



INFORME

TRAYECTORIAS LABORALES

Septiembre 2017

Evaluación de Implementación
de Programas Subsidio al
Empleo Joven y Bono al
Trabajo de la Mujer año 2016

INSTITUCIÓN EJECUTORA

ARSChile Spa.



Ficha Técnica

Título de la Asistencia Técnica:

Evaluación de Implementación de Programas Subsidio al Empleo Joven y Bono al Trabajo de la Mujer año 2016

Palabras Clave:

Evaluación Cualitativa, Procesos, Subsidios, Implementación

Tipo de Asistencia Técnica:

Evaluación de Implementación

Período de ejecución:

Mayo – Octubre 2017

Contraparte Técnica:

Andrea Quezada Scrivanti

María Fernanda Leiva Domic

Giancarlo Tranchino Martinez

(Unidad de Estudios SENCE)

Equipo de Trabajo ARSChile:

José Ignacio Porras (Coordinador)

Dominique Keim

Marcelo Astorga

Cristina Durlan

Nicolás Urrea

Andrea Peroni

Índice

ÍCapítulo 1 Introducción a la evaluación.....	6
1.1 Antecedentes.....	6
1.2 Diseño Metodológico	10
Capítulo n.2 Trayectorias Laborales Ascendentes	12
2.1. Factores internos.....	12
2.1.1 <i>Variables Personales</i>	12
2.1.2 <i>Variables Familiares</i>	14
2.1.3 <i>Variables Relacionales</i>	14
2.2. Factores externos en la trayectoria laboral ascendente	16
2.2.1 <i>Variable Ocupacional</i>	16
2.2.2 <i>Oportunidades para Capacitarse</i>	17
2.2.3 <i>Situación entidad empleadora</i>	18
2.2.4 <i>Entorno económico</i>	19
2.3. Principales hallazgos sobre los factores en las trayectorias laborales ascendentes	20
Capítulo n.3 Trayectorias Laborales No Ascendentes	23
3.1. Factores internos.....	23
3.1.1 <i>Variables Personales</i>	23
3.1.2 <i>Interrupción de estudios</i>	24
3.1.3 <i>Variables Familiares</i>	25
3.1.4 <i>Variables Relacionales</i>	27
3.2. Factores externos en la trayectoria laboral no ascendente.....	29
3.2.1 <i>Hitos laborales</i>	29
3.2.2 <i>Situación económica de la empresa</i>	30
3.2.3 <i>Entorno Económico</i>	31
3.3. Principales hallazgos sobre los factores en las trayectorias laborales no ascendentes.....	32

Capítulo n.4_Efectos de los subsidios en trayectorias laborales.....	34
4.1. Efectos en trayectorias laborales de usuarias BTM.....	34
4.2. Efectos en Trayectorias Laborales de usuarias SEJ.	38
4.3 Principales hallazgos sobre la relación de los subsidios y las trayectorias	42
Capítulo n.5_Conclusiones y Recomendaciones	45
5.1. Principales conclusiones sobre factores y efectos de subsidio en trayectorias.	45
5.1.1 Factores internos y externos en trayectorias ascendentes.....	45
5.1.2 Factores internos y externos en trayectorias no ascendentes.	46
5.1.3 Conclusiones sobre efectos de los subsidios en trayectorias laborales.	47
5.2 Recomendaciones.....	49
Bibliografía	54
Anexos.....	54
Anexo n.1 - Relatos de Vida.....	Error! Marcador no definido.
○ Relatos de Trayectorias Laborales Ascendentes.....	Error! Marcador no definido.
○ Trayectorias Laborales No Ascendentes.....	Error! Marcador no definido.

Listado de Acrónimos

ACHS	Asociación Chilena de Seguridad
BTM	Bono Trabajo de la Mujer
CCHC	Cámara Chilena de la Construcción
DAF	Dirección de Administración y Finanzas
DIPRES	Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda
FONASA	Fondo Nacional de Salud
FOSIS	Fondo de Solidaridad e Inversión Social
IPS	Instituto Previsión Social
ISL	Instituto Salud Laboral
IST	Instituto de Seguridad del Trabajo
MDS	Ministerio Desarrollo Social
OIRS	Oficina de Informaciones, Reclamos y Sugerencias
RSH	Registro Social de Hogares
SEJ	Subsidio Empleo Joven
SENCE	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo
SERCOTEC	Servicio de Cooperación Técnica
SII	Servicio de Impuestos Internos

Capítulo 1

Introducción a la evaluación

El objetivo de este capítulo es introducir el estudio de las trayectorias laborales de los ex usuarios de los programas BTM y SEJ. En un primer apartado, y con base a la revisión de literatura existente, se construye el marco conceptual y analítico que ha orientado el desarrollo del estudio. Un segundo apartado cumple el propósito de presentar los principales hitos del diseño metodológico, tanto en lo referente al enfoque adoptado, como al uso de técnicas para el levantamiento, procesamiento y análisis de datos.

1.1 Antecedentes.

La literatura sobre trayectorias laborales busca llevar a cabo un análisis de las relaciones de trabajo que una persona sostiene a lo largo de su vida o de un periodo determinado. Por medio de la reconstrucción y el análisis de las trayectorias laborales, se pueden desentrañar las percepciones y los significados que los agentes construyen entorno a su recorrido por el mercado del trabajo, pero sin perder de vista el contexto en el que transcurre esta trayectoria individual. Por lo tanto, con la incorporación de este concepto es posible acercarnos al conocimiento de la interrelación existente entre los aspectos objetivos y subjetivos de las trayectorias, incorporando la noción de temporalidad en el análisis de estos procesos.

La importancia de este tipo de estudios radica en que es un elemento *“muy significativo para caracterizar la movilidad social de determinados grupos o segmentos de la población y para evaluar, en último término, la permeabilidad, la segmentación o los rasgos estamentales del propio sistema de estratificación en una u otra sociedad”* (Henríquez y Uribe-Echevarría, 2002). Ayuda a caracterizar y evaluar aspectos importantes de la sociedad en su conjunto, desde la perspectiva de los sujetos desde su propia experiencia vital y su posición en la estructura social, para evaluar su capacidad de mejorar sus condiciones de vida.

La trayectoria laboral se define de manera no lineal en el tiempo y se estructura de acuerdo a experiencias, acciones y prácticas de los trabajadores modeladas por diferentes variables (Araujo, Guzmán y Mauro, 2000). En este punto es importante incorporar también dos conceptos adicionales

que deben ser incorporados como parte del análisis. En primer lugar, el concepto de transición, que adquiere importancia en la medida que da forma y sentido a las trayectorias. Es el pasaje, por ejemplo, de la juventud a la adultez o, en el caso que nos ocupa, del desempleo al empleo de la participación informal en el mercado laboral a la formalidad. Si bien estos pasajes se hallan institucionalizados en la sociedad, no son absolutamente previsibles ni predeterminados. Para los fines analíticos perseguidos en nuestro estudio la transición se identifica como los diferentes periodos marcados por la condición de usuarios del subsidio SEJ o BTM. En segundo lugar, se encuentra el concepto de “*turning point*” o quiebre que identifica eventos o momentos de inflexión que provocan un viraje en la trayectoria laboral. Ejemplos de este tipo de quiebres pueden ser la asunción de responsabilidades familiares, una enfermedad, la obtención de un nuevo empleo o la pérdida del mismo. Esto es, un conjunto de factores que pueden marcar el sentido de la trayectoria laboral.

Existe ya una considerable literatura sobre trayectorias laborales, principalmente en el ámbito de la sociología americana y europea. En las últimas décadas el estudio de trayectorias ha incrementado su importancia en diversos ámbitos en América Latina por su capacidad para dar cuenta de diversos cambios experimentados por los sujetos, principalmente en el ámbito laboral. Se puede mencionar, a modo de ejemplo, estudios enfocados en las transiciones familiares y su relación con las trayectorias laborales femeninas en México (Olivares y Ariza, 2001), las trayectorias de inmigrantes en México y Paraguay (Benquet, 2006; Bruno, 2005) o en los estudios de trayectorias de grupos de población vulnerables, jóvenes y mujeres principalmente, en Argentina (Muñiz Terra, Roberti, Deleo, Hasicic, 2013). En Chile algunos estudios a destacar es la investigación sobre la trayectoria laboral de distintas generaciones de mujeres chilenas (Guzmán, Mauro y Araujo, 2000), en jóvenes (Ghiardo Soto, 2009) o en grupos de población en situación de pobreza (Espinoza y Cantero 2001).

Existe un consenso en la literatura con respecto a la construcción de estas trayectorias laborales a partir de la combinación tanto de elementos subjetivos del individuo como aquellos que pueden ser objetivizados de su entorno. Asimismo, entre aquellas variables que pueden asociarse a una realidad cercana o interna al individuo y aquellos que trascienden y se sitúan en un ámbito externo. Pero este consenso se diluye al momento de identificar las variables que permiten su operacionalización analítica.

León Gin (2012), en su estudio sobre la trayectoria de un grupo de inmigrantes peruanos en Chile, analiza factores internos delimitados por influir en la vida de la persona, su trayectoria laboral y decisiones personales. Éstos a su vez se extienden dos tipos: hitos familiares, e hitos personales. Los primeros abarcan la separación de los padres, la muerte de un familiar directo, el nacimiento de hijos, entre otros. Los hitos personales, por su parte, abordan estudios superiores, capacitaciones, y en

general, las actitudes y estrategias personales en relación a las condicionantes externas. El análisis de los factores internos se caracteriza con aquellos de carácter externo, identificados por quedar al margen de la decisión del individuo. Se trata, según la autora, de hitos de carácter laboral y social. Dentro del primero se encuentran ascensos, formalización, cambio de empleo, quiebra de la empresa, entre otros. En el segundo se mencionan quiebres asociados al contexto general en que transcurre la trayectoria de los individuos estudiados, tales como la crisis económica en Perú, la amnistía en Chile y el boom de la comida peruana.

De La Lastra y Campusano (2006), por su parte, en su estudio sobre trayectorias laborales juveniles distinguen entre factores blandos, asociados a la subjetividad del trabajador y factores duros, como nivel de educación o la caracterización del empleo. Asimismo, están además los factores de mercado, que funcionan a nivel social.

Un aporte interesante dentro de la literatura sobre trayectorias laborales, y que contribuye a orientar el análisis de un componente relevante en nuestro estudio, se encuentra la reciente tesis doctoral de Vacchiano (2017). En la línea de otros autores (Lin, 2000; Mouw, 2003 o Chua, 2011), este autor argumenta, tomando como evidencia el uso de las redes de apoyo por parte de un grupo de jóvenes catalanes, que quiénes más usan los contactos son aquellas personas que tienen menor nivel educativo. Por el contrario, quiénes hacen un menor uso son aquellos que tienen menor experiencia laboral o en situación de pobreza. A su vez, a diferencia de las grandes empresas, en las pequeñas y también las medianas empresas los principales mecanismos de reclutamiento son el uso de redes de contacto informales. Del mismo modo, son también estos canales los principales mecanismos de incorporación de trabajadores para puestos de menor calificación.

Tomando como referencia los principales elementos presentados de la literatura, el marco de análisis que ha guiado la realización del estudio asume la existencia de dos tipos de factores que inciden en las trayectorias laborales de las personas. Por un lado, un conjunto de factores internos circunscritos al ámbito de influencia más directa de los individuos y, por tanto, también con mayor capacidad de ser modificados a través de sus decisiones propias. Dentro de estos factores internos se agrupan variables de carácter personal, familiar y aquellas asociadas a las redes personales de apoyo. Por otro lado, un conjunto de factores externos que afectan de forma manifiesta la trayectorias laborales, pero que son ajenos a la capacidad de incidencia del individuo. Se consideran como parte de esta variable la posición ocupacional; las oportunidades de formación; la situación de la entidad empleadora y el entorno económico.

Figura n.1.1 Factores de incidencia en trayectorias.



El efecto que estos factores ejercen en las trayectorias laborales de las personas pueden ser ordenadas en dos tipos claramente diferenciados, las trayectorias laborales ascendentes y las trayectorias laborales descendentes. Para dar cuenta de la pertinencia de uno u otro tipo los efectos son evaluados en función de variaciones en ingresos económicos obtenidos por la actividad laboral, las condiciones para el desarrollo laboral y el nivel de estabilidad del empleo. Bajo estos parámetros, se considerará que una trayectoria laboral es ascendente cuando se evidencian mejoras continuadas en el tiempo en todos o algunos de ellos. Por el contrario, una trayectoria laboral no ascendente se produce cuando no se evidencian mejoras, al menos de forma continuada y, por tanto, acumulativa en el tiempo.

Con base a este marco analítico, el presente informe cumple con satisfacer el objetivo planteado en la evaluación de la implementación de los Programas Subsidio al Empleo Joven (SEJ) y Bono al Trabajo de la Mujer (BTM) de indagar en las trayectorias laborales de aquellas personas que ya han extinguido su participación para ver cómo los subsidios han influido o no en ellas.

1.2 Diseño Metodológico

El diseño metodológico que ha orientado este estudio se fundamenta en el método del caso. Un enfoque metodológico orientado al análisis de fenómenos contemporáneos caracterizados por la existencia de límites difusos entre el fenómeno y su entorno, lo que implica además que hay muchas más variables de interés que datos observacionales (Yin, 1994). Por su parte, Martínez (2006) destaca que el estudio de caso apunta a una “generalización analítica” (utilizar el estudio de caso único o múltiple para ilustrar, representar o generalizar a una teoría) antes que estadística (de una muestra a la población). En este sentido, desde una perspectiva comparada, los estudios de casos múltiples refuerzan este tipo de generalizaciones analíticas al corroborar evidencia a partir de dos o más casos (“replicación literal”) (Martínez, 2006: 173).

En este estudio se procedió, en primer lugar, a categorizar los 100 casos que conformaban la muestra de ex - usuarios del SEJ y BTM entre trayectorias laborales ascendentes y no ascendentes a partir de identificar la evolución de sus ingresos, condiciones laborales y estabilidad del empleo.

Tabla n.1.1 Muestra ex trayectorias programas.

Región \ Actor	BTM	SEJ
• Antofagasta	2	3
• Coquimbo	2	4
• Valparaíso	6	4
• Metropolitana	9	11
• O'Higgins	4	4
• Maule	8	7
• Biobío	6	5
• Araucanía	3	4
• Los Ríos	6	2
• Los Lagos	4	6
Total	50	50

La pauta de preguntas aplicada a los entrevistados se enfoca a detallar las experiencias laborales de la persona desde su primer empleo, los empleos que tuvo antes de recibir el subsidio, aquellos bajo los cuales recibió el subsidio, ya sea BTM o SEJ, y por último los empleos que tuvo post-subsidio hasta el presente¹. La tabla n.1.2 da cuenta de la matriz de dimensiones y variables que guiaron el instrumento y el posterior análisis de los datos levantados.

Tabla n.1.2 Matriz de Análisis Trayectorias

Categorías de Análisis	Dimensiones	Variables
Factores Internos	Hitos Personales	Motivación y Expectativas sobre el Trabajo
		Cambios de Residencia
		Problemas de Salud
		Estudios
		Capacitación Profesional
	Hitos Familiares	Situación pareja
		Maternidad/Paternidad
		Situación económica familia origen
		Problemas economía familiar
		Emprendimiento familiar/personal
	Redes Sociales Personales	Configuración según tipo de vínculos
		Diversificación de contactos orientados al trabajo
Apoyo en conciliación trabajo-familia		
Factores Externos	Hitos Laborales	Nueva Oportunidad Laboral (otro empleo)
		Nueva Oportunidad Laboral (mismo empleo)
		Despido/Renuncia
		Lugar residencia (motivos laborales)
		Variación del Salario
	Capacitación Profesional	Capacitación empresa
		Capacitación para requisito empleo
	Factores Económicos	Características economía local
		Situación económica de la empresa
	Influencia de apoyos directos	Apoyo directo sector público
		Apoyo directo sector privado

¹ Para el caso de la codificación de este estudio se trabajó con un proceso dinámico apoyado con el software Atlas.TI (v.7). En primer lugar, se definieron matrices de códigos como procesamiento inicial de la información.

Capítulo n.2

Trayectorias Laborales Ascendentes

Este capítulo aborda los factores que condicionan la trayectoria ascendente entre los casos seleccionados de ex usuarios SEJ y BTM. El primero de los apartados presenta la caracterización de los casos en función de los factores internos para, posteriormente, dar cuenta de los factores externos. Al cierre del capítulo se entregan los hallazgos encontrados de la relación existente entre los factores tanto externos como internos en las trayectorias laborales de los trabajadores y las características de éstos.

2.1. Factores internos

2.1.1 Variables Personales

Entre los puntos de quiebre asociados a los factores internos en las trayectorias laborales de los ex usuarios de ambos subsidios, uno de los más relevantes se encuentra la decisión de completar estudios formales o la de optar por buscar especializarse en determinadas áreas laborales. Una decisión que se encuentra asociada, en la mayoría de ocasiones, a lograr una mejor posición en el mercado laboral y, como consecuencia, también mejorar en los ingresos.

“Principalmente por ayudar a mi familia. Éramos muchos en la casa y nunca me fue muy complicado el tema del estudio. No era de los que tenía que llegar a la casa a estudiar, así que tenía bastante tiempo libre y mi círculo de amigos todos trabajaban. Entonces fue por allí, más o menos, que empecé ya sea a trabajar las ferias, a ayudar, ayudante en diferentes lugares, de garzón, desde muy chiquitito. Así que siempre tuve esa, no sé si necesidad, pero esa inquietud de también poder tener mis propias cosas.”

(Entrevista ex - usuario SEJ, V región)

Un caso ejemplificador sería el de una ex usuaria del SEJ en la Región Metropolitana al que refiere la siguiente cita. Su decisión de aprovechar diferentes oportunidades de capacitación relacionadas con aptitudes propias de su rubro, le permitió mejorar su posición en el mercado laboral. Posteriormente, la decisión de capacitarse volvió a ser clave para ascender en la posición ocupacional al interior de la empresa.

“Entrevistado: He sido usuaria del servicio público del SENCE, hice un curso de logística e hice un curso de comunicación de habilidades blandas. Si, me sirvió el de computación entonces me dio otro plus, habilidades blandas era como otro plus. Y encontré un reemplazo de secretaria y postule a este trabajo y quede con el reemplazo y de ahí me quede hasta ahora.

Entrevistador: ¿Cuánto es el sueldo que recibe ahora?

Entrevistado: Recibo sobre 1 millón de pesos, tengo bono y esas cosas”

(Ex usuaria SEJ, Región Metropolitana)

La decisión de realizar una capacitación profesional también tiene consecuencias en la puesta en marcha de un negocio o emprendimiento. Un caso que ejemplifica esta situación es el de otra ex usuaria SEJ también en la Región Metropolitana, quién terminó aplicando los conocimientos adquiridos en una capacitación de emprendimiento en la puesta en marcha de un negocio, junto a su marido, relacionado con la prestación de servicios digitales y de imprenta. Lo que marcó un hito de quiebre en su trayectoria laboral.

Otro de los hitos personales decisivos en la trayectoria ascendente de los trabajadores es la posibilidad de completar los estudios y obtener el grado que permita su reconocimiento. En muchos de los entrevistados este logro marca un quiebre importante en sus trayectorias laborales al permitirles transitar hacia empleos de calidad. No siempre se trata de un tema de mejora de ingresos, sino en la mayoría de ocasiones el propósito es trabajar en temas más afines a sus intereses personales. Una situación que se evidencia de formas más clara en el caso de los jóvenes donde el efecto de obtener un grado académico suele tener una rápida correspondencia en el mercado laboral. No ocurre lo mismo en el caso de los trabajadores de mayor edad en los que el esfuerzo de completar los estudios no tiene una retribución directa tan clara, siendo en muchas ocasiones más importantes los efectos indirectos asociados a la mejora en la autoestima personal.

“Como que lo puse en la balanza y preferí estudiar... o sea, preferí trabajar en el área, empezar a conocer el área, empezar a aprender, por sobre la plata, por sobre el tiempo. Porque en realidad, trabajando a media jornada yo ya ganaba en esa época eran doscientos mil pesos. Y a veces sacaba eso o un poquito más, haciendo horas extras. En cambio, con los abogados era doscientos mil pesos y al principio también parece que fue a honorario, debe haber sido un par de meses a honorario...”.

(Entrevista ex-usuaria SEJ, Región Metropolitana)

2.1.2 Variables Familiares

El entorno familiar se convierte en una variable claramente condicionante en las trayectorias desde dos perspectivas. En primer lugar, porque condiciona el nivel de autonomía decisional de las personas en función de las responsabilidades familiares. Por este motivo, cabe entender que la asunción de responsabilidades familiares de forma más tardía permite tener mayores niveles de libertad al momento de decidir cuándo y cómo entrar al mercado laboral. Ahora bien, en el caso principalmente de las mujeres, la asunción de responsabilidades familiares no tiene por qué ser limitante para participar en el mercado laboral cuando existen, ya sea al interior del hogar o fuera de él, apoyos que permitan conciliar la vida laboral con el trabajo. De hecho, en muchas ocasiones la maternidad o la paternidad termina resultando un aliciente para la búsqueda de empleo. Principalmente en el caso de los hombres.

La variable familiar también es importante para entender las trayectorias laborales porque en este entorno se transfieren los recursos culturales entendidos como de códigos relacionados con el mundo del trabajo. Las trayectorias laborales ascendentes, en este sentido, se asocian a la asimilación de códigos tales como el esfuerzo, la responsabilidad, la autonomía económica o el compromiso.

2.1.3 Variables Relacionales

La red de contactos de los trabajadores es, según la evidencia, otro de los factores importantes en la orientación que adopta su trayectoria laboral. Poder contar con una amplia y diversa red de contactos que permita obtener información sobre oportunidades laborales y, en

algunos casos, recomendaciones para validar la postulación a un determinado empleo tiende a conducir de forma ascendente la trayectoria.

La evidencia levantada a través de las entrevistas pone de manifiesto que aquellas personas que pueden ser incorporadas a la categoría de trayectorias laborales ascendentes manifiestan disponer y usar de forma eficaz sus contactos personales para acceder a nuevos empleos. Una situación que se produce, principalmente, en el caso de los usuarios/as del programa SEJ.

“Trabajé en una empresa de lencería que se llamaba Cutis y estuve un mes sin trabajo y gracias a una prima, que era esposa del gerente de operaciones de la empresa, me enteré que necesitaban a un asistente contable. Donde el salario era un 30 % mejor de los salarios anteriores y además encontré trabajo en una época en que estaba cesante.”

(Entrevista ex-usuario SEJ, Región Metropolitana)

Un elemento importante a considerar en este punto es el disponer de diversidad en la red de contactos. Una diversidad que permite obtener una información ajena a la que de forma más común puede obtener el sujeto. Por este motivo tiene la potencialidad de tener mayor impacto en las trayectorias laborales.

“Un día paseando por el mall, me encontré con un amigo que se había ido a vivir hacía muchos años a Santiago...le dije que quería cambiar de pega y me dijo, acompáñame. Le dije ¿Por qué?... No, acompáñame... y en ese tiempo trabajaba en la empresa de seguridad e información para una empresa externa al mall. Fuimos a la oficina y me llevo... le dijo el caballero: Ella es la que quiero, ella es la que va a querer. Y no hay ninguna más. “

(Entrevista ex-usuario BTM, X región)

Otro efecto importante del uso de redes sociales personales se encuentra asociado a la vinculación con la oferta programática de apoyos públicos para impulsar un negocio, capacitarse en algún oficio, facilitar la conciliación de trabajo y familia, entre otros. Las entrevistas dan cuenta como algunas de las trayectorias laborales ascendentes se ven marcadas por el aprovechamiento de estos recursos públicos, y la generación de redes institucionales que permiten originar apoyo, información y acceso a mejores oportunidades laborales.

“Entonces me gané un proyecto FOSIS con el que partí con \$300.000. Tenía clientes buenos, tenía la experiencia y como tenía DICOM tampoco podía hacer otra cosa. Dijimos si nos ganamos el FOSIS, con esos \$300.000 vamos a comprar las primeras materias primas para seguir trabajando con lo mismo y vamos a iniciar actividades. Ahí partimos con el FOSIS el 2010, después dije: Esta cuestión no termina en el FOSIS, entonces me fui al SERCOTEC. Y el otro año me gané el SERCOTEC que era como millón y medio. Con eso nos compramos la primera maquinaria para no tener que externalizar algunos trabajos, porque a pesar que nosotros íbamos a vender el producto para que otro lo trabajara, después la gente llamaba preguntando: “¿Ustedes hacen esto?” Por ese lado, el SERCOTEC. Hasta ahí empecé a prestar servicios a otras instituciones públicas”

(Entrevista ex-usuaria BTM, IX región)

2.2. Factores externos en la trayectoria laboral ascendente

2.2.1 Variable Ocupacional

La evidencia muestra como las nuevas oportunidades que los trabajadores reciben, ya sea fuera de la empresa o en esta misma pero otro puesto, significan una mejor oportunidad para desarrollar sus actividades en el mundo laboral. En el caso de que las nuevas oportunidades de empleo sean dentro de la misma empresa suelen ir acompañadas de un aumento del sueldo, mientras que las ofertas de empleo en diferentes empresas a la actual pueden significar un mejor empleo con mejor remuneración. También un empleo con mejores condiciones laborales.

“Entrevistador: *Y fuiste porque buscabas empleo o por una motivación adicional*

Entrevistado: *Por que buscaba empleo*

Entrevistador: *Y el salario era mejor*

Entrevistado: *Si, un 30% mejor”*

(Entrevista ex-usuarios SEJ, Región Metropolitana)

“Después postule a un call center y ahí eran como un poquito menos de lucas, pero ya era algo más estable y todo. Me acuerdo que sacaba como 280.000 (antes 350.000) pero al trabajar turnos de noche tenía otros bonos entonces sacaba un poco más de lucas y era estable, no como los trabajos anteriores en promotoras.”

(Entrevista ex-usuaria SEJ, Región Metropolitana)

2.2.2 Oportunidades para Capacitarse

La disposición de posibilidades para capacitarse condiciona la orientación de la trayectoria laboral. Ahora bien, no sólo se trata de poder tener acceso a esta capacitación, sino también de su oportunidad y de su idoneidad en función del perfil del trabajador. La posibilidad de acceder a una capacitación laboral se encuentra restringida a la disponibilidad de recursos económicos o de obtener un financiamiento por parte de la entidad empleadora o de un organismo como el SENCE. Una restricción que aparece en las entrevistas del conjunto de los ex usuarios SEJ y BTM. Bajos estas circunstancias en la que la decisión de cuándo capacitarse es ajena a la decisión del trabajador, la oportunidad se convierte en un potencial factor que oriente la trayectoria laboral del trabajador. Por este motivo, se evidencia que en el caso de las trayectorias laborales ascendentes estas oportunidades tienden a darse en momentos claves tales como la etapa inicial de participación en el mercado laboral permitiendo adquirir capacidades que habilitan para obtener un trabajo cualificado o en un hito marcado por la necesidad de adquirir nuevas capacidades dentro de un proceso de reconversión para obtener un puesto o mejorar condiciones laborales en función de la demanda del mercado.

En el caso de Yessenia, por ejemplo, luego de realizar la capacitación, la empresa mejora su situación contractual y le ofrece pasar de un contrato temporal u otro indefinido. El haber adquirido nuevas competencias fue una de los factores que influyeron en esta mejora laboral ofrecida. Una situación similar se encuentra en el relato de Natalia. El momento en que puede aprovechar la oportunidad de capacitarse que le entrega su empresa permite consolidarse y proyectarse al interior de ella.

“Quedé en una, en una estos servicios terciarizados, en una empresa para trabajar en la ISAPRE Cruz Blanca. Ahí me capacitaron y trabajé hasta diciembre de ese año, me asignaron la sucursal de la Clínica Alemana”

(Entrevista ex- usuaria SEJ, Región Metropolitana)

La oferta de capacitaciones a las cuales pueden acceder los beneficiarios de SENCE, no siempre se relaciona directamente con los intereses o el ámbito laboral en que se desenvuelven los usuarios. Sin embargo, son percibidos por ellos como beneficiosos para ampliar sus habilidades y competencias; siendo así uno de los factores que influyen en trayectorias laborales ascendentes.

“Entrevistada: He sido usuaria del servicio público del SENCE, hice un curso de logística e hice un curso de comunicación de habilidades blandas

Entrevistador: Y le sirvió a usted

Entrevistada: Sí, me sirvió el de computación entonces me dio otro plus, habilidades blandas era como otro plus para mejorar mis capacidades”

(Entrevista ex-usuaria SEJ, Región Metropolitana)

2.2.3 Situación entidad empleadora

La situación en que se encuentra la entidad empleadora aparece como un factor de gran relevancia en la generación de oportunidades para que el trabajador pueda progresar en términos de mayores ingresos, mejora en las condiciones laborales o la posibilidad de escalar en cargos de mayor jerarquía. De esta forma, si una empresa se encuentra en expansión o con buenas rentabilidades, los entrevistados perciben que dicho beneficio se traslada a ellos como trabajadores, permitiéndoles mejorar sus condiciones actuales; fruto de un clima laboral, en términos generales, de optimismo y bonanza.

“Después de los ocho meses de trabajar en el local de menaje y me fui a trabajar al Enjoy cuando recién inauguró. Al poco tiempo de llegar sabía que habría muchas oportunidades para mí. Mi jefa me ofreció realizar una capacitación junto a otras compañeras. Era la primera vez que me capacitaba. Poco después me aumentaron el sueldo.”

(Entrevista ex-usuaria BTM, IV región)

También aparecen situaciones en las que, por el contrario, el declive de la entidad empleadora termina convirtiéndose en una oportunidad para dar un giro en la situación laboral. Es el caso de Víctor, quién al ser despedido de una empresa en situación de quiebra se convirtió en una oportunidad para lograr un trabajo en donde las condiciones habían mejorado y que el empleo actual

era mucho más satisfactorio que el que tenía en la empresa que por problemas económicos tuvo que cerrar.

“Porque en ese tiempo, cuando yo me salí esa empresa estaba en una transición, como que se estaba yendo a la quiebra entonces estaba en negociaciones para que la compraran, lo iba a absorber otra empresa más grande, entonces cuando pasa eso echan gente. Eso pasó cuando tenía más menos 25,26 años, y después de eso estuve trabajando cuatro años como guardia de seguridad de forma estable.”

(Entrevista ex-usuario SEJ, X región)

Lo mismo ocurre en el caso de la ex usuaria BTM que refiere la siguiente cita. Una salida forzosa termina convirtiéndose en una oportunidad para ponerse a estudiar una carrera universitaria.

“Era una buena empresa que tenía beneficios de salud, la parte dental, becas para los niños por las notas, vales Sodexo. Después cambiaron al director, y como yo no era la top de las ventas. Nos fuimos varios. En el siguiente empleo también me fui porque ahí también cambiaron al director y como yo vendía, pero no era top de las ventas... se me olvidó contarte algo súper importante entre medio. Cuando yo estaba sin pega, conversando con gente, alguien me dijo: “¿Por qué no estudias? Ahora hay becas, créditos”. Y eso fue antes que mi marido tuviera pega. Entonces entre el 2005 y 2008, yo estudié una carrera universitaria con un crédito Corfo, mi marido era el codeudor. Yo terminé la carrera los cuatros años, súper bien.”

(Entrevista ex usuaria BTM, IX región)

2.2.4 Entorno económico

Otra variable relevante que incide en las trayectorias laborales se sitúa en el ámbito de la evolución del contexto económico. Muchas veces las oportunidades aprovechadas por aquellos trabajadores que se proyectan en trayectorias ascendentes emergen de cambios en el sector, ya sean coyunturales o estructurales. Un caso ilustrativo es el relato de Víctor, quién identificó una oportunidad en el contexto de un proceso de transformación económica en la zona donde residía.

“Vivía en zona rural, entonces al frente de la casa, como queda al frente del mar había un centro de cultivo, ahí en el tiempo de cosecha de salmones requerían gente, entonces como estaba cerca de la casa, en vacaciones para tener unos pesos me fui a trabajar.

Sí. Es que aquí hay tres trabajos como que son bien marcados en la décima región, que es la salmonera, la planta de procesos y construcción. Donde igual pagan más sueldo, es más bueno, en cuanto a otros lados.”

(Entrevista ex-usuario SEJ, X región)

2.3. Principales hallazgos sobre los factores que inciden en las trayectorias laborales ascendentes

La trayectoria laboral ascendente aparece como el resultado de un conjunto de decisiones voluntaristas en el ámbito de los factores internos con la coincidencia de determinadas oportunidades creadas por parte de los factores considerados externos.

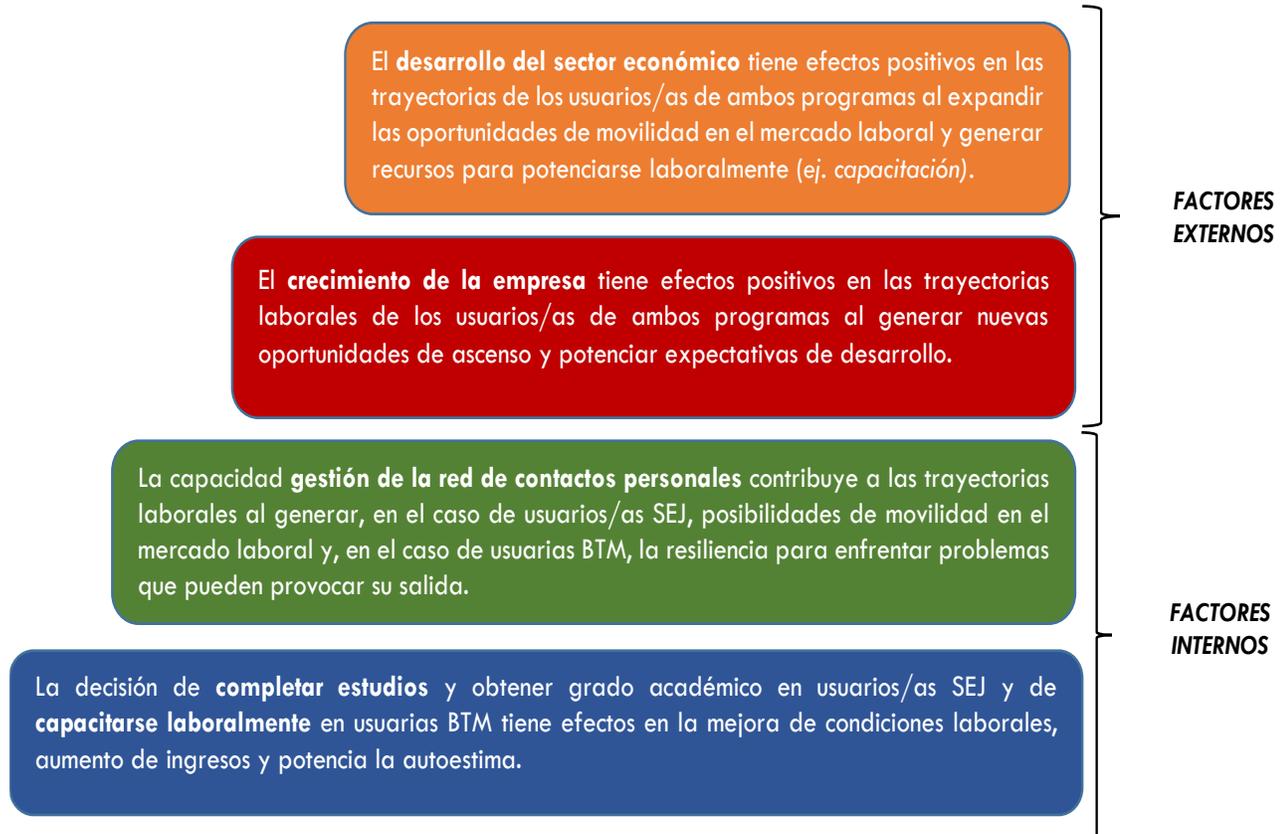
Una decisión de gran impacto en la proyección de la trayectoria laboral, principalmente en los ex usuarios del SEJ, tiene que ver con concluir los estudios y obtener el grado esperado en diferentes niveles. La titulación académica entrega a muchos de ellos una situación ventajosa en la entrada o movilidad en el mundo del trabajo. Su principal retribución en el corto plazo no suele encontrarse en aumento de ingresos, sino en la posibilidad de transitar hacia un nuevo empleo más afín a sus intereses. Una situación asociada a la generación de mayor motivación y compromiso con el trabajo, lo que en el mediano plazo tiene una clara compensación económica.

En el caso de la mayoría de usuarias del subsidio BTM, y por razón de edad, la finalización de sus estudios y la obtención del título no tiene un efecto tan claro en términos de movilidad en el mercado laboral. Las entrevistas evidencian que un efecto similar, pero de menor alcance, se produce cuando se capacitan en cursos ofrecidos por las propias entidades empleadoras. Lo que tiene consecuencias en términos de reconocimiento, proyección dentro de la escala de cargo de la entidad y el aumento de los honorarios. Pero también cabe destacar la importancia que asume en términos de autoestima personal.

Las redes personales se constituyen como el factor más clave y transversal en el devenir de las trayectorias laborales ascendentes. La información que entregan amigos y familiares sobre oportunidades de empleo o capacitación es la primera puerta de entrada a un mejor empleo. En algunos casos, estas redes determinan de lleno el acceso a un trabajo. A las redes personales, se suma el aprovechamiento de la conexión con las redes institucionales, las cuales abren oportunidades de capacitaciones, financiamiento, cuidado infantil y mecanismos de búsqueda de empleo, que para muchos de los usuarios fueron determinantes en sus trayectorias laborales ascendentes.

Por último, y dentro de la esfera de los factores externos, se encuentran las diferentes oportunidades creadas por el desarrollo de la entidad empleadora o los cambios en el sector económico donde se inserta laboralmente. El crecimiento de la empresa genera oportunidades de ascenso hacia ocupaciones de mayor responsabilidad, afinidad de intereses e ingresos. Asimismo, y como resultado de ello, aumentar la motivación y el compromiso con el trabajo. Por otro lado, y principalmente en el ámbito de los independientes, la capacidad de identificar las oportunidades de cambio que produce la economía y aprovecharlas en forma de nuevos emprendimientos o reorientación de la carrera laboral produce quiebres significativos de impacto. Cuanto mayor sea la trascendencia del cambio mayor impacto tendrá estos quiebres.

Figura n.2.1 Principales factores que inciden en trayectorias ascendentes de usuarios/as SEJ y BTM.



Capítulo n.3

Trayectorias Laborales No Ascendentes

Este capítulo aborda los factores que condicionan la trayectoria no ascendente entre los casos de ex usuarios SEJ y BTM. El primero de los apartados presenta la caracterización en función de los factores internos para, posteriormente, dar cuenta de los factores externos. Al cierre del capítulo se entregan los hallazgos encontrados de la relación existente entre los factores tanto externos como internos en las trayectorias laborales de los trabajadores.

3.1. Factores internos

3.1.1 Variables Personales

Los factores identificados como hitos personales reflejan parte de los obstáculos que han enfrentado los ex usuarios de los subsidios en su trayectoria laboral, afectando de alguna u otra forma sus decisiones en el ámbito laboral.

Los problemas personales poseen una incidencia directa en las trayectorias, ya que, por distintos motivos, entre los que se pueden señalar enfermedades propias y de familiares, o la muerte de algún cercano, son motivos que determinan la decisión de cambiar de rubro de empleo, pasar de un empleo formal a uno informal que permita mayor flexibilidad horaria, o en casos más extremos abandonar el mundo laboral.

Sería este el caso de la ex usuaria BTM a la que corresponde la siguiente cita. Ella se desempeñaba como operadora en una tienda de *retail*, trabajo que era estable y le gustaba mucho. Hace 12 años sufrió un accidente automovilístico, que la tuvo por mucho tiempo en rehabilitación, y con secuelas que la dejaron con 45% de discapacidad. Si bien actualmente puede trabajar, la inserción en el mundo laboral luego de su accidente ha sido muy complicada, solo pudiendo acceder a trabajos esporádicos, a pesar que ella quisiera insertarse de manera más estable.

“Yo soy pensionada por la ACHS, tuve un accidente auto automovilístico hace 12 años atrás y tengo el 45% de discapacidad y me pensionaron. Yo puedo trabajar con contrato normal, pero tengo la mala suerte porque no me contratan...solo he hecho reemplazos de meses o 3 semanas”

(Entrevista ex-usuaria BTM, Región Metropolitana)

3.1.2 Interrupción de estudios

La interrupción de los estudios se convierte en un factor determinante que orienta trayectorias laborales no ascendentes. La evidencia aportada a través de las entrevistas realizadas a los ex usuarios de ambos programas pone de manifiesto que aquellas trayectorias marcadas por la inestabilidad laboral o el acceso a empleos precarios se encuentran en muchos casos asociados a la interrupción de estudios. Una situación que suele producirse, en gran medida, por el desmedro de la situación económica de sus hogares de origen, en los cuales el apremio de la necesidad obliga a que los jóvenes comiencen a trabajar o tengan que dedicar más tiempo a la vida laboral. Lo que hace incompatible continuar con sus estudios, y coartando con ello mejores oportunidades de ascenso laboral.

Sería el caso, por ejemplo, de la ex usuaria BTM a la que corresponde la siguiente cita. Ella nació en Concepción y fue criada por sus abuelos, los cuales no tenían los recursos para que ella continuara sus estudios, para lo cual se trasladó y decidió buscar oportunidades laborales en Santiago, empezando a trabajar como empleada doméstica en casas particulares.

“Es que yo no soy de acá de Santiago, soy de la ciudad de Concepción y usted se da cuenta en que una ciudad fuera, que no pertenece a Santiago, cuesta mucho encontrar trabajo. Y además yo fui criada por mis abuelos y ellos no tenían los medios para darme más educación, que yo terminé mi enseñanza básica y mi enseñanza media hasta ahí no más. Entonces, tenía dos opciones: o me quedaba allá y hacía nada; o me venía a Santiago a buscar trabajo, a buscar una oportunidad. Y eso fue lo que hice, me vine el año 96”

(Entrevista ex-usuaria BTM, Región Metropolitana)

“Entrevistador: 19. ¿Y entró al mercado laboral por motivos económicos?

Entrevistada: 100 por ciento por motivos económicos, porque yo era estudiante de ingeniería, y por motivos de plata, que mi mamá no podía continuar pagándome la mensualidad, me tuve que retirar y tuve que meterme a trabajar no más”

(Entrevista ex – usuaria BTM, Región Metropolitana)

Una vez que se decide salir del sistema educacional, difícilmente se vuelve a entrar para concluir los ciclos de enseñanza. Los costos de salir del mercado laboral o reducir la jornada para compatibilizar con los estudios se vuelven demasiado altos, sobre todo cuando posteriormente se tienen hijos. Esto determina una trayectoria laboral incierta, y sin duda, con menores posibilidades de ascenso.

“Entrevistada: Hice la práctica y quedé un par de meses trabajando, después yo me retiré.

Entrevistador: Usted se retiró. ¿Por algún motivo...?

Entrevistada: Porque quedé embarazada.”

(Entrevista ex-usuaria BTM, VII región)

3.1.3 Variables Familiares

Las entrevistas analizadas dan cuenta que la situación de pareja se constituye como un factor determinante en el desarrollo de la vida laboral, siendo las mujeres quienes más se ven afectadas. Muchas se insertan al mercado laboral luego de separarse de su pareja, pero teniendo como limitante el hecho de tener que asumir la jefatura de su hogar. Esto es, asumir tanto la responsabilidad familiar como proveer de ingresos al hogar.

“Entrevistada: *Trabajé de territorio en SUBUR, que es una empresa que enseñan sobre el medio ambiente y la vida saludable y nos capacitaban 4 meses y yo quedé embarazada entonces no me pudieron despedir, por eso quedé trabajando y me destinaron a cuidar un jardín allá en el parque el líder estuve como 4 años trabajando allí; porque tuve 2 hijos.*

Entrevistador: *Ya, ¿y por qué decidiste empezar a trabajar?*

Entrevistada: *Porque me depare del papa de mis hijos y necesitaba en algún momento el trabajo y de hecho ahora sigo haciendo cosas en mi casa porque no puedo estar parada y necesita trabajar con urgencia”.*

(Entrevista ex-usuaria BTM, V región)

Otro hito familiar relevante es la llegada de un hijo al hogar. Desde la perspectiva de las trayectorias no ascendentes este es un factor que afecta particularmente a las mujeres, quienes optan muchas veces por alejarse del mercado laboral para dedicarse a la crianza de los hijos. En el relato de Isabel, luego de tener a su hija, no continuó trabajando formalmente, sino que prefirió criar ella misma a su hija por desconfianza de dejarla a otras personas, de modo que estaba en casa y trabajaba ayudando a una amiga con su negocio de venta de colaciones en la calle.

“Entrevistado: *Estuve como dos años en Almacenes París, después me casé y ahí me retiré un poco del trabajo.*

Entrevistador: *Cuando se casó.*

Entrevistado: *Claro me casé, la embarré... Bueno ahí me casé, después tuve mi niñita, después por lo mismo, no quería dejarla con otra persona, me dio como miedo.*

Entrevistador: *¿Y durante ese tiempo no estuvo trabajando?*

Entrevistado: *Así no, pero igual ayudaba a niños, ayudaba a mi amiga con las comidas”*

(Entrevista ex – usuaria BTM, Región Metropolitana)

Los relatos logran evidenciar como problemas de salud familiar pueden afectar de manera importante el desarrollo de la vida laboral de las personas, mayoritariamente en el caso de las mujeres. Nuevamente este tipo de hitos las cuales deciden alejarse del mundo laboral, o sacrificar la

calidad de un empleo por cuidar algún miembro de la familia que se encuentra enfermo. Sería el caso de la ex usuaria SEJ de la Región de Los Lagos referida en la siguiente cita. Tuvo que dejar su trabajo debido a la necesidad de acompañar a su hijo, quien enfrentaba una depresión y requería de constante compañía y cambiarlo por uno informal que le permitiera trabajar desde su hogar cocinando alimentos para vender puerta a puerta.

“...estaba pasando una situación bien compleja... mi hijo mayor había caído con una depresión gigante, con dos intentos de suicidio, entonces o era mi trabajo o era mi hijo y para una madre, y para cualquier ser humano un hijo es lo más importante. Independiente las lucas, yo siempre he dicho, las lucas sirven, mucho, te ayudan |, pero el precio de la vida de mi hijo no, no se compara. Ahí deje de trabajar un tiempo. O sea, no es que haya dejado, igual trabajé, pero en lo que yo hacía po, vendía roscas, vendía empanadas, sopaipillas, puerta a puerta, tenía que subsistir de alguna forma”.

(Entrevista ex-usuaria SEJ, X región)

3.1.4 Variables Relacionales

Las redes personales de aquellos ex usuarios caracterizados por tener trayectorias laborales no ascendentes se caracterizan por su homogeneidad y estar centradas en el círculo donde se desenvuelve el trabajador. Por este motivo no logran aportar información y acceso a nuevas oportunidades más auspiciosas, para los trabajadores.

Desde esta perspectiva se observa por ejemplo que personas que han concluido su educación superior, tienen altas dificultades para insertarse en un empleo donde se puedan desempeñar en su área de estudios. Y aquellos que no cuentan con las redes adecuadas terminan incluso en empleos precarios. Este es el caso de la ex usuaria BTM referida en la siguiente cita. A pesar de haber estudiado publicidad y ventas, no pudo encontrar un trabajo en su área de especialidad. Ante el apremio aceptó un trabajo de reemplazo de pre y post natal como secretaria, recomendada por su madre.

“Entrevistador: ¿Y ahí ya ingresó a trabajar como en el mundo de la secretaría?

Entrevistada: Sí, porque bueno, no había estudiado yo secretariado, yo había estudiado ventas y publicidad, entonces no tenía conocimientos secretariales. Pero entré a hacer un remplazo de pre y postnatal por cinco meses; bueno, me esforcé bastante, preguntando harto, tenía de conocimientos computacionales algo, y finalmente terminé trabajando en esa empresa como dieciséis años.

Entrevistador: Y en ese primer empleo en el que estuvo donde postuló, ¿cómo encontró ese empleo? ¿Cuál fue la forma en que usted encontró ese empleo? ¿Por internet? ¿Un amigo?

Entrevistada: No, mi mamá era trabajadora de esa empresa y me comentó que necesitaban una niña para reemplazo de la secretaria”

(Entrevista ex – usuaria BTM, Región Metropolitana)

Desde esta misma perspectiva, en las trayectorias laborales no ascendentes, se identifica la preeminencia de vínculos con personas cercanas en la configuración de sus redes de apoyo. Lo que limita en gran medida la potencialidad de los recursos laborales que pueden surgir de su entorno social y territorial, ya que es restringido y cuenta con la misma condición de precariedad que el trabajador. Esto se visualiza en el caso de la ex usuaria BTM referida en la siguiente cita. Luego de quedar cesante por término de contrato, comenzó a ayudar a una amiga en la distribución de colaciones que hacían en la casa de ella por dos años, empleo que era informal y precario.

“Claro y ahí empecé con ella, cuando necesitaba ayuda de repente, yo le iba a ayudar, por ejemplo, una o dos veces a la semana. Pero era como una onda de buena persona con mi amiga no más, porque ella a veces me daba como \$5.000 y quedábamos felices. Igual a mí me servía también para distraerme...Y de ahí en ese año, me parece, que apareció el asunto del bono y me inscribí como independiente, yo ya le ayudaba más a mi amiga a hacer las comidas, a repartir, porque ella vive acá, en esto edificios, en Pedro de Valdivia y los negocios locales estaban al frente. Y todo fue como así informal. Así que empezamos a preparar. Yo le ayudaba, ella tenía su papá enfermo, así que... Entonces yo puse cuánto más o menos ganaba al mes, me parece que eran como \$60.000 o \$70.000, una cosa... claro, no cotizaba, no era obligatorio.”

(Entrevista ex – usuaria BTM, Región Metropolitana)

La información de las entrevistas analizadas da cuenta como en las trayectorias laborales no ascendentes se vuelve común que los trabajadores no realicen búsqueda ni aprovechamiento de las redes de apoyo de la institucionalidad pública. Si bien en algunos de los relatos de vida se identifican situaciones donde trabajadores acudieron a la OMIL para encontrar algún empleo, no se encuentran casos de trabajadores que hayan realizado algún emprendimiento y se hayan apoyado de fondos de financiamiento públicos, o programas que le ayuden a conciliar su vida laboral con la familiar, para sortear los obstáculos de enfermedades o la maternidad. En muchas ocasiones esto se produce por estar desinformadas y, por tanto, desconocen los beneficios. En otras ocasiones, mucho más particulares, por sentirse ajenas

3.2. Factores externos en la trayectoria laboral no ascendente

3.2.1 Hitos laborales

En los relatos de vida se encuentran marcadas por una constante inestabilidad. Aunque se perciban en determinados momentos cambios positivos en las condiciones laborales, éstos son provisionales identificando constantes cambios que significan alzas y caídas, materializados en el paso de la formalidad a la informalidad y viceversa.

Lo anterior tiene como trasfondo la inserción en empleos precarios, o trabajos en rubros que se caracterizan por una constante rotación de la mano de obra, o rubros temporales, sobre los cuales difícilmente se puede considerar una proyección laboral de carácter ascendente.

Sería el caso del ex usuario SEJ. A pesar de su edad, 29 años, ha transitado por una amplia cantidad de empleos. Todo ellos con condiciones laborales muy precarias en las que, en su opinión, los empleadores nunca cumplen lo establecido en el contrato. Por lo que no tarda en buscar otro empleo.

Entrevistado: *Detalle, los horarios, que nunca fue fijo, que siempre fue, muchas veces te avisaban en la misma tarde “necesitamos que llegues mañana a tal hora”, o te avisaban “no, mañana necesitamos que llegues en la tarde”, en este caso, casi a las 11 de la mañana que era tu horario de entrada; el detalle mío es que para llegar a eso yo salía media hora antes de mi casa para llegar allá a la hora.*

Entrevistador: *Claro, entonces tú dijiste que al principio te habían dicho que los sueldos iban a subir y no se cumplió.*

Entrevistado: *Se iba a cumplir a medias, porque ellos también te iban a evaluar, después de evaluarte te iban a decir cuánto iba a subir el sueldo.*

(Entrevista ex – usuario SEJ, Región Metropolitana)

3.2.2 Situación económica de la empresa

Desde la perspectiva de las trayectorias laborales no ascendentes se visualiza como existe una alta inestabilidad laboral de los trabajadores producto que suelen ubicarse en empleos precarios, que no ofrecen contrato ni seguridad laboral. Por otro lado, se identifica que la situación económica de la empresa determina en gran medida el devenir de la trayectoria laboral de los trabajadores. Se identifican numerosos relatos de despidos debido a que la empresa se ve obligada a reducir personal, y en casos más extremos la quiebra de la misma. La experiencia de ex usuaria BTM a quién refiere la siguiente cita es un reflejo de este componente. Después de finalizar sus estudios como asistente social, empezó a trabajar en la *Ciudad del Niño*, en la cual estuvo casi seis años, donde pudo ver cómo paulatinamente la institución en la que trabajaba se iba reduciendo, ya que vendieron algunos terrenos y redujeron personal, incluso la cambiaron de funciones hasta que terminaron despidiéndola.

“Entrevistada: *De mi colegio me mandaron a hacer la práctica, me aceptaron y ahí me quedé hasta que se terminó la ciudad del niño, y de ahí me despidieron, y de ahí empecé como taxista y de ahí después busqué otra pega.*

Entrevistador: *¿Y cuánto tiempo estuvo ahí en ese empleo?*

Entrevistada: *¿En la ciudad del niño? Más de cinco años, seis años.*

Entrevistador: *¿Y por qué se fue?*

Entrevistada: *Porque vendieron los terrenos y empezaron a disminuir, y ahí empezaron a tenernos otra cosa, hasta que nos despidieron a todas”*

(Entrevista ex – usuaria BTM, Región Metropolitana)

3.2.3 Entorno Económico

Otro factor de relevancia en la trayectoria laboral de los trabajadores es la situación de la economía local, que determina salarios, calidad de los empleos, y formalidad de los mismos. En los relatos visualizados se identifica cómo una crisis de la economía de una región o del país desencadena una importante inestabilidad laboral, que se acompaña de mayor rotación en los empleos y que en muchos casos desencadena la inserción en empleos informales.

Casos emblemáticos de como la situación externa afecta las trayectorias laborales de los trabajadores es la crisis de la industria del salmón en la región de los Lagos. Los relatos convergen en que la economía de Los Lagos se sostenía en la producción de ese alimento, y que el estallido de la crisis derivó en el cierre de numerosas empresas de piscicultura y producción, generando una alta tasa de cesantía en la región.

Por su parte, algunas de las entrevistas dan cuenta que la economía marca también barreras para encontrar acceso a oportunidades laborales en determinados rubros, producto de una saturación de oferta. Un ejemplo es el caso del ex usuario SEJ de la región del Maule al quien refiere la siguiente cita. El difícil momento para encontrar trabajo estable tiene su origen en la saturación de profesionales del mercado laboral de la zona, la cual termina por colapsar otros rubros.

“Entrevistado: Hay trabajo, pero es más difícil a lo mejor acceder a ellos porque hay más gente postulando al mismo empleo, por ejemplo, no sé, hay carreras que su mundo laboral está contraído, tiene crisis, algo, entonces esos profesionales se inscriben a otro sector de la economía digamos a otra vacante de trabajo que a lo mejor les pertenecen a otros profesionales, entonces hay más competencia, entonces por eso es más difícil sobre todo porque egresan no tienen experiencia, son más complicados”.

(Entrevista ex-usuario SEJ, VII región)

3.3. Principales hallazgos sobre los factores que inciden en las trayectorias laborales no ascendentes

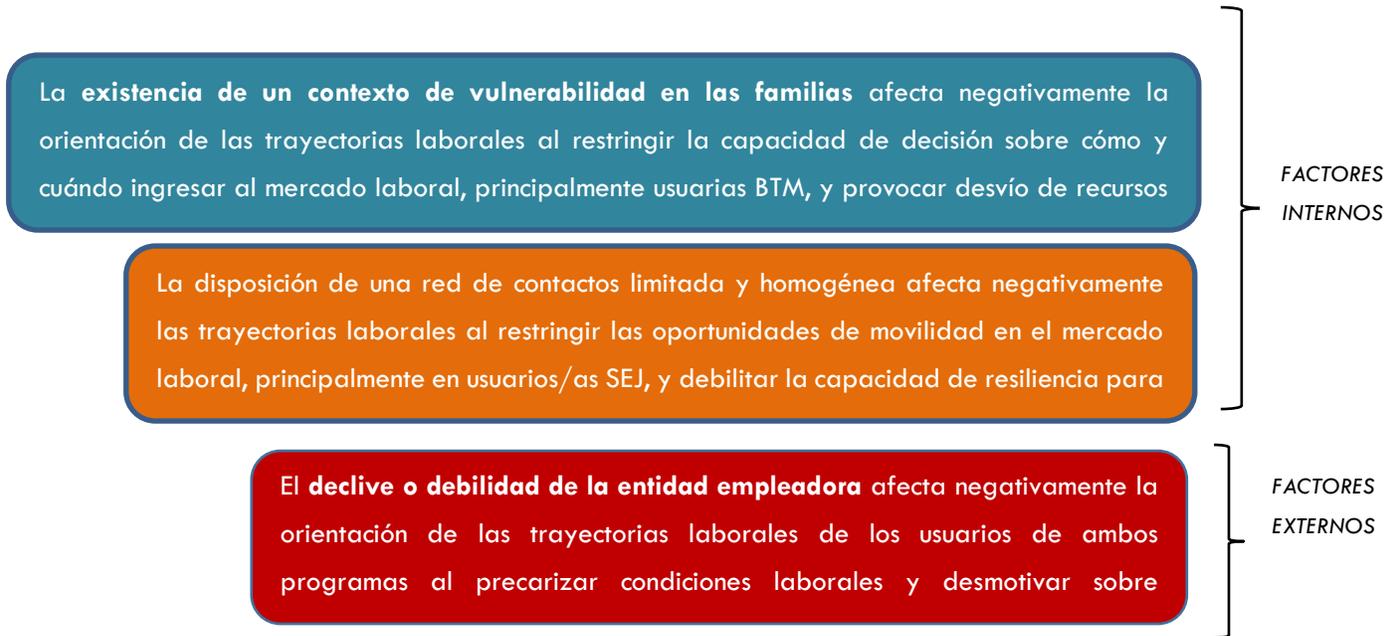
Las trayectorias laborales no ascendentes aparecen como el resultado de la combinación de la ausencia de decisiones voluntaristas que trasciendan la inercia de las situaciones con la falta de oportunidades en determinadas coyunturas o la incapacidad para aprovecharla cuando éstas se producen-

Un primer factor claramente condicionante de la orientación de la trayectoria laboral en los efectos de una coyuntura crítica al interior de la familia, ya sea por motivos económicos o de salud de alguno de sus miembros. La incapacidad de contener las consecuencias de este tipo de crisis limita ampliamente el margen de decisión personal para poder encauzar hacia el destino deseado la situación laboral. Lo que se refleja, por ejemplo, en el hecho de verse obligado de desviar recursos hacia prioridades ajenas a la proyección laboral, como sería completar los estudios.

Otro factor especialmente relevante como las redes personales juegan un papel importante en las oportunidades laborales de los trabajadores. En el caso de las trayectorias laborales descendentes se identifican a estas redes como altamente homogéneas y reducidas al círculo social y territorial del trabajador, lo que limita las posibilidades de recursos que puedan ofrecer. Es así como los relatos ponen de manifiesto, que las redes si bien permitieron la mantención en el mercado laboral, los empleos a los cuales se accedieron eran de alta precariedad.

Por último, y en el ámbito de los factores externos, las limitaciones personales para moverse en el mercado laboral generar alta dependencia con las entidades empleadoras. Como consecuencia, su declive o quiebre tiene consecuencias muy negativas.

Figura n.3.1 Principales factores que inciden en trayectorias no ascendentes de usuarios SEJ y BTM



Capítulo n.4

Efectos de los subsidios en trayectorias laborales

El objetivo de este capítulo es dar cuenta de la relación entre las trayectorias laborales de los beneficiarios de los subsidios y el aporte que estos programas realizan. El primer apartado discute la incidencia directa e indirecta que tiene el BTM sobre las trayectorias laborales de sus usuarias. El segundo apartado presenta la incidencia directa e indirecta que tiene el SEJ sobre las trayectorias laborales de sus usuarios. El tercer y último apartado da cuenta de los principales hallazgos del capítulo.

4.1. Efectos en trayectorias laborales de usuarias BTM.

4.1.1 Efectos positivos.

La evidencia aportada por las entrevistas realizadas en el marco de la evaluación pone de manifiesto, principalmente, dos efectos positivos del uso de los subsidios en las trayectorias laborales de las usuarias BTM. Por un lado, contribuye a la conciliación entre la vida laboral y familiar. Por otro lado, genera mayor autoestima personal asociada al reconocimiento en su condición de trabajadora.

El factor que con mayor peso incide en las trayectorias laborales de las mujeres es la capacidad de conciliar su participación en el mercado laboral con su vida familiar. En este sentido, factores personales como la asunción de responsabilidades familiares o la enfermedad de un miembro de la familia tienden a ser causa de un quiebre en la trayectoria laboral si no se cuentan con los recursos necesarios al interior del hogar para compensar esta situación. Bajo estas circunstancias, la obtención del subsidio ejerce un efecto positivo en la medida que incorpora ingresos adicionales a la economía familiar que permiten contribuir a generar esta compensación.

Este aporte no siempre es percibido tan claramente por aquellas usuarias que se sitúan en el universo de las usuarias del BTM, pero si en aquellos segmentos en que el subsidio puede significar alrededor de un 10 o 15% de los ingresos del hogar.

“Yo creo que no afecta tanto a mi vida laboral, yo creo que habría sido igual. lo único que estaría más endeudada, porque no habría podido pagar lo que pagué”

(Entrevista, ex – usuaria BTM, Región Metropolitana)

Esta percepción sobre el aporte del subsidio plantea variaciones en función de la modalidad de pago. La tendencia es que en el caso de aquellas usuarias que lo reciben mensualmente la contribución pareciera diluirse dentro de la economía familiar. No existe una finalidad específica sobre el uso del monto del subsidio, lo que reduce su valoración. A ello contribuye de forma significativa la confusión al momento de estimar las variaciones en el monto a percibir mensualmente. Por el contrario, en la modalidad de pago anual la cuantía del monto percibido valoriza mayor la contribución del subsidio. Ahora bien, en muchas ocasiones es difícil establecer la asociación entre este uso y su contribución a la orientación de la trayectoria laboral. Sería el caso, por ejemplo, cuando el subsidio fue usado para realizar mejoras en las condiciones del hogar o en la compra de determinados electrodomésticos.

“Entrevistador: *Y si nunca hubieras obtenido el subsidio, ¿tú crees que hubiera habido un cambio en tu vida laboral?*

Entrevistada: *Aparte del bono todos los meses ninguna mejora.*

Entrevistador: *¿Y crees que te ofrece mejores oportunidades laborales por ejemplo?*

Entrevistada: *No”*

(Entrevista, ex – usuaria BTM, VII región)

El subsidio también modela positivamente las trayectorias laborales de las usuarias del BTM de una forma menos tangible, pero muy importante dado los prejuicios sociales y culturales que en determinados segmentos de la población todavía existen con respecto a la participación de las mujeres en el mercado laboral. La obtención del subsidio genera en el entorno inmediato un efecto positivo en términos de reconocimiento personal. Un reconocimiento que no se asocia a la cuantía del monto, sino a una valorización externa en condición de mujer trabajadora y no en roles vinculados al hogar.

“No sé, yo sentirme como importante, entre comillas, como valorada. Pero beneficios... como eso, me sentí como valorada”

(Entrevista, ex – usuaria BTM, Región Metropolitana)

Otro aporte del subsidio puede reconocerse en el hecho de favorecer la conexión a la red de beneficios del Estado. Unos beneficios que pueden finalmente teniendo una trascendencia importante en la orientación de sus trayectorias laborales, como poder ser la posibilidad de realizar un curso de capacitación laboral.

“Entrevistador: *Y bueno, a partir de esta experiencia ¿usted considera que ser beneficiaria del subsidio entrega oportunidades para mejorar el trabajo? ¿mejorar las oportunidades laborales?*

Entrevistada: *Sí. Y uno puede optar a cursos, a un montón de cosas, así que es muy bueno el programa”*

(Entrevista, ex – usuaria BTM, Región Metropolitana)

Ahora bien, cabe matizar este efecto positivo en la medida que muchas de las usuarias del BTM ya se encuentran previamente informadas sobre la red de oportunidades del Estado. De hecho, muchas de ellas llegan al subsidio habiendo sido beneficiarias previamente del SEJ

“Entrevistador: *Y ¿Por qué decidiste empezar a trabajar?*

Entrevistada: *Porque yo ya tenía hijos y necesitaba tener mi hogar, como que surgió igual una desesperación de tener plata por mis hijos”*

(Entrevista, ex – usuaria BTM, VI región)

“Entrevistador: ¿Y por qué... porque decidió entrar a trabajar a los 15...?

Entrevistada: *Porque con mi familia no éramos de una situación muy buena. Mi mamá dueña de casa, mi papá pensionado. Mi papá no quería que yo trabaje... hija única, mujer... entonces era muy aprensivo. Y costó mucho poder convencerlo. Pero... sentía la necesidad de... de ayudar, de ayudar en mi casa. De poder decir, yo quiero comprarme mis cuadernos para la escuela, que no se preocupen de que viene marzo... de que tengo que comprar uniforme, que tenga que comprar todas esas cosas... Entonces empecé a trabajar los veranos”*

(Entrevista, ex – usuaria BTM, X región)

4.1.2 Efectos Neutros

Al momento de evaluar el efecto de los subsidios en las trayectorias laborales, puede identificarse principalmente dos tipos de efectos neutros. Por un lado, el beneficio del subsidio no genera, en la mayoría de casos, un efecto de retención de salida del mercado laboral frente a determinadas coyunturas. Por otro lado, no es posible reconocer que su recepción permita asociarse a un efecto de movilidad en el mercado laboral.

La baja valoración del monto del subsidio, principalmente cuando se percibe de forma mensual, no lo convierte en un incentivo lo suficientemente atractivo para inhibir la salida del mercado laboral frente a situación de dificultad al interior del hogar.

“Entrevistador: ¿Por qué decidió dejar de trabajar?

Entrevistada: *Porque mi esposo se enfermó, entonces por él empezamos a buscar horas a médico, ir mucho a médico, y como comprenderá, los hombres son medio inútiles...Son más alharacos de lo que son. Usted no diga nada, hijo. Entonces de hecho, todavía andamos en eso con mi esposo. Por eso más que nada me retiré, para acompañarlo a él a ver qué... De hecho, todavía lo acompaño cuando le toca control.”*

(Entrevista, ex – usuaria BTM, VII región)

No es posible reconocer a partir de la evidencia levantada en las entrevistas que la obtención del subsidio BTM pueda catalizar decisiones personales orientadas a mejorar la participación en el mercado laboral. Los discursos dan cuenta que esta entrada responde a factores de desarrollo personal, o la obligación por generar ingresos que permitan aportar o sostener el hogar, donde los subsidios no juegan ningún rol.

En la mayoría de los casos en la decisión de transitar desde la informalidad a la formalidad la asociación con la contribución que puede tener el subsidio es bastante limitada y solamente concentrada en aquellas rentas más bajas. Y considerando la realidad del público objetivo del BTM, que corresponde a mujeres que reciben bajos salarios y de alta vulnerabilidad, muchas prefieren pasar a un trabajo informal, si ello representa mejores ingresos.

“Entrevistado: Si alguien está bien informado, yo creo que no. Si a alguien le dicen que eso es posible, que lo que va a pagar mes a mes, porque hay que cotizar por el mínimo. Hoy son \$270.000, son como casi \$50.000 y el bono equivale a \$25.000 mensuales, o sea cualquiera que sabe sumar y restar va a decir no me conviene. Yo no voy a cotizar \$50.000 mensuales por un año, para recibir \$25.000 mensuales. Por ejemplo, yo que pago sólo Fonasa, pago \$18.000, entonces no creo que ese sea un incentivo para cotizar”.

(Entrevista, ex – usuaria BTM, Región Metropolitana)

4.2. Efectos en Trayectorias Laborales de usuarias SEJ.

4.2.1 Efectos positivos.

Dos pueden ser reconocidos como el efecto positivo que tiene el subsidio SEJ en la trayectoria laboral de sus usuarios y usuarias. Por un lado, influye positivamente al dar permitir dar sustento económico a factores que encauzan trayectorias ascendentes. Por otro lado, promueve un acercamiento a la red de apoyos entregados por parte de las diferentes entidades del Estado.

Uno de los factores que mayor trascendencia tiene en orientar de forma ascendente la trayectoria laboral es cerrar la etapa de estudios obteniendo el grado correspondiente. Un logro que

tiene un impacto de mayor trascendencia en el caso de los usuarios del subsidio SEJ en la medida que se encuentran iniciando su participación en el mercado laboral, siendo el grado académico un elemento importante de su posicionamiento en él. En este sentido, la entrega del subsidio permite sufragar gastos asociados a la condición de estudiantes.

“Entrevistador: Si tú no hubieras tenido el subsidio ¿hubieras trabajado en las mismas partes, hubieras tenido la misma vida laboral?”

Entrevistado: No, hubiera tenido que trabajar el doble o buscar un segundo trabajo, ¿qué significa esto?, salir a las 7 y llegar a las 11 de la noche, sin tener vida, con el subsidio no, tú tenías para mantenerte y cuando llegaba podías comprar lo que se necesitaba, y ayudar en la casa”

(Entrevista ex – usuario SEJ, Región Metropolitana)

“Entrevistador: Lo que no cubría el CAE, eso te hubiera implicado... ¿Cómo financiarlo si no hubieras tenido el subsidio? ¿Buscarte otra pega extra? ¿Trabajar más horas?”

Entrevistada: Eh, yo creo que sí, o algún préstamo. No sé. Como haber ahorrado con anticipación yo, haber juntado yo, haberme organizado yo y no haber contado con esa plata. No me acuerdo como lo hacía en la U, pero en esa época siempre tiene que pagar algo, entonces... yo creo que me hubiera organizado y quizás hubiese tratado de ahorrar, eso hubiera hecho, y si no podría ahorrar haber trabajado como dices tú, haber buscado otro empleo”.

(Entrevista ex – usuaria SEJ, Región Metropolitana)

Otro efecto positivo se identifica con la conexión que producen los subsidios con la institucionalidad pública. Contar con este tipo de redes puede constituir un soporte importante a la vida laboral de las personas, en tanto materializa oportunidades de financiamiento para emprendimientos, acceso a programas de capacitación, o apoyo que permite conciliar la vida familiar y el trabajo.

La evidencia da cuenta que el SEJ para muchos jóvenes es el primer acercamiento con la red del Estado, y desde ahí se identifican tres efectos positivos, que potencialmente pueden impactar en las trayectorias laborales de los jóvenes:

- ✓ La postulación al SEJ requiere que los jóvenes cuenten con el Registro Social de Hogares, lo que significa la principal puerta de entrada para el acceso de una variada oferta de programas que pueden beneficiar positivamente a los jóvenes.
- ✓ Algunos beneficiarios manifiestan que ser usuarios del SEJ les permitió acceder a mayor información sobre la oferta de capacitaciones de SENCE.
- ✓ Tener resultados positivos en la postulación del SEJ derriba el temor de muchos jóvenes respecto a las altas dificultades que puede significar tener un beneficio estatal, por lo cual algunos usuarios se motivan en buscar nuevos programas que puedan beneficiarlos como jóvenes trabajadores.

“Sí, en el momento me entro como el bichito y empecé a investigar más sobre el subsidio sobre beneficios que existían para los jóvenes por los mismo caí en el INJUV Empecé como a revisar a un poco más el tema de la INJUV los aportes que hacían los cursos que hacían, a mí por lo menos me entro el bichito de conocer un poco más los beneficios del estado que no se saben normalmente, si yo creo que sí”

(Entrevista ex – usuario SEJ, V región)

“He sido usuario del servicio público del Sence, hice un curso de logística e hice un curso de comunicación de habilidades blandas-”

(Entrevista ex – usuario SEJ, Región Metropolitana)

4.2.2 Efectos neutros

Dos pueden destacarse como efectos neutros de los subsidios laborales en sus usuarios del SEJ. Por un lado, no se evidencia efecto en mejoras con respecto a la situación contractual en los asalariados o previsional en los independientes. Por otro lado, tampoco el subsidio pareciera incentivar la proyección del empleo formal.

La evidencia aportada por las entrevistas no permite asociar la obtención del beneficio del subsidio con mejoras en su situación contractual. No existe una decisión los discursos de los jóvenes revelan una visión miope de la seguridad laboral y la previsión social, no visualizándolo como un valor

importante a la hora de buscar un empleo. Muchos jóvenes están dispuestos a pasar a un empleo informal, si éste ofrece mejores remuneraciones, sobre todo si es que la compensación es mayor que los aportes que entregan los subsidios. Son otras las razones que motivan esta transición, tales como la necesidad de contribuir al presupuesto familiar para cubrir gastos básicos; motivación por tener independencia económica para cubrir gastos personales; necesidad de generar ingresos que permitan pagar los aranceles de educación superior o gastos de estudios

“Entrevistado: Si, que en realidad como te digo después del subsidio quizás... ojalá tener cotizaciones, pero si esta un tiempo me imagino, buscando trabajo, y no encontrabas ibai a caer igual en un trabajo que fuera honorario, y en realidad no está la cultura de uno pagar su cotización, entonces lo hubiese intentado, pero si las condiciones no estaban”

(Entrevista ex – usuaria SEJ, Región Metropolitana)

“Entrevistador: ¿Y por qué decidiste entrar a trabajar?”

Entrevistado: Por necesidad, en mi casa estaban mal las cosas y necesitaban que yo entrara a trabajar”

(Entrevista ex – usuario SEJ, Región Metropolitana)

“Entrevistado: Yo empecé a trabajar porque iba entrar a estudiar, me salía bastante caro. Aparte de tener todos los beneficios del Estado, igual me quedaba pagar 100 mil pesos, entonces yo tenía que hacer algo. Partí trabajando de diciembre hasta febrero como vendedora polifuncional en los supermercados Ekono”

(Entrevista ex – usuaria SEJ, Región Metropolitana)

Tampoco la evidencia permite establecer que la recepción del SEJ represente un incentivo a continuar en el mercado laboral. Los relatos siempre apuntan a que la generación de ingresos es una necesidad para solventar los gastos diarios o de estudios. Por este motivo, la recepción del subsidio viene a ser más bien un derecho adquirido o un regalo, que contribuye positivamente, pero que en sí mismo no significa un incentivo para permanecer en un empleo, o que haya modificado el curso de la trayectoria laboral de sus beneficiarios.

“...no creo que haya tenido mayor repercusión, pero como te decía, más que nada económicamente, si me facilitó bastantes cosas, pero laboralmente, no considero que haya sido un gran aporte”

(Entrevista ex – usuaria SEJ, Región Metropolitana)

“No, no, aunque la verdad es que, si bien, como te decía, fue un aporte, pero a lo mejor no fue tan sustancial para generar un cambio, o que haya repercutido actualmente en mi trabajo”

(Entrevista ex – usuaria SEJ, Región Metropolitana)

4.3 Principales hallazgos sobre la relación de los subsidios y las trayectorias laborales de sus beneficiarios

La evidencia aportada por el estudio pone de manifiesto que los subsidios suponen una contribución positiva en la orientación de las trayectorias laborales de sus usuarios. Una contribución que será más importante cuanto mayor sea la participación del subsidio en la composición de sus ingresos personales o familiares. Ahora bien, además de considerar esta variable, es necesario establecer la existencia de un tipo de efecto diferenciado en razón del rango etario de sus usuarios/as. Lo que nos lleva a constatar que en el caso de las usuarias de BTM la principal contribución debe ser valorada en función de incorporar unos ingresos a la economía familiar que permite, principalmente, fortalecer su resiliencia antes coyunturas adversas tales como el cuidado de hijos menos, problemas de salud propios o de familiares o diferentes tipos de arreglos domésticos. Todo ello ejemplos de potenciales barreras que limitan la participación de estas mujeres en el mundo del trabajo en razón de la asunción de amplias responsabilidades al interior del hogar. Otro aporte menos intangible, pero no por ello menos relevante, se encuentra en el reconocimiento que supone para las receptoras del subsidio BTM su condición de trabajadora al interior del ámbito familiar. Lo que contribuye a inhibir determinados patrones culturales que limitan su participación en el mercado laboral.

En el caso de los usuarios del SEJ los subsidios pueden llegar a suponer una importante contribución en términos de movilidad dentro del mercado laboral. Uno de los usos más efectivos de los recursos aportados por el programa tiene que ver con el objetivo de concluir estudios y obtener

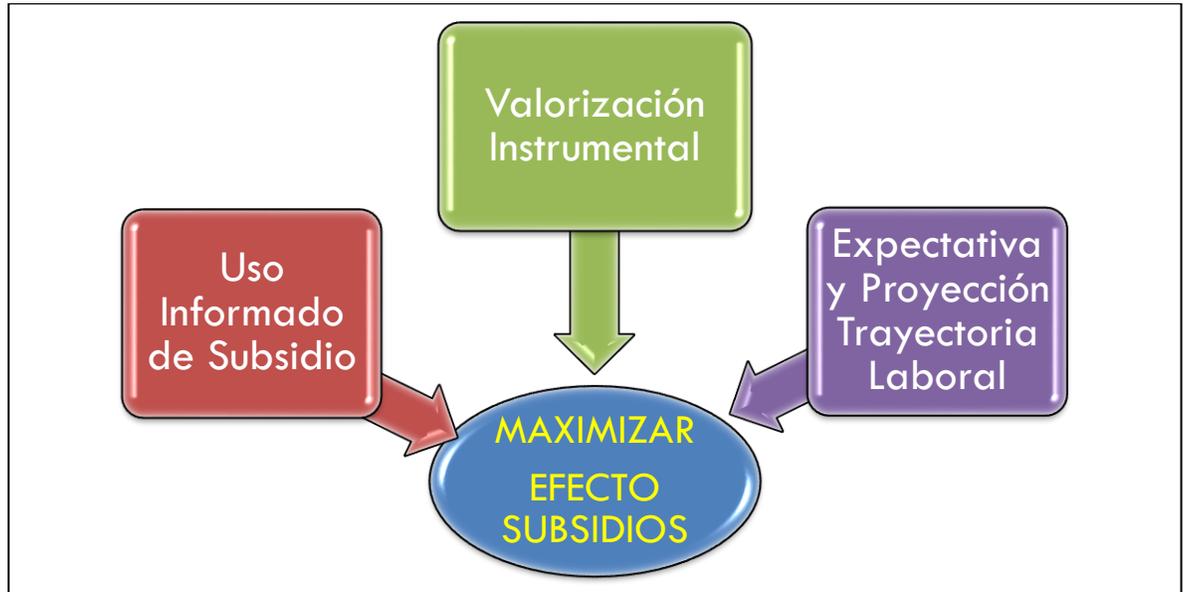
el grado académico esperado. Lo que permite encauzar la trayectoria laboral de forma ascendente al permitirles acceder a empleos más afines a sus intereses personales, en mejores condiciones laborales y con mejor proyección de ascenso. Por otro lado, otro efecto positivo del subsidio tiene que ver, principalmente en el caso de los ex usuarios del SEJ, con la posibilidad de acceder a la oferta programática de apoyos del Estado. Ésta mayor conexión se tradujo para muchos en mayor información, búsqueda más intensiva de nuevos programas de los cuales pueden ser usuarios, y el acceso a cursos de capacitación o financiamiento. Lo que sin duda constituyen una importante oportunidad para las trayectorias laborales

Los hallazgos aportados por el estudio, por otro lado, dan cuenta que los subsidios tienen escasa trascendencia en modificar las condiciones de formalidad o permanencia de los trabajos. En gran medida porque un actor imprescindible para que esto pueda ocurrir, los empleadores, no identifican incentivos para producir estos cambios. El discurso más instalado entre la mayoría de las empresas, independientemente de su tamaño, es que se trata de un beneficio orientado al trabajador que no les compromete.

En el caso de los trabajadores independientes, el monto del beneficio, principalmente cuando se trata de pagos mensuales, parece ser demasiado exiguo para representar una compensación al costo que significaría insertarse al mercado laboral. De ahí que no se encuentre entre las entrevistas personas que hayan decidido entrar al mercado laboral, o cotizar voluntariamente por el aporte monetario que entregan los subsidios.

La maximización del efecto de los subsidios en su contribución a la trayectoria de sus usuarios aparece asociado a su concepción como un instrumento para este propósito en el mediano plazo. Una forma de concebirlo que se contrapone a la idea del subsidio como una regalía cuyo uso es arbitrario en función de las necesidades más coyunturales del momento. La evidencia aportada de aquellos casos en donde se da un uso más estratégico de los subsidios combina dos elementos. Por un lado, un usuario que dispone, desde el momento de postulación, de información suficiente para entender el aporte del subsidio, alcance y funcionamiento. Por otro lado, una proyección personal en el mundo del trabajo de mediano y largo plazo. Los casos que mejor ejemplifican esta situación son aquellos usuarios, principalmente del SEJ, que utilizan estratégicamente el aporte de los subsidios para sufragar diferentes tipos de gastos asociados al objetivo de completar sus estudios.

Figura n.4.1 Condiciones para la maximización del efecto del subsidio.



Capítulo n.5

Conclusiones y Recomendaciones

En este capítulo se presentan las conclusiones y las recomendaciones sobre las trayectorias laborales de ex – usuarios de los programas SEJ y BTM fundamentas en los hallazgos establecidos en el estudio. El apartado de conclusiones establece, en primer lugar, los principales factores internos y factores externos que orientan de forma ascendente las trayectorias laborales de los usuarios/as de ambos programas para, posteriormente, realizar el mismo ejercicio en el caso de las trayectorias no ascendentes. El apartado se cierra reconociendo e interpretando el efecto de los subsidios en la orientación de estas trayectorias. El segundo apartado plantea y desarrollo un conjunto de recomendaciones, fundadas en los principales hallazgos del estudio, para potenciar positivamente el efecto de los subsidios en las trayectorias laborales de sus usuarios.

5.1. Principales conclusiones sobre factores y efectos de subsidio en trayectorias.

5.1.1 Factores internos y externos en trayectorias ascendentes.

Las trayectorias laborales ascendentes no pueden explicarse por la influencia de uno solo de los factores, sino más bien la combinación de elementos internos como la educación, motivación, apoyo familiar; y externos como las oportunidades que entrega la empresa o lugar de desempeño laboral, y la estabilidad económica del rubro o territorio donde se inserte el trabajador. De todas maneras, la estructura del mercado laboral en Chile, que conjuga un escenario hermético y de difícil acceso a determinados grupos poblacionales, hace que las redes personales en primer lugar, y la educación en segundo lugar, expliquen de mejor manera las trayectorias laborales positivas.

La evidencia levantada en el estudio permite identificar que los factores internos resultan ser los más trascendentales para explicar la orientación ascendente en las trayectorias laborales de los usuarios/as de los subsidios. Se identifica en todos los casos una fuerte motivación por permanecer en el mundo laboral, y buscar nuevas y mejores oportunidades de empleo. En este sentido, algunos

hitos familiares o personales se transforman en una herramienta de incentivo para seguir adelante, y no en un desincentivo para salir del trabajo o pasar a un empleo de peor calidad.

Las redes personales son claves para explicar las trayectorias laborales positivas. En muchos casos, no solo significan un aporte de recursos de información, sino que garantizan el acceso directo a una mejor oportunidad laboral. Es así como las redes personales resultan ser más diversas, y conectadas con agentes que tienen mayor potencialidad de otorgar recursos relevantes a los trabajadores.

Estas redes de familiares, amigos o colegas de trabajo se complementan con un mayor arraigo en las redes de apoyo institucional, que se visualiza en mayor información sobre el acceso a programas que pueden mejorar la situación laboral, como financiamiento para emprendimiento o capacitaciones laborales. Por su parte, es importante reconocer el valor de la educación como recurso de entrada a una trayectoria laboral positiva. Se reconoce que no solo la finalización de estudios permite optar a mejores empleos, sino que también el aprovechamiento de capacitaciones que otorgan las empresas o las redes públicas.

Los factores externos, asociados a la situación económica local o de la empresa, parecen tener una menor influencia que explique las trayectorias laborales ascendentes, aunque de todas maneras juegan un rol indirecto importante, ya que sin duda intervienen de manera positiva en la estabilidad laboral.

5.1.2 Factores internos y externos en trayectorias no ascendentes.

A diferencia de las trayectorias laborales ascendentes, en las de carácter no ascendente se manifiestan de manera más clara las consecuencias negativas de las desigualdades de género y una conjugación más importante de los factores externos en conjunto con los internos.

Estas trayectorias se encuentran atravesadas por hitos negativos, que inciden directamente en la salida abrupta del mercado laboral, en una alta inestabilidad e informalidad de los empleos, una difícil inserción en áreas de trabajo más especializadas o de mejores condiciones laborales, que en algunos casos determina el subempleo.

Las entrevistas analizadas dan cuenta que la interrupción de la escolaridad por problemas de economía del hogar tiene una relación directa con la inserción posterior en empleos de mala calidad y una alta inestabilidad. Asimismo, queda de manifiesto como estos factores personales

afectan en mayor medida la trayectoria laboral de las mujeres, quiénes se ven arrastradas a salir del mercado laboral cuando son madres, o alguno de los miembros de su hogar sufre alguna enfermedad.

Los factores externos que afectan negativamente las trayectorias laborales se combinan dando cuenta de un escenario especialmente desfavorable para la inserción laboral, como por ejemplo saturación del mercado para algunas profesiones que lleva al subempleo, o crisis económicas que afectan alguna industria o territorio y provocan olas de despedidos, que justamente afectan a trabajadores con baja especialización y mayor vulnerabilidad, que son justamente usuarios de los subsidios.

Por último, las trayectorias laborales no ascendentes vuelven a dejar en evidencia la importancia de las redes personales y la conexión con la institucionalidad pública para la apertura de oportunidades. Los relatos analizados dan cuenta justamente que éstos trabajadores se encuentran alejados de la información de financiamiento o programas públicos que puedan apoyarles en su vida laboral. Al mismo tiempo que se visualizan redes personales cuentan con bajos recursos informativos o de oportunidades de inserción en empleos de calidad, lo que limita en gran medida las posibilidades de ascenso laboral.

5.1.3 Conclusiones sobre efectos de los subsidios en orientación de trayectorias laborales.

La evidencia aportada por el estudio pone de manifiesto que los subsidios suponen una contribución positiva en la orientación de las trayectorias laborales de sus usuarios. Una contribución que será más importante en razón del rango etario de sus usuarios/as. En el caso de las usuarias de BTM fortalece su resiliencia antes coyunturas adversas permitiendo salir de ellas más rápidamente o aminorar su efecto. Pero no involucra, no obstante, ninguna evolución ascendente. En el caso los usuarios SEJ el subsidio si pueden contribuir hacia la movilidad en la medida estos recursos pueden invertirse en proyectarse en el mundo del trabajo, como sería la conclusión de los estudios. También suponen una conexión a la oferta de servicios por parte del Estado.

Los subsidios no aportan a modificar las condiciones laborales de los trabajadores al interior de las empresas. Para ello debieran contar con la colaboración de los empleadores quiénes no perciben en los subsidios incentivos para que sea así. En el caso de los trabadores independientes, el monto del beneficio, principalmente cuando se trata de pagos mensuales, parece ser demasiado

exiguo para representar una compensación al costo que significaría insertarse al mercado laboral. De ahí que no se encuentre entre las entrevistas personas que hayan decidido entrar al mercado laboral, o cotizar voluntariamente por el aporte monetario que entregan los subsidios.

En este punto cabe cuestionarse sobre la importancia de la motivación al postular a los subsidios con el alcance posterior de su efecto en la orientación de las trayectorias laborales de los usuarios/as de ambos programas. Al respecto, cabe entender que este efecto será mayor en la medida que es concebido como un instrumento de apoyo de mediano plazo. Lo que establece una clara distinción entre la identificación del subsidio como una regalía que se obtiene de forma arbitraria y sin una finalidad específica.

La evidencia aportada por las entrevistas da cuenta que la principal motivación al momento en que los ex usuarios postularon a los subsidios BTM y SEJ fue complementar los ingresos. Una cantidad de dinero, no obstante, que en la mayoría de los casos no se asoció al momento de postular con un fin específico. Son muy escasas las referencias de aquellos ex usuarios que recuerdan haber proyectado el uso del subsidio para un fin específico. En general se trata de usuarios que, por un lado, contaban con información suficiente para entender el aporte del subsidio, su alcance y su funcionamiento al momento de postular y, por otro lado, un proyecto personal en el ámbito del trabajo claramente definido. Los casos que mejor ejemplifican esta vinculación entre motivación y efecto del subsidio en la orientación de la trayectoria laboral son aquellos usuarios/as del programa SEJ que postulan al subsidio con la idea de disponer de un apoyo complementario que les permita concluir sus estudios.

En el resto de casos, y constatando a partir de la evidencia la generalización de un postulante a los subsidios con amplias falencias de información sobre el alcance y el funcionamiento de los programas, la motivación al postular no aparece condicionante del efecto de los subsidios en las trayectorias laborales. Será posteriormente, una vez estas falencias iniciales de información se van subsanando progresivamente a partir del conocimiento del subsidio ya convertido en su usuario, cuando se cuentan con elementos para darle un uso más estratégico y poder generar un efecto positivo en la orientación de las trayectorias. Sería el caso, por ejemplo, de aquellas usuarias del BTM que una vez conocido el alcance y la regularidad del monto percibido por el subsidio, establecen su contribución a los ingresos domésticos permitiendo limitar los obstáculos a su participación en el mercado laboral. Esto es, gastos asociados al cuidado de hijos menores o personas con problemas de salud.

5.2 Recomendaciones

Las recomendaciones que se presentan en este apartado se orientan a mejorar el diseño e implementación de los programas SEJ y BTM para que tengan mayor incidencia en la proyección de las trayectorias laborales de sus usuarios, siendo diferenciadas entre aquellas susceptibles de ser aplicadas en el rediseño de los programas y aquellas susceptibles de ser aplicadas en su implementación.

5.2.1 Recomendaciones de Diseño de los Programas.

Recomendación	Objetivo	Fundamentación
<ul style="list-style-type: none"> Fortalecer la focalización de ambos programas 	Maximizar sus efectos en las trayectorias laborales de sus diferentes tipos de usuarios	<p>La evidencia aportada por el estudio pone de manifiesto que los programas tienen efectos positivos diferenciados en función, principalmente, del rango etario de sus usuarios y, por tanto, el momento de su trayectoria laboral en que lo reciben. Mientras que en el caso de las usuarias BTM el subsidio tiene un efecto potencial positivo para fortalecer su resiliencia ante coyunturas adversas que pueda sacarlas del mercado laboral, en el caso de los jóvenes el subsidio puede contribuir de forma relevante a su movilidad en el mercado laboral.</p> <p>Bajo estas circunstancias, se justifica dirigir esfuerzos hacia potenciar aquellos aspectos que permiten maximizar los efectos de los subsidios en las trayectorias laborales tomando en consideración que estos efectos se diferencian en función de variables diferentes, tales como el género, la edad o el nivel educativo.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Fortalecer la asociación con las empresas como 	Maximizar el efecto de los subsidios en las trayectorias laborales de sus	<p>La mayoría de las empresas usuarias de los subsidios aparecen, a la luz de la evidencia aportada por la evaluación, como un actor ajeno al propósito de los programas y de los potenciales efectos positivos que pueden tener en la trayectoria laboral de sus trabajadores. Un</p>

Recomendación	Objetivo	Fundamentación
<p><i>aliado estratégico de los programas de subsidios</i></p>	<p>trabajadores a partir de la contribución de las empresas</p>	<p>efecto positivo que depende, en gran medida, de su contribución en términos, por ejemplo, de mejorar sus condiciones laborales o favorecer determinadas oportunidades de capacitación.</p> <p>A partir de esta constatación, se recomienda redefinir en el diseño de los programas la participación de las empresas identificando aquellos incentivos, tanto tangibles como intangibles, que pueden justificar un cambio en su percepción del beneficio que pueden obtener.</p>
<p><i>Aumentar la información de la oferta programática de SENCE a beneficiarios de los subsidios</i></p>	<p>Favorecer la capacitación de trabajadores a partir del aprovechamiento de las oportunidades generales por oferta pública.</p>	<p>Las trayectorias laborales analizadas dieron cuenta que un hito importante que tiene un afecto positivo en las trayectorias laborales de los trabajadores, son las capacitaciones laborales. Éstas permiten aprender un nuevo oficio o adquirir nuevos conocimientos en el área de desempeño del trabajador, lo que atrae mejores oportunidades de empleo, y aumenta la autoestima de los beneficiarios.</p> <p>Es por ello que sería necesario que los usuarios de los subsidios pudieran tener mejor información sobre la oferta programática de capacitación que ofrece SENCE.</p>

5.4.2 Recomendaciones de Implementación de los Programas.

Recomendación	Objetivo	Fundamentación
<ul style="list-style-type: none"> · <i>Valorizar los subsidios como un herramienta asociada a la trayectoria laboral</i> 	<p>Orientar la percepción del uso del subsidio de una manera estratégica para encauzar positivamente la trayectoria laboral</p>	<p>Los subsidios son asociados por muchos de sus usuarios como una regalía cuyo uso se orientar por miradas cortoplacistas. Esto es, para cubrir determinados gastos coyunturales en el ámbito personal o familiar. Una concepción del uso del subsidio que se contrapone a una mirada más estratégica de mediano plazo en la que los recursos se convierte una inversión con retribución esperada en la proyección laboral. Es el caso, por ejemplo, de aquellos usuarios que lo utilizan para completar sus estudios.</p> <p>Bajo estas circunstancias, se justifica dirigir esfuerzos comunicacionales para potenciar esta mirada de los subsidios como instrumento con potencialidad para encauzar positivamente las trayectorias laborales.</p>
<ul style="list-style-type: none"> · <i>Potenciar la identificación y establecer alianzas con potenciales stakeholders externos de los programas</i> 	<p>Ampliar y potenciar el efecto de los subsidios en las trayectorias laborales de sus usuarios a partir de la contribución de otros actores</p>	<p>Los efectos positivos de los subsidios se potencian si se articulan con otros actores ajenos al SENCE. Anteriormente se identificaba la relevancia que pueden tener otros servicios públicos permitiendo a los usuarios de los programas satisfacer necesidades con otro tipo de servicios por parte del Estado. En este sentido, se considera cabe considerar que la articulación también puede ser beneficiosa con entidades de otros ámbitos, como entidades educativas en las que los usuarios concluyen sus estudios.</p> <p>Tomando en consideración el beneficio potencial de esta articulación, se fundamenta la recomendación de orientar esfuerzos a la identificación de potenciales stakeholders que</p>

Recomendación	Objetivo	Fundamentación
		<p>disponen de recursos con los que potencialmente puede maximizarse los efectos positivos de las trayectorias laborales de los usuarios. Asimismo, y una vez identificados y jerarquizados, buscar asociaciones ligadas a los programas que permiten concretar esta potencialidad.</p>
<p><i>Desarrollar sistemas de monitoreo y seguimiento más omnicomprendivos de las trayectorias de los usuarios</i></p>	<p>Disponer de datos que permitan generar un conocimiento más amplio y acucioso de las trayectorias laborales de sus usuario</p>	<p>El diseño de los programas de subsidios involucra la vinculación continuada de los usuarios durante 48 meses, lo que permite potencialmente producir una amplia cantidad de información sobre la evolución de sus trayectorias laborales. Dada la periodicidad en el pago de los subsidios, SENCE tiene la capacidad potencial de condicionarlo a la entrega de información que permita tener comprender de forma acuciosa diferentes variables asociadas a su proyección laboral. El valor de estos datos entregados por los subsidios no sólo se justifica por su posible aplicación al rediseño o ajuste en la implementación de los programas, sino por la posibilidad de generalizar a los usuarios del BTM y SEJ a un amplio segmento de la población objetivo de SENCE.</p> <p>Bajo estas circunstancias, se justifica orientar esfuerzos a generar las condiciones y las capacidades internas para desarrollar un sistema de monitoreo y seguimiento de ambos programas asociados a este propósito.</p>

Bibliografía

- Araujo, K., Guzmán, V. y Mauro, A. (1999). Trayectorias Laborales de Mujeres. Cambios generacionales en el mercado de trabajo. Santiago: Ediciones Centro de Estudios de la Mujer, CEM.
- Campusano, C. y De La Lastra, C. (2006). "Trayectorias Laborales Juveniles". En Juventud y Mercado Laboral: Brechas y Barreras. FLACSO-Chile Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales - FLACSO-Chile.
- Canteros, E. y Espinoza, V. (2001). "Contactos sociales y carreras laborales en hogares chilenos de escasos recursos". En Propositiones N° 32, El Trabajo en Chile: aportes desde la investigación, Sur Ediciones.
- De Oliviera, O.; Ariza, M.; et al. (2001). Procesos sociales, población y familia alternativas teóricas y empíricas en las investigaciones sobre vida doméstica. México D.F.: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.
- Ghiardo Soto, F. (2009). Transformaciones del trabajo y juventud: temas de búsqueda. Santiago: Centro de Estudios Sociales CIDPA.
- Francis Mestries Benquet; Grupo de Sociología Rural (México); et al. (2006). Memoria del Primero y Segundo Foro del Acuerdo Nacional para el Campo y el Movimiento del campo no aguanta más 2005-2006. México: UAM, Unidad Azcapotzalco, Departamento Sociología.
- Henríquez, H. y Uribe-Echeverría, V., (2002), "La Trayectoria Laboral de las Personas. Un aporte al debate sobre la protección al trabajo", Temas Laborales N° 20. Noviembre 2002, Santiago de Chile, Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios.
- Muñiz Terra, L.; Hasicic, C.; Deleo, C. ; Roberti, M.. (2013). "Trayectorias laborales en Argentina: una revisión de estudios cualitativos sobre mujeres y jóvenes". En Revista Laboratorio. Buenos Aires: UBA /UNMDP
- Vacchiano, M.(2017). Las redes personales en el mercado del trabajo. Recursos, mecanismos y desigualdades en el medio juvenil. Tesis doctoral. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona.

Anexos

Anexo - Relatos de Vida.

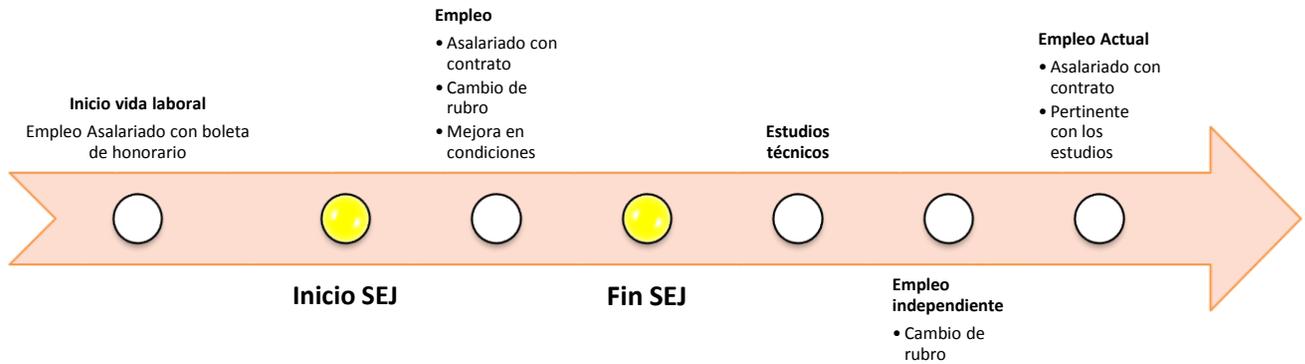
El propósito de este anexo es presentar 10 casos seleccionados del conjunto de las 100 entrevistas realizadas entre ex usuarios del SEJ y BTM. La selección de estos casos responde a la pretensión de ejemplificar, a partir de su adaptación al formato de relato de vida, los distintos tipos de trayectorias laborales de los ex usuarios de ambos programas. En una primera instancia se presentan cinco relatos de vida de trayectoria ascendente y posteriormente, cinco de trayectoria no ascendente. Los casos seleccionados consideraron los criterios de sexo y programa, siendo casos representativos entre el BTM y el SEJ.

Tabla n.1 Relatos de vida

Tipo trayectoria	N. Relato	Programa	Género	Edad	Localización
Trayectoria Ascendente	Relato 1	SEJ	Mujer	29	Región Metropolitana
	Relato 2	SEJ	Mujer	27	Región Metropolitana
	Relato 3	BTM	Mujer	45	Región de la Araucanía
	Relato 4	SEJ	Hombre	32	Región de Los Lagos
	Relato 5	BTM	Mujer	37	Región Los Lagos
Trayectoria No Ascendente	Relato 6	SEJ	Hombre	27	Región de Valparaíso
	Relato 7	SEJ	Hombre	29	Región Metropolitana
	Relato 8	BTM	Mujer	58	Región Metropolitana
	Relato 9	BTM	Mujer	36	Región de la Araucanía
	Relato 10	SEJ	Mujer	32	Región de Los Lagos

○ *Relatos de Trayectorias Laborales Ascendentes*

*Relato 1: Mujer, 29 años, ex usuaria SEJ.
Región Metropolitana*



• **Primer Empleo**

Yessenia empezó a trabajar a los 15 años repartiendo volantes y publicidad en la calle. Poco después de terminar el colegio, con solo 17 años obtiene su primer trabajo formal como promotora. Un trabajo de temporada que consiguió revisando anuncios en las páginas de los diarios y en el que le exigieron la entrega de boleta de honorarios.

Ya dentro de este rubro de la publicidad Yessenia pudo ir construyendo redes de contactos con diferentes tipos de personas que le entregaban información sobre nuevas oportunidades de empleo.

• **Empleo pre-subsidio y durante el subsidio**

Yessenia trabajó durante dos años como promotora pudiendo alcanzar un sueldo de hasta 300.000 pesos al mes. En algunas ocasiones con contrato y en otras con boleta de honorarios.

Durante este período conoce por una amiga de la existencia del Programa SEJ y decide postular con la intención de recibir un apoyo económico que le permitiera complementar sus ingresos. Finalmente, el subsidio lo recibe durante 24 meses.

En busca de mayor estabilidad laboral e ingresos regulares Yessenia decide cambiar su trabajo. Por este motivo postular a un anuncio que encuentra en un portal de internet para trabajar en un Call Center. Si bien el sueldo que recibía era un poco menor al que tenía como promotora, consigue la estabilidad que buscaba.

En el Call Center estuvo trabajando durante tres años con contrato laboral formal y con el pago de sus cotizaciones al día. Por otro lado, si trabajaba en turnos de noche, recibía bonos que le permitían aumentar el sueldo.

- **Empleo post-subsidio**

Yessenia decide renunciar a su empleo para empezar sus estudios de secretariado dado que el horario del trabajo en el call center no le permitía estudiar como ella quería. Durante los dos años y medio que duraron sus estudios decidió trabajar en “lo que fuera saliendo”, ya fuera con contrato formal o informal.

Al terminar los estudios realizó su práctica laboral en la municipal de la comuna donde residía en ese momento, Quinta Normal. Cuando terminó la práctica quedó trabajando de forma dependiente y con boletas de honorarios durante 7 u 8 meses más. En vista de que el programa en el que estaba trabajando se acababa y sin tener certeza de la renovación del contrato, se puso a buscar empleo.

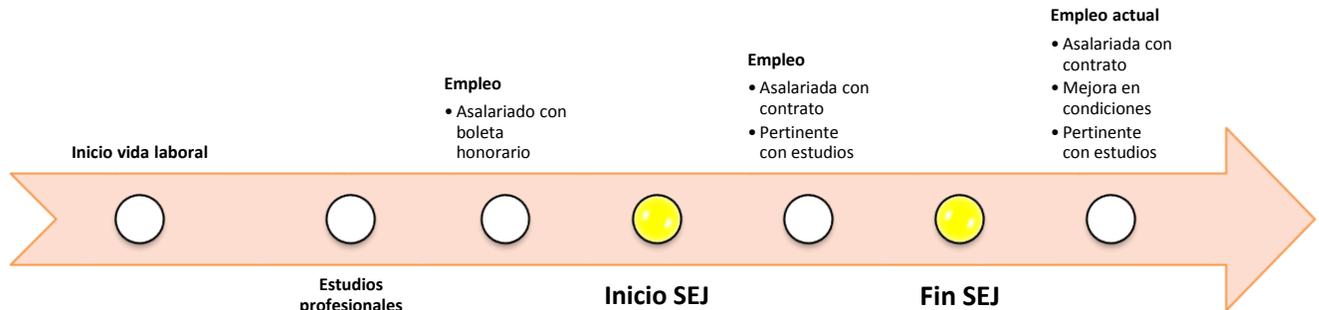
- **Empleo Actual**

Actualmente Yessenia es secretaria del Departamento Jurídico de la Municipalidad de Quinta Normal. Su ingreso mensual promedio sobrepasa el millón de pesos, pudiendo aumentar en algunos meses con los bonos que recibe.

Este empleo lo consiguió tanto gracias a su experiencia laboral previa en la municipalidad, como a las capacitaciones que realizó en temas como Logística o Comunicaciones, lo que le permitió ser seleccionada para el cargo.

Relato 2: Mujer, 27 años, ex usuaria SEJ.

Región Metropolitana



• **Primer empleo**

El primer empleo que tuvo Natalia fue a los 18 años, poco después de salir del Liceo Técnico en el que estudió Contabilidad. También en ese mismo momento, y con la autonomía económica que le permite su trabajo, decide salir de la casa de sus padres para vivir de forma independiente.

Antes de terminar cuarto medio, durante el mes de diciembre, realizó la práctica laboral en una empresa de casino, llamada Nutrimiento. Una vez terminada la práctica y producto de la buena relación con sus empleadores, deciden dejarla trabajando en jornada a tiempo parcial y con boleta de honorarios. Posteriormente pasa a jornada completa, pero sin modificar su situación contractual. Finalmente, todo el tiempo que estuvo en el trabajo ni la empresa ni ella realizaron el pago de sus cotizaciones previsionales.

Fue también durante este período cuando decidió completar sus estudios iniciando la carrera de Derecho, lo que resultó en un primer momento bastante complejo al suponer una demanda importante de recursos y tener, como consecuencia de ello, de compatibilizarlo con el trabajo.

• **Empleo pre-subsidio**

Después de salir de este trabajo en el casino Natalia postuló a través de internet y fue seleccionada para trabajar en la ISAPRE Cruz Blanca. Al entrar en la empresa la capacitaron internamente y le asignaron en la sucursal de la Clínica Alemana, pero como consecuencia de las quejas de algunos clientes por su trato terminó siendo despedida.

En este empleo Natalia no alcanzó a estar con contrato laboral. Sin embargo, la empresa si se hizo cargo del pago de las cotizaciones previsionales.

- **Empleo durante subsidio**

Después de estar un mes buscando empleo por internet, encontró una oferta en Burger King. Queda trabajando en esta cadena de comida rápida, desempeñándose en labores de cocina y caja, siendo esto último en lo que se especializó.

Trabajó en el Burger King durante un año y medio. En esta empresa Natalia trabajaba de forma dependiente, pero sin contrato. Emitía boletas de honorarios y la empresa le pagaba sus cotizaciones.

Cuando trabajaba en esta empresa, y junto a otras compañeras, se decidió a postular al subsidio. durante ese tiempo que decidió postular, junto a sus compañeras de trabajo, al SEJ. Al momento de postular la principal motivación estaba en recibir algún tipo de apoyo que contribuyera económicamente a continuar con sus estudios. El subsidio finalmente supuso un apoyo para poder pagar las mensualidades de la universidad. En concreto las últimas mensualidades dado que lo recibía anualmente.

Buscando un aumento de sueldo, y con eso, estabilidad económica, Natalia decide dejar el empleo en Burger King y postula a un trabajo en el Call Center de la Caja de Los Andes. El sueldo era mejor que en la cadena de comida rápida, así como la jornada laboral. Los turnos en el nuevo trabajo eran estables y asignados de forma fija.

Natalia trabajaba de forma dependiente, con un contrato formal y el empleador era el que le pagaba las cotizaciones, además de tener un horario de media jornada. Una condición que era importante para poder compatibilizar la vida laboral con sus estudios de Derecho. El trabajo en el Call Center de la Caja de Los Andes coincidió con el tercer año de carrera de Natalia, donde le entregaron el *ius postulandi*. El título que les permite a los estudiantes de derecho empezar a trabajar en el área y comparecer a tribunales.

Fue en ese momento, y gracias al aviso que le dio una compañera de la universidad, que decidió buscar un trabajo relacionado con sus estudios. De esta forma comenzó a trabajar en un estudio de abogados. Tras esa decisión, las condiciones laborales de Natalia cambiaron: su relación contractual era con contrato formal y jornada completa, pero con prácticamente el mismo sueldo que recibía en el Call Center.

Natalia se desempeñó en el estudio de abogados por un año y medio, con modalidad contractual dependiente y jornada completa; motivada por conseguir experiencia laboral en su área de estudios. Después de un año y medio, y dado el mal ambiente laboral, decide renunciar.

Al cabo de un mes y medio, y a través de un anuncio en internet, consigue un nuevo trabajo en una empresa de cobranzas cuyas oficinas estaban en Las Condes. En esta empresa trabajó durante dos meses emitiendo boleta de honorarios y con un horario de media jornada.

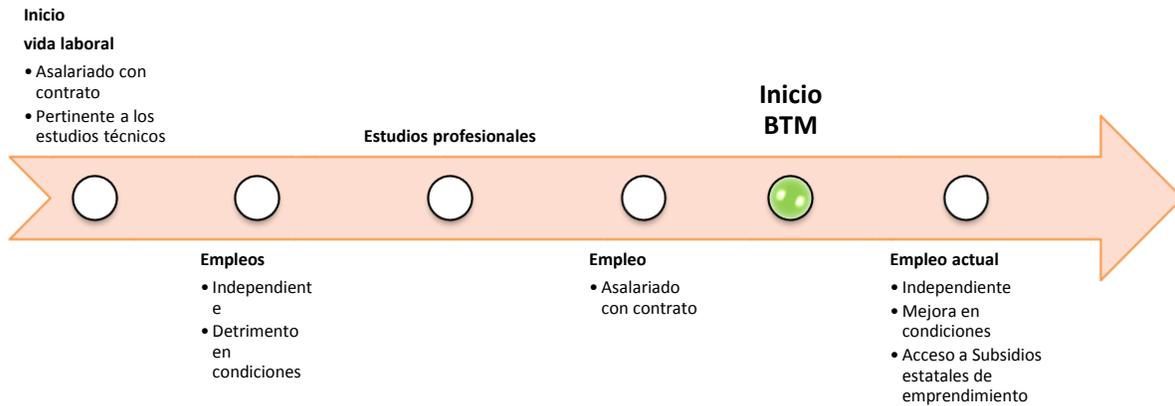
- **Trabajo actual y trabajo post-subsidio**

Mientras estaba en esta empresa postula al puesto que tiene actualmente en el Consejo de Defensa del Estado (CDE) y donde trabaja desde hace 4 años. Es también en este momento cuando deja de percibir el subsidio SEJ.

Natalia está orgullosa de sus logros en el ámbito laboral. Su empleo le ha permitido desempeñarse en el ámbito que quiere, con un buen ingreso y con buenas condiciones laborales. Asimismo, le ha permitido ser reconocida en su entorno familiar como una trabajadora exitosa.

Relato 3: Mujer, 45 años, ex usuaria BTM.

Región de la Araucanía.



- **Primer empleo**

Verónica entró en el mercado laboral el mayo del 1991, a sus 19 años, después de terminar su práctica en una empresa de venta de lubricantes, al salir del liceo técnico comercial en el que estudiaba.

Estuvo trabajando en esa empresa durante doce años, en donde Verónica ocupaba un cargo administrativo. Trabajaba de forma dependiente, ocho horas al día de lunes a sábado con dos horas de colación. En el año 91 entró ganando el sueldo mínimo, que en aquel año era la suma de 33.000 pesos, y terminó en el año 2002 con un sueldo de 350.000 pesos; siendo el sueldo mínimo en aquel entonces de 150.000 pesos.

Verónica pudo conseguir su primer empleo gracias a que el primo de un profesor de liceo, era el que estaba a cargo de la sucursal de la empresa, y con la recomendación del profesor, Natalia se convirtió en una persona de confianza para el empleador.

Por problemas en el ambiente laboral Verónica quiso renunciar, pero prefirió esperar un año más a que la despidieran para poder cobrar la indemnización correspondiente.

- **Empleo pre-subsidio**

Después de un año cesante, Verónica decide buscar empleo, y mediante un anuncio en el diario encuentra trabajo como vendedora puerta a puerta con el *Diario Deportivo*. Sin embargo, tras realizar sus primeras ventas, el empleador no pagó su trabajo, por lo que decidió dejar ese empleo.

Lo mismo le pasó en una empresa de venta en terreno de los primeros Smartphones, donde también decidió irse de la empresa. Por último y antes de encontrar un trabajo más estable, intentó trabajar durante dos semanas en la Caja de Compensación Los Héroes. No obstante, cuando tuvo su primera salida a terreno se dio cuenta que el producto que debía vender era deficiente. Lo que la desmotivó y llevó a decidir retirarse.

Gracias al dato que le da un señor mientras estaba esperando para una entrevista de empleo, Verónica dejó su currículum en una empresa de seguros de Consorcio, donde trabajó durante un año. Los primeros cuatro meses trabajó con contrato a plazo fijo, y luego pasó a modalidad indefinida. Recibía como salario el sueldo mínimo asegurado, más comisiones por ventas.

Por cambios en la directiva de la empresa y al no ser una de las mejores vendedoras, Verónica es despedida durante el año 2007, y aprovecha este período de cesantía para estudiar en la universidad la carrera de Planificadora Social con un crédito Corfo y con su marido como aval.

Cuando termina su carrera, decide buscar empleo de nuevo, y por un contacto encuentra trabajo en un banco. En ese empleo, Verónica tenía contrato laboral formal y trabajó durante un año, hasta que cambiaron la directiva del banco y al no estar bien evaluada en las ventas es despedida en el año 2011.

Transversal a su trayectoria laboral como trabajadora dependiente, Verónica junto a su marido deciden en el año 2007 emprender un negocio familiar de insumos gráficos, y al salir del banco en el año 2011 Verónica decide dedicarse por completo al negocio familiar, el cual se había visto afectado tras la crisis económica del año 2008. Además, durante el año 2010 se ganaron un proyecto FOSIS y aprovecha los 300.000 para comprar materiales y seguir con el rubro de la empresa gráfica. En la empresa grafica familiar, Verónica trabaja de forma independiente donde ella misma se cancela sus cotizaciones previsionales.

Durante este tiempo, además de sus trabajos formales, Verónica se dedica a trabajar de manera informal realizando venta por catálogo o por contacto de joyas, ropa, productos de belleza, entre otros.

- **Empleo durante subsidio y empleo actual**

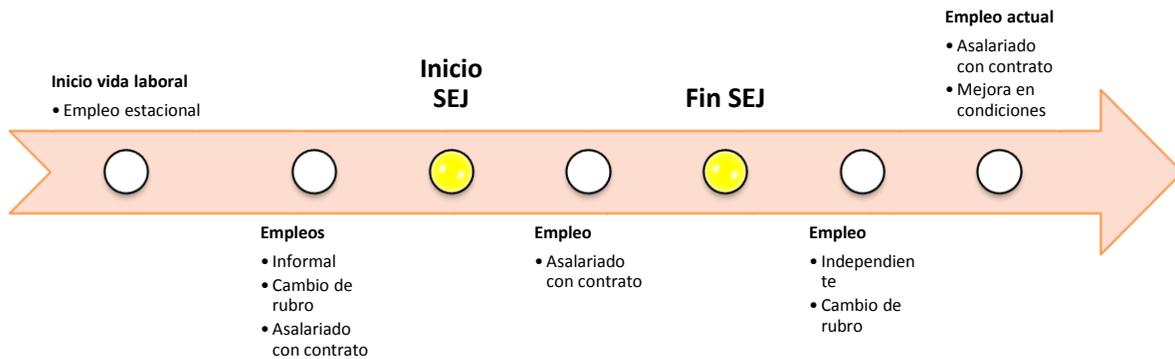
Durante el año 2012, mientras Verónica trabaja de forma independiente en la empresa familiar, decide postular al BTM, invirtiendo el monto del subsidio sus ventas informales de mercadería por catálogo o puerta a puerta, y así incrementar el ingreso familiar.

Durante el año 2013, y siendo ya gran conocedora de los beneficios y subsidios que dispone el Estado para los trabajadores independientes, decide postular a SERCOTEC. Es así como obtiene un subsidio de un millón y medio que es invertido en maquinaria para el negocio familiar, lo cual permite asumir trabajos que antes debían externalizar. Además, Verónica también postula al subsidio Mujer Jefa de Hogar obteniendo como beneficio 450.000 pesos. Una cantidad que invirtió en maquinaria para el negocio de la imprenta digital, además de capacitaciones que realiza mediante el mismo programa.

Una vez que el negocio familiar ya se encuentra estable y con buen rendimiento es que Verónica decide empezar a ofrecer servicios de imprenta a empresas públicas a través de la plataforma de mercado público. Este trabajo en la actualidad le demanda una jornada laboral de 44 horas semanales, con contratos de prestación de servicios y cotizando como trabajadora independiente. Lo que remarca Verónica, es que ella ha sido siempre muy estricta con el pago de sus cotizaciones para salud en FONASA, no así con el pago de las cotizaciones para AFP, ya que desde que se enteró que como independiente podía cotizar solo a FONASA dejó de pagar cotizaciones para la AFP.

Relato 4: Hombre, 32 años, ex usuario SEJ.

Región de los Lagos.



• Primer empleo

Víctor empezó a trabajar a los 15 años junto a su padre. Ellos vivían en una zona rural frente al mar, y junto a su casa se encontraba un centro de cultivo de salmones. Durante el tiempo de la cosecha de salmones las empresas requerían trabajadores temporales, y durante las vacaciones de verano Víctor trabajaba cosechando salmones para juntar dinero.

En su primer empleo Víctor no tenía contrato laboral ni emitía boletas de honorarios, él trabajaba informalmente con un contrato de palabra con su empleador y con el pago de su salario al final del día trabajado.

• Empleo pre-subsidio

Víctor se traslada a Puerto Montt a los 17 años, con el fin de terminar la enseñanza media. En esta ciudad postula en un supermercado para trabajar en el empaque. Durante tres meses trabaja en el *Hiper Full* sin contrato y con las propinas como único sueldo. Por la cantidad de horas que debe trabajar y el sueldo que obtiene, Víctor decidió dejar de trabajar.

Al salir del colegio, y gracias al dato que le dio un compañero de curso que estaba trabajando en Santiago, Víctor consiguió un trabajo como ayudante electricista en la segunda etapa de la construcción del *Mall Costanera*. En esa etapa Víctor trabajó de forma dependiente con contrato por proyecto, y con el pago de las cotizaciones a cargo de su empleador, convirtiéndose en su primer trabajo formal.

Al terminar el proyecto, después de diez meses trabajando en la obra, no le renuevan el contrato y debe volver a buscar empleo. Por un anuncio que vio en el diario, Víctor postuló a un empleo para el *Homecenter* que se estaba construyendo en la entrada de Puerto Montt.

En el *Homecenter* pasó las entrevistas de selección y lo contrataron para armar las estanterías y los racks del interior de la tienda. Víctor tenía un contrato por obra y al terminarse el contrato dejó este empleo, y entró a trabajar por poco tiempo al sector de las empresas contratistas de aseo industrial.

Víctor decidió dedicar poco tiempo de su vida laboral a este sector, ya que las condiciones no le eran favorables a sus necesidades. Trabajaba de forma dependiente con contrato, con turnos de 6x1 y horarios de las nueve de la noche a las seis de la mañana. Le pagaban el sueldo base que en esa época eran entre 180.000 y 210.000 pesos.

- **Empleo durante subsidio**

Después de trabajar con empresas contratistas de aseo industrial Víctor, decidió dar un giro y buscó trabajo en el *Pizza Hut*, donde se desempeñaba en cocina elaborando las masas para las pizzas. Trabajó durante diez meses con contrato laboral formal, pero decidió dejar el empleo. El motivo es que consideraba que le pedían que realizara tareas fuera de su contrato laboral, tales como por ejemplo arreglos eléctricos, y que no eran remunerados en su sueldo a final de mes.

Durante su trabajo en el *Pizza Hut*, a los 24 años, Víctor postula al Programa del SEJ, recibiendo el subsidio durante los 10 meses que trabajó en la empresa. Dejó de recibir el subsidio al cambiarse de trabajo ya que coincidió con la edad límite requerida para ser beneficiario del subsidio.

- **Empleo post-subsidio**

Debido al sector donde reside, muchos de sus empleos a lo largo de su vida laboral han estado directamente relacionados con los procesos de la producción del salmón. Junto con las plantas de procesos y la construcción, el trabajo en salmoneras es de los mejores pagados en la décima región.

Al dejar el empleo del *Pizza Hut*, y tras dos meses en búsqueda de un nuevo trabajo, Víctor trabaja durante un año de forma dependiente en una planta salmonera. Por problemas económicos al interior de la empresa, Víctor, junto con una gran cantidad de sus compañeros de trabajo, son despedidos con el fin de abaratar costos a la empresa y evitar la quiebra de ésta.

Después de la experiencia en la planta salmonera, y gracias a que su padre trabaja en una empresa marítima, Víctor encuentra trabaja como guardia de seguridad marítima. Trabajó durante cuatro años, con turnos de 12x4, como trabajador dependiente con contrato y el pago de sus cotizaciones al día.

Al nacer su hija, Víctor decidió que no era sustentable para la familia tener turnos que le requerían pasar 12 días fuera del hogar, por lo anterior decidió dejar su empleo. Mientras tomaba la decisión le llegó la información a través de un compañero que estaban buscando a un trabajador para el puesto de guardia marítimo, pero en Puerto Montt, sin necesidad de viajes durante días.

Así que, aprovechando la oportunidad, y sin dejar de trabajar un solo día, Víctor cambió de empleo dentro del mismo rubro. En ese empleo Víctor trabajó durante tres años de forma dependiente, con contrato laboral y cotizaciones pagadas a cargo de su empleador. Pero el sueldo no era como él se esperaba, y por un horario de 13 horas al día durante 6 días a la semana Víctor recibía un sueldo de 380.000 pesos mensuales.

Después de tres años trabajando en esas condiciones y aprovechando la oportunidad de que un amigo suyo estaba emprendiendo una PYME de prestación de servicios eléctricos industriales, Víctor decidió una vez más cambiar de rubro y salir del trabajo de guardia marítimo y trabajar en el emprendimiento de su amigo. La PYME del amigo de Víctor quebró por problemas con el socio de la empresa, y Víctor aprovechó la situación del quiebre para ir a trabajar en la empresa que el socio de su amigo tenía, empresa que se dedicaba a la prestación de servicios eléctricos.

Víctor trabajó en la empresa durante un año, tiempo en el que duró el contrato que tenían con una gran salmonera, que era la principal fuente de ingresos de la empresa. Al finalizar el contrato con la salmonera, la empresa realizó reducción de personal, finalizándole el contrato laboral a Víctor.

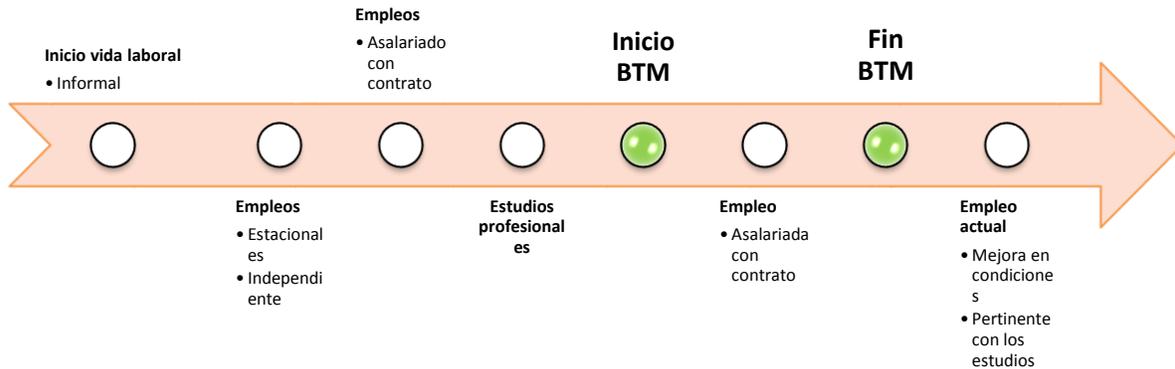
- **Empleo actual**

Después de un mes buscando empleo, Víctor postuló por internet en una empresa de piscicultura en la parte de mantención. Trabajó de forma dependiente con contrato laboral formal durante dos años, hasta que le llegó la oferta del empleo que tiene actualmente, donde las condiciones laborales y el salario son mucho mejores que en el empleo en el que se encontraba.

Víctor llegó a la planta en la que trabaja actualmente, *Pacific Star*, como contratista siendo ayudante de mecánico, empezó en la empresa con el sueldo base de 400.000 pesos. Al poco tiempo, y gracias a que él tenía estudios relacionados al rubro de la electricidad, le dieron la oportunidad para poder optar a un empleo en la planta eléctrica de la empresa. Lo que ha supuesto finalmente que pudiera ir aumentando su sueldo hasta alcanzar a 900.000 pesos mensuales.

En la actualidad Víctor es miembro sindical en la empresa y se encuentra trabajando al interior de la empresa para mejorar la situación laboral de él y de sus compañeros.

*Relato 5: Mujer, 37 años, ex usuaria BTM.
Región de Los Lagos*



• **Primer Empleo**

Claudia empezó a trabajar a los catorce años de edad para contribuir a solventar gastos de su familia dado que su padre era pensionado y su madre dueña de casa. Claudia decidió empezar a trabajar para costearse sus útiles escolares y ayudar con la mercadería de la casa. Su primer trabajo consistía en realizar encuestas fuera del horario del colegio.

Durante sus últimos años de media, Claudia tuvo su primer empleo formal en un local de menaje de casa, donde trabajó durante dos años en temporada de verano emitiendo boletas de honorarios.

• **Empleo pre-subsidio**

Al salir de cuarto medio, a Claudia le realizaron contrato en ese mismo empleo. Su primer sueldo por contrato fue de \$69.000 y trabajaba los sábados y los domingos, mientras estudiaba de lunes a miércoles y realizaba su práctica de jueves a viernes en el Club Alemán.

En ese empleo Claudia estuvo durante ocho meses, ya que su empleadora decidió vender el local y eso supuso el cambio de todo el personal. Al día siguiente le ofrecieron ir a trabajar en el Club Alemán donde había realizado sus prácticas. En este lugar trabajó durante un año con contrato a jornada completa, estando al día el pago de las cotizaciones.

Claudia dejó el empleo en el Club Alemán porque cerraron uno de los locales y con ello se produjo la reducción de personal. Después de una semana, Claudia encontró trabajo como

informadora en el Mall, ese trabajo se lo ofreció un conocido que trabajaba como jefe de personal del Mall.

A los tres meses Claudia renunció a su contrato de media jornada para empezar a trabajar en el cine que se inauguró en la ciudad, pero a las dos semanas la volvieron a llamar del Mall para que trabajara de nuevo en informaciones. En ese momento Claudia empezó a trabajar con dos contratos a tiempo parcial: en las mañanas trabajaba de informadora en el Mall y en las tardes en el cine. Claudia trabajó con doble contrato durante dos años, hasta que decidió renunciar y abrir su propio local de comida rápida.

Su emprendimiento duró un año. Durante este período no pago sus cotizaciones. Posteriormente, Claudia pasó un año cesante y luego, gracias a un amigo que le avisó que existía una vacante en el AIEP empezó a trabajar como secretaria académica vespertina. Claudia tenía contrato formal y el pago de las cotizaciones al día. Trabajó durante un semestre, hasta que decidió renunciar para trabajar como administradora de un restaurant.

El trabajo de administradora lo encontró gracias a una amiga que le avisó de unos conocidos amigos suyo de Siria que tenía un restaurante y necesitaban una administradora. En este empleo Claudia tenía un sueldo inferior a su trabajo en el AIEP, pero decidió aceptar el nuevo empleo para tener experiencia en el rubro al que se quería dedicar: la administración de empresas.

Claudia trabajó durante un año en el restaurant y dejó ese empleo porque los dueños cerraron el negocio para retornar a Siria. Claudia estuvo cesante durante dos meses y gracias a su compañera de trabajo en el restaurant, consiguió empleo como garzona en el terminal de buses de Puerto Montt.

Claudia trabajó durante tres años en el terminal de buses con contrato laboral part-time, lo que le permitió empezar a estudiar la carrera de Ingeniería en Administración de Empresas. Después de tres años y por problemas económicos en la empresa en la que trabajaba Claudia fue despedida.

- **Empleo durante el subsidio**

Después de dos meses sin empleo, Claudia volvió a trabajar en el Mall. El empleador que había tenido la primera vez que trabajó allí, la buscó para ofrecerle otro empleo. Claudia fue contratada durante un mes como informadora en el Mall, luego fue ascendida como administrativa durante tres años.

En ese momento Claudia decidió postular junto a sus compañeras al Programa BTM, ya que según ella, era un incentivo económico para seguir trabajando en el empleo que tenía a la vez que pudo continuar con sus estudios.

Por mala relación laboral y problemas con el empleador Claudia es despedida después de tres años trabajando en el Mall.

Claudia aprovechó su cesantía para realizar un curso de proceso de salmón para planta acuícola con el SENCE. Al terminar el curso, la profesora le ofreció la posibilidad de trabajar prestando servicios para una universidad. Trabajo a jornada completa y con contrato laboral por servicio prestado. Después de un año y medio el servicio finalizó y Claudia quedó nuevamente sin empleo.

- **Empleo post-subsidio y empleo Actual**

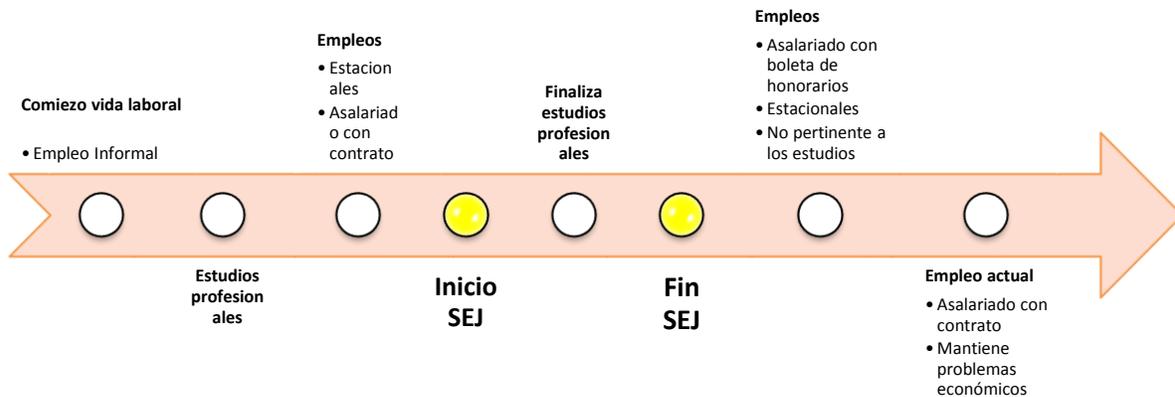
Después de diez meses sin empleo por decisión personal Claudia postuló a un empleo de cajera en el supermercado mayorista ALVI.

Después de pasar diferentes entrevistas con el empleador y el encargado de recursos humanos, Claudia fue finalmente contratada como cajera en jornada completa. En ese cargo estuvo durante cuatro meses, recibiendo posteriormente un ascenso al ser designada supervisora de caja.

En la actualidad Claudia es tesorera en ALVI, permitiéndole obtener unos ingresos, estabilidad laboral y condiciones de trabajo ajustados a sus expectativas. Por este motivo considera exitosa su trayectoria, lo que también es reconocido por su entorno familiar inmediato.

○ *Trayectorias Laborales No Ascendentes*

*Relato 6: Hombre, 27 años, ex usuario SEJ.
V Región*



• **Primer Empleo**

El primer empleo de Carlos fue a los 15 años motivado por la necesidad de apoyar a su familia. En esa época trabajó, principalmente, ayudando en ferias libres. Trabajar a esa temprana edad no era extraño para él dado que la mayoría de sus amigos también trabajaba. Además, para Carlos trabajar era una forma de poder tener recursos con los que sentirse independiente.

A los 19 años Carlos se va a vivir solo, por lo que trabajar se convierte en necesidad para sustentar sus gastos. Su primer trabajo en esta etapa es de salvavidas, entre otros trabajos pequeños que tendrá mientras estudia pedagogía en educación física.

• **Empleo pre-subsidio y durante el subsidio**

Además del trabajo de salvavidas, Carlos trabajó en un restaurante ocupando distintas funciones; como garzón, copero y ayudante de cocina, trabajo de media jornada que varió entre los fines de semana, y días de semana en la noche, por lo que trabajaba un total de 6 días a la semana. Luego se dedicó a la distribución de productos para la empresa productora de bebidas CCU. En ambos trabajos fue trabajador dependiente con contrato y pago de cotizaciones previsionales y de salud.

En esta época Carlos postula al SEJ mientras cursa estudios universitarios como profesor de educación física. Estos trabajos se complementan con el pago que recibía Carlos por desempeñarse como ayudante de distintas cátedras de su carrera, por lo cual había un contrato y recibía un pago mensual por parte de la universidad. Esta labor se mantuvo desde el segundo año y duró a lo largo de los 5 años de su carrera.

- **Empleo post-subsidio**

Al egresar de la Universidad, Carlos buscó trabajos relacionados con su área, tales como trabajos en piscinas, masajista, etc., pero también se desempeñó en otras labores no relacionadas para incrementar sus ingresos. Trabajó como salvavidas en otras oportunidades como trabajo estacional, con y sin contrato, emitiendo boletas de honorarios y sin pagar sus cotizaciones previsionales. Posteriormente retomó labores como garzón de restorán en jornada parcial.

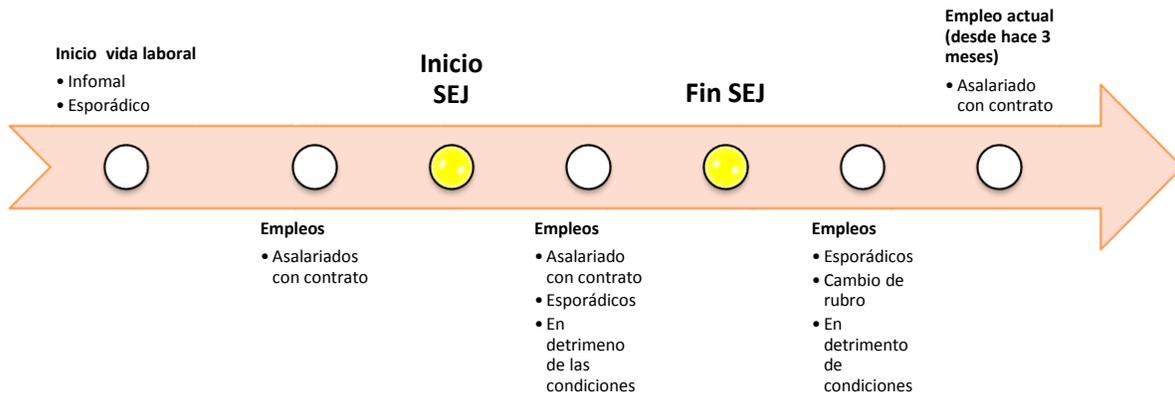
Luego estuvo trabajando en dos empresas de Pausas activas, realizando actividades dinámicas para trabajadores, como actividades de recreación o masajes, entre otras. En estas empresas se trabajaba por proyectos, por lo que los contratos eran fijos por la duración de éstos. Estos trabajos le ayudaron a incrementar su nivel de ingresos, pero en esa época, sus gastos también aumentaron, ya que Carlos tuvo un hijo, por lo que señala que si bien antes ganaba poco, tenía menos gastos, por lo que la diferencia actual es incluso más alta en el nivel de egresos que ingresos.

- **Empleo Actual**

Luego de una serie de trabajos que tuvo Carlos en su trayectoria laboral, y de los cuales solo algunos se relacionaban indirectamente a su profesión, actualmente se desempeña como profesor de Educación Física en un colegio, en el cual lleva ejerciendo hace tres años, trabaja media jornada, y continúa manteniendo problemas para costear los gastos de su hogar. Actualmente vive con su esposa y su hijo en la comuna de Quilpué en la región de Valparaíso.

Relato 7: Hombre, 29 años, ex usuario SEJ.

Región Metropolitana



• **Primer empleo**

El primer empleo de Abraham fue de ayudante en ferias libres, motivado por generar algunos ingresos para vacaciones, y para ayudar a su familia, ya que su madre era soltera y tenía cuatro hijos, por lo que trabajaba para costear gastos cotidianos, como pasajes.

Estuvo en esta labor durante un par de años, luego se puso a trabajar en una verdulería, como ayudante de un vendedor, al cual reemplazaba en su ausencia, este trabajo era informal y sin contrato, con pago directo por día trabajado.

• **Empleo pre-subsidio**

A los 17 años dejó este empleo, por uno en que le pagaban más: trabajando de noche en un pub. En este trabajo tenía que hacer aseo de los baños y desocupar la pista de baile, recogiendo vasos y botellas. Por esta labor recibía un pago de cinco mil pesos por noche trabajada.

A los 19 años de edad, Abraham cambió de trabajo porque necesitaba ganar más para ayudar a su familia que pasaba por un mal momento financiero, allí comenzó a trabajar de reponedor, labor a la que llegó recomendado por su hermano mayor, quien también trabajaba en eso. Empezó haciendo un reemplazo por el verano y luego se quedó de manera más estable. Este trabajo contaba con contrato y pago de cotizaciones.

- **Empleo durante subsidio**

Durante este trabajo Abraham postuló al SEJ, ya que por casualidad se encontró con un compañero del colegio, quien le comentó que estaba trabajando y había accedido al beneficio. Se mantuvo en ese empleo hasta los 23 años, luego tuvo que renunciar porque el trabajo le quedaba lejos de su casa, sumado a que los bonos que le pagaban fueron bajando paulatinamente. En busca de una mejor oportunidad, consiguió trabajo de reponedor en otra marca, donde estaba sin contrato y le pagaban por día, esto duró por ocho meses, y durante ese tiempo dejó de percibir el subsidio.

Terminado ese trabajo ejerció como vendedor en un local que distribuía materiales de repostería y localizado en Puente Alto. Estuvo en este trabajo con contrato durante seis meses hasta que lo dejó por otro nuevo empleo, en esta ocasión como reponedor, que le ofrecía mejores condiciones.

Se inscribió para hacer el servicio militar motivado por la muerte de su abuela. En este recibía un aporte por ser voluntario, con lo cual se reactivó el subsidio. Estuvo haciendo servicio durante un año y cuatro meses, periodo extendido por voluntad propia. Durante este tiempo, Abraham dejó de recibir el subsidio.

- **Empleo post-subsidio**

Al terminar el servicio, estuvo durante dos meses buscando trabajo, hasta que encontró trabajo de reponedor para una marca, con contrato. Estuvo en esa labor durante un año y cinco meses, pero se fue por falta de proyección y porque durante ese periodo no le subieron el sueldo.

Luego encontró un empleo como mercaderista rutero, al que se cambió por mejor horario y pago, en el que estuvo menos de un año, ya que lo despidieron porque se negó a hacer una labor que estaba fuera de sus funciones.

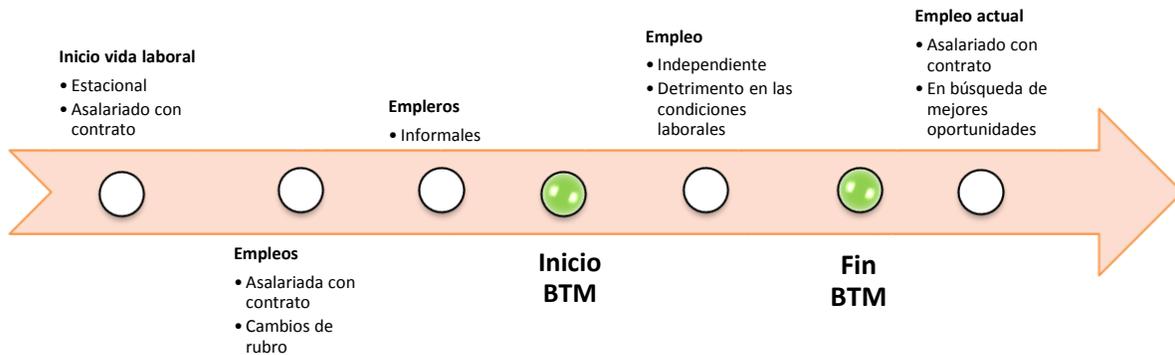
Además, durante ese tiempo y luego de su último empleo, Abraham se dedicó a trabajar como cliente incógnito para una aplicación que ofrecía estas labores. Era un trabajo libre y sin contrato y el pago se efectuaba a su cuenta.

- **Empleo actual**

Al momento de la entrevista, Abraham había entrado hace poco a trabajar a una marca, por lo que estaba en práctica y aprendiendo respecto a los productos. En ese empleo estaba con contrato y pago de cotizaciones, y con posibilidades de crecer en la empresa.

Relato 8: Mujer, 58 años, ex usuaria BTM.

Región Metropolitana.



- **Primer Empleo**

Los primeros empleos de Isabel fueron en las temporadas de verano e invierno, siempre en el área de atención al público. Primero atendiendo la caja en el Estadio Español gracias al contacto de una amiga que trabajaba allí. Como consecuencia de la renovación del contrato de la concesionaria que operaba en este lugar hubo una renovación de personal y quedó sin empleo.

Al poco tiempo paso a trabajar en un cine, atendiendo en el área de boletería o confitería. En ambos trabajaba con contrato.

- **Empleo pre-subsidio**

Trabajó de inspectora en el colegio de su sobrino, fruto de un contacto directo con la gente de la institución, le comentaron la necesidad de tener Inspectores. Motivada por su interés en la pedagogía y la posibilidad de conseguir un empleo en esa área, realizó una capacitación en apoyo paradocente, y luego estuvo trabajando en el mismo colegio. En este empleo estuvo durante cinco años, y trabajaba con contrato y pago del sueldo mínimo.

Al terminar este trabajo por cambiar la concesionaria, estuvo dos años en *Almacenes Paris* como vendedora, hasta que se casó y tuvo una hija, motivos por los cuales dejó de trabajar.

Años después, el 2009, empezó a trabajar por necesidad, ya que se separó de su pareja y necesitaba solventar sus gastos. Entró a trabajar en *Correos de Chile*, con un contrato temporal de 3

meses, ya que era un límite establecido por esa empresa, con opción de contratar nuevamente al año. Por lo que Isabel adquirió trabajos informales, además de postular al Bono al Trabajo de la Mujer.

- **Empleo durante subsidio**

Isabel estuvo haciendo trabajos esporádicos, entre los que cuentan trabajos en bisutería: crear y vendiendo joyas artesanales, además de hacer clases de este oficio.

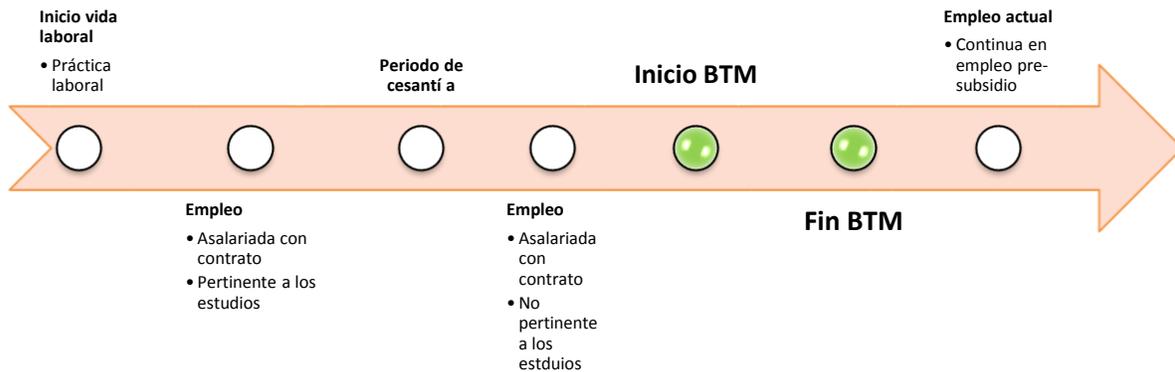
Además, estuvo ayudando a una amiga que trabaja de forma independiente, vendiendo almuerzos en la calle, ayudando a prepararlos y repartirlos. Esto lo hizo durante dos años, tiempo en el que descubrió el BTM, y al cual decidió postular para complementar sus ingresos como trabajadora independiente. Luego de ese tiempo, se queda sin actividad económica ya que, por problemas familiares, su amiga deja el negocio de los almuerzos.

- **Trabajo post-subsidio y actual**

La situación económica era mala en el hogar de Isabel, por lo que decide buscar trabajo a través de portales de internet. Es así que envió su currículum a varias empresas, hasta que la llamaron de la tienda de retail *Falabella* para un empleo de asistente de ventas con jornada parcial, en el cual pretendía estar unos meses hasta encontrar un empleo a tiempo completo, pero donde finalmente terminó quedándose por considerar grato el ambiente en la empresa, específicamente en la sección en la que está. Su trabajo es media jornada, durante los fines de semana solamente, y está con contrato indefinido y con pago de cotizaciones previsionales y de salud. Respecto al salario, se considera conforme con lo que recibe, aunque le gustaría que fuera más. Por ello, dice que le gustaría buscar otro trabajo en paralelo para los días que no trabaja, para ello sigue enviando su currículum por portales de empleo.

Relato 9: Mujer, 36 años, ex usuaria BTM.

IX Región.



• **Primer Empleo**

Elizabeth estudió análisis químico en un colegio técnico de la ciudad de Los Ángeles, terminó la enseñanza media con 18 años. Al finalizar estos estudios, hizo su práctica laboral en el área de laboratorio de un hospital, en donde, terminado el periodo de práctica, le ofrecieron seguir trabajando. Trabajó allí por un periodo de dos años, haciendo reemplazos, con contrato y pago de cotizaciones. Sin embargo, vio que no tenía muchas posibilidades de crecer en el lugar porque le exigían capacitación en laboratorio clínico, con lo cual ella no contaba y al que no podía acceder. Además, quiso encontrar a un empleo más estable en un puesto fijo.

• **Empleo Pre-subsidio**

Dejó el anterior empleo, luego que le ofrecieran un trabajo en una empresa ubicada en un pueblo de la región del Bio Bio, donde ella vivía, y que otorgaba trabajo a gran parte de los habitantes del pueblo. Se trataba de una empresa impregnadora que trabajaba con madera, y que requería una persona para trabajar en el laboratorio, con el perfil de Elizabeth. El empleo estaba más cercano al área de laboratorio y control de calidad, que fue lo que ella estudió, y aunque le pagaban menos que en el trabajo anterior, señala que valoró la estabilidad de ese nuevo empleo. Estuvo durante 8 años trabajando en esa empresa, en el área de control de calidad, con contrato y pago de cotizaciones. Sin embargo, durante ese tiempo no pudo mejorar su cargo porque no tenía

formación universitaria ni la capacitación suficiente, así que terminó por aceptar otro trabajo en un área totalmente diferente.

Su siguiente empleo fue como agente de ventas para una compañía de seguros, ya que la jefa de sucursal conocía a la familia, y le ofreció ese trabajo. En este trabajo duró alrededor de cuatro años, en el que ganaba un sueldo mayor a los anteriores. Tuvo que renunciar debido al nacimiento de su primer hijo, y porque su pareja vivía en Temuco y no había posibilidad de traslado, entonces se mudó a esa región.

- **Empleo durante subsidio y actual empleo**

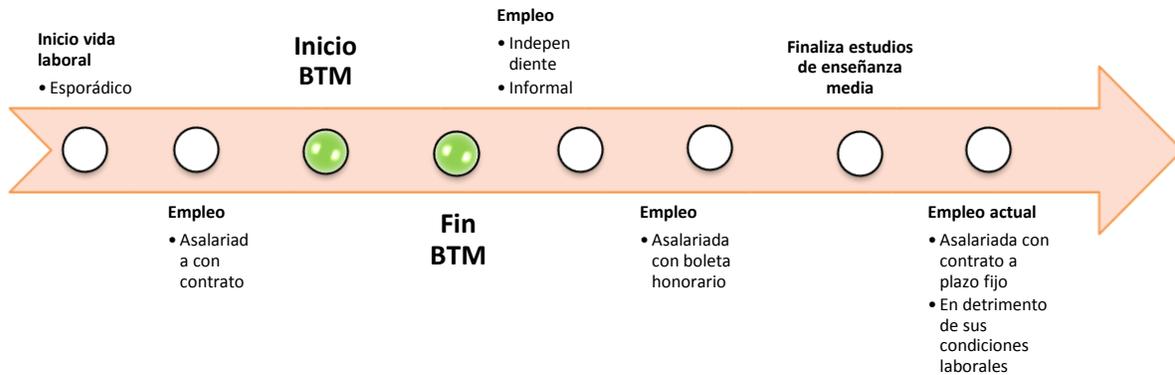
Elizabeth estuvo cinco años sin un trabajo formal, durante este tiempo postuló al BTM, pensando que éste le ayudaría a acceder a una capacitación. Sin embargo, como no estaba cotizando, no pudo percibir el beneficio hasta que tuvo un empleo formal. En este periodo de inactividad laboral quedó nuevamente embarazada, y se dedicó a cuidar a ambos hijos en su primera infancia.

Durante este tiempo, y con ayuda de un familiar, consiguió un trabajo esporádico haciendo turnos en el Terminal Rodoviario de Temuco como agente comisionista, sin contrato y con pago directo. Este duró ocho meses, y terminó porque las condiciones del trabajo eran insostenibles, ya que le exigía estar todo el día con la oficina abierta, descuidando el cuidado de sus hijos, además de generarle problemas con su pareja por temas económicos.

Luego de esperar a que sus hijos crecieran y asistieran al colegio, gracias a algunas recomendaciones, llegó a trabajar como cajera en una empresa de transportes, por los cuales pudo recibir por cinco meses el BTM. En este empleo se encuentra trabajando con contrato indefinido y pago de cotizaciones al día. Al momento de la entrevista, Elizabeth llevaba trabajando un año y siete meses, con este como su actual empleo.

Relato 10: Mujer, 32 años, ex usuaria SEJ.

X Región.



- **Primer empleo**

Susana empezó su vida laboral a los quince años, realizando faenas domésticas entre las cuales contaba el lavado de ropa y limpieza de hogares para conocidos y gente del barrio que se pasaban el dato y la contactaban.

- **Empleo pre-subsidio**

Susana se casó a los 17 años y empezó a trabajar junto a su esposo en la localidad de Maullín para una constructora, en la construcción de casetas sanitarias en ese sector rural. Este empleo se realizaba con contrato y duró dos años, hasta que terminó la licitación de ese proyecto con SERVIU. Vale agregar que a pesar de que existía la opción de seguir trabajando, pero con traslado a Punta Arenas, no era conveniente para la pareja y no aceptaron. Al poco tiempo, falleció su esposo y se trasladó de Maullín a Puerto Montt.

- **Empleo durante el subsidio**

Luego de casi tres años desempleada, a los 22 años, a través de una conocida se enteró que un supermercado estaba recibiendo personal. Tras entregar el currículum y pasar el examen psicológico le ofrecieron trabajar en atención al público en el área de platos preparados. En este trabajo se encontraba con contrato y pago de cotizaciones, y duró aproximadamente seis años en ese puesto.

- **Empleo post-subsidio**

Susana tuvo que dejar ese trabajo debido a problemas familiares: su hijo tenía una fuerte depresión, además de intentos de suicidio, por lo cual ella necesitaba estar constantemente a su lado, por ello renuncia al supermercado y empieza a trabajar de manera informal vendiendo comida casera, como roscas, empanadas y sopaipillas, en el barrio y puerta a puerta. A pesar de estar en una situación económica paupérrima, podía solventar sus gastos, aunque la situación le afectó emocionalmente.

Después de cinco años sin trabajo formal, encontró trabajo como asesora del hogar gracias a un cartel en un negocio, donde estuvo durante dos meses. Luego le ofrecieron el mismo tipo de trabajo, en una casa a las afueras de Puerto Montt por más dinero, en labores domésticas y cuidando a la mascota. Estuvo en ambos trabajos por un periodo de dos años, trabajando sin contrato y con pago directo. Sin embargo, terminado ese periodo lo deja por cansancio, y con el objetivo de terminar sus estudios de enseñanza media.

Luego de finalizado estos estudios, entra a trabajar en una carnicería gracias al dato de un conocido. En esta empresa estuvo seis meses trabajando sin contrato, situación que siempre le molestó y por la que reclamaba constantemente. Ante la negativa del empleador para lograr formalizar su trabajo recurrió a la Inspección del Trabajo con resultados positivos. Estuvo en la carnicería durante un año y medio, pero se cambió porque algunos aspectos de las condiciones de trabajo le incomodaban, como por ejemplo, trabajar de pie, y en permanente contacto con el frío. Por este motivo renuncia y consigue el que es su empleo actual.

- **Empleo actual**

Al momento de la entrevista, Susana llevaba tres meses como vendedora de planes móviles para una empresa de telefonía, empleo que consiguió preguntando por vacantes en el local, donde la jefa de sucursal le ofreció el trabajo. A pesar de que reconoce que le ha costado porque no es su rubro y que considera este empleo como una mejora, explica que no es un empleo seguro, ya que está con contrato fijo por dos meses y en evaluación para renovar contrato.



Fidel Oteiza, 1916 Of. 502 - Providencia - Santiago, Chile
- Tfno. (562) 22696136