



**UNIVERSIDAD DE CHILE
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA DE MAGISTER EN CIENCIAS SOCIALES
MENCIÓN SOCIOLOGÍA DE LA MODERNIZACIÓN**

**TRAYECTORIAS SOCIOLABORALES JUVENILES. DISCURSOS
SOBRE EXPERIENCIAS LABORALES Y EMPLEABILIDAD**

**Tesis para optar al grado de Magíster en Ciencias Sociales con mención
en Sociología de la Modernización**

**ALUMNO: AMÉRICO PROVOSTE V.
PROFESOR GUÍA: CLAUDIO DUARTE Q.**

Santiago, diciembre de 2012

ÍNDICE

Introducción.....	pág. 4
Antecedentes.....	pág. 7
- Contexto del problema a investigar.....	pág. 7
- Pregunta de Investigación.....	pág. 19
- Planteamiento de objetivos.....	pág. 19
- Relevancia del tema a investigar.....	pág. 19
- Estrategia metodológica. Enfoque.....	pág. 21
- Estrategias y técnicas para la producción de la información.....	pág. 21
- Muestra.....	pág. 22
- Estrategia de análisis de la información.....	pág. 22
1. Panorama teórico-conceptual.....	pág. 25
1.1 Estado del arte y estudios previos sobre el tema.....	pág. 25
1.2 Trayectorias sociolaborales y grupos de jóvenes.....	pág. 32
1.3 Trayectorias sociolaborales como recurso de redes sociales.....	pág. 34
1.4 El trabajo y la búsqueda de empleo. Aprendizajes significativos incorporados a partir de la trayectoria.....	pág. 35
2. Análisis explicativo.....	pág.36
2.1 Significados y experiencias laborales	
• Valoración de las experiencias laborales.....	pág. 37
• Valor de la experiencia.....	pág. 45
• Autopercepción.....	pág. 54
• Rol de la familia en procesos educativos y laborales.....	pág. 58
• Aprendizajes.....	pág. 62
• Autopercepción laboral.....	pág. 65

2.2 Construcción de empleabilidad

- Estrategias sociolaborales.....pág. 68
- Motivaciones y expectativas.....pág. 75
- Prejuicios y obstáculos.....pág. 81
- Capacidad de adaptación.....pág. 88
- Construcción de redes.....pág. 94

3. Conclusiones.....pág. 98

4. Bibliografía.....pág. 103

Anexos.....pág. 105

Introducción

Para la investigación propuesta se apunta a explicar *cómo son las trayectorias sociolaborales de los jóvenes tutores que participaron en el Programa Tutorías Sociolaborales (TSL) en la Región Metropolitana (octubre 2008 a marzo 2010)*, iniciativa que perteneció a la Fundación para la Superación de la Pobreza (FSP), destinada a prestar servicios de acompañamiento tutorial a jóvenes “vulnerables”¹ que se capacitaron en cursos en oficios, bajo el Programa Jóvenes Bicentenario (JB) que promovió SENCE.

En mi calidad de asesor de un Programa que involucra políticas públicas, jóvenes y organismos técnicos capacitadores (OTECS), fue todo un desafío separarse y tomar distancia del rol laboral para situarse en una posición desconocida (al menos en este ámbito), la de investigador en el propio espacio de trabajo. El hecho de emprender una investigación relacionada con la juventud, revistió un importante desafío para mí como investigador. Por una parte, aportar al acervo de conocimientos que se ha generado a partir de los estudios sobre jóvenes, y por otra, para dar cuenta sobre la riqueza sociocultural expresada en las trayectorias sociolaborales que describieron los jóvenes que participaron en un Programa determinado. La línea de ejecución del Programa consideraba principalmente, que los jóvenes “beneficiarios” recibieran un acompañamiento tutorial a cargo de un profesional joven que prestaba el servicio de tutoría sociolaboral. Este acompañamiento² consistía en entregarle al joven, herramientas sociolaborales que contribuyeran al incremento de su empleabilidad, entendiendo este concepto como la calidad laboral de una persona determinada, cualidad que se relaciona en forma directa con la oferta/demanda del mercado laboral.

Como mencioné anteriormente, esta investigación ha comprometido un doble esfuerzo, ya que inicialmente he debido hacer un ejercicio de distanciamiento epistemológico respecto de los sujetos a investigar, es decir, dejar de lado la

¹ En la visión de la FSP, vulnerabilidad se entiende como la probabilidad cercana de caer en situación de pobreza.

² En el apartado de antecedentes mencionaré con mayor detalle en qué consiste el servicio de acompañamiento tutorial.

nomenclatura institucional relativa a mi rol como profesional, para adoptar una función investigativa sobre un tema “conocido”. En segundo lugar, esta investigación connota retos asociados a explicar cómo son las trayectorias sociolaborales de tutores jóvenes involucrados en un programa social, aspectos que para el foco de ejecución programática no interesan, pero sí para mi curiosidad investigativa. Esta inquietud investigativa se originó a partir de las conversaciones sostenidas con los jóvenes participantes del Programa (tutores), intercambios en los cuales pude advertir la riqueza discursiva que subyace en los diálogos y acciones que los jóvenes establecieron en sus ámbitos relacionales con otros tutores y jóvenes beneficiarios. Aquellas dimensiones no visibles al foco de la política pública es lo que me interesó problematizar; cómo ven estos jóvenes el mundo del trabajo, cómo son las trayectorias sociolaborales que describen estos jóvenes, qué circuitos urbanos recorren en estos caminos, cómo se relacionan entre sí, cuál es su visión sobre el trabajo y cómo lo asocian al mundo adulto. Estas y otras preguntas permearon mi reflexión durante el período que pude estar cerca de estas experiencias.

La visión que puedo proyectar en lo inmediato respecto de una investigación de este carácter, es la de un compromiso para con las personas con las cuales he trabajado. Pero no me refiero a mi entorno laboral, ni institucional; me refiero a los jóvenes que trabajaron en terreno según lo programado y que fueron el elemento central de la investigación. Creo que el hecho de dedicar investigaciones y esfuerzos a temáticas de juventud, da cuenta de una creciente necesidad de las Ciencias Sociales hoy en día. En este sentido, estimo interesante abordar el tema de los jóvenes y su relación con el empleo.

El texto se organiza en un apartado de antecedentes, que contextualizará el tema de la investigación, además de mencionar la estrategia metodológica. En esta sección también se define la pregunta de investigación, objetivos y la relevancia o alcances estimados del tema

El punto uno da cuenta del panorama teórico-conceptual en que se inscribe la investigación, además de presentar el estado del arte del tema investigado.

Este enfoque será principalmente el enfoque socioconstruccionista respecto de las categorías de juventud, trayectorias sociolaborales y empleo. El punto dos, presenta el análisis explicativo basado principalmente en el discurso de los jóvenes sobre las distintas experiencias vivenciadas en su rol de tutor/a.

Finalmente en el apartado de anexos, se expondrán algunos instrumentos diseñados para la construcción de datos, información complementaria, entre otros insumos.

Antecedentes.

Contexto del problema a investigar.

El contexto del tema de investigación que definiremos a continuación es el Programa Tutorías Sociolaborales (TSL), iniciativa que surgió desde la Fundación para la Superación de la Pobreza (FSP) en colaboración con SENCE, para brindar un servicio de acompañamiento tutorial a jóvenes de la Región Metropolitana. Este Programa se ejecutó como un proyecto piloto durante el periodo octubre 2008- marzo 2010, siendo un componente del Programa Jóvenes Bicentenario (JB), programa ofertado por SENCE, el cual buscaba capacitar en cursos en oficio a alrededor de 30.000 jóvenes en todo Chile entre el 2007 y 2010.

El acompañamiento que promovió TSL consistía en un modelo tutorial, donde profesionales jóvenes del ámbito de las Ciencias Sociales (denominados “tutores sociolaborales”)³ acompañaban en forma paralela a los jóvenes que participaban de los cursos de capacitación que promueve JB. Dicho acompañamiento se realizaba por un plazo mínimo de 7 meses y máximo de 9 meses, relación en que el “tutor” acompaña al joven en las dimensiones psicosocial, sociolaboral y socioeducativa del proceso; entregando competencias de empleabilidad en sesiones grupales (temáticas) e individuales (focalizadas). En esta relación, el tutor se constituía en un actor que adoptaba tres roles complementarios y simultáneos: debía ser un mediador de aprendizajes en el sentido de contribuir a que el joven incorporara los contenidos de la capacitación en términos significativos, vale decir, que el joven interpretara y proyectara estos conocimientos en consonancia con su particularidad, de manera que tales conocimientos no le pareciesen ajenos. Al mismo tiempo, la dimensión socioeducativa del acompañamiento, procuraba el

³Por ahora mencionaremos “tutor” entre comillas para denominar a aquel joven que se encontraba en la situación de poder de dicho proceso. Esta situación la determinaba la institucionalidad involucrada. No obstante y para evitar sesgos, a efectos de nuestra investigación los jóvenes participantes y los jóvenes tutores serán abordados como jóvenes, indistintamente de su posición. En los momentos que sea preciso se hablará de “tutores” o “jóvenes” (para hacer referencia a aquellos individuos que para efectos de PTSL y JB son la población objetivo).

desarrollo de competencias como la noción de formación permanente, aprender a aprender, aprender a hacer entre otras competencias. En el ámbito sociolaboral, el tutor debía desarrollar con el joven la habilidad de identificar y activar redes sociales asociadas al tema laboral y en simultáneo, potenciar sus competencias de empleabilidad. Finalmente en la dimensión psicosocial, el tutor debía trabajar con el joven aquellas habilidades de tipo relacional como escucha activa, manejo comunicacional, expresión corporal, apresto laboral, tolerancia a la frustración y manejo de conflictos laborales, entre otras.

Para el período 2009-2010 se contemplaba prestar el acompañamiento tutorial a cerca de 3000 jóvenes, distribuidos entre las regiones V^a, VIII^a y Metropolitana.

En términos conceptuales, los elementos que enmarcaron el despliegue del Programa Tutorías Sociolaborales, se relacionaron con temáticas vinculadas al desarrollo promocional de los jóvenes respecto del trabajo y a la inclusión social de los jóvenes mediante el trabajo. Sin embargo, pienso que es pertinente exponer algunos de los conceptos más relevantes que se trabajaron en TSL para contextualizar en forma más precisa el tema de investigación.

Exclusión social

La exclusión social, más que ser un elemento transversal, constituye el contexto en que se desarrolla la intervención o bien el problema que aborda, en lo particular exclusión social respecto a educación y trabajo como ejes de integración social. Se manifiesta por la existencia de segmentos de la población del país que no tienen acceso a oportunidades de integración que permitan su desarrollo social, económico y cultural. Esta situación da lugar a distintas brechas, en tanto diferencias que determinan las posibilidades de participación de los sujetos en la estructura de oportunidades. Una de las principales brechas existentes en la actualidad refiere a la calidad de la educación recibida por quienes pertenecen a los sectores excluidos de la sociedad. Su importancia refiere a la dificultad e incluso, imposibilidad de los excluidos para alcanzar un desarrollo óptimo de aprendizajes y capacidades para el aprendizaje, y que

este les posibilite oportunidades de inclusión laboral. Para estos segmentos, incluso en los casos que presentan escolaridad secundaria completa, dicha educación no ha tenido un vínculo con oportunidades laborales.

Debemos sumar a lo anterior la constatación del efecto reproductor de la exclusión de estas brechas, pues según sea su tipo o su naturaleza, tienden a su autoreproducción y aumento: quienes se encuentran en una situación de exclusión no se encuentran en condiciones de articular mecanismos o redes que les permitan alcanzar mayores niveles de desarrollo de sus capacidades, sino que más bien caen en círculos que reproducen y refuerzan la situación de exclusión.

Participar de procesos educativos de baja calidad da como resultado un escaso dominio tanto de conocimientos básicos generales como específicos de un oficio o área productiva en particular, y de las herramientas necesarias para proyectar un proceso educativo coherente. Así mismo, contar con bajos ingresos da como resultado situaciones que merman y exigen aun más los escasos recursos materiales e inmateriales que se tienen (bajos ingresos corresponden con una mala alimentación, una mala alimentación genera enfermedades, éstas a su vez derivan en absentismo o discontinuidad en procesos educativos o laborales que exigen y entorpecen el alcance de nuevos ingresos, etc.).

Este tema tiene especial vínculo con un detrimento a nivel de confianzas básicas depositadas en pares, institucionalidad o mundo adulto, este déficit de confianzas, asociado a historias de marginación o exclusión, limita las posibilidades de establecer relaciones significativas con otros (a nivel de pares como recurso de apoyo social), a la vez que puede limitar la posibilidad de que la/el joven se vincule a redes institucionales cuando respecto dicha estructura de oportunidades, abriga sentimientos de desesperanza o desconfianza.

Inclusión ciudadana a partir de la participación en el trabajo

Gracias al desarrollo del TSL durante su fase piloto, uno de los temas que mayor potencia alcanzó en términos reflexivos, fue el de la participación ciudadana de los jóvenes mediante el entramado de redes (en este caso de acceso) que posibilita el empleo y su formación.

Mediante la participación de los jóvenes en procesos de capacitación y las diferentes instancias asociadas (tutorías, apresto laboral, vinculación a redes), los jóvenes accedían a una dimensión de la sociedad antes negada o poco visible; esto es, el vínculo individual que establece el Estado con los sujetos en términos de derechos y deberes; la ciudadanía. Esto cuestiona de alguna forma la noción instalada en el imaginario social, que evoca la escasa participación ciudadana de los jóvenes, tomando como indicador central la apatía juvenil expresada en bajos índices de inscripción electoral. En este sentido, el empleo y los procesos conducentes a su adopción, se constituyen en ámbitos cargados de sentido y significados, que establecen derechos y deberes laborales, elementos que refuerzan el vínculo ciudadano de los jóvenes. Incluso, ya mediante la participación de los jóvenes en el mercado del trabajo, éstos incorporan nociones de intereses públicos e intereses privados. Así, los jóvenes integran en forma empoderada sus derechos y deberes de consumidor y ciudadano a la vez (Hirschman: 1986).

Bajo este marco de desarrollo conceptual de integración vía empleo, entiendo por inclusión ciudadana el proceso mediante el cual los jóvenes incorporan prácticas sociolaborales, que luego se revisan de forma recursiva respecto al sentido que revisten para el propio joven. De esta reflexión surge precisamente el carácter inclusivo que adquiere dicho proceso para el joven, dado que mediante su ejercicio y constante resignificación, el joven experimenta un juicio de concientización, desarrollo que le otorga una posición de sujeto⁴ específico respecto del trabajo y sus roles asociados, entre ellos el de ciudadano.

⁴Desde la fenomenología, el concepto de sujeto se constituye a partir del devenir histórico que experimenta la categoría. Vale decir, los distintos discursos que dan cuenta de un proceso continuo en la conformación del individuo y que le otorga identidad.

Además, la noción de inclusión que proponemos concibe el trabajo como un medio de integración social, un ámbito que lo vincula a otros niveles y esferas relacionales dentro de la sociedad, dimensiones que propician el desarrollo laboral de los jóvenes.

Trabajo y juventud

Muchas son las definiciones que se han presentado sobre el trabajo y sus categorías. Desde el materialismo histórico, el funcionalismo, estructuralismo entre otros paradigmas, se ha abordado este tema según momentos políticos, históricos y teóricos. Desde el desarrollo del Estado de bienestar, a fines de la década del 50' y hasta su auge en la década de los 70', se promovió el pleno empleo y el Estado asumió un rol central para asegurar trabajo a sus ciudadanos, esto considerando la masiva incorporación femenina a los puestos de trabajo que en su mayor parte asumió la industria textil. Más allá de entender el trabajo como una categoría bajo la cual se puede clasificar a la población según su actividad productiva o como la energía destinada para la consecución de un fin, o incluso como el medio que le permite al hombre transformar la naturaleza⁵, concibo el trabajo como un derecho en el sentido ciudadano, es decir, como una garantía emanada desde el Estado hacia la ciudadanía con el fin de asegurar la plena participación de los individuos y la integración social. El trabajo es en sí mismo un ejercicio ciudadano mediante el cual las personas adquieren derechos y deberes, pero también faculta al sujeto a participar como consumidor y así, integrarse a la esfera del mercado. El trabajo es en esencia un bien económico, es un patrimonio personal e intransferible (pero sí comercializable) mediante el cual las personas satisfacen sus necesidades y en este mismo proceso se integran a la lógica económica y social. Constituye, junto con la educación, una de las vías de integración social que por excelencia ofertó la modernidad. Actualmente, si bien el consumo se oferta como una vía de integración, sostenemos que para ciudadanos excluidos respecto educación y trabajo como ejes de integración, como el caso del perfil

⁵ Esta es la más clásica noción del materialismo histórico.

objetivo de TSL, ser convocados a integrarse vía consumo, les permite integrarse precaria e intermitentemente en sociedad, sin trasuntar ello en una mejor calidad de vida o movilidad social, en la medida que los trabajos en que se emplean por contar con baja especialización (asociada a bajo nivel de escolaridad y competencias no certificadas formalmente) son precariamente remunerados e inestables en términos de tiempo, lo cual limita tanto la posibilidad de consumo como la de integración. Al integrarse compartiendo en la “plaza” actual, “el mall” o centros comerciales en general, no estrechan lazos, mientras las vitrinas, sus productos y costos asociados, le enseñan nuevamente una dimensión o expresión de la brecha que divide a la sociedad en integrados y excluidos. Por lo anterior, desde TSL se cifraron objetivos en el sentido de promover que los jóvenes vieran el trabajo desde otra óptica, más amplia que considerase al empleo como un medio de inclusión social.

Por otra parte, entiendo por juventud una categoría socialmente creada, que alcanza su sentido en un espacio y tiempo cultural particular. En este sentido, entendemos por trabajo juvenil aquella forma de empleo que contempla principalmente una noción inclusiva de un segmento de la sociedad que históricamente ha sido relegado a planos secundarios en materia de empleo. Es decir el trabajo juvenil es una forma productiva que considera las particularidades y fortalezas de los jóvenes para ser dispuestas a participar de procesos productivos de manera renovada y focalizada. Además constituye una instancia por medio de la cual los jóvenes son integrados a la sociedad, una vía para la inclusión y al mismo tiempo reactivación económica en aquellas sociedades pauperizadas por el desempleo, la pobreza y la exclusión social.

Movilidad y proyección laboral

A partir de las distintas experiencias rescatadas desde la implementación de las tutorías, ha sido posible advertir el desarrollo e incorporación de nociones relacionadas con el concepto de empleabilidad⁶.

Entendemos por movilidad laboral aquella capacidad de predisposición que presenta un joven para determinar constantemente su posición en un campo laboral determinado. No obstante, dicha capacidad se ve condicionada inherentemente por el entorno sociolaboral del joven, contexto que fortalece o neutraliza dicho potencial. Esta capacidad del joven, que contempla el autoconvencimiento de protagonizar una trayectoria laboralespecífica de acuerdo a sus propias condiciones y capacidades, en sintonía con los factores que habilita el entorno, puede ser potenciada y focalizada en función de la consecución de objetivos laborales definidos. En términos concretos esto significa que el joven desarrolla como competencia, la noción de actualización y autodeterminación laboral, conceptos claves para comprender la necesidad del joven por transitar en distintos espacios laborales a partir de su propia voluntad.

A su vez, defino como proyección laboral la comprensión internalizada en el joven que determina la forma de imaginarse su trayectoria en el ámbito laboral. Esto, advirtiendo que la historia laboral es un proceso en constante reformulación y sin final. Esta noción desestima de antemano la visión clásica de “empleo para toda la vida”, otorgando mayor relevancia a las propias determinaciones del joven respecto de sus propios intereses y objetivos laborales. Este concepto reviste gran importancia, dado que busca desplazar la visión que sitúa la consecución de un empleo o el término de un proceso de capacitación, como hitos finales en la vida laboral del joven. La proyección laboral refiere a una ampliación de horizontes, donde el trabajo aparece como una línea inconclusa que el joven puede construir de acuerdo a sus proyecciones laborales a corto y mediano plazo.

⁶Entendemos por empleabilidad el conjunto de herramientas y saberes que un sujeto incorpora como aprendizajes, permitiéndole alcanzar grados específicos de competencia en un campo laboral determinado. Esta “calidad laboral” de un sujeto determina su proyección y movilidad en el mercado laboral.

Articulación de redes sociolaborales

Ya vinculado y referido transversalmente en relación a otros ítemes del apartado y como uno de los ejes claves de intervención, este concepto se presenta como una competencia presente en el accionar del tutor sociolaboral y que se pretende transferir en el marco del proceso tutorial . A lo largo de dicho proceso, el tutor debía modelar esta competencia a partir de las diferentes instituciones, organismos, organizaciones de la sociedad civil y personas que va identificando y activando para apoyar al joven en la ampliación de su propia red. Por una parte el tutor debía ilustrar al joven los procedimientos para acceder a las redes necesarias para su plena inserción, y por otra, debe promover la autonomía suficiente para que el joven pudiera moverse con habilidad en pro de conseguir sus fines laborales. En este sentido, la articulación de redes se entiende como una competencia de empleabilidad que el tutor transfirió al joven para que fuera capaz de desempeñarse autónomamente en los diversos espacios de trabajo al cual el joven aspiraba a vincularse.

Educación permanente como estrategia de integración/desarrollo sociolaboral

La formación permanente se entiende como la constante actualización y definición de aprendizajes y conocimientos relacionados con el campo de acción laboral o académico específico en que el joven está situado. En el plano laboral, la formación permanente conforma como una necesidad demandada desde el mercado laboral actual, debido a la fuerte competencia especializada que existe en los distintos empleos ofrecidos.

En este marco, la formación permanente debe constituirse en una noción incorporada en el joven, que posibilite en él la voluntad para trazar una trayectoria sociolaboral en constante definición; así para que esta apertura sea efectiva, el joven debe apropiarse el proceso de desarrollo laboral como una línea susceptible de agregar nuevos conocimientos y actualizaciones que lo

mantengan vigente dentro de su espacio laboral y disponible, en cuanto competente, para enfrentar nuevos escenarios de trabajo.

Procesos de Autonomía como hito del desarrollo laboral y capital socioeducativo / sociolaboral.

Entendiendo el logro de autonomía como uno de los hitos esperables en el marco del desarrollo de un sujeto, es manifiesto que resulta clave al momento de tomar decisiones y proyectar itinerarios, así como en la adaptación a espacios laborales (autonomía como competencia sociolaboral blanda extensamente valorada por el mercado), siendo la integración laboral un proceso que es dotado de sentido por los jóvenes en tanto les garantizaría autonomía/independencia económica, constituyendo en un hito que en ocasiones señala la subjetiva percepción del tránsito juventud/adulthood.

La autonomía en el marco de la toma de decisiones constituyó uno de los nodos transversales de las definiciones técnicas TSL. Esta noción refería a las decisiones que son necesarias para alcanzar un determinado objetivo, sea este de orden laboral o educacional. La autonomía se motiva bajo el principio de participación activa en el proceso de capacitación. Desde la dimensión sociolaboral, la autonomía se expresa en las acciones realizadas por el joven para la activación de redes, la movilidad al interior de un puesto de trabajo, y en el mismo desempeño laboral. Desde lo sociolaboral la noción de autonomía se debe entender en el contexto del perfil de trabajador que lograba desarrollar el joven, a través del proceso de capacitación y en paralelo con las tutorías sociolaborales. De hecho, existe un vínculo estrecho entre los grados de autonomía y las nociones de movilidad y proyección laboral. Esta relación consistió en la triangulación que el joven pudiera establecer entre la movilidad autónoma a través de distintas opciones y espacios laborales, asociado a la proyección trazada para desarrollar su vida de trabajador. Es decir, mediante la apropiación de diferentes competencias de empleabilidad el joven alcanzaría relativa autonomía de capacidad de decisión y acción para moverse en un campo u otro según sus propias demandas, expectativas y posibilidades

efectivas de emplearse. Obviamente, lo anterior se ve condicionado por dos elementos principales: el manejo efectivo de redes que lograra articular el joven y las características laborales ofrecidas por el entorno, en este caso el campo laboral que el joven pretendiese.

Resulta importante destacar el empoderamiento general que pudo desarrollar el joven mediante el ejercicio de sus competencias y habilidades sociolaborales, condición que lo facultó para elegir entre muchas más opciones y formas de empleo, elección posibilitada gracias a los grados de autonomía alcanzados.

Orientación vocacional y trayectorias sociolaborales

El componente orientación vocacional aparece vinculado a procesos reflexivos y de autoconocimiento, vinculándose en forma profunda con el componente de reflexión educativa. Refiere a la necesidad de una adecuada identificación de las capacidades, habilidades, intereses y posibilidades de los jóvenes en función de su equilibrio con el oficio que pretenden desarrollar o área productiva donde se proyectan más allá de un oficio en particular.

Por su parte, las trayectorias sociolaborales refieren a un concepto que difícilmente se puede manejar desde una perspectiva unívoca. Desde un enfoque cualitativo es susceptible de comprender en relación a la identidad laboral individual. Pero no se debe caer en ampliaciones ni reduccionismos de esta condición, es decir, no existen tantas trayectorias laborales como jóvenes hay, ni tampoco existe una taxonomía de recorridos laborales específicos. Lo que sí se puede identificar son patrones recurrentes de comportamientos y trayectos que pueden relacionarse para comprender las formas en que los jóvenes transitan por el campo laboral de acuerdo a sus aptitudes y actitudes para afrontar la inclusión social vía empleo. Desde CIDPA se ha trabajado en este concepto, relacionando el perfil sociolaboral de un joven con su historia educacional y las situaciones particulares de su vida (Ghiardo y Dávila: 2008).

En este sentido, la trayectoria sociolaboral es el recorrido efectuado por un sujeto (joven en este caso), producto de la intersección de las dimensiones laboral, educacional y personal. Este recorrido presenta continuidades y discontinuidades que marcan la forma de cómo el joven percibe el camino laboral que ha transitado, y cómo esta percepción es proyectada hacia los demás que resignifican dicha proyección, interpretándola de acuerdo a sus propias percepciones. Esto además se condiciona por los discursos y conversaciones que fluyen acerca de cómo es y cómo debe ser la vida laboral de un joven específico. Nuestra sociedad presenta ideales de trayectorias laborales predefinidas de acuerdo a las características de cada individuo. En pro de cumplir estos caminos señalados, los jóvenes van estableciendo hitos que demarcan su trayectoria laboral. En este mapeo, los jóvenes sintonizan la relación entre las trayectorias predefinidas socialmente (a través de discursos) y las que ellos mismos construyen en su devenir sociolaboral. Esto se nexa de manera estrecha con las trayectorias socioeducativas, que constituyen procesos educativos y sociales que han permitido el alcance del nivel de conocimientos propio de cada joven en torno a distintos ámbitos de interacción social. Está marcado fundamentalmente por los procesos de socialización, e indica la presencia de espacios relacionales significativos que modifican o refuerzan la conducta y representaciones del joven (aprendizaje), en función de la experiencia ahí desarrollada, pudiendo ser ésta formal (sistema educativo), no formal (con intencionalidad educativa) o informal (en ausencia de intencionalidad educativa).

Códigos lingüísticos como capital clave pro adaptación/integración psicosocial, socioeducativa y sociolaboral

Desde la sociolingüística y otras ciencias afines, los códigos han sido definidos como sistemas de signos y símbolos que posibilitan la comunicación entre interlocutores. Ahora bien, las actuales corrientes de lingüística del discurso, conciben la articulación de elementos del lenguaje dentro de un contexto, es decir se hace patente la asociación entre texto y contexto. No podemos examinar un discurso en forma aislada, sino que necesariamente debemos

remitir al entorno sociocultural en que este fue elaborado o articulado. Con estos antecedentes, la noción de código se comporta como un concepto que refiere al repertorio lingüístico, de disposiciones corporales, sociales y culturales con que un sujeto cuenta para desempeñarse de manera competente en un contexto dado, pudiendo aplicarse en el modelo TSL tanto el contexto educativo como laboral, emergiendo así la relevancia de los códigos socioeducativos como marco básico para adquirir aprendizajes y los códigos sociolaborales, como aquellos repertorios lingüísticos que permitan al joven adaptarse a las expectativas y exigencias del contexto laboral general y de la cultura asociada a un oficio o área productiva en general.

El objetivo de TSL en este plano, fue facilitar el aumento o diversificación del repertorio de actitudes y aptitudes incorporadas en el joven y en el tutor, que los facultaría y les indicaría la pertinencia de determinados comportamientos o discursos de acuerdo al espacio social en que desearan competir, en este caso el plano social en general, y el educativo y laboral en lo particular.

Estos códigos pueden ser aprendidos, o bien pueden desarrollarse de forma espontánea. Lo relevante, es que los jóvenes fueran capaces de diferenciar en cual o tal contexto, qué código es más apropiado. Esto supone que mientras más códigos sociolaborales disponga el joven, mayor será su adaptabilidad a escenarios laborales diversos. Se puede hacer la metáfora de un buen actor de teatro: mientras más papeles ha interpretado en su vida, más opciones de adaptación tendrá para desempeñarse en futuras obras, películas, etc.

La pregunta de investigación

A partir de la participación de un grupo de jóvenes en un Programa Social (TSL), se investigó cómo son las trayectorias sociolaborales de los tutores, identificando principalmente los elementos de su vida educacional, laboral y familiar. El sentido de esta propuesta investigativa adopta un carácter explicativo, dado que se orienta a analizar los recorridos e itinerarios laborales descritos por estos jóvenes, los cuales hacen sus primeras experiencias en el mundo laboral, o han tenido experiencias laborales discontinuas o esporádicas, están desarrollando sus primeras experiencias laborales más estables.

Objetivos

Objetivo general

Describir y analizar cómo son las trayectorias sociolaborales de los jóvenes tutores que participaron en el Programa Tutorías Sociolaborales.

Objetivos específicos

- *Identificar significados y experiencias laborales que presentan jóvenes tutores.*
- *Explicar cómo construyen su propia empleabilidad estos jóvenes.*

Relevancia de la investigación propuesta

En términos teóricos, el abordar una investigación acerca de trayectorias laborales juveniles desde una perspectiva socioconstruccionista, puede proveernos de mayor amplitud comprensiva para observar la forma en que actualmente los jóvenes se relacionan con el mundo del trabajo, y de esta forma entender las asociaciones y valoraciones que le otorgan. Teóricamente

un ejercicio como este, pudo acercarnos a observar que la relación que establecieron los jóvenes con el trabajo, es decir, el proceso de construcción de sus motivaciones, estrategias de acción e identidades, fue llevado a cabo en y a través de las relaciones sociales en las que participaron. Asimismo, se subentendió que los recursos necesarios para la identificación y gestión de necesidades y problemas estaban presentes en los propios jóvenes y en los contextos relacionales en los que se desenvolvían.

A nivel práctico/político, esta investigación pudiese ser un complemento a considerar en la implementación de Políticas Públicas, tal cual lo fue el Programa Jóvenes Bicentenario de SENCE. De esta forma podemos contribuir al conocimiento de las características de los jóvenes que hicieron tutorías y que prestaron un servicio de acompañamiento a otro joven, en el papel “vulnerable”. Es interesante la reflexión que podamos desarrollar en este sentido, dado que en una posición crítica podemos relativizar el alcance y pertinencia que puedan tener Políticas Públicas que se ejecutan unidireccionalmente, sin contemplar las condiciones y características que presentan el sector al cual van destinadas, en este caso, los jóvenes. Desde este punto de vista, nuestra propuesta se encaminó a observar con mayor agudeza, las particularidades sociolaborales que presentaron los jóvenes tutores, con el propósito de generar un discurso que pudiese orientar en las estructuras institucionales, la predisposición a trabajar con jóvenes, potenciando sus fortalezas y aprovechando los recursos que presentan.

Dentro de los alcances metodológicos que puede suscitar nuestra investigación, podemos mencionar que el tema conversacional adquiere una importancia considerable. Es decir, le otorgamos un rol fundamental a aquellas técnicas que puedan reforzar o facilitar la emanación de discursos y subjetividades presentes en los jóvenes tutores. En este sentido, se realizaron entrevistas en profundidad a los tutores, con el propósito de construir discursos respecto de lo laboral; las que posteriormente fueron analizadas para identificar los principales tópicos presentes en ellas.

Estrategia Metodológica. Enfoque

Dadas las características del tema que queremos investigar y que consiste en explicar cómo son las trayectorias sociolaborales de los tutores que participaron en TSL, el enfoque más apropiado es el cualitativo. Esto porque los temas que queremos problematizar requieren una aproximación sobre sus cualidades dinámicas. Una trayectoria denota un flujo, un devenir (Deleuze y Parnet: 1987), movimiento constante en términos relacionales y direccionales que se hace más susceptible de comprender desde una óptica que considere estas características. Vale decir, un enfoque cualitativo nos permite abordar de mejor forma aquellos aspectos dinámicos presentes en la trayectoria sociolaboral de los jóvenes entrevistados, aspectos que se reflejan en el discurso, en la conversación sobre el trabajo que sostuve con ellos.

Estrategias y técnicas para la producción de la información

En términos estratégicos, se contó con la autorización de la institución que albergó el programa, y por lo tanto, los jóvenes con los cuales trabajaremos. Tenemos a disposición los antecedentes y conceptos desarrollados en el Proyecto Piloto Tutorías Sociolaborales, contando con informes de procesos, modelos y formatos de trabajo, bases de datos, entre otros informes que otorgaron información relevante para la investigación. La técnica de producción de información que utilizada fue la conversación en profundidad, dado que nos permitió alcanzar precisión hacia el discurso que nos interesaba construir con los jóvenes respecto sus trayectorias laborales. Respecto de los instrumentos, conté con dos matrices que tienen tópicos y dimensiones a tratar en las conversaciones en profundidad. Dichas matrices han sido construidas a priori con la finalidad de entregar algunas orientaciones en la conformación de las pautas de entrevistas aplicadas a los jóvenes. No obstante, estas matrices se complementaron con la información construida a partir de la aplicación misma de las entrevistas, lo que facilita nuestro trabajo al momento de codificar el texto para su posterior análisis.

Estas matrices fueron construidas en base a los ámbitos y temas sondeados en los antecedentes, panorama conceptual y por supuesto, en la observación directa de los jóvenes respecto de su rol como tutor sociolaboral.

Muestra

Para elaborar la muestra con que se trabajará, se debe considerar como referencia que el universo corresponde a 36 tutores. De este universo se entrevistó a 7 tutores, correspondiendo aproximadamente al 20% del universo. Hay que señalar que se entrevistó a los jóvenes que se encontraron más disponibles, dado que por temas de fuerza mayor fue muy complicado ubicar a la totalidad de los tutores (traslados a regiones, negación a ser entrevistados, motivos de trabajo, falta de tiempo, etc.). Los entrevistados correspondieron a 3 varones y 4 mujeres. Los tres varones entrevistados pertenecían a la carrera de Sociología; de las mujeres, una pertenecía a la carrera de Trabajo social y las tres restantes, a carreras del área de la Educación. El rango etáreo de los entrevistados estaba entre los 25 y 31 años de edad. Pese a estas diferencias, y como veremos en la fase de análisis, el momento de saturación en la codificación comienza a darse a partir del análisis del 4º o 5º texto analizado, donde es posible visualizar una frecuencia mayor de los tópicos y categorías de análisis; básicamente la información construida remite a experiencias de vida similares respecto del rol de tutor sociolaboral.

Estrategia de análisis de la información

En términos del sentido presente en la conversación (texto que se dispone como unidad hermenéutica para ser analizado), esto ha sido profundizado por Manuel Canales (Canales:2002) en relación a la posibilidad de análisis que ofrece la conversación como instancia sociocultural, en función del sentido que subyace en las conversaciones, en nuestro caso, conversaciones juveniles respecto del ámbito laboral, cómo son narradas sus experiencias y cómo conciben los distintos elementos que se disponen en esta concepción. De forma complementaria, también he considerado pertinente las técnicas

analíticas propuestas por Klaus Krippendorff en su libro de Metodología de análisis de contenido (Krippendorff: 1990), para el ordenamiento de las diferentes unidades discursivas y la cuantificación de la frecuencia en la aparición de las mismas en la unidad hermenéutica.

Preliminarmente utilicé la técnica de Análisis de discurso para las conversaciones en profundidad, principalmente las orientaciones técnicas trabajadas con el Profesor Manuel Canales en el curso de Análisis de discurso del Magíster de Sociología de la Modernización⁷, técnicas que se centran en la riqueza simbólica de los enunciados contenidos en la conversación, y que se centran en el habla (concebida por Canales como práctica cultural), es decir aquella acción comunicativa que excede al texto lingüístico, conformada además por disposiciones corporales, silencios, entonaciones, experiencias de vida, etc.

Para el procesamiento del texto (pero sólo a modo de generar insumos), consideré usar el software Atlas-ti para poder desmenuzar los discursos, a modo de ordenarlos (códigos) en categorías y tópicos de acuerdo a las matrices anteriormente señaladas, categorías para establecer relaciones/asociaciones, mapas conceptuales, entre otros productos. Las asociaciones y relaciones para profundizar en el sentido de los textos (entrevistas) analizados, la realicé de forma manual, sirviéndome de las frecuencias, priorizaciones y relaciones que nos entrega el software y además considerando las matrices.

El objetivo central de esta estrategia de análisis, es develar cuál es el sentido (Canales: 2002) que reside en los textos analizados, ya que a diferencia del signo lingüístico (descifrable), el sentido se nos presenta en un plano amplio y holístico, en que la decodificación aislada no nos es de mucha ayuda. Tomamos entonces el habla de los entrevistados como un hecho sociocultural, cargado de símbolos y de un contexto determinado y determinante del texto. Texto y contexto, se nos presentan ahora como una sola unidad hermenéutica.

⁷ Pude profundizar en esta técnica durante el 2º semestre de 2009 en el Magíster.

Por lo general, los estudios tradicionales en análisis de discurso han sido los tipos discursivos más estructurados como el discurso político o parlamentario, el discurso de la prensa, el discurso literario, el discurso de la publicidad, el discurso histórico, el discurso de consumidores, etc. El estudio de los discursos producidos por conversaciones juveniles acerca del trabajo, pone en nuestro foco un tipo discursivo que se centra en una forma expresiva más espontánea e inmediata, cerca de la cotidianidad en un tema tan importante en la vida de una persona como lo es el trabajo, y más generacional en su forma y contenido

El análisis del discurso es una corriente relativamente nueva, que parte de la lingüística aplicada y la pragmática e intenta vincular los enunciados a sus condiciones socio-históricas de producción. Como práctica teórica tiene, por lo tanto, la peculiaridad de situarse en un terreno necesariamente interdisciplinario, ya que por definición se ocupa de una praxis discursiva ubicada en determinados contextos o condiciones sociales concretas. En este sentido, la escuela francesa en la línea de pensamiento de lingüística del discurso, rescata la noción de *“formación discursiva”* (Deleuze y Parnet: 1984). Esta noción permite concebir a los discursos como inscriptos dentro de una serie de relaciones entre instituciones, procesos económicos y sociales, formas de comportamiento, sistemas de normas, formas de clasificación, etc. Se entiende el discurso como una producción de sentido relacionada a una formación ideológica correspondiente a una coyuntura y una formación social determinadas. Dicho en otros términos, la formación discursiva puede entenderse como lo que puede o debe ser dicho en determinada posición y en una situación dada.

Por otro lado en el discurso hay un elemento fundacional que marca el reflejo a nivel textual de las condiciones de producción de ese discurso. De tal modo que desde el plano discursivo se pueden estudiar las escenas sociales que subyacen y el imaginario que las sustenta. El análisis del discurso puede, de esta manera, permitir restituir la escenografía de una formación discursiva.

1. Panorama teórico – conceptual

1.1 Estado del arte respecto de estudios e investigaciones acerca de juventud y trabajo.

Los antecedentes que se manejan hasta el momento, se relacionan más con estudios de tipo descriptivo etnográfico, que con líneas teóricas definidas. La literatura sobre el tema es amplia y para confeccionar el marco teórico deberemos definir primeramente los objetivos y la metodología a emplear.

En primer punto, debemos considerar las investigaciones y trabajos que se han desarrollado durante los últimos tres años en el núcleo de juventud que opera en el Departamento de Sociología de la Universidad de Chile, en específico con los profesores Duarte y Aguilera⁸. Por otra parte, contamos con los trabajos de Carles Feixa “*De jóvenes, bandas y tribus*” (Feixa: 1998) este texto, el autor propone una antropología de la juventud transitando en diversas tipologías que agrupan a población joven según estilos, gustos estéticos, música, hábitos, etc. En el trabajo de Feixa, se advierten atisbos de dos conceptos que trabajaremos teóricamente en el marco de referencia teórica; estos son el de subcultura y contracultura. En este sentido, Barcelona y Madrid (en menor grado) se han conformado en importantes canteras para los estudios sobre juventud y culturas juveniles, contando con una tradición importante en estos temas. Dada esta condición, no se descarta seguir incluyendo estudios e investigaciones de esta línea investigativa como referentes para nuestra investigación.

Siguiendo a Feixa (Feixa: 1998), la antropología de la juventud puede describir los procesos de construcción de juventudes, y además la construcción juvenil de la cultura. Este es un aspecto de suma relevancia para la investigación propuesta, dado que reafirma la noción acerca de la capacidad creativa de los jóvenes en interacción social. Más aún, cuando son jóvenes diversos entre sí, las relaciones se tornan complejas (en términos de resignificación) y el sentido

⁸Con estos profesores ya se han sostenido conversaciones para profundizar conceptos como trayectorias juveniles y construcción de discursos juveniles.

otorgado por los jóvenes se potencia a medida que la relación se reafirma. Feixa revisa de manera transcultural, las nociones de juventud, estableciendo elementos de comparación e hitos significativos en las trayectorias de vida de jóvenes en diversas sociedades. Describe acertadamente estilos juveniles históricos en torno a la música, la vestimenta, las modas y discursos (no sólo lingüísticos), otorgando una mirada etnográfica y dinámica que particulariza con precisión los sujetos (punk, hip-hop, chavos, pachucos, etc.)

No pretendemos encasillar a los jóvenes que estudiaremos en algún grupo determinado o bajo prejuicios tipológicos. Más bien, aspiramos a usar la conceptualización bibliográfica a modo de hitos de referencia que enmarquen la investigación. De esta forma, el concepto de subcultura nos puede apoyar para caracterizar según la edad el grupo que abordaremos (entre 25 y 31 años). Es por esto que no abordaremos el segmento juvenil a estudiar como una oposición radical a la cultura dominante dentro de la que está inserta (noción clásica de subcultura), sino como un grupo etéreo definido, con prácticas, valores apropiaciones estéticas y relaciones con la otredad y las estructuras en constante redefinición.

Desde esta posición, uno de los temas más llamativos que surge de este concepto es la relación que logran los jóvenes diferenciados en rol (JHB y “tutores”), confluyendo en acciones que los reúnen, estableciendo circuitos urbanos por donde transitan, construyendo códigos sociolingüísticos e identidades que los representan y reafirman ante los otros.

Un antecedente relevante a considerar es la propuesta del Centro de Estudios y difusión poblacional de Achupallas (CIDPA), a través de la revista Última Década. En los diferentes números de la revista, aparecen artículos que abordan el tema de identidades juveniles, ciudadanía, juventud y género, entre otros tópicos abocados al trabajo con jóvenes. En este sentido, es de especial interés el artículo de Claudio Duarte *“Sobre los que no son, aunque sean. Éxito como exclusión de jóvenes empobrecidos en contextos capitalistas”*(Duarte: 2009). En este trabajo el autor relativiza la noción de éxito presente en nuestra sociedad y su efecto sobre los jóvenes excluidos. Es interesante la reflexión

que logra Duarte respecto de la inserción laboral y la modernización tecnológica como procesos que determinan la incorporación de los jóvenes a la sociedad.

En otra publicación de Última Década, el artículo *“Enfoques de programas para la inclusión laboral de jóvenes pobres: lo institucional como soporte subjetivo”* de las autoras Claudia Jacinto y Verónica Millenaar. En este trabajo se expone un balance sobre el impacto que han tenido programas y políticas públicas dirigidas a la inclusión sociolaboral de los jóvenes en contextos de pobreza. A partir de experiencias de programas sociales en Argentina, las autoras revisan el déficit que existe en esta línea, dado que no existe una consideración de las particularidades que presentan los jóvenes en quienes se focalizan dichas iniciativas. Este artículo adquiere relevancia para mi propuesta, en la medida que se vincula al contexto que enmarca las relaciones establecidas por los jóvenes que participan del programa. Las autoras trabajan el concepto de transición laboral de los jóvenes, describiéndolo como un proceso marcado por determinados ritos de pasaje, entre los que están la salida del hogar, la autosuficiencia en el manejo de recursos y la asunción de responsabilidades como elementos significativos (Jacinto y Millenaar: 2009). Sin embargo, en la actualidad los procesos de construcción de identidades juveniles se han complejizado, y al parecer estos hitos se desdibujan o pierden nitidez al momento de delimitar identidades juveniles. La importancia del trabajo de estas autoras radica en los conceptos asociados al proceso de inclusión laboral de los jóvenes, dado que se permite asociar el concepto de trayectoria laboral juvenil con inclusión mediante el trabajo y participación ciudadana de los jóvenes. Incluso se pueden profundizar algunos de estos conceptos en el panorama teórico-conceptual de la investigación.

Otro artículo interesante, presente en Última Década es el que expone Manuel Canales⁹, *“La conversación juvenil sobre los valores. El caso de las tribus urbanas”*. Este trabajo da cuenta de las conversaciones e interpretaciones juveniles sobre temas valóricos y la condición de la juventud actual en nuestro

⁹ Se han sostenido conversaciones preliminares con el profesor Canales para presentarle el tema y conocer sus aportes conceptuales y bibliográficos sobre el tema de los discursos sobre lo juvenil.

país. Desde el punto de vista discursivo, nos sirvió para reflexión en el análisis de los diferentes textos construidos a partir del trabajo de entrevistas y conversaciones con los jóvenes, sobre las figuras y significados que ellos proyectaron en las relaciones establecidas. Mediante el análisis discursivo propuesto por Canales, él logra advertir la presencia de cuatro tópicos principales en torno a los cuales se centraría la posición discursiva de una muestra de jóvenes dispuestos en 18 grupos focales. Estos temas serían: el discurso de juventud como crisis moral, el discurso de libertad asociado a retos y posibilidades, el discurso de libertad individual y responsabilidad y el discurso de diversidad asociado a la noción de tolerancia y convivencia (Canales: 2009).

Por último, dentro de las recientes publicaciones de CIDPA, se encuentra un texto que se enmarca en la investigación denominada *“Integración funcional: barreras de entrada, movilidad y permanencia en el mercado laboral en jóvenes medios y bajos en tres regiones del país”*, estudio encargado por el Instituto nacional de la Juventud (INJUV). Dicho trabajo investigó el vínculo de los jóvenes con el mundo del trabajo agrupando dos dimensiones fundamentales: sus trayectorias y los elementos subjetivos que producen al hablar de trabajo. (Ghiardo y Dávila: 2008).

Siguiendo la línea de trabajo y juventud desarrollada por CINTERFOR, podemos mencionar un trabajo de Sergio Ibáñez, denominado *“El trabajo visto por los jóvenes chilenos”*, estudio donde el investigador explora en la percepción que expresan los jóvenes acerca del mundo del trabajo y su relación con el (Ibáñez: 2005). A través de un estudio que complementa de forma satisfactoria entrevistas en profundidad con resultados de algunas encuestas como CASEN, el autor expone los imaginarios, temores, expectativas y sentidos que los jóvenes muestran en su vínculo con lo laboral. Es particular, la fuerza emotiva que alcanzan algunos relatos que grafica la construcción identitaria que los jóvenes elaboran sobre el trabajo. En ocasiones, el tema de trabajar se asocia estrechamente con el adulto centrismo, es decir, aquellas categorías que asocian el trabajo con la pertenencia al mundo adulto. En este sentido el trabajo aparece como una

especie de rito de pasaje, asociado a una serie de características que convierten a momentos al joven en adulto.

Esta noción que propone Ibáñez es un buen punto de partida, dado que lo podemos aplicar a ambos grupos de jóvenes que confluyen en el vínculo a estudiar. Es decir, el trabajo aparece como una vía de integración tanto para los jóvenes que lo hacen mediante política pública, como para aquellos que lo hacen trabajando (en muchos casos por primera vez) desde la institucionalidad. Lo interesante acá, fue apreciar cómo se da este encuentro, cómo es esa relación donde el aparataje público se les muestra personificado a los jóvenes en la figura de un “tutor sociolaboral”, personaje al cual nunca han visto antes, a no ser por encuentros azarosos en algún lugar de la ciudad. Estos antecedentes que propone Ibáñez, se pueden asociar a la línea investigativa propuesta por Ghiardo y Dávila, respecto del sentido del concepto de trayectoria sociolaboral; en la medida que trayectorias sociolaborales, discursos sobre lo juvenil y representaciones del trabajo en jóvenes, son conceptos que soportan relaciones de retroalimentación. Esto puede ser de gran alcance para la propuesta de nuestra investigación, otorgando un impulso importante para trabajar estos temas, que por lo demás, gozan de la atenta mirada de las Ciencias Sociales en la actualidad.

Por lo tanto, los estudios e investigaciones deben apuntar hacia este objetivo: enmarcar y orientar una investigación que debe dar cuenta de aquellos aspectos significativos del encuentro entre jóvenes que probablemente nunca se encontrarían sin la mediación institucional (un accidente), poniendo énfasis en los aspectos que los igualan y los diferencian a la vez, en aquellos sentidos de pertenencia y las identidades que en forma dialéctica van modelando sus personalidades. Recuerdo una de las últimas conversaciones que tuve con una “tutora” y que de cierta forma grafica este supuesto: *“después de mi trabajo con los jóvenes, de conocer su familia, su barrio y sus amigos, ya no seré nunca más la misma persona. No digo que esto me cambió la vida ni nada por el estilo, pero he conocido personas y formas de ver la vida muy distintas a las*

que habitualmente me relaciono, y esto para mí es aprendizaje, aprender de las diferencias” (Bianca Lobos)¹⁰.

Finalmente, un texto que también puede darnos antecedentes en el contexto de relaciones sociales entre jóvenes dentro de espacios laborales, es otra publicación OIT, denominada *“Los nuevos guerreros del mercado. Trayectorias laborales de jóvenes buscadores de empleo”*(Pérez Islas y Urteaga: 2001). Dicha investigación fue realizada por José Pérez Islas y Maritza Urteaga en cooperación con el Instituto mexicano de la juventud y con el financiamiento de la Fundación Ford. Los autores emprenden en vincular el sentido adulto centrista, con el concepto de la inserción laboral y el refuerzo de los lazos ciudadanos que establecen los jóvenes a través de su participación en el mundo del trabajo. Se aborda el tema de la exclusión social de la que han sido objeto los jóvenes en temáticas de empleo y como el mercado laboral desestima la calidad de empleabilidad juvenil. Los autores sitúan esta problemática en México, exponiendo las principales dinámicas que caracterizan la relación entre el Estado Mexicano (y sus políticas públicas) y el segmento juvenil a partir del ámbito laboral, enfatizando en los desajustes de la política pública en materia y calidad del empleo juvenil.

Como se mencionó anteriormente en la introducción, la perspectiva teórica que guiará la investigación será el socioconstruccionismo. Bajo este enfoque se concibe que las asociaciones y relaciones que establecen los individuos con la otredad y con las estructuras sociales, son significativas para los propios procesos de aprendizaje, esquemas de valor, principios de identidad y asunción de roles que los individuos interpretan. Vale decir, es una perspectiva que contempla necesariamente el componente dialéctico en la conformación de los mapas cognoscitivos y conceptuales con que las personas interpretan la realidad. En el sentido que lo exponen Berger y Luckmann, la realidad es un constructo determinado socialmente, es decir, mediante la interacción y significación social, las personas crean la realidad social que luego interpretan

¹⁰Bianca Lobos fue una tutora sociolaboral que se desempeñó en el Programa durante el período 2008-2009. Esta cita es un extracto de una conversación registrada con ella (off the record).

según esquemas que se conforman a partir de la intersubjetividad que posibilita la interacción social (Berger y Luckmann: 1998).

Bajo esta óptica, se asume que las trayectorias sociolaborales de los jóvenes que estudiaremos, connotan procesos en que ellos han podido incidir de forma activa, determinando con esto el desarrollo de sus capacidades, definición de intereses, decisiones sobre si mismo y proyección académica/ laboral. Asimismo, se subentiende que los recursos necesarios para trazar proyecciones laborales, identificar objetivos y suplir necesidades asociadas al trabajo, o la forma en que los jóvenes quieren integrarse al trabajo, están presentes en los propios jóvenes y en los contextos relacionales en los que se desenvuelven. Por supuesto que el entorno entrega herramientas y pone a disposición estructuras de oportunidades relativas para cada sujeto, pero en definitiva, es el propio sujeto quien interpreta y da sentido a tales recursos.

El socioconstruccionismo toma como base teórica la construcción discursiva de la realidad (Montero: 2003) y en este sentido, los individuos tienen la posibilidad de re- narrarse recursivamente de acuerdo a las determinaciones que ellos mismos estén posibilitados de establecer. De acuerdo a esta premisa, una trayectoria sociolaboral de un joven determinado, no necesariamente debe ser la que establece la tradición, el Estado o la institucionalidad. El joven, en cuanto sujeto puede participar activamente en la definición de los hitos que estructuran dicho trayecto, apropiándose de sus propios procesos de participación laboral y otorgándole un sentido de identidad.

La perspectiva que adoptamos se opone de manera fundamental a las visiones esencialistas, individualistas y realistas, en la medida que no contempla sustratos categoriales predefinidos, ni tampoco reducciones que aborden al sujeto de forma aislada. El foco socioconstruccionista enfatiza en las estructuras generadas a partir de la interacción social.

Bajo esta óptica, tanto los problemas de inserción laboral como aquellos asociados a la motivación para permanecer en las capacitaciones, no serían entonces problemas ni externos ni constitutivos de los jóvenes, sino mas bien

emergentes de las expectativas, significaciones, valores o creencias que han surgido en la trayectoria de relaciones establecidas entre los jóvenes y su contexto cultural.

De esta forma este enfoque nos sugiere entender que las trayectorias sociolaborales que los jóvenes describen (en el sentido de movimiento) deben ser abordadas desde su propio contexto, visualizando al joven como activo y protagonista en la orientación que tomen sus cursos de acción, siendo el constructor de su experiencia a partir de las relaciones sociales en las que se inscribe.

1.2 Trayectorias sociolaborales y grupos de jóvenes.

No pretendemos profundizar en teorías de grupos ni métodos asociados. Sin embargo, debemos considerar que los procesos de trayectorias sociolaborales en jóvenes se conforman a partir de la adhesión y participación de jóvenes en grupos de pares. Estos espacios posibilitan el intercambio de experiencia y conversaciones, que de alguna forma van modelando los cursos de acción que seguirán los jóvenes respecto de lo laboral. En relación a la conformación, sentido y definición misma del grupo, una de las disciplinas que más se ha interesado en el tema es la Psicología Social, específicamente dentro de ésta, la Teoría de los Grupos, la cual surge como una necesidad teórica de crear espacios y conceptualizaciones

Asimismo, la Escuela de Psiquiatría creada por Pichon Riviere¹¹, que después se transformará en la Escuela de Psicología Social, sentará las bases teóricas para la formalización de la concepción de grupo, más bien de lo que se llamó “grupo operativo”. La particularidad de entender así el grupo es suponer que éste se constituye en el lugar privilegiado que permitiría a los sujetos tomar conciencia de su situación, de los aspectos no conscientes de sus determinaciones sociales.

¹¹Desde el Psicoanálisis, Riviere se ha constituido como uno de los referentes en Teoría de grupos.

Otro de los referentes obligados de la teorización en torno a los grupos es Sabino Ayestarán, del País Vasco, probablemente menos conocido en la literatura latinoamericana que la propuesta de Pichon Riviere, pero que, sin embargo, hace una historia de los grupos y además relaciona dichos aspectos con la diferencia que se establece entre la grupalidad y la individualidad (Ayestarán: 1993).

Ayestarán parte defendiendo ciertas condiciones básicas para hablar de un grupo, estableciendo que debe presentar continuidad en el tiempo, representación compartida del grupo y su naturaleza, interacción con otros grupos similares, costumbres y hábitos de quienes conforman el grupo y diferenciación de funciones.

Atendiendo a estos componentes es que el autor deriva en perspectivas más actuales, como es el caso de la propuesta por Turner (Turner: 1990), que considerará otras condicionantes tales como la “despersonalización” de sus miembros, la cohesión social intragrupal, la homogeneización de las prácticas, ideas y necesidades de los miembros de un grupo, entre otros. El grupo será entendido finalmente para Ayestarán como una construcción sociocognitiva de sus miembros que se traduce en una dinámica y estructura determinada. Una socioconstrucción que no ocurre en el vacío sino que es más bien una reconstrucción de la realidad social y cultural en la que se forma el grupo.

Así, el grupo se propone como una articulación compleja, que puede llegar a constituir una propuesta social en tanto estará siempre vinculado a una posición micropolítica en la cual se trabajan temas relacionados con las ideas y el poder. El grupo es el primer paso para la reflexión y posterior acción colectiva, en la búsqueda de una modificación sociocultural del contexto del cual es parte. En términos del mundo del trabajo, el grupo de jóvenes se constituye en el espacio propicio para el intercambio de experiencias, conocimientos, opiniones y valoraciones, que en forma de aprendizajes, los jóvenes van incorporando para la definición de sus propias trayectorias en el ámbito laboral.

1.3 Trayectorias sociolaborales como recurso de redes sociales.

Definimos como trayectoria sociolaboral el conjunto de episodios laborales, educacionales y relacionales con relevancia en el ámbito laboral de una persona de terminada. Es decir, es aquel historial que expresa su particularidad respecto de los aprendizajes, experiencias y competencias que ha incorporado mediante prácticas y relaciones sociales vinculadas al trabajo. En términos relacionales, las redes operan como sistemas de conversación/ acción que vinculan a los sujetos entre sí, y al mismo tiempo con las instituciones.

Estos sistemas constituyen el espacio de interfaz entre los individuos y lo social, puesto que es a través de las redes que los individuos penetran a la sociedad y son penetrados por ella. En otros términos, se trata de la plataforma de comunicación que da lugar a la construcción de los horizontes de sentido y a la reformulación de la experiencia social, estructurando las percepciones y comportamientos sociales que operan a través de las distinciones básicas que orientan el curso vital de cualquier sujeto.

En cuanto a las funciones específicas de las redes, Montero (Montero: 2003) sostiene que, además de los recursos que facilitan, las redes operan abriendo espacios a la creatividad e innovaciones y proporcionando orientaciones para la solución de problemas, producción de recursos y mejoramiento de su utilización.

La pertenencia a una red sociolaboral relativamente nutrida, se relaciona con mayores opciones de control sobre la propia trayectoria del sujeto, además de la facilitación continua de actualización de información y competencias de empleabilidad.

A la luz de los grandes beneficios asociados a la activación de redes sociales respecto de las trayectorias sociolaborales de jóvenes, es fundamental subrayar que estos sistemas de comunicación/acción no se encuentran limitados a los contactos personales de los jóvenes con otros jóvenes o grupos, sino que contemplan también las relaciones con las distintas organizaciones formales e instituciones con las que las personas deben establecer contactos a

lo largo de su desarrollo. En consecuencia, al momento de considerar los procesos que se ponen en marcha al construir y/o activar las redes sociales en torno a un foco, es fundamental considerar los distintos tipos de actores involucrados y mantener presente la idea de que lo social y lo institucional no son espacios independientes.

La importancia reconocida a las redes sociales radica en la posibilidad de contar con mayores antecedentes y estructuras que nos informan directa o indirectamente sobre un sujeto determinado y los procesos asociados a él. En nuestro caso el trayecto que un joven ha desarrollado en el mundo del trabajo.

1.4 El trabajo y la búsqueda de empleo. Aprendizajes significativos incorporados a partir de la trayectoria.

Dentro de los elementos centrales que podemos identificar en las distintas trayectorias laborales, está el componente educativo que reviste. Asociando el concepto de trayectoria con la experiencia de un sujeto particular, podemos argumentar que de estas vivencias se pueden rescatar elementos formativos que los jóvenes interpretan y significan de acuerdo a sus concepciones. Por ejemplo, el realizar distintos trabajos o funciones laborales otorga una amplitud mayor de conocimientos formales e informales que el joven puede disponer para enfrentarse a escenarios de trabajo. Se genera un acervo de conocimientos que provee al sujeto de más y mejores herramientas laborales. De la misma forma, las experiencias de buscar trabajo y las sensaciones positivas/negativas asociadas, se incorporan como aprendizajes que habilitan a un sujeto de estrategias y técnicas más adecuadas para situarse en el trabajo, y por lo tanto, de mayor adaptabilidad para efectuar una trayectoria laboral específica. En otras palabras, el aprendizaje es inherentemente social y siempre integrado a un entorno cultural, pues se aprende de la relación con las personas y las instituciones. El aprendizaje, de esta forma, es un proceso en donde se negocian los significados ofrecidos por el sistema educativo (formal/informal) con aquellos que traen los jóvenes a partir de sus historias y contexto cultural.

2. Análisis explicativo.

En esta sección desarrollaré el análisis explicativo para examinar cómo los tutores sociolaborales entrevistados, construyeron su empleabilidad al mismo tiempo que adquirieron competencias laborales finas y duras. Además este análisis se traza el objetivo de explicar cuál es el sentido que los jóvenes le otorgan a las distintas categorías y tópicos que hemos construido. Vale decir, nos interesa analizar cuál es la valoración que ellos le otorgan a los elementos presentes en su trayectoria laboral y académica, sin pasar por alto (obviamente) los factores presentes en la historia familiar que condicionan esta construcción.

La estrategia analítica que utilizaremos, constará de un análisis principalmente manual, donde nos serviremos de una organización del texto mediante Atlas ti (sólo para ordenar y codificar la unidad hermenéutica), dicha técnica nos permitirá realizar un análisis en tres fases:

1. Establecimiento y codificación de los tópicos transversales a todos los entrevistados, ver cuáles son los más significativos para los jóvenes, establecer familias (agrupaciones por afinidad semántica) y asociaciones. Cabe señalar que la frecuencia de aparición de códigos en cada uno de los discursos, es el elemento cuantitativo que me permitió ordenar de mayor a menos los diferentes temas y tópicos que aparecían en los discursos analizados, refiriendo principalmente a la cantidad que el tópico apareció en la formación discursiva.

2. Análisis una a una de cada entrevista, para apreciar las particularidades del sentido que otorga cada entrevistado de manera individual a los códigos previamente identificados. Haré un análisis de los códigos que presentan mayor saturación, es decir, aquellos que se están presentes en las 7 entrevistas.

3. En el tercer paso, vincularemos las distintas citas en torno a los códigos analizados previamente, con el propósito de generar esquemas conceptuales donde relaciona los diferentes códigos analizados. Esto nos llevará a

establecer asociaciones entre los códigos para explicar cómo relacionan y otorgan sentido los entrevistados a estas dimensiones.

Cabe señalar que como insumos preliminares, tanto a nivel de confección de la pauta de entrevista (que es más o menos similar en todas las entrevistas), como para la codificación de las mismas, hemos utilizado dos matrices (ver anexos), construidas a partir de sondeos previos, en distintos momentos de nuestra investigación. Vale decir, y para alcanzar una coherencia razonable, las dimensiones, categorías y tópicos dispuestos en estas matrices han sido trabajados desde la revisión de antecedentes, la confección del panorama conceptual, el mismo proceso de entrevistas (diseño, aplicación y transcripción) y por supuesto en la codificación de las mismas. El análisis será expuesto en dos subgrupos de códigos de acuerdo a los objetivos que nos planteamos en el principio; uno que refiere a los significados y experiencias laborales que presentan los jóvenes, y otro respecto de cómo es el proceso de construcción de empleabilidad.

2.1 Significados y experiencias laborales.

Valoración de las experiencias laborales

En este tema, podremos apreciar que la valoración de los jóvenes hacia las distintas experiencias laborales, relacionadas o no con su perfil profesional, es un elemento que alcanzó gran fuerza en los discursos analizados, creo que principalmente se debe a que la experiencia en sí es un campo de aprendizaje que los jóvenes revisten de mucha importancia, incluso por sobre el espacio académico. Este tópico está presente 26 veces en la unidad y en las 7 entrevistas; manifestado en una ocasión por Alejandro (Sociólogo, 28 años) al momento de preguntarle sobre sus competencias laborales;

“No sé si es una competencia propiamente tal, pero la experiencia de haber trabajado en ámbitos social se valora, la pro actividad, era responsabilidad, y de eso me di cuenta trabajando, porque en el colegio y en la universidad no era responsable pero en el trabajo sí lo era. Yo creo que era así por tener a cargo a

otras personas, en cambio en el colegio si no era responsable me perjudicaba sólo a mí. Cuando trabajo trato, de cumplir con las fechas, horarios, concretar las cosas que me propongo.”

En el discurso de Bianca (Psicopedagoga, 30 años), este código apareció en 8 oportunidades. Citaremos las tres más relevantes de acuerdo a las asociaciones que realizaremos más adelante. Al ser consultada por la relación que ella tiene con la institución en que trabajaba al momento de ser entrevistada, manifestó lo siguiente;

“Es que piensa que yo trabajo desde los 15 años, he pasado por todas, hay trabajos que no me han pagado, como hay trabajos que te dicen vas a ganar tanto y después te lo acomodan de tal forma que te cambian lo que pensabas que ibas a ganar...”

Ella continuó argumentando el significado que le otorga a su paso por el trabajo de tutora al momento de comentarle una de las visitas que realicé a sus actividades;

“Es que bueno, cualquier actividad es buena siempre y cuando tenga buenos objetivos y sea coherente con el interés de los chiquillos y sea coherente con el momento que se está trabajando, es como un triángulo, el momento, el interés, y que tenga un objetivo claro”.

Finalmente, dentro de la entrevista aplicada a Bianca, le consulté por los aprendizajes obtenidos a partir de sus experiencias laborales y cómo los relacionó con el paso por las tutorías;

“Sí es positivo lo que he aprendido, pero aprendí a ser más desconfiada por ejemplo, tiene que existir un contrato, tienen que existir funciones. También he aprendido a que uno para poder responder bien tiene que estar comprometida y también me he dado cuenta que el hecho de que una tenga problemas no significa que uno rinda menos, porque, a ver yo siempre he sido buena para el trabajo, nunca he faltado, nunca me han echado pero siempre tuve eso de que

pasa cuando la gente tiene problemas graves, los tuve cuando estuve en la Fundación, yo encuentro que los tuve y te acuerdas?... y no es como la excusa para trabajar, me di cuenta que cuando uno tiene más problemas como que le ponen más “color”, mas rindes al fin y al cabo, te sirve hasta casi de terapia.”

Luego Bianca sigue su argumento a partir de la pregunta respecto cómo ha aplicado lo aprendido en las tutorías sobre su trabajo actual;

“Claro porque por ejemplo si yo no hubiera tenido esta experiencia... Yo tengo chiquillos de 8vo, ellos son jóvenes y tengo chiquillos de 7mo que tienen 15 años y yo ya estoy con ellos, podría hacerles harto ejercicio, podría hacerle hartas ecuaciones, potencias para que se saquen buenas notas pero también sé que puedo trabajar temas reales con ellos”

En la conversación con Carolina (Psicopedagoga, 31 años) este tópico apareció en tres ocasiones. Al consultarle por personas que han sido relevantes en su vida laboral, el principal argumento que dió Carolina es;

“En mis trabajos siempre ha habido alguien de quién he aprendido algo. Creo que una de las personas más relevantes han sido los profesionales y asesores con quién trabajé en la Fundación, mucha calidad profesional y técnica. Otra persona que fue importante... una secretaria que conocí en un municipio, ella me enseñó muchas cosas del funcionamiento interno de una muni.” Cuando se le consultó sobre las aprendizajes obtenidos como tutora: *“Más allá de las experiencias de las actividades mismas y de trabajar técnicamente, creo que se aprende mucho de los mismos jóvenes, te apuesto a que más de algún entrevistado ya te ha dicho lo mismo, puede sonar cliché, pero al menos para mí es así. Desde las formas de hablar y la música, hasta cómo han resuelto problemas en la vida, las historias de vida que tenían algunos jóvenes eran súper fuertes”.*

En Catalina (Educadora social, 26 años), fue posible distinguir este tema en 5 oportunidades, donde Catalina afirmó que su experiencia laboral la ha trazado

desde los elementos obtenidos desde su práctica laboral, hasta el contacto con los jóvenes en el proceso de las tutorías;

“Como te mencioné hace algún momento, una de las personas que conocí en el trabajo donde estuve, esa señora realmente me motivó y convenció de la carrera que había elegido. Aparte ese colegio tenía una muy buena visión, aparte de ser bueno académicamente, se les daba mucho espacio a los niños para que participara de diversas formas en el quehacer del colegio”... “Siento que se daba espacio a la interacción directa de los alumnos con los profesores, se daba mucho eso que se denomina “comunidad escolar”, que todos los colegios se vanaglorian de tener o aspirar. En este colegio esa posibilidad era real”.

Catalina argumentó sobre el valor que le otorga a sus experiencias previas;

“Claro, antes de que entrara a estudiar trabajé en diferentes cosas, en bares como garzona y haciendo animaciones infantiles, ese trabajo estaba bien bueno, porque ganaba buena plata y no trabajaba tanto. Era los fines de semana, como dos o tres horas diarias. También recuerdo haber repartido volantes, pero esa pega era bien esporádica”... “Mi experiencia yo la veo hacia atrás como buena, aprendí muchas cosas. Al principio me sentía diferente al resto de las tutoras y tutores, todos se quejaban que la pega era muy dura y que los jóvenes no pescaban, pero no sé si yo tuve suerte o mi grupo de jóvenes estaba más dispuesto a trabajar conmigo.”

En la conversación con David (Sociólogo, 28 años) este tópico apareció en tres ocasiones, al momento de preguntarle cuáles son las experiencias más significativas dentro de su vida laboral;

“Ahí igual aprendí cosas, no relacionadas para nada con la sociología ni nada por el estilo, pero si aprendí a llegar a la hora, a ser respetuoso y trabajar en equipo. Después, mi primer trabajo como encuestador fue una lata, pero me sirvió para conocer y aprender mucho, aparte fue mi primera experiencia trabajando en algo relacionado con mi carrera y en que me pagaron.”

Siguiendo en este tema y al preguntarle si la experiencia de tutor le ha servido para su trabajo actual, David manifestaba;

“A ver mi experiencia de trabajo actual es en un programa Previene de la Municipalidad de San Ramón, donde se trabaja principalmente con jóvenes y niños vulnerables y con problemas en el uso y abuso de drogas. En ese sentido, sí la experiencia de trabajo en la Fundación me ha servido mucho, aprendí más códigos de relación con los jóvenes y conozco más experiencias de vida que me acerca más al trato con ellos y a comprende mejor sus historias de vida y contexto”.

Finalmente al consultarle a qué espacio le otorga mayor importancia (Universidad o mundo laboral), David argumentó que;

... “Pero creo que lo práctico y cómo aplicas tus conocimientos, se da en el trabajo como tal, o sea ahí se ve si tienes dedos para el piano... Conozco personas que en la Universidad eran brillantes, pero en la pega no se manejan bien o viceversa. Desde mi experiencia, pienso que hay que desarrollar un equilibrio entre lo académico y lo laboral, son aspectos complementarios, en la Universidad se aprende sobre conocimiento, métodos, te enseñan técnicas y teorías, pero en el trabajo aprendes a aplicar todo eso y otras cosas de manejo personal, formas de hacer las cosas y de relacionarse con otras personas.”

En el discurso de Leopoldo (Sociólogo, 25 años), el tópico apareció en sólo una cita, al preguntarle cómo se sintió al momento de enfrentarse al proyecto, en el contacto mismo con los jóvenes;

“Bueno siempre me sentí un poco mejor preparado por mi experiencia anterior, y esa seguridad la traté también de transmitir a mis compañeros, bueno y haciendo una reflexión respecto a los jóvenes con los que trabajé, en primera instancia a mi me tocaron puras mujeres por lo tanto la perspectiva de género para mí fue súper fuerte, me tocaron 18 mujeres que eran de un curso de gastronomía, era la primera que yo trabajaba con un grupo así de mujeres por lo tanto fue un desafío.”

Finalmente, en la entrevista con Fabiola (Trabajadora Social, 25 años), el tópico apareció en cinco citas, y de manera similar a entrevistas anteriores donde se le consultó sobre cómo ha aplicado los conocimientos adquiridos en las tutorías;

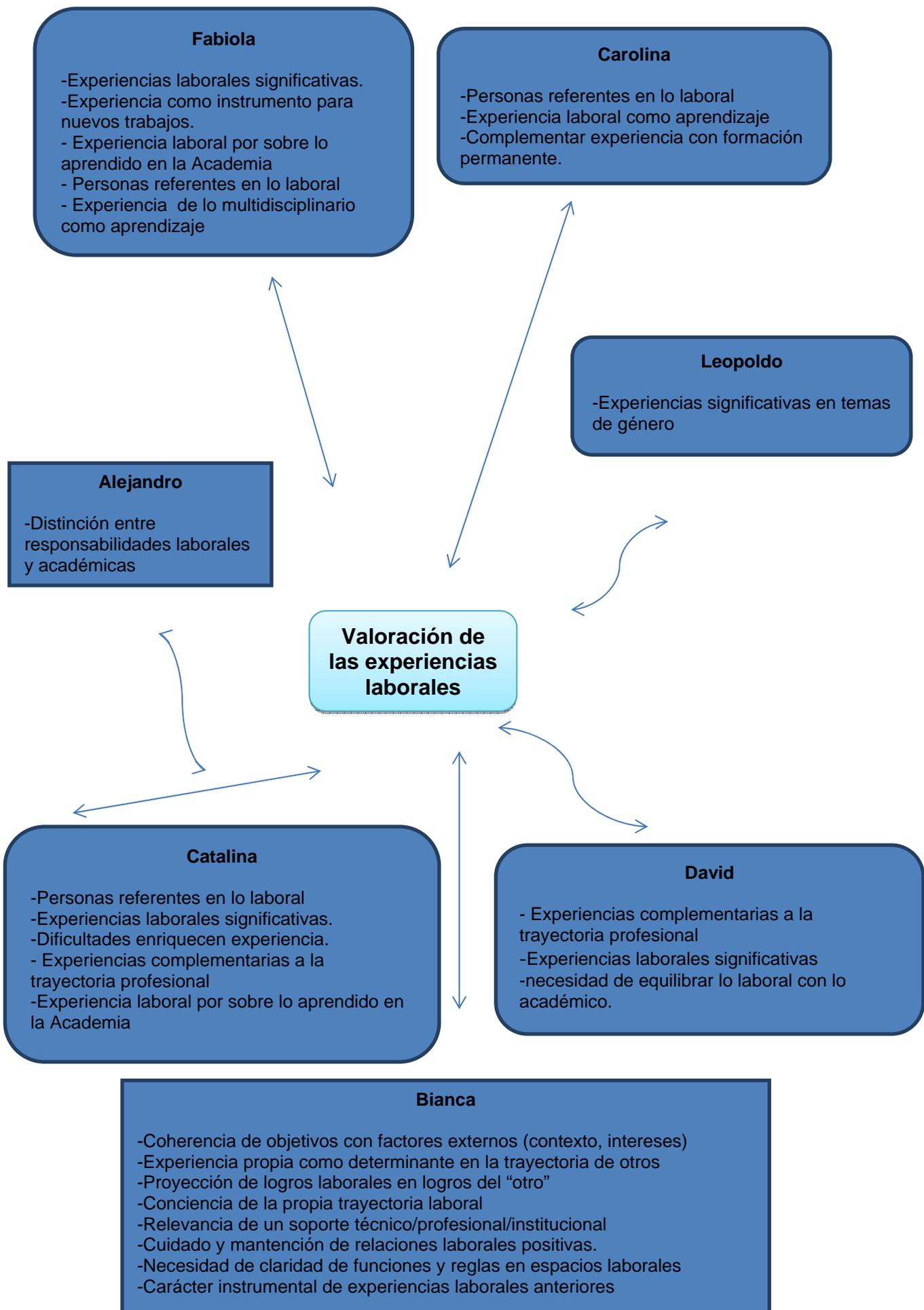
“Dentro de los espacios grupales que son netamente talleres orientados al tema socio laboral, me ha servido y he recurrido a esos aprendizajes que adquirí en mi trabajo como tutora y replicarlo en el trabajo con la gente, también el manejo de grupo, el liderazgo, transferencia de competencia, articular redes y que además es una labor que se hace constantemente con las personas.”

Al consultar en qué espacio ha aprendido más (Universidad o mundo laboral), Fabiola argumentaba que;

“Trabajando, más que en el plano académico. En el plano académico tienes mucho aprendizajes teóricos, pero en el fondo, en el espacio práctico que me lo dieron los distintos campos laborales en los que me desarrollé, ha sido el mayor aprendizaje en los que adquirí las competencias y herramientas.”

A continuación estableceremos el sentido que le otorgaron nuestros entrevistados al sema/código “valoración de la experiencia laboral” mediante una asociación de coherencia y complementariedad

En el diagrama que se muestra a continuación, cada casilla contiene el sentido que tiene para el entrevistado “la valoración de la experiencia laboral”; que si bien es cierto, es positiva en todas las citas expresadas anteriormente, adopta relación de complementariedad o coherencia respecto del corpus general del discurso.



En el diagrama anterior, que grafica las relaciones entre los discursos de nuestros entrevistados respecto del código “valoración de las experiencias laborales”, podemos apreciar que en 4 formaciones discursivas prima la relación de coherencia (representada por la línea recta). Vale decir, los elementos de significado que los jóvenes presentaron como argumentos, muestran una relación lógica de coherencia con el código, al manifestar que la serie de elementos responden al sentido (o valor en este caso) que para ellos tiene la experiencia laboral respecto de sus trayectorias laborales. Cabe señalar que este campo semántico (código) apareció como determinante respecto del itinerario laboral/profesional en que se encuentran los jóvenes. En otras palabras tiene un sentido muy importante para su desempeño laboral; y por lo tanto el valor que ellos le otorgaron al trabajo, como acervo de conocimientos, aptitudes y competencias (más que una acción específica), es altamente relevante.

Si bien es cierto que la relación de coherencia prima en este nodo discursivo, no es excluyente, dado que algunos entrevistados (por ejemplo, Catalina y Carolina) manifestaron que han pasado por experiencias laborales complementarias (conector curvo), instrumentales y aplicables para su trayectoria laboral actual. Es decir, han acumulado una serie de hábitos, usos y actitudes (podríamos decir competencias finas) que son altamente valoradas en términos de experiencia laboral.

Respecto de los entrevistados, que manifestaron el valor de la experiencia laboral como un complemento que robustece la trayectoria, pero no como determinante absoluto, podemos interpretar que para ellos tuvo un sentido instrumental. Vale decir, la experiencia laboral aparecía en ellos como un tipo de saber importante, que puede ser replicable en la trayectoria o complementarla, pero no constituirla de manera fundamental. En síntesis, los entrevistados que argumentaron la experiencia laboral como elemento central de su trayectoria, por relación de coherencia, (Carolina, Bianca, Fabiola y Catalina), estaban manifestando que “la experiencia hace la trayectoria misma”, no se entiende lo uno sin lo otro. En cambio, los otros entrevistados, en que primaba la relación de complemento respecto de la experiencia laboral,

manifestaron que el sentido reside en ocupar la experiencia para ser competente en distintos ámbitos de trabajo, independiente de la trayectoria, o sea, es un elemento complementario.

Valor de la experiencia

De manera muy relacionada con el código anterior, la importancia que se le otorgó a la experiencia, concebida como la acumulación de conocimiento, aptitudes, competencias y la oportunidad constante de entrenar habilidades sociales en general, es uno de los ejes orientadores del discurso que presentaron los jóvenes. Las condiciones transversales que contextualizaron el desarrollo de la experiencia de los tutores, obedecieron a oportunidades o espacios concretos donde han podido desenvolverse laboralmente. Cabe recalcar que este código apareció muy asociado al código anterior (valoración de las experiencias laborales), no obstante, este campo semántico es más general, dado que responde a un sentido amplio, que excedería los espacios puramente laborales. Para los tutores el trabajo es parte de la experiencia.

En el discurso de Alejandro (Sociólogo, 28 años), este tópico apareció en 4 oportunidades, siendo relevante que;

“He aprendido mucho en la relación con las personas, sin embargo es en el trabajo donde uno se pone a prueba. En mis trabajos siempre he tenido buenas relaciones con la gente no sólo con mis colegas sino también con el grupo que llegan a los programas, por ejemplo en Servicio País, Las Comunidades, las tutorías, los jóvenes, ese aprendizaje es el campo de la vida... para mis nietos”.

Es decir, él valoró experiencias de trabajo y relaciones interpersonales como factores que enriquecen la experiencia de la vida, conocimiento que para él es trascendente; reforzando la idea de experiencias laborales complementarias a la trayectoria/carrera, como espacios de aprendizaje/entrenamiento de habilidades finas. Alejandro también reforzaba la idea de la posición en el campo laboral, al argumentar que su “currículum” (que por cierto sintetiza la trayectoria, el recorrido o carrera) lo posibilita a ser muy competente para el

mercado laboral, diciendo que no le ha costado encontrar trabajo. Además él tiene la autopercepción de que su trayectoria es positiva, en función estrecha al acervo de experiencia que posee;

... “Estoy bien posicionado en base a mi experiencia ya que he trabajado en buenos lugares, donde yo he querido, tengo un buen curriculum y le saco partido a eso. Como te había contado estaba terminando un trabajo, y en una semana volví a encontrar, lo que para un sociólogo en cualquier área social es difícil.”

Finalmente, expresaba una idea que apareció con fuerza en el análisis del código anterior, y que manifiesta una contraposición entre el espacio académico y el laboral;

... “en el área laboral aprendí más con la experiencia, pero gracias a la Universidad tengo las herramientas para enfrentar situaciones laborales desde un ámbito más intelectual de alternativas teóricas, técnicas metodológicas, instrumentos metodológicos. Pero como se dice,” en la cancha se ven los gallos”.

Para Alejandro “la cancha” es el trabajo en sí mismo, el trabajo como experiencia laboral que alimenta la experiencia de la vida, ese es el sentido que interpretamos su discurso en torno a este tópico.

En la conversación sostenida con Bianca (Psicopedagoga, 30 años), este tópico apareció en 2 ocasiones, asociado a los códigos “valor de las experiencias laborales” y “aprendizajes”. Bianca argumentó que el trabajo te enseña a ser desconfiada, entre otras cosas, debido a que pasó por situaciones ocupacionales en que había poca claridad contractual y falta de definición en funciones. Una idea potente de Bianca (apareció también en el código anterior) es que las dificultades y problemas laborales, fortalecen el perfil de la persona como trabajador, vale decir, se transforman en competencias, o mejor dicho, posibilitan la aparición de competencias. Podríamos interpretar que esos inconvenientes que refuerzan la experiencia

desarrollan la habilidad de tolerar la frustración y trabajar bajo presión. Bianca también argumentaba que la experiencia se manifiesta en la forma cómo se resuelven conflictos en el trabajo;

...“como ya tuve toda esa experiencia, ya sé hasta dónde puedo hablar, hasta donde me puedo relacionar contigo, uno sabe con quién hacer excepciones y con quien no, sabe cuando decir si a esto, no a esto. Pero igual yo tengo compañeros o no falta que tú sabes que no tienen la experiencia laboral, pero es por la experiencia no más. Hablan más de lo que deberían hablar, llegan contando problemas, cosas que uno ya sabe que en el trabajo no, en el trabajo tienes que desconectarte de la casa, trabajar. Y al revés también, en la casa tienes que desconectarte del trabajo”...

Ella nos estaba manifestando que se aprende, hasta dónde hablar y que hay que saber separar el espacio laboral de su espacio personal. Esa es una distinción clave, dado que nos señala una habilidad en el carácter de la joven, el poder separar espacios, o al menos tener la noción. Separar espacios, connota saber separar responsabilidades, conversaciones y conflictos.

Carolina (Psicopedagoga, 31 años), manifestaba una idea que apareció en el código anterior, al referirse a personas que han modelado su aprendizaje, elementos que se traducen en el incremento de su experiencia y que por consecuencia pasan a constituir parte de su trayectoria como figuras significativas.

Por su parte, Catalina (Educadora social, 26 años) expresó una de las ideas asociadas con el código anterior, al evaluar hacia atrás su experiencia como buena. De manera convergente con el discurso de Bianca, expresaba que el espacio de las tutorías ha sido un aprendizaje y que tuvo la posibilidad de trabajar con jóvenes que facilitaron su labor. Siguió su argumentación planteando que;

... “En esto, yo creo que la experiencia siempre va a superar la formación académica”.

Nuevamente aparece la idea que expresaba también Alejandro en torno a este tema, contraponiendo el espacio académico con el laboral, revistiendo de mayor importancia el último. Podemos afirmar que para estos jóvenes, la experiencia y en particular, todo lo relacionado con el trabajo, constituye hitos muy significativos para ellos como sujetos. El trabajo posibilita acceder a la autonomía económica, al mundo adulto y todas las valoraciones asociadas, además de otros valores que promueve nuestra sociedad, como seriedad, responsabilidad, credibilidad y autosuficiencia. Catalina también destacó que en la experiencia reside el valor que uno le otorga a otras experiencias de vida, posibilitadas por el contacto con el otro en un proceso de socioconstrucción, es decir como a partir de este vínculo o relación, se generan estructuras de significado en ambas direcciones;

“Aparte de aprender cosas técnicas y competencias laborales, lo que más rescato son las experiencias de vida, y que hay que cuidar y cultivar lo que una tiene. Hay personas que enfrentan la vida de una forma muy aperrada y pese a todo logran sobreponerse, eso me dejó muy satisfecha con mi trabajo, porque ayudé a jóvenes como yo a ver la vida con otros ojos y a dejar el pesimismo a un lado, por momentos al menos”.

Reforzaba esta idea argumentando que la experiencia para ella es “trajín” y la posibilidad de cristalizar redes;

“A veces es más relevante el trajín que te da el trabajo y las redes que logras hacer en los distintos trabajos, eso es experiencia y conocer gente determinada. No es lo mejor, porque cada uno debería tener trabajo de acuerdo a sus méritos sumados a la experiencia, pero lo que prima es esto, sumado a tener contactos”.

Una vez más, se repite el sentido que adopta el recorrido laboral, por sobre el carácter meritocrático que pudiera tener tal o cual trayectoria. En el caso de Catalina y de manera complementaria con los discursos precedentes, se deduce que el trabajo (y los elementos que lo componen; redes, contactos, aprendizajes, experiencias, conflictos) adquiere una relevancia mayor, por

sobre el conocimiento académico, e incluso los méritos personales, académicos y laborales.

En el caso de David (Sociólogo, 28 años), podemos apreciar que aparecen tres citas donde el refiere al valor de la experiencia respecto de su trayectoria como trabajador. Al consultarle sobre los principales aprendizajes obtenidos en el trabajo como tutor el manifestaba que;

... “O sea, más allá de aprender del trabajo mismo, de modelo, instrumentos y la capacitación misma, que son cosas de tipo técnicas que te quedan para futuras experiencias de trabajo, me quedo con lo que te he venido diciendo... aprendí mucho de las personas, tanto mis compañeros de trabajo, como de los mismos jóvenes, sus palabras, su forma de enfrentarse a la vida, de sus experiencias de vida, tenían historias súper aperradas, por ejemplo, una de las jóvenes de mi grupo, le tocó hacerse cargo de la casa cuando tenía 16 años, yo a esa edad no sabía ni hacer un huevo (risas), no me imagino cómo hubiese sido mi vida en esa situación”...

Dentro de la experiencia de trabajo, David distinguió entre lo formal e institucional, de las vivencias e historias de vida que pudo recoger mediante el intercambio con compañeros y los jóvenes de su grupo, es decir, rescatar la experiencia de los otros para construir su propia experiencia.

De manera complementaria al código anterior (valoración de las experiencias laborales), David argumentaba en la siguiente cita, que su experiencia como tutor fue una buena herramienta para aplicar en su actual trabajo en un Programa de prevención de drogas con jóvenes, vale decir, un sentido de “entrenamiento” de habilidades laborales para trabajar con jóvenes con un perfil más complejo que el anterior. De manera similar a la cita anterior), David argumentaba que es en la experiencia donde residen las verdaderas capacidades de la persona en cuanto trabajador, considerando que hay que buscar un equilibrio entre las capacidades académicas y laborales;

...“Desde mi experiencia, pienso que hay que desarrollar un equilibrio entre lo académico y lo laboral, son aspectos complementarios, en la Universidad se aprende sobre conocimiento, métodos, te enseñan técnicas y teorías, pero en el trabajo aprendes a aplicar todo eso y otras cosas de manejo personal, formas de hacer las cosas y de relacionarse con otras personas”.

Como veremos más adelante, y de manera incipiente en el análisis de este código, el discurso sobre la experiencia adquiere un alcance de alto valor positivo para los jóvenes. Indirectamente, esta fuerza discursiva nos habla del trabajo y lo relevante que es para los jóvenes entrevistados, reflejando elementos de su concepción sobre la vida en general y el trabajo en particular.

Al analizar el discurso de Leopoldo (Sociólogo, 25 años), uno de los aspectos importantes en su propia valoración del trabajo, residía en la calidad de aprendizajes obtenidos a partir de la socialización con las personas a relacionar;

“...siempre he creído que las buenas “pegas” son cuando uno aprende de las otras personas, yo creo que es una experiencia enriquecedora y en una “pega” que yo trabajé en Colina, en un programa con infractores de ley, otro tutor más que había trabajado unos 7 años en el programa SENAME fue una gran influencia, o me marcó digamos, más que nada en el tema profesional.”

Además rescataba que los mayores aprendizajes los ha obtenido en “pegas” de carácter más complejo, como en un Programa de SENAME y otro en la Cárcel de Colina. Leopoldo valora estas instancias por lo “novedoso” y además por la riqueza sociocultural de estos espacios, recordando en especial el componente de marginalidad.

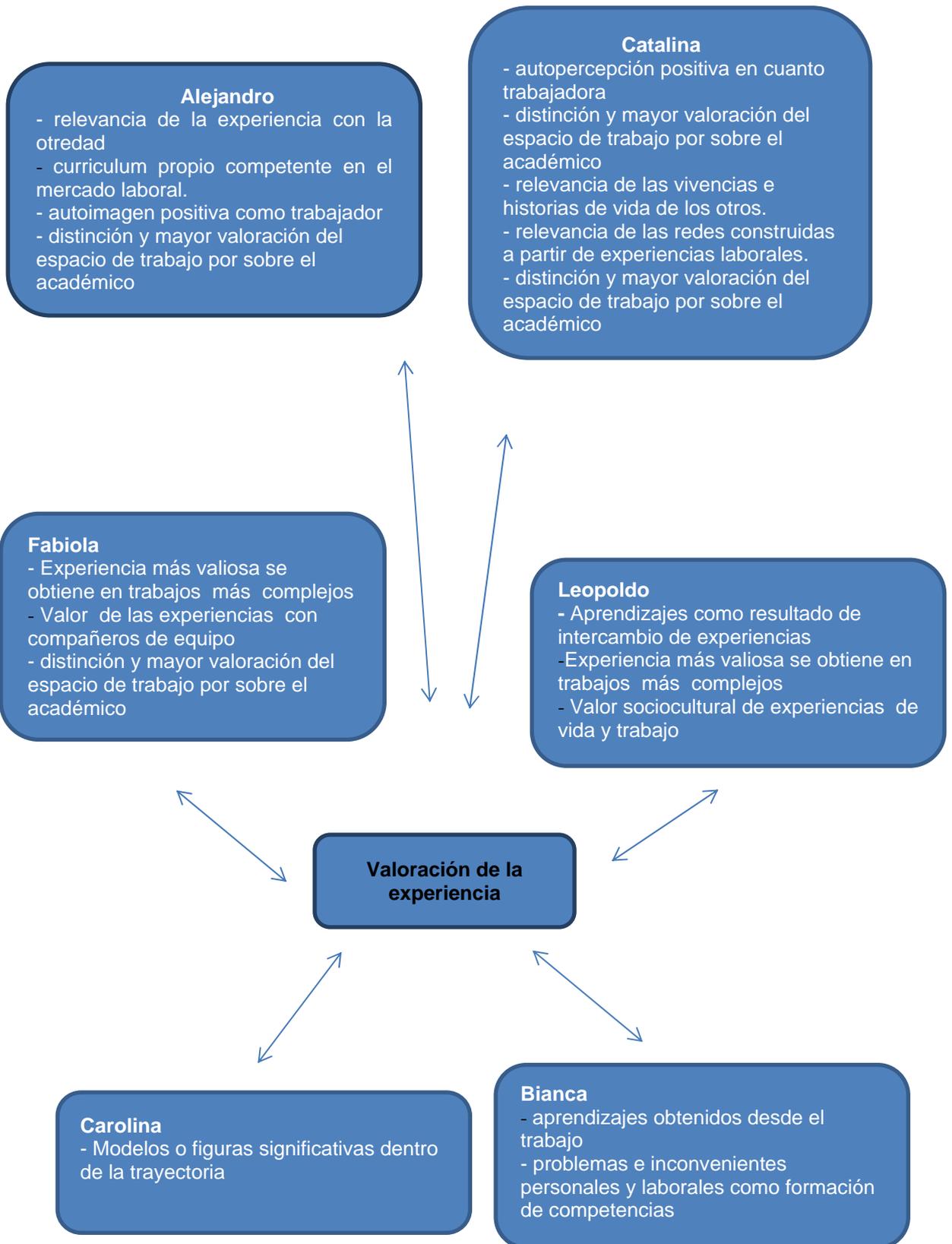
Finalmente Fabiola (Trabajadora Social, 25 años), respecto a las experiencias más significativas en su trayectoria, nos mencionaba que;

“...tenía que enfrentarme a la dinámica familiar con los hijos y los reos, lo que pasaba en ese escenario cuando los niños iban a las cárceles, cuál era el vínculo que tenían y de alguna manera fortalecer eso, e igual me costó.”

Este discurso complementa el de Leopoldo en relación al valor que le otorgan los jóvenes a oportunidades de trabajo complejas y que ponen a máxima prueba sus capacidades, habilidades sociales, actitudes y aptitudes para el trabajo con personas. Fabiola también valoraba la experiencia a través de su paso por otro Programa de la Fundación en que se encontró con un grupo de trabajo bueno y además el Programa daba espacio a la creatividad personal. Finalmente, su discurso en este código, converge con el anterior, al manifestar que es en el trabajo dónde se aprende por sobre la Universidad (ver anexos).

Al analizar este tópico, podemos apreciar que las mayores coincidencias entre las elaboraciones discursivas, se ubican principalmente en el significado otorgado a las relaciones con la otredad, tanto a nivel profesional interdisciplinario, como con los jóvenes integrantes de sus grupos de trabajo. Este es un elemento altamente valorado por todos nuestros entrevistados, y se presenta directamente o de manera tácita en los discursos referidos. La relación con el otro es concebida con un factor determinante que conforma la trayectoria laboral, en especial aquellas experiencias en contextos complejos sumado a personas con experiencias de vida particulares (reos, niños de SENAME). Otro tema potente es la reafirmación del espacio laboral, como pleno para la adquisición y entrenamiento de competencias laborales y habilidades sociales, acervo de conocimientos muy significativos en la trayectoria de los jóvenes; evaluando el trabajo como la instancia que mejor posibilita el desarrollo de estos aprendizajes. El trabajo apareció en todos los entrevistados, como un mundo más rico en todo sentido respecto del ámbito académico. Cabe señalar que esta valoración se presenta en relación a la trayectoria, es decir, tomando este concepto como punto de referencia. Por último podemos afirmar que otro elemento que posibilita este análisis, es la autoimagen positiva que presentan estos jóvenes respecto de su posición como trabajadores; todos resaltan que la experiencia adquirida en el plano laboral, en el discurso (considerado dentro del contexto de producción del

mismo) se manifiesta como un factor clave para reafirmar la calidad de trabajadores que son hoy. Existe una autoevaluación positiva de si mismo, gracias a las posibilidades de desempeño laboral, y más aún si es en condiciones más extremas y con personas provenientes de contextos vulnerables/complejos. En este sentido, experiencia y trayectoria se comprenden como conceptos bajo una relación de retroalimentación, donde la primera es la condición inherente para el devenir de la segunda, y donde la trayectoria va posibilitando espacios para el desarrollo de diferentes tipos de experiencias; el trabajo es una de ellas. El diagrama siguiente nos muestra la disposición discursiva en torno al sentido de la experiencia.



Autopercepción

Este tópico responde a la valoración que hizo cada tutor respecto de sí mismo, en cuanto trabajador. Por lo tanto es una valoración basada en su percepción respecto de la posición y rol que cumple en el contexto laboral en que ha estado inserto.

Dicho proceso introspectivo, que se asocia directamente con la trayectoria laboral, es lo que permite que el joven sea recursivo en relación a su experiencia y especialización laboral. Si usáramos conceptos sistémicos, diríamos que es la capacidad de auto observación del sistema. Esta conciencia de sí mismo, posibilita al joven de situarse en el mundo laboral, proyectarse, determinar cambios, necesidad de capacitarse, cambiarse de empleo, etc.

Bianca (Psicopedagoga, 30 años), dijo que no le preocupaba perder su empleo, debido a que ya existía una psicopedagoga, en este caso, su competencia directa. Ella exhibía una alta valoración de sí misma, construcción que ella atribuyó a una buena formación académica, complementada con experiencia laboral y su paso por una buena institución. Ella continuó argumentando que el trabajo es una actividad constituyente de la persona;

“va un grupo de amigos y te preguntan ¿Qué estás haciendo tú?-nada, chuta es “penca”. Entonces eso ya te aísla, como me sentí yo en este tiempo, para mí el trabajo es dignidad, es energía y por otro lado es entregar. Hay personas que son para entregar y otras para recibir. Yo soy una persona para entregar”.

Bianca afirmaba que para ella el trabajo es dignidad, energía, vale decir, ha sido muy significativo para ella. Su autopercepción como trabajadora, ha dependido directamente de la presencia/ausencia de una fuente laboral (considerando además que tiene un hijo). Otro concepto importante, fue el sentido de compromiso expresado; nos está diciendo que ella existe para entregar, que es activa, que valora el trabajo.

Luego, ella se reconoció como empática, y que es una cualidad que escasea, sobre todo en el contexto laboral. Reafirmaba su autopercepción de manera positiva, diciendo que se considera “sistémica”; interpretamos esto como rigurosa, exhaustiva, ordenada, estructurada, cualidad que pudo desplegar en su trabajo con el grupo de jóvenes.

Catalina (Educatora social, 26 años), al consultarle si se identifica con la profesión escogida, argumentaba que;

“sí me gusta mucho lo que hago, no siempre lo tuve muy claro, pero ahora me doy cuenta que es mi vocación. En esto, yo pienso que las cosas son muy relativas, porque hay personas que siempre han tenido la vocación o se identifican con su profesión, pero las malas experiencias o desilusiones laborales las hace dudar si realmente es lo que quieren. En mi caso se da a la inversa, o sea no veía como profesora, ni mucho menos, pero con el tiempo me fui perfilando hacia la docencia y finalmente es en lo que estoy, y hoy día puedo decir que mi trabajo me gusta.”

Ella argumentaba que su proceso de vocación se fue definiendo en la medida que tuvo experiencias laborales, lo que se contrapone a otros casos que ella ha podido observar, en que un proceso inverso, genera baja de expectativas y desilusión laboral. Su autopercepción le ha dicho que actualmente tiene mayor experiencia y que eso le hace sentir mejor que hace un año atrás por ejemplo, asumiendo la experiencia como una competencia laboral. Finalmente al preguntarle por sus competencias, ella consideraba que ha tenido fuerza de voluntad, constancia, no es conformista y tiene puntualidad. Reconoció que estas cualidades son necesarias para tener credibilidad como profesora, dado que ella modela comportamiento en sus alumnos. Vemos que Catalina ha tenido conciencia sobre sus competencias y sobre la forma en que ha perfilado su carrera profesional. Se refirió a la experiencia como un aspecto central, asumido dentro de su trayectoria, como acervo de conocimientos y aptitudes laborales.

David(Sociólogo, 28 años)mencionaba que gracias a la experiencia adquirida, ha estado mucho mejor en términos laborales, asumiendo que hoy en día, este es un factor clave en el contexto laboral. Además, destacó que la formación permanente es fundamental dentro de la trayectoria.

Leopoldo(Sociólogo, 25 años) al referirse al carácter autónomo que promovía en los tutores, mencionaba que en el primer momento era muy “paternalista”, acompañaba mucho y entregaba toda la información. Reconoció esto como parte de su metodología, para enfrentar las relaciones con los distintos jóvenes y el grupo. Al identificar sus competencias laborales, nos decía;

... “no sé si es una de mis competencias pero, yo creo que mi formación es uno de mis grandes fuertes, siempre me he caracterizado más que como un ejecutor, como un constructor, incluso como constructor de pensamiento, me gusta mucho sistematizar experiencias, ideas, vivencias, no sé si en visiones ideológicas pero sí en visiones intelectuales por decirlo de alguna manera, pero principalmente yo creo que el tema de la formación a mí me ha ayudado bastante en lo académico, laboral”.

Leopoldo identificó en lo práctico, en la experiencia, su mayor competencia. También argumentaba que se percibía como un constructor de pensamiento, pero esa habilidad no la valoró tanto como su formación, académico/laboral.

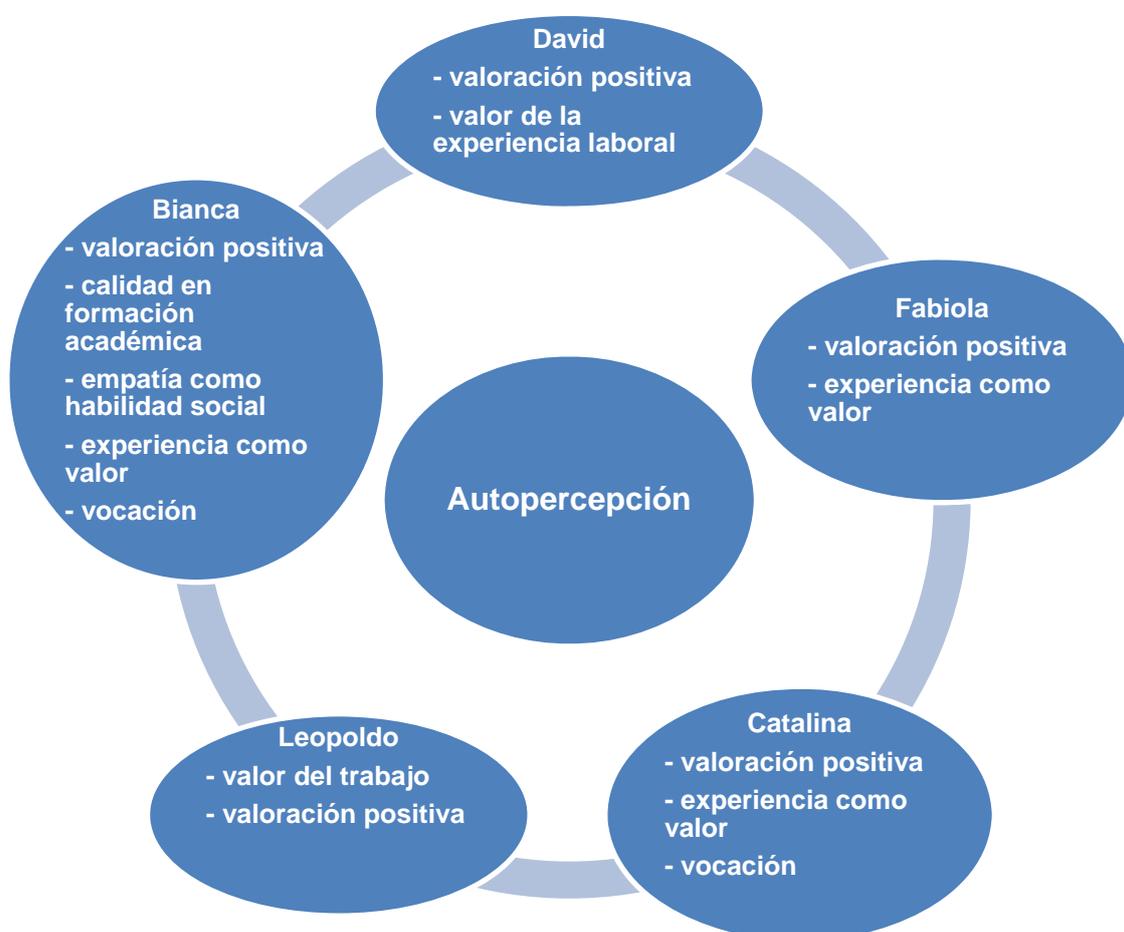
Al preguntarle a Fabiola (Trabajadora Social, 25 años), cuál es su autopercepción como trabajadora, ella decía;

“Bien, me siento bien porque considero que tengo hartas herramientas, técnicas y prácticas para poder desenvolverme en los espacios laborales diversos, no tan solo en un área específica, si no también en general. No he tenido dificultades para incorporarme a nuevos equipos de trabajos”...

Ratifica que los tutores, tenían una alta valoración de sí mismos, en cuanto profesionales jóvenes. Podemos afirmar que la experiencia laboral ha sido determinante en los procesos que construyen la percepción de sí mismos.

Hemos podido analizar que todos los tutores entrevistados, manifestaron una valoración positiva respecto de sí mismos. Esta percepción se asocia principalmente a la experiencia laboral y en segundo orden, a la formación académica. Además, la valoración que han hecho los jóvenes se relaciona directamente con la situación laboral, es decir, el tener o no tener trabajo. En este sentido, sólo en Leopoldo no vemos tanto énfasis en la valoración positiva, dado que al momento de la entrevista él se encontraba cesante, sólo dedicado a su tesis de título.

En relación a la trayectoria laboral, podemos decir que la autopercepción de los tutores, como trabajadores, es un proceso en constante reconstrucción, que además está muy sujeta a condiciones del entorno laboral, además de la demanda y oferta demanda laboral. De cierta forma, esta conciencia pasa a ser la carta de navegación en la trayectoria, dado que informa al sujeto la situación en el campo, su posición respecto de los demás, sus proyecciones, sus obstáculos, etc.



Rol de la familia en los procesos educativos y laborales

De acuerdo con el concepto de trayectoria sociolaboral, que previamente hemos definido, la familia y su rol en la proyección/definición de la carrera del joven, es algo que compone y determina a la vez, el recorrido laboral. La familia es una entidad que se hace patente desde la formación más temprana de un niño, y a través de sus proyecciones en él, va perfilando la orientación académica y laboral de la persona. Algunas veces es más determinante que en otras, sin embargo su influencia siempre es distinguible, directa o indirectamente.

Bianca (Psicopedagoga, 30 años) dice que su mamá la orientó a que sólo estudiara, dado que trabajaba y estudiaba, lo que provocó una interrupción en un proceso de estudios anterior. Bianca tuvo que optar por estudiar y sacar su carrera con buenas calificaciones, pero el rol de su familia (su madre en este caso) determinó que eligiera estudiar una carrera profesional para evitar una inserción más precaria en el mundo laboral. En el discurso de Bianca podemos apreciar que ella le otorga un valor positivo a esta orientación. Bianca destaca el rol de la familia mediante un ejemplo de una experiencia que pudo observar con uno de los jóvenes de su grupo. Decía que muchas veces habló con la abuela del joven, conversaciones en que ella siempre manifestaba mucha confianza y fe en el joven, diciendo que ella creía en que le iría bien en el trabajo. En el discurso de Bianca vemos que la familia se ha manifestado como un apoyo importante para el joven que toma decisiones y proyecciones en lo académico/laboral. En términos laborales, Bianca afirmó que su hermano fue clave en la consecución del empleo en la Fundación, y que de otros familiares también le llegaban avisos de trabajo; esto refleja lo importante que fue para Bianca la red de apoyo familiar al momento de necesitar trabajo.

En el caso de Carolina (Psicopedagoga, 31 años), su familia se ha manifestado en el hecho de su embarazo, y las circunstancias, laborales que ello le produjo, en específico la duración del proceso de estudios, además de pensar en algo de tipo práctico que le diera una entrada de recursos rápidos y constantes (carrera de educación). Ella manifestaba que su embarazo la hizo postergar el

ingreso a la Universidad, por lo que tuvo que optar por una carrera técnico/profesional más corta que le posibilitara hacer frente a la situación por la que pasaba en ese momento. Carolina mencionó que una de las jóvenes que tutoraba tenía una experiencia de vida similar, tenía que trabajar y asistir al curso de capacitación, experiencia muy demandante y compleja que finalmente motivó a la joven a abandonar sus estudios. En términos laborales, Carolina afirmó;

“en todo caso, siempre tuve el apoyo de mis papás en este tema, pero claro que se me hizo bien pesado, más encima yo era un pendeja aún. Un momento de mucha dificultad fue cuando me fui a trabajar a Chiloé por un programa social y tuve que dejar a mi hijo acá cuando él tenía cinco años, lo tuve que dejar con mis papás porque era difícil llevármelo para allá, aparte no tenía como cuidarlo. En ese sentido mis viejos se portaron un siete”.

Vemos que en la experiencia de Carolina, el apoyo de la red familiar fue clave para seguir trabajando.

Catalina(Educadora social, 26 años) expresó que su familia fue un apoyo importante en la consecución de su profesión, motivándola para este objetivo. Además siente que su hermana mayor se sintió muy contenta al ver que ella conseguía un título profesional, situación que Catalina percibe como un reflejo de los propios anhelos de su hermana.

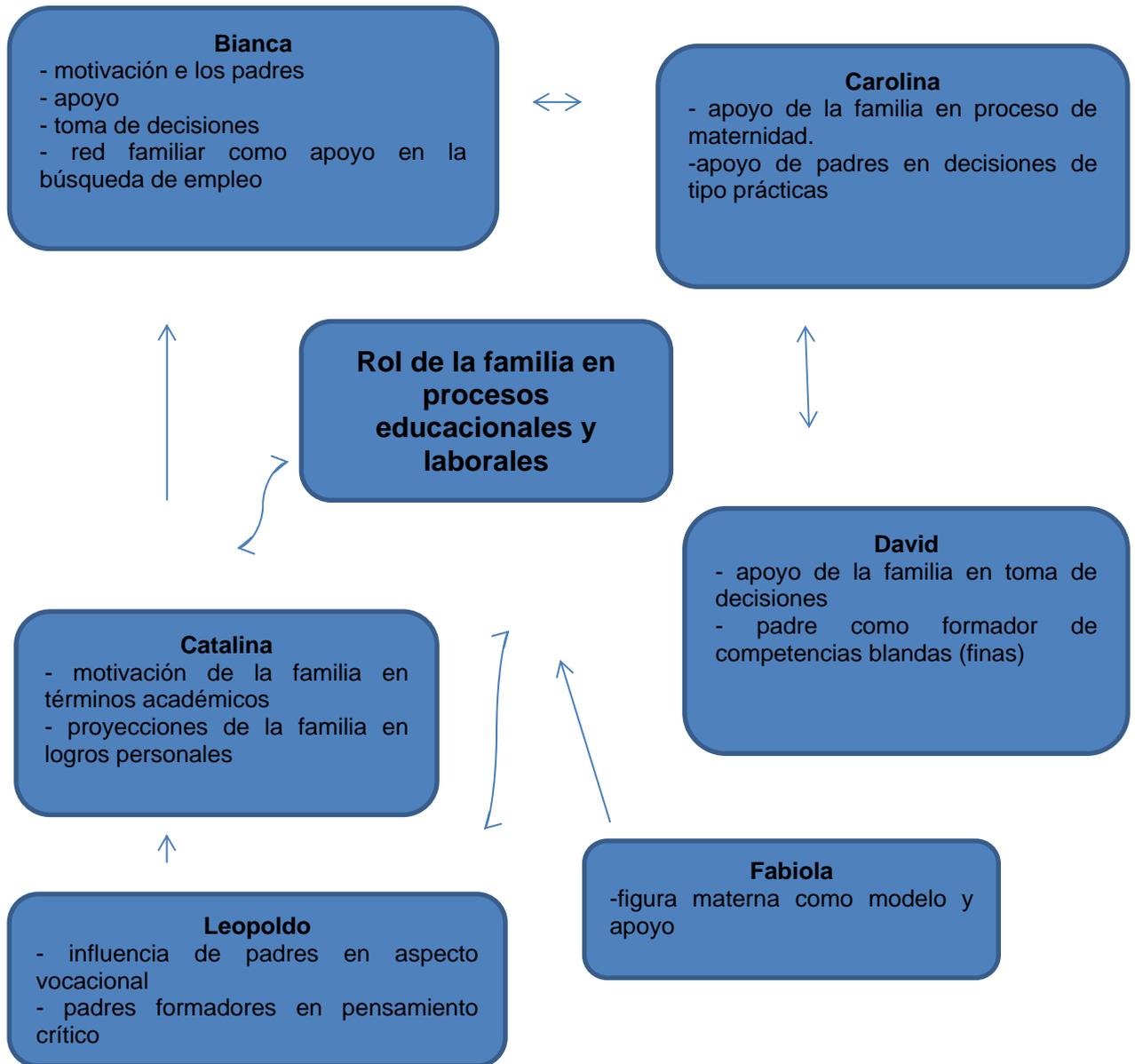
David(Sociólogo, 28 años) expresó que en todo momento su familia le otorgó apoyo al momento de proyectar su carrera profesional de Sociología. Comentaba que el apoyo de sus padres fue fundamental, por una parte en términos motivacionales, pero por otro lado también respecto de reforzar la decisión que él había adoptado. Menciona además;

“... creo que recordando hacia atrás, una tía materna que falleció hace algún tiempo, siempre nos estimuló a mí y a mi hermana a que estudiáramos en la Universidad. No nos decía qué en específico, pero siempre nos instaba a superarnos por medio del estudio”.

Este elemento refuerza el sentido que para David tuvo el apoyo de su familia en el hecho de proyectarse como estudiante y de acceder a un título profesional que cumpliera con sus expectativas profesionales, posibilitándolo además a acceder a un campo laboral determinado. David mencionó además, que su padre fue clave en el hecho de incorporar competencias “blandas” en su perfil profesional, ya que desde la niñez le inculcó valores como el respeto, la puntualidad, compromiso y lealtad; dichas habilidades David las incorporó y asumió como determinantes al momento de insertarse y permanecer en un trabajo específico.

Leopoldo(Sociólogo, 25 años)nos contaba que su familia estuvo presente desde su niñez, en términos de influencia para acercar al tema de las ciencias sociales y las humanidades. El afirmó categóricamente que llegó a las ciencias sociales por influencia directa de su familia, dado que sus padres son profesores, hecho que el relató como determinante en su orientación hacia la lectura y hacia otros hábitos relacionado con el pensamiento crítico como el mencionaba en su relato.

Fabiola(Trabajadora Social, 25 años) expresó que su madre fue fundamental en la definición de su perfil educacional/profesional, dado que participaba como voluntaria en el Hogar de Cristo, por lo que tenía una marcada vocación de servicio social. En este sentido, Fabiola relataba que su madre fue un modelo que la motivó de manera importante para decidirse a estudiar la carrera de Trabajo Social. Por otro lado Fabiola relató que su padre no aceptó inicialmente su decisión, ella piensa que por una cuestión de prejuicios (él era funcionario activo de Carabineros). Sin embargo, finalmente terminó aceptando la decisión de Fabiola.



Al analizar estos elementos discursivos, vemos la relevancia que ha adquirido la familia (en especial los padres como adultos referentes) en el proceso de toma de decisiones o definición del perfil educacional/profesional de los jóvenes entrevistados. Ellos manifestaron que sus padres le otorgaron sentido al proceso de definición de trayectoria, sentido expresado de diversas formas (apoyo, guía, motivación, modelo, transmisión de valores), y ciertamente la familia se torna en una entidad clave para asistir, determinar o guiar la definición de la trayectoria de un joven determinado, directa o indirectamente

Aprendizajes

De acuerdo con el concepto de trayectoria que hemos construido, los espacios de aprendizaje, se constituyen en un aspecto central respecto de la trayectoria sociolaboral que un joven construye dentro de su vida. Bajo esta premisa, toda acción, evento o hito significativo dentro de la experiencia académica y laboral de una persona determinada, pasan a formar parte de la experiencia sociolaboral del joven, conformando su acervo de conocimiento, manejo de capacidades y competencias, además de habilidades sociales.

Alejandro(Sociólogo, 28 años) comentaba que para él no sólo la Universidad se tornó en un espacio de aprendizaje, sino que otras experiencias laborales no relacionadas con su formación y profesión, le fueron de gran utilidad para desarrollar habilidades sociales; dichas competencias finas él las identificó como determinantes a la hora de obtener su primer empleo como sociólogo.

Catalina(Educadora social, 26 años) nos comentaba que en el tema de las tutorías, ella no se presentó con una postura autoritaria, dado que para ella, los aprendizajes no se transmiten, sino que se construyen. Es decir ella tenía la postura de otorgar significado a las experiencias de vida que los jóvenes ya traían de sus experiencias de vida, otorgándole sentido a ese conocimiento. Ella argumentó que aprendió también de estos jóvenes, lo que podríamos interpretar como un proceso de socioconstrucción. Para Catalina ese era el real sentido del aprendizaje, cuando se construye un sentido mediante un intercambio bidireccional de experiencias significativas. Catalina también mencionó el momento que tuvo que hacer intermediación laboral con los jóvenes, desarrollando estrategias para la inserción laboral de ellos, aprendió de este proceso, algo que se tornó nuevo para ella. Es decir, Catalina incorporó aprendizajes para saber cómo y dónde recurrir a la hora de la búsqueda de empleo, “aprendió enseñando”.

En el mismo sentido de Catalina, Leopoldo(Sociólogo, 25 años) argumentó que para él fue muy importante, apreciar cómo fueron las historias de vida de las jóvenes con quienes trabajó, dado que de ese proceso aprendió mucho, de la

vida de otra persona en este caso. Para Leopoldo fue valioso aprender de otras realidades, dado que ese aspecto otorga sentido a su propia experiencia de vida, al ver a jóvenes que eran madres solteras y que enfrentaban la vida con mucho esfuerzo, fue experiencia en la que él se reflejó, dado que también fue padre siendo muy joven y sabía lo que cuesta enfrentarse a este proceso.

Fabiola(Trabajadora Social, 25 años) por su parte, manifestó que todo el proceso de su trabajo como tutora fue un aprendizaje, muy valioso. Fabiola destacó que las tutorías grupales le aportaron mucho, en especial para liberarla de inseguridades, miedos y desarrollar mejores estrategias de comunicación grupal.

Alejandro(Sociólogo, 28 años)comentaba que en términos de aprendizaje, él siempre ha tenido la orientación de actualizar sus conocimientos, de inscribirse en cursos, seminarios y ejercitar de manera permanente sus competencias sociolaborales. Carolina(Psicopedagoga, 31años) también nos mencionaba que hoy en día la competencia es muy fuerte en el mundo profesional y que día a día aprende más en su experiencia laboral, además comentó que hoy en día el hecho de tener un buen curriculum académico ya no te asegura nada; para ella la experiencia laboral ha tenido más peso, y es lo que a la larga determina sus posibilidades de una buena inserción laboral.

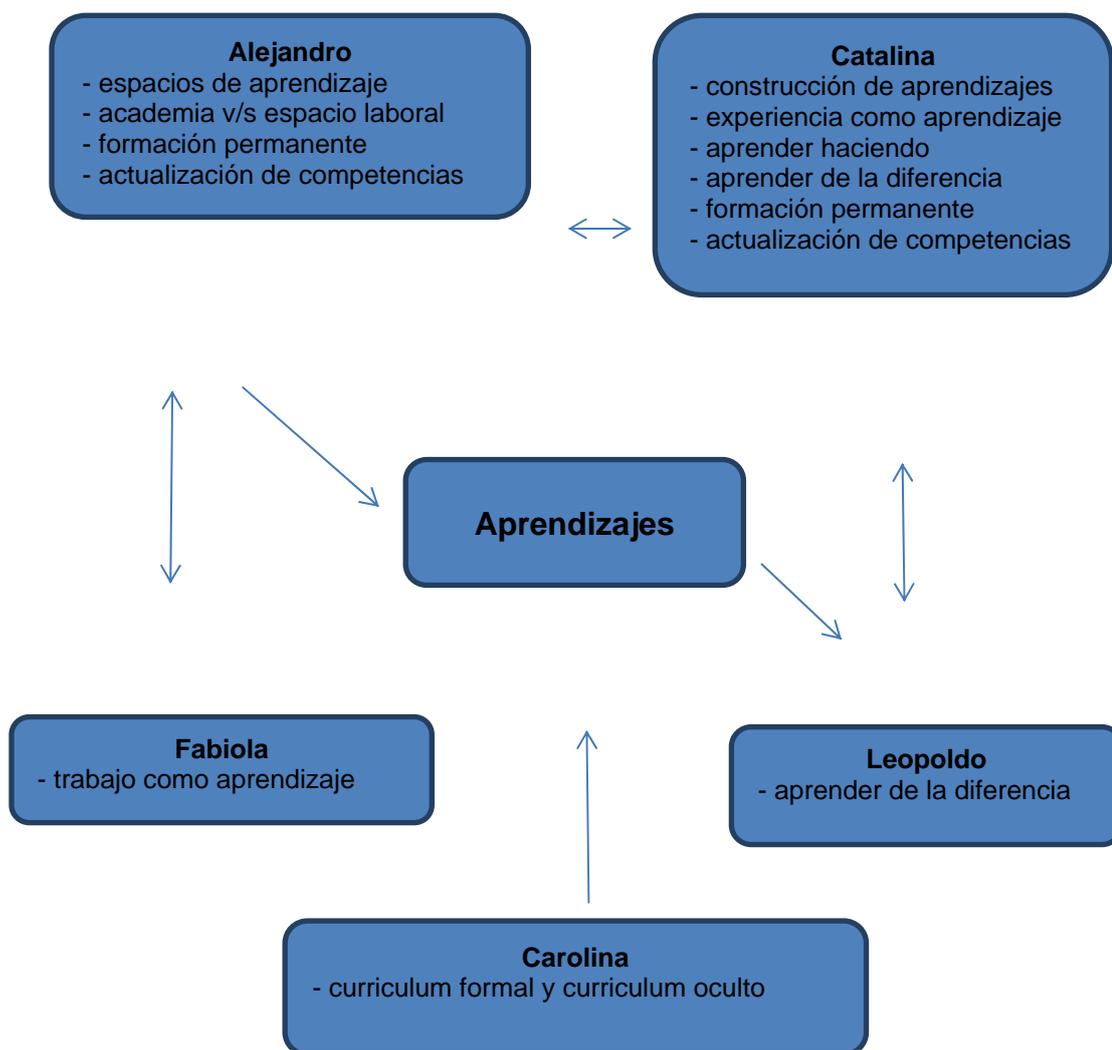
Catalina(Educadora social, 26 años) argumentaba;

“tengo la noción en todo caso, de que hay que actualizar los conocimientos de forma constante, y no sólo los conocimientos, sino, las aptitudes, competencias finas y tus habilidades sociales en general. Para mantenerse vigente en el mundo laboral no basta con saber mucho de alguna materia específica o tener conocimientos técnicos en un tema determinado, hay que mantener frescas las habilidades blandas como se les llama.”

Al igual que los jóvenes anteriores, ella concebía la formación permanente y la actualización de aprendizajes como un requisito fundamental para desenvolverse en el mercado laboral actual.

Fabiola (Trabajadora Social, 25 años) también agregaba en el mismo sentido;

“quiero seguir estudiando, estaba haciendo un diplomado de Planificación gestión local, no lo he terminado congele, me queda un año. Se me estaba haciendo un poco complicado porque estaba con harta carga laboral en San Ramón, así que preferí congelar y retomar el próximo año, retomo eso y me gustaría seguir estudiando Psicología.”



En este tópico podemos sintetizar que las experiencias laborales se tornan en los principales aprendizajes que un joven determinado extrae de su trayectoria laboral. En este sentido, el tema de la formación permanente (como actualización de competencias y conocimientos), es el complemento inherente, el soporte de toda vivencia laboral experimentada por el joven. El discurso

muestra nos dice que las experiencias laborales estimulan de alguna forma, la orientación a la formación permanente, actuando como sentido a tales vivencias. Desde este punto de vista, dichos episodios son altamente significativos para los jóvenes, puesto que toda experiencia de tipo social puede referir a lo laboral. Es decir, en el campo laboral podemos aplicar habilidades y conocimientos no siempre desarrollados en este ámbito; es más, en lo laboral se sintetizan una serie de habilidades, competencias y aptitudes que son “entrenadas” en otros contextos.

Autopercepción laboral

El análisis de este tópico apunta a explicar cómo se relaciona la percepción u observación de sí mismo, respecto el entorno laboral y las demás personas que forman parte de la trayectoria laboral del joven. Pienso que en el discurso de los jóvenes entrevistados, del cómo se ven ellos en cuanto trabajadores, existen elementos importantes de analizar y que señalan causas de estados laborales actuales, a la vez que proyectan las posibilidades futuras en lo laboral.

Bianca (Psicopedagoga, 30 años) nos hablaba que en su trabajo tuvo una competencia fuerte en lo laboral, pero frente a eso ella nos señaló atributos propios (comprometida, exigente con sí misma, buena trayectoria, sistemática) que los ha forjado en su ámbitos laboral y académico. Continuaba su relato, diciendo que una de las cosas que le frustra en lo laboral, es que las cosas no resulten como ella proyecta. Sin embargo, asumimos que en el tipo de trabajo que realiza Bianca, en el que se compromete con personas, es muy complicado que las cosas salgan según planificaciones estrictas.

Carolina (Psicopedagoga, 31 años) nos mencionaba que ella incrementa su acervo de conocimientos y competencias laborales y académicas gracias a sus experiencias laborales, pero está consiente que no es suficiente en el mundo laboral actual. Al consultarle por sus principales competencias, ella decía;

... *“Cuesta un poco hablar de una misma, pero pienso que una de mis principales competencias es la confianza que tengo en mis capacidades, eso me hace tener fuerza y convicción en lo que sé. Cuando no domino un tema o técnica en específica, no me gusta arriesgarme ni improvisar. Pienso que tengo buen manejo grupal y sé escuchar. También creo que he desarrollado mucho la empatía con la gente en general, pero con los jóvenes en específico”.*

De manera similar a Bianca, Carolina tiene una alta valoración de sí misma como trabajadora, está convencida de sus capacidades, más aún en el tipo de trabajo que le ha tocado desarrollar.

Catalina (Educativa social, 26 años) argumentaba que para ella lo más importante ha sido la experiencia laboral como competencia laboral, en la medida que ha incrementado su experiencia, también han aumentado sus competencias. Ella continuaba su relato señalando;

... *“pero te podría decir que lo principal que rescato de mi como trabajadora es mi fuerza de voluntad, generalmente cuando me propongo algo soy bien constante hasta conseguirlo o hago todo lo posible por hacerlo, no me conformo con facilidad. También puedo decir que soy bastante responsable y puntual en los trabajos que he estado. Esto me lo he propuesto porque en el rol de profesora una forma hábitos en los niños y jóvenes, una es como un modelo a seguir por los estudiantes y deben ver en una convicción y voluntad para conseguir sus objetivos”.*

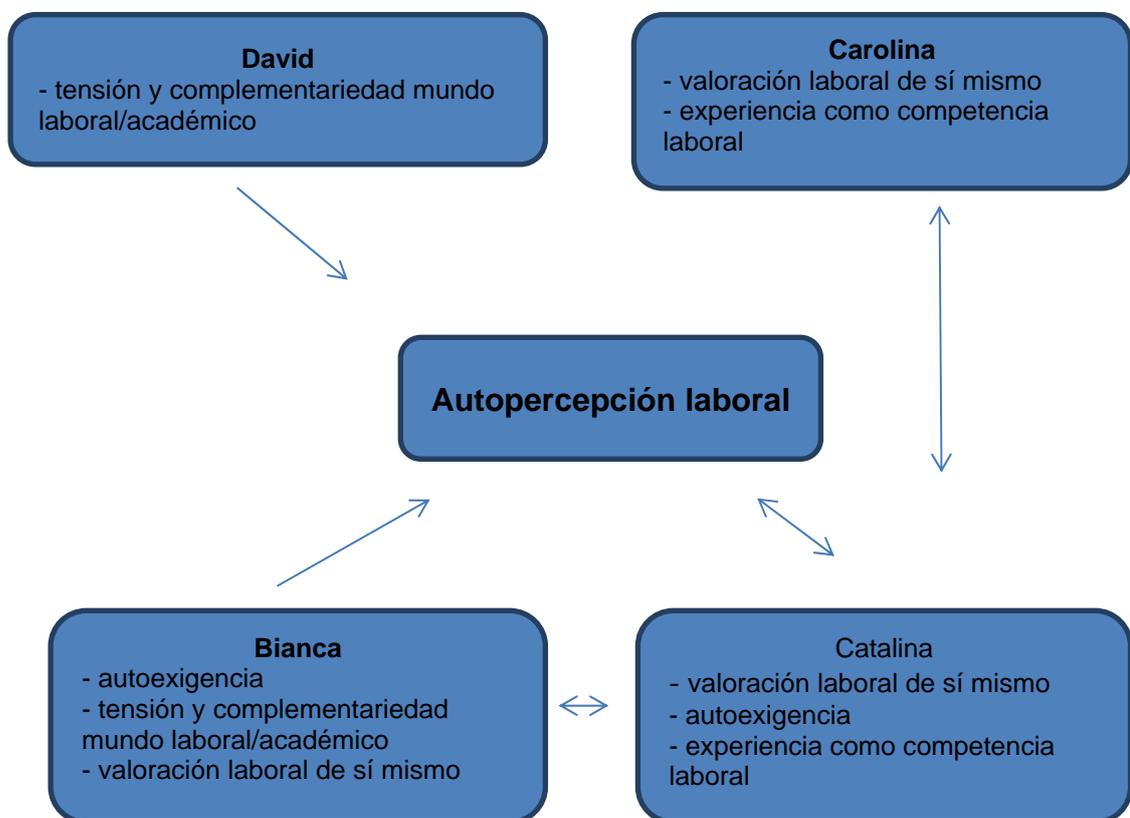
En congruencia con los dos relatos anteriores, Catalina nos expresaba un alta valoración de ella como trabajadora, además de ser autoexigente y muy perseverante, cualidades ya señaladas por Bianca y Carolina.

David (Sociólogo, 28 años), al ser consultado por cuál rol de tutor le resultaba más cómodo según sus capacidades, nos señalaba;

“Muchas veces en las sesiones de capacitación con los otros tutores y en conversaciones variadas, pensamos que los roles estaban dados para que a

unos profesionales les acomodara más uno que otro. Por ejemplo, a los de las ciencias sociales, les acomodaba más el rol de articulador de redes igual que a los asistentes sociales. A los profes, se les hacía más fácil trabajar en la mediación de aprendizajes, y los psicólogos les resultaba más fácil el facilitar grupos de trabajo grupal por sus experiencias como talleristas”.

El manifestaba que con sus compañeros observaban que había roles que se adecuaban según los perfiles profesionales que cada uno tuviera, y esto es relevante laboralmente en la medida que define la trayectoria de un joven determinado según sus propias capacidades.



En este sentido podemos concluir que la experiencia, los hechos y acciones laborales en la vida, no sólo de un joven, definen la trayectoria, a veces de manera más determinante que la formación académica. Los jóvenes manifestaron una valoración positiva de sí mismos en cuanto trabajadores, y resaltan ciertamente lo laboral por sobre lo académico. En este sentido, lo laboral aparece como un recompensa, una gratificación de tipo meritocrático, que compensa carencias o prejuicios que rodean a carreras y Universidades específicas.

2.2 Construcción de empleabilidad

Estrategias sociolaborales

Siguiendo el análisis de los códigos, las estrategias a las cuales recurrieron los tutores para implementar las tutorías, apareció como un tema denso, desde el punto de vista discursivo. En este tópico podemos distinguir que los tutores expresan todas las formas, habilidades y aptitudes que tuvieron que poner en juego para lograr acercarse a los jóvenes y llevar a cabo el modelo tutorial. Este código tiene fuerte relación con los dos anteriores, al manifestarse también como experiencia, como un proceso práctico en el que se aprende del otro, mediante la aplicación de técnicas adquiridas en el campo laboral principalmente, por sobre el conocimiento adquirido en la academia. De ahí el valor que le otorgan los tutores a los espacios de trabajo, lugar propicio para la adopción de técnicas y estrategias específicas en la relación con los jóvenes.

Este código apareció citado en Carolina (Psicopedagoga, 31 años). Ella manifestó que;

“... Creo que con los jóvenes congeniamos muy bien desde el principio, aunque con algunos tuve más problemas para la relación. El tema fundamental es ganar sus confianzas, que no te vean “como la tía que se gana las lucas con jóvenes pobres”. Eso me lo dijo tal cual una de las jóvenes que era bien prendida y como activista, ceo que en algo tenía razón. En algunos momentos sentí incluso mayor afinidad que con los mismos tutores, algunos, no podría ser injusta y echarlos a todos al mismo saco, pero en realidad había tutores que dejaban mucho que desear.”

Carolina manifestaba que lo relevante es ganar la confianza de los jóvenes, aspecto valioso que posibilita la relación con el otro. Además afirmaba que en ocasiones sintió mayor empatía con los jóvenes que con los tutores. Finalmente se puede recoger el sentido de no ser vista como alguien que se gana el dinero a costa de intervenir con jóvenes, existe una conciencia de no

aprovecharse de estos jóvenes, y por lo tanto, de realizar un trabajo serio, responsable y transparente con ellos.

En Catalina (Educatriz social, 26 años), vemos con fuerza los conceptos de empatía y “ganar la confianza de los jóvenes”, al igual que lo manifestado por Carolina. Ella argumentaba que la estrategia principal es ser una misma en la relación con los jóvenes, dado que ellos se dan cuenta si alguien finge o no (citar anexos). Catalina continúa su argumento diciendo que;

...“nunca me paré como una autoridad con ellos, ni como la profesora o como que sabía más, fui bien humilde y traté siempre de relacionarme con los jóvenes de igual a igual, guardando las distancias necesarias básicas para llevar un proceso de aprendizaje adecuado.”

Otra vez aparece fuerte el sentido de empatía respecto de este tema, sin embargo resalta la importancia de establecer normas de relación, para clarificar obligaciones y beneficios en la relación con los jóvenes; Catalina pensó que es fundamental promover una relación horizontal con ellos, sin perder la claridad en los roles. En este argumento Catalina reforzaba que;

... “Mi rol yo lo asumí como una encausadora, o como mediadora según el rol que nos enseñaban en la capacitación. Desde esa postura me enfoqué a encausar los conocimientos que ya traían los jóvenes, yo estaba ahí para darles un sentido a lo que los jóvenes aprendían, para que ellos sintieran que lo que aprendían tenía un significado, no estaban para sólo ir a calentar la silla como se dice vulgarmente.”

Ella rescató la importancia de complementar los conocimientos que ya traían los jóvenes, su rol de “mediadora”, en el sentido de otorgarle sentido a lo que los jóvenes aprendían de acuerdo a sus propias vivencias y expectativas. Catalina expresó que esta postura o estrategia, permitió que el grupo alcanzara cohesión y sentido grupal, argumentando que la empatía sentó la posibilidad de que se fueran dando aspectos positivos a medida que el grupo se consolidaba como unidad. Se rescata principalmente el valor de la opinión del otro, la posibilidad de opinión y propuesta de actividades “no curriculares”.

Al consultarle sobre aspectos del trabajo como tutora, que pueden ser proyectados en la vida laboral, ella manifestó que;

“Pienso que podría ser el tema de los trabajos de roles y las simulaciones de entrevistas de trabajo, esas dinámicas me han servido mucho, ya que en el momento que se hace ese trabajo con los jóvenes, yo misma me estaba dando cuenta de muchas cosas. Como por ejemplo el tema de manejar una buena dicción y no ponerse nerviosa, es complicado porque muchas cosas que en el papel yo estaba enseñando, al mismo tiempo estaba aprendiendo, no sé si me explicobien...”

Catalina reafirmaba un concepto que se presenta en nuestro enfoque socioconstruccionista; la configuración de estructuras de significado a partir de la relación con los otros. Este proceso se torna recíproco, dado que Catalina también aprende e incorpora competencias y significados al mismo tiempo que promueve esta adopción en el otro.

En David (Sociólogo, 28 años), este tópico apareció en tres citas, rescatando nuevamente el valor de la empatía;

“Sabes... creo que las cosas empezaron a darse mejor cuando fui a la casa de Álex (uno de los jóvenes) y él estaba con el Julio, supuestamente íbamos a trabajar modelos laborales y les iba a enseñar cómo hacer un buen formato de curriculum, en realidad iba a desarrollar una tutoría temática con ellos... Cuando llegué ellos estaban tomando una cerveza y escuchando Nirvana, uno de mis grupos favoritos en el colegio. No pensé que tuvieran gustos musicales similares a los míos, puros prejuicios no más.”

David estaba consiente que existen prejuicios que condicionan la plena integración con el otro, pero que dichas barreras pueden ser sorteadas gracias a una actitud empática, además él dice que todo comenzó a cambiar desde el momento en que se logró dicha empatía, principalmente en el hecho de compartir gustos musicales. En el mismo episodio y la posibilidad de identidad con el otro;

“...me ofrecieron un vaso de cerveza y empezamos a conversar en otro nivel, dejé a un lado mi rol y creo ellos el suyo por un momento, y se dio un espacio muy bueno en que yo comencé a conocerlos como personas, más allá del joven vulnerable que te presenta la institucionalidad.”

Esta situación se presenta como homóloga en relación a lo manifestado por Catalina, dado que para David el sentido de la empatía se manifiesta en compartir “de igual a igual” con los jóvenes y con esto afianzar confianzas. Para Catalina, esto se posibilitaba a través de la libertad y posibilidad de opinión que promovía en su relación con los jóvenes; ambos casos buscaron la empatía para lograr un acercamiento pleno y efectivo, mediante estrategias distintas. Un aspecto relevante que apareció en el discurso de David es que a partir de ese momento, él vió a los jóvenes de otra manera, que no habían “tantas diferencias con ellos”; estos jóvenes presentados por la sociedad y por la institucionalidad como vulnerables, incompletos y marginados del sistema educacional/laboral, no eran tan así para David;

“Desde ese momento entendí que las diferencias con ellos eran en el sentido de acceso a oportunidades de mejor educación y en historias de vida, ese momento no me sentí para nada diferente a ellos, ni siquiera en códigos lingüísticos ni nada que el modelo abordaba o cosas así.”

El discurso sobre estrategias de intervención que presentó Leopoldo, (Sociólogo, 25 años) se centraba más en las dinámicas que contemplaba el modelo tutorial; al preguntarle sobre si la modalidad grupal o individual le resultaba más cómoda para su trabajo con los jóvenes;

“...A ver, ese es un tema más que nada de experticia, por ejemplo si le preguntas a un psicólogo te va a decir grupal porque tienen un método bien interesante, a mí no, a mí me significaba más el individual familiar, cuando yo involucraba a la familia, cuando estábamos con el papá, cuando conversábamos con la familia. Por ejemplo el hecho de trabajar con puras mujeres y tú ser hombre ya te genera una cierta carga. Entonces yo no tengo tanto manejo de grupo o sea lo puedo hacer pero no era mi experticia”.

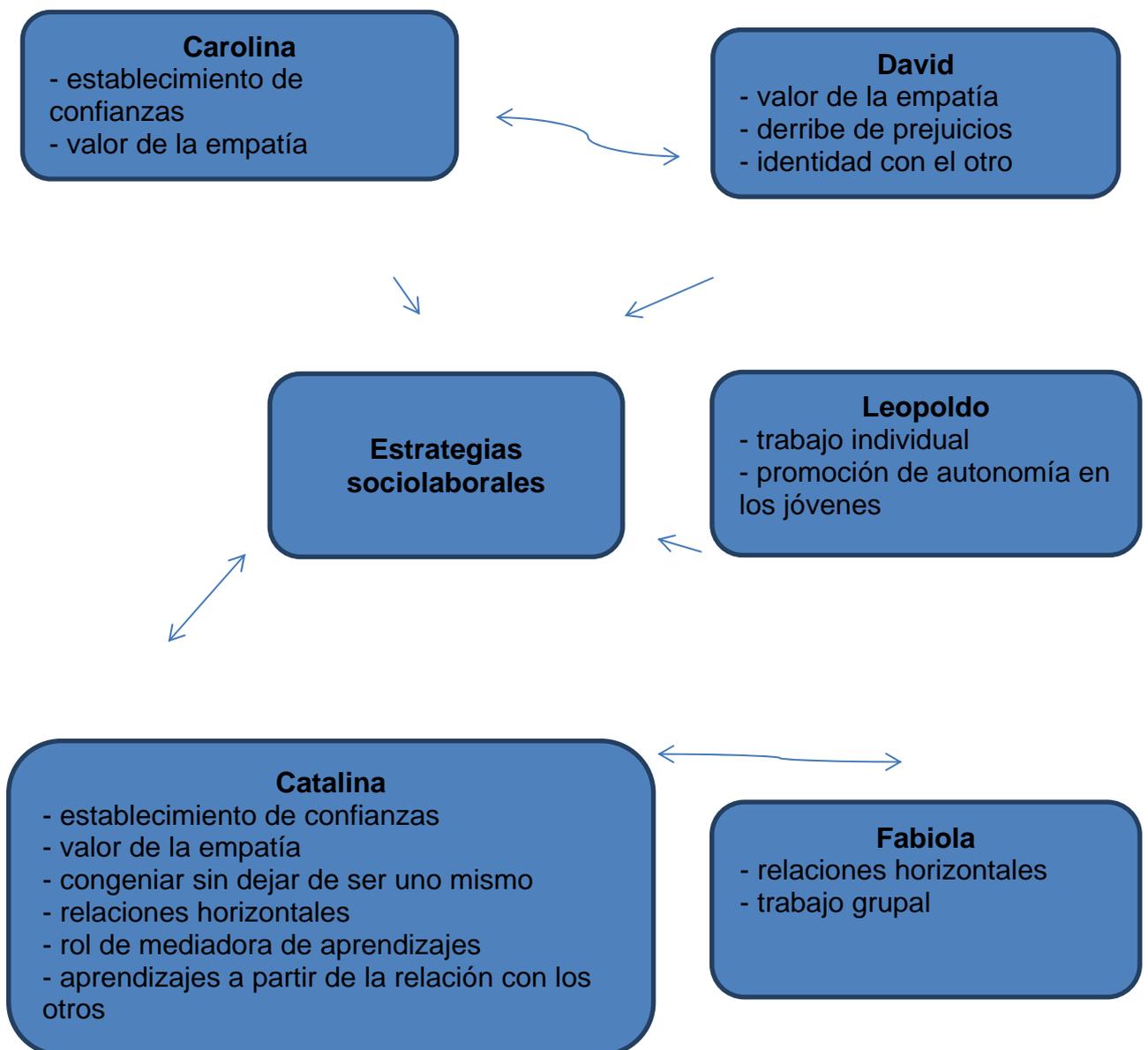
El valoró el método que tendrían los psicólogos como metodología de grupos, competencia que no es tan patente en él. Leopoldo argumentaba que su estrategia es apelar a la familia, un grupo que para él adquiere mayor sentido en el trabajo con el joven. Leopoldo también estaba consiente de la barrera de género, aspecto que para él fue un inconveniente al momento de planificar el trabajo grupal. Otro aspecto relevante en el enunciado de Leopoldo, es la estrategia de lograr autonomía en los jóvenes, modelando ciertas actitudes y logrando romper miedos respecto de espacios no conocidos y acciones diferentes para ellos.

Fabiola(Trabajadora Social, 25 años)argumentaba que su relación al principio fue más formal, pero luego su estrategia consistió en relacionarse de forma horizontal con los jóvenes, teniendo la oportunidad de acceder a sectores personales de los jóvenes, como su familia, hogar, amigos, historias de vida. Al distinguir entre la estrategia grupal o individual y a diferencia de Leopoldo, Fabiola expresaba que el formato grupal le era más efectivo;

“...sentía que en el espacio grupal era mucho más enriquecedor, porque había jóvenes se les dificultaba el poder trabajar en un entorno grupal. Creo que ahí se daban las condiciones para en ellos se diera ese aprendizaje y que otro joven igual a uno pudiera expresarte su historia de vida, se dio una dinámica buena, jóvenes que en algún minuto trataban de arrancar de los espacios grupales, y que después fueron capaces de reconocer el aprendizaje que significo el poder compartir.”

Fabiola rescataba la importancia que tuvo para su grupo, el poder lograr la integración de jóvenes que no estaban habituados a trabajar con este tipo de grupos (porque probablemente sí pertenezcan a otros grupos), vale decir, en el caso de Fabiola su grupo fue una estrategia para generar sentido de pertenencia y posibilitar la consecución de objetivos individuales con los jóvenes. Al preguntarle el cuál rol se sintió más cómoda ella manifestó que como facilitadora grupal y en la articulación de redes. El tema grupal ya lo hemos analizado y reside principalmente en que facilitó la integración; en el segundo rol, evalúa que se posibilitó gracias a su formación como Trabajadora

social, sintiéndose satisfecha por otorgar información práctica a los jóvenes. Fabiola rescataba que el grupo fue para ella un espacio muy importante de aprendizaje y establecimiento de vínculos con los jóvenes. Finalmente destacó que una estrategia para conformar el grupo fue insistir con ellos, trabajar de manera personalizada y agotar posibilidades, el lugar a dónde llegar: una relación basada en la identificación con el otro.



Mediante este diagrama queremos graficar las asociaciones que se pueden establecer entre los enunciados de los jóvenes al momento de hablar sobre las estrategias de intervención que pudieron o tuvieron que implementar para acercarse a su grupo de trabajo. Entre los discursos de David, Carolina y Catalina existe una relación de coherencia respecto del concepto de empatía; para los tres se tornó en un aspecto clave en la conformación del grupo y para lograr vínculos conducentes a la implementación de su trabajo. Entre los enunciados de David y Catalina se puede apreciar una relación de elementos homólogos, principalmente sobre el concepto de empatía y de identidad; para ambos la empatía es un valor a desarrollar, el cual posibilita la cristalización de otros factores relevantes para la consecución de los objetivos del tutor. Si para David fue importante lograr un nivel de identidad con el otro, la opción de ver como el “otro” diferente; Catalina manifiesta que debe darse esta identidad pero sin dejar de ser “una misma”.

Otro elemento interesante es la coherencia de enunciados respecto la efectividad de implementar relaciones horizontales con los jóvenes. Si bien es cierto, que dicha horizontalidad se comienza a partir de la similitud de edad entre el tutor y el joven, el planteamiento del tutor determinó la forma en cómo se establece esta relación; el sentido es que el joven vea al tutor lo más cercano posible. El valor de las relaciones horizontales se manifiesta entre los enunciados de Catalina y Fabiola. Finalmente entre los discursos Fabiola y Leopoldo se da una relación de contraste respecto la facilidad de trabajar individual o grupalmente; en esto entran a jugar aspectos como la formación, competencias personales, estilo personal, entre otras características.

Este código se manifestó como un elemento constitutivo de la experiencia de los tutores, puesto que nos habla de cómo la adopción y desarrollo de técnicas y habilidades finas (sociales principalmente), se hacen determinantes para lograr acercamiento con jóvenes “diferentes”. De acuerdo a lo planteado por David, estas diferencias no serían tan amplias, como aparecen concebidas por la institucionalidad y la sociedad en general. Además vemos que las estrategias de intervención presentes en los discursos, apelan más a lo emotivo, a lo incorporado a través de la socialización con los otros, más que a lo aprendido

de manera formal o en la academia. De ahí al valor que se le otorga al espacio laboral.

Las estrategias son incorporadas a partir de la experiencia, se aprenden mediante el ensayo/error, mediante el conocimiento del “otro”, y pasan a formar parte de la experiencia como un acervo de tipo práctico, utilizable como repertorio de acciones.

Motivaciones y expectativas

El análisis de los enunciados que refieren a este tema, nos pueden entregar interesantes interpretaciones respecto la trayectoria laboral de los jóvenes. Esto, porque el tópico está estrechamente ligado con la formación profesional de los entrevistados, además de reflejar algunas orientaciones de la familia proyectadas en la carrera del joven. En este sentido, es importante señalar que las motivaciones responden a los objetivos/proyectos de vida laboral, que los jóvenes imaginan en su vida, es decir lo que mueve y guía el trazado laboral que ellos proyectan. De acuerdo a estas motivaciones, intentaremos explicar cuál es la valoración que los jóvenes hacen de esas proyecciones; y esto lo podremos asociar con las expectativas que ellos generan en torno al trabajo y su recorrido por este ámbito.

En el discurso de Alejandro(Sociólogo, 28 años), este tópico apareció en tres ocasiones, refiriendo que su formación en Sociología responde fuertemente a proyecciones familiares, por un tema de formación e incentivo a la lectura desde pequeño. Alejandro también mencionaba que la decisión de carrera y Universidad responde a que encontró aspectos positivos que lo identificaban;

“Era súper transversal con psicología y antropología, y además en ese momento había un proyecto de abrir antropología que hasta el día de hoy no se hizo, pero me motivo el tener ramos compartidos con antropología, psicología y sociología, era muy buena la idea, pero se hizo con psicología y sociología”.

Esto lo interpretamos como una orientación hacia la interdisciplinariedad. En relación a la elección de la carrera elegida, Alejandro se expresaba satisfecho con la elección de la carrera, sin embargo reconocía que existen áreas que no le agradan de la Sociología, pero contemplaba trabajar en eso si es necesario. Esta necesidad se deduce en función del factor económico o de continuidad laboral.

Sobre el mismo tópico, consultado a Carolina (Psicopedagoga, 31 años), ella argumentaba que su perfil de expectativas académicas lo comenzó a desarrollar desde la educación media, proceso que luego tuvo que postergar por su embarazo;

“La profesión me comenzó a interesar desde que estaba en la media. Ahí me comencé a perfilar para la carrera de Pedagogía, pero tuve que postergar mi ingreso a la Universidad por mi embarazo. Luego de tener a mi hijo, tuve que comenzar a estudiar algo que me gustara pero no podía ser algo tan largo como una carrera completa en la universidad, así que entré a un Instituto profesional a estudiar psicopedagogía.”

De este enunciado, se desprende que Carolina vio una discontinuidad en su trayectoria académica debido a la inclusión de un episodio no contemplado (embarazo). Esto modificó su proyección, dado que debe realizar un ajuste en los plazos que tuvo para estudiar. En este sentido, Carolina manifestaba que la carrera e Instituto que eligió, la hizo en función de la disposición horaria que contemplaba el hecho de ser madre; esta elección la hizo entonces, considerando temas prácticos (flexibilidad horaria, malla curricular, extensión de jornadas, etc.) más que en función de sus expectativas, ahora condicionadas por su condición de madre. En términos de motivaciones en el trabajo con jóvenes, Carolina expresaba que una de las principales motivaciones es encontrarse en contacto directo con la realidad social, donde se puede hacer algo “productivo”, manifestando un compromiso pleno, al decir que “aunque sean pocos, valen la pena”.

En Catalina (Educativa social, 26 años), advertimos que el origen de su motivación a proyectarse en el área social, reside en un modelo (profesora) que ella tuvo durante la Universidad. En esta experiencia, Catalina dijo que aprendió mucho de esta persona, sobre todo en el campo de la Educación donde los aprendizajes se localizan en un campo práctico. Respecto de la consulta de quién motivó su elección de carrera;

“Mi primera opción no era estudiar pedagogía, pero después me fui convenciendo de mi carrera, y me motivé, al principio quería estudiar derecho o antropología, pero preferí estudiar pedagogía, porque no me alcanzó el puntaje.”

Se advierte un motivo de resignación en este enunciado, pero es muy sensato el manifestarlo, dado que en la vida de los jóvenes, el ajuste o nivelación de expectativas es fundamental en la conformación de la trayectoria. Lo interesante es que Catalina lo asumió como parte de este itinerario académico/laboral. Catalina argumentaba que la elección de la Universidad se basó en temas prácticos (al igual que el caso de Carolina) como la malla, el horario, etc. Esto se complementaba en el hecho de que su padre trabajaba en la Universidad, condición que se tradujo en beneficios de tipo económico (arancel, beca).

Leopoldo (Sociólogo, 25 años) al referirse sobre su Universidad; manifestaba que;

“en mi caso, la elegí yo, me costó un poco encontrarla, la verdad que yo nunca me preparé mucho para la parte técnica no estaba en mi esencia sacar 700 puntos y entrar a la Universidad de Chile por ejemplo, sí me interesaba mucho las tendencias de pensamiento que tienen las universidades, más que incluso el puntaje”.

También manifiesta una cierta resignación, al reconocerse como “sin esencia” para sacar un puntaje elevado y acceder a una Universidad tradicional. La

asunción de limitaciones y nivelación de expectativas ha determinado fuertemente la trayectoria de estos jóvenes.

Fabiola (Trabajadora Social, 25 años), por su parte, reconoció que su trayectoria vio pocas claridades en la definición inicial;

“Antes de que entrara estudiar Trabajo Social en la Universidad Arcis, inicié primero un técnico en Trabajo Social en un Instituto. En realidad no tenía mi orientación académica muy clara por que esto fue en el año 2000 cuando tenía 19 años, buscando, buscando decidí entrar a esa carrera, una por su malla curricular que tenía, era netamente del área social, y me pareció súper atractivo. Nunca tuve certeza del lugar donde me pondría a estudiar, ya que las posibilidades económicas de ese entonces daban para estudiar en un técnico, esa fue la opción y fue la mejor decisión que haya tomado”.

En la determinación de Fabiola, también operaron aspectos de tipo práctico, principalmente desde su familia (factor económico). Al preguntarle por qué eligió la Universidad Arcis, ella argumenta que se debió al perfil de los profesores, la malla curricular y algunos conocidos que estudiaban en la Universidad; también destaca la posición política de Arcis (izquierda). Al preguntarle por sus expectativas en el corto y mediano plazo, Fabiola respondió;

“laboralmente me gustaría incorporarme a un trabajo estable, porque llevo hartos años trabajando a honorarios, probando en distintos programas eso ya me tiene un poco cansada, quiero un espacio laboral que me de estabilidad y continuidad por que trabajar por proyectos no te asegura ningún futuro.”

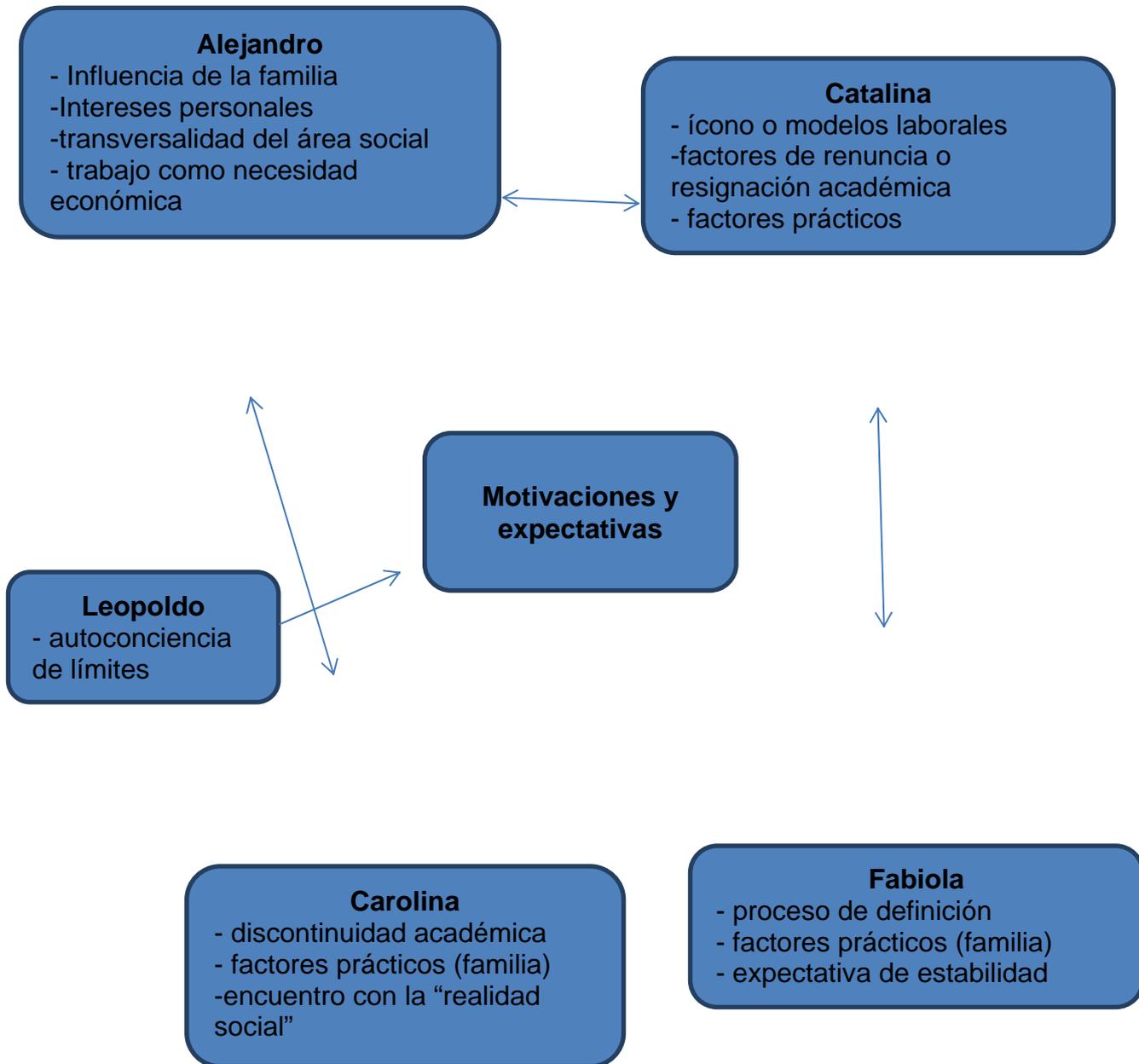
Este enunciado, pone de manifiesto un aspecto muy relevante, ansiado y valorado por la sociedad respecto del trabajo; la estabilidad laboral. El discurso de Fabiola refleja una posición de un sector amplio de jóvenes, el obtener un trabajo estable, lo que se traduce en una entrada monetaria regular.

Analizando los enunciados que componen este código, podemos advertir que una de las motivaciones principales de los entrevistados para la definición del trazado académico, es su familia. Tanto en Alejandro, Fabiola y Carolina el factor familiar ha sido determinante en la elección de la carrera, Universidad o duración del período académico. Otro elemento importante que determina la trayectoria desde este tópico, es el anhelo de estabilidad laboral, una situación que se permea desde los modelos que impone la sociedad. Estos jóvenes nos muestran que sí valoran el trabajo, más si es estable, y si cumple con sus expectativas vocacionales, mejor aún para ellos. Uno de los jóvenes manifiesta directamente el trabajo por necesidad económica, uno de los aspectos que caracteriza el proceso de paso de joven a adulto, de acuerdo a nuestra sociedad. Estabilidad económica denota autonomía, seriedad, credibilidad, capacidad de ahorro, entre otros aspectos del mundo adulto valorados culturalmente.

Las expectativas influyen sobre la trayectoria, en la medida que son calibradas en función de la experiencia. Es decir, un joven puede tener un ideal proyectado de su carrera profesional y su idea de inserción laboral, pero a través de la experiencia, transita por un proceso de definición, de autoconocimiento de capacidades y limitaciones, de ensayo/error, finalmente, nivelación de expectativas.

Desde este punto de vista, podemos explicar que las motivaciones y expectativas, surgen desde imaginarios valorados culturalmente. Estos imaginarios refieren al trabajo, la formación académica, consecución de trabajo, estabilidad laboral, modelos o personas icónicas, entre otros elementos; los cuales perfilan, determinan y orientan la trayectoria socio laboral del joven. En este sentido las motivaciones se disocian de las expectativas, mediante un proceso de aprendizaje que se incorpora como experiencia. Es decir, las motivaciones que promueven el alcance de ciertas expectativas u objetivos, no se relacionarán de manera causal. Existe un camino a seguir, trazado y proyectado, para lo cual hay móviles (motivaciones) que estimulan y alientan a recorrerlo (trayectoria). Sin embargo las expectativas (lo esperado) de encuentro en el camino, no siempre es lo proyectado. Este proceso se ajusta

mediante la nivelación de expectativas, donde surgen nuevas motivaciones y por lo tanto, nuevas (o modificadas) expectativas.



Prejuicios y obstáculos

Al examinar la trayectoria sociolaboral de un joven determinado, podemos mencionar a priori que en la definición de su proyecto, entran a jugar una serie de elementos propios de la cultura que contextualiza la situación. En el código anterior pudimos analizar el rol que juegan las motivaciones y expectativas dentro del proceso de la definición vocacional/laboral. En este sentido, considero estos aspectos como determinantes, dado que configuran y perfilan el imaginario de los jóvenes respecto del mundo académico y laboral. Desde nuestra sociedad se erige una serie de carreras y proyectos altamente valorados (Derecho, Ingeniería, Medicina, Arquitectura, etc.), escenarios que presentan características, mitos y realidades. Los imaginarios de estos jóvenes respecto de la formación y el trabajo, también presentan estas características, proceso que ve una sintonización respecto de lo presente en la realidad. Como vimos anteriormente este proceso se ajusta por aprendizaje, en el cual se nivelan las expectativas entre lo proyectado y lo alcanzable.

Carolina (Psicopedagoga, 31 años) hablaba sobre algunos obstáculos en la implementación del modelo tutorial, pero a modo de detalles; ella le otorgó un valor positivo, argumentando el espacio de flexibilidad del modelo, pese a ser una estructura definida.

Catalina (Educatora social, 26 años) hablaba de este tema en tres momentos de su discurso; primero al consultarle sobre cuál de los roles (facilitador, mediador o articulador) le resultó más cómodo, ella argumenta;

... “En el rol de articuladora, me sentía un poco más débil, creo que debió ser porque no era mi área de mayor especialidad, pero al mismo tiempo fue un espacio donde yo aprendí mucho más, las redes laborales y todo eso fue un proceso que lo construimos a la par con el grupo, sería injusto decir que yo articulé redes con los jóvenes, ellos mismos me mostraron algunas redes y me ayudaron a contactar personas e instituciones, en la capacitación aprendí la teoría y con los jóvenes, la práctica. Ese fue mi principal aprendizaje en ese rol”.

Catalina manifestaba elementos muy importantes en este enunciado, dado que situó los aprendizajes obtenidos en el rol de articuladora, como un proceso de socioconstrucción. Esta dinámica refuerza nuestra postura sobre la conformación de estructuras de significado a partir de la socialización de jóvenes dispuestos en roles diferenciados por un programa público. Tal cual como interpretamos anteriormente, los problemas y obstáculos identificados, actúan como reactivos de competencias y habilidades para resolverlos; Catalina manifestaba este aspecto en sentido positivo. Luego, mencionó que la implementación del proyecto fue precaria en términos de la infraestructura, pero le otorga poca relevancia a este tema, situando los principales obstáculos no en los jóvenes ni en el trabajo mismo, sino que en la oferta de cursos que dispuso SENCE. Esto también es relevante, dado que denota una situación de tensión en el hecho de promover e incentivar la participación de jóvenes en cursos de cuestionable calidad y proyección laboral. Para muchos tutores, esto significó abandono del trabajo, desmotivación y conflictos de carácter ético/moral. En relación a la trayectoria misma, Catalina nos argumentaba que la carrera docente exige formación permanente, además de una actualización regular de competencias y habilidades, principalmente digitales y tecnológicas. Referente a esto, ella expresaba que no siempre existe la voluntad y colaboración del empleador, al menos ella nunca ha tenido esta posibilidad. La imposibilidad o falta de tiempo para capacitarse (en específico el ámbito docente), era visto por Catalina como un obstáculo dentro de sus trayectoria, ella sabía cuán importante es y por eso lo veía como un obstáculo. Sin embargo, concibió dicho obstáculo de manera positiva, una vez que es sorteado se torna en una competencia, traducida en un enriquecimiento de capital educacional, incremento de curriculum formal, mayor competitividad en el mercado laboral, mayores expectativas de renta, y todo el proceso causal que podemos proyectar.

En el caso de David (Sociólogo, 28 años), en la primera cita analizada, él hablaba de los prejuicios. Este tema fue revisado en el código de estrategias de intervención, en específico cuando David hablaba de la empatía lograda con dos jóvenes, empatía lograda por compartir aleatoriamente, gustos musicales y temas conversacionales. David manifestó que no se sintió tan diferente a estos

jóvenes “que eran puros prejuicios”. Como mencioné anteriormente, dichos prejuicios emanan desde la sociedad, como los anversos de modelos de realización personal y laboral. En el caso de David, dichos prejuicios son contrastados con la realidad a la que accedió en el contacto con dichos jóvenes. Dentro de los obstáculos que menciona David;

... “me costó el feeling inicial con los jóvenes. Creo que ellos me veían como un bicho raro o algo así, alguien en que no confiaban para nada. Pienso que eso era normal, o al menos a varios compañeros les pasó lo mismo. Por muy empático que uno quiera ser, cuesta establecer confianzas con alguien a quién no conoces; eso se resolvió de manera espontánea, en una de las tutorías individuales que te mencioné. Otro de los problemas, fue cuando se me fueron tres jóvenes en una semana, más encima era la segunda o tercera semana de pega, pensé en retirarme de la pega porque no veía una forma adecuada de resolver. En eso me ayudó mucho mi asesora que en ese tiempo era la Jessica.”

David reafirmó el carácter importante de lograr empatía como estrategia, sin embargo reconocía que para él fue una dificultad, problema que resolvió de manera espontánea, como ya hemos mencionado. También reafirmaba la importancia de un soporte técnico/institucional que prestara apoyo a los tutores frente a situaciones desalentadoras. Finalmente David mencionó algunos obstáculos en el trabajo como tutor, argumentando que para él fue complejo lidiar con responsabilidades que no eran de su absoluta competencia. Sin embargo lo asumió como resignación, diciendo “creo que en todos lados debe pasar”. Este elemento es muy clarificador de la visión que tiene muchos jóvenes respecto del trabajo. Una percepción conformista y a veces incuestionable, de las informalidades laborales. Como el trabajo pasa a ser algo muy relevante, y la estabilidad laboral un bien preciado, se asume como mal menor todos aquellos déficits que se puedan presentar. En síntesis, es preferible “cuidar la pega”, más que desgastarse en conflictos infértiles. Esa puede ser una interpretación sobre este tópico.

Para Leopoldo (Sociólogo, 25 años), uno de los obstáculos identificados, fue resolver la tensión entre los modelos familiares que operaban en la realidad de una joven con la cual trabajó , y el proyecto de desarrollo laboral que iba a implementar con ella. Él argumentó esta situación como “una carga emocional bien fuerte”, lo que interpretó como frustración, al ver el contraste entre el modelo de la familia (paso abrupto de niño/joven a adulto mediante el trabajo o dedicación exclusiva a la crianza de los hijos) y el plan de trabajo personal que desarrollaría con la joven; proyecto que contempla la educación y formación como ejes centrales. Leopoldo identificaba como un obstáculo el hecho de que sus asesores (en la Fundación) no estuvieran presentes con mayor regularidad en terreno. Él valoró positivamente el apoyo institucional, para posibilitar una sensibilidad mayor de la Institución respecto la realidad juvenil que se estaba trabajando. Leopoldo expresó que esa distancia de la realidad, era un inconveniente directo para su trabajo. Como un obstáculo, Leopoldo planteó que;

... “en el tema de la inserción laboral, que finalmente eran muy altas las expectativas, y al final el trabajo no estaba muy bien remunerado, las distancias de traslado eran excesivas.”

Leopoldo nos estaba manifestando algo muy recurrente: el tema de las expectativas y su constante ajuste, en este caso hacia abajo. Al preguntar sobre sus objetivos en el corto plazo, Leopoldo planteó que terminar su tesis de título en Sociología era fundamental. Él entendía que este paso era clave para fortalecer su empleabilidad y mejorar/aumentar sus posibilidades de inserción laboral, tema clave porque Leopoldo tiene dos hijos. La trayectoria de Leopoldo hacia la consecución de este objetivo ha tenido dificultades, principalmente de tiempo y dinero; él manifestaba que debía trabajar para vivir y mantener a sus hijos, pero por otro lado debía conciliar el proceso de su tesis.

Fabiola (Trabajadora Social, 25 años), al preguntarle cómo fue la relación con los jóvenes, expresó que;

“una de las cosas que más me llamó la atención de una de estas jóvenes, fue tener que visitar a una de ellas en su casa en La Legua y ver este escenario

medio complejo de encontrarse con la balacera ahí mismo y ver el entorno en el que se encuentran. Lejos fue una de las experiencias que me marcó en ese momento, observar la cercanía que tienen con la violencia y que eso influye en su dinámica diaria.”

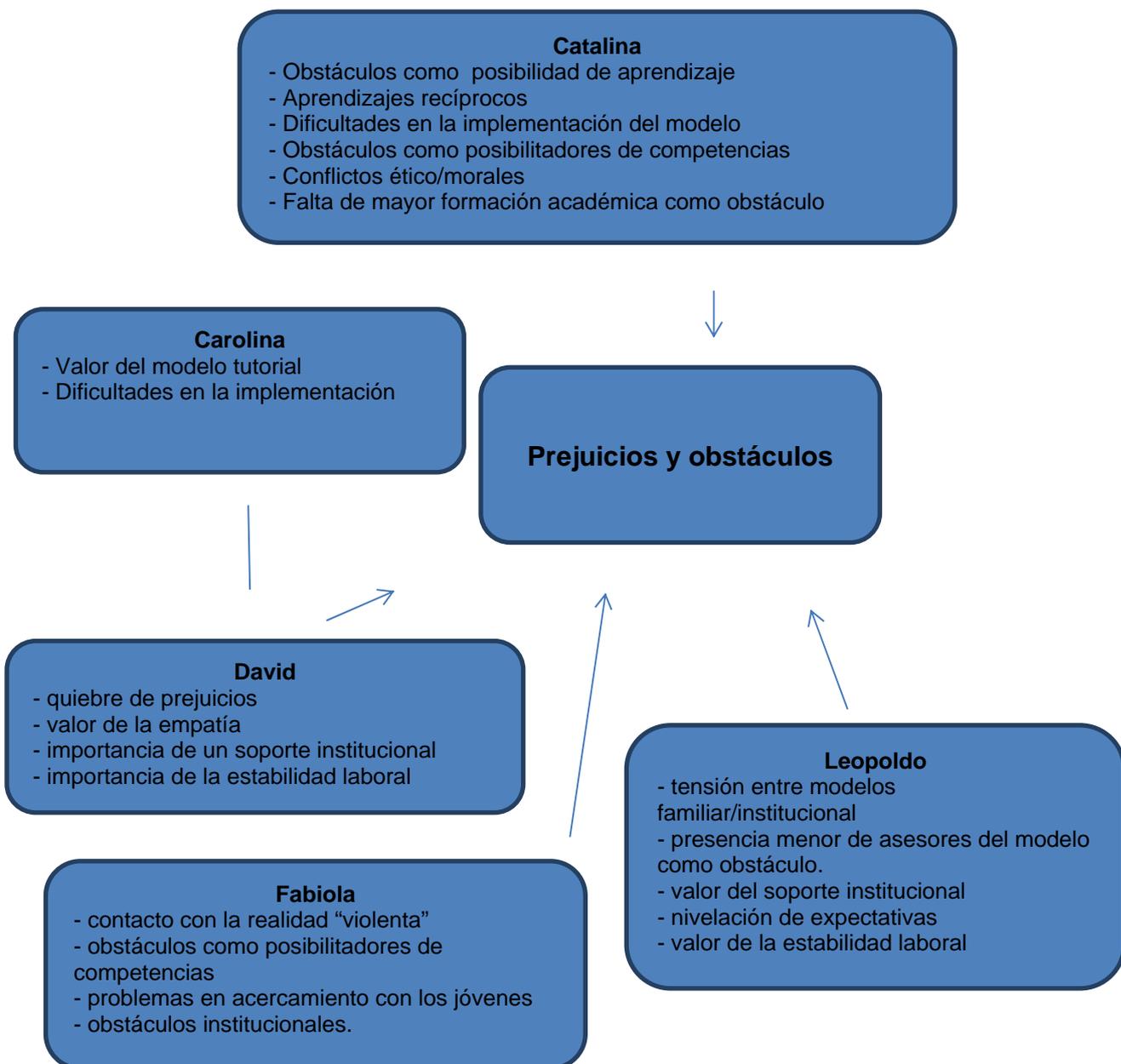
Fabiola nos hablaba de lo complejo que le resultó trabajar en este contexto, el ver la cercanía de la violencia, como ella mencionó. Sin embargo lo asumió y pudo realizar el trabajo con esta joven. Este es un aspecto que podemos extender hacia los discursos de los demás entrevistados; el hecho de asumir los problemas como motivaciones y perseverar en la consecución de los objetivos. Generalmente esa es una característica de los jóvenes profesionales que hemos analizado, el ímpetu y voluntad para aprovechar esta oportunidad laboral, como espacio de aprendizaje y como una oportunidad de experimentar “cierta” estabilidad laboral. Podemos decir que esto rompe algunos prejuicios en torno al segmento juvenil en general, que habla de falta de experiencia, poca seriedad, falta de compromiso, etc. Aquí vemos un alto compromiso y motivación por el trabajo.

Fabiola reconoció que un obstáculo considerable, fue su acercamiento a los jóvenes y el contacto con el OTEC a cargo de la capacitación, dado que el organismo no estaba del todo alineado con la estrategia de intervención del modelo tutorial. Sin embargo (y como hemos visto reiteradamente) ella asumió este desafío y lo incorporó como un aliciente para encontrar soluciones. En este sentido podemos evaluar que la trayectoria de Fabiola y los demás tutores, contiene elementos potentes de creatividad, iniciativa y alta capacidad de resolución de conflictos, ente otras características.

Podemos analizar que los prejuicios y su constante aparición en el mundo laboral de los jóvenes entrevistados, pasa a constituir un elemento central en la trayectoria laboral de una persona determinada, además se vincula directamente con los procesos de aprendizaje que la acompañan. En todos los entrevistados, hemos podido visualizar que hay un aprendizaje asociado, prejuicios que pasan a constituir barreras u obstáculos en la trayectoria de los jóvenes, tanto de los tutores como de los “tutoreados” Estos prejuicios, que muchas veces se presentan en espacios laborales como discriminación, acoso

laboral, negación al trabajo en equipo, desconfianza, etc., aparecen como elementos homólogos que denotan tensión, ansiedad, desconocimiento, conflictos.

Esto nos conduce a sostener que los prejuicios y obstáculos pasan a ser constitutivos de la trayectoria laboral del joven, una característica por así decirlo. No estoy emitiendo un juicio de valor a esta cualidad, sino que estoy mencionando que es muy patente en los cursos laborales de estos jóvenes, factor muy relevante dado que es un proceso que activa competencias y habilidades, que los jóvenes han incorporado como aprendizajes.



Capacidad de adaptación

Este tópico se relaciona de forma directa con todos los otros que ya hemos analizado, puesto que es un factor fundamental en la cualidad adaptativa que posee una persona determinada para ser competente en diversos contextos laborales. Responde a una competencia que se desarrolla a través de las distintas experiencias laborales que forjan a una persona en cuanto trabajador, permitiéndole sortear conflictos, estrechar brechas, sociabilizar en distintas culturas laborales y manejar recursos limitados. Al relacionarlo con la trayectoria laboral de un joven determinado, podemos explicar que le permite manejarse de peor o mejor manera, de acuerdo a los aprendizajes que ha obtenido mediante la experiencia, y que se aplican de forma práctica en la capacidad adaptativa con que un joven responde a las diversas variables que le presenta el entorno laboral.

En el discurso de Bianca (Psicopedagoga, 30 años) sobre este tema, y ante la pregunta sobre lo pertinente de la capacitación recibida para cumplir el rol de tutora, ella argumentaba que probablemente no estaba relacionada del todo con la realidad a la cual se enfrentó, pero argumentaba;

“que una como profesional debe desplegar creatividad e iniciativa”.

Bianca nos estaba diciendo que todos los tutores en su calidad de profesionales, debiesen haber sido competentes para aplicar el modelo estándar y adaptarlo según las características de su grupo de jóvenes, que es una competencia el saber adaptar/se. En ese sentido, Bianca argumentaba a través de una comparación con los planes curriculares que deben desarrollar los profesores, diciendo que es como un “libreto” que debe ser adaptado por el profesor, son orientaciones dice ella. Incluso ejemplificó con la situación de su hijo que un momento fue a un colegio particular, diciendo que tampoco en ese contexto se pasaba todo el plan de estudios, porque es imposible, como ella señaló. Finalmente, al consultarle sobre su estrategia para la permanencia y búsqueda de empleo, Bianca dijo que cometió un error en su experiencia en la Fundación porque esperó a que terminara todo para volver a buscar trabajo,

instancia que no coincidió con el calendario de búsqueda de empleo para los profesores. Ella sabía que ese proceso es noviembre-diciembre de cada año, eso le ha dicho su experiencia, pero se tuvo que adaptar al proceso que se desarrolló en la Fundación. Ella reconoció que fue un error, pero que por “suerte” pudo encontrar empleo en una fecha compleja.

Carolina (Psicopedagoga, 31 años), al preguntarle como fue su experiencia de tutora, nos decía;

*“mira... creo que en general lo hice bien. A la mayoría de nosotros nos costó
harto enchufarnos en la pega y asumir que había que aperrar y todo eso,
condiciones precarias de trabajo y en general todo lo que acarrea ser tutora.
Hay un momento en que encuentras el feeling con los jóvenes; ahí se te va
todo por un tubo, y hasta tú misma te sientes mejor, sientes como que te has
encontrado con alguien, es bien especial...”*

Ella reconocía que hay que adaptarse a condiciones de trabajo complejas, pero que existió una motivación importante reflejada en el encuentro logrado con los jóvenes. Este elemento fue central en la forma de cómo el tutor planteaba el modelo y cómo se planteaba en su relación con los jóvenes, finalmente su capacidad adaptativa. Carolina continuó planteando que dicha motivación, la llevó a trabajar gustosa, incluso algunos sábados, al ver que se lograban cosas importantes con los jóvenes. Manifestaba que le hubiese gustado disponer de mayor infraestructura y recursos, computadores, pero que en general en todos lados los recursos le han sido limitados .

En cierta forma, los discursos de Bianca y Carolina, nos están mostrando que ellas expresaban una gran capacidad de adaptación, acompañada por un sentimiento optimista al enfrentar una situación laboral determinada. Podemos afirmar que como jóvenes, ellas tuvieron la capacidad de asumir desafíos laborales, que estaban preparadas para ello a pesar de no tener mucha experiencia. Esto nos conduce a cuestionar el prejuicio adultocentrista que nos diría que los jóvenes no saben o no pueden hacer un trabajo determinado por

falta de experiencia. Sin embargo, vemos que esto no es así, y que dicha carencia la pueden suplir con motivación, adaptabilidad y creatividad.

Por su parte, Catalina (Educatora social, 26 años) mostraba su capacidad de adaptación en relación a los obstáculos identificados en su labor como tutora, principalmente y al igual que las jóvenes anteriores, respecto de la infraestructura y recursos. Además señaló como un obstáculo, el lidiar con la calidad de cursos que entregaba SENCE (muy rudimentaria). La capacidad de adaptación de Catalina se expresó en el hecho de lidiar con las precarias condiciones laborales e institucionales que le presentaba el entorno.

David (Sociólogo, 28 años) nos hablaba de su adaptación al trabajo, diciendo que;

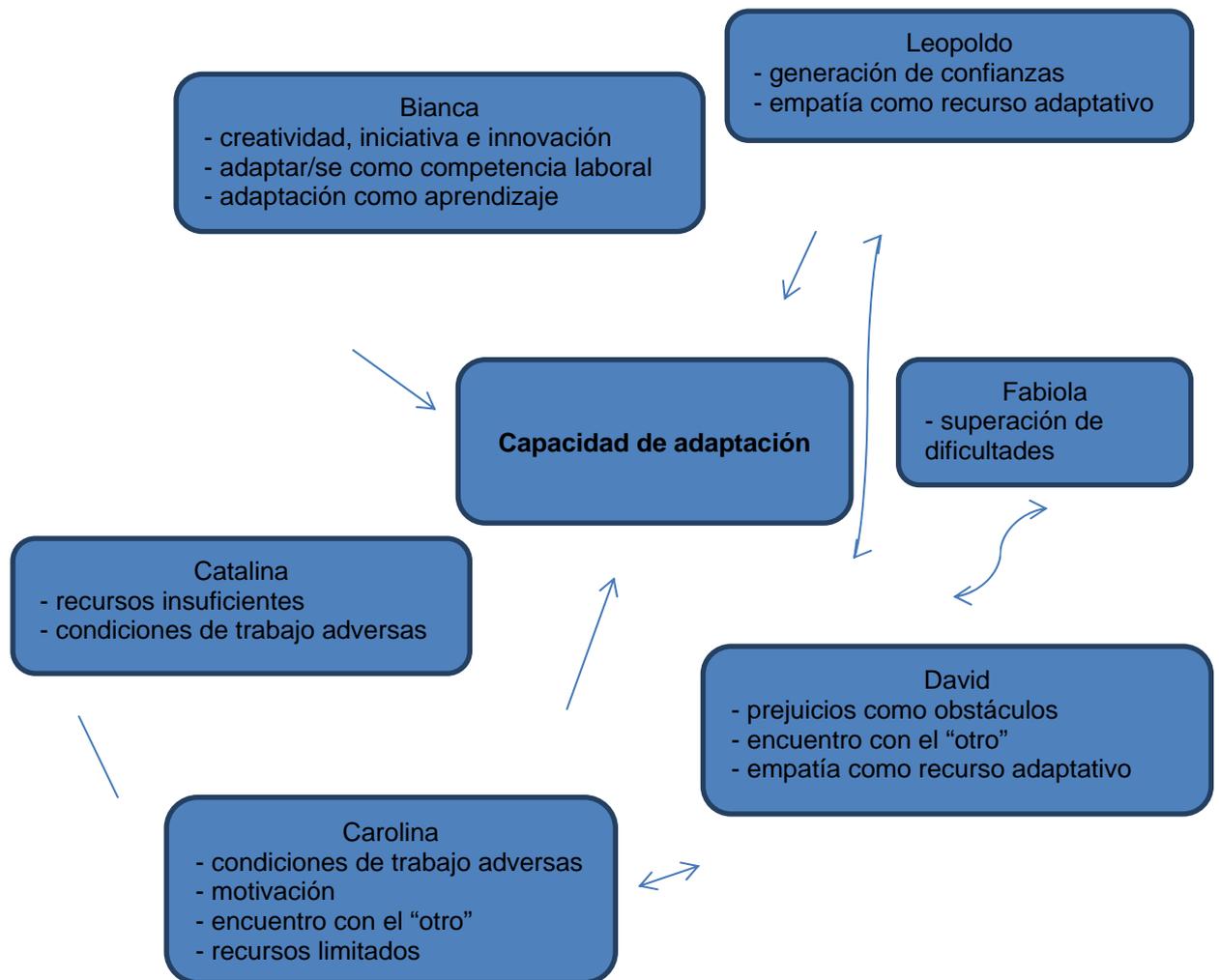
... “Cuando nos asignaron el grupo de jóvenes fue complicado para todos creo, para mí era un poco estresante trabajar con jóvenes que no teníamos nada en común y esas cosas. Ya cuando pude conocer a los jóvenes y ellos a mí, las cosas empezaron a cambiar de a poco, lo más peludo diría yo fue tratar de encontrar puntos de acuerdo entre lo que querían los jóvenes y lo que yo debía trabajar con ellos, lo del modelo tutorial. A veces los diseños y esas cosas no funcionan del todo en la realidad, eso es un buen aprendizaje”.

Él traía consigo el prejuicio incorporado desde la institucionalidad y que decía que los jóvenes eran “los más vulnerables del Programa Jóvenes hacia el Bicentenario”, además de ser distintos a él. El situó como un hito importante el momento del encuentro mismo, donde puede conocer a los jóvenes, oportunidad en que se puede acoplar al sentido del grupo y encontrar puntos de acuerdo entre lo planificado y la realidad de cada joven. David enfatizó que para lograr la confianza con los jóvenes que no conocía, tuvo que desarrollar empatía, y la empatía refiere a ponerse en el lugar del otro, “adaptarse al otro”.

Leopoldo (Sociólogo, 25 años) nos mencionaba que tuvo que promover espacios de confianza para lograr una adaptación real al grupo de jóvenes con las que trabajó y acceder a las expectativas que le plantearon. Él dijo que pudo

generar un vínculo muy estrecho con su grupo, lo que facilitó su trabajo. Al igual que David, nos estaba expresando que la capacidad de adaptación depende directamente de la capacidad de empatía que una persona puede desarrollar. A partir de esta acción, una persona determinada puede generar espacios que le abran la posibilidad de adaptar una forma de trabajo específica, y al mismo tiempo adaptarse a diversos espacios y grupos de trabajo.

Fabiola(Trabajadora Social, 25 años), a su vez, nos planteaba que su capacidad de adaptación la puso a prueba al momento de enfrentar dificultades. Dichas dificultades, las situó principalmente en el proceso de convocatoria y para evitar el abandono del programa por parte de los jóvenes. En función de dichos objetivos, la adaptabilidad que nos presentó ella, el hecho de recorrer un camino planificado con el grupo, sorteando de la mejor forma las dificultades encontradas en el desarrollo del modelo tutorial es un elemento importante en su discurso .



El discurso sobre la capacidad de adaptación de los tutores, es otro de los enunciados que podemos distinguir como fundamentales en la conformación de una trayectoria laboral determinada. Esto, porque se relaciona directamente con cada experiencia laboral en particular y con la experiencia en cuanto sujeto que se define a partir de un conjunto de experiencias, es decir, un conjunto de formas adaptativas. La adaptación también se asocia con las estrategias que un sujeto desarrolla frente a las particularidades del contexto, muchas veces expresadas como obstáculos o prejuicios; en este caso específico, hacia lo juvenil. Además podemos señalar que depende directamente de la motivación de un sujeto por ser competente en un contexto laboral determinado. De manera muy sintética hemos podido vincular este código con los anteriores que ya hemos analizado.

Podemos interpretar que para los jóvenes entrevistados, la capacidad de adaptación ha sido una cualidad valorada positivamente por ellos; dado que les permitió aprender y actualizar de manera regular, un repertorio de habilidades, competencias, usos, hábitos, léxicos, etc., orientado a otorgarles competencia en diversos espacios de trabajo. Dicha capacidad se expresó como creatividad, iniciativa e innovación, y se incorporó como aprendizaje mediante experiencia. Para los tutores, la empatía era un recurso adaptativo clave en el proceso de generación de confianzas que un sujeto promueve para posibilitar un pleno acople a las estructura laboral específica.

La capacidad adaptativa de los jóvenes, se relaciona directamente con las dificultades que presenta el entorno, vale decir se manifiesta como una respuesta negativa (un conflicto por ejemplo) o expresada en forma positiva, como competencia.

Uno de los elementos más importantes que se expresó particularmente en el discurso, fue la posibilidad de encuentro con el “otro”, instancia que se logra a partir de la capacidad de adaptación. Para los jóvenes, y como valor dentro de la construcción de su trayectoria, fue un proceso de quiebre de prejuicios, y superación de obstáculos (recursos limitados, ausencia de infraestructura, etc.), donde se presentó la opción de conocer al otro y aprender de él, al mismo tiempo que intervino con un modelo en la trayectoria del otro joven. Vale decir, fue un proceso recíproco de aprendizaje y socioconstrucción de estructuras relacionales altamente significativas, algunas veces concretadas como hitos en la trayectoria laboral del tutor. La acumulación de aprendizajes, que contienen la adaptabilidad como componente, se torna en un acervo de competencias y habilidades muy relevantes y altamente valoradas por lo tutores, en cuanto experiencia. En dicho conjunto de experiencias (la experiencia), el joven pudo encontrar una serie de recursos y herramientas que lo facultarían para adaptarse constantemente a escenarios y grupos laborales distintos.

Construcción de redes

En la carrera profesional de una persona, no sólo en la de un joven, las redes identificadas y su constante activación, pasa a ser un proceso fundamental en la definición misma de la trayectoria. Se constituye en un recurso muy relevante respecto de la consecución de empleo, formación permanente y la movilidad laboral. Es un proceso que cursa paralelo a la trayectoria, muy relacionado, y se va conformando gracias a características o habilidades sociales que el propio joven desarrolla, a medida que acumula experiencias, conocimientos y competencias.

Al preguntar a Alejandro (Sociólogo, 28 años), sobre cuál rol le resultó más fácil para trabajar con los jóvenes, él afirmó que el de articulador de redes, debido a que su experiencia, su trabajo y el saber hacer un buen currículum, lo facultó para poder hacer un buen trabajo en este sentido.

“Tenía conocimiento de la estructura de redes a que los jóvenes podían acceder”

Al contrario, Bianca (Psicopedagoga, 30 años) decía que este rol fue el que más le costó, de hecho ella afirmó que casi no hizo articulación de redes con los jóvenes, sólo haber dado algunos datos menores a los jóvenes, en temas de salud y vivienda. Bianca afirmaba que el rol de facilitador grupal y mediador de aprendizajes, le costó menos. Interpretamos esto, a partir de la formación académica de Bianca (psicopedagoga), donde el trabajo de grupo y el desarrollo de aprendizajes, son sus características laborales más definidas.

Carolina (Psicopedagoga, 31 años), afirmaba que el proceso de construcción de redes fue una instancia en que ella posibilitó la participación activa de los jóvenes, dando por resultado un aprendizaje mutuo. Además ella aprendió del trabajo y de experiencias de otros tutores con mayor recorrido en este aspecto, conociendo de instituciones, estructura del Municipio, bolsas de empleo, etc. Para Carolina y Bianca este rol y esta noción de aprendizaje, fue algo novedoso que incorporaron mediante el trabajo que desarrollaron con los

jóvenes, algo que aprendieron de ellos y junto a ellos, elementos que recogen en forma de experiencia y que luego lo orientan como competencia, aplicable en distintos contextos laborales.

Catalina(Educadora social, 26 años) relacionaba su construcción de redes laborales con el valor que reside en la experiencia. Nos hablaba de lo importante que es formar redes a partir de las diferentes experiencias laborales que conforman una carrera determinada. Catalina argumentó que la meritocracia no es relevante, en relación al complemento que conforma la experiencia laboral, sumado a contactos estratégicos. Ella señalaba que sus principales redes han sido las que ha identificado en sus distintos trabajos, las cuales son esporádicas; asumiendo que carece de redes estables y permanentes para conseguir o cambiar de empleo en momentos específicos. A preguntarle qué estrategias ha utilizado para conseguir empleo, dice que ha cambiado de acuerdo a los usos actuales; por ejemplo si antes usaba revisar El Mercurio y enviar curriculums, ahora la internet y las “redes sociales” son las estrategias más adecuadas para Catalina. Esto es coherente, si consideramos que los jóvenes cada vez adquieren mayor sensibilidad para el uso de nuevas tecnologías.

En David(Sociólogo, 28 años), podemos visualizar el carácter socioconstruccionista que contiene su discurso, al manifestar que su visión de las redes, es la de un trabajo conjunto con los jóvenes, identificando y ampliando las redes que ellos le iban señalando. Esto lo identificaba como aprendizaje.

Al preguntarle por sus propias redes sociolaborales, él señaló que;

... “Por el momento pienso que sí, en cada trabajo que he tenido me he preocupado por extender mi red de contactos, por si alguna vez necesito algo, pero también para colaborar con lo que pueda. En cada pega que he estado, he salido bien, por lo que creo he dejado abierta la opción de volver si es que lo requiero”.

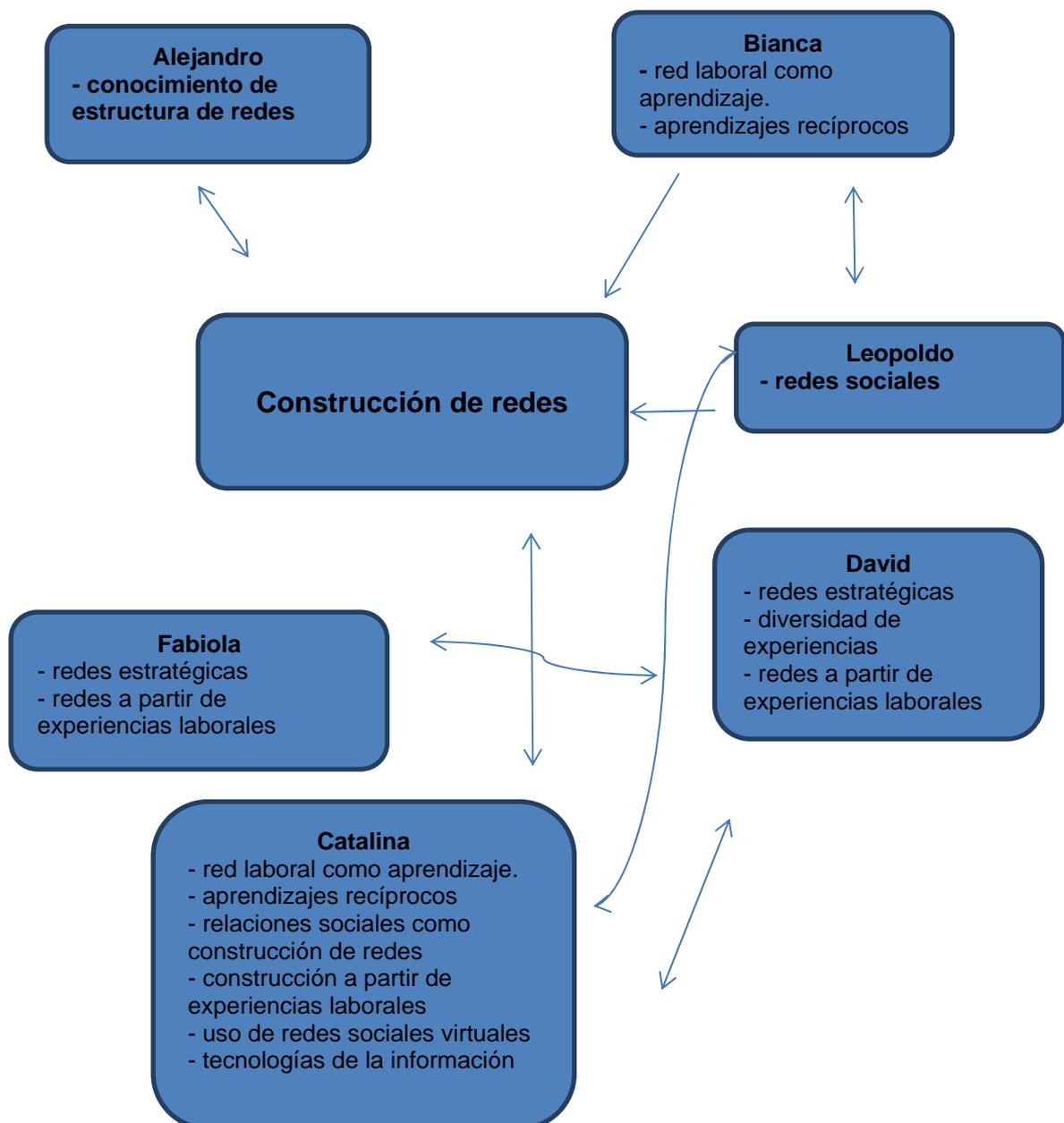
Es estratégico en considerar ampliar su red para el trabajo, además es consciente de la relevancia que tiene el correcto desempeño y cierre de los distintos objetivos laborales proyectados, teniendo la oportunidad de recurrir a dicha red, cuando fuere necesario.

Leopoldo(Sociólogo, 25 años) manifestaba que sus actuales redes son buenas, sin embargo afirmó que es un tema complejo, en especial cuando ha enfrentado procesos de selección en que ha estado cerca de conseguir el puesto. En esos momentos, él dice que las redes disponibles son determinantes. Al preguntarle a quién recurre cuando está sin empleo, el argumentaba que está inscrito en un bolsa de empleo y que le ha ido bien con eso; cuando esto no funciona, recurre a sus amigos. De alguna forma, las redes que graficó Leopoldo son escasas, dado que no expresa redes que haya conformado a partir de experiencias laborales o académicas. Tampoco manifiesta la presencia de la familia en este aspecto, sólo nombró a sus amigos (ver anexos).

Fabiola(Trabajadora Social, 25 años), por su parte, decía que sí ha podido formar redes a partir de sus experiencias laborales y que ha ellas recurre en los momentos que ha necesitado conseguir trabajo. Decía que son buenas porque hasta el momento, nunca ha estado sin empleo.

Al analizar este código, visualizamos que la construcción de redes es un aspecto clave en la proyección laboral de un joven, dado que otorga posibilidades concretas de consecución, mejoramiento o cambio de empleo. Es un capital que determina la posición que ocupa un en el mercado laboral, y las condiciones en que este se desempeña. El conocimiento de estructuras y redes de trabajo, así como instituciones, empresas y otras instancias que apunten al ámbito laboral, es muy relevante para acceder a puestos de trabajo. En el contexto que se desempeñaron los tutores, el contacto con sus grupos de trabajo se constituyó en un proceso de mutuo aprendizaje. Los tutores además pudieron aprender del desempeño de sus compañeros, además de la experiencia que se adquiere en el ejercicio del rol.

La experiencia se torna fundamental, dado que es un espacio en que se construyen muchos aprendizajes respecto redes y contactos estratégicos, que luego estarán disponibles, si la red está nutrida y recibe retroalimentación. Sumado a la experiencia, aparecen las importantes “redes sociales”, surgidas desde el desarrollo de las tecnologías de la información. Aún no podemos dimensionar el real alcance y efecto que pueden tener, pero lo que es seguro, es que hoy se han transformado en una de las formas más eficaces para la consecución de empleo. Los jóvenes entrevistados consideran importante, las redes conformadas a partir de la experiencia laboral, y de la forma en que uno entra y sale de distintos empleos; están consientes que eso otorga solidez en la red laboral que se construye regularmente.



3. Conclusiones

Las conclusiones a las que podemos llegar luego de un trabajo de estas características, obedecen a razonamientos sobre el conocimiento de experiencias de vida de los jóvenes, relacionadas con el mundo del trabajo. Es decir, creo que dichas conclusiones, refieren principalmente a las conversaciones que tuve con cada una de las personas relacionadas con la experiencia de las tutorías sociolaborales, en especial con los y las tutores(as) que entrevisté.

En este sentido, y de acuerdo a la observación de tales experiencias, puedo decir que hemos abordado el concepto de juventud como una categoría socialmente construida, en que el ámbito del trabajo se agrega como un espacio que no pertenece del todo a dicha categoría. Es decir, el trabajo se presenta en nuestra sociedad como una acción más propia del mundo adulto, que del mundo juvenil. En términos relacionales, juventud y trabajo no son del todo compatibles, están rodeados de prejuicios, que presentan al joven como inexperto, inconcluso, no confiable, en términos laborales. De alguna forma pasa lo mismo con la categoría de adulto mayor; nuestra sociedad no contempla una integración laboral plena para adultos mayores.

Esta postura desactualizada, puede aún ser más cuestionada respecto de la forma que adquiere lo laboral, la búsqueda de empleo y el manejo de competencias e información. Hoy en día, vemos que el segmento juvenil es uno (sino el que más) de los que manifiesta mayor sensibilidad y adaptación a las tecnologías de la información y comunicación. La factibilidad en el uso de redes sociales virtuales, ha permitido al segmento juvenil, desarrollar su potencial organizacional y de manejo de redes de apoyo, manifestando capacidad de convocatoria y organización.

Para dar coherencia al texto identificaré algunos conceptos relacionados con la materia del análisis discursivo que realicé, junto con relacionarlos de manera directa con los objetivos cifrados en el comienzo de la investigación. Esta modalidad me permitirá ordenar estas reflexiones con el propósito de construir

un argumento suficiente que pueda explicar cómo son las trayectorias sociolaborales de un determinado tipo de jóvenes, en nuestro caso, las trayectorias de tutores que participaron de un programa social.

De acuerdo con los objetivos planteados, uno de nuestros propósitos era identificar significados y experiencias laborales que presentaban los tutores, y en este sentido podemos plantear que los jóvenes entrevistados otorgan una valoración muy alta a las experiencias laborales en general, tomando la experiencia en sí como un conjunto de situaciones muy propicias para el aprendizaje de competencias, hábitos y usos muy relevantes para ellos en términos laborales. Vale decir, el trabajo se torna como un ámbito central en la vida de los jóvenes que están viviendo sus primeras experiencias laborales, dado que los provee de un determinado “entrenamiento” en habilidades sociolaborales. De esta forma, pudimos analizar que los tutores veían la experiencia laboral como un factor que forma parte de la trayectoria, la constituye y la determina. La experiencia como tal fue uno de los elementos más densos en términos discursivos, dado que para los tutores este factor es el que determina en todo momento su movimiento en el mundo del trabajo, por supuesto que condiciona la trayectoria que tendrá tal o cual joven en nuestro caso.

Para los tutores, el trabajo era parte de la experiencia, es una experiencia más que se asocia con otras situaciones (laborales o no) anexas al trabajo en sí mismo, como relaciones interpersonales, habilidades sociales, códigos, etc. Este argumento puede ser una conclusión relevante al respecto, en la forma que la relación con el otro, el situarse en el otro y compartir sus vivencias, fue un elemento significativo para los jóvenes, dado que el real aprendizaje que plantean ellos es a partir de la diferencia. Cabe señalar que todos los entrevistados otorgaron más valor a las experiencias de tipo laboral (en toda su diversidad) por sobre las experiencias académicas.

Otro aspecto significativo para los tutores es la percepción de sí mismo en cuanto trabajador, elemento muy determinado por el momento laboral particular en que se encontraba cada tutor al momento de la entrevista. Si bien es cierto

que todos los tutores tenían una autopercepción positiva respecto de su calidad laboral, la tenencia, permanencia y proyección laboral, aparecieron como tópicos relevantes que condicionan el momento particular de esta autopercepción, tornándola en un elemento que refleja la empleabilidad actual de un joven determinado. Por otro lado, la percepción de sí mismo se manifiesta como una conciencia respecto las virtudes y los defectos que presenta un joven determinado, de esta forma es una voz que guía al joven en nivelar sus competencias respecto del perfil laboral proyectado, movilidad laboral, o simplemente para otorgar puntos de referencia en términos sociolaborales. Bajo este punto de vista, dicha autopercepción es muy variable en función del contexto, como hemos visto.

En relación al rol de la familia u otros adultos referentes presentes en la trayectoria de los jóvenes, podemos argumentar que la familia determina directamente el trazado laboral que un joven se propone en su proceso de formación académica. Como pudimos concluir mediante el análisis de las entrevistas, esta influencia puede estar más presente en algunos casos que en otros o manifestarse de manera más directa que en otros, sin embargo lo interesante es que demasiado determinante para el joven, ya sea como modelo, motivación o expectativa.

Podemos establecer que dentro de una trayectoria laboral determinada, la experiencia es un conjunto de aprendizajes, dado que todas las acciones formales o no, además de los conocimientos adquiridos, pasan a formar parte de la trayectoria misma, la componen. Estos aprendizajes nutren el repertorio de competencias finas y duras, que un joven incorpora en su vida laboral, manifestándose como un set de herramientas que lo facultan para el desempeño laboral. Sin embargo podemos ver que no siempre una trayectoria se compone de aprendizajes específicos en un área de especialización, lo vemos por ejemplo en trayectorias laborales discontinuas o sin trazado, donde las distintas experiencias (muchas veces en ámbitos muy disímiles entre sí) sólo componen un acervo de habilidades y aptitudes, pero no de conocimientos específicos.

Respecto de la incidencia de los procesos de construcción de empleabilidad en la trayectoria de los jóvenes entrevistados, podemos argumentar que el mundo laboral se manifiesta para estos jóvenes como un ámbito altamente competitivo, estratégico y demandante de constantes ajustes en la identificación y activación de redes sociolaborales en forma permanente. En este sentido, podemos manifestar que para los tutores, las habilidades sociales y aptitudes relacionales, pasan a ser un factor clave y estratégico, muy necesario para desempeñarse en el ámbito laboral; más aún si se trata de trabajo con personas.

Si reflexionamos en torno a las motivaciones y expectativas que componen un determinado trazado laboral, podemos apreciar que los proyectos laborales son modelados por motivaciones y sus respectivas expectativas, las cuales van funcionando como ajustes a este trazado original, redefinido de forma constante por este proceso de ajuste. Vale decir, una trayectoria es un constante proceso de ajuste y nivelación de expectativas en torno a las motivaciones que las originan. La familia, modelos de vida laboral, adultos referentes van construyendo con el joven ciertos proyectos laborales que son ajustados según la realidad, proceso del cual también surgen aprendizajes que van constituyendo la experiencia. En este proceso de ajuste entre motivaciones y expectativas, la valoración que los jóvenes hacen de la estabilidad, autonomía económica y espacios de desarrollo/proyección laboral, es muy alta. En este sentido la capacidad adaptativa que los jóvenes desarrollan es muy particular, permitiéndoles ser competentes en distintos contextos laborales, además de facultarlos en la interacción con los sujetos con quienes trabajan. Dicha capacidad es un elemento constitutivo en la trayectoria de un joven, es parte de su perfil de competencias.

Hemos analizado cómo son las trayectorias de un grupo de jóvenes tutores participantes en un programa social. En este trabajo podemos apreciar que dichas trayectorias se componen de aprendizajes, modelos, competencias, aptitudes y hábitos que se incorporan al proyecto laboral de un joven mediante un proceso constante de ajuste y nivelación de expectativas. Dicho proceso es lo que podemos denominar experiencia laboral. Mediante el análisis de estos y

otros elementos, pudimos apreciar que la vida laboral de estos jóvenes presenta aspectos altamente valorados por el mercado laboral, como el compromiso, la seriedad, el profesionalismo entre otros. Esto cuestiona ciertamente algunos prejuicios adultocéntricos, que ponen al joven como un sujeto inconcluso, inexperto, y discontinuo que alberga dudas o inconsistencias de tipo laboral.

El análisis discursivo que se realizó, permitió obtener estas interpretaciones, además de posibilitar que nuestra propuesta apunte a definir que las trayectorias sociolaborales de estos jóvenes es un proceso en constante construcción, susceptible de ajustes que lo van guiando y modelando de acuerdo a condiciones del contexto laboral en el que se desenvuelven. Esto se reduce en procesos de aprendizaje que constituyen la experiencia, alimento fundamental para guiar la trayectoria laboral.

4. Bibliografía.

AyestaránS. (1993) Individuación y grupalidad. *Psicothema*, 5 (1), 199211. Está indicando Volumen5, número 1, de la página 199 a la 211.<http://www.psicothema.com>

Beltrán, M. (1994). La realidad social como realidad y apariencia. *Reis*, 13, 2753. Está indicando Volumen 13, de la página 27 a la 53.<http://www.reis.cis.es>

Berger, P. y Luckmann, T. (1998). La construcción social de la realidad. Buenos Aires: Editorial Amorrortu.

Bourdieu, P. (2003). El oficio de sociólogo. (24ª. Reimpresión). México DF: Editorial Siglo XXI.

Canales, M. (2006). Metodología de Investigación Social. Introducción a los oficios. Santiago: Editorial LOM.

Canales, M. (2009). La conversación juvenil sobre los valores. El caso de las tribus urbanas. *Revista Última Década* 30, 145168. Valparaíso: CIDPA. Está indicando número 30, de la página 145 a la 168.

Delgado, J. y Gutiérrez, J (1994). Métodos y técnicas cualitativas de investigación en Ciencias Sociales. Madrid: Editorial Síntesis.

Deleuze, G y Parnet, C (1984). Diálogos. Valencia: Editorial Pre textos.

Duarte, C. (2009). Sobre los que no son aunque sean. Éxito como exclusión de jóvenes empobrecidos en contextos capitalista. *Revista Última Década* 30, 1139. Valparaíso: CIDPA. Está indicando número 30, de la página 11 a la 30.

Feixa, C. (1998). De jóvenes, bandas y tribus. Barcelona: Ariel.

Ghiardo, F y Dávila, O. (2008). Trayectorias sociales juveniles. Ambivalencias y discursos sobre el trabajo. Santiago: Productora gráfica Andros.

Hirschman, A. (1986). De los intereses privados al público, en Interés privado y acción pública, 7287. F.C.E: México. Está indicando de la página 72 a la 87.

Ibáñez, S. (2005). El trabajo visto por los jóvenes chilenos. Un análisis de las representaciones sociales de los jóvenes urbanos populares. CINTERFOR, 2.<http://www.cinterfor.org.uy>

Jacinto, C. y Millenaar, V. (2009). Enfoques de programas para la inclusión laboral de jóvenes pobres: lo institucional como soporte subjetivo. Revista Última Década, 30, 6792. Valparaíso: CIDPA. Está indicando número 30, de la página 67 a la 92.

Krippendorff, K. (1990). Metodología de análisis de contenido. Paidós: Barcelona.

Krueger, R. (1990). El grupo de discusión. Ediciones Pirámide: Madrid.

Montero, M. (2003). Teoría y práctica de la psicología comunitaria: la tensión entre comunidad y sociedad. Paidós: Buenos Aires.

Pérez Islas, J. A y Urteaga, M. (2001). Los nuevos guerreros del mercado. Trayectorias laborales de jóvenes buscadores de empleo. CINTERFOR, 2.<http://www.cinterfor.org.uy>

Turner, J. (1990). Redescubrir el grupo social: una teoría de la categorización del yo. Editorial Morata: Madrid.

Anexos.

Matriz 1. Sondeo sobre aspectos educacionales y situación particular (entorno, grupos pares, familia)

Dimensiones	Categorías	Temas/tópicos
Proyección vocacional (educativa y laboral)	<ul style="list-style-type: none"> • Modelos educativos y laborales • Motivaciones y expectativas • Construcción de identidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Adultos significativos • Experiencias significativas • Relación con profesores • Negociación y definición de intereses • Canales o formas de educación/información. • Diseño de un itinerario educacional/laboral • Experimentación en roles • Definición de objetivos • Identidad juvenil/estudiante e identidad adulto/trabajador
Aprendizajes	<ul style="list-style-type: none"> • Hitos significativos • Educación formal e informal • Curriculum oculto • Aspectos lúdicos • Experiencias educativas y laborales 	<ul style="list-style-type: none"> • Fases del sistema educativo formal • Relación con la familia • Posición respecto de los pares • Pertenencia a grupos • Experiencias educativas no formales • Redes sociales próximas e institucionales • Incorporación de códigos sociolingüísticos.
Auto evaluación de proceso educativo	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad recursiva • Aprender a aprender • Saber/hacer 	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo reflexivo sobre experiencias • Posición crítica respecto de los aprendizajes incorporados • Capacidad selectiva

	<ul style="list-style-type: none"> • Noción de complementariedad • Formación permanente • Definición de perfil 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación de fortalezas y debilidades • Actualización de competencias sociolaborales • Continuidad de procesos educativos • Negociación/nivelación de expectativas • Adaptabilidad sociolaboral • Características propias en relación a intereses.
Territorios	<ul style="list-style-type: none"> • Percepción del entorno • Relación barrio/intereses socioeducativos • Relación barrio intereses laborales • Identificación de actores en el barrio • Niveles de participación en el barrio. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sentido de pertenencia • Localización del colegio/universidad/instituto • Intercambio de experiencias • Relación con los vecinos • Participación en grupos • Modelos significativos
Grupos	<ul style="list-style-type: none"> • Conformación de grupos • Gustos, estéticas, música, etc. • Intercambio de experiencias • Pertenencia simultánea • Asunción de roles • Intercambio de roles 	<ul style="list-style-type: none"> • El sentido del grupo • Valores asociados • Conflictos con el entorno • Conflictos con los "otros" • Conformación de identidad propia vs. identidad de grupo
Familia	<ul style="list-style-type: none"> • Rol de la familia en procesos educativos • Rol de la familia en procesos sociolaborales • El modelo de los 	<ul style="list-style-type: none"> • El joven como proyección de la familia • Independencia y autonomía • Relación de la familia con el sistema educativo formal • Relación de la familia con

	<p>padres</p> <ul style="list-style-type: none"> • La familia y el entorno territorial • Intereses de la familia vs. intereses personales • La elección del colegio 	<p>amigos del joven</p> <ul style="list-style-type: none"> • Percepción del grupo familiar • Percepción propia respecto la familia • Niveles de satisfacción socioeducativa respecto de la familia • El rol de la familia en el ámbito sociolaboral del joven.
--	--	--

Matriz 2. Sondeo del perfil sociolaboral y auto percepción de competencias sociolaborales.

Dimensiones	Categorías	Tópicos/temas
Percepción del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Valoración del empleo • Relaciones con los compañeros • Manejo de conflictos • Espacio de aprendizaje • Valor de la “experiencia” • Satisfacción 	<ul style="list-style-type: none"> • Relación con el trabajo • Adecuación a normas • Trabajo en equipo • Identificación de jerarquías • Cultura organizacional • Selección de aprendizajes según intereses • Aprender de los demás • Apropiación de experiencias • Capacidad de adaptación • Hábitos laborales
Proyecciones y realidad laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Lo proyectado vs. lo obtenido • Fijación de objetivos • Nivelación de expectativas • Conciencia de capacidades • Identificación y activación de redes 	<ul style="list-style-type: none"> • Percepción de sí mismo • Trayecto hacia objetivos • Niveles de concreción • Habilidades sociales • Manejo de redes • Extensión de contactos • Manejo de capacidades • Rol de la formación permanente

Manejo autónomo de recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Vida adulta/autonomía económica • Diferenciación de recursos • Recursos formales/informales • Movilidad laboral • Recursos de redes 	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos propios y recursos de los demás • Relaciones interpersonales • Conciencia de capacidades • Noción de movilidad y ventajas asociadas • Fluidez en redes • Priorización de redes
Identidad de trabajador	<ul style="list-style-type: none"> • Identidad con el empleo • La trayectoria laboral y la identidad laboral • El rol del grupo de pares en la definición de la identidad laboral 	<ul style="list-style-type: none"> • Valoración de las experiencias laborales • Conocimiento de derechos y deberes laborales • Identificación vocacional • Valoración del trabajo como actividad humana. • Esteriotipo laboral • Prejuicios y obstáculos identificados.

Matriz 3. Códigos de análisis discursivo trabajados en Atlas ti

Códigos	Frecuencia semántica de aparición en la unidad hermenéutica
Formación permanente (c13)	7
Motivaciones y expectativas (c2)	14
Rol de la familia en procesos educativos (c26)	10
Intereses de la familia v/s intereses personales (c30)	1
Valoración del empleo (c32)	2
Manejo de conflictos (c34)	2
Espacio de aprendizaje (c35)	10

Valor de la experiencia (c36)	20
Fijación de objetivos (c39)	9
Nivelación de expectativas (c40)	3
Identificación y activación de redes (c42)	3
Diferenciación de recursos (c44)	2
Recursos de redes (c47)	6
Identidad con el empleo (c48)	1
Trayectoria laboral e identidad laboral (c49)	1
Experiencias educativas y laborales (c8)	4
Experiencias educativas no formales (t14)	1
Posición crítica respecto de los aprendizajes incorporados (t18)	3
Experiencias significativas (t2)	3
Actualización de competencias sociolaborales (t21)	3
Continuidad de procesos educativos (t22)	3
Relación con profesores (t3)	2
El sentido del grupo (t31)	1
Percepción propia respecto la familia (t41)	1
Relación con el trabajo (t44)	4
Trabajo en equipo (t46)	4
Identificación de jerarquías (t47)	10
Selección de aprendizajes según intereses (t49)	3
Aprender de los demás (t50)	2

Capacidad de adaptación (t52)	12
Percepción de sí mismo (t54)	11
Manejo de redes (t58)	11
Recursos propios y recursos de los demás (t62)	9
Conciencia de capacidades (t64)	8
Priorización de redes (t67)	4
Valoración de las experiencias laborales (t68)	26
Valoración del trabajo como actividad humana (t71)	2
Estereotipo laboral (t72)	2
Prejuicios y obstáculos identificados (t73)	13
Estrategias de Intervención (t74)	16
Percepción de empleabilidad (t75)	2
Percepción de los jóvenes (t76)	1

Fotografías.



Carolina Espinoza en una tutoría grupal



Momentos antes de entrevistar a Catalina Castro



Los tutores en una jornada de capacitación



Dos tutoras conformando una dupla de trabajo



Jornada de trabajo grupal



Otra sesión de capacitación



Jóvenes en un curso de computación



Jornada de trabajo grupal



Jornada de debate del modelo tutorial



Otra dupla de trabajo.