

Herramienta: Guía para la caracterización de perfiles ocupacionales y barreras a la empleabilidad

Preguntas para entrevistas y grupos focales

1. Preguntas para entrevistas de empleabilidad

El propósito de la entrevista que propone esta guía es recoger información cualitativa de primera mano sobre las experiencias, trayectorias y retos que enfrentan las personas migrantes, refugiadas, solicitantes de asilo, retornadas y de la comunidad de acogida en sus procesos de búsqueda, acceso al empleo.

Se recomienda aplicar esta entrevista a personas que se encuentren en búsqueda activa de empleo o que hayan participado en el último año en procesos de selección laboral. En lo posible, la muestra de entrevistados debería incluir tanto a personas en situación de movilidad humana como a miembros de la comunidad de acogida, con el fin de identificar barreras y oportunidades que sean comunes o diferenciadas entre ambos grupos. Sin embargo, los perfiles de los informantes o los grupos poblacionales a los que pertenecen pueden variar según las prioridades de política del gobierno local.

La entrevista debe desarrollarse como una conversación natural y flexible, guiada por las preguntas orientadoras que se incluyen en esta herramienta. Estas preguntas ofrecen un marco temático general y no deben aplicarse de forma rígida ni en un orden específico, sino adaptarse según el perfil y las experiencias de cada participante.

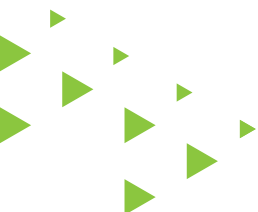
La aplicación de este instrumento permitirá a los gobiernos locales y oficinas de empleo complementar la información cuantitativa obtenida a través del **cuestionario de caracterización de perfiles ocupacionales y barreras para el empleo**. Asimismo, facilitará la identificación de obstáculos específicos que limitan la inserción laboral, el reconocimiento de competencias y potencialidades de la población, y el diseño de estrategias de intermediación y formación más pertinentes y adaptadas a las realidades locales.

Pautas para la aplicación de entrevistas:

- Busque un lugar tranquilo y seguro que facilite la concentración y genere confianza en la persona entrevistada.
- Preséntese e informe el objetivo de la entrevista, aclarando que no tendrá consecuencias negativas y que servirá para mejorar los servicios de apoyo.
- Solicite autorización para grabar (audio o video) antes de iniciar, explicando que es solo para fines de registro y análisis.
- Mantenga una duración máxima de 30 a 40 minutos, procurando no extenderse demasiado para respetar el tiempo del entrevistado.
- Escuche con atención y evite interrumpir; si la respuesta no es clara, repregunte utilizando un fraseo alternativo que facilite la explicación.
- Asegúrese de la confidencialidad de la información compartida y evite solicitar datos personales innecesarios.
- Agradezca al final el tiempo y los aportes, reconociendo el valor de la experiencia compartida.

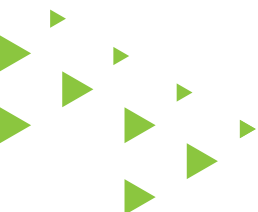
2. Preguntas para las entrevistas

A continuación se presenta una propuesta de guía de preguntas principales y auxiliares para orientar las entrevistas individuales. Estas preguntas buscan explorar las experiencias, percepciones y retos que enfrentan las personas en sus procesos de búsqueda y acceso al empleo, permitiendo identificar barreras específicas, reconocer potencialidades y recoger información cualitativa que complemente el análisis realizado a partir del cuestionario de caracterización.



Nota: Las preguntas se deben adaptar según intereses, recursos y capacidades locales de cada municipio.

Bloque temático	Pregunta principal (guía)	Preguntas secundarias / de profundización	Objetivo del bloque
1. Contexto personal y trayectoria	Para comenzar, ¿podría contar un poco sobre su trayectoria y experiencia laboral?	• En caso de ser migrante ¿Hace cuánto tiempo reside aquí y a qué se ha dedicado desde entonces? • ¿En qué sectores o actividades ha trabajado, dentro o fuera del país? • ¿Qué tipo de empleo o actividad le gustaría encontrar actualmente?	Conocer la trayectoria laboral, la situación actual y las expectativas de empleo.
2. Experiencias recientes de búsqueda de empleo	En el último año, ¿ha buscado trabajo o intentado postularse a algún empleo? ¿Cómo describiría esa experiencia?	• ¿Qué le motivó a iniciar la búsqueda? • ¿Por qué tipo de empleos o actividades ha presentado su candidatura? • ¿A través de qué medios o canales realizó la búsqueda? (familiares, conocidos, agencias, internet, redes sociales, etc.) • ¿Qué tan fácil o difícil ha sido encontrar vacantes acordes con su perfil? • ¿Podría compartir cómo fue el proceso de selección más reciente en el que participó?	Profundizar en los mecanismos de búsqueda, los canales utilizados y las etapas alcanzadas, identificando patrones y dinámicas del proceso.
3. Retos y estrategias personales	• Durante esas experiencias de búsqueda, ¿hubo algo que resultara especialmente difícil o que impidiera avanzar en los procesos? • ¿Qué acciones tomó para afrontar esas dificultades?	• ¿Qué tipo de dificultades enfrentó en esos procesos (por ejemplo, documentación, transporte, falta de recursos, tiempo, acceso a internet)? • ¿Recibió algún tipo de retroalimentación por parte de las empresas o entrevistadores? • ¿Recibió apoyo o acompañamiento de alguna persona o institución? • ¿Considera que las responsabilidades familiares o de cuidado influyeron en su proceso de búsqueda?	Identificar retos reales y estrategias de afrontamiento sin mencionarlos explícitamente como "barreras"; comprender los factores que facilitan o dificultan la inserción.



Bloque temático	Pregunta principal (guía)	Preguntas secundarias / de profundización	Objetivo del bloque
4. Competencias y habilidades	Pensando en los empleos conocidos o en los que ha intentado participar, ¿qué habilidades o conocimientos considera más importantes para ser contratado/a?	• ¿Cuáles de esas habilidades considera que tiene más desarrolladas? • ¿Existe alguna habilidad o conocimiento que crea necesario fortalecer para acceder a un mejor empleo? • ¿Ha recibido formación o capacitación para desarrollar sus competencias?	Explorar la autopercepción de competencias y brechas formativas, así como el interés en cualificación o certificación.
5. Expectativas y propuestas	Si tuviera la posibilidad de proponer mejoras a las instituciones locales ¿Qué tipo de servicio o asistencia considera que sería más útil para que personas en su situación accedan a empleo o formación?		Recoger recomendaciones y expectativas de mejora del sistema local de empleo desde la voz de las personas participantes.

3. Alcance y recomendaciones para grupos focales

Los grupos focales y talleres participativos son espacios de diálogo colectivo que permiten conocer de forma más amplia las experiencias, percepciones y propuestas de las personas en torno a su acceso al empleo y sus trayectorias laborales. A diferencia de las entrevistas individuales, que profundizan en historias personales, estas dinámicas promueven la interacción entre participantes, el contraste de vivencias y la construcción conjunta de soluciones.

Se recomienda realizar los grupos focales de forma diferenciada con personas en situación de movilidad humana y con miembros de la comunidad de acogida, a fin de identificar barreras y oportunidades compartidas o específicas entre ambos grupos. No obstante, la administración local puede adaptar esta focalización según las poblaciones que desee priorizar en su territorio. Las preguntas que se proponen a continuación complementan las entrevistas individuales y buscan generar un diálogo que permita reconocer obstáculos comunes y estrategias locales para mejorar la inclusión laboral.

Recomendaciones para los grupos focales:

- Elija un lugar tranquilo, seguro y cómodo que facilite la participación.
- El tamaño del grupo de participantes debe estar entre 6 y 12 personas para garantizar la interacción sin perder profundidad.
- Se recomienda una duración máxima de 90 minutos, con pausas cortas, si es necesario.
- Se pueden usar dinámicas sencillas como lluvia de ideas, tarjetas o diagramas para estimular la conversación.
- Es recomendable fomentar que todas las voces sean escuchadas, evitando que unos pocos dominen la discusión.
- Es necesario explicar a los participantes antes de iniciar que las opiniones se usarán solo para mejorar programas y proyectos y no tendrán consecuencias negativas.
- Al finalizar, agradezca la participación y resuma brevemente las ideas principales recogidas.

4. Preguntas para los grupos focales

Nota: Se sugiere ajustar las preguntas según intereses, recursos y capacidades locales de cada municipio.



1. Experiencia general en la búsqueda de empleo

- ▶ ¿Cómo describirían su experiencia al buscar trabajo en esta ciudad durante el último año?
- ▶ ¿Qué suele facilitar o dificultar que una persona encuentre empleo aquí?

(Permite abrir el tema con relatos personales o colectivos y detectar barreras de entrada: información, contactos, tiempo, discriminación percibida).



2. Acceso a información y oportunidades laborales

- ▶ ¿Dónde suelen enterarse de las oportunidades de trabajo o de los programas de empleo?
- ▶ ¿Qué tan fácil o difícil ha sido acceder a esa información?
- ▶ ¿Qué haría falta para que la información sobre empleos llegara a más personas o fuera más útil?

(Explora brechas digitales, redes sociales, confianza institucional, rol de oficinas públicas y de contactos personales.)



3. Requisitos y condiciones para postularse

- ▶ Cuando una persona quiere aplicar a un empleo, ¿cuáles suelen ser los requisitos que más complican el proceso?
- ▶ ¿Qué tan fácil ha sido demostrar la experiencia o los estudios que se tienen?
- ▶ ¿Cómo resuelven cuando no cuentan con algún documento o certificación que se les pide?

(Identifica barreras de documentación, convalidación, certificaciones, validación de experiencia o informalidad previa.)



4. Experiencias durante los procesos de selección

- ▶ ¿Qué tipo de situaciones o pruebas son las que más dificultan avanzar en los procesos de selección?
- ▶ ¿Qué tan frecuente es que las personas reciban retroalimentación sobre sus postulaciones?
- ▶ ¿Han notado algún trato inadecuado en el marco de sus procesos de búsqueda de empleo?

(Puede aportar información sobre sesgos, trato diferencial, tiempos, pruebas técnicas, o percepción de discriminación sin inducirla directamente.)





5. Condiciones personales y familiares que influyen en el acceso al empleo

- ▶ ¿Qué tipo de responsabilidades o situaciones personales hacen más difícil buscar o mantener un trabajo?

¿Cómo han enfrentado esos retos o qué apoyos serían útiles para superarlos?

(Explora barreras vinculadas al cuidado, transporte, salud, conectividad o estabilidad económica, pero siempre desde la experiencia y la capacidad de respuesta de las personas.)



6. Estrategias para afrontar las dificultades

- ▶ Cuando aparecen obstáculos para conseguir empleo, ¿qué hace la gente para resolverlos o seguir buscando oportunidades?
- ▶ ¿Han identificado espacios, personas o instituciones que realmente les hayan ayudado en ese proceso?

(Permite mapear redes de apoyo, estrategias informales, acompañamientos efectivos y mecanismos de resiliencia local.)



7. Propuestas para mejorar el acceso al empleo

- ▶ Si pudieran proponer una acción concreta para facilitar el acceso al empleo en su comunidad, ¿cuál sería?
- ▶ ¿Qué debería cambiar o mejorar en las instituciones locales, las empresas o los programas de empleo?

(Cierra con una reflexión propositiva que genere sentido colectivo y brinde insumos para diseño de intervenciones.)

