



Pontificia Universidad Católica de Chile  
Fondo de Solidaridad e Intervención social (FOSIS)  
Evaluación Cualitativa de Programas Sociales  
Profesora: Marianne Daher Santiago de Chile  
18 de julio de 2018



### **Jóvenes y trabajo:**

**Estudio evaluativo de los aspectos críticos al insertarse laboralmente desde una aproximación cualitativa**

Integrantes:

Francisca González (fagonzalez4@uc.cl)

Magdalena Hewstone (mrhewstone@uc.cl)

Paulina Labra (pglabra@uc.cl)

Ignacio Muñoz (iamunoz1@uc.cl)

Bethania Parra (bparra1@uc.cl)

18 de julio del 2018

**Cómo citar:**

González F., Hewstone M., Labra P., Muñoz I. & Parra B. (2018). *Jóvenes y trabajo: estudio evaluativo de los aspectos críticos al insertarse laboralmente desde una aproximación cualitativa*. Informe realizado para el curso “Evaluación Cualitativa de Programas Sociales”. Santiago: Pontificia Universidad Católica de Chile.

## **Agradecimientos**

Se agradece al Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS) por el trabajo en conjunto que realizaron con nosotros y apoyar la realización de este estudio evaluativo. También se agradece a la profesora Marianne Daher y al equipo de ayudantes, con mención especial a Javier García, por la orientación y apoyo entregado durante todo el semestre. Finalmente, se agradece a los y las entrevistadas, que accedieron a participar de la investigación y compartir sus experiencias y discursos con gran disposición.

## Resumen Ejecutivo

La inserción laboral de los/as jóvenes es una realidad social en la que muchos de estos se ven afectados. El caso chileno no es la excepción ya que un 67% de los jóvenes entre 20 y 24 años está buscando trabajo o efectivamente lo tiene. Al momento de ingresar al mercado laboral los y las jóvenes se enfrentan con una serie de barreras, facilitadores y desafíos. La literatura plantea que dentro de las principales barreras está la formación educacional, el género y el nivel socio económico, en este sentido, corresponde a personas que han experimentado fracaso escolar, recibido una educación de mala calidad, mujeres, y quienes pertenecen a niveles socioeconómicos más bajos, en conjunto con la interseccionalidad, encontrando más barreras al entrar al mercado laboral y que contribuyen a las tasas de desempleos no deseadas en los países (Eckert, 2006; Weller, 2003; Abramo 2004; Almendra, 2005). La evaluación propuesta se enfocó en jóvenes en situación de vulnerabilidad, en tanto participantes del programa *Yo Trabajo Jóvenes*. Se empleó una metodología cualitativa, siendo el objetivo caracterizar los aspectos críticos para el ingreso al mundo laboral asociados al programa desde la experiencia de jóvenes participantes y agentes de intervención de la Región Metropolitana. Para lograr lo anterior, los datos e información necesaria se obtuvieron por medio de entrevistas individuales semi-estructuradas. Esta información, se analizó por medio de la Teoría Fundamentada. Se siguieron todos los aspectos éticos pertinentes.

Luego del análisis se identificaron barreras y facilitadores para los y las jóvenes asociadas al ingreso al mundo laboral. Se pudo ver que las principales barreras tienen relación con el contexto de vulnerabilidad que viven, por lo que son barreras como embarazo adolescente, falta de apoyo familiar y niveles educativos bajos. Por otra parte, es importante destacar la existencia también de facilitadores que identifican los y las participantes a la hora de enfrentar el mundo laboral, tales como, la utilización de redes personales e institucionales, aprender habilidades comunicacionales y también de presentación y confianza personal. Cabe destacar dos puntos importantes. En primer lugar de qué manera estas barreras y facilitadores tienen directa relación con las desigualdades de género; y en segundo lugar, cómo también, estos diferentes factores pueden ser tanto facilitadores como barreras dependiendo del contexto social de las personas. En función de los resultados obtenidos se propusieron una serie de recomendaciones, de las cuales la principal es hacer que el objetivo principal del programa y las estrategias que se realizan sean coherentes.

*Palabras claves: inserción laboral, jóvenes, barreras, facilitadores, programa social.*

## **1.- Antecedentes teóricos y empírico**

Para este apartado en primer lugar, se describe el programa *Yo Trabajo Jóvenes*, con especial énfasis e interés en los aspectos relevantes para la problematización de esta investigación. Luego se establece y describe el problema de esta evaluación y su relevancia, para finalmente plantear las ideas fuerza y la pregunta de investigación.

### **1.a) Descripción del programa *Yo Trabajo Jóvenes***

El programa *Yo Trabajo Jóvenes* del Fondo de Solidaridad e Inversión Social (en adelante FOSIS) nació el año 2008 con el objetivo de apoyar y fomentar habilidades de empleabilidad para los y las jóvenes que están en situación de pobreza y vulneración. De esta forma, ayudándolos tanto en el fortalecimiento de habilidades y competencias para enfrentar el mundo laboral, como en una intermediación posterior con empresas o con programas de capacitación laboral o de emprendimiento para permitir su acceso a este. Este programa nace en el marco del efecto de la pobreza en los jóvenes de Chile, al haber un porcentaje importante de desempleo juvenil (17%), con jóvenes que no poseen la información o habilidades genéricas necesarias para vincularse con instituciones laborales y que, a su vez, están inmersos en entornos familiares y sociales que no tienen ni entregan estas herramientas. Con esto, se plantea que existe una carencia en procesos formativos en torno a la temática y deficientes servicios de búsqueda de empleo para estos jóvenes. Este es un tema que es afectado por los bajos niveles de calificación laboral de los jóvenes, abandono de estudios, educación de mala calidad, entre otros, lo que se relaciona con una falta de motivación de perspectiva de futuro dentro de aquellos.

El objetivo general del programa es “contribuir a que los jóvenes mejoren sus condiciones de vida, interviniendo específicamente en la dimensión económica de la pobreza, a través del desarrollo y uso de capacidades personales para la generación de ingresos autónomos” (FOSIS, 2018). Mientras que el objetivo específico es que “los jóvenes, preferentemente entre 18 y 24 años, desocupados, inactivos, que están disponibles para buscar empleo o que desarrollen empleos precarios, mejoren sus condiciones de empleabilidad a través de un Plan de Inserción Laboral individual” (FOSIS, 2018). El perfil a nivel nacional de los usuarios del programa es: jóvenes de entre 18 y 29 años, dentro del 40% más vulnerable del Registro Social de Hogares, no ocupado o con empleo precario, y que pertenezcan a Chile Solidario o Subsistema de Seguridades y Oportunidades. Dentro del sistema de postulación, son quienes tienen este perfil los admitidos y posteriormente seleccionados para el programa, según sus condiciones de acceso preferente, por el Instrumento de Selección (IDS).

Los componentes del programa son tres. Primero, el componente de formación sociolaboral, que busca el apoyo en la formación y fortalecimiento de competencias de empleabilidad, por medio del Plan Individual de Inserción Laboral (PIL). Este contempla diversos talleres para el desarrollo de dichas competencias y destrezas y como un medio para que los jóvenes dirijan su plan a un desenlace laboral, ya sea por la vía dependiente en un puesto de trabajo formal o en forma independiente. En segundo término, el componente de financiamiento de insumos básicos, el cual contempla el traspaso de fondos para los requerimientos básicos en la inserción y el respectivo acompañamiento en función del tipo de desenlace determinado en el plan antes mencionado. Por último, se encuentra el componente de derivación efectiva y seguimiento, el cual se enfoca en la inserción en el mercado laboral o en los programas de la oferta FOSIS o complementarios, como el Programa Yo Emprendo Semilla o los programas de capacitación del SENCE, ya sea en un puesto de trabajo dependiente de preferencia o independiente.

El programa tiene una duración de siete meses con las siguientes etapas: diagnóstico y selección; talleres y elaboración del PIL; financiamiento del PIL; derivación efectiva, asesoría y acompañamiento; y el cierre. Dentro de este, los y las actores relevantes son los y las jóvenes beneficiados por el programa, los y las agentes de intervención de las consultoras licitantes y los y las trabajadores de FOSIS, los programas complementarios (si es que también son partes de estos) y aquellos perteneciente al entorno familiar y social de los jóvenes.

### **1.b) Problema de evaluación**

Según datos de la 8° Encuesta Nacional de la Juventud realizada por el Instituto Nacional de la Juventud (INJUV) (2015), la incorporación de los y las jóvenes al mundo laboral es progresiva y las condiciones laborales a las que se enfrentan son cada vez mejores a medida que aumenta su edad. Si se analizan las cifras de manera desagregadas, se puede observar que en el rango etario de 15 a 19 años son los adolescentes de niveles socioeconómicos más bajos quienes están trabajando o buscando trabajo (27%), cifra que aumenta a 67% en el rango de edad de jóvenes de 20 a 24 años (INJUV, 2015). A medida que los jóvenes crecen las diferencias por nivel socioeconómico son más marcadas, y los caminos que van tomando los jóvenes de diferentes clases van siendo cada vez más distintos. El género también es un elemento importante, siendo más hombres que mujeres quienes entran y participan en el mercado laboral. Por último, esta encuesta evidencia que la gran mayoría de los y las jóvenes que están trabajando no logra compatibilizar el trabajo con los estudios, lo que los obliga muchas veces a mantener el trabajo, dejando de lado los estudios.

El contexto anterior deviene de procesos y hechos históricos en Chile, de los cuales algunos serán abordados como antecedentes históricos de esta temática. Las reformas que tuvieron lugar a fines del siglo XX a lo largo de América Latina, producto de la penetración del modelo neoliberal de mercado tuvieron severas consecuencias para la estructura social de los países en cuanto a flexibilización de regulaciones laborales (Isacovich, 2014). Las reformas mencionadas, han acentuado la dificultad de ingreso al mundo laboral a personas y jóvenes vulnerados, pues disminuyó la calidad de los empleos disponibles y dieron paso al subempleo (Isacovich, 2014). La ampliación de la educación tampoco tuvo resultados positivos, por el contrario, derivó en una devaluación de las credenciales educativas perdiendo la capacidad de movilidad social con la que contaban anteriormente (Filmus & Calcar en Isacovich, 2014). Lo anterior cobró gran impacto en los sectores vulnerados, considerando el contexto de estos y estas jóvenes y la oferta de trabajo a la que pueden acceder. Así, esta serie de reformas fortaleció las desigualdades sociales, dejando al grupo más vulnerado de la población del continente desprovisto de herramientas que eran eficaces para optar a la movilidad social.

En este nuevo contexto económico, político y social la inserción en el mundo laboral es un ámbito fundamental para el desarrollo de un país en términos de crecimiento económico, para la movilidad social, y para la distribución de ingresos, entre otros (Weller, 2003). Para países como Chile, que tiene altas cifras de jóvenes que buscan trabajo o que trabajan lo anterior se hace relevante, por lo tanto, dentro de las políticas públicas o programas sociales se vuelve importante indagar e identificar los aspectos críticos, en tanto barreras, facilitadores y desafíos, que inciden en la inserción laboral de los jóvenes de forma de aportar al desarrollo de la sociedad y del país.

En primer lugar, desde la literatura revisada se identifica como un factor fundamental en el proceso de inserción laboral, la educación. Un mayor nivel educativo genera un trabajo más productivo, haciendo rentable ciertas tecnologías y actividades económicas e incentivando las nuevas inversiones correspondientes (Weller, 2003). En este sentido, la mejoría del nivel educativo y el surgimiento de empleos de mayor productividad son medios importantes para la movilidad social y el bienestar dentro del país (Weller, 2003). Por lo tanto, la educación es un factor que funciona como aspecto crítico para los jóvenes y su acceso al mundo laboral, pero para el grupo de interés -jóvenes vulnerados- se transforma más bien en una barrera que un facilitador. El fracaso escolar, que es atribuible al sistema educacional, posiciona a los jóvenes en desventaja respecto de quienes han tenido una formación suficiente, encontrándose con grandes dificultades para encontrar un primer trabajo y la falta de formación se considera como la principal razón (Eckert, 2006). Sin duda quienes tienen una mala formación educacional no solo afectan en su proceso de desarrollo y

construirse como personas y ciudadanos, sino también en adquirir herramientas técnicas que son instrumentales para su futuro.

En segundo lugar, se plantea que el hogar de los jóvenes es primordial al enfrentar el mundo laboral. Quienes más sufren en la inserción laboral son jóvenes provenientes de hogares pobres, ocurriendo problemas de adaptación, marginalidad social y discriminación (Weller, 2003). Al ser la pobreza un fenómeno de transmisión y reproducción intergeneracional, si los jóvenes no pueden aportar con ingresos a sus hogares dificulta la superación de pobreza. Además, como en estos hogares se requieren de más ingresos, comúnmente hay una presión hacia los jóvenes de comenzar a trabajar a temprana edad y así complementar el presupuesto básico, lo que muchas veces se vuelve incompatible con la continuación de sus estudios (Weller, 2003).

Un tercer factor que constituye una barrera de ingreso al mundo laboral en jóvenes vulnerados es el género. Según Abramo (2004), la fuerza laboral de las mujeres ha sido vista por el mercado como una fuerza secundaria o de apoyo, en tanto no se constituye en sostenedora del hogar, o como trabajadora que busca realizarse en su labor; sino como alguien que deja de lado su labor primaria: lo doméstico. A pesar de este imaginario que presenta el empresariado, constatado por Abramo (2004), sobre el rol secundario de la mujer en el campo laboral y la tendencia a naturalizar el trabajo doméstico como el campo propio de la mujer, esto se contradice al observar que un 39% de los jefes de hogar son mujeres, lo que da cuenta de una cada vez más amplia inserción y relevancia de estas en el mundo laboral (CASEN, 2015).

Dentro de este análisis, podemos encontrar que no solo hay una discriminación por el género, hacia la mujer, al volverse la identidad masculina como la universal y la central, sino que esta también excluye e inferioriza según la raza y el género, algo que se le llama 'interseccionalidad' (Almendra, 2015). Esta se refiere a la presencia de múltiples sistemas de opresión que son simultáneas, donde el género, la raza y la clase interactúan entre sí y producen discriminaciones a las mujeres negras, pobre o inmigrantes, por ejemplo (Crenshaw en Almendra, 2015). Esto es importante de mencionar, ya que viendo nuestra población de interés con mayoría de nivel socioeconómico bajo, las mujeres estarían sufriendo una doble discriminación en el mundo laboral, por ser mujer y por ser de bajos recursos.

Como se ha dicho anteriormente, hay distintas barreras que afectan a la hora de entrar al trabajo. Sin embargo, también se hace necesario identificar los facilitadores al momento de entrar al mercado laboral, para potenciarlos y aprovecharlos, como lo son las herramientas entregadas y



habilidades que se van desarrollando en los jóvenes. Jacinto (2012) propone un acercamiento a un programa de capacitaciones para que jóvenes puedan insertarse en el mundo laboral. Los y las jóvenes, previo al programa veían el trabajo como una forma de ganar dinero y gastarlo rápidamente, y un espacio que si no les acomoda era abandonado, al igual como muchos de ellos abandonaron la escuela. El programa les brindó un marco de socialización que refuerza sus competencias básicas, es decir, el comunicarse, la empatía y el enfrentar desafíos nuevos, lo que los lleva a darle sentido al trabajo y proyectarse en este.

Otro elemento que puede constituir un aporte para la inserción al mundo laboral para los/as jóvenes es el acompañamiento personalizado del programa. Froyland (2016) investiga los efectos que tiene un programa de apoyo personalizado sobre jóvenes vulnerables. El autor reconoce que, en tanto los programas desarrollen vínculos de apoyo natural con el beneficiario, hagan acompañamiento prolongado y consideren sus experiencias propias y necesidades particulares, mejores serán los resultados en cuanto a posibilidades para insertarse en el mundo laboral, por lo tanto, actúan como facilitadores.

Como se ha dicho anteriormente, en América Latina hay una gran cantidad de desempleo en jóvenes y esto tiene diversas consecuencias negativas, en términos del crecimiento económico dicho anteriormente, el agravamiento de las desigualdades en torno a la distribución de ingreso, la dificultad del proceso de movilidad social, el cuestionamiento de la eficiencia e inversión en educación y capacitación dentro de los países, entre otros. Debido a lo anterior, esta problemática ha estado en la palestra y se ha tomado la preocupación de varios agentes sociales, incluyendo las autoridades públicas, para apoyar a los jóvenes y su inserción, como el programa a evaluar desde el punto de vista de la formación.

Frente a lo anterior, esta investigación pone su interés en la inserción laboral de los jóvenes y el respectivo trabajo en términos de políticas públicas y programas sociales, además de dilucidar los distintos aspectos que afectan y promueven este proceso, para aportar de forma más concreta a las distintas necesidades que tienen los jóvenes, sobre todo los más desaventajados, a la hora de entrar al mundo laboral. Aspectos que son importantes a considerar en lo que respecta a esta evaluación del programa *Yo Trabajo Jóvenes* son las experiencias en primera persona de quienes están influenciados directamente. En relación con esto, se plantean las siguientes ideas fuerza:

- El sistema neoliberal y su efecto en el mercado laboral, con el surgimiento de nuevas exigencias sociales y educativas que profundizó las desigualdades sociales.

- La educación, al haber un mundo laboral que se vuelve eficiente y más productivo con la presencia de esta, y como una barrera al no tenerla.
- La pobreza, que, viendo las distintas vulneraciones, dificulta y complejiza el acceso al mundo laboral.
- El género, por medio del rol histórico de invisibilización que toma la mujer en el trabajo formal, y por la interseccionalidad, habiendo una discriminación en este caso según el género y la clase.
- Habilidades y herramientas que facilitan la entrada al mundo laboral, que son reforzadas por las redes de las personas y los programas sociales.

Estos aspectos están interrelacionados, sin embargo, se debe profundizar aún más en los aspectos que influyen en el ingreso al mundo laboral de los jóvenes chilenos, por lo que se planteó la siguiente pregunta guía de la investigación: **¿Cuáles son los aspectos críticos para el ingreso al mundo laboral asociados al programa *Yo Trabajo Jóvenes* desde las experiencias de jóvenes y agentes de intervención de la Región Metropolitana?**

## 2.- Objetivos

### 2.a) Objetivo general

Caracterizar los aspectos críticos para el ingreso al mundo laboral asociados al programa *Yo Trabajo Jóvenes* desde las experiencias de jóvenes participantes y agentes de intervención de la Región Metropolitana

### 2.b) Objetivos específicos y preguntas directrices

1. Identificar las barreras para el ingreso al mundo laboral asociadas al programa *Yo Trabajo Jóvenes* desde las experiencias de jóvenes participantes y agentes de intervención de la Región Metropolitana.
  - ¿De qué contexto provienen las barreras que tienen los jóvenes al ingresar al mundo laboral?
  - ¿Cómo el programa *Yo Trabajo Jóvenes* enfrenta las barreras que tienen los jóvenes al ingresar al mundo laboral?
2. Identificar los facilitadores para el ingreso al mundo laboral asociadas al programa *Yo Trabajo Jóvenes* desde las experiencias de jóvenes participantes y agentes de intervención de la Región Metropolitana.

- ¿De dónde provienen los facilitadores que tienen los jóvenes al ingresar al mundo laboral?
- ¿Qué facilitadores para entrar al mundo laboral se entregan y desarrollan en el programa *Yo Trabajo Jóvenes*?

3. Detectar actores relevantes en el proceso de ingreso al mundo laboral asociadas al programa *Yo Trabajo Jóvenes* desde las experiencias de jóvenes participantes y agentes de intervención de la Región Metropolitana.

- ¿Cuáles son los actores más importantes que acompañan a los jóvenes en su proceso de inserción laboral?
- ¿Cómo influyen las redes sociales e institucionales en el ingreso de los jóvenes al mundo laboral?

4. Describir las estrategias desarrolladas para el ingreso al mundo laboral asociadas al programa *Yo Trabajo Jóvenes* desde las experiencias de jóvenes participantes y agentes de intervención de la Región Metropolitana.

- ¿Cómo conocieron o aprendieron las estrategias desarrolladas por los jóvenes del programa *Yo Trabajo Jóvenes* para insertarse al mundo laboral?
- ¿De qué forma el programa *Yo Trabajo Jóvenes* apoya o desarrolla estas estrategias utilizadas?

### **3. Metodología**

En este apartado se describen los aspectos metodológicos del presente estudio evaluativo, tales como el diseño, participantes, estrategias de producción de datos, tipo de análisis, y aspectos éticos y criterios de rigor.

#### **3.a) Diseño**

La siguiente evaluación utilizó una metodología cualitativa, de carácter exploratorio y con alcance descriptivo. El enfoque fue interpretativo ya que buscó indagar, describir e interpretar los factores que intervienen en el ingreso de los y las jóvenes al mundo laboral desde las experiencias.

Se considera una evaluación de carácter exploratorio ya que existe escasa información respecto de los elementos de interés y su relación con el programa, haciendo de esta investigación un primer acercamiento a esta información. Se utilizó una metodología cualitativa ya que es el método más apropiado para entender las experiencias de las personas (Cook & Reichardt en Krause, 1995). El foco de la metodología cualitativa está en comprender la conducta humana desde el propio marco de referencia de quien actúa y busca constantemente las subjetividades, es en estos

conceptos obtenidos donde encuentra la base de la construcción del conocimiento (Krause, 1995). Por lo tanto, esta metodología resulta atinente al objetivo general de esta investigación y al levantamiento de información que puede ser de gran utilidad para FOSIS y la continuidad de este programa.

### 3.b) Participantes

Se realizó un muestreo intencionado de casos típicos, que corresponde a una selección de las personas mayormente y típicamente involucradas en el programa, a partir de perfiles característicos que sean ‘representativos’ de este (Alaminos & Castejón, 2006). Los criterios de inclusión para la selección de participantes fueron los siguientes:

- Jóvenes, entre 18 y 29 años, participantes del programa *Yo Trabajo Jóvenes*.
- Agentes de intervención del programa *Yo Trabajo Jóvenes* durante el año 2017 que perteneciera de una consultora licitante.
- Agente de intervención del programa *Yo Trabajo Jóvenes* durante el año 2017 que perteneciera a FOSIS.

La estrategia de acceso a los participantes fue mediante la alianza estratégica con FOSIS y luego por medio de informantes clave en la consultora asignada que implementa el programa. Se realizó el contacto a través del correo electrónico y por medio de contacto telefónico. A continuación se presenta una tabla que registra alguna de las características propias de los participantes que accedieron a participar de la investigación.

Entrevista	Sexo	Edad	Relación con el programa	Organización	Madre
Entrevista 1	Mujer	No especifica	Participante	-	Si
Entrevista 2	Mujer	29	Participante	-	Si
Entrevista 3	Hombre	70	Agente de intervención	Consultora	-
Entrevista 4	Mujer	No especifica	Participante	-	Si
Entrevista 6	Hombre	41	Agente de intervención	FOSIS	-

### 3.c) Producción de datos

Para la producción de datos se realizaron entrevistas individuales en profundidad de carácter semi-estructurado (Flick, 2007). Se ocupó esta estrategia debido al interés por analizar las experiencias de los y las jóvenes y agentes de intervención, logrando por medio de la entrevista

generar una conversación fluida, flexible, que varía según las particularidades de cada participante. Cada entrevista la realizó un miembro del equipo de evaluación siguiendo ciertos tópicos, que permiten abordar los temas de interés, pero también dar espacio a posibles nuevos elementos a considerar que surjan producto de la conversación. Algunos de estos tópicos plasmados en el guión temático fueron: a) principales barreras de ingreso al mundo laboral, b) principales facilitadores al mundo laboral, c) actores relevantes para el ingreso al mundo laboral. Las entrevistas se registraron a través de grabaciones de audio y posteriormente fueron transcritas lo que facilitó el análisis.

Las entrevistas fueron realizadas a tres usuarias (jóvenes) del programa, las cuales eran mujeres, dos de ellas madres y todas con cuarto medio cursado, y a dos agentes de intervención, de los cuales uno era perteneciente a FOSIS y el otro ejecutor del programa.

### **3.d) Análisis de datos**

La información producida fue analizada desde la Teoría Fundamentada (Strauss & Corbin, 2002; Charmaz, 2006). Esta teoría se basa en identificar ciertas categorías teóricas a través de los datos y de un método comparativo constante (Glaser & Strauss, 1967; Hammersley, 1989), *“recurriendo a la sensibilidad teórica del investigador”* (Páramo, 2015, p.8), y busca construir teoría o un modelo comprensivo a través de las experiencias, contemplando de esta forma la realidad como una interpretación de los propios individuos. Es por esto, que esta estrategia de análisis es concordante con lo propuesto en esta investigación, ya que se focaliza en realidades intersubjetivas y es de utilidad para entender percepciones y creencias. Luego de la transcripción de las entrevistas se realizó un proceso de codificación abierta donde se identificaron los elementos relevantes de interés. Luego se realizó un esquema de clasificación jerárquico donde se crearon categorías y subcategorías para agrupar los elementos anteriores y, por último, se realizó un proceso de codificación axial que permitió establecer relaciones entre las categorías. Todo este proceso permitió tener un panorama descriptivo, pero también interpretar relacionamente los resultados obtenidos.

### **3.e). Aspectos éticos y criterios de rigor**

En esta investigación se resguardaron ciertos aspectos éticos con respecto a la participación e información de los y las jóvenes y agentes de intervención. Para esto se siguieron las normas que plantea el Comité de Ética de la Pontificia Universidad Católica de Chile con el objetivo de estandarizar el procedimiento. Por medio de un consentimiento informado se explicita el respeto y resguardo de la identidad del entrevistado, se explican los pasos de la entrevista, que se espera del o

la entrevistada, el objetivo de la participación y los posibles beneficios o costos de participar de esta.

Dentro de los criterios de rigor, aseguramos algunos como la validez, que refiere al grado de fidelidad del fenómeno investigado, por medio de una interpretación correcta de los resultados desde distintos puntos de vista y con un método teórico y experiencial; como la credibilidad, esto es, explicar la realidad y la experiencia humana desde la misma percepción de los sujetos, en este caso desde quienes participaron de las entrevistas, sin haber una ‘predisposición’ del investigado ; o también como la relevancia, la cual se evidencia desde el análisis de resultados, ya que permite dar cuenta del nuevo conocimiento que se produjo luego de este estudio evaluativo en torno al programa y el fenómeno de la inserción laboral, logrando los objetivos y teniendo nuevos hallazgos en la materia (Noreña-Peña, et al. 2012).

En lo que concierne a nuestra investigación, grabamos las entrevistas para poder realizar un adecuado análisis de resultados, pero aplicamos la total confidencialidad de las distintas experiencias que allí salieron. La confidencialidad y también la neutralidad de los/as investigadores se demostró en la confianza que depositaron tanto las usuarias del programa como los agentes de intervención durante las entrevistas.

## **4.- Resultados**

En este apartado se presentan los principales resultados de la investigación, primero los resultados descriptivos del estudio evaluativo, en base al Esquema de Clasificación Jerárquico (Anexo 4) y posteriormente se presentan, por medio de modelos relacionales, resultados que muestran la relación entre las variables encontradas.

### **4.a) Resultados descriptivos**

Partiendo con el análisis descriptivo creado a partir de las cinco entrevistas, pudimos encontrar las siguientes categorías: (1) barreras de entrada al mundo laboral, (2) barreras de mantenerse en el mundo laboral, (3) facilitador de entrada al mundo laboral, (4) características del programa (5) motivo de entrada al programa (6) valoración positiva con respecto al programa y (7) valoración negativa con respecto al programa.

Como primera categoría tenemos (1) **barreras de entrada al mundo laboral** y, como primer punto, encontramos las barreras personales. Esta refiere, por un lado, a tener una buena presentación personal, donde se comentó la necesidad de aprender herramientas para mejorarla. A

su vez, cuando se analizan las percepciones que se tenían del mundo laboral, las integrantes del programa percibían el acceso al mundo laboral como una experiencia difícil o con una percepción negativa sobre los sueldos que podrían recibir. Esto último contradecía las altas expectativas sobre los trabajos a los cuales deseaban obtener, en términos de sueldo y trato. Entonces, por ejemplo salió que si no había conformidad con el sueldo, según sus expectativas, no seguirían o no entrarían a dicho trabajo, conformándose como una barrera. Por último, se encontraron temáticas relacionadas a la personalidad, donde se percibieron problemas para ingresar al mundo laboral si se tenía una personalidad tímida, baja responsabilidad, poca motivación, ansiedad o problemas de tipos psicológicos. Como dijo una de las participantes: *‘yo tenía un compañero que era muy ‘cortito’ (tímido), muy vergonzoso (...), él decía que para él era muy difícil, y que incluso no salía a buscar trabajo porque era muy vergonzoso’* (Entrevista 4, párrafo 16).

Por otro lado, una barrera importante que también se pudo identificar fue el género femenino, ya que las entrevistadas destacaron que por el hecho de ser mujeres tenían mayores dificultades para ingresar al mundo laboral. Además, se sentían con la responsabilidad y obligación de realizar las labores del hogar. Otro tema importante son las consecuencias que trae la maternidad para ingresar al trabajo. Todas las entrevistadas tenían hijas a la hora de ingresar al programa y lo declararon como una dificultad para trabajar, debido a la falta de tiempo y por no contar con apoyo externo para el cuidado de los niños. Además, también se declaró que trabajos específicos tenían reparos en contratar a mujeres con niños menores de dos años, lo que también dificulta el ingreso: *“Por el tema de los embarazos, hay muchos trabajos que no te contratan por el tema de que después tiene que tener pre, post natal, el fuero, hasta los dos años no te pueden despedir por las licencias médicas, entonces, ahí uno está en desventaja con los hombres”* (Entrevista 4, párrafo 29).

Como tercera barrera de ingreso al mundo laboral encontramos el contexto vulnerable de los participantes, ya que varios de los problemas de los jóvenes se relaciona su familia. Las participantes declararon imposibilidad de trabajar debido a tener que hacerse cargo de enfermedades de los padres, falta de apoyo familiar, ya que algunos miembros se encontraban presos, o por la ausencia de los padres. Como planteó el agente de intervención de FOSIS: *“Las familias están muchas veces destruidas, los hijos están por su cuenta. Entonces, son hijos que dejaron de estudiar y convencerlos de que terminen sus estudios es difícil”* (Entrevista 5, párrafo 5). Siguiendo esta línea, como cuarta barrera está la delincuencia, ya que muchas veces los/as integrantes del programa presentan antecedentes delictuales y priorizan las actividades delictivas antes que proponerse ingresar al mundo laboral, por lo que se vuelve un tema importante para el ingreso.

Asimismo, la siguiente barrera que se mencionó fue el nivel educativo de los/las participantes, ya que muchas veces este era muy bajo. En esto se ve como un factor importante la deserción escolar, que según las percepciones de los/as participantes se debe a poca disposición a seguir estudiando y la imposibilidad por falta de tiempo o necesidad de trabajar. Esto tiene directa relación con otra barrera identificada, que es la exigencia de un alto nivel educativo por parte de los empleadores, produciendo frustración en los/as participantes: *“Exactamente por los niveles de estudio porque ahí habían varias que tenían las ganas, tenían la disponibilidad de aprender un oficio o entrar al mundo laboral, pero no lo podían por la experiencia”* (Entrevista 4, párrafo 22). En esta barrera también se hizo notar que en ocasiones se optaba por seguir estudiando para tener mejores capacidades, lo que imposibilita ingresar al mundo laboral.

Por último, se considera también una barrera para ingresar al mundo laboral la falta de experiencia laboral previa, ya que esta se ve como una exigencia constante de parte de los empleadores. Sumado a esto, la falta de experiencia previa genera que exista una dificultad para aprender trabajos nuevos. Además, los/as participantes tienen la percepción de que existe poca disposición externa desde los empleadores para darse la tarea de enseñar nuevas habilidades. Esto se aprecia en el relato de una beneficiaria: *“Aparte de que todos nos exigen experiencia, y si somos jóvenes lo que menos vamos a tener es experiencia”* (Entrevista 2, párrafo 33). Por otra parte, las participantes por la falta de experiencias laborales presentaban una falta de participación en diferentes procesos de selección laboral, lo que produce que sean menos experimentados a la hora de enfrentar el mundo laboral.

Luego, como segunda categoría tenemos (2) **barreras de mantenerse en el mundo laboral**, la cual giró en torno al fracaso que había con respecto al trabajo independiente, según los recursos y el disgusto por el trabajo. Por un lado, desde una usuaria del programa se planteó que la falta de recursos que conlleva desarrollar el trabajo independiente, por todo lo que se requiere comprar, dificulta mantenerse en este para quienes no los tienen (los recursos). Además, el ejecutor también planteó que muchas veces los usuarios terminan vendiendo los materiales que les son facilitados, como las herramientas o la maquinaria, por necesidad o porque no tenían dinero. Por otro lado, también se refirió que trabajar por necesidad conlleva un disgusto con el trabajo, por el mal ambiente laboral, lo que también se vuelve una barrera de mantenerse al haber riesgos de querer renunciar: *‘Yo creo que algunos dejan sus trabajos porque no les gustan’* (Entrevista 4, párrafo 8). Lo anterior se relaciona también con el disgusto por el trato y el sueldo que tenían en algún trabajo, lo que causaba dificultades de mantenerse en este y en algunos casos terminaban yéndose.



Por otra parte, tenemos la tercera categoría (3) **facilitadores de ingreso al mundo laboral**, donde se tiene como primer facilitador las redes. En el relato de los participantes del programa se ha situado como elemental el contar con redes de contacto o de apoyo para el ingreso al mundo laboral. Dentro de estas se identificó, por un lado, a las redes institucionales, donde se encuentran las redes con las que los ejecutores del programa cuentan, y que para una de las consultadas estas deberían ser facilitadas para los participantes del programa. En la misma línea, el ejecutor del programa señala que existen una serie de instituciones que entregan información sobre opciones laborales que complementan las entregadas por el programa, como los provenientes de los municipios o el SENCE. Se reconoció que existen estas redes y que se debe promover el trabajo colaborativo con estas entidades que las tienen, para que constituyan un efectivo facilitador de inserción laboral.

Otro aspecto facilitador de la inserción laboral, y propio de las redes de contacto, son el apoyo que buscan las personas en entidades públicas, en particular, sus propias municipalidades. Se habló de que ingresar al programa fue gracias a este nexo con la municipalidad y también se señala la acción permanente de la municipalidad por propiciar instancias para la promoción del empleo, tales como entrevistas masivas o ferias laborales. De esta misma forma, el asesor del programa señala que los apoyos laborales dados por las municipalidades son aquellos que pueden *“ayudar más directamente [a los y las jóvenes]”* (Entrevista 3 párrafo 12). Por otro lado, como último tema se tienen las redes de persona, como la importancia de los amigos a la hora de encontrar trabajo o de conocer de forma previa a una persona de la empresa. Se sitúa a los cercanos que están ya insertos en el mundo laboral como un mecanismo que facilita el ingreso a éste. La familia también se volvió crucial, el ejecutor del programa recalca esta idea y añade además el apoyo motivacional que esta entrega: *“si un joven tiene una buena base familiar, que esté pendiente, preocupado, que lo motiven, que lo ayuden, en el caso de las niñas poder dejar a su hijo con algún familiar, yo creo que eso podría facilitar para que los muchachos puedan trabajar bien y tranquilos”* (Entrevista 5, párrafo 42).

Como segundo facilitador importante de entrada al mundo laboral, son las habilidades con los que se enfrentan los jóvenes a un proceso de selección laboral. En estas se distinguen aquellas personales y las que adquirieron mediante el programa *Yo Trabajo Jóvenes*. Entre las habilidades personales que facilitan el acceso al mundo laboral las y los participantes destacan la sinceridad, la proactividad, la motivación y la responsabilidad, en particular la puntualidad y el compromiso. Estas aparecen de forma transversal como fortalezas y aspectos a reforzar para lograr conseguir el puesto al que se postula. A su vez, entre las habilidades adquiridas por el programa, usuarias consultadas valoran el aporte de este en cuanto a capacidades comunicacionales, en términos de

aprendizaje para “*relacionarse con la gente*” (Entrevista 1, párrafo 9) o como enviar documentos tales como currículos. También se destaca las habilidades laborales adquiridas, como el conocimiento del lugar de trabajo, contabilidad, manejo administrativo, desarrollo de currículo y preparación para entrevistas. Se valora el trabajo hecho en términos de presentación y confianza personal, ya que se ve la imagen como un factor elemental para el ingreso al mundo laboral.

Por otro lado, las experiencias laborales previas positivas y las prácticas profesionales también son mencionadas por como facilitadores de ingreso al mundo laboral. Una participante señala: “*estuve trabajando en partes que me acomodaba y podía volver a trabajar*” (Entrevista 1, párrafo 1), por lo que contaba con un respaldo en caso de querer retornar a ese rubro. Así también, otra beneficiaria cuenta que producto de sus estudios realizó prácticas que le permitieron sentirse preparada para enfrentar al mundo laboral.

Como último punto dentro de los facilitadores, encontramos las estrategias que refieren, según los relatos de las y los participantes, a formas mediante las cuales acceden a posibilidades laborales. En este sentido, un factor que se repitió fue el uso de internet y redes sociales con propósitos laborales. El uso de redes sociales, como Facebook, son señalados por una de las usuarias como un lugar en el que pudo “*dar a conocer los productos*” (Entrevista 1, párrafo 10). Otra, en tanto, utilizó estos medios para potenciar sus habilidades en test psicológicos, y mejorar así sus posibilidades frente a un proceso de selección.

El programa *Yo Trabajo Jóvenes* se enmarca en el escenario que se ha venido relatando de las barreras y facilitadores al mundo laboral para los y las jóvenes en Chile. Como cuarta categoría se propone (4) **características del programa**, donde se encuentran las subcategorías: ambiente, consultoras, perfil de los jóvenes, objetivos del programa, duración del programa y recomendaciones al programa. Respecto a las características del programa, estas han sido reconocidas por los participantes del programa, pero de forma diferenciada, no se maneja la misma información o se pone énfasis en diferentes objetivos de este, esto genera relatos diferenciados respecto a las experiencias vividas y valoraciones de este. Otra de las consecuencias que se evidencian del relato respecto de las características del programa son las recomendaciones de cada entrevistado al programa. En primer lugar, respecto de las empresas ejecutoras, se propone mayor rigurosidad en la evaluación de estas con miras de las próximas licitaciones y también la necesidad de mayor oferta de trabajo que estas tienen disponible, por medio, por ejemplo, de información compartida entre los agentes ejecutores. Un segundo elemento que surge como recomendación es la mayor entrega de capacitaciones en oficio y en habilidades transversales. Se considera que sería de

gran utilidad y ayuda para el futuro y las situaciones a las que se enfrentarán en el mercado laboral los y las jóvenes. Un entrevistado refleja esto al decir: *“lo centraría más en los oficios, esta bien, creo que hay que entregar algunas herramientas blandas”* (Entrevista 5, párrafo 54). Dentro de otras recomendaciones se encontró tener más información sobre los lugares de trabajo para los participantes del programa, y reforzar el seguimiento en los jóvenes en torno a lo aprendido y su efectividad.

Por otra parte, como sexta categoría se encuentra el (5) **motivo de entrada al programa**, donde salieron casos como querer conseguir un mejor trabajo del que se podía optar, optar por trabajos según los gustos (como trabajos administrativos) o simplemente según su realidad. Por ejemplo, el agente de intervención de FOSIS habla de que quienes son madres: *“tratan de buscar alguna alternativa que se acomode a su realidad, ya sea el tema de los horarios, la cercanía de la casa”* (Entrevista 5, párrafo 15), siendo esto su principal motivación. Las motivaciones de entrar al programa también se relacionaron con las expectativas que las jóvenes usuarias tenían con respecto al trabajo, en términos de horarios, cercanía con el hogar y buen salario.

Adentrándonos en el programa, vimos como primer tema la valoración hacia este desde la experiencia de los actores involucrados, donde se nos presenta la cuarta categoría, la (6) **valoración positiva del programa**. Esta la vimos primero sobre las herramientas entregadas por el programa, las cuales se basan en las habilidades y conocimientos para el emprendimiento, apoyado por un subsidio para la compra de materiales. A su vez, se percibe la adquisición de habilidades y conocimiento en administración, la cual es fundamental sobre todo para los jóvenes del programa que buscan emprender. En este sentido, se valoran los conocimientos prácticos entregado por los diferentes talleres, como por ejemplo dinámicas novedosas, compras de vestimenta y materiales según las necesidades propias de cada participante y un mejoramiento en la presentación personal.

A su vez, dentro de la valoración positiva del programa se percibió que entregaba habilidades personales relevantes a la hora de enfrentarse al mundo laboral, como el manejo de expectativas en la espera de resultado de entrevistas, motivación para ingresar al mundo laboral, seguridad y actitud para enfrentar a un proceso de selección, encontrar la independencia necesaria para lograr emprender y aumentar la capacidad de resiliencia para así aprender de los errores cometidos. Esto se plasma en las siguientes experiencias: *“sí, si me dio varias herramientas como sentirme segura, como hacer una buena entrevista de trabajo, como llegar con qué actitud, no da lo mismo. Fue excelente”* (Entrevista 2, párrafo 21).

Como tercer punto dentro de esta valoración, se vio la flexibilidad del programa para el emprendimiento, por ejemplo, donde existe una adecuación de los fondos para el propio interés de los participantes y un cierto giro en el enfoque hacia esta área. A su vez, se percibe desde diferentes actores, el apoyo a la maternidad que realiza el programa flexibilizando la participación de las madres jóvenes, por ejemplo, teniendo espacios con cuidadoras mientras se realizaban los talleres para que así pudiesen asistir con sus hijos: *“tenían una tía que ellas podían ir a estudiar con los niños y los cuidaban una sala donde había una educadora, podían asistir con los hijos”* (Entrevista 4, párrafo 48).

Y, como último punto, se tiene una valoración positiva de la utilidad del programa, tanto del trabajo de los funcionarios como del programa en general, como dijo el agente de intervención de FOSIS: *“Yo creo que es ese, yo le pregunto a los jóvenes, nadie me ha dicho que tiene un mal recuerdo del programa cuando los vamos a ver o cuando mis compañeros los van a ver, se refieren muy bien de los equipos, de los profesores, por lo menos desde mi experiencia hasta ahora, que les ha sido útil, lo declaran”* (Entrevista 5, párrafo 26).

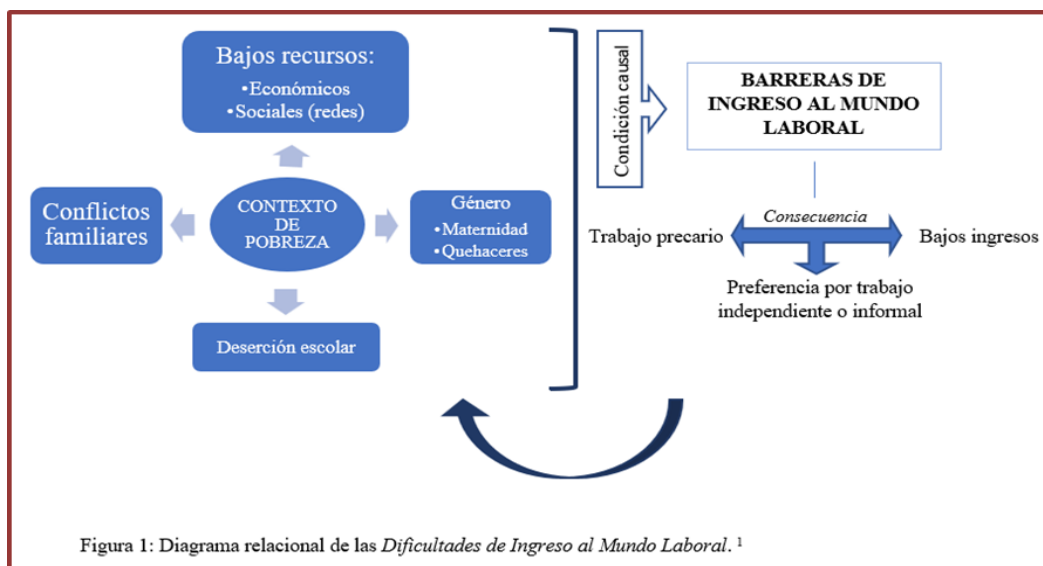
Como segundo aspecto dentro del programa y su valoración, se nos presenta la quinta categoría que es la (7) **valoración negativa del programa**, se basa en siete subcategorías que tratan sobre el incumplimiento de expectativas, debilidades, problemas en la duración, falta de asociaciones con otros entes, falta de recursos y redes, y resultados no positivos. Las más importantes que vimos son el incumplimiento de expectativas, con problemas asociados a la imposibilidad de conseguir un trabajo mejor al cual tenían los participantes antes de ingresar al programa, generando así no ver cambios sustanciales. A su vez, participantes percibieron no presentar cambios en las habilidades para el ingreso al mundo laboral, percibiendo que la participación en el programa no logró generar los cambios o mejoras esperadas: *“Porque a mí por lo menos no me sirvió. Yo quería cumplir un objetivo, de hecho, estaba en este trabajo como cajera de supermercado y quería adquirir otro trabajo mejor, para eso yo hice el curso, porque pensé de que me iba a servir en temas de más conocimientos y de adquirir otro trabajo mejor, y no me sirvió, no cumplí el objetivo que quería”* (Entrevista 4, párrafo 37).

A su vez, como debilidades del programa se encontraron problemas en cuanto a las falencias de los talleres y en cuanto a la selección de los participantes. En primer lugar, dentro de las falencias de los talleres de inserción laboral se percibieron problemas en las capacitaciones, en la preparación de test psicológicos, en las enseñanzas sobre presentación personal y vestimenta, y una falta de orientación para realizar entrevistas, mencionando la necesidad de presentar la habilidad

para desenvolverse en diferentes ambientes. A su vez, se menciona que el programa debido a la forma de ingreso que presenta deja afuera a muchos participantes que podrían verse beneficiados si participaran en él. Por último, desde los agentes de intervención también tenían la visión de una falta de acompañamiento o seguimiento posterior al programa, algo que según ellos es importante para verificar si se cumplieron los objetivos del programa y si los usuarios llevaron a la práctica lo aprendido.

#### 4.b) Resultados relacionales

Construir categorías en base al esquema de clasificación jerárquico permitió la elaboración de dos modelos relacionales que dan evidencia de las relaciones que dentro de los mismos discursos de los y las participantes se pudieron develar.



La Figura 1 da cuenta de las relaciones que se establecen entre el contexto de pobreza de los y las jóvenes que participan del programa *Yo Trabajo Jóvenes* y de las barreras a las que se enfrentan al entrar al mundo laboral. Los y las jóvenes participantes pertenecen a diferentes contextos de pobreza en la ciudad de Santiago, por lo que las barreras para entrar al mercado laboral se asociarían con el contexto en que están inmersos. Entre los elementos que componen los contextos de pobreza se encuentran la de maternidad juvenil, lo que se refleja como una barrera de ingreso al mundo laboral cuando se debe tomar la opción por la maternidad y el cuidado del menor. Lo anterior se ve reflejado en el relato de una de las entrevistadas: *“La falta de tiempo más que nada en mi caso. Porque yo soy madre, entonces, tengo dos hijos que ver y entre los estudios y los hijos y el trabajo, preferí el estudio y estar con mis hijos”* (Entrevista 2, párrafo 23).

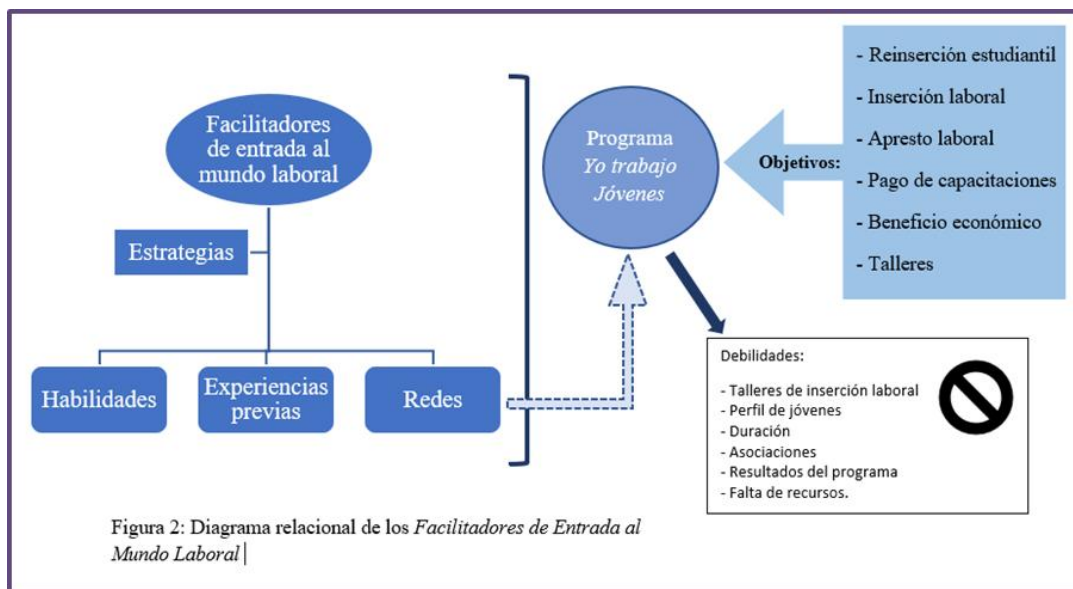
Otro elemento reflejado en la Figura 1 es la deserción escolar, uno de los entrevistados es claro al plantear que: *“La educación es lo fundamental, porque una persona sin educación no puede llevar adelante un trabajo de forma independiente. Ni tampoco puede acceder a un mejor trabajo si no tiene educación”* (Entrevista 3, párrafo 11). El tema educativo no solo se refleja en la deserción, también en la poca disposición a seguir estudiando o la imposibilidad de hacerlo por la necesidad de trabajar, temáticas que principalmente se observan en los contextos más desventajados. Todos estos elementos forman parte de las barreras a las que se enfrentan los y las jóvenes al entrar al mundo laboral porque en los puestos de trabajo son exigidos ciertos niveles educativos.

Estas características de los contextos de pobreza se transforman en barreras para los y las jóvenes, para entrar al mundo laboral, lo que trae una serie de consecuencias que se describen en la Figura 1, como lo son el acceso a trabajos precarios, con salarios bajos o la opción por el trabajo independiente. Estas consecuencias, a su vez, devienen nuevamente en este mismo contexto reproduciendo la realidad de los y las jóvenes.

La Figura 2 da cuenta de la relación entre los facilitadores de entrada al mundo laboral y del programa *Yo Trabajo Jóvenes*. Los facilitadores se toman en cuenta como estrategias realizadas por los y las jóvenes que favorecen su ingreso al mundo del trabajo. En este caso, se consideran las habilidades adquiridas y propias de éstos/as, tales como la sinceridad, proactividad, motivación y/o responsabilidad. Dentro de las habilidades adquiridas se encuentran las comunicacionales o laborales. Estas relaciones se observan en el siguiente fragmento de una de las entrevistas: *“ser más comprometidos y tener más personalidad, no para exigir, pero sí para mostrar las fortalezas que cada uno tiene”* [en base a la pregunta: ¿Qué cosas crees que los jóvenes pueden hacer para tener mejores oportunidades para ingresar al mundo laboral?] (Entrevista 2, párrafo 31).

Uno de los facilitadores más importantes mencionados son las redes, tanto institucionales, como personales. Estas últimas se ven reflejadas en familiares que ayudan y apoyan en el proceso de inserción al trabajo de el o la joven, pero también en los contactos dentro de los lugares de trabajo, como refleja una de las entrevistadas al decir: *“mi amiga, ella me ayudó a conseguir el trabajo y ahí me fui a trabajar”* (Entrevista 2, párrafo 7). Dentro de las redes, se considera que las institucionales también son relevantes a la hora de actuar como facilitadores al mundo laboral. En este sentido, el programa *Yo Trabajo Jóvenes* se considera una red institucional, que en función de los objetivos y estrategias que propone de intervención, logra fortalecer potenciales factores que actúen como facilitadores para los y las jóvenes. Sin embargo, como refleja la Figura 2, cuando se

presentan debilidades en el programa o elementos mal desarrollados, estos se terminan convirtiendo en barreras para los y las jóvenes, más que en facilitadores.



## 5.- Discusión y conclusiones

A lo largo del análisis, las principales barreras para ingresar al mundo laboral de los/as participantes del programa que se constataron fueron las que tenían relación con su contexto de vulnerabilidad como embarazo adolescente, falta de apoyo familiar, falta de recursos y ambiente delictivo. Estos elementos serían característicos de los contextos de pobreza en los que se desenvuelven los y las jóvenes participantes, por lo que se conformaría un círculo vicioso entre ambas ideas que se refuerza constantemente. Lo anterior da cuenta de lo complejo que es el problema al que apunta el programa *Yo Trabajo Jóvenes*, ya que los múltiples elementos de la pobreza responden a la visión de que se trata de un problema multidimensional (Denis, Gallegos & Sanhueza, 2010), por lo tanto, existen múltiples soluciones a ésta.

Todas estas barreras al parecer afectan de mayor manera cuando se es mujer que cuando se es hombre, lo que va a en concordancia con la teoría anteriormente analizada de Abramo (2004), donde se naturaliza el rol doméstico de la mujer en el hogar y se asume su responsabilidad en ese ámbito, dejándola sin recursos y con mucha falta de tiempo a la hora de que ella decida formar parte del mundo laboral, principalmente por una obligación debido a la falta de ingresos económicos y no por una verdadera voluntad o vocación para trabajar. Y, por otro lado, esta es vista como trabajador de segunda categoría por lo que la oferta desde el mundo laboral es principalmente en ese tipo de trabajos, que requieren mayor tiempo y esfuerzo. Todas las barreras a las que se enfrentan las

mujeres se relacionan con el concepto de interseccionalidad, lo que da cuenta de un entrecruzamiento de formas de dominación, en este caso clase, género y muchas veces raza (Vigoya, 2016), por lo que se trata de un conflicto a abordar mayor, se trata de barreras para entrar al mundo laboral más robustas para mujeres que para hombres en los contextos de pobreza.

Es importante sacar a relucir el juego que se produce y la convertibilidad de los diferentes factores que influyen a la hora de analizar cómo los jóvenes se pueden incorporar al mundo laboral. Ya que estos se convertirán en barreras o en facilitadores dependiendo del contexto de donde provengan los/as personas, ya que si se trata de una clase vulnerada, la educación que va asociada a esta se convierte en una barrera, de forma totalmente contraria a lo que pasa en las clases sociales más altas que son las que pueden acceder a una educación de mayor calidad, que además hacen que se establezca el alto nivel educativo que se exige por parte de los empleadores. Esto dado la imposibilidad de los participantes para obtener un alto nivel educativo debido el alto nivel de deserción escolar por no tener los recursos para seguir estudiando o falta de tiempo para por tener que hacerse cargo de los hijos. Así, en concordancia con Weller (2003), la educación se está convirtiendo en un reproductor de desigualdad que produce que los jóvenes accedan trabajos precarios, a los cuales muchas veces ellos no están dispuestos a acceder, provocando que exista una contradicción de expectativas a la hora de pensar en los programas.

Es así como en la medida de que es el contexto de los jóvenes que genera las barreras, y que el trabajo refuerza estas barreras, de igual manera se encuentran facilitadores entregados en el programa. Esto se puede ver términos de actores y redes, ya que aunque este sería un facilitador, las jóvenes entrevistadas tenían una mirada muy individualista sobre las redes y el apoyo que ellas podían tener, muchas veces no eran consciente de los beneficios que estas podrían entregarles a la hora de conseguir trabajo, simplemente tenían una visión más utilitarista sobre la importancia de tener un contacto cercano en algún lugar de trabajo, por lo que se destacó mucho más las redes personales que las redes institucionales. Es de esta manera como se aprecia una percepción más individualista de lo significa el trabajo y la visión del mundo laboral, ya que este no va enfocado en un rol social integrador de la persona o como un derecho social, sino meramente como un oficio para obtener recursos económicos.

Por otra parte, las beneficiarias consultadas valoran el aporte del programa en cuanto a capacidades comunicacionales, en términos de presentación y confianza personal, y principalmente el apoyo personal que se les hizo sentir de parte los ejecutores del programa. Aun así, si se analizan los facilitadores en términos de aumentar sus posibilidades de conseguir un trabajo, se puede ver



que estos serían principalmente un primer acercamiento al mundo laboral. En cierta medida estos facilitadores no influyen profundamente en el hecho de acceder a trabajos no precarios, pero aún existiendo desigualdad de género se puede constatar el comienzo de un proceso de empoderamiento, influyendo principalmente la confianza de las participantes. Estas son habilidades mínimas pero por el hecho de ser mujeres nunca se les consideró importante enseñar. Sumado a lo anterior, los facilitadores que se han identificado en la investigación no logran ser tan fuertes e influyentes como para romper, de forma definitiva o duradera, el círculo vicioso que se genera entre el contexto de pobreza de los y las jóvenes y las barreras de ingreso al mundo laboral.

### **5.a) Recomendaciones al programa**

En base a la discusión dada y los resultados obtenidos se proponen una serie de recomendaciones al programa *Yo Trabajo Jóvenes* a la luz de la temática abordada en esta investigación. En primer lugar, se propone que se debe repensar el objetivo general del programa: *“contribuir a que los jóvenes mejoren sus condiciones de vida, interviniendo específicamente en la dimensión económica de la pobreza, a través del desarrollo y uso de capacidades personales para la generación de ingresos autónomos”*. Lo anterior se plantea ya que las capacitaciones que entrega actualmente el programa, sumado a las barreras de acceso al mundo laboral, ancladas a los contextos de pobreza de estos jóvenes, no permiten mejorar sus condiciones de vida de la forma en que se plantea. Se propone que para cumplir este objetivo el programa podría entregar una serie de capacitaciones en oficios, las que actúen como reales facilitadores que logren romper con el círculo vicioso que se menciona anteriormente. De lo contrario, se propone la declaración de un objetivo más concordante con las capacitaciones que actualmente entrega el programa.

Se proponen, además, una serie de recomendaciones que refieren al programa mismo en su ejecución. Un aspecto importante es la duración de la intervención, que fue tema recurrente en las entrevistas, por lo que se plantea debería ser mayor o más intensiva. El seguimiento de los y las jóvenes es fundamental porque este permite evaluar el programa, pero al mismo tiempo apoyar a los y las jóvenes una vez insertos. Esto da paso a la recomendación de evaluar el programa y las consultoras licitantes para hacer del trabajo aún más riguroso y asegurarse el impacto deseado en los y las jóvenes. Por último, se propone establecer de forma más clara el perfil de los y las jóvenes, para que no ocurra casos de personas que sean excluidas u otras que sean integradas sin ser las prioridades. Esto último puede relacionarse con el trabajo mancomunado y en redes que tiene el programa, no solo con las consultoras, sino también con el municipio y con otros espacios de FOSIS.

## **5.b) Limitaciones y proyecciones para futuras evaluaciones**

Una de las principales limitaciones es que el número de entrevistas no resulta suficiente para alcanzar una explicación teórica basta, pero esto se justifica en cierta medida dado la limitación del tiempo que se tiene para realizar la investigación, y sumado también a que el contacto con los beneficiarios es un procedimiento engorroso, ya que los datos de contacto de estos se encuentran actualizados. Otra limitación es la dificultad de tener un número igual entre sexos, dado que se ha visto que el grupo de participantes está en su mayoría compuesto por el mujeres. Por último, también es una limitación que no se tomaron en cuenta las percepciones de las barreras y facilitadores para el ingreso al mercado laboral desde los mismos empleadores, por lo que se pierde su visión, parte importante en esta realidad. En base a las limitaciones que se plantean se proponen algunas recomendaciones para futuras evaluaciones. En primer lugar, realizar evaluaciones de carácter cualitativo con un muestreo que busque responder a los distintos perfiles que pueden existir dentro del programa, incluyendo tanto hombres como mujeres. En segundo lugar, se recomienda incluir la mirada de los empleadores, para tener un panorama más completo de lo que refiere a barreras y facilitadores al mundo laboral, siendo estos actores influyentes. Otra recomendación es que se realice un registro en los espacios que se lleva a cabo por el programa para contrastar esta información con la declarada por los participantes.

Por último, es importante mencionar que se debe seguir en la línea de realizar investigaciones como esta para robustecer el conocimiento que se tiene respecto del programa *Yo Trabajo Jóvenes* y favorecer su ejecución y proyecciones, lo que tiene directo impacto en los y las jóvenes participantes.

## Referencias

1. Abramo, L. (2004). *¿Inserción laboral de las mujeres en américa latina: Una fuerza de trabajo secundaria?* Revista Estudios Feministas.
2. Almendra, J. C. (2015). La importancia de la interseccionalidad para la investigación feminista. *Oxímora revista internacional de ética y política*, (7), 119-137.
3. Alaminos, A., & Castejón, J. L. (2006). *Elaboración, análisis e interpretación de encuestas, cuestionarios y escalas de opinión*. Universidad de Alicante.
4. Cabezas, G. (2015). *Los NINI desde sus trayectorias educativas y laborales*. PNUD. Santiago de Chile.
5. Casen, E. (2015). Encuesta de caracterización socioeconómica nacional. *Santiago, Chile: Gobierno de Chile*.
6. Charmaz, K. (2006). *Constructing grounded theory: A practical guide through qualitative analysis*. Sage.
7. Denis, A., Gallegos, F., & Sanhueza, C. (2010). *Pobreza multidimensional en Chile: 1990-2009*. Documento de Trabajo, ILADES/Universidad Alberto Hurtado.
8. Eckert, H., & Marseille, C. (2006). Entre el fracaso escolar y las dificultades de inserción profesional: la vulnerabilidad de los jóvenes sin formación en el inicio de la sociedad del conocimiento. *Revista de educación*, 341, 35-55.
9. Flick, U. (2007). *Introducción a la investigación cualitativa*. Madrid .
10. Frøyland, K. (2016) *Applicability of IPS principles to job inclusion of vulnerable youth*. Journal of Vocational Rehabilitation 45 (2016) 249–265.
11. Isacovich, P. (2015). *Políticas para la inserción laboral de jóvenes: estudios en Latinoamérica y Argentina*. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud, 13 (2), pp. 893-905.
12. Jacinto, C., & Millenaar, V. (2012). *Los nuevos saberes para la inserción laboral: Formación para el trabajo con jóvenes vulnerables en Argentina*. Revista mexicana de investigación educativa. Vol. 17, Núm. 52, Pp. 141-166.
13. Krause, M. (1995). *La investigación cualitativa: Un campo de posibilidades y desafíos*. Revista Temas de Educación, 7, 19-39.
14. Noreña-Peña, A., Moreno, N. A., Rojas, J. G., & Malpica, D. M. R. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. *Aquichan*, 12(3), 263-274.
15. Octava Encuesta Nacional De La Juventud, 2015. Gobierno de Chile. Instituto Nacional de la Juventud. [www.injuv.cl](http://www.injuv.cl)

16. Páramo, D. (2015). *La teoría fundamentada (Grounded Theory), metodología cualitativa de investigación científica*. Pensamiento y gestión, Universidad del Norte N° 39.
17. Patton, M. (2002). *Particularly appropriate qualitative applications (Chapter 4)*. En *Qualitative research and evaluation methods* (pp. 143-205). Thousand Oaks: Sage Publications
18. Programa Yo Trabajo Jóvenes (2018). Descripción general. *Santiago, Chile: Fondo de Solidaridad e Inversión Social*.
19. Taylor, S. J. & Bogdan, R. (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados*. Barcelona: Paidós
20. Strauss, A. & Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Colombia: Editorial Universidad de Antioquia.
21. Vigoya, M. V. (2016). *La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación*. Debate feminista, 52, 1-17.
22. Weller, J. (2003). *La problemática inserción laboral de los y las jóvenes* (Vol. 28). United Nations Publications.

# ANEXOS

## Anexo 1: Carta Gantt

CARTA GANTT		2018																			
		MARZO			ABRIL			MAYO			JUNIO			JULIO							
Proyecto: " Jóvenes y trabajo: estudios de los aspectos críticos al insertarse laboralmente desde una partes interesadas: Paulina Labra, Bethania Parra, Magdalena Hewstone, Francisca Gonzalez, Ignacio Muñoz, profesora Marianne Daher. avudantes. FOSIS. Pontificia Universidad Católica de Chile Fecha de inicio: 8 de marzo (primer día de clases) Fecha de término: 8 de julio (envío informe final)		S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S			
		E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E			
		M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M			
		A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A			
		N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N			
		A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Actividades	Responsables	Duración (Ejemplo: semanas)																			
Selección tema y envío de sistematización del grupo	Integrantes del grupo	Días																			
Presentación del programa en FOSIS	Integrantes del grupo	Horas																			
Envío de problematización y objetivos del grupo	Integrantes del grupo	Horas																			
Envío diseño de la evaluación	Integrantes del grupo	Horas																			
Presentación de avance en FOSIS	Integrantes del grupo	Horas																			
Envío guión temático y carta de consentimiento	Integrantes del grupo	Días																			
Entrevistas	Integrantes del grupo	Semanas																			
Envío de esquema de clasificación jerárquica	Integrantes del grupo	Días																			
Envío diagrama y texto comprensivo	Integrantes del grupo	Días																			
Fallar análisis participativo en FOSIS	Integrantes del grupo	Horas																			
Auto-evaluación y co-evaluación	Integrantes del grupo	Horas																			
Presentación final en FOSIS	Integrantes del grupo	Horas																			
Envío Informe Final	Integrantes del grupo	Semestre																			

## **Anexo 2: Carta de consentimiento informado**

### **CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO**

*Inserción laboral juvenil: barreras, facilitadores y desafíos desde una aproximación cualitativa*

Nombre Investigador Responsable: Bethania Parra

Afiliación del Proyecto: Pontificia Universidad Católica y Fosis

**Has sido invitado a participar en el estudio “*Inserción laboral juvenil: barreras, facilitadores y desafíos desde una aproximación cualitativa*” a cargo de los investigadores Bethania Parra, Ignacio Muñoz, Francisca Gonzalez, Magdalena Hewstone y Paulina Labra, estudiantes de la Pontificia Universidad Católica de Chile. El objeto de esta carta es ayudarle a tomar la decisión de participar en la presente investigación.**

#### **¿Cuál es el propósito de esta investigación?**

Caracterizar los aspectos críticos para el ingreso al mundo laboral de los jóvenes de la Región Metropolitana que participan en el programa Yo Trabajo Jóvenes.

#### **¿En qué consiste su participación?**

Participará en una entrevista semi estructurada individual que consistirá en un encuentro con integrantes del equipo de investigación para sostener una conversación guiada por preguntas sobre el tema a investigar.

#### **¿Cuánto durará su participación?**

La duración máxima estimada para realizar la entrevista será de una hora y media.

#### **¿Qué riesgos corre al participar?**

Su participación no debería presentar ningún riesgo para usted, a no ser que tenga que invertir en tiempo o algún costo monetario en transporte.

#### **¿Qué beneficios puede tener su participación?**

El siguiente estudio no presenta beneficios directos para usted, salvo aportar al diseño del programa, lo que a su vez beneficia a futuros participantes.

#### **¿Qué pasa con la información y datos que usted entregue?**

Los investigadores mantendrán CONFIDENCIALIDAD con respecto a cualquier información obtenida en este estudio. La entrevista será registrada en audio y transcrita para facilitar su posterior análisis, esto será guardado y conocido sólo por el equipo de investigación (supervisado por el equipo docente del curso), y será eliminado en 5 años.

**¿Es obligación participar? ¿Puede arrepentirse después de participar?**

Usted NO está obligado de ninguna manera a participar en este estudio. Si accede a participar, puede dejar de hacerlo en cualquier momento sin repercusión alguna, de manera parcial o completa.

**¿A quién puede contactar para saber más de este estudio o si le surgen dudas?**

Si tiene cualquier pregunta acerca de esta investigación, puede contactar al representante del equipo de investigación Bethania Parra. Su teléfono es el 984395348 y su email es [bparra1@uc.cl](mailto:bparra1@uc.cl). Si usted tiene alguna consulta o preocupación respecto a sus derechos como participante de este estudio, puede contactar A Marianne Daher Gray, académico del Instituto de Sociología de la Pontificia Universidad Católica de Chile al mail [mdaher@uc.cl](mailto:mdaher@uc.cl).

Nombre y firma del/la participante - Fecha

Nombre y firma del/la investigador/a - Fecha

(Firmas en duplicado: una copia para el participante y otra para el investigador)

### **Anexo 3: Guion temático entrevista participantes programa *Yo Trabajo Jóvenes***

Muchas gracias nuevamente por concedernos esta entrevista. Como le mencionamos, somos X y X, alumnas de la Universidad Católica y estamos realizando un estudio sobre del programa Yo Trabajo Jóvenes. Nos gustaría primero saber un poco de usted y cómo fue su experiencia en este programa:

(Ciclo de vida)

1. ¿Qué edad tienes?
2. ¿Te encuentras trabajando actualmente?
3. ¿Cuál es tu nivel educacional? ¿A qué curso llegaste cuando estabas en el colegio?
4. ¿Qué tenías pensado hacer luego de haber salido de este? O ¿Cuáles fueron las razones de tu salida? (en caso de deserción)
5. ¿Te sentías preparado o con las herramientas necesarias para enfrentar esta nueva etapa en la vida?
6. ¿Cómo fue el apoyo de tu familia o cercanos en este proceso?

(Primer objetivo: Identificar cuáles son las principales barreras a las que se enfrentan estos jóvenes al buscar insertarse en el mundo laboral. Tratar de conseguir un relato detallado de aquellas cosas que causaron un alto nivel de estrés o complejidad a la hora de entrar al mundo laboral.)

- 7.- ¿Podrías explicarnos en qué consistió el programa?
8. ¿Cómo fue que llegaste a participar en el programa de FOSIS? ¿cuales eran tus expectativas antes de entrar en el programa?
9. ¿Durante cuánto tiempo participaste del programa?
10. Antes del programa ¿Habías participado de algún proceso de selección para realizar algún trabajo?
11. (En caso de que la anterior sea así) ¿Quedaste seleccionado en el cargo? ¿Cuánto tiempo duraste?
12. ¿Cómo te sentías antes de la entrevista?
13. ¿Cómo crees que lo hiciste en la entrevista misma?
14. Durante tu periodo en el programa ¿Participaste de algún proceso de postulación de selección laboral?
15. ¿Has participado de otro proceso de selección después?



16. ¿Qué aspectos parecidos o distintos reconoces respecto a la experiencia que tuviste anteriormente?
17. ¿Sentiste que hubo una menor o mayor dificultad con respecto a la experiencia anterior?
18. En tu opinión ¿Cuáles serían las principales dificultades para un joven al intentar ingresar al mundo laboral? ¿crees que el programa te dio herramientas para afrontar estas dificultades?

(Segundo objetivo: Identificar facilitadores que reconocen los beneficiarios del programa para ingresar en el mundo laboral. Intentar orientar al participante para que nos cuente todas aquellas cosas que lo ayudaron a sortear dificultades o carencias.)

19. ¿Cuáles crees que son tus mayores fortalezas para enfrentar un proceso de selección laboral?
20. ¿Crees que el programa te ayudo a generar alguna de estas fortalezas?
21. ¿Crees que el programa entrega herramientas que hacen más fácil enfrentar un proceso de selección laboral? ¿De qué manera?
22. ¿Qué cosas crees que los jóvenes pueden hacer para tener mejores oportunidades para ingresar al mundo laboral?
24. ¿Crees que hay trabajo para los jóvenes en Chile?
25. ¿Por qué crees que existe desempleo en los jóvenes?

(Tercer objetivo: Reconocer los actores relevantes en el proceso de ingreso al mundo laboral que identifican los jóvenes que participan en el programa)

26. ¿Quiénes son las principales personas que te ayudan a enfrentar el mundo laboral? ¿Cómo los reconoces?
27. ¿Qué crees que influyen de manera positiva a la hora de ingresar al mercado laboral? ¿y que influye negativamente?
28. ¿Crees que existe algún ente o institución que apoye a los jóvenes en la inserción al mercado del trabajo?

(Cuarto objetivo: Determinar las estrategias desarrolladas por los jóvenes participantes del programa para ingresar al mundo laboral)

29. ¿Cuál es tu plan de acción para buscar y encontrar un trabajo?
30. Al momento de tener una entrevista de trabajo, ¿Tomas alguna medidas en consideración? ¿te preparas? ¿Cómo?
31. Después de las entrevistas ¿Qué reflexiones haces sobre el proceso? ¿Cómo manejas la espera de la respuesta?

32. ¿Recomendaría el programa a otra persona? ¿Por qué?
33. ¿Te gustaría agregar algo más respecto al programa y tu experiencia de ingreso al mundo laboral?

Finalmente quisiéramos reiterar lo importante que es para nosotros tu participación, te damos las gracias nuevamente por abrirte a compartir tu experiencia y participar de nuestra investigación.

## **Anexo 4: Guión temático entrevista agente de intervención**

### Presentación inicial

1. Presentación personal (edad, profesión, experiencia en el tema).
2. ¿Podrías explicarnos en qué consiste el programa?
3. ¿A raíz de qué problemáticas o diagnóstico nace el programa?
4. ¿Cómo es la organización/estructura de quienes trabajan en el programa?
5. ¿Cuánto tiempo estuviste (has estado) trabajando en el programa?

(Primer objetivo: Identificar cuáles son las principales barreras a las que se enfrentan estos jóvenes al buscar insertarse en el mundo laboral, de los agentes de intervención). Tratar de conseguir un relato detallado de aquellas cosas que causaron un alto nivel de estrés o complejidad a la hora de entrar al mundo laboral)

6. ¿Cuál es tu percepción acerca de la complejidad (o simplicidad) que tienen los jóvenes de la actualidad en el proceso de selección laboral?
7. ¿Cuáles crees que son las principales dificultades para un joven al intentar ingresar al mundo laboral? ¿crees que el programa da las herramientas para afrontar estas dificultades?
8. ¿Cuáles fueron tus expectativas de los jóvenes que salen del programa?
9. ¿De qué forma crees que se cumplieron los objetivos del programa?

(Segundo objetivo: Identificar facilitadores que reconocen los agentes de intervención del programa para ingresar en el mundo laboral.)

10. ¿Cuáles crees que son las principales facilidades para un joven al intentar ingresar al mundo laboral?
11. ¿Cuáles crees que son las mayores fortalezas que un joven debiese tener para enfrentar un proceso de selección laboral?
12. ¿Crees que estas fortalezas son promovidas en el programa?
13. ¿Cuáles son las herramientas que entrega el programa para facilitar el proceso de selección laboral?
14. ¿Cuál crees que es el apoyo más efectivo que da el programa?
15. ¿Crees que estas herramientas son adquiridas por los jóvenes de forma efectiva?
16. ¿Cómo ves la evolución de los jóvenes en el transcurso del programa?
17. ¿Qué cosas crees que los jóvenes pueden hacer para tener mejores oportunidades para ingresar al mundo laboral?

(Tercer objetivo: Reconocer los actores relevantes en el proceso de ingreso al mundo laboral que identifican los agentes de intervención)

18. ¿Cuáles son las principales redes que ustedes logran identificar en los jóvenes antes de que entren al programa y que ayudan a su ingreso al mundo laboral?
19. ¿Quiénes son las principales personas que crees pueden ayudar a enfrentar el mundo laboral de los jóvenes?
20. ¿Dentro de estas personas, hay quienes son parte de la ejecución del programa? ¿Quiénes? (ejecutor, quien imparte los talleres, coordinación, etc)
21. ¿Cuál de estas personas influyen positivamente en el ingreso al mundo laboral de los jóvenes? ¿Y quiénes negativamente?

22. Además de estas personas, ¿cree que existe algún ente o institución que apoye a los jóvenes en la inserción al mercado del trabajo?

#### Preguntas finales

23. Identifique las fortalezas del programa en relación a los objetivos que este busca.
24. Identifique las debilidades del programa, aspectos a mejorar.

## **Anexo 5: Esquema de Clasificación Jerárquico**

### **Barreras**

#### **1.- Barreras de entrada al mundo laboral**

##### 1.1 Personales:

1.1.1 Buena presentación personal (E1P14)

1.1.2 Percepciones del mundo laboral:

1.1.2.1 Acceso al mundo laboral difícil (E4 P4)

1.1.2.2. Percepción negativa de los sueldos (E4 P51)

1.1.2.3 Altas expectativas por los empleos (E4 P52)

1.1.3 Personalidad:

1.1.3.1 Timidez (E1 P16)

1.1.3.2 Falta de responsabilidad (E4 P65)

1.1.3.3 Falta de motivación (E4 P65)

1.1.3.4 Ansiedad (E4 P62)

1.1.3.5 Dificultad de aprobar test psicólogo (E4 P49)

1.2 Género femenino: (E4 P29) (E4 P56):

1.2.1 Exigencia de labores del hogar (E4 P22)

1.2.1 Maternidad (E1P1) (E2 P23) (E5 P3):

1.2.2 Imposibilidad de ingresar al mundo laboral por foro maternal (E4 P11, P12)

1.2.3 Falta de tiempo para trabajar (E2 P32) (E1P3)

- Mayoría participantes mujeres debido a diferencias de roles (E4 P28)

1.3 Contexto vulnerable de los jóvenes (E3, P5):

1.3.1 Problemas familiares: (E3, P3)

1.3.1.1. Enfermedad de los padres (E2P6)

1.3.1.2 Miembros de familia en la cárcel (E3, P5)

1.3.1.3 Composición familiar (E3, P5)

1.4 Delincuencia:

1.4.1 Antecedentes delictuales (E3, P5)

1.4.2 Priorización de actividades delictivas (E3, P5 P17)

1.5 Educativas:

1.5.1 Deserción escolar (E3, P5) (E4, P22) (E3 P11)

1.5.1.1 Poca disposición a seguir estudiando (E3, P5)

1.5.1.2 Imposibilidad de seguir estudiando

1.5.1.2.1 Falta de tiempo (E3, P5)

1.5.1.2.2 Necesidad de trabajar (E3, P8)

1.5.2 Exigencia de alto nivel educativo por parte de los empleadores (E4 P51)

1.5.3 Optar por seguir estudiando para una mayor capacitación (E2 P19, P24)

1.6 Experiencia laboral:

1.6.1 Falta de experiencia previa (E2 P33, P38) (E4 P19, P22)

1.6.2 Dificultad de aprender trabajos nuevos

- 1.6.2.1 Poca disposición externa (E4 P20)
- 1.6.3 Falta de participación en procesos de selección (E1 P7)

## **2. Barrera de mantenerse en el mundo laboral**

### 2.1 Fracaso de trabajo independiente:

- 2.1.2 Falta de recursos (E1 P10) (E3 P6)
- 2.1.3 Desagrado con el trabajo (E4 P64) (E4 P52)

## **3 Facilitador entrada al mundo laboral**

### 3.1 Redes:

#### 3.1.1 Redes institucionales:

- 3.1.1.1 Ejecutor del programa entregar redes : (E4 P31) (E5 P34)
- 3.1.1.2 Contacto con municipalidad y oficina de inserción laboral (E5 P34) (E5 P18)
  - 3.1.1.2.1 Participación de actividades (E5 P37)
  - 3.1.1.2.2 Medio de contacto de algunos jóvenes (E5 P37)
  - 3.1.1.2.3 Inscripción de jóvenes a programa (E5, P38)
- 3.1.1.3 Trabajo con CENSE (servicio del gobierno) (E5 P34)

#### 3.1.2 Apoyo de la municipalidad (E4 P47) (E1 P1)

- 3.1.2.1 Ayuda municipalidad a buscar programas y acceso a ferias laborales (E2P10, P40) (E1P7) (E3 P12)

#### 3.1.3 Redes de personas:

- 3.1.3.1 Contactos en puestos de trabajo: (E2P7) (E2P14) (E1P12) (E5 P18)
- 3.1.3.2 Facilidad de obtener puesto de trabajo con contactos previos (E4 P32)
- 3.1.3.3 Familiar que apoya con cuidado de hijos (E1 P5)
- 3.1.3.4 Familia como apoyo motivacional (E5 P42)

### 3.2 Habilidades:

#### 3.2.1 Habilidades personales:

- 3.2.1.1. Sinceridad (E1 P11) (E4 P21)
- 3.2.1.2 Proactividad (E1 P12)
- 3.2.1.3. Motivación (E5 P23)
- 3.2.1.4 Responsabilidad (E4 P21) (E5 P23)
  - 3.2.1.4.1 Puntualidad (E2 P5) (E5 P20)
  - 3.2.1.4.2 Compromiso (E2 P31) (E2 P26)

#### 3.2.2 Habilidades adquiridas:

- 3.2.2.1 Habilidades comunicacionales (E1 P9) (E2 P20)
- 3.2.2.2 Habilidades laborales:
  - 3.2.2.2.1 Conocimiento del lugar de trabajo (E5 P24)
  - 3.2.2.2.2 Contabilidad (E1 P9)
  - 3.2.2.2.3 Manejo de temas administrativos (E4 P60)

- 3.2.2.2.4 Desarrollo de currículo (E4 P61)
- 3.2.2.2.5 Enseñen a hacer entrevista (E4 P33) (E4 P55)
- 3.2.2.3 Presentación personal (E4 P56)
  - 3.2.6.3.1 Vestimenta (E4 P53)
- 3.2.2.4 Confianza personal (E4 P59)

### 3.3 Experiencias previas:

- 3.3.1 Experiencias laborales previas positivas (E1 P1, P3)
- 3.3.2 Experiencia de práctica profesional (E4 P5)

### 3.4 Estrategias:

- 3.4.1 Uso de internet para realizar test psicológico (E4 P53)
- 3.4.2 Uso de publicidad por Facebook (E1 P10)

## **Programa**

### **4.- Características del programa**

#### 4.1 Ambiente:

- 4.1.1 Percepción respecto de integrantes:
  - 4.1.1.1 motivadas por ingresar al mundo laboral (E4 P66)
  - 4.1.1.2 sin herramientas (E4 P66)
  - 4.1.1.3 Valoración positiva e impacto del equipo asesor (E5 P51, P52)

#### 4.2 Consultoras

- 4.2.1 Variedad de ofertas laborales (E5 P47, P48)

#### 4.3 Perfil de jóvenes:

- 4.3.1 Rol de municipalidad en inscripción de los jóvenes al programa en base al perfil (E5 P38 P40)
- 4.3.2 Proceso de selección (E3, P3)
- 4.3.4 Jóvenes que ingresan trabajando de forma independiente (E3, P3)(E5 P49)
- 4.3.5 Rango de edad jóvenes (E5 P30)
- 4.3.6 Cesantía de jóvenes o intención de buscar trabajo (E5 P39)
- 4.3.7 Contexto vulnerable de los participantes (E4 P45)

#### 4.4 Objetivos del programa:

- 4.4.1 Inserción estudiantil (E3 P3)
- 4.4.2 Inserción laboral (E3, P3) (E5 P10)(E5 P53)
- 4.4.3 Apresto laboral:
  - 4.4.3.1 Presentación entrevista laboral (E5 P10)
  - 4.4.3.2 Elaboración de CV (E5 P10) (E5 P19)
- 4.4.4 Capacitaciones (E3, P3)(E5 P53)
- 4.4.5 Beneficio económico
  - 4.4.5.1 para trabajo dependiente (E3, P3) (E5 P10)
    - 4.4.5.1.1 Asesorías (E3 P3)
    - 4.4.5.1.2 Compra de vestimenta (E5 P11)(E5 P53)
    - 4.4.5.1.3 Compra de instrumentos (E5 P11)
  - 4.4.5.2 para trabajo independiente (E3, P3) (E5 P10)
- 4.4.6 Asesorías (E3, P3)

#### 4.4.6.1 Derivación a programa Semilla (E5 P7) (E5 P9)

#### 4.5 Duración del programa

- 4.5.1 Siete meses de operación (E5 P30) (E5 P6)
- 4.5.2 Dos meses de rendición y documentación (E5 P30)
- 4.5.6 Dos meses de periodo de licitaciones (E5 P30)

#### 4.6 Recomendaciones al programa

- 4.6.1 Mejorar captación de empresas (E5 P53)
  - 7.6.1.1 Mayor rigurosidad en evaluación de empresas ejecutoras (E5 P58)
- 4.6.2 Mayor alternativas a la inserción laboral (E5 P53)
- 4.6.3 Centrarse en los oficios (E5 P54, P55)
- 4.6.4 Entregar más herramientas blandas (E5 P54)
- 4.6.5 Hacer base de datos con empresas de trabajo (para saber bien dónde derivar a los jóvenes) (E3 P19)
- 4.6.6 Reforzamiento estrategias de programa (E5 P33)
- 4.6.7 Instancia de reunión entre jóvenes para trabajo mancomunado (E5 P36)

### **5.- Motivo de entrada al programa**

- 5.1 Conseguir mejor trabajo (E4 P8) (E5 P15)
- 5.2 Conseguir trabajo administrativo (E4 P10)
- 5.3 Conseguir trabajo que cumpla expectativas:
  - 5.3.1 Expectativas de horarios (E5 P15)
  - 5.3.2 Expectativas de cercanía con el hogar (E5 P15)
  - 5.3.3 Expectativas de salario (E5 P15)

### **6.- Valoración positiva del programa**

- 6.1 Herramientas entregadas por el programa (E2 P46):
  - 6.1.1 Habilidades y conocimiento en emprendimiento (E4 P23) (E4 P30)
    - 6.1.1.1 Subsidio para adquisición de materiales para el emprendimiento propio (E4 P30)
  - 6.1.2 Habilidades y conocimiento en administración (E1 P9) (E2 P9)
  - 6.1.3 Talleres con entrega de conocimientos útiles (E1 P8)
    - 6.1.3.1 Dinámicas novedosas (E2 P49)
    - 6.1.3.2 Compras de vestimenta y materiales según necesidad (E1P8)
    - 6.1.3.3 Mejoramiento presentación personal (E1 P13) (E2 P29)
- 6.2 Habilidades personales entregadas por el programa:
  - 6.2.1 Manejo expectativas en espera de entrevistas (E2 P21)
  - 6.2.2 Motivación para ingresar al mundo laboral (E5 P25)



- 6.2.3 Seguridad para enfrentar un proceso de selección (E2 P21)
- 6.2.4 Actitud para enfrentar un proceso de selección (E2 P21)
- 6.2.5 Independencia para lograr emprender (E3 P19)
- 6.2.5 Resiliencia (aprender de los errores) (E2 P44, P45)

### 6.3 Flexibilidad:

- 6.3.1 Adecuación de los fondos para su propio interés (E1 P8)
- 6.3.2 Flexibilidad del programa a trabajo independiente (E1 P1, P3)(E5 P44)
- 6.3.3 Apoyo a maternidad (E4 P48)(E5 P43)

### 6.4 Utilidad

- 6.4.1 Apreciación positiva de la utilidad del programa (E5 P26)
- 6.4.2 Apreciación positiva del trabajo de los funcionarios (E2 P28) (E5 P26)

## 7.- Valoración negativa del programa

### 7.1 Incumplimiento de expectativas:

- 7.1.1 Conseguir otro trabajo mejor (E4 P17)
  - 7.1.1.2 Falta de utilidad al no poder conseguir un trabajo mejor (E4 P37)

7.2.1 No hubo cambios en cuanto a habilidades para ingreso al mundo laboral (E4 P18)

### 7.2 Debilidades:

#### 7.2.1 Falencias en talleres de inserción laboral

- 7.2.1.1 Capacitaciones (E3 P18)
- 7.2.1.2 Preparación para test psicológicos (E4 P24) (E4 P58)
- 7.2.1.3 Enseñanza de presentación personal (E4 P26) (E4 P58)
- 7.2.1.4 Vestimenta correcta (E4 P26) (E4 P58)
- 7.2.1.5 Entregar orientación para realizar entrevistas (capacidad de desenvolverse) (E33)

7.2.2 Debilidad en el perfil establecido por el programa para la selección de los jóvenes (E3, P3)

### 7.3 Duración:

- 7.3.1 Duración programa (E3 P3)
- 7.3.2 Duración asesorías (E3 P6)
- 7.3.3 Duración capacitaciones (E5 P12) (E5 P19)

### 7.4 Asociaciones:

- 7.4.1 Falta de coordinación con fuentes de trabajo (E3, P8)
- 7.4.2 Falta involucramiento de FOSIS en el programa (E3 P13)

7.4.3 Falta de seguimiento y acompañamiento para entender si se utiliza lo aprendido (E3 P10) (E4 P63) (E4, P67) (E5 P20)

7.4.4 Falta de evaluación sobre el impacto real del programa en el joven (E5 P28)

7.4.5 Cambio constante de las consultoras (E3 P15)

7.5 Falta de recursos:

7.5.1 Falta de recursos dirigida a los profesionales (E3 P12)

7.5.2 Falta de información/datos de fuentes de trabajo (E3, P8)

7.5.3 Inserción en trabajos precarios por falta de estudios (E3, P3)

7.6 Redes

7.6.1 Necesidad de más involucramiento del Estado en seguir los programas (E3 P7)

7.6.2 Necesidad de que los privados aporten con recursos al Estado (E3 P13)

7.6.3 Falta de trabajo concreto con municipalidades (E5 P37) (E3 P6) (E3 P12).

7.7 Resultados del programa

7.7.1 Percepción de baja o nula inserción laboral después del programa, con énfasis en trabajo dependiente (E4 P30):

7.7.2 Baja proporción sale capacitada (E3 P9)