



Organización
Internacional
del Trabajo



Lazos

Con el apoyo de



Suecia
Sverige



Territorios Integradores: Caja de herramientas para transformar la migración en desarrollo local sostenible

Módulo: Empleo y emprendimiento

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



Volver al módulo: Empleo y emprendimiento

Índice

Introducción	3
1. Marco Conceptual	4
1.1 ¿Qué es un perfil ocupacional?	4
1.2 ¿Cuáles son las barreras a la empleabilidad y cómo se clasifican?	5
1.3 ¿Cuáles es el objetivo y el alcance de la caracterización?	6
2. Etapas para la caracterización de perfiles ocupacionales y barreras de empleabilidad	8
2.1 Planificación y diseño	9
2.2 Recolección de información	10
2.3 Sistematización y análisis	11
3. Priorización de la gestión de las barreras a la empleabilidad	12
4. Formulación de estrategias	16
Referencias	18

Introducción

La caracterización de perfiles ocupacionales y la identificación de barreras para el empleo son esenciales para promover la integración socioeconómica de las personas migrantes, solicitantes de asilo, refugiadas y retornadas y otros grupos poblacionales como mujeres, personas con orientación sexual e identidad de género diversas, jóvenes y, en general, personas que enfrenten dificultades para insertarse a las dinámicas del tejido productivo.

Este proceso genera insumos que habilitan a los gobiernos para diseñar intervenciones adaptadas y efectivas que promuevan la empleabilidad, reduzcan la informalidad laboral y fomenten la integración socioeconómica.

El propósito de esta guía es proporcionar a las funcionarias y funcionarios de gobiernos locales una herramienta práctica y adaptable para generar información clave sobre las características sociodemográficas, niveles de educación y competencias de la población de su territorio, así como de las barreras que enfrentan, con el fin de mejorar la planificación y ejecución de intervenciones y así fortalecer la cohesión social y el desarrollo económico local.



En esta guía podrá encontrar:

- ▶ Un listado de **Conceptos clave para la implementación de esta guía.**
- ▶ Un **cuestionario** para la recolección de información del perfil ocupacional de grupos poblacionales.
- ▶ Un compendio de **preguntas para realizar entrevistas y grupos focales para recoger información cualitativa.**
- ▶ Un ejemplo de **sistematización de información de caracterización.**
- ▶ Un modelo de **matriz de priorización de barreras al empleo.**



1. Marco Conceptual

► 1.1 ¿Qué es un perfil ocupacional?

El perfil ocupacional de una persona es la **descripción que reúne información clave sobre sus habilidades, conocimientos, experiencia laboral, nivel educativo y competencias personales relacionadas con el trabajo.**

Este perfil ayuda a identificar las áreas en las que puede contribuir de manera efectiva en el mercado laboral y las oportunidades que mejor se ajustan a sus capacidades. También posibilita detectar posibles brechas que podrían superarse mediante formación o apoyo, para facilitar así su inserción en empleos formales y productivos.

Consulte los [**Conceptos clave para la implementación de esta guía**](#) para conocer definiciones adicionales.

► 1.2 ¿Cuáles son las barreras a la empleabilidad y cómo se clasifican?

Las barreras a la empleabilidad son los **obstáculos o limitaciones que dificultan o impiden que las personas accedan a empleos formales, decentes y productivos.** Estas barreras consisten en factores individuales y prácticas y condiciones organizacionales o del entorno, afectan especialmente a las personas en situación de vulnerabilidad como migrantes, solicitantes de asilo, refugiadas, retornadas, mujeres y personas con orientación sexual e identidad de género diversas, jóvenes y personas con discapacidad. Las principales barreras a la empleabilidad son:



Barreras individuales

Son los **factores personales o responsabilidades familiares** que limitan la inserción laboral. Por ejemplo:

- Bajos niveles educativos y de alfabetización digital.
- Falta de documentación migratoria.
- Falta de experiencia laboral certificable o en los sectores con potencial.
- Bajo desarrollo de competencias técnicas y/o dominio de un idioma.
- Ausencia de habilidades socioemocionales para la empleabilidad como trabajo en equipo o manejo del tiempo.
- Labores de cuidado que afectan principalmente a las mujeres.



Barreras organizacionales

Se refieren a las **prácticas empresariales discriminatorias y excluyentes** que limitan la inserción laboral. Por ejemplo:

- Discriminación y sesgo en procesos de selección y contratación por género, edad, lugar de origen o discapacidad.
- Desconocimiento de las empresas sobre la gestión del talento humano por competencias y habilidades y falta de medidas contra la discriminación.
- Desconocimiento de las empresas sobre la posibilidad o los beneficios de contratar personas en situación de vulnerabilidad.
- Violencia laboral que afecta especialmente a mujeres, personas racializadas, personas con orientación sexual e identidad de género diversas y personas con discapacidad.



Barreras del entorno

Son las **condiciones externas de la economía, la geografía o la sociedad**, que limitan la inserción laboral. Por ejemplo:

- Limitaciones y precariedad en la infraestructura de transporte.
- Falta de acceso a tecnología como computadoras o internet.
- Obstáculos para la inclusión financiera.
- Carencia de servicios de cuidado y redes de apoyo.
- Falta de accesibilidad para personas con discapacidad.
- Insuficiencia de ofertas de empleo formal en los territorios.
- Desconfianza, discriminación y xenofobia hacia las personas en situación de vulnerabilidad o Rigideces normativas e informalidad.

Para diseñar políticas e intervenciones inclusivas es fundamental identificar y abordar estas barreras, con el fin de mitigarlas e impulsar el emprendimiento y la generación autónoma de ingresos.

► 1.3 ¿Cuál es el objetivo y el alcance de la caracterización?

La caracterización de perfiles ocupacionales y barreras a la empleabilidad tiene como objetivo generar información detallada sobre las competencias laborales, los niveles de educación, la experiencia previa y las principales dificultades que enfrentan las personas en situación de vulnerabilidad para acceder a empleos formales y productivos.

A partir de este análisis se busca facilitar el diseño de políticas públicas, programas de formación y estrategias de inserción laboral, que respondan de manera efectiva a las necesidades de las personas y los territorios, para promover así su integración socioeconómica.

El alcance de esta caracterización comprende el análisis de dimensiones clave relacionadas con el perfil y las trayectorias laborales de las personas, incluyendo sus características sociodemográficas y situación migratoria, experiencia y formación, canales y estrategias de búsqueda de empleo, condiciones para el acceso y permanencia laboral, así como las principales barreras y estrategias que enfrentan en sus procesos de inserción laboral. Su aplicación permitirá a los gobiernos locales:

- Adaptar intervenciones según su contexto territorial.
- Identificar sectores con mayor potencial de inserción laboral.
- Mejorar la articulación entre actores públicos y privados.
- Evaluar las maneras en que se diferencia el acceso a oportunidades debido a razones de género, edad, estatus migratorio y situación de vulnerabilidad.

La información recopilada puede utilizarse en las distintas etapas del proceso de integración socioeconómica, incluidas la formulación de las estrategias de apoyo, hasta el monitoreo de programas existentes.



2. Etapas para la caracterización de perfiles ocupacionales y barreras de empleabilidad

El proceso de caracterización de perfiles ocupacionales se desarrolla en las siguientes cuatro etapas:



► 2.1 Planificación y diseño

El primer paso consiste en definir el alcance del diagnóstico, la metodología de aplicación y las herramientas de recolección de información que serán utilizadas —formularios, entrevistas individuales y grupos focales—, complementadas, cuando sea posible, con información secundaria disponible en el territorio. Asimismo, es importante identificar a los equipos o personas responsables de la aplicación de los instrumentos y de la sistematización de los datos recolectados.

Un aspecto clave para garantizar la utilidad de la caracterización es la adecuada definición del perfil de las personas participantes. La evidencia comparada muestra que los diagnósticos son más completos cuando incluyen tanto a personas migrantes, refugiadas y retornadas como a miembros de la comunidad de acogida. Este equilibrio permite contrastar experiencias y visibilizar barreras comunes y específicas, fortaleciendo la pertinencia de las acciones de empleo que se deriven del análisis.

Más que buscar representatividad estadística, se trata de recoger una diversidad de perspectivas que reflejen las realidades del mercado laboral local. Por ello, resulta recomendable incluir personas de distintos géneros, edades, niveles educativos, sectores de experiencia laboral y situaciones migratorias, incorporando tanto a quienes están empleados como a quienes se encuentran en búsqueda activa de empleo o en procesos de transición laboral.

El enfoque sectorial dependerá del contexto y de la dinámica económica del territorio. En los municipios donde existan sectores estratégicos con alta demanda de mano de obra o potencial de crecimiento, es útil priorizarlos para profundizar en sus necesidades de talento humano. En otros casos, un abordaje multisectorial permitirá identificar patrones y barreras transversales. Además, se recomienda que los gobiernos locales trabajen en alianza con agencias de empleo, organizaciones de la sociedad civil y asociaciones de migrantes, que suelen contar con mejor acceso y confianza dentro de la población objetivo.

En síntesis, se trata de planificar una estrategia de recolección que asegure diversidad, equilibrio y profundidad en las perspectivas, de manera que los resultados permitan comprender mejor las barreras de acceso al empleo y orientar el fortalecimiento de los servicios de intermediación, orientación y formación laboral en el territorio.

► 2.2 Recolección de información

La recolección de información constituye un proceso fundamental para obtener datos que permitan caracterizar los perfiles ocupacionales locales e identificar las principales barreras para el acceso y la permanencia en el empleo de las personas, en especial de aquellas en situación de vulnerabilidad o movilidad humana. Este proceso puede adaptarse según los recursos, capacidades institucionales y herramientas disponibles en cada municipio.

A continuación, se presentan actividades clave y estrategias complementarias recomendadas para obtener información de manera progresiva, de acuerdo con el nivel de profundidad que se busque en el diagnóstico y las capacidades técnicas del gobierno local.

Grado de profundidad del diagnóstico	Actividades clave	Estrategias complementarias
Básico	• Uso de los registros administrativos disponibles en las oficinas de empleo de la atención diaria a los diferentes grupos poblacionales. • Uso de la información secundaria disponible para el municipio, como estudios o registros administrativos de los niveles departamental, provincial y nacional, que presenten estadísticas o caracterización de las personas en situación de vulnerabilidad.	Colaborar con las ONG representantes de las personas en situación de vulnerabilidad para complementar la información.
Intermedio	• Diseño y aplicación de cuestionarios para la identificación de barreras de empleabilidad en el marco de la prestación de los servicios de la Ruta de inclusión productiva. • Diseño y aplicación de instrumentos cualitativos individuales o grupales con las personas que asisten a los servicios de la Ruta de inclusión productiva¹.	• Establecer una periodicidad definida (semestral o anual) para la recolección y actualización de datos. • Realizar mesas de diálogo con instituciones, sector privado y sociedad civil para la identificación de barreras.

¹ Ruta de inclusión productiva es la estrategia que integra la promoción del empleo formal y la creación empresarial para las personas migrantes, solicitantes de asilo, refugiadas, retornadas, mujeres y personas con orientación sexual e identidad de género diversas, jóvenes y, en general, personas que enfrenten dificultades para insertarse a las dinámicas del tejido productivo. [Ver Conceptos clave para la implementación de esta guía](#) y [Guía para el diseño e implementación de servicios de empleabilidad y emprendimiento con enfoque en personas en movilidad](#).



- Consulte el **Cuestionario para la caracterización de perfiles ocupacionales y barreras para el empleo**, para conocer un ejemplo sobre cómo adaptar los instrumentos de captura que se utilizan en los servicios de empleo.
- Revise las **Preguntas para entrevistas y grupos focales**, allí encontrará un ejemplo sobre qué tipo de información se recoge a través de los instrumentos cualitativos aplicados en los servicios de empleo.

► 2.3 Sistematización y análisis

Una vez recopilada la información, es fundamental sistematizarla y analizarla para identificar tendencias, patrones y conclusiones que permitan construir una caracterización sólida de los perfiles ocupacionales y de las barreras que limitan el acceso y la permanencia en el empleo. Este análisis constituye un insumo clave para orientar la toma de decisiones, priorizar acciones y diseñar servicios dentro de la Ruta de Inclusión Laboral o de los programas locales de empleabilidad.

A continuación, se presentan las actividades clave y estrategias complementarias recomendadas para la sistematización y el análisis de la información, de acuerdo con el nivel de profundidad que se busque en el diagnóstico y las capacidades técnicas del gobierno local.

Nivel de desarrollo de capacidades	Actividades clave	Estrategias complementarias
Básico	• Sistematización manual de datos de información primaria y secundaria en hojas de cálculo. • Generación de conteos básicos de frecuencias para las variables incluidas en los registros administrativos.	Digitalizar procesos de recolección para centralizar la información y mejorar su actualización (utilizar herramientas gratuitas de recolección de datos como <u>Google Forms</u> o <u>KoboToolbox</u>).

Grado de profundidad del diagnóstico	Actividades clave	Estrategias complementarias
Intermedio	• Uso de la matriz de sistematización para integrar la información cuantitativa y cualitativa de los tres instrumentos. • Análisis comparativo entre formularios, entrevistas y grupos focales para identificar coincidencias, divergencias y barreras prioritarias.	• Definir una periodicidad básica (anual/semestral) para actualizar los datos. • Realizar espacios de validación colectiva con actores locales del ecosistema de empleo para contrastar los hallazgos de la matriz (y priorizar las barreras a atender). • Promover alianzas con ONG y universidades locales que puedan apoyar la recolección o el análisis.



- Consultar el recurso **[Ejemplo de matriz de sistematización Empleo](#)** para conocer un ejemplo sobre cómo recopilar la información de caracterización.

3. Priorización de la gestión de las barreras a la empleabilidad

Uno de los principales resultados de la caracterización es identificar las barreras que limitan el acceso, la permanencia y la progresión en el empleo, en especial para personas en situación de vulnerabilidad o movilidad humana. Para que esta información sea útil, no basta con enumerarlas: es necesario ordenarlas y priorizarlas según su magnitud, su relevancia frente a la demanda laboral y la posibilidad de actuación desde el nivel local.

La herramienta propone una matriz de sistematización y priorización que permite clasificar y analizar las barreras identificadas en las distintas áreas temáticas —por ejemplo, validación de experiencia, procesos de selección, acceso a servicios de cuidado o discriminación—. Esta matriz facilita asignar criterios objetivos como la gravedad del problema, la oportunidad de intervención, la factibilidad técnica y financiera, la pertinencia frente a los requerimientos del sector productivo y la sostenibilidad de las acciones. Con ello se busca orientar de manera práctica la toma de decisiones sobre qué barreras atender primero, cuáles pilotear y cuáles fortalecer en el mediano plazo.

Los criterios y ponderaciones pueden adaptarse según el contexto del territorio, incorporando variables adicionales cuando sean pertinentes. Se recomienda que la aplicación de la matriz sea participativa, involucrando a los equipos técnicos del gobierno local, las oficinas de empleo, las cámaras empresariales, las organizaciones de la sociedad civil y, cuando sea posible, representantes de personas migrantes y de la comunidad de acogida. Este proceso colaborativo no solo enriquece el análisis, sino que fortalece la legitimidad y sostenibilidad de las decisiones.

La matriz no sustituye el análisis cualitativo ni la reflexión técnica, pero permite traducir los hallazgos de los formularios, entrevistas y grupos focales en un instrumento operativo para la priorización de acciones locales. Para su aplicación, se recomienda seleccionar un número reducido de barreras (entre cinco y diez), priorizadas a partir de la sistematización general, con el fin de facilitar un ejercicio ágil, comparativo y orientado a la definición de intervenciones concretas dentro de la Ruta de Inclusión Laboral.

Criterio / Pregunta orientadora	Barrera 1	Barrera 2	Barrera 3	Barrera 4	Barrera ...
Nombre de barrera:	Falta de reconocimiento o validación de experiencia laboral previa	Dificultad para acceder a servicios de cuidado que permitan buscar empleo o trabajar			
Magnitud del problema — ¿A cuántas personas afecta y qué tan grave es la limitación para acceder o mantener un empleo? (Asigne 0–3 puntos según corresponda)	3. Afecta a la mayoría de migrantes y retornados con experiencia no certificada; les impide aplicar a empleos formales.	2. Afecta especialmente a mujeres con hijos pequeños; limita la búsqueda activa y permanencia laboral.			
Oportunidad — ¿Existen condiciones favorables, aliados o iniciativas en curso para abordar esta barrera en el corto o mediano plazo? (0–3 puntos)	2. Hay programas nacionales de convalidación y certificación, pero requieren acompañamiento local.	1. Existen redes comunitarias y ONG interesadas, pero sin mecanismos sostenibles.			

Criterio / Pregunta orientadora	Barrera 1	Barrera 2	Barrera 3	Barrera 4	Barrera ...
Nombre de barrera:	Falta de reconocimiento o validación de experiencia laboral previa	Dificultad para acceder a servicios de cuidado que permitan buscar empleo o trabajar			
Factibilidad en el corto plazo — ¿Puede actuarse con los recursos, personal y aliados actuales sin depender de nuevas normativas o grandes inversiones? (0–3 puntos)	2. Se puede iniciar con jornadas de orientación laboral y apoyo documental.	1. Requiere crear o financiar servicios adicionales de cuidado.			
Costo por resultado — ¿Cuál es el costo estimado de implementar una solución? ¿Es asumible para el municipio o los aliados actuales? (0–3 puntos)	2. Costos moderados; requiere acompañamiento técnico y campañas de información.	1. Costos altos si implica infraestructura o subsidios de cuidado.			
Relevancia frente a la demanda empresarial y el potencial de absorción sectorial — ¿La mitigación de esta barrera responde a un requerimiento identificado por empresas locales o sectores con alta capacidad de generar empleo? (0–3 puntos)	3. Altamente pertinente en sectores como construcción y manufactura, donde se requiere validar experiencia.	1. Poca conexión directa con la demanda, pero mejora la disponibilidad de fuerza laboral.			
Equidad e inclusión — ¿Contribuye la solución a mejorar el acceso al empleo de grupos en mayor situación de vulnerabilidad (mujeres, jóvenes, migrantes, personas con discapacidad)? (0–3 puntos)	3. Favorece directamente a migrantes y retornados.	3. Favorece a mujeres y personas cuidadoras.			

Criterio / Pregunta orientadora	Barrera 1	Barrera 2	Barrera 3	Barrera 4	Barrera ...
Nombre de barrera:	Dificultad para acceder a crédito o capital	Falta de espacios compartidos para producir o almacenar			
Sostenibilidad — ¿Puede mantenerse la solución sin depender permanentemente de recursos municipales? (0-3 puntos)	2. Se sostiene si se institucionalizan procesos de certificación y apoyo.	1. Requiere recursos permanentes o alianzas comunitarias sólidas.			
Total:	15	17			

El resultado de la matriz es un puntaje total por cada barrera, que sirve como insumo para clasificarlas de acuerdo con su nivel de prioridad. A continuación, se propone una guía de interpretación basada en los pesos asignados a cada criterio:

- Altos puntajes (≥ 17 puntos): barreras prioritarias, con soluciones factibles y alto impacto. Requieren acciones inmediatas o pilotos rápidos.
- Puntajes intermedios (12-17 puntos): barreras significativas, que deben atenderse con programas específicos o acciones progresivas.
- Bajos puntajes (< 12 puntos): barreras moderadas, que pueden mitigarse mediante sensibilización, acompañamiento o articulación con aliados.

Esta clasificación, que es orientativa y puede ser ajustada por el gobierno local, busca facilitar que los equipos locales organicen sus esfuerzos de manera estratégica, concentrando recursos en los problemas más críticos y con mayor potencial de impacto en la empleabilidad y la inclusión laboral en el territorio.



La priorización de barreras permite orientar mejor las decisiones, al identificar cuáles obstáculos limitan con mayor fuerza la puesta en marcha y sostenibilidad de los emprendimientos. Con ello, se facilita definir intervenciones más focalizadas y efectivas, asegurando que las estrategias locales se concentren en superar los retos más críticos y frecuentes.

Para ampliar esta información y conocer ejemplos de servicios diseñados para mitigar dichas barreras, explore la [**Guía para el diseño e implementación de servicios de empleabilidad y emprendimiento con enfoque en personas en movilidad.**](#)

4. Formulación de estrategias

La priorización de barreras es un paso clave porque traduce la información obtenida en el diagnóstico en un insumo práctico para la acción. A partir de los puntajes asignados o la priorización que se haya implementado, los gobiernos locales pueden identificar con claridad cuáles son los obstáculos más críticos, cuáles requieren acciones inmediatas y cuáles pueden atenderse de manera progresiva.

El siguiente paso es transformar esa priorización en estrategias concretas de intervención. Para ello, esta herramienta (y en especial la [**Guía para el diseño e implementación de servicios de empleabilidad y emprendimiento**](#) con enfoque en personas en movilidad) propone un marco gradual —con niveles básico, en desarrollo y consolidado— que permite a cada municipio definir su punto de partida según sus recursos y capacidades. El objetivo es avanzar de manera flexible hacia intervenciones más integrales que fortalezcan la sostenibilidad de los emprendimientos y su integración en el tejido productivo local.

A continuación, se detallan las actividades clave y las estrategias complementarias recomendadas para formular estrategias en el marco de la Ruta de Inclusión Productiva en cada nivel de desarrollo de las capacidades de los gobiernos locales:

Nivel de desarrollo de capacidades	Actividades clave	Estrategias complementarias
Básico	Desarrollo de acciones rápidas y puntuales de mitigación según los recursos disponibles.	Diseñar planes de acción periódicos adaptados a las necesidades específicas de las personas en situación de vulnerabilidad.
Intermedio	Implementación de servicios piloto para grupos poblacionales particulares con monitoreo de los resultados y las posibilidades de escalar la intervención.	Desarrollar un catálogo o portafolio de servicios basado en las barreras priorizadas.
Consolidado	- Creación de políticas locales de empleabilidad con evaluaciones periódicas y adaptación de estrategias según resultados. - Difusión de logros y buenas prácticas para posicionar al municipio como referente en integración socioeconómica de personas en situación de vulnerabilidad.	- Definir incentivos para la contratación de personas en situación de vulnerabilidad y sensibilización empresarial. - Establecer mecanismos de retroalimentación continua con los grupos poblacionales y actores involucrados para ajustar servicios de empleabilidad.



Conoce otras herramientas de la Caja:

- Para más información y ejemplos sobre los principales servicios de mitigación de barreras, consulte la [**Guía para el diseño e implementación de servicios de empleabilidad y emprendimiento con enfoque en personas en movilidad.**](#)



Referencias

Ashoka, OIM, Hola América, Universidad Nacional de Lanus, y Fundación Citi. 2023. ***Guía de buenas prácticas en políticas migratorias. Recomendaciones desde una perspectiva de innovación social.***

<https://holaamerica.org/wp-content/uploads/2024/09/Guia-de-Buenas-Pacticas-en-Politicas-Migratorias.pdf>

Consorcio Estrategias de Integración. 2025. ***Cartografía de Capacidades Locales para la Integración: Diagnóstico y Herramientas para Ciudades Intermedias de América Latina y El Caribe.*** Bogotá.

<https://www.r4v.info/es/document/estrategia-regional-de-integracion-socioeconomica>.

PNUD. 2019. ***Estrategia de generación de ingresos para la población migrante proveniente de Venezuela y las comunidades de acogida.***

<https://www.undp.org/es/colombia/publicaciones/estrategia-de-ingresos-para-migrantes-venezolanos>.



Organización
Internacional
del Trabajo



Lazos

Con el apoyo de



Suecia
Sverige



Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe

www.ilo.org/americas

Ministerio de Relaciones Exteriores Gobierno de Chile

www.consulado.gob.cl/



OITAmericas



@oit_americas



OITAmericas



OITAmericas



lima@ilo.org

minrel-chile



@cancilleriachile



Minrel-chile



@Minrel-chile



contacto@minrel.gob.cl

