

# NOTAS PÚBLICAS

- **Pobreza y mercado laboral: desafíos de Política Pública**

Paula Margotta M.  
Isabel Contrucci H.

**N°1 > Septiembre 2013**

Notas Públicas es editado por el Centro de Políticas Públicas de la Pontificia Universidad Católica de Chile, y busca difundir los resultados de investigaciones realizadas en conjunto con académicos de la universidad en el marco de su trabajo en estudios o consultorías. La opinión de los autores es responsabilidad de los mismos y no representa necesariamente a la universidad. Disponible en: [www.politicaspublicas.uc.cl](http://www.politicaspublicas.uc.cl) / Edición general: M. Ángeles Morandé y Magdalena Letelier.



## Introducción

---

Este boletín busca reflexionar en torno a la identificación de los factores que resultan relevantes para la generación de ingresos de personas pobres y vulnerables, enfocándose tanto en el ingreso como en la mantención en el mundo laboral de este segmento como una estrategia para ello. Con este fin se toman en consideración dos estudios realizados por el Centro de Políticas Públicas UC: 1) Elementos obstaculizadores y facilitadores de la generación y/o aumento de ingresos en familias pobres y vulnerables de comunas urbanas de Santiago de Chile (2011)<sup>1</sup>, y 2) Factores que posibilitan o dificultan el acceso y mantención al mercado laboral de personas beneficiarias del Programa Chile Solidario<sup>2</sup>. En estos estudios, a través de técnicas cuantitativas y cualitativas, se busca indagar en los aspectos antes señalados, para luego identificar ámbitos de acción para la política pública<sup>3</sup>.

El texto reconoce, por una parte, que la situación laboral de la población que se encuentra bajo la línea de la pobreza se caracteriza por ser inestable, precaria y con importantes demandas por mejores empleos y oportunidades (CASEN 2009). Asimismo, se evidencia que si bien existen aspectos de la estructura de oportunidades y del mercado laboral que influyen en dicha situación, existen ciertas estrategias y factores adoptados por este segmento que resultan relevantes a la hora de facilitar u obstaculizar el ingreso y/o mantención en el mercado laboral. En este sentido, y como es sabido, a través del documento se enfatiza que existen aspectos a nivel individual que parecen claves en dicho proceso, destacando la enseñanza media y la formación adquirida a través de capacitación o especialización, al momento de acceder al mundo del trabajo. Así también resulta importante considerar que se utilizan diversas y múltiples estrategias familiares (a nivel del hogar) para ingresar y mantenerse en el mercado laboral, dependiendo de la composición y necesidades de éstas. El rol y las responsabilidades de cada trabajador al interior de la familia influyen tanto en el tipo de trabajo que se busca, como en la trayectoria laboral finalmente adoptada. Adicionalmente, se observa cuáles son las redes sociales más utilizadas y validadas al momento de buscar trabajo, así como cuáles son los costos asociados a ello. Finalmente, el documento propone aspectos a considerar desde la política pública, tanto en el proceso de ingreso como en la mantención en el mercado laboral de personas que se encuentran bajo la línea de pobreza.

Antes de conocer los resultados de los estudios mencionados conviene hacer mención a algunos aspectos metodológicos. En el cuadro siguiente se exponen las características metodológicas de cada uno de los estudios mencionados. Como se observa, ambos estudios comparten el foco de análisis en la identificación de recursos movilizables por personas y hogares pobres y con altos niveles de vulnerabilidad (pertenecientes o no al Sistema Chile Solidario), para la generación de ingresos autónomos, por medio del ingreso y mantención en el mercado laboral.

---

<sup>1</sup> Estudio realizado por encargo del FOSIS en el cual participaron los siguientes académicos y profesionales del Centro de Políticas Públicas UC: Irrázaval, I.; Margotta, P.; Wormald, G.; Singer, M.; Puga, E.; Campos, L.; Vidal, T. y Contrucci, I.

<sup>2</sup> Estudio realizado por encargo del Ministerio de Desarrollo Social en el cual participaron los siguientes académicos y profesionales del Centro de Políticas Públicas UC: Irrázaval, I.; Torche, A.; Wormald, G.; Palacios, R.; Verdugo, D.; Valenzuela, E. y Contrucci, I.

<sup>3</sup> Cabe señalar que lo que se plantea en el siguiente documento es elaborado a partir de los resultados de los mencionados estudios, pero no corresponde al informe final de estos, ni vincula de ningún modo a las instituciones que los encargaron.

**Cuadro 1. Resumen Aspectos Metodológicos**

Estudio	Metodología	Foco de análisis	Grupo Objetivo	Alcance de la metodología
“Elementos obstaculizadores y facilitadores de la generación y/o aumento de ingresos en familias pobres y vulnerables de comunas urbanas de Santiago de Chile” (2011).	Estudio cualitativo. Entrevistas en profundidad a 48 personas, al jefe/a de hogar, núcleos familiares, sus cónyuges y potenciales segundos generadores de ingresos de sus hogares <sup>4</sup> .	Determinar los elementos facilitadores y obstaculizadores para la generación de ingresos autónomos en hogares pobres y vulnerables.	Individuos bajo la línea de la pobreza y con alto nivel de vulnerabilidad.	Región Metropolitana, Urbano.
“Factores que posibilitan o dificultan el acceso y mantención al mercado laboral de personas beneficiarias del Programa Chile Solidario” (2013).	Estudio cuantitativo y cualitativo. Encuesta representativa a nivel nacional. 3,29% de error, 95% confianza (N=863 casos) <sup>5</sup> . Entrevistas en profundidad a 12 jefes de hogar en la RM.	Determinar los factores que promueven o restringen el ingreso y mantención en el mercado laboral de personas pobres y vulnerables.	Individuos bajo la línea de la pobreza y con alto nivel de vulnerabilidad, beneficiarios del Programa Chile Solidario (cohorte año 2011).	Nacional urbano, con exclusión de zonas extremas. (Regiones de Arica, Tarapacá, Aysén y Magallanes).

Fuente: elaboración propia.

## Contexto: realidad laboral, vulnerabilidad y trabajo precario

Durante las últimas décadas las economías latinoamericanas han vivido cambios que se han traducido en nuevas dinámicas en el mercado del trabajo, donde “la tendencia general ha sido la precarización de las condiciones laborales. En este contexto, los fenómenos del desempleo y la informalidad han ganado una notable trascendencia” (Vera, 2009: 7). Estos fenómenos son heterogéneos, pues los trabajadores formales coexisten con un amplio sector informal, donde abunda el trabajo precario y el autoempleo (Vera, 2009). Al revisar la experiencia de inserción laboral de grupos vulnerables en América Latina, Jürgen Weller (2009) establece que una estrategia orientada a reducir la vulnerabilidad laboral consideraría mecanismos para incrementar los activos de grupos vulnerables, además de expandir y mejorar la estructura de oportunidades. Se establece que una de las claves de una inserción laboral exitosa, es la posesión de capital humano, capital social y capital cultural como activos. Para ello, las políticas sociales y laborales tienen que considerar medidas complementarias al fomento de estos capitales en población vulnerable (Weller, 2009). En este

<sup>4</sup> Encuestas aplicadas en enero de 2011.

<sup>5</sup> Encuestas aplicadas entre diciembre de 2012 y enero de 2013.

marco, el Enfoque de Activos, Vulnerabilidad Social y Estructura de Oportunidades (AVEO), desarrollado por distintos académicos y en particular por Ruben Kaztman (1999), establece la necesidad de ampliar la mirada sobre el problema de los hogares en situación de pobreza y vulnerabilidad. Aún más, el enfoque AVEO ha puesto énfasis en que tanto el problema de la pobreza como sus soluciones, deben adentrarse en los recursos y las capacidades con las que cuentan los hogares pobres para solucionar sus problemas más urgentes. Es decir, la importancia de centrar el análisis en las estrategias, potencialidades y limitaciones que tienen estos hogares para enfrentar y mejorar su condición socioeconómica (Wormald *et al.*, 2002).

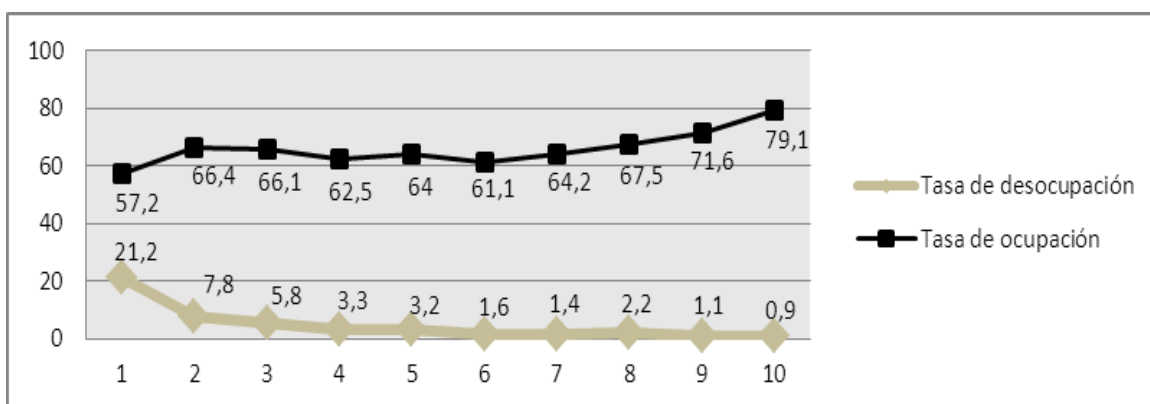
La definición de Población Económicamente Activa (PEA) o Fuerza de Trabajo, considera a las personas que se encuentran en edad de trabajar (sobre 15 años de edad) estén o no ocupados. El mercado del trabajo en Chile se caracteriza en general por tener una gran proporción de su población en edad de trabajar<sup>6</sup>, la cual se distribuye homogéneamente entre hombres y mujeres, siendo este último grupo levemente inferior: los hombres conforman el 59,9% y las mujeres el 40,1% de la Fuerza de Trabajo. En este punto, es importante señalar que este porcentaje de mujeres, no obstante es menor que el de los hombres, viene en aumento a lo largo de las últimas décadas. Dentro de la PEA se puede diferenciar entre ocupados (93%, 7.564.347 personas) y desocupados (7%, 534.395 personas). Ocupados se refiere a todas las personas en edad de trabajar que trabajan remuneradamente por al menos una hora durante la última semana, mientras que desocupados se refiere a todas las personas en edad de trabajar que actualmente no tienen empleo pero que han buscado en las últimas 4 semanas y además se encuentran disponibles para trabajar. Dentro del grupo de ocupados, un 40,1% son mujeres y dentro del grupo de desocupados un 50,5% son mujeres. Al estudiar la situación del mercado laboral en Chile es importante ver la situación de los inactivos (40,2% de la PEA, 5.458.079 personas), que son aquellas personas que se encuentran en edad de trabajar pero que no pertenecen a la fuerza de trabajo. En Chile, un 44% de la Población Inactiva son hombres y un 66% son mujeres. Dentro de la población inactiva existe un grupo que está potencialmente activo, de los cuales hay una mayor proporción de mujeres: 64% (607.701 personas).

Al respecto, se observa que mientras a nivel nacional un 45% de las personas *“trabajó la semana pasada”*, entre los pobres ese porcentaje disminuye a un 27,4% y entre los indigentes, llega apenas a un 16%. El análisis de la situación ocupacional indica que entre los pobres apenas un 28,9% está ocupado –versus un 53,2% de los no pobres–. Las tasas de desocupación se comportan de manera inversa: mientras un 7,9% de los no pobres está desocupado, los indigentes lo están en un 51% y los pobres no indigentes en un 31,5% (CASEN 2009). Las tendencias históricas al respecto se muestran en el Gráfico 1, donde el primer decil de ingresos tiene en promedio –e históricamente–, mayores tasas de desocupación y menores tasas de ocupación que el último decil. Mientras la ocupación llega a un 79,1% en el decil más aventajado, en el decil más vulnerable esta alcanza apenas al 57,2% (21,9 puntos porcentuales de diferencia). Asimismo, la desocupación afecta en mayor medida a los deciles más vulnerables en 20,3 puntos porcentuales más que al decil más acomodado (INE, 2009).

---

<sup>6</sup> 13.556.822 de personas (INE, 2009).

Gráfico 1. Tasas de ocupación y desocupación del jefe de hogar por decil de ingreso (Año 2009)



Fuente: Ingresos de hogares y personas 2009 (INE, 2010).

Por otra parte, quienes se encuentran bajo la línea de pobreza y están desocupados declaran haber buscado empleo en mayor proporción que quienes se encuentran sobre la línea de la pobreza: un 22,1% de los indigentes buscó empleo la semana anterior a la encuesta, mientras que entre los no pobres, solo lo hizo un 8,7%. Entre las razones que se esgrimen para no buscar trabajo, quienes se encuentran bajo la línea de la pobreza señalan razones específicas: debido a los quehaceres del hogar (16,3%), porque no tienen con quien dejar a los niños (10,5%), porque piensan que nadie les dará trabajo (1,1%), porque tienen un trabajo esporádico (1,1%), porque se aburrieron de buscar trabajo (1,1%), o porque tienen una enfermedad crónica o discapacidad que les impide trabajar (7,3%).

A partir de los resultados de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN 2009), es posible señalar que la situación laboral de la población bajo la línea de la pobreza se caracteriza por ser: (1) inestable, (2) precaria y (3) con grandes demandas por mejores empleos y oportunidades.

En términos de las condiciones laborales para este segmento, se observa que a diferencia de los no pobres, entre los pobres son más comunes los empleos ocasionales, por plazos temporales, o por plazos definidos, que los trabajos permanentes o por plazos indefinidos, así como las jornadas prolongadas de trabajo.

También es posible observar mayor precariedad para el segmento en términos de formalidad; los pobres trabajan mediante boleta con más frecuencia que los no pobres, y tienen menos contratos que éstos últimos. Un 89,9% de los trabajadores independientes pobres no entregan boleta –como resultado de sus negocios, ventas o trabajo–, entre los trabajadores dependientes pobres, un 41,7% no tiene contrato de trabajo y de este mismo grupo, un 1,6% está subcontratado. Cuando se tiene contrato, estos son mayoritariamente por obras o servicios, a plazo fijo o subcontrataciones.

En concordancia con las altas tasas de desempleo de este segmento, las personas en situación de extrema pobreza presentan una disposición a comenzar un nuevo trabajo considerablemente más alta que el resto: un 11,8% de los indigentes y un 37,6% de los pobres de la RM de zona urbana, están disponibles para comenzar a trabajar “ahora mismo”, versus un 6,8% de los no pobres a nivel nacional. Así mismo, se verifica que 23,3% de indigentes y un 18,5% de pobres aceptarían una oferta de trabajo remunerado, mientras que sólo un 16,3% de no pobres contesta que aceptaría esa oferta. Dentro del grupo que contesta de manera positiva, se aprecia que los pobres e indigentes están más dispuestos a aceptar una oferta de jornada completa que los no pobres –44,5% versus un 32,2%–. Entre quienes sí cuentan con un empleo en la actualidad, el grupo de indigentes y pobres desean en mayor proporción trabajar más horas que los no pobres.

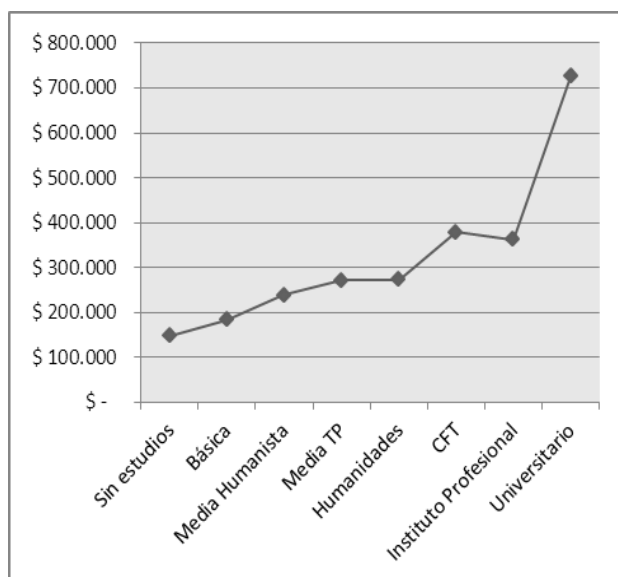
## Principales hallazgos

En relación a los factores que explican el ingreso y mantención al mercado laboral de personas pobres y/o vulnerables se pueden distinguir entre fortalezas y obstáculos a partir de los resultados de los estudios realizados.

### 1. Importancia de la enseñanza media y capacitación para acceder al mercado laboral

En relación al capital humano –educación y especialización por medio de capacitaciones– que presenta el segmento, se observa una alta valoración de la educación formal, siendo IV° medio el nivel fundamental para acceder al mercado laboral. De hecho, los resultados indican que tener IV° medio habilita para la entrada a un mercado del trabajo aún precario, mientras que la diferencia estaría dada por la calificación técnica o especialización laboral. En relación a la importancia del capital humano como facilitador y/u obstaculizador del ingreso y mantención al mercado laboral, es necesario distinguir entre la educación media, la educación superior técnica o profesional, y las calificaciones obtenidas como resultado de una capacitación o especialización laboral. Hecha esta distinción, se observa que una proporción del segmento no presenta educación media completa, lo que muchas veces es un obstáculo para la obtención de un trabajo. En este sentido, las familias entregaban y continúan otorgando importancia a la educación media de la misma manera en que hoy el mercado valora la calificación, la tenencia de oficios y/o especialización laboral. Esta diferencia, según el nivel educativo o la acumulación de capital humano, se puede evaluar tanto en términos de ingresos como de su efecto en la empleabilidad de los trabajadores. Los datos levantados señalan que hoy en día, la educación media funcionaría como un “piso” luego del cual se accede a distintas oportunidades laborales –en general precarias–, que la calificación laboral técnica permite efectivamente una mayor empleabilidad y mantención en el mercado laboral, y por último, que la educación superior sería la que produciría el mayor diferencial en términos de ingreso (Gráfico 2).

Gráfico 2. Ingresos laborales medios mensuales según nivel educativo alcanzado (año 2009)



Fuente: Ingresos de hogares y personas 2009 (INE, 2010).

Nota: Antes de los cambios educacionales de 1965 existían las Humanidades. Este nivel comenzaba luego de completar los seis años de educación primaria (a los 12 años de edad aproximadamente), tenía una duración de seis años y no constituía un nivel obligatorio. Su equivalente en el sistema actual es la Educación Media Científico Humanista (INE, 2009).



Es relevante destacar algunas estadísticas respecto a los efectos de haber participado en programas de empleo y emprendimiento en la probabilidad de estar empleado y mantenerse en un trabajo, para beneficiarios del programa Chile Solidario 2011. Es posible realizar un análisis estadístico respecto de la influencia de ciertas variables “no convencionales” sobre la probabilidad de un trabajador beneficiario del programa Chile Solidario de estar empleado en un determinado momento del tiempo, por más de 6 meses en el último año o, bien, inactivo. Los resultados indican que la participación en programas de empleo aumenta las probabilidades de estar empleado, y disminuye las posibilidades de estar inactivo. Sin embargo, el efecto de la participación en programas de este tipo tiene menor efecto en la probabilidad de mantenerse empleado. El haber “participado en programas” (variable que toma un valor de uno si el encuestado declara haber participado en programas de empleo, autoempleo o emprendimiento de la municipalidad ONG o Estado) tiene un efecto positivo en el hecho de estar ocupado al momento de la encuesta. Sin embargo, el efecto de los programas sociales es menor –en magnitud y significancia–, para la probabilidad de haber estado empleado 6 o más meses en el año (14,5 versus 8 puntos porcentuales). Lo anterior sugiere que dichos programas tienen un efecto positivo en términos del ingreso al mercado laboral pero que aún hay espacio para avanzar en la mantención de dichos empleos. El mismo estudio ha determinado que en el caso de las estimaciones relacionadas a la probabilidad de un beneficiario del programa Chile Solidario de encontrarse inactivo, el impacto de los programas sociales es también positivo: disminuye esta probabilidad en 7 puntos porcentuales.

## **2. Familias más vulnerables utilizan distintas estrategias para ingresar y mantenerse en el trabajo dependiendo de composición y necesidades**

En segundo lugar, es relevante considerar la existencia de estrategias familiares (a nivel de hogar) y del rol que cumple cada trabajador en su hogar, como elementos diferenciadores de los mecanismos de ingreso y mantención al mercado laboral de sus integrantes. Los estudios realizados indican que las necesidades, demandas, barreras y experiencias laborales tienen una importante diferenciación según el sexo y rol de los trabajadores en el hogar. Efectivamente, existe una alta diferenciación entre los problemas y obstáculos que enfrentan los distintos grupos de trabajadores. Esto se hace especialmente patente al considerar la división de responsabilidades de generación de ingresos dentro de los hogares, que se encuentra fuertemente arraigada como un aspecto cultural. De esta manera, es importante tener en consideración que gran parte de las experiencias relevadas –y por tanto las estrategias relacionadas con entrar o mantenerse en el mercado laboral–, debieran responder necesariamente a una segmentación que combina sexo y rol en el hogar del trabajador. En concreto, la situación laboral del jefe de hogar hombre es radicalmente distinta a la de su cónyuge, y es distinta también la situación de un jefe de hogar hombre y una mujer jefa de hogar de un hogar monoparental. Tanto las disposiciones a salir a trabajar de cada uno de ellos, como los requisitos que exigen en los trabajos que buscan, los obstáculos que enfrentan en los procesos de búsqueda y mantención en un empleo, son distintos.

En relación a la inserción laboral de los hombres jefes de hogar, se ha visto que estos tienen una mejor disposición y preferencia por trabajos dependientes y formales. Dado lo anterior, estos tienen considerablemente mayor respuesta en las ofertas de empleo ofrecidos por las OMIL<sup>7</sup>, persistiendo sin embargo dificultades asociadas al nivel de salario de trabajos no calificados, a la distancia de los trabajos y a la mantención de los empleos. Por otra parte, se ha observado que la inserción laboral de la mujer puede tomar distintos matices dependiendo del rol que esta cumpla en el hogar. Por una parte, cuando estas cumplen el rol de segundos generadores de ingreso –mayoritariamente como cónyuges–, el trabajo es visto como una estrategia “de emergencia”, que muchas veces complementa el ingreso principal en momentos de mayor necesidad, o bien, como un trabajo secundario que se planifica a corto o mediano plazo para solventar gastos específicos del hogar. Se ha visto que en estos casos predominan los ingresos al mercado laboral por tiempos acotados, la mayoría de las veces en trabajos de tipo independientes e informales. En el caso de mujeres jefas de hogares monoparentales, estas asumen un rol de únicas generadoras de ingreso, por lo que

---

<sup>7</sup> Oficinas Municipales de Información Laboral.

su comportamiento tiende a “acercarse más al de un hombre jefe de hogar”, aceptando con mayor disposición trabajos dependientes. Sin embargo, en este segmento subsiste la necesidad de estrategias familiares que permitan la entrada y –sobre todo– la mantención de la jefa de hogar en el mercado laboral.

En suma, es necesario considerar –en términos de política pública–, que las estrategias de inserción y mantención en el mercado laboral se presentan completamente diferenciadas según el actor y su rol en la generación de ingresos de un hogar. De esta manera, se releva la necesidad de considerar el mercado del trabajo como un mercado segmentado, en el que las estrategias de inserción y mantención son distintas no sólo en función del sexo, sino también del rol que cumple el potencial trabajador dentro del hogar.

### **3. Diferenciación de roles y responsabilidades al interior del hogar determinan el tipo de trabajo**

Especialmente importante es considerar el grado de responsabilidades familiares: el hecho de tener responsabilidades es un determinante fundamental respecto de qué tipo de trabajo se busca y/o se acepta. En este sentido, el tener responsabilidades –principalmente económicas– se relaciona fuertemente con verse obligados a aceptar trabajos de menor calidad en cuanto a remuneración, trato y cumplimiento de condiciones laborales. Respecto al inicio de la vida laboral, o el ingreso al mundo del trabajo, es posible realizar una distinción entre quienes aún no tienen la responsabilidad de mantención de un hogar, versus quienes deben trabajar por la necesidad de tener un ingreso monetario. En el primer grupo, la principal motivación para iniciar la vida laboral es el tener ingresos propios; y por lo tanto, se valoran trabajos de horarios poco exigentes, menores responsabilidades y en rubros calificados como “entretenidos” o “relajados”. En el segundo grupo, las motivaciones se perfilan casi exclusivamente hacia la generación de ingresos, en desmedro de puestos de trabajo “desafiantes”, “entretenidos” o incluso “estables”. Como se observa, la necesidad de tener un ingreso autónomo –para sí mismo o la mantención de un hogar– es un factor determinante a la hora de enmarcar las expectativas laborales que se tienen y poder o no rechazar empleos con características no deseadas.

En la misma línea, y en relación al tipo de empleo que buscan y tienen las personas que se encuentran bajo la línea de la pobreza, es relevante destacar que las personas se comportan laboralmente atendiendo a sus necesidades y principalmente, a su rol en el hogar, lo que influye directamente en las trayectorias laborales. De hecho, las trayectorias laborales de los trabajadores no son únicamente “dependientes” o “independientes”, ni mucho menos “formales” o “informales”; sino que responden a características temporales específicas. De hecho, muchas veces se presentan como un conjunto de estrategias que en un mismo momento para un trabajador puede ser formal e informal, dependiente e independiente. Asimismo, es posible distinguir las trayectorias laborales en término de las entradas y salidas al mundo laboral de los trabajadores. Los estudios realizados por el Centro de Políticas Públicas han diferenciado –de manera estilizada– al menos cuatro grupos de trabajadores con trayectorias particulares, a saber: (1) personas que nunca han ingresado al mercado laboral, (2) personas que presentan periodos de inactividad laboral de temporalidad variable, (3) personas desempleadas estructurales, (4) personas que buscan un segundo ingreso laboral. Para todos ellos, la estrategia de inserción y mantención laboral ofrecida debiera ser distinta.

### **4. Las redes sociales y de apoyo de las familias son un factor determinante a la hora de encontrar trabajo**

Los estudios realizados concuerdan en la importancia del capital social como uno de los principales recursos del segmento, y específicamente, en el rol de los contactos como mecanismo de ingreso al mercado laboral. El contar con redes de apoyo y/o tener la capacidad para poder generarlas, es un elemento reconocido como una herramienta potente en la superación de la pobreza. Se aprecia por parte de los entrevistados la existencia de redes de contactos –familiares, conocidos, vecinos, ex empleadores y compañeros de trabajo– y el uso de estas redes para la consecución de puestos de trabajo. La red doméstica, destinada entre otras cosas al cuidado de los niños, pareciera ser más débil. Esta red aparece como un recurso al que se puede recurrir si se trata, por ejemplo, de que en un territorio alguien se haga cargo de los niños para que las



madres puedan ir a trabajar. De hecho, los análisis de los determinantes de la probabilidad de emplearse (pasar de la categoría inactivo a activo), según análisis de regresiones para el caso de beneficiarios del programa Chile Solidario, ponen énfasis en la importancia de las redes de contactos como una fortaleza. Dentro de las redes, es relevante diferenciar las redes formales (OMIL, Municipios) de las redes informales (contactos, vecinos, familiares). Al respecto se observa que en este grupo predomina la utilización de estrategias activas e informales en la búsqueda de empleo. Los datos levantados, así como las entrevistas en profundidad realizadas, indican que existen dos estrategias principales para la búsqueda de empleo. La primera de ellas es el “encargar trabajo”, es decir, utilizar contactos familiares o amistades, y la segunda estrategia, es “por su propia cuenta”. Por otra parte, llama la atención que, no obstante el 50% de los usuarios del programa Chile Solidario ha ido a pedir ayuda a la OMIL, en la práctica sólo un 6% de los trabajos reportados fueron conseguidos por medio de ayuda municipal (OMIL) o estatal (programas de empleo y/o emprendimiento), lo que es consistente con una mayoría de mujeres en el segmento y una menor disponibilidad en la oferta de los trabajos demandados por ellas. Es importante preguntarse por cuan exitosas son esas estrategias.

De esta manera, el recurso municipal se reconoce como puerta de entrada a los programas estatales, sin embargo, no se aprecia desde las familias que dicha red se transforme efectivamente en mejores oportunidades de generación de ingresos autónomos. De hecho, los análisis estadísticos indican que el “pedir ayuda en la municipalidad” no tiene un efecto –positivo ni negativo– en las probabilidades analizadas. Es interesante que aquellas personas (beneficiarios del programa Chile Solidario) que manifestaron haber acudido a la municipalidad a pedir información laboral o preguntar por algún puesto de trabajo disponible, no tienen mayor probabilidad de estar empleados (inactivos) al momento de la encuesta ni de haber estado empleados (inactivos) más de la mitad del año que quienes no han recurrido a los municipios.

Por otra parte, el “encontrarse informado” respecto a los “programas de gobierno, municipalidad, SENCE o FOSIS que pueden ayudarle a encontrar un mejor empleo”, tiene también un efecto positivo en la probabilidad de estar empleado, y negativo en la probabilidad de estar inactivo (aunque menor que la participación): disminuyendo en 1,5 puntos porcentuales la probabilidad de estar inactivos.

## **5. Falta de información y altos costos de buscar empleo como obstáculos para ingreso al mercado laboral para familias vulnerables**

Asimismo, vistos los hallazgos expuestos, es importante tener conciencia de los obstáculos más comunes para el ingreso al mercado laboral de este segmento de la población, entre los que destacan: la falta de títulos académicos; la falta de confianza en las propias capacidades y problemas de autoestima; la tensión existente entre la actualización de los jóvenes y la experiencia de los adultos; los largos periodos de inactividad laboral, y los procesos de selección tradicionales. Todos estos obstáculos revisten evidencia contundente para ser considerada en futuros lineamientos respecto del modo en que se busca colocar a estas personas en el mercado laboral, las exigencias y tipo de procesos de selección asociados.

Es importante considerar que la búsqueda de empleo requiere, en primer término, de información relativa al mercado del trabajo y que esta es objetivamente costosa. De hecho, una posible hipótesis dice relación con que dadas las necesidades económicas del segmento, el recurrir a contactos y/o amistades para la búsqueda de empleo responde en gran medida a un intento por disminuir los costos de esta información. Por otra parte, existen otros costos asociados a la búsqueda, entre los que se cuentan el tiempo invertido, los gastos de transporte, los costos de la vestimenta, la confección e impresión del currículum vitae, la obtención de certificados de trabajo y cartas de recomendación, costos de comunicación para indagar en las diferentes ofertas, tales como teléfono e internet. Se ha observado que las razones esgrimidas por los beneficiados del programa Chile Solidario como dificultades en la búsqueda de empleo, son: no tener los contactos necesarios (13,5%), no tener información de ofertas laborales (11%), no saber a quién pedir ayuda (9%), no tener dinero

para el papeleo (7,4%). Como resultado, es esperable entonces que este grupo prefiera modalidades informales, tales como el uso de las redes sociales construidas en el grupo social de referencia.

Por otra parte, en este segmento existen problemas asociados a la inseguridad que genera el hecho de ser rechazado en entrevistas de trabajo y test psicológicos. En este contexto, es fundamental el acompañamiento de aquellas personas que atraviesan por un período de desempleo y que buscan empleo. En un proceso de búsqueda de empleo, los "fracasos" laborales pueden desincentivar fuertemente a quienes buscan, optando incluso por detener la búsqueda y/o cambiar de preferencias, por ejemplo, hacia trabajos independientes. El apoyo o acompañamiento a quienes participan de ese proceso es clave para este segmento de la población.

Es importante contar con sistemas de apresto laboral que promuevan una inserción laboral en la que los desempleados disminuyan su frustración frente a las negativas o procesos no exitosos. Una alternativa posible es explicar la lógica que existe detrás de los procesos de selección, transparentando un proceso que muchas veces funciona como una caja negra para los postulantes a los trabajos. En este contexto, es importante que los desempleados entiendan, por una parte, el sentido de las entrevistas, de los test de conocimiento y de los test psicológicos, y por otra parte, que sean capaces de sobreponerse frente a negativas, así como abordarlas de mejor manera en el futuro. En este sentido, parece importante acercar estas herramientas a los postulantes, tanto a través del apresto como del acompañamiento y conocimiento de sus alcances.

## Conclusiones

---

A continuación se exponen las principales conclusiones derivadas del análisis en profundidad de las necesidades, obstáculos y fortalezas presentes en el segmento estudiado. Estas han sido elaboradas en consideración a la oferta laboral existente en el país, así como de la oferta de programas de acompañamiento, capacitación, certificación y generación de habilidades tanto para el ingreso al mercado del trabajo, como para la mantención del empleo.

### 1. Diagnóstico previo

En primer lugar, es relevante reforzar la idea de que las trayectorias laborales no son exclusivamente "dependientes" o "independientes", "informales" o "formales", sino mixtas. En términos de preparación para el trabajo, esto implica avanzar en la realización de un diagnóstico previo a cualquier intervención que considere las intervenciones laborales como un empalme a las trayectorias laborales que presentan los trabajadores. El diagnóstico inicial, aplicado a los postulantes o público potencial, debiera efectivamente distinguir tanto las características intrínsecas de la persona, sus habilidades, expectativas, como el contexto en el que se llevará a cabo un determinado programa. En este sentido, los estudios realizados indican que un diagnóstico completo pudiera contribuir a asegurar con relativa certeza el éxito de las intervenciones pensadas y diseñadas para distintos perfiles de postulantes, y acorde a sus necesidades, potencialidades, posibilidades y expectativas particulares respecto al ingreso y mantención en el mercado laboral. De esta manera, un diagnóstico completo debiera considerar, al menos:

- El contexto inmediato del trabajador o trabajadora, y en este marco, se destaca la importancia de la composición de los hogares, las responsabilidades familiares y las estrategias de generación de ingresos de todos sus integrantes. La necesidad de generación de ingresos, que puede ser inmediata o urgente, o bien, responder a una estrategia de generación de ingresos planificados a más largo plazo.

- La motivación inicial, que es por definición cambiante, pudiendo ser: (1) mejorar la empleabilidad en el largo plazo, (2) ingresar al mercado laboral en forma dependiente, (3) ingresar al mercado laboral en forma independiente, (4) expectativas de mantención en el empleo, (5) la obtención de empleos de emergencia, o bien, (6) una combinación de las anteriores.
- La trayectoria laboral del trabajador, a fin de capitalizar las trayectorias laborales intermitentes y comunes en el segmento, en tanto representan una experiencia laboral que no siempre es reconocida por los trabajadores, pero que sin embargo pudiera servir de base o punto de partida para un camino de integración al mercado laboral de forma permanente, atendiendo a las habilidades y fortalezas laborales aprehendidas en las continuas entradas y salidas al mundo laboral.
- El capital humano en términos de la educación y/o historial de capacitaciones, sean estas públicas o privadas, a fin de proveer de un sistema de capacitaciones que integre la experiencia ya adquirida previamente, disminuyendo por tanto la sobre intervención. Lo anterior tendría efectos en un doble sentido: por una parte, el nivel de los alumnos que toman los cursos es altamente dispar, con las consecuencias que esto pudiera traer en términos de los aprendizajes efectivos del grupo. Por otro lado, al no considerarse esta historia de capacitaciones previa, es posible prever una sobre intervención en el grupo beneficiado.

## 2. Diferenciar beneficios de herramientas

En segundo lugar, se releva la necesidad de proponer dispositivos (acompañamientos, capacitaciones, componentes) diferenciados según los diferentes perfiles asociados a los roles dentro del hogar. De esta manera, es relevante proponer caminos diferenciados al menos para: (a) capacitaciones en emprendimiento y (b) capacitaciones socio laborales, y relevar por tanto la importancia de la “limpieza” o claridad en las salidas laborales posibles de una misma capacitación. De la misma manera, es posible hacer una distinción que considera las expectativas de los trabajadores en términos del tipo de empleo/trabajo que buscan o les es posible adquirir, las estrategias de los hogares en momentos particulares –como por ejemplo, la salida de la cónyuge al mercado laboral y la importancia de que la capacitación o programa logre capitalizar dichas experiencias adquiridas en salidas temporales al mercado laboral–; las condiciones y limitantes para asistir a las capacitaciones, especialmente relevante en el caso de mujeres jefas de hogar sin segundos perceptores de ingresos, y la temporalidad de los empleos buscados/ofrecidos.

Como se ha visto, las familias adoptan diferentes estrategias de generación de ingresos, dependiendo tanto del momento particular en el que ingresan al mercado del trabajo, como del rol que cumplen al interior del hogar. En estas entradas o salidas al mercado laboral las estrategias y contextos familiares pueden variar. Esto, por ende, debe considerarse en el diagnóstico previo de modo de buscar una oferta que se cuadre con esos intereses. Sin perjuicio de que estas estrategias y dispositivos puedan variar, se perciben ciertas habilidades transversales al tipo de trabajo o salida que se quiera ejercer. En ello, las habilidades blandas o la habilitación laboral son claves. Desde las familias se declara la necesidad de que la habilitación laboral también esté presente durante la oferta de empleabilidad y de emprendimiento, dado que es una herramienta de trabajo transversal al tipo de oficio o emprendimiento que se realice.

Por ello, se releva la necesidad de fortalecer las habilidades blandas y proponer alternativas de preparación para el trabajo; en concreto: preparación de CV, enfrentar procesos de selección, autoestima, acatar horarios, responsabilidad, capacidades propias del emprendimiento, etc. Respecto a la habilitación social en particular, se ha reconocido la existencia de problemas de autoestima que obstaculizarían la búsqueda de empleo por canales tradicionales. En este contexto, el hecho de no sentirse capaz, o el no tener las herramientas para enfrentarse a procesos de selección, funcionaría como una limitante importante a la hora de enfrentar las oportunidades que ofrece el mercado. Existe un fuerte consenso entre quienes trabajan a nivel local con este

segmento de la población respecto de que las capacitaciones debieran considerar un componente de habilitación laboral, ya que este elemento es central para la entrada y mantención en el mundo del trabajo. Se percibe que ambos componentes debieran ir juntos. En este sentido, cobra relevancia destacar el rol de la red local de apoyo frente a los procesos de búsqueda de empleo. Esto es importante tanto para personas que buscan trabajo de tipo dependiente como independiente.

En este contexto, es particularmente relevante el trabajo de las OMIL, en términos de comunicar las ofertas laborales, y aumentar las posibilidades de empleo a las ofertas que las personas acceden por sí mismas a través de sus contactos. De hecho, se ha visto que por medio de redes familiares las personas encuentran más o menos lo mismo que a través de la OMIL, razón por la cual es importante profundizar en las oportunidades ofrecidas por la red local. Mediante una mejor utilización de la red local para la búsqueda de empleo –dependiente– es posible influir en las tasas de ingreso y mantención en el mercado laboral. Para el caso de búsqueda de trabajo dependiente, cobra fundamental importancia el rol de la OMIL y de los ejecutores de programas de empleo. Se observa un desafío particular respecto a una mayor vinculación con las empresas locales, y la demanda de empleo a un nivel territorialmente acotado. Lo anterior contribuiría a mejorar los procesos de colocación, mediante ofertas distintas y nuevas a las que puedan acceder desde el territorio.

Por otra parte, como se ha visto, es relevante reconocer que hay obstáculos modificables y otros no modificables. Los estudios realizados indican que aún persiste el desafío de enfrentar un mercado laboral descalificado que muchas veces ofrece alternativas inestables y/o precarias para este segmento. En este contexto, el desafío está en cómo los programas enfrentan el ingreso y mantención al mercado laboral en consideración de la calidad del trabajo al que se accede. Por otro lado, para el caso de búsqueda de trabajo independiente, se ha visto la necesidad de avanzar en procesos de formalización (dada la alta informalidad en el segmento), así como de proponer capacitaciones que reconozcan las trayectorias independientes de los trabajadores y la experiencia acumulada. Por último, para ese tipo de trabajadores cobra especial relevancia el fortalecer sus habilidades blandas, propias del emprendimiento.

Asimismo, es importante que los programas de capacitación que buscan generar o mejorar las competencias de los trabajadores, puedan efectivamente asegurar una mejoría de éstas. Al respecto, se ha observado que gran parte de la oferta de capacitaciones no contempla como resultado medible la adquisición de competencias habilitantes para el mundo del trabajo. Lo anterior implica que un trabajador egresado exitosamente de aquellos programas, no necesariamente se encuentra habilitado laboralmente. En este sentido, se pone en duda la efectividad de las capacitaciones en cuanto no aseguran una mejoría en términos de competencias aprendidas. Por ello, es clave la certificación externa de competencias, en tanto permite asegurar la adquisición efectiva de aprendizajes y habilidades específicas.

Es importante considerar que la calificación laboral considera en forma primordial la adquisición de nuevas competencias que le permitan al trabajador avanzar en la complejización del trabajo a desarrollar. Es relevante analizar dos aspectos complementarios para cualquier capacitación: en primer lugar, la complementariedad con otros programas de capacitación, en términos de exclusión de beneficiarios, contenidos y herramientas entregadas, y temporalidad asociada a la capacitación; y por otra parte, la interconexión existente entre el programa y otros servicios y/o dispositivos enfocados en la capacitación de trabajadores. Como se ha visto, la oferta actual permite que una misma persona, sea beneficiaria de más de un programa de este tipo a través del tiempo. De hecho, la mayoría de los programas no establecen inhabilidades respecto a la participación –simultánea o diferida en el tiempo– en otros programas de capacitación. No se percibe una línea temporal por la cual un mismo beneficiario pueda continuar con una trayectoria de capacitaciones interrelacionadas entre sí. En la misma línea, en segundo lugar, es importante avanzar hacia una parrilla programática que asegure el encadenamiento con otros programas, para lograr así la elaboración de una trayectoria de capacitación que pudiera tener mayor efecto en términos de empleabilidad del grupo objetivo.

### 3. Mantención en el mercado laboral

Para fortalecer la mantención de personas vulnerables en el mercado laboral, se propone avanzar paralelamente en dos aspectos complementarios. En primer lugar, en mejorar las condiciones laborales adversas, precarias e inestables. La evidencia señala que la estructura de oportunidades que enfrenta este segmento es limitada en términos de ofertas laborales y posibilidades de mantención en él.

En segundo lugar, cobran importancia los procesos de acompañamiento que contemplen los programas de capacitación e intervenciones laborales en el segmento. En este contexto, aparece con claridad la demanda concreta desde los entrevistados de contar con un acompañamiento durante las primeras inserciones laborales. En este sentido, un programa de capacitación que sólo se contente con insertar laboralmente a un trabajador, sin preguntarse por las estrategias y dificultades que este enfrentará en el primer mes de empleo/emprendimiento, es un programa trunco que no será capaz de mejorar la empleabilidad de sus beneficiarios y asegurar trayectorias laborales más exitosas de lo que los mismos trabajadores presentan "por cuenta propia". En este sentido, se propone considerar la mantención laboral como un resultado esperado de todo programa de empleo o emprendimiento, disponiendo para ello las herramientas pertinentes destinadas a ese fin.

## Referencias

---

- Instituto Nacional de Estadísticas, 2010. *Manual de Conceptos Encuesta Nacional de Empleo*.
- Instituto Nacional de Estadísticas, 2010. *Ingresos de hogares y personas 2009*.
- Kaztman, R., 1999. *Vulnerabilidad, activos y recursos de los hogares: una exploración de indicadores*. Documento preparado por CEPAL y PNUD, en el marco del Proyecto URU/97/017: "Apoyo a la implementación del Programa de Acción de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social".
- Kaztman, R. y Filgueira, C., 1999. *Marco conceptual sobre activos, vulnerabilidad y estructura de oportunidades*. Documento preparado por CEPAL y PNUD, en el marco del Proyecto URU/97/017: "Apoyo a la implementación del Programa de Acción de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social".
- Kaztman, R. y Filgueira, C., 1999b. *Activos y estructura de oportunidades: estudio sobre las raíces de la vulnerabilidad social en Uruguay*. PNUD-CEPAL.
- Vera, A., 2009. Los jóvenes y la formación para el trabajo en América Latina. *Documento de trabajo* N° 25, Julio 2009. Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento Disponible en: [http://www.oei.es/pdf2/jovenes\\_formacion\\_trabajo\\_america\\_latina\\_vera.pdf](http://www.oei.es/pdf2/jovenes_formacion_trabajo_america_latina_vera.pdf) [revisado el 24/09/2013].
- Weller, J., 2009. El fomento de la inserción laboral de grupos vulnerables. Consideraciones a partir de cinco estudios de caso nacionales. Documento de proyecto. CEPAL. Disponible en: <http://www.iadb.org/intal/intalcdi/pe/2010/04783.pdf> [revisado el 24/09/2013].
- Wormald, G., Cereceda, L. y Ugalde, P., 2002. Estructura de oportunidades y vulnerabilidad social: los grupos pobres de la Región Metropolitana de Santiago de Chile en los años noventa. *En*: Wormald, G. y Kaztman, R. eds. *Trabajo y ciudadanía: los cambiantes rostros de la integración y exclusión social en cuatro áreas metropolitanas de América Latina*. CEBRA, 133-235.

## Resumen de los principales resultados de los estudios

- Capital humano: haber completado la educación media habilita para la entrada al mercado del trabajo, pero la diferencia estaría dada por la calificación técnica o especialización laboral posterior.
- Programas de empleo: la participación en programas de empleo aumenta las probabilidades de estar empleado, y disminuye las posibilidades de estar inactivo. Sin embargo, el efecto de la participación en programas tiene menor efecto sobre la probabilidad de mantener dichos empleos.
- Estrategias familiares: las necesidades, demandas, barreras y experiencias laborales tienen una importante diferenciación según el sexo y el rol de los trabajadores en el hogar. Los hombres jefes de hogar tienen mejor disposición y preferencia por trabajos dependientes y formales, mientras que la mujer, cuando cumple el rol de segundos generadores de ingreso (generalmente como cónyuge) predominan los ingresos al mercado laboral por tiempos acotados, la mayoría de las veces en trabajos de tipo independientes e informales. En el caso de mujeres jefas de hogares monoparentales, su comportamiento tiende a acercarse más al de un hombre jefe de hogar, aceptando con mayor disposición trabajos dependientes.
- Los estudios distinguieron cuatro grupos de trabajadores con trayectorias laborales particulares: 1) personas que nunca han ingresado al mercado laboral, 2) personas que presentan periodos de inactividad laboral de temporalidad variable, 3) personas desempleadas estructurales, 4) personas que buscan un segundo ingreso laboral.
- Importancia del capital social como uno de los principales recursos del segmento y rol de las redes de contactos como mecanismo de ingreso al mercado laboral. Redes de contactos son una fortaleza.
- Pedir ayuda en la municipalidad no tiene un efecto –positivo ni negativo– en las probabilidades de estar empleado.
- Principales obstáculos para el ingreso al mercado laboral de este segmento: falta de títulos académicos; falta de confianza en las propias capacidades y problemas de autoestima; tensión existente entre la actualización de los jóvenes y la experiencia de los adultos; largos periodos de inactividad laboral, y los procesos de selección tradicionales.
- Principales dificultades observadas por los beneficiarios del programa Chile Solidario en la búsqueda de empleo: no contar con los contactos necesarios, no tener información de ofertas laborales, no saber a quién pedir ayuda, no tener dinero para el papeleo.
- En este segmento de la población existen problemas asociados a la inseguridad que genera el ser rechazado en entrevistas de trabajo y test psicológicos. El apoyo o acompañamiento a quienes participan de ese proceso es clave.