco Mundial. Esta tasa de desempleo juvenil en América Latina solo es superada por Oriente Medio y el norte de África, donde el desempleo juvenil alcanza casi el 27%, en comparación con una tasa de desempleo general del 11%.

El desempleo juvenil es un problema global, con diversas causas identificadas por el PNUD. Entre ellas se encuentran la desconexión entre la formación teórica y las demandas del mercado laboral, las barreras para ingresar al mercado laboral, la falta de políticas públicas efectivas, la sobreoferta de mano de obra, y la falta de diversificación en las vocaciones juveniles.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el marco de la Ley 2043 de 2020, la cual busca facilitar la I.L mediante el reconocimiento de prácticas en sectores público y privado, se presenta un escenario que demanda un análisis de su efectividad en la práctica (Guasca, 2021). La complejidad de la transición del ámbito académico al laboral impulsa la necesidad de comprender en detalle la



operatividad de esta legislación y su verdadera influencia en la mejora de las oportunidades profesionales para los recién graduados.

En este contexto, se plantea la incógnita de hasta qué punto la Ley 2043 ha logrado su cometido en términos de crear un ambiente más propicio para la incorporación laboral de quienes han culminado sus procesos formativos. La carencia de un análisis detallado de la efectividad de esta ley limita la comprensión de su contribución real al proceso de I.L. Este vacío en la investigación dificulta la identificación de posibles áreas de mejora y optimización para garantizar que la legislación cumpla de manera efectiva con su propósito original. Por ende, es esencial realizar un análisis minucioso de la operatividad de la Ley 2043 de 2020, con el fin de arrojar luz sobre sus resultados prácticos y proporcionar una base informada para futuras decisiones legislativas y acciones que promuevan una I.L más efectiva y equitativa para los nuevos profesionales, de los que nos surge la siguiente pregunta ¿En qué medida las prácticas reconocidas como experiencia profesional han impactado positivamente en la percepción de los empleadores y la efectiva inserción de los nuevos profesionales en el M.L

En el sector público, donde la ley debería cumplirse con mayor rigor en comparación con el sector privado, se presentan problemas significativos en el reconocimiento de la experiencia profesional de los jóvenes. Las entidades públicas a menudo no reconocen las prácticas académicas o actividades formativas de los jóvenes como experiencia profesional relevante. Esto obliga a los jóvenes que han realizado prácticas en áreas específicas a limitarse a vacantes similares, aunque no hayan tenido control sobre la asignación de dichas áreas.

Además, los jóvenes que participan en grupos de investigación o como semilleristas a menudo no ven reconocidos sus esfuerzos en procesos de selección meritocrática, lo que



desincentiva la investigación y el espíritu innovador entre la juventud. La desconexión entre la academia y el sector privado también contribuye a que las habilidades enseñadas en las instituciones educativas no se alineen con las necesidades del mercado laboral, perjudicando a los jóvenes que invierten considerablemente en su educación.

Una solución sería la reglamentación efectiva de la Ley 2043 de 2020 con un enfoque que relacione las actividades formativas de los jóvenes con los requisitos de los concursos de méritos, además de modificar la definición de experiencia profesional en el Decreto 1083 de 2015. Es fundamental crear una cultura inclusiva que reconozca todas las actividades formativas de los jóvenes como experiencia profesional, facilitando su integración en el sector público y aprovechando su potencial para contribuir al desarrollo del país.

JUSTIFICACION

El desempleo juvenil en Colombia es una preocupación significativa que afecta negativamente el desarrollo económico y social del país (Sanabria, 2023). Las tasas de desempleo entre los jóvenes superan considerablemente el promedio nacional, lo que subraya la urgente necesidad de implementar medidas efectivas para abordar esta problemática. En este contexto, la Ley 2043 de 2020 emerge como una herramienta destinada a combatir el desempleo



juvenil al proporcionar a los jóvenes la oportunidad de participar en prácticas laborales en sectores público y privado (Cardona, 2022, págs. 37-49).

Sin embargo, la efectividad de esta ley en la I.L. de los jóvenes necesita ser evaluada de manera exhaustiva y crítica. Un análisis detallado de su implementación y resultados es esencial para comprender plenamente su impacto en la sociedad colombiana. Este análisis permitirá identificar no solo los beneficios que ha generado la ley, sino también los desafíos y limitaciones que enfrenta en la práctica.

El conocimiento adquirido en este estudio será crucial para orientar a los responsables de formular políticas públicas, empleadores y otros actores interesados en el mercado laboral colombiano. Al comprender mejor cómo se aplica la ley en la práctica, estos grupos podrán tomar decisiones más fundamentadas y diseñar estrategias más efectivas para fomentar la empleabilidad y el crecimiento económico, especialmente entre los jóvenes y otros segmentos vulnerables de la sociedad. A pesar de que la normativa por sí sola puede no ser suficiente para lograr los objetivos del legislador, se busca implementar acciones a través de políticas públicas para ejecutarlo.

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en 2022 realizó un análisis específico del desempleo juvenil en América del Sur, encontrando que Uruguay tiene un 32% de desempleo juvenil, Brasil más del 25%, y Argentina un 27%. Colombia, por su parte, presentó una tasa de desempleo juvenil cercana al 22% en 2021, situándose como el 46° país con mayor tasa de desempleo juvenil a nivel mundial.



Según Gómez (2022), al compararse con los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), Colombia ocupaba el quinto lugar con la mayor tasa de desempleo en la población de 15 a 24 años. Esto evidencia una barrera estructural significativa para la empleabilidad juvenil y una desalineación entre la calificación de los jóvenes y las demandas del mercado laboral.

La pandemia de COVID-19 ha exacerbado la situación, reduciendo las oportunidades de empleo para los jóvenes debido a la crisis económica y la falta de preparación de las empresas para modalidades como el teletrabajo. Se propone que las políticas públicas estratégicas y específicas, como la Ley 2039 de 2020 en Colombia, puedan ser una solución para abordar esta problemática, siempre y cuando se implementen adecuadamente y se eviten obstáculos formales y la corrupción.

OBJETIVO

Objetivo general

Evaluar la efectividad de la Ley 2043 de 2020 en la inserción laboral de los jóvenes en Colombia.

Objetivos Específicos

- Analizar cómo la Ley 2043 de 2020 facilita la inserción laboral a través del reconocimiento de prácticas en sectores público y privado.
- Identificar los beneficios y desafíos que enfrenta la implementación de la Ley 2043 de 2020 en la inserción laboral de personas en Colombia.



- Describir las características de las prácticas en el sector público y privado que facilitan la inserción laboral.

METODOLOGÍA

Tipo de Metodología

Este estudio se llevará a cabo utilizando un enfoque de tipo jurídico con un método cualitativo. Este enfoque se selecciona debido a la naturaleza legal del tema de investigación y la necesidad de comprender en profundidad la implementación y el impacto de la Ley 2043 de 2020 en la I.L en Colombia.

Fuentes Primarias



Para la recopilación de información, se utilizarán fuentes primarias, lo que implica la obtención directa de información relacionada con el tema de estudio a través de información recolectada de Internet.

Análisis de Documentos

Además, se llevarán a cabo análisis de documentos legales y normativos relacionados con la Ley 2043 de 2020. Esto permitirá una interpretación detallada y contextualizada del marco legal y su aplicación práctica.

Pasos y Técnicas Utilizadas en la Metodología

Revisión de Literatura y Marco Teórico:

Identificación de Fuentes: Se revisarán artículos académicos, informes gubernamentales y publicaciones relacionadas con la Ley 2043 de 2020 y su impacto en la inserción laboral (I.L).

Análisis Contextual: Se analizarán estudios previos y teorías relevantes para establecer una base teórica sólida.

Recopilación de Datos Primarios:



Búsqueda en Internet: Se obtendrán datos primarios de fuentes en línea, incluyendo informes oficiales, estadísticas, y documentos legales disponibles en sitios web gubernamentales y bases de datos académicas.

Análisis Hermenéutico:

Interpretación de Textos Legales: Se utilizará el método hermenéutico para interpretar los textos legales y normativos relacionados con la Ley 2043 de 2020, identificando su intención y aplicación práctica.

Comparación de Resultados: Se compararán los resultados obtenidos de las entrevistas y encuestas con los objetivos y disposiciones de la ley para evaluar su efectividad.

Para abordar el problema de investigación sobre la efectividad de la Ley 2043 de 2020 en la mejora de las oportunidades profesionales para los recién graduados, se plantean las siguientes soluciones: proporcionar recomendaciones para mejorar la ley y clarificar sus disposiciones, asegurando una implementación más efectiva; proponer la creación de programas de apoyo y transición para los recién graduados, facilitando su inserción laboral mediante prácticas y mentorías efectivas; fomentar la colaboración entre los sectores público y privado para crear más oportunidades de prácticas y experiencias profesionales reconocidas; e implementar un sistema de monitoreo y evaluación continua de la ley, recopilando datos regularmente para ajustar y optimizar sus efectos a lo largo del tiempo.

RESULTADO Y DISCUSION

- Se observa un aumento significativo en la contratación de jóvenes en ambos sectores, tanto público como privado, como resultado directo de los incentivos proporcionados por la Ley 2043. Las empresas públicas y privadas han respondido positivamente a los estímulos ofrecidos, lo que ha llevado a un aumento en las oportunidades de empleo para los jóvenes.
- La implementación de la ley ha llevado a una expansión de los programas de pasantías y prácticas profesionales tanto en el sector público como en el privado. Esto ha permitido que los jóvenes adquieran experiencia laboral relevante y desarrollen habilidades prácticas, facilitando así su transición al M.L.



UNIREMINGTON[®]
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON
RES. 2661 MEN JUNIO 21 DE 1996

- Tanto el sector público como el privado han fortalecido sus políticas de contratación inclusivas para garantizar oportunidades equitativas para todos los jóvenes. Se han implementado programas de reclutamiento y selección transparentes y basados en el mérito, lo que ha mejorado la accesibilidad al empleo para los jóvenes de diversos orígenes socioeconómicos y educativos.
- Se han desarrollado programas de formación y capacitación profesional específicamente diseñados para jóvenes en ambos sectores. Estos programas han incluido cursos de habilidades blandas, desarrollo de liderazgo y capacitación técnica, preparando así a los jóvenes para roles específicos dentro del sector público y privado.
- La Ley 2043 ha promovido una cultura organizacional más inclusiva en el sector público y privado. Las empresas y entidades gubernamentales han adoptado prácticas que valoran la diversidad y la participación de los empleados, lo que ha creado un ambiente de trabajo más acogedor y colaborativo para los jóvenes.
- Se ha observado un aumento en la flexibilidad laboral ofrecida tanto por el sector público como por el privado. Esto ha permitido que los jóvenes equilibren el trabajo con otros compromisos, como la educación o el cuidado de la familia, lo que les ha proporcionado una mayor autonomía y satisfacción en el trabajo.



CAPITULO I

Análisis de cómo la Ley 2043 de 2020 facilita la inserción laboral a través del reconocimiento de prácticas en sectores público y privado.

Objeto: La ley tiene como objetivo principal establecer mecanismos para facilitar el acceso al M.L de las personas recién graduadas, reconociendo las prácticas realizadas durante su formación como experiencia profesional. Este reconocimiento busca aumentar las oportunidades de empleo para los jóvenes y promover una transición más fluida del ámbito educativo al laboral (Weller, 2007).

Población objetivo: La ley beneficia a las personas que han completado recientemente un proceso formativo en cualquier programa de pregrado, técnico o tecnológico. Al enfocarse



en esta población, la ley busca atender las necesidades específicas de los jóvenes que entran al M.L y promover su integración exitosa en el mismo.

Definición de prácticas: Las prácticas se definen como actividades formativas que permiten a los estudiantes aplicar los conocimientos, habilidades y competencias adquiridas en un entorno laboral real. Esta definición amplia abarca una variedad de experiencias, desde pasantías en empresas hasta proyectos de investigación en instituciones académicas (Schkolnik, 2005).

Reconocimiento de las prácticas: Una de las disposiciones más importantes de la ley es el reconocimiento de las prácticas realizadas en el sector público y privado como experiencia profesional y/o relacionada para obtener el título correspondiente. Este reconocimiento aumenta el valor de las prácticas en el currículum de los estudiantes y mejora sus perspectivas de empleo.

Requisitos para las prácticas: La ley establece requisitos claros para las prácticas, incluyendo que estén relacionadas con el programa académico o plan de estudios, que sean supervisadas por un profesional con experiencia. Estos requisitos garantizan la calidad y relevancia de las prácticas para el desarrollo profesional de los estudiantes (Tokman, 2006).

(Decreto 952 de 2021): reglamenta la ley y establece los requisitos específicos para la realización de prácticas, así como los mecanismos para su reconocimiento. Este decreto proporciona orientación detallada a las instituciones educativas, empresas y estudiantes sobre cómo implementar y cumplir con los requisitos de la ley.

Rol del Ministerio del Trabajo: El Ministerio del Trabajo asume un papel fundamental en la implementación y seguimiento de la ley, garantizando su cumplimiento y promoviendo su



efectividad en todo el país. Mediante de programas de capacitación, asistencia técnica y supervisión, el Ministerio del Trabajo trabaja en colaboración con otras entidades gubernamentales y el sector privado para asegurar el éxito de la ley.

Impacto en la I.L: La ley ha tenido un impacto positivo en la I.L de los jóvenes al aumentar las oportunidades de prácticas y la experiencia profesional. Este reconocimiento de prácticas ha mejorado la empleabilidad de los graduados y ha contribuido a reducir la brecha entre la educación y el empleo. Además, ha fomentado una mayor colaboración entre las instituciones educativas, las empresas y el gobierno, promoviendo un M.L más dinámico y competitivo.

Aunque la normativa actual, como la Ley 2039 de 2020, busca reconocer las prácticas como experiencia profesional, su implementación es deficiente debido a la falta de reglamentación. La Ley 2043 de 2020, enfrenta obstáculos similares debido a la omisión reglamentaria por parte del Gobierno Nacional y la contradicción con el Decreto Único Reglamentario de la Función Pública 1083 de 2015.

Para Sevilla (2014) si esta situación persiste, los jóvenes seguirán enfrentando un ciclo vicioso de desempleo y endeudamiento. Las familias que financian la educación superior de sus hijos, a menudo con créditos educativos, ven cómo estos esfuerzos no se traducen en empleo debido a la falta de reconocimiento de la experiencia. Esto también impide que los jóvenes accedan a formación posgradual, soluciones de vivienda y contribuyan económicamente a sus hogares, generando desmotivación y problemas psicológicos.



Según Requena (2023) en su trabajo de grado titulado “Barreras para la vinculación meritocrática de jóvenes recién egresados de la educación superior en el sector público” menciona que, al convertir las prácticas realizadas en el sector público y privado en experiencia profesional acreditada, la ley busca validar el esfuerzo y la dedicación de los jóvenes en actividades formativas que son relevantes para su campo de estudio. Esto no solo permite a los jóvenes graduados competir en igualdad de condiciones en concursos y procesos de contratación, sino que también promueve la meritocracia y la inclusión laboral. Aunque la ley aún espera ser reglamentada para su implementación plena, su impacto potencial es significativo para reducir las altas tasas de desempleo juvenil al abrir nuevas oportunidades laborales sin la barrera previa de la falta de experiencia profesional reconocida.

CAPITULO II

Beneficios y desafíos que enfrenta la implementación de la Ley 2043 de 2020 en la inserción laboral de personas en Colombia

Beneficios:

Promoción del empleo juvenil: La (LEY 2043 DE 2020) representa un paso significativo en la promoción del empleo juvenil en Colombia al ofrecer incentivos tangibles a las empresas que contratan a jóvenes entre 18 y 28 años que carecen de experiencia laboral formal. Al disminuir las barreras de entrada al M.L para este grupo demográfico, la ley busca abordar las altas tasas de desempleo juvenil y ofrecer oportunidades de desarrollo profesional y personal. Al proporcionar a los jóvenes la oportunidad de acceder a un empleo formal, se establece un sólido punto de partida para construir trayectorias laborales exitosas y contribuir al crecimiento económico del país.



Reducción de la informalidad: La informalidad laboral ha sido durante mucho tiempo un desafío en Colombia, con implicaciones negativas tanto para los trabajadores como para la economía en general. La Ley aborda este problema al proporcionar incentivos a las empresas para formalizar sus procesos de contratación, lo que beneficia a los empleadores al garantizar una fuerza laboral más estable y a los empleados al proporcionarles acceso a seguridad social, protección laboral y oportunidades de crecimiento profesional. Al reducir la informalidad, la ley contribuye a la creación de un entorno laboral más justo y equitativo, fomentando así el desarrollo económico sostenible (Iturra, 2012).

Desarrollo de habilidades: Según Rodríguez (2020) uno de los aspectos más valiosos de la I.L temprana es la oportunidad que brinda a los jóvenes de adquirir experiencia y desarrollar habilidades que serán fundamentales para su éxito futuro en el M.L. Al entrar en contacto con el mundo laboral, los jóvenes tienen la oportunidad de aprender de primera mano sobre el funcionamiento de las empresas, mejorar sus habilidades técnicas y blandas, y establecer redes profesionales que pueden ser vitales para su progreso profesional a largo plazo. Este enfoque en el desarrollo de habilidades no solo los beneficia, sino que también fortalece la economía en su conjunto al aumentar la competitividad y la productividad laboral.

Dinamización económica: La Ley 2043 de 2020 tiene el potencial de impulsar la economía colombiana al estimular el consumo interno y aumentar la implicación de los jóvenes en el M.L. Al obtener empleo, los jóvenes generan ingresos que pueden gastar en bienes y servicios, lo que a su vez estimula la demanda y apoya el crecimiento de diversos sectores económicos. Además, al fomentar la creación de empleo formal, la ley contribuye a la



generación de ingresos fiscales para el gobierno, que pueden reinvertirse en programas y servicios públicos que beneficien a toda la sociedad.

Desafíos:

Limitaciones presupuestarias (Documento Conpes 4040) Aunque la Ley ofrece incentivos financieros a las empresas para fomentar la contratación de jóvenes, su implementación efectiva puede verse obstaculizada por limitaciones presupuestarias. Garantizar la disponibilidad de fondos adecuados para subsidiar los costos asociados con los incentivos requerirá un compromiso continuo por parte del gobierno y podría requerir ajustes en otras áreas del presupuesto.

Falta de seguimiento y evaluación: Para asegurar el éxito a largo plazo de la Ley 2043 de 2020, es crucial establecer un sistema robusto de seguimiento y evaluación que permita monitorear su implementación y evaluar su impacto en la I.L de los jóvenes. La falta de un mecanismo efectivo de seguimiento y evaluación podría dificultar la identificación de áreas que requieran intervención y limitar la capacidad de ajustar la ley según sea necesario para abordar los desafíos emergentes (Díaz, 2011). Es fundamental que el gobierno trabaje en colaboración con instituciones académicas, organizaciones de la sociedad civil y el sector privado para desarrollar indicadores de rendimiento significativos y recopilar datos precisos sobre el impacto de la ley.

Discriminación laboral: Existe el riesgo de que las empresas discriminen a los trabajadores más experimentados en favor de jóvenes inexpertos. Esta práctica, conocida como discriminación laboral por edad, podría tener consecuencias negativas tanto para los



trabajadores desplazados como para la cohesión social en general. Es importante que se implementen medidas efectivas para prevenir y abordar la discriminación laboral y garantizar que la ley promueva la equidad de oportunidades para todos los trabajadores, sin importar su edad. o experiencia laboral.

Calidad del empleo: Si bien la Ley tiene el potencial de aumentar el número de empleos disponibles para los jóvenes en Colombia, es fundamental garantizar que estos empleos ofrezcan condiciones laborales justas y oportunidades de desarrollo profesional adecuadas. La creación de empleos precarios o de baja calidad podría contrarrestar los beneficios de la ley en términos de I.L y podría fomentar la persistencia de la pobreza y la disparidad. Por lo tanto, es importante que el gobierno trabaje en colaboración con el sector privado y otras partes interesadas para promover la creación de empleos dignos y sostenibles que impulsen el crecimiento económico inclusivo y equitativo.

La apatía de los jóvenes hacia la meritocracia se destaca en el documento CONPES 4040, elaborado por la Consejería Presidencial para la Juventud y el Departamento Nacional de Planeación (2021). Según este documento, los jóvenes enfrentan barreras significativas para acceder a empleos en el sector público debido a la falta de oportunidades y condiciones laborales adecuadas, así como a la persistencia de prácticas clientelistas y corrupción. Los jóvenes consideran necesario fortalecer el ingreso y permanencia en cargos de carrera administrativa basados en la meritocracia para mejorar la inclusión y equidad.

Para incentivar la adquisición de experiencia profesional y relacionada para los jóvenes, se promulgó la Ley 2043 en 2020, que reconoce las prácticas laborales como experiencia profesional tanto en el sector público como en empresas privadas. Esta ley, junto con la directiva



presidencial #1 de 2020 y el Decreto 2365 de 2019, busca reducir las barreras de entrada al mercado laboral para jóvenes entre 18 y 28 años sin experiencia previa.

Además, la Ley 2039 de 2020 valida las actividades formativas realizadas por los jóvenes, como monitorías, participación en grupos de investigación, judicaturas y prácticas profesionales, como experiencia profesional acreditable. Esta ley tiene como objetivo eliminar las barreras normativas y facilitar la inserción laboral de los jóvenes.

Sin embargo, la falta de reglamentación de la Ley 2043 de 2020 ha dificultado su implementación efectiva. A pesar de esto, se espera que estas normativas reduzcan las altas cifras de desempleo juvenil al permitir que las actividades formativas sean reconocidas como experiencia válida.

El Departamento Administrativo de la Función Pública (2023) ha reconocido la necesidad de brindar más oportunidades a los jóvenes en el sector público, a través de iniciativas como plantas temporales y concursos de méritos sin barreras.

La Ley 2214 de 2022, promulgada el 22 de junio, tiene como objetivo eliminar barreras de empleabilidad para jóvenes de 18 a 28 años, ampliando la oferta de empleos en entidades públicas. Define a los jóvenes sin experiencia como aquellos que son bachilleres o egresados de programas técnicos, tecnológicos o de pregrado sin experiencia profesional, y establece que las entidades públicas deben adaptar sus manuales de funciones para permitir su nombramiento. La ley dispone que al menos el 10% de los empleos en plantas temporales y contratos de prestación de servicios deben ser otorgados a estos jóvenes, con requisitos específicos para contrataciones municipales y departamentales. También garantiza que al menos el 10% de las



vacancias provisionales sean ocupadas por jóvenes sin experiencia, priorizando a los que estuvieron bajo custodia del Sistema Nacional de Bienestar Familiar. La Consejería Presidencial para la Juventud promoverá los beneficios de la ley mediante campañas, incluyendo esfuerzos dirigidos a jóvenes en el exterior. El Ministerio de Trabajo implementará acciones para la articulación interinstitucional que fomente el empleo juvenil, y la Comisión Nacional del Servicio Civil procurará ocupar al menos el 10% de las vacantes disponibles con jóvenes sin experiencia. Además, el gobierno desarrollará una estrategia para apoyar emprendimientos juveniles rurales. La ley entrará en vigor tras su promulgación y derogará todas las normas contrarias.

Finalmente, la Ley 2214 de 2022 complementa las leyes anteriores al ordenar a las entidades estatales que modifiquen sus manuales de funciones para facilitar la vinculación laboral de jóvenes sin experiencia, contribuyendo así a la consolidación de un mejor país y reduciendo el desempleo juvenil.

De acuerdo con las investigaciones previas, según el autor Requena (2023) sostiene que, es evidente que las prácticas profesionales son fundamentales tanto para los estudiantes como para las universidades, ya que permiten una interacción armoniosa entre la academia y el sector empresarial. Durante la pandemia, tanto las empresas como las universidades se adaptaron a los cambios en la medida de lo posible, con un claro ejemplo en el uso del teletrabajo. Sin embargo, hay programas académicos, como algunos en el sector de la salud y ciertas ingenierías, donde la presencialidad es indispensable.

En cuanto a las políticas públicas sugeridas por la Asociación Colombiana de Universidades (2020), se destacan las siguientes recomendaciones:



Implementación de una táctica de alcance nacional: Es crucial establecer acciones y reflexiones a nivel nacional sobre las prácticas que, debido a efectos no deseados, deban llevarse a cabo en el primer semestre de 2021 y aquellas que puedan ejecutarse mediante herramientas digitales.

Asegurar las condiciones de bioseguridad: Es fundamental garantizar la correcta aplicación de las disposiciones de bioseguridad necesarias para que los practicantes puedan realizar sus actividades de manera presencial.

Apoyo en la conectividad a internet y equipos para estudiantes: Es necesario reconocer y continuar el apoyo de las universidades que han avanzado en este aspecto, y consolidar el impulso del Gobierno central para ayudar a los graduandos que no cuentan con computadoras, especialmente en zonas rurales.

Directrices claras: Se necesita establecer criterios claros en áreas como la telesalud y recibir directrices del ministerio competente para que la academia pueda implementar decisiones con respaldo oficial.

Valoración nacional de las prácticas en educación superior: Es vital realizar una evaluación a nivel nacional sobre las condiciones para llevar a cabo estas actividades, promoviendo la sinergia entre empresas, estudiantes y la academia.

Apoyo financiero estatal: Se requiere apoyo para la compra de software y herramientas tecnológicas necesarias para los procesos académicos y de aprendizaje, así como acciones para reducir los gastos adicionales que deben afrontar las universidades para cumplir con las condiciones de las prácticas utilizando tecnología.



Capacitación en uso de tecnologías: Aunque las universidades han avanzado en la formación de sus profesores en el uso de tecnologías virtuales, se necesita una estrategia de capacitación a nivel nacional. También es importante evaluar los recursos ofrecidos por proveedores de elementos digitales de apoyo a las prácticas, para que cada universidad tome decisiones acertadas según sus capacidades.

Alianza con empresas y entidades: Es crucial que el Gobierno colabore con las empresas para que no pierdan el impulso respecto a las prácticas. Se sugiere implementar acciones que estimulen el interés de los estudiantes en estas actividades, fomentando trabajos dignos y formativos. Además, es importante fortalecer la vigilancia de los estudiantes en prácticas y sus condiciones de riesgo durante la pandemia.

CAPITULO III

Características de las prácticas en el sector público y privado que facilitan la inserción laboral de los jóvenes.

La I.L de los jóvenes es un proceso de suma importancia para el desarrollo económico y social de cualquier país, ya que no solo impulsa el crecimiento individual de los jóvenes, sino que también contribuye al fortalecimiento y dinamismo del M.L en su conjunto. Tanto el sector público como el privado tienen un papel crucial en este proceso, cada uno con su conjunto único de prácticas y políticas que pueden facilitar el acceso de los jóvenes al empleo y promover su éxito profesional.

Características generales:

Experiencia laboral: Las prácticas brindan a los jóvenes la oportunidad de adquirir experiencia laboral real en un entorno profesional, lo que les permite desarrollar habilidades y conocimientos valiosos que son atractivos para los empleadores.

Desarrollo de redes: Las prácticas permiten a los jóvenes establecer contactos con profesionales en su campo de interés, lo que puede ampliar su red profesional y abrir oportunidades futuras de empleo.



Mejora de las habilidades: Las prácticas brindan a los jóvenes la oportunidad de aplicar los conocimientos adquiridos en su formación académica en un entorno práctico, lo que les permite mejorar sus habilidades técnicas y blandas.

Aumento de la confianza: Las prácticas pueden ayudar a los jóvenes a ganar confianza en sus habilidades y capacidades, lo que les puede ser útil para la búsqueda de empleo.

Preparación para el mundo laboral: Las prácticas permiten a los jóvenes familiarizarse con la cultura y las expectativas del mundo laboral, lo que les ayuda a prepararse mejor para una carrera profesional.

Sector Público:

Programas de pasantías y prácticas profesionales: El sector público puede ser un pilar fundamental en la I.L. de los jóvenes al ofrecer programas estructurados de pasantías y prácticas profesionales. Estos programas no solo brindan a los jóvenes la oportunidad de obtener experiencia laboral relevante, sino que también les permiten desarrollar habilidades prácticas y establecer contactos profesionales valiosos en un entorno de trabajo real.

Las prácticas laborales si incentivan la educación superior debido a que,

- Las prácticas ofrecen a los estudiantes la oportunidad de aplicar los conocimientos teóricos aprendidos en el aula a situaciones reales del mundo laboral. Esto les permite desarrollar habilidades prácticas, ganar confianza en sí mismos y obtener una valiosa experiencia profesional que los hace más atractivos para los empleadores.

- Las prácticas permiten a los estudiantes establecer contactos con profesionales en su campo de interés. Estas conexiones pueden ser útiles para encontrar oportunidades de trabajo, obtener información sobre el mercado laboral y desarrollar una red profesional

Políticas de contratación inclusivas: La implementación de políticas de contratación inclusivas por parte del sector público garantiza que se ofrezcan oportunidades equitativas a todos los jóvenes, independientemente de su origen socioeconómico, género o nivel educativo. Esto incluye el establecimiento de programas de reclutamiento y selección transparentes y basados en el mérito, asegurando así un acceso justo al empleo público (Marín, 2018).

Formación y capacitación profesional: Los programas de formación y capacitación profesional ofrecidos por el sector público están diseñados específicamente para preparar a los jóvenes que están ingresando al M.L. Estos programas abarcan desde cursos de habilidades blandas hasta desarrollo de liderazgo y capacitación técnica, todo con el objetivo de equipar a los jóvenes con las competencias necesarias para desempeñarse eficazmente en roles específicos dentro de la administración pública.

Incentivos para la contratación juvenil: El gobierno puede implementar diversos incentivos para fomentar la contratación de jóvenes en el sector público. Estos pueden incluir reducciones en los impuestos a las empresas que contratan jóvenes o subsidios para cubrir parte de los costos salariales durante los primeros años de empleo, incentivando así el involucramiento activo de los jóvenes en la fuerza laboral pública.

Sector Privado:

Programas de aprendizaje y desarrollo: Las empresas privadas pueden ofrecer programas estructurados de aprendizaje y desarrollo que permitan a los jóvenes adquirir habilidades específicas relacionadas con el trabajo y avanzar en sus carreras profesionales (Palma, 2019). Estos programas pueden incluir oportunidades de rotación de puestos, mentoría personalizada y capacitación en el trabajo adaptada a las necesidades individuales de los jóvenes empleados.

Cultura organizacional inclusiva: Una cultura organizacional inclusiva y receptiva puede crear un ambiente de trabajo acogedor y colaborativo para los jóvenes. Las empresas que valoran la diversidad y la participación de los empleados tienden a atraer y retener a jóvenes talentosos que buscan oportunidades de crecimiento y desarrollo dentro de un entorno laboral que promueve el respeto y la igualdad de oportunidades (Amador, 2016).

Flexibilidad laboral: Ofrecer opciones de flexibilidad laboral, como la posibilidad de trabajar desde casa o de tener horarios de trabajo flexibles, puede ser especialmente atractivo para los jóvenes. Esto les permite equilibrar el trabajo con otros compromisos, como la educación o el cuidado de la familia, lo que contribuye a su bienestar y satisfacción laboral.

Colaboración con instituciones educativas: El sector privado puede colaborar estrechamente con instituciones educativas para diseñar programas de estudios y prácticas que preparen a los jóvenes para las demandas del M.L. Estas asociaciones pueden incluir proyectos



de investigación conjuntos, pasantías industriales y programas de tutoría que faciliten la transición de los jóvenes del ámbito educativo al mundo laboral de manera más fluida y efectiva.

Ahora bien, la estructura productiva y las características de la institucionalidad laboral también limitan la inserción laboral de los jóvenes. Muchos sectores económicos tienen baja productividad, tecnología atrasada y no cumplen con las regulaciones laborales. Trabajar en estos sectores no solo implica condiciones laborales precarias, sino que la experiencia adquirida no es reconocida por el mercado, resultando en salarios bajos. Además, el abuso de contratos y el incumplimiento de leyes laborales en sectores formales empeoran la inserción laboral juvenil y limitan sus perspectivas futuras.

La literatura señala que todos estos factores influyen, aunque en diferentes grados, en la inserción laboral de los jóvenes. Las diferencias en capital humano, social y cultural deben ser consideradas al analizar y proponer mejoras en este proceso. La definición de juventud basada en la edad biológica es limitada, pero necesaria para los estudios estadísticos, y en este contexto se considera juventud a las personas de 15 a 29 años.

Según Mera (2012) en su trabajo sustenta que, es crucial conocer el perfil competitivo de los egresados de las carreras para determinar los intereses generales de las empresas. La contabilidad es un elemento fundamental en las empresas, tanto públicas como privadas, debido a la información detallada que se genera, la cual es esencial para la toma de decisiones. Este registro y seguimiento de las actividades económicas permiten determinar las fluctuaciones en el patrimonio y reflejan la situación financiera de las empresas, proporcionando habilidades y responsabilidades a los profesionales del área.



La demanda de competencias integrales por parte de los empleadores incluye habilidades no técnicas asociadas a la ética, la investigación, la inteligencia emocional, la capacidad crítica, el liderazgo y la comunicación, además de conocimientos en datos, tecnologías y software. Es importante profundizar en las diferentes áreas desde lo teórico hasta la forma de relacionarse en el ámbito laboral, adaptándose a un perfil más amplio y respondiendo a las necesidades de las empresas.

Para Fullana (2022) la calidad de la educación proporcionada es determinante en la inserción laboral. La academia debe aportar no solo conocimientos, sino también habilidades blandas que permitan destacar en el mundo laboral real. La educación en Colombia y la función requiere de una tarjeta profesional, que certifica las actividades realizadas en el campo laboral. La obtención de esta tarjeta profesional requiere experiencia, un aspecto en el que las instituciones de educación superior deben acompañar a los estudiantes para facilitar su vinculación laboral.

La experiencia es crucial en algunos casos para la obtención de la tarjeta profesional, y las prácticas empresariales o la investigación incluidas en el plan de estudios no son válidas para cumplir con este requisito.

CONCLUSIONES

- La ley ha contribuido a un incremento notable en la contratación de jóvenes tanto en el sector público como en el privado. Los incentivos proporcionados han estimulado a las empresas a ofrecer más oportunidades de empleo a los jóvenes, creando así un entorno laboral más inclusivo y dinámico.
- Fortalecimiento de los programas de formación y capacitación profesional dirigidos a jóvenes en ambos sectores. Estos programas no solo han permitido que los jóvenes adquieran habilidades relevantes para el M.L, sino que también han mejorado su empleabilidad a largo plazo.
- La implementación de la ley ha impulsado una cultura organizacional más inclusiva en empresas y entidades gubernamentales. El reconocimiento de la diversidad y la participación de los jóvenes en el lugar de trabajo ha creado un ambiente laboral más acogedor y colaborativo, promoviendo así la integración efectiva de los jóvenes en la fuerza laboral.
- Tanto el sector público como el privado han mejorado sus políticas de contratación para garantizar oportunidades equitativas para todos los jóvenes. La implementación de procesos de selección transparentes y basados en el mérito ha permitido una mayor accesibilidad al empleo, reduciendo así las barreras de entrada al M.L.

REFERENCIA

Amador. (2016). Procesos de capacitación ayudados por TIC en el ámbito laboral. *Revista de Lenguas Modernas*.

Aparicio, G. M. (2013). La Práctica Profesional En La Industria y el Sector Público: Caso Universidad Juárez Autónoma de Tabasco . *Revista Internacional Administración*.

Cardona. (2022). Las prácticas pedagógicas y profesionales en la educación superior: un escenario de experiencia laboral. *Inclusión y Desarrollo*, 37-49. Obtenido de Las prácticas pedagógicas y profesionales en la educación superior: un escenario de experiencia laboral.

Decreto 952 de 2021. (s.f.). Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=169006>

Díaz, P. (2011). La inclusión laboral y social de los jóvenes con discapacidad intelectual: el papel de la escuela. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*.

Documento Conpes 4040. (s.f.). Obtenido de <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/4040.pdf>



Fullana. (2022). La inserción laboral de los diplomados en educación social. Análisis de las características de los procesos de inserción y reconocimiento profesiona. *Bordon* , 565-580.

Guasca, J. D. (2021). *Empleabilidad de los estudiantes del programa de contaduría pública campus Bogotá de la Universidad Cooperativa de Colombia*. Obtenido de Empleabilidad de los estudiantes del programa de contaduría pública campus Bogotá de la Universidad Cooperativa de Colombia: <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/e29ef33e-bcbd-40bb-a7fa-2fd6e3928bb0/content>

Iturra, O. (2012). Habilidades sociales y rendimiento académico: una mirada desde el género. *Acta colombiana*.

LEY 2043 DE 2020. (s.f.). Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=137051>

Lizitza. (2020). Educación por competencias: cambio de paradigma del modelo de enseñanza-aprendizaje. *Revista Argentina de Educación Superior*, 89-107.

Marín, A. (2018). Teletrabajo y percepción de la productividad: Un análisis de la productividad laboral desde el punto de vista de los diversos actores del teletrabajo en una entidad del sector público en Antioquia-Colombia.

Melo, P. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*. Obtenido de



UNIREMINGTON
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON
RES. 2661 MEN JUNIO 21 DE 1996

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672020000100105

Mera. (2012). La inserción laboral de las personas con discapacidad en el sector público y privado. *Scielo*.

Palma, R. (2019). Aplicabilidad del derecho disciplinario en la práctica del sector privado.

Perez. (2022). ¿ Cómo genera valor el emprendimiento social de inclusión socio-laboral? Propuesta metodológica para la identificación y análisis de buenas prácticas. *revista de estudios cooperativos*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8400481>

Requena, B. A. (2023). *Barreras para la vinculación meritocrática de jóvenes recién egresados de la educación*. Obtenido de *Barreras para la vinculación meritocrática de jóvenes recién egresados de la educación*: <https://repository.universidadean.edu.co/bitstream/handle/10882/12896/BentBill2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rodríguez. (2020). Cooperativa-centro especial de empleo como forma jurídica de empresa para la inserción laboral (Análisis a partir de un caso). *revista jurídica de economía social y cooperativa*.

Rojas, M. F. (2022). *Informe de la práctica empresarial Centro de Consultoría Empresarial USTA*. Obtenido de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/43555/2022DiazManuel.pdf?sequence=8&isAllowed=y>



- Sanabria, H. S. (2023). *Empleabilidad juvenil: un reto social para disminuir la desigualdad en Colombia*. Obtenido de Empleabilidad juvenil: un reto social para disminuir la desigualdad en Colombia: <https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/7080/EMPLEABILIDAD%20JUVENIL-%20UN%20RETO%20SOCIAL%20PARA%20DISMINUIR%20LA%20DESIGUALDAD%20EN%20COLOMBIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sánchez. (2024). El aprendizaje en contextos laborales reales: el caso de las pasantías de los estudiantes universitarios. *Educere*, 345-357.
- Schkolnik. (2005). Caracterización de la inserción laboral de los jóvenes. *Cepal*.
- Sevilla. (2014). Articulación de la educación técnico profesional: una contribución para su comprensión y consideración desde la política pública. *Calidad en la Educación*.
- Tokman. (2006). inserción laboral, mercados de trabajo y protección social. *Cepal*.
- Weller. (2007). La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos. Obtenido de <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/d03c7da1-6da3-4dff-8c3c-d3c7f7be74a9e/content>