



Caracterización sociolaboral de facilitadores/as Cecrea 2020

Índice

Hito 1: Sistematización de currículums vitae (CV) de los facilitadores/as Cecrea 2020	6
1.1. Objetivo	6
1.2. Resultados	6
Hito 2: Resultados ficha de caracterización sociolaboral facilitadores/as Cecrea 2020	14
2.1. Objetivo	14
2.2. Resultados	14
2.2.1. Datos sociodemográficos	15
2.2.2. Perfil ocupacional	22
2.2.3. Evaluación del programa	30
2.3. Análisis y conclusiones	38
Hito 3: Resultado entrevistas semiestructuradas	51
3.1. Objetivo de la metodología	51
3.2. Metodología	51
3.2.1. Diseño fenomenológico.....	51
3.2.2. Categorías.....	52
3.3. Presentación de resultados	53
3.3.1. Trayectoria laboral	53
3.3.2. Modelo Cecrea	55
3.3.3. Evaluación del programa.....	57

3.4. Conclusiones.....	58
Bibliografía.....	60

Índice de Figuras

Figura 1. Gráfico de distribución del género. Fuente: Elaboración propia	6
Figura 2. Gráfico que corresponde al tipo de institución en que los facilitadores cursaron sus estudios superiores. Fuente: Elaboración propia	7
Figura 3. Gráfico que muestra quienes han realizado estudios de postítulo y quienes no. Fuente: elaboración propia	8
Figura 4. Gráfico de años de experiencia en Cecrea (datos agrupados). Fuente: Elaboración propia.	9
Figura 5. Gráfico que muestra los años de experiencia trabajando en Cecrea. Datos desagregados. Fuente: Elaboración propia	10
Figura 6. Gráfico que muestra las áreas de especialización. Fuente: Elaboración propia	11
Figura 7. Gráfico que muestra la categoría arte desagregada. Fuente: Elaboración propia	12
Figura 8. Distribución por género de la muestra. Fuente: elaboración propia.....	15
Figura 9. Gráfico que muestra la distribución de respuestas a la pregunta “¿el ingreso que recibe el facilitador por el servicio prestado en Cecrea, es el mayor ingreso del hogar? Fuente: elaboración propia.....	17
Figura 10. Nivel educacional de la madre. Fuente: elaboración propia	18
Figura 11. Nivel educacional del padre. Fuente: elaboración propia	19
Figura 12. Gráfico áreas de especialización según respuesta. Fuente: elaboración propia	20
Figura 13. Gráfico de la distribución de los facilitadores según 3 macrozonas definidas anteriormente. Fuente: elaboración propia	21
Figura 14. Gráfico de respuestas a pregunta “¿Cuál diría usted que es la principal razón para haber postulado al programa Cecrea? Fuente: elaboración propia	22
Figura 15. Gráfico de respuestas a la pregunta “¿Por qué razón se interesó trabajar en el área de la cultura e innovación?”. Fuente: elaboración propia	23
Figura 16. Gráfico de respuestas a la pregunta “A continuación se presentarán una serie de afirmaciones en las que debes señalar que tan de acuerdo o desacuerdo estás”. Fuente: elaboración propia	24

Figura 17. Gráfico de respuestas a la pregunta “Pensando en tu labor como facilitador, ¿qué tan importante son los siguientes aspectos para ti?”. Fuente: elaboración propia	25
Figura 18. Gráfico de respuestas a la pregunta “En cuanto a las expectativas respecto a tu labor. ¿Qué esperabas conseguir siendo facilitador en Cecrea?”. Fuente: elaboración propia.....	26
Figura 19. Respuestas a la pregunta “Pensando en el 2021, y en la posible continuidad de los procesos de licitación, ¿usted se seguiría proyectando en futuras licitaciones?”. Fuente: elaboración propia.....	27
Figura 20. Gráfico de respuestas más seleccionadas a la pregunta “¿Por qué razón te seguirías proyectando en futuras licitaciones?”. Fuente: elaboración propia	28
Figura 21. Gráfico de respuestas más seleccionadas a la pregunta “¿Por qué razón NO te seguirías proyectando en futuras licitaciones?”. Fuente: elaboración propia	29
Figura 22. Gráfico de respuestas de la pregunta “¿Estás satisfecho con las metodologías de trabajo que ofrece el programa para tu desarrollo profesional?”. Fuente: elaboración propia	30
Figura 23: Gráfico de respuestas de la pregunta “¿Existe una buena retroalimentación entre los distintos estamentos dentro del programa? Entendiendo por estamento los distintos niveles de organización: Nivel Central, Equipo Regional y Facilitadores”. Fuente: elaboración propia	31
Figura 24. Gráfico de respuestas a la pregunta “¿El programa cumple con los objetivos propuestos?”. Fuente: elaboración propia	32
Figura 25. Gráfico de respuestas a la pregunta “Respecto a las formaciones que se enseñan al entrar al programa, ¿crees que son necesarias?”. Fuente: elaboración propia	33
Figura 26: Gráfico de respuestas a la pregunta “Respecto a la digitalización que se viene para el año 2021 en Cecrea, ¿cuál crees que será el resultado de este proceso?”. Fuente: elaboración propia.....	34
Figura 27. Gráfico de número de menciones en las respuestas a la pregunta abierta: “¿Qué formaciones sería necesario introducir a futuro para desarrollar una mejor labor?”. Fuente: elaboración propia.	35
Figura 28. Gráfico de número de menciones en las respuestas a la pregunta abierta: ¿En qué ámbitos considera que el programa Cecrea responde al concepto de innovación en el marco de la educación no-formal?”. Fuente: elaboración propia.....	37
Figura 29 Respuestas desagregadas por área de especialización a la pregunta “Estoy dispuesto a dejar de lado el descanso y el ocio para poder dedicarme a mi profesión”. Fuente: elaboración propia.	39
Figura 30. Respuestas desagregadas por área de especialización a la pregunta “La valoración económica que hace el ministerio del requerimiento solicitado es coherente con lo que ofrece el mercado laboral”. Fuente: elaboración propia.....	40
Figura 31. Respuestas desagregadas por área de especialización a la pregunta “¿Qué esperabas conseguir siendo facilitador en Cecrea? (Tener seguridad en el trabajo)”. Fuente: elaboración propia.....	41

Figura 32. Respuestas desagregadas por área de especialización a la pregunta “¿Existe una buena retroalimentación entre los distintos estamentos dentro del programa? Entendiendo por estamento los distintos niveles de organización: nivel central, equipo regional y facilitadores”. Fuente: elaboración propia.....	42
Figura 33. Respuestas desagregadas por área de especialización a la pregunta “¿Se observa que el trabajo colaborativo entre pares (facilitadores) se da de manera eficiente?”. Fuente: elaboración propia.	43
Figura 34. Gráfico que muestra respuestas a la pregunta ¿Existe una buena retroalimentación entre los distintos estamentos dentro del programa? Desagregado por zona geográfica. Fuente: elaboración propia.....	44
Figura 35. Gráfico que muestra las respuestas a la pregunta ¿Existe una buena retroalimentación entre los distintos estamentos dentro del programa? Desagregado para la zona centro. Fuente: elaboración propia.	45
Figura 36. Gráfico que muestra las respuestas a la pregunta ¿Se observa que el trabajo colaborativo entre pares (facilitadores) se da de manera eficiente? Desagregado por zona geográfica	46
Figura 37. Gráfico de respuestas a la afirmación “Estoy dispuesto a dejar de lado el descanso y el ocio para poder dedicarme a mi profesión” desagregado por grupo etario. Fuente: elaboración propia.....	47
Figura 38. Gráfico de respuestas a la pregunta ¿Existe una buena retroalimentación entre los distintos estamentos del programa? Desagregado por quienes Sí, No o Tal vez se proyectan seguir en el programa.....	48
Figura 39. Gráfico de respuestas a la pregunta ¿El programa cumple con los objetivos propuestos? Desagregado por quienes Sí, No y Tal vez se proyectan en el programa. Fuente: elaboración propia	49

Hito 1: Sistematización de currículums vitae (CV) de los facilitadores/as Cecrea 2020

1.1. Objetivo

La siguiente caracterización tuvo como objetivo principal sistematizar y ordenar la información más relevante del conjunto de currículums vitae (CV) de los facilitadores/as de los centros Cecrea del año 2020.

1.2. Resultados

En total se registraron 62 CV de los cuales se obtuvo la siguiente información: En el caso de la distribución por género, se puede decir que se registraron un total de 28 hombres y 34 mujeres, que representan un 45,16% y un 54,84%, respectivamente. En cuanto a la nacionalidad de los facilitadores/as se registraron un total de 58 personas chilenas, 1 alemana, 1 española y 1 colombiana.

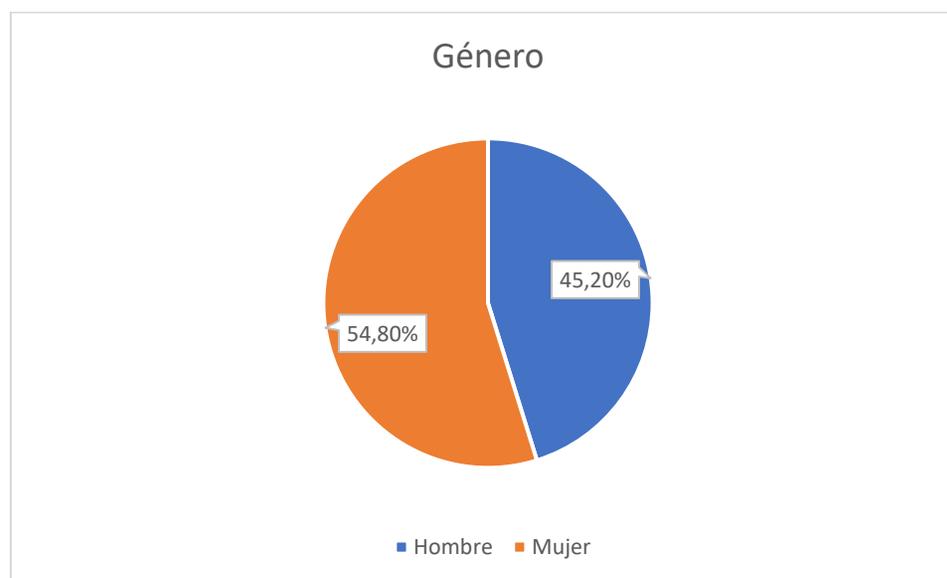


Figura 1. Gráfico de distribución del género. Fuente: Elaboración propia

Respecto a la profesión señalada por los facilitadores/as, se pudo constatar un total de 26 profesiones. **Las más frecuentes son Licenciatura en Arte (un 18,3%), Actores/Actrices (10%), Profesores/as (10%) y Diseñadores gráficos (8,3%).** Respecto al lugar en donde realizaron sus estudios superiores, el 63,3% lo obtuvo en una universidad perteneciente al consejo de rectores, un 26,7% lo obtuvo en una universidad privada, y por último un 10% lo obtuvo en un instituto profesional.

En cuanto a la realización de estudios superiores, se pudo constatar que un 59,7% de los facilitadores/as no ha realizado estudios de postítulo, mientras que un 38,3% sí lo ha hecho.

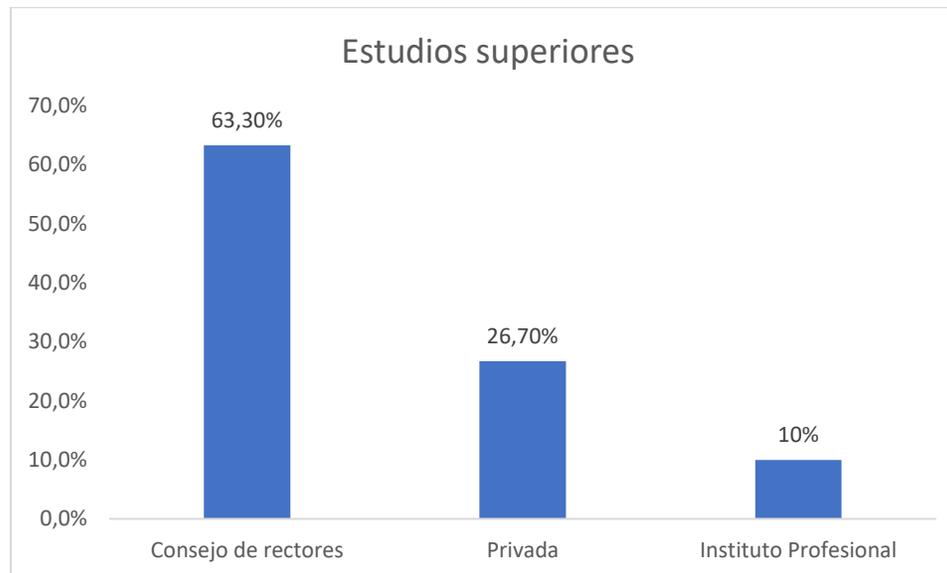


Figura 2. Gráfico que corresponde al tipo de institución en que los facilitadores cursaron sus estudios superiores. Fuente: Elaboración propia

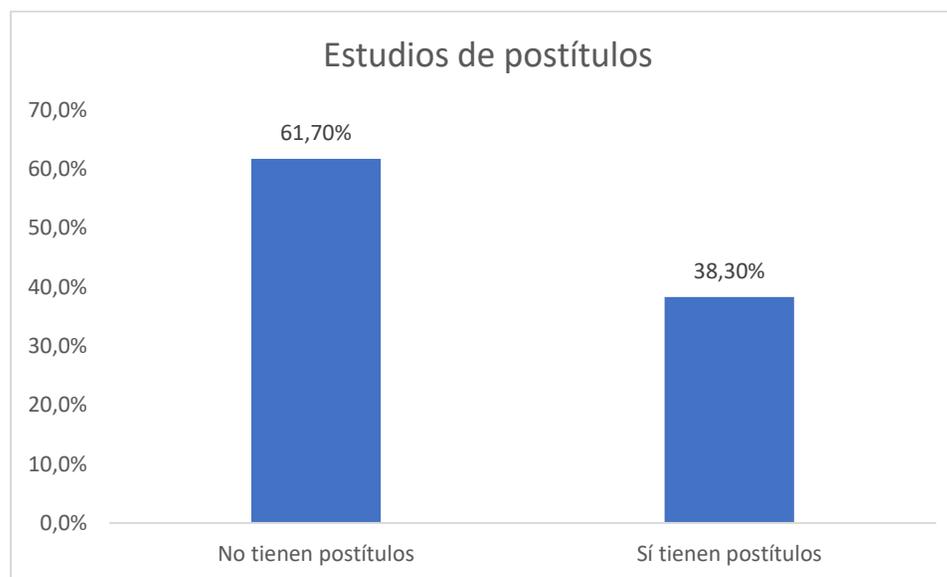


Figura 3. Gráfico que muestra quienes han realizado estudios de postítulo y quienes no. Fuente: elaboración propia

Del total de 23 facilitadores que sí han realizado estudios de postítulo, se pudo identificar que **el 34,8% tiene un diplomado, un 52,2% cuenta con un magister (o es candidato a serlo) y un 13% señala tener un doctorado.**

Respecto a la experiencia laboral de los facilitadores/as, los datos muestran que teniendo en consideración el año en que señalan haber empezado a trabajar, el promedio es de **12,17 años de experiencia**, con una desviación estándar de 6,2 años.

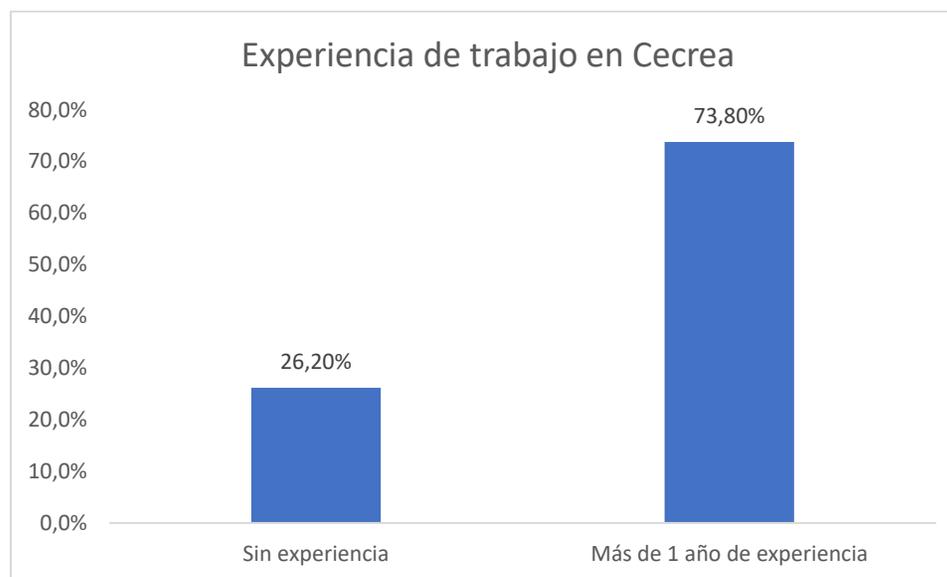


Figura 4. Gráfico de años de experiencia en Cecrea (datos agrupados). Fuente: Elaboración propia.

La mayoría de los facilitadores que se encuentra trabajando en los centros el año 2020 ha trabajado antes en los mismos. En efecto, el 73,8% lleva más de un año trabajando, frente a un 26,2% que recién se integró este año.

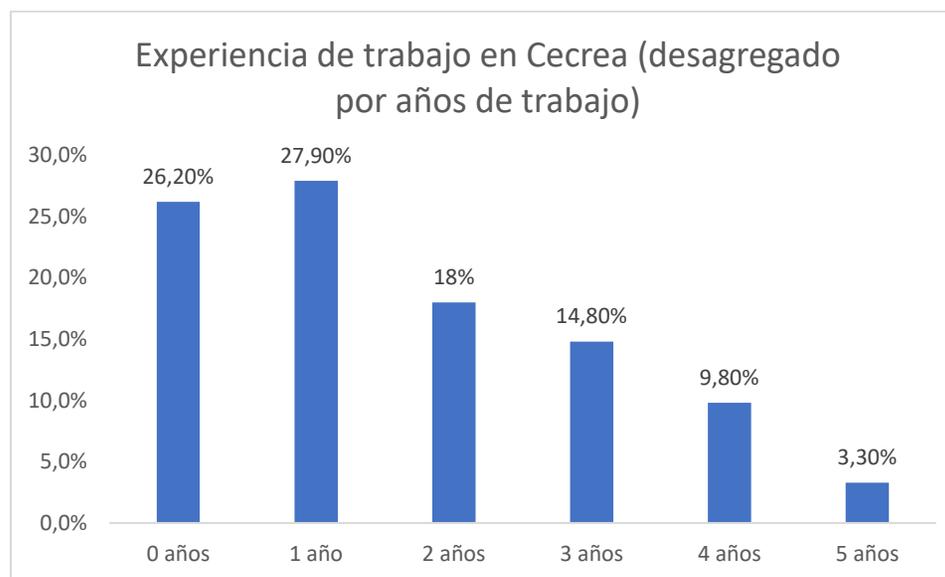


Figura 5. Gráfico que muestra los años de experiencia trabajando en Cecrea. Datos desagregados. Fuente: Elaboración propia

Si desagregamos estos datos, nos indican que quienes recién se integran este año a los centros son un total de 16 personas, que representan el 26,2% del total de facilitadores. Las personas que llevan al menos 1 año trabajando son un total de 17, que representa un 27,9% del total. Luego le siguen quienes llevan 2 años, que con un total de 11 personas representan el 18%. Después están quienes llevan 3 años que, con un total de 9 personas, representan el 14,8%. Quienes llevan 4 años son un total de 6, que representan un 9,8%. Por último, quienes llevan 5 años trabajando en Cecrea, son un total de 2 personas, que representan el 3,3% del total.



Figura 6. Gráfico que muestra las áreas de especialización. Fuente: Elaboración propia

Respecto al área de especialización de los facilitadores se puede constatar que un 35,5% (22 personas) se especializan en Arte. Un 21% (13 personas) se especializan en sustentabilidad. Un 14,5% (9 personas) se especializan en tecnología. Un 11,3% (7 personas) lo hace en ciencias. Un 16,1% (10 personas) en comunicaciones, y un 1,6% (1 persona) se especializa en trabajo comunitario.

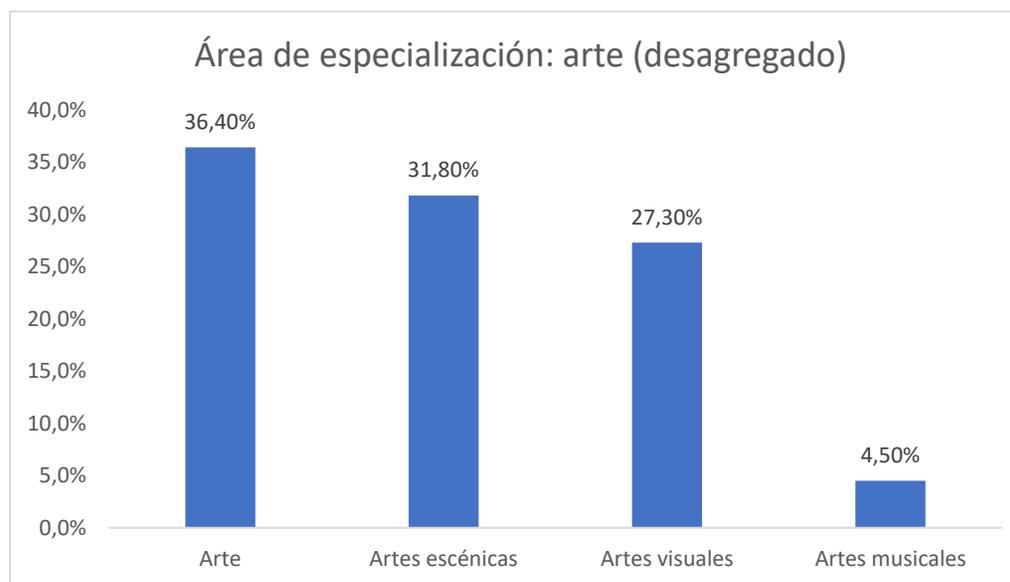


Figura 7. Gráfico que muestra la categoría arte desagregada. Fuente: Elaboración propia

Respecto a la categoría Arte, se pudo constatar al menos 4 especializaciones. Primero se encuentra Arte sin denominación con un total de 46,4% (8 personas), luego se encuentra Artes escénicas con un 31,8% (7 personas), Artes visuales con un 27,3% (6 personas) y luego sigue Artes musicales con un 4,5% (1 persona).



A continuación, se mostrarán los datos descriptivos correspondientes a quienes han trabajado con niños, niñas o adolescentes (NNA), quienes han realizado un trabajo autogestionado, quienes tienen conocimientos en Derechos Humanos (DD.HH.) y quienes han realizado voluntariado (las definiciones de cada categoría se encuentran en el cuadro de texto).

Respecto al trabajo con NNA, **un 93,4% (57 personas) de los facilitadores ha trabajado con niños/as, mientras que el 6,6% (4 personas) no lo ha hecho.**

En cuanto al trabajo autogestionado, **un 62,3% (38 personas) muestra que ha realizado algún tipo de trabajo por cuenta propia frente a un 37,7% (23 personas) quienes no lo han hecho.**

Quienes señalan que tienen conocimientos formales o han trabajado en organizaciones sobre la temática de derechos humanos **son un 18% (11 personas), frente a un 82% que no ha tenido formación ni trabajo en esta área.**

Quienes en sus CV muestran que han realizado voluntariado son un total de **16 personas (26,7%) frente a 44 (73,3%) que no ha participado.**

DEFINICIONES

Trabajo con niños, niñas o adolescentes (NNA): Por esta categoría se entenderá que el/la facilitador/a trabajó anterior al año 2020 con NNA. Se incluye a quienes trabajaron en los centros Cecrea previamente.

Trabajo autogestionado: Se entenderá que el/la facilitador/a realizó proyectos propios como emprendimientos, participación en autoría o coautoría de talleres o programas y/o adjudicación de fondos concursables.

Conocimientos en Derechos Humanos (DD.HH.): En esta categoría se entenderá que el/la facilitador/a tiene conocimientos formales en DD.HH. o ha trabajado en alguna organización o programa sobre la temática.

Hito 2: Resultados ficha de caracterización sociolaboral facilitadores/as Cecrea 2020

En el marco de la investigación que busca hacer una caracterización sociolaboral de quienes se desempeñan como facilitadores/as en el programa Cecrea 2020, a continuación, se mostrarán los resultados del hito 2 del estudio correspondientes a la ficha de caracterización sociolaboral. Esta ficha aborda tres tópicos, primero se encuentran las características sociodemográficas de los facilitadores/as, luego un perfil ocupacional enfocado en sus motivaciones y expectativas. Por último, una evaluación que hacen del programa en el que se desempeñan. Esta investigación cuenta de tres etapas, la primera correspondió a la sistematización y ordenamiento de información proveniente de los currículums vitae de los facilitadores/as. Luego se procedió a aplicar una ficha de caracterización sociolaboral, y para terminar se aplicaron 6 entrevistas semiestructuradas que profundizaron en temas relacionados a la función como facilitador/a y sus trayectorias laborales.

2.1. Objetivo

Caracterizar a los facilitadores/as de Cecrea 2020 a partir de la ficha de caracterización sociolaboral, según sus motivaciones, expectativas y evaluación del programa.

2.2. Resultados

Como variables relevantes para la descripción de la muestra, se definió la “edad por tramos” y “Cecrea por zonas”, vale decir para poder comprender los resultados de la ficha de caracterización se debe tener en consideración que tanto la edad como el sector que pertenece el/la facilitadora fueron fundamentales para el análisis e interpretación de los datos

Variables	Definición
Edad por tramos	Se recodificó la edad señalada por el facilitador/a en tres tramos, del valor más bajo 23 hasta los 30 años, desde 31 a 40 años, y de 41 años hasta 50 años.
Cecrea por zona	La zona norte la componen los centros de Arica, Tarapacá, Vallenar y La Serena, la zona centro la componen La Ligua, RM, Pichidegua y Los Ángeles, la zona sur Temuco, Valdivia, Castro, Coyhaique y Magallanes

2.2.1. Datos sociodemográficos

El total de personas que contestaron la encuesta fue de 58 personas, de las cuales se registraron 27 hombres y 31 mujeres, **representando un 46,6% y 53,3% del total de la muestra**, respectivamente. Las edades de quienes contestaron van desde los 23 hasta los 50 años.

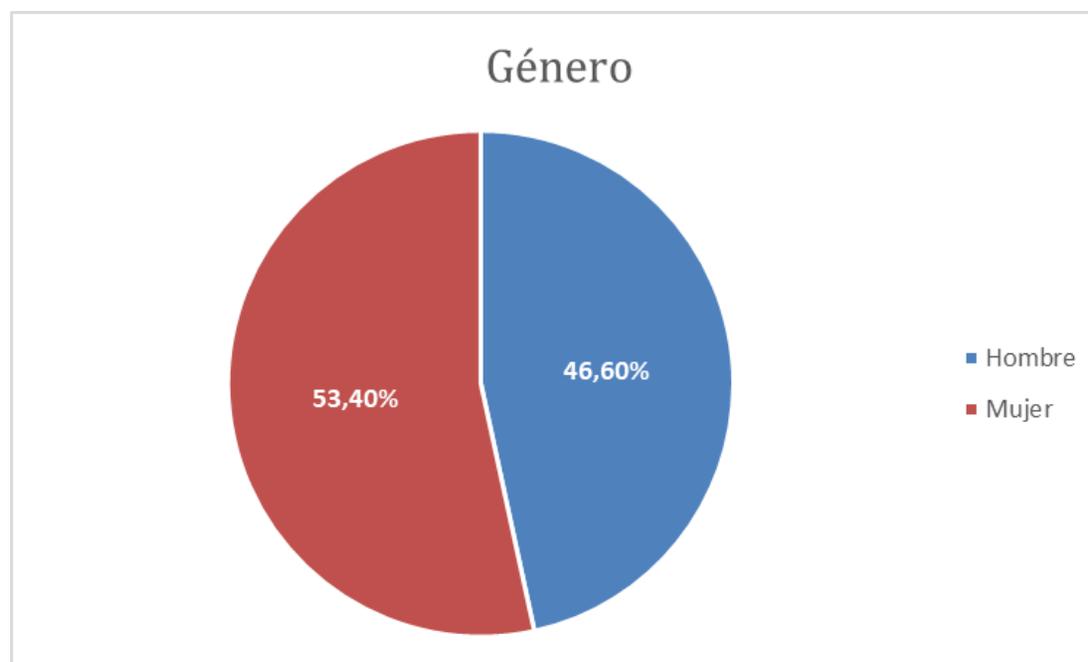


Figura 8. Distribución por género de la muestra. Fuente: elaboración propia

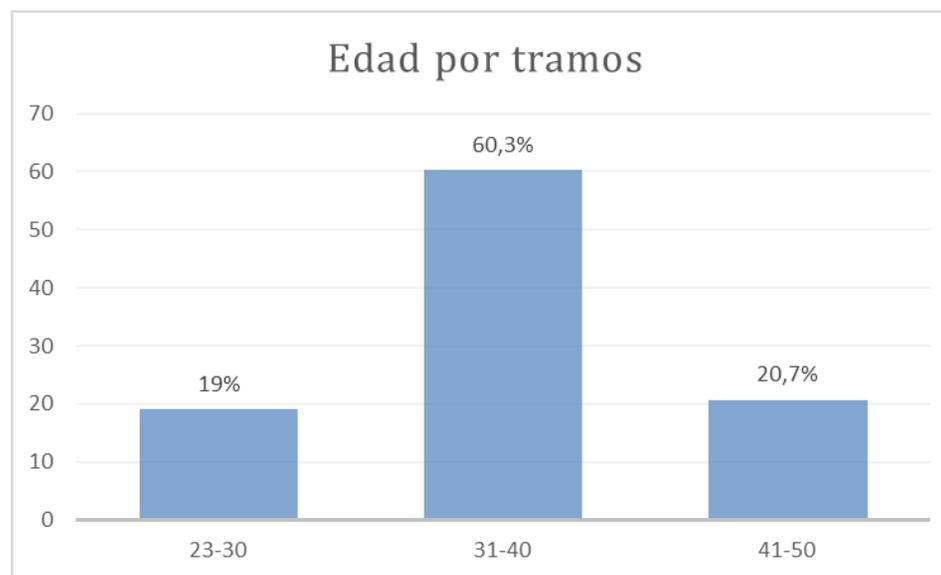


Figura 2: Distribución por edad por tramos según recodificación. Fuente: elaboración propia

Las edades fueron recodificadas en tres tramos, y cómo es posible apreciar en la Figura 2, de 23 a 30 años se registraron un total de 11 personas (19% de la muestra). **De 31 a 40 años, un total de 35 personas, que representan el 60,3%.** Por último, de 41 a 50 años, con un total de 12 respuestas, representan el 20,7% del total.

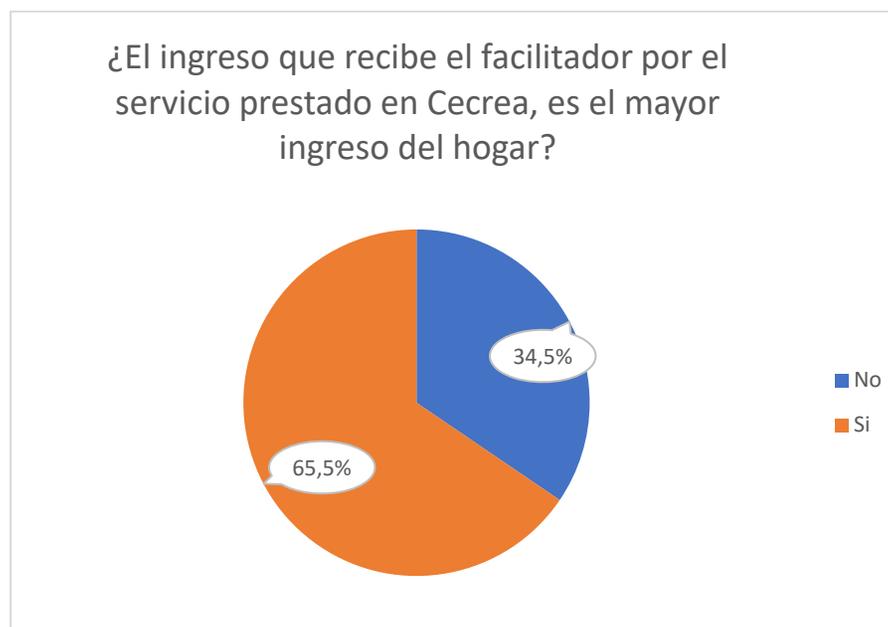


Figura 9. Gráfico que muestra la distribución de respuestas a la pregunta “¿el ingreso que recibe el facilitador por el servicio prestado en Cecrea, es el mayor ingreso del hogar? Fuente: elaboración propia

En cuanto al estado civil de los facilitadores, **43 señalan estar solteros/as representando un 74,1% del total**, 10 señalan estar casados/as, representando un 17,2% de la muestra, mientras que los separados/as representan un 8,6% con un total de 5 respuestas.

Respecto a la pregunta sobre si el ingreso del facilitador es el principal de su hogar, y cómo es posible ver en la Figura 9, con un total de 38 respuestas, **el 65,5% de los encuestados respondieron que el ingreso que reciben por el servicio prestado en Cecrea es el principal de su hogar**, mientras que, con 20 respuestas, un 34,5% señaló que no lo era.

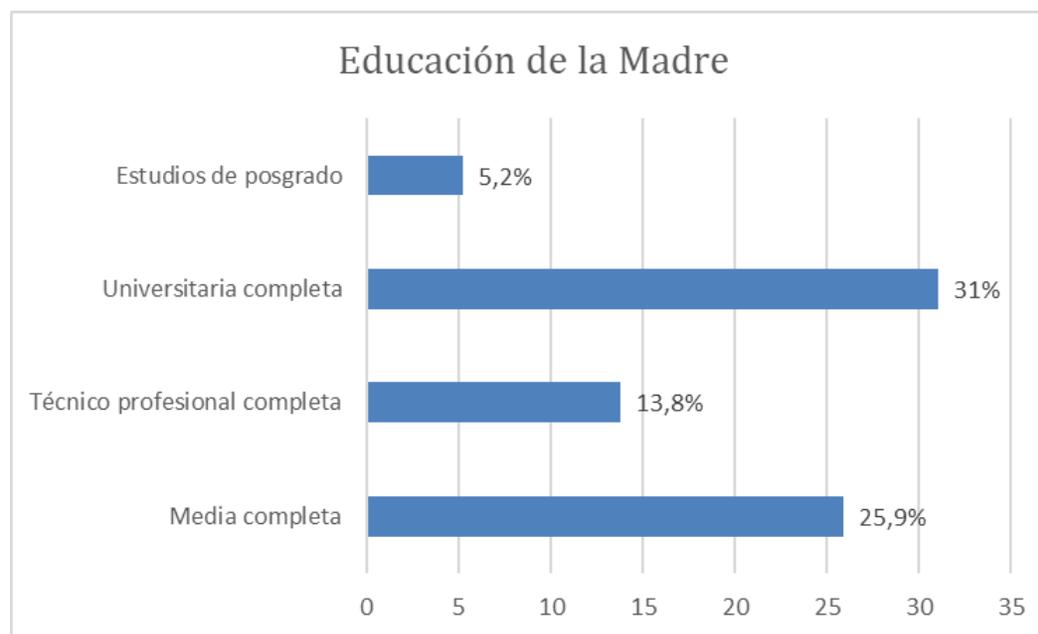


Figura 10. Nivel educacional de la madre. Fuente: elaboración propia

En relación con el nivel educacional de la madre, los encuestados señalan que quienes **tienen educación universitaria completa son un 31% del total** (18 respuestas). Le sigue quienes señalan que tienen la educación media completa, que con un total de 15 respuestas corresponde a un 25,9%. Más atrás, le siguen quienes señalan que tienen educación técnico profesional completa con 8 respuestas (13,8%) y quienes tienen estudios de posgrado con un 5,2% (3 casos).

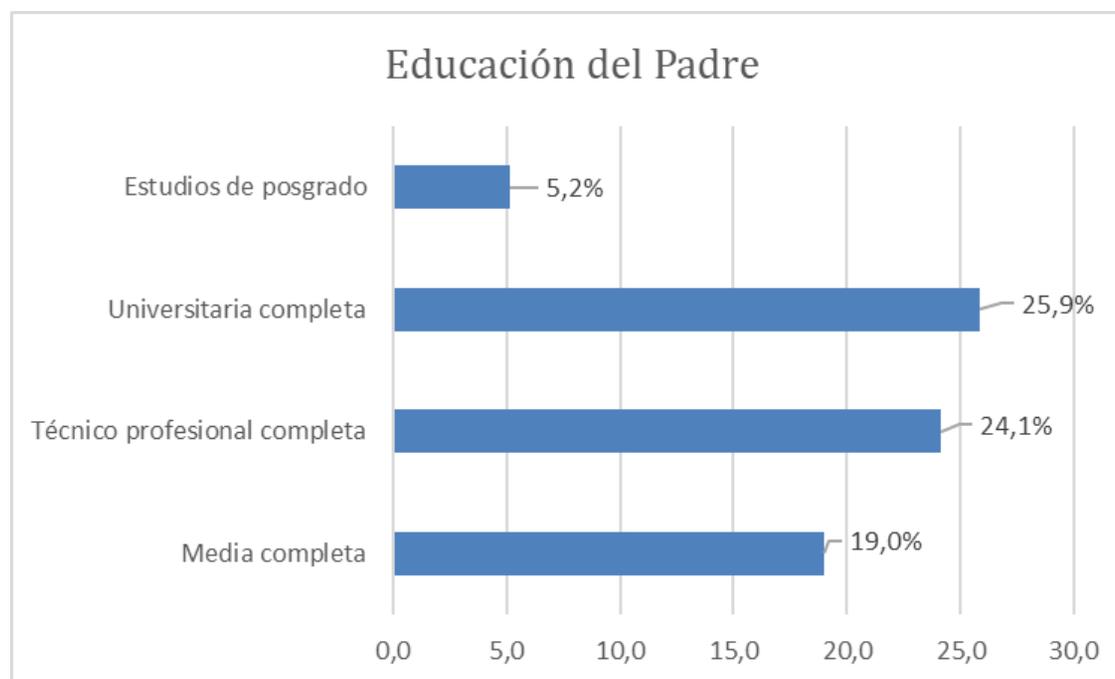


Figura 11. Nivel educacional del padre. Fuente: elaboración propia

En cuanto al nivel educacional del padre, se sigue una distribución similar, pero con algunas diferencias. **Quienes señalan que tienen educación universitaria completa son un total de 15 respuestas, que representa el 25,9%**. Le siguen quienes tienen educación técnico profesional completa con 14 respuestas (24,1%). Luego le siguen quienes tienen educación media completa con un total de 11 respuestas (19%) y quienes presentan estudios de posgrado 5,2% (3 casos).

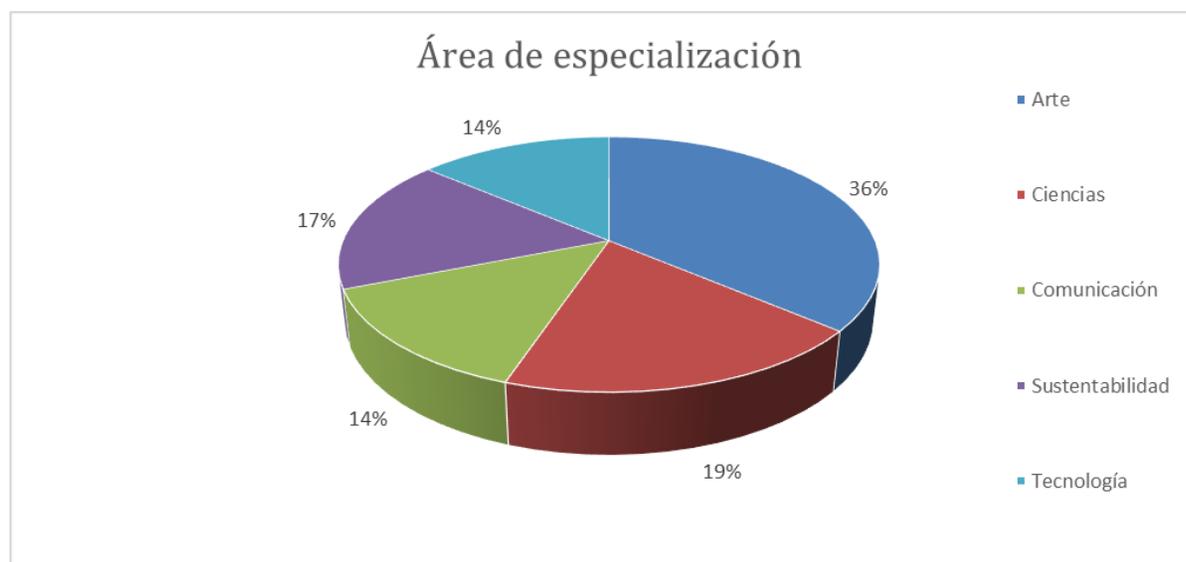


Figura 12. Gráfico áreas de especialización según respuesta. Fuente: elaboración propia

En cuanto al área de especialización de los facilitadores/as, esta se distribuye de la siguiente forma: **Arte, con 22 respuestas representa un 36,2% de la muestra.** Ciencias, con 11 respuestas, representa un 19%. Comunicaciones, 8 respuestas con un 13,8% de la muestra. Sustentabilidad, con 10 respuestas, representa un 17,2% de la muestra. Por último, Tecnología, que con 8 respuestas representa un 13,8%.

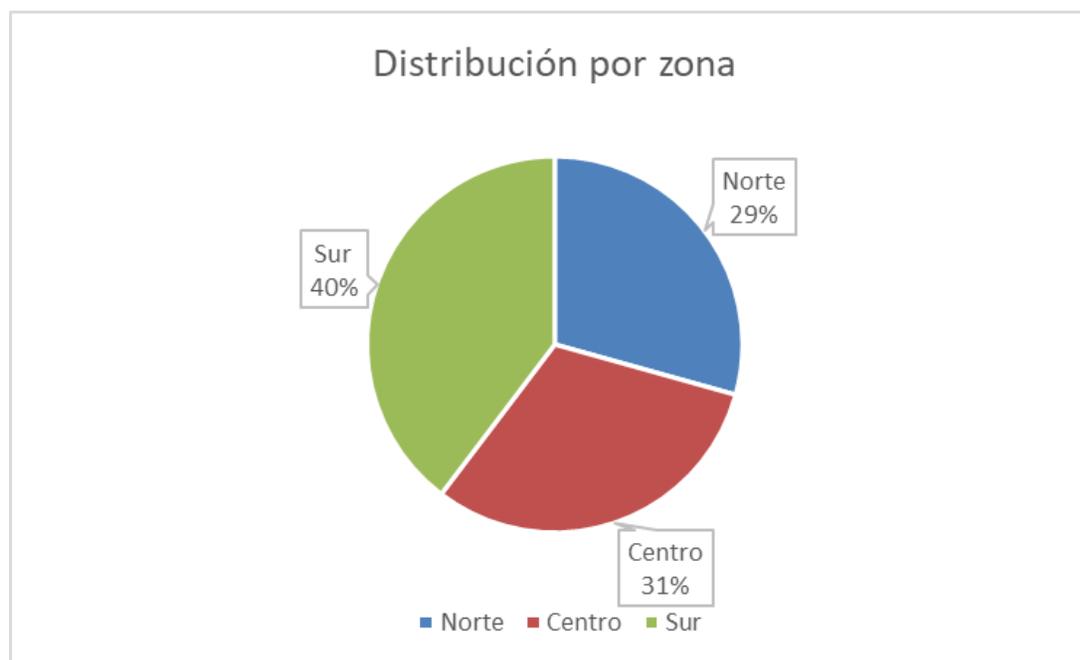


Figura 13. Gráfico de la distribución de los facilitadores según 3 macrozonas definidas anteriormente. Fuente: elaboración propia

Respecto a **la distribución por zona**¹, en la parte norte se registraron 23 casos, que representa un 39,7%. En la zona centro se registraron 16 casos, con un 27,6%. En la zona sur, en tanto, se registraron 19 casos, con un 32,8%.

¹ La zona norte la componen los centros de Arica, Tarapacá, Vallenar y La Serena, la zona centro la componen La Ligua, RM, Pichidegua y Los Ángeles, la zona sur Temuco, Valdivia, Castro, Coyhaique y Magallanes

2.2.2. Perfil ocupacional

Respecto al perfil ocupacional de los facilitadores/as, la primera pregunta que se realizó fue que indicaran cual fue la principal razón por la que postuló al programa Cecrea. Como se puede apreciar en la Figura 14, **con 19 respuestas cada una (32,8% respectivamente), los facilitadores/as señalan que el programa le permite generar un beneficio social y ayudar a otras personas y que el programa cuenta con un proyecto atractivo en que pueden adquirir aprendizajes nuevos.** Luego le siguen que el programa permite la posibilidad de desarrollarse en mis gustos e intereses con 19%, que entrega la opción de seguir desarrollándose en su carrera laboral con 8,6%. Por último, necesidades económicas con un 6,9%.

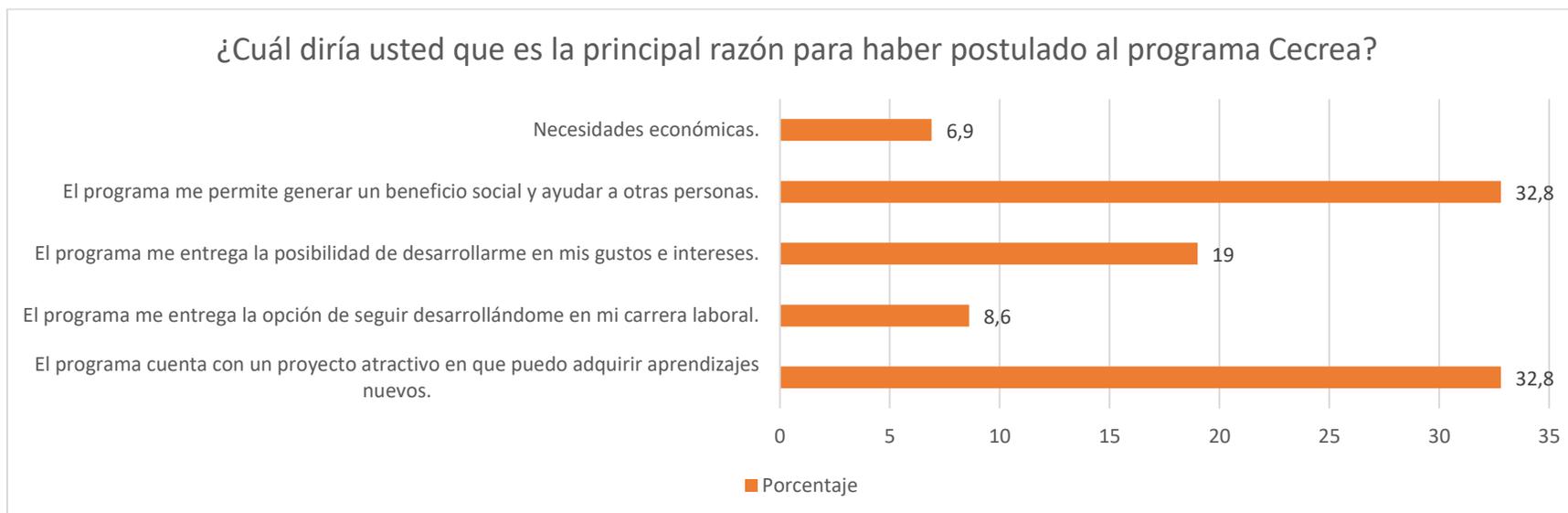


Figura 14. Gráfico de respuestas a pregunta “¿Cuál diría usted que es la principal razón para haber postulado al programa Cecrea? Fuente: elaboración propia

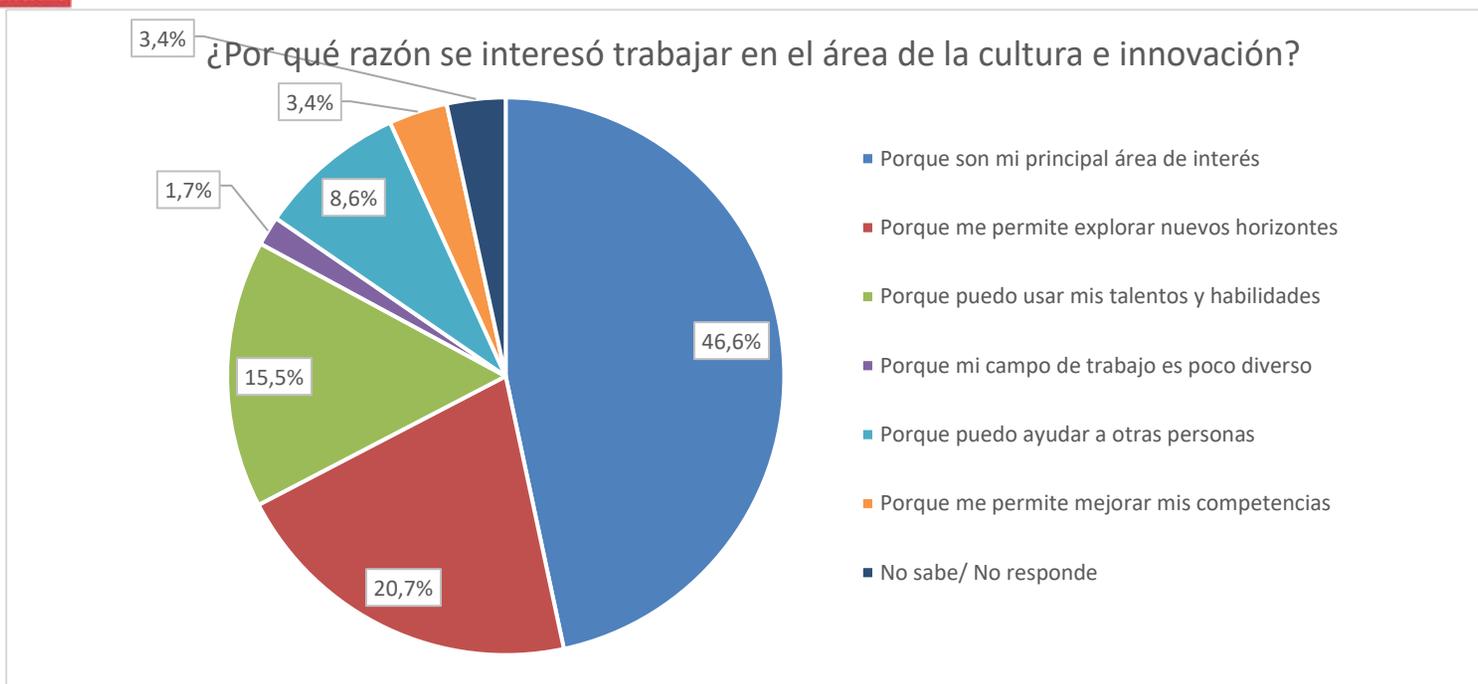


Figura 15. Gráfico de respuestas a la pregunta “¿Por qué razón se interesó trabajar en el área de la cultura e innovación?”. Fuente: elaboración propia

En cuanto a la pregunta por la razón que se interesó de trabajar en el área de la cultura e innovación, como puede apreciarse en la Figura 15, **un 46,6% contestó porque es su principal área de interés**, un 20,7% dijo que porque permite explorar nuevos horizontes y un 15,5% porque puede usar sus talentos y habilidades. Luego le siguen un 8,6% de las respuestas porque les permite ayudar a otras personas, un 3,4% porque permite mejorar sus competencias y un 1,7% porque su campo de trabajo es poco diverso.

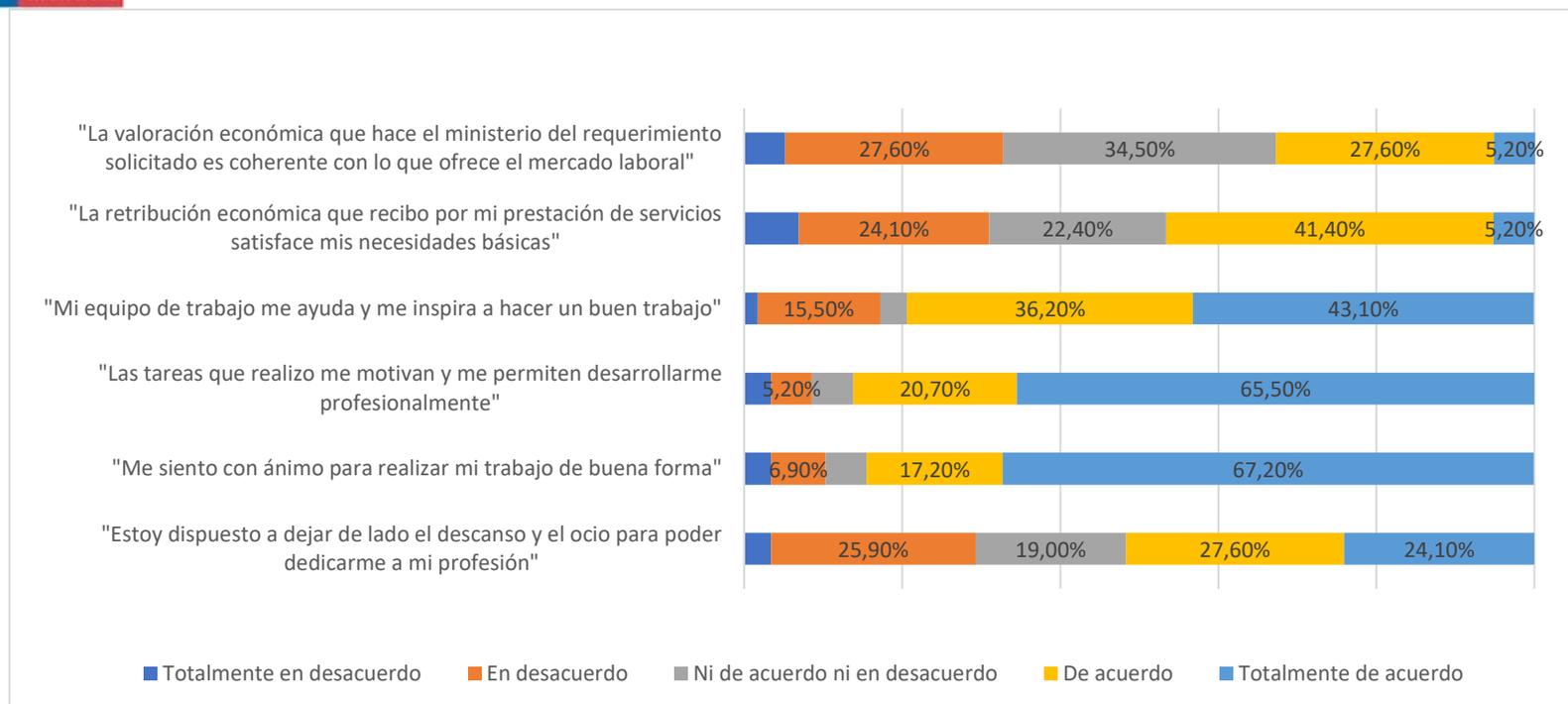


Figura 16. Gráfico de respuestas a la pregunta “A continuación se presentarán una serie de afirmaciones en las que debes señalar que tan de acuerdo o desacuerdo estás”. Fuente: elaboración propia

Luego se consultó a los facilitadores una serie de preguntas sobre motivaciones y expectativas. Como se ve en la Figura 16, la primera de estas preguntas se enfocó en que debían señalar que tan de acuerdo o desacuerdo estaban con las siguientes afirmaciones. **Respecto a la afirmación "La valoración económica que hace el ministerio del requerimiento solicitado es coherente con lo que ofrece el mercado laboral", un 27,6% contestó estar de acuerdo, un 34,5% ni de acuerdo ni en desacuerdo, y un 27,6% se manifestó en desacuerdo con la afirmación.** En cuanto a la afirmación "La retribución económica que recibo por mi prestación de servicios satisface mis necesidades básicas", un 41,4% está de acuerdo, un 22,4% ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 24,1% está en desacuerdo con la afirmación. Respecto a la afirmación “Mi equipo de trabajo me ayuda y me inspira a hacer un buen trabajo”, un 43,1% señala estar totalmente de acuerdo, un 36,2% está de acuerdo y un 15,5% está en

desacuerdo. Respecto a la afirmación “Las tareas que realizo me motivan y me permiten desarrollarme profesionalmente” un 65,5% señala estar totalmente de acuerdo, un 17,2% de acuerdo y un 6,9% en desacuerdo. En cuanto a la afirmación “Me siento con ánimo para realizar mi trabajo de buena forma”, un 67,2% señala estar totalmente de acuerdo, un 17,2% está de acuerdo y un 6,9% en desacuerdo. Por último, **respecto a la afirmación “Estoy dispuesto a dejar de lado el descanso y el ocio para poder dedicarme a mi profesión”, un 24,1% está totalmente de acuerdo, 27,6% señala estar de acuerdo, un 19% responde ni de acuerdo ni en desacuerdo y un 25,9% está en desacuerdo.**

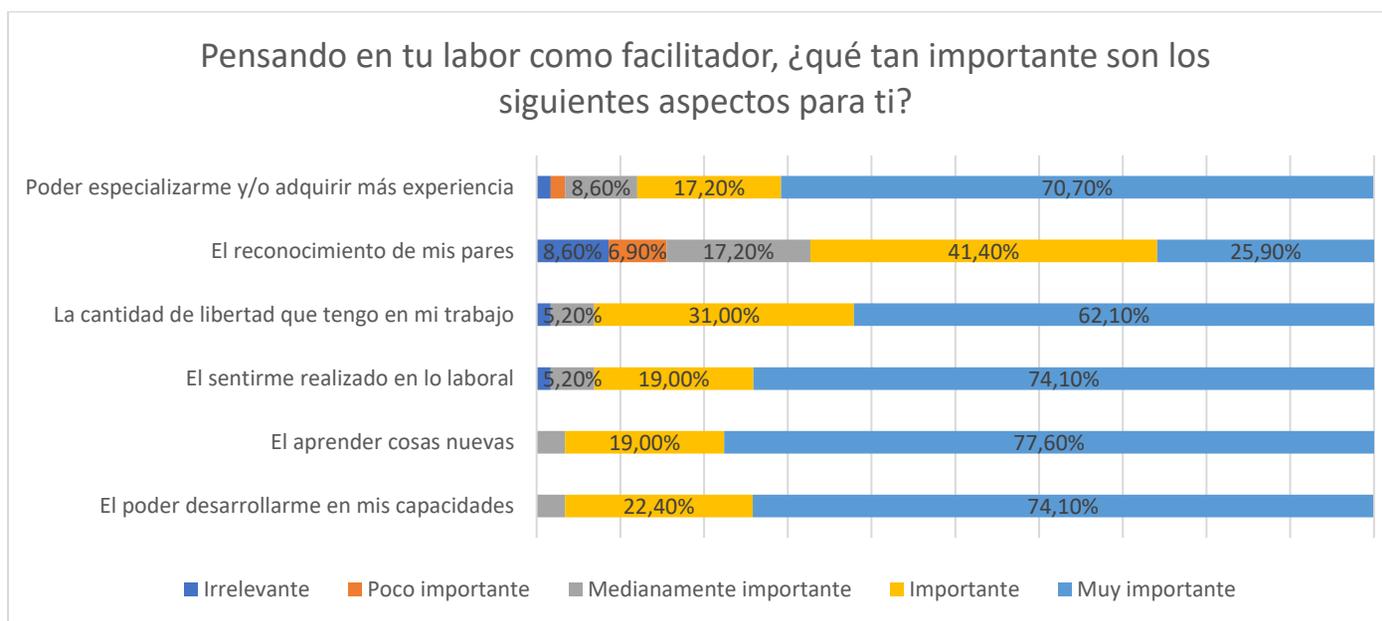


Figura 17. Gráfico de respuestas a la pregunta “Pensando en tu labor como facilitador, ¿qué tan importante son los siguientes aspectos para ti?”. Fuente: elaboración propia

Las siguientes preguntas se enfocaron, como se aprecia en la Figura 17, en preguntar la importancia que le da el facilitador a su labor en los siguientes aspectos de su experiencia laboral. Respecto al “Poder especializarse y/o adquirir más experiencia” un 70,7% señaló que era muy

importante, un 17,2% señaló que era importante y un 8,6% medianamente importante. **Respecto al “Reconocimiento de mis pares”, un 25,9% señaló que era muy importante, un 41,4% señaló que era importante, un 17,2% medianamente importante, un 6,9% poco importante y un 8,6% que era irrelevante.** En cuanto al aspecto “La cantidad de libertad que tengo en mi trabajo”, un 62,1% señaló que era muy importante, un 31% que era importante y un 5,2% medianamente importante. Respecto “El sentirme realizado en lo laboral” un 74,1% señaló que era muy importante, un 19% que era importante y 5,2% medianamente importante. Respecto a “El aprender cosas nuevas”, un 77,6% señaló que era muy importante y un 19% que era importante. Por último, respecto a “El poder desarrollarme en mis capacidades” un 74,1% señaló que era muy importante y 22,4% señaló que era importante.



Figura 18. Gráfico de respuestas a la pregunta “En cuanto a las expectativas respecto a tu labor. ¿Qué esperabas conseguir siendo facilitador en Cecrea?”.
Fuente: elaboración propia

Luego se consultó a los facilitadores el grado de expectativa respecto a los siguientes aspectos de la experiencia laboral. Como se ve en la Figura 18, respecto a “Trabajar con personas de distintas disciplinas” el 72,4% contestaron que “muchísimo” y el 27,6% que “mucho”. Respecto a “Estar en un buen ambiente laboral” un 60,3% contestó “muchísimo” y un 37,9% que “mucho”. En cuanto a “Hacer algo que vale la pena” un 62,1%

contestó “muchísimo” un 29,3% que “mucho” y un 6,9% que “medianamente”. **Respecto a “Tener un ascenso o un mejor empleo”, un 8,6% contestó que “muchísimo”, un 24,1% que “mucho”, un 37,9% que “medianamente”, un 19% que poco y un 10,3% que “nada”.** Respecto a “Aprender cosas nuevas”, un 63,8% contestó que “muchísimo”, un 31% que “mucho”, y un 5,2% que “medianamente”. **Respecto a “Tener seguridad en el trabajo” un 32,8% contestó que “muchísimo”, un 31% que “mucho”, un 37,6% que “medianamente” y un 5,2% que “poco”.** Respecto a “Desarrollar mis talentos y capacidades” un 56,9% contestó que “muchísimo”, un 31% que “mucho” y un 12,1% que “medianamente”. Por último, respecto a “Sentirme contento conmigo mismo” un 53,4% contestó que “muchísimo”, un 32,8% que “mucho” y un 13,8% que medianamente.

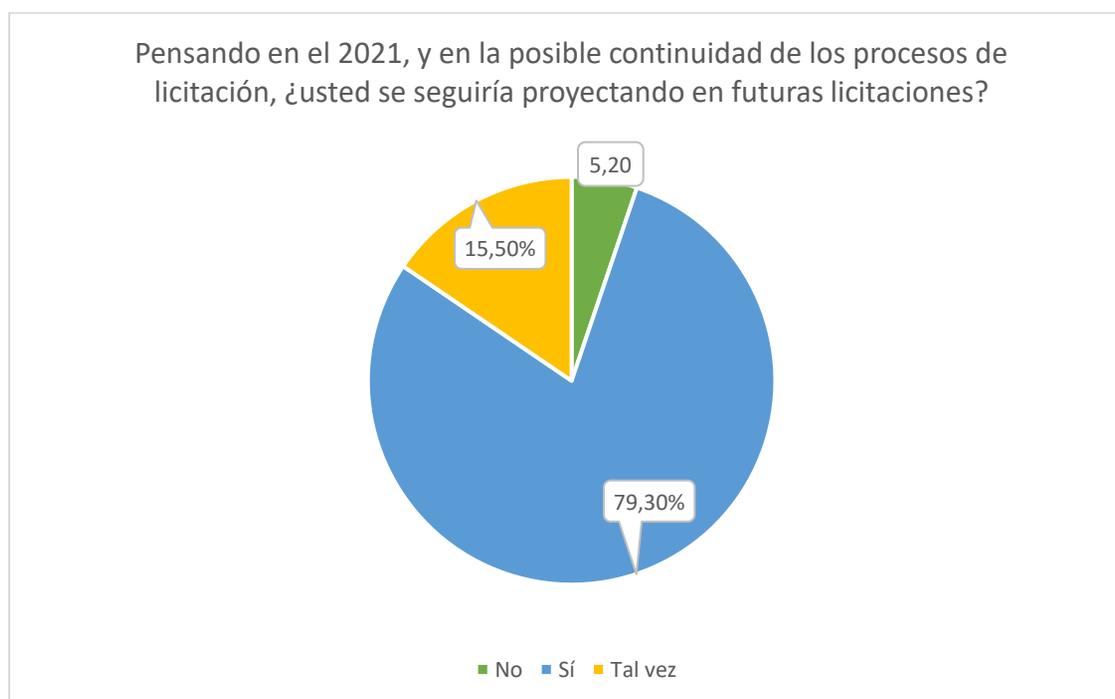


Figura 19. Respuestas a la pregunta “Pensando en el 2021, y en la posible continuidad de los procesos de licitación, ¿usted se seguiría proyectando en futuras licitaciones?” Fuente: elaboración propia

Posteriormente, se les consultó a los facilitadores por la posibilidad de seguir postulando al programa Cecrea en un futuro. **Un 79,3% contestó que sí postularía en futuras licitaciones**, un 15,5% dijo que “Tal vez” y un 5,2% dijo que no.

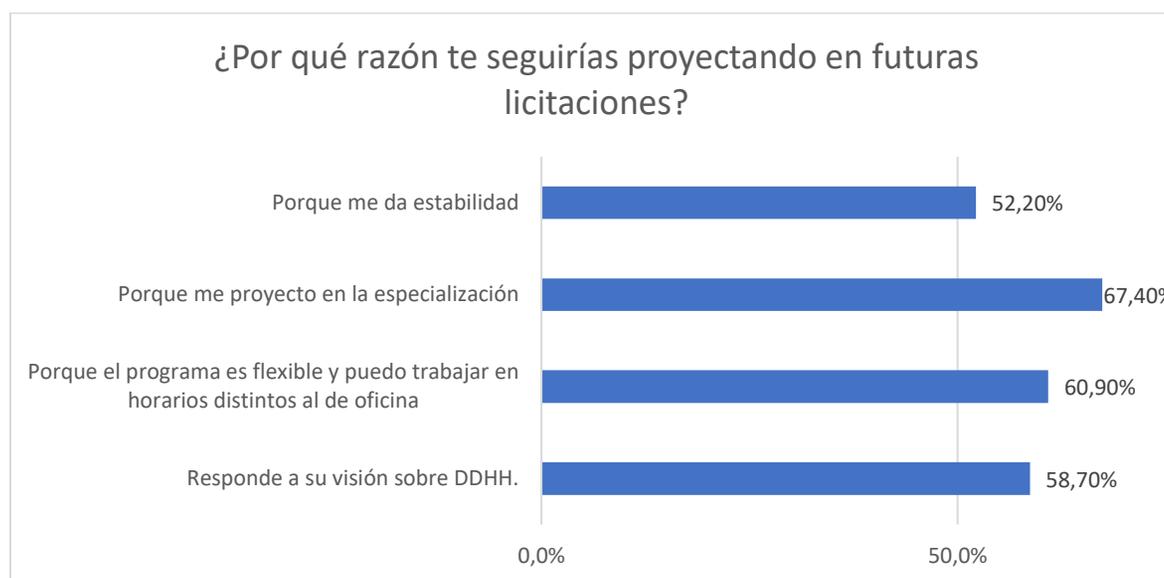


Figura 20. Gráfico de respuestas más seleccionadas a la pregunta “¿Por qué razón te seguirías proyectando en futuras licitaciones?”. Fuente: elaboración propia

Un 79,3% de los facilitadores dijeron que sí postularían al programa en futuras licitaciones. **Las razones que más se repiten son en primer lugar “Porque me proyecto en la especialización” con un 67,4% de las respuestas.** Luego le sigue “Porque el programa es flexible y puedo trabajar en horarios distintos al de oficina” con 60,9% de las respuestas. Después siguen porque “Responde a su visión sobre DDHH” y “Porque me da estabilidad” con un 58,7% y 52,2%, respectivamente.

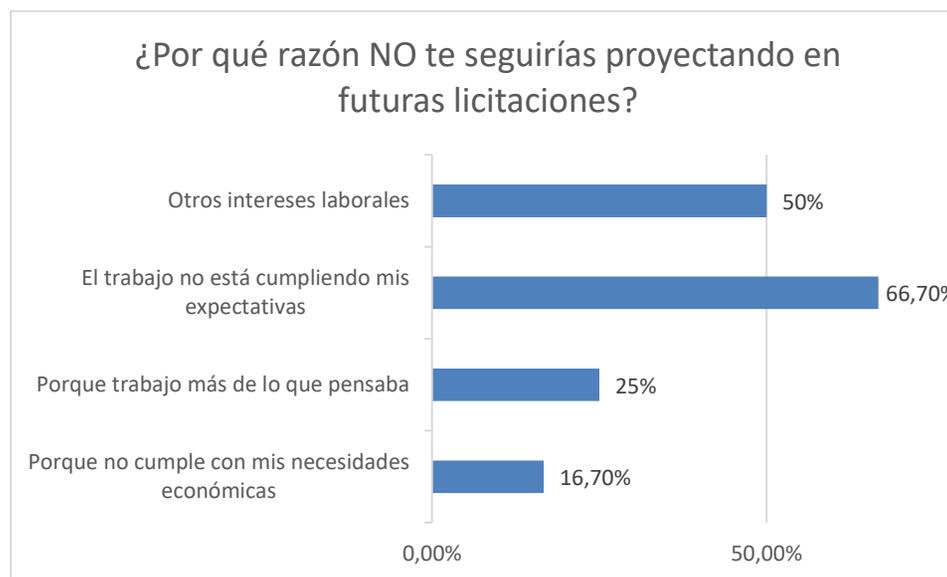


Figura 21. Gráfico de respuestas más seleccionadas a la pregunta “¿Por qué razón NO te seguirías proyectando en futuras licitaciones?”. Fuente: elaboración propia

Del 20,7% de los encuestados que señalaron que “tal vez” o “no” postularían al programa en futuras licitaciones, **el 66,7% de las respuestas es porque “El trabajo no está cumpliendo mis expectativas”**, el 50% porque tiene “Otros intereses laborales”, un 25% “Porque trabajo más de lo que pensaba” y un 16,7% “Porque no cumple mis necesidades económicas”.

2.2.3. Evaluación del programa



Figura 22. Gráfico de respuestas de la pregunta “¿Estás satisfecho con las metodologías de trabajo que ofrece el programa para tu desarrollo profesional?”.
Fuente: elaboración propia

Respecto a las respuestas sobre la evaluación del programa, y como se ve en la Figura 22, los facilitadores contestaron a la pregunta si están satisfecho con las metodologías de trabajo que ofrece el programa de la siguiente forma: **un 63,8% está muy satisfecho**, un 22,4% algo satisfecho, un 10,3% medianamente satisfecho y un 3,4% poco satisfecho.

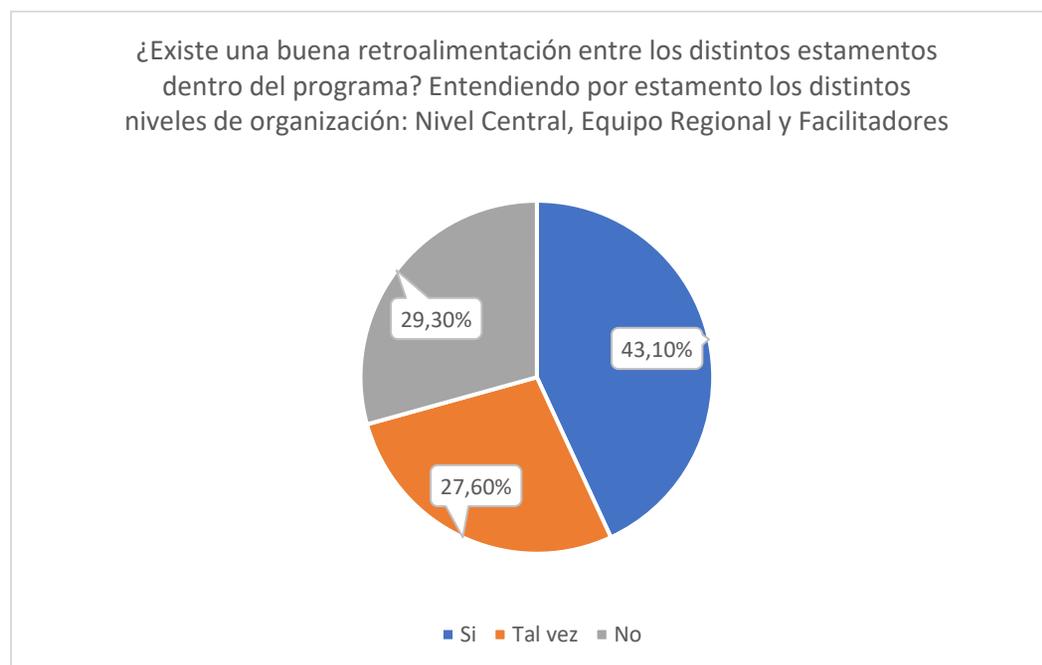


Figura 23: Gráfico de respuestas de la pregunta “¿Existe una buena retroalimentación entre los distintos estamentos dentro del programa? Entendiendo por estamento los distintos niveles de organización: Nivel Central, Equipo Regional y Facilitadores”. Fuente: elaboración propia

En cuanto a la pregunta sobre si existe una buena retroalimentación entre los distintos estamentos dentro del programa, entendiendo por estos los distintos niveles de la organización (nivel central, equipo regional y facilitadores), las respuestas fueron que un 43,1% piensa que sí existe una buena retroalimentación. **Mientras el 29,3% piensa que no hay buena retroalimentación y un 27,6% piensa que “Tal vez” hay una buena retroalimentación.**

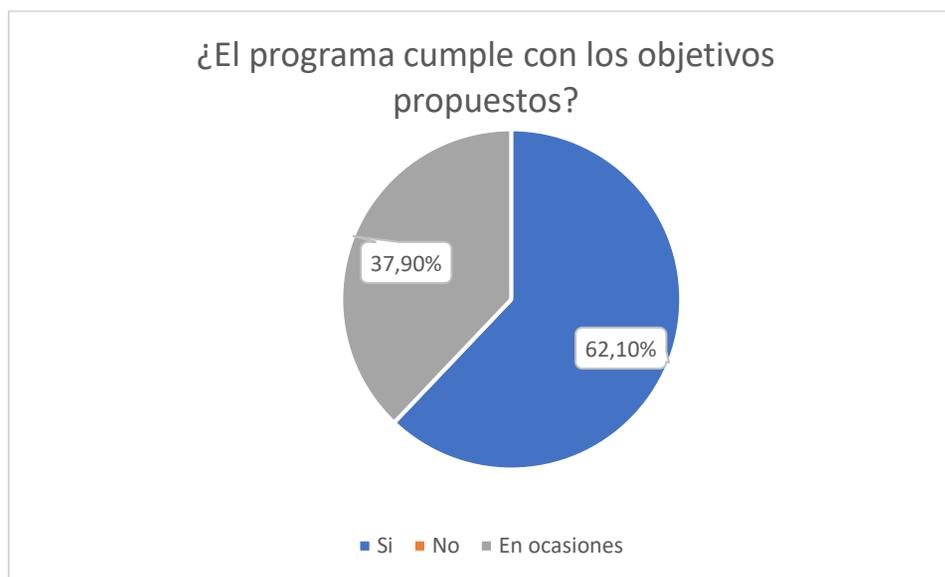


Figura 24. Gráfico de respuestas a la pregunta “¿El programa cumple con los objetivos propuestos?”. Fuente: elaboración propia

Respecto a la pregunta sobre si el programa cumple con los objetivos propuestos, un 62,1% cree que sí se cumplen y un 37,9% cree que se cumple en ocasiones. **No se registraron respuestas negativas a esta pregunta.**



Figura 25. Gráfico de respuestas a la pregunta “Respecto a las formaciones que se enseñan al entrar al programa, ¿crees que son necesarias?”. Fuente: elaboración propia

En cuanto a la pregunta sobre si son necesarias o no las formaciones que se enseñan al entrar al programa, **un 91,4% cree que son necesarias**, un 6,9 no cree que sean necesarias y un 1,7% no cree que sean necesarias para ellos mismos, pero sí para otros facilitadores.

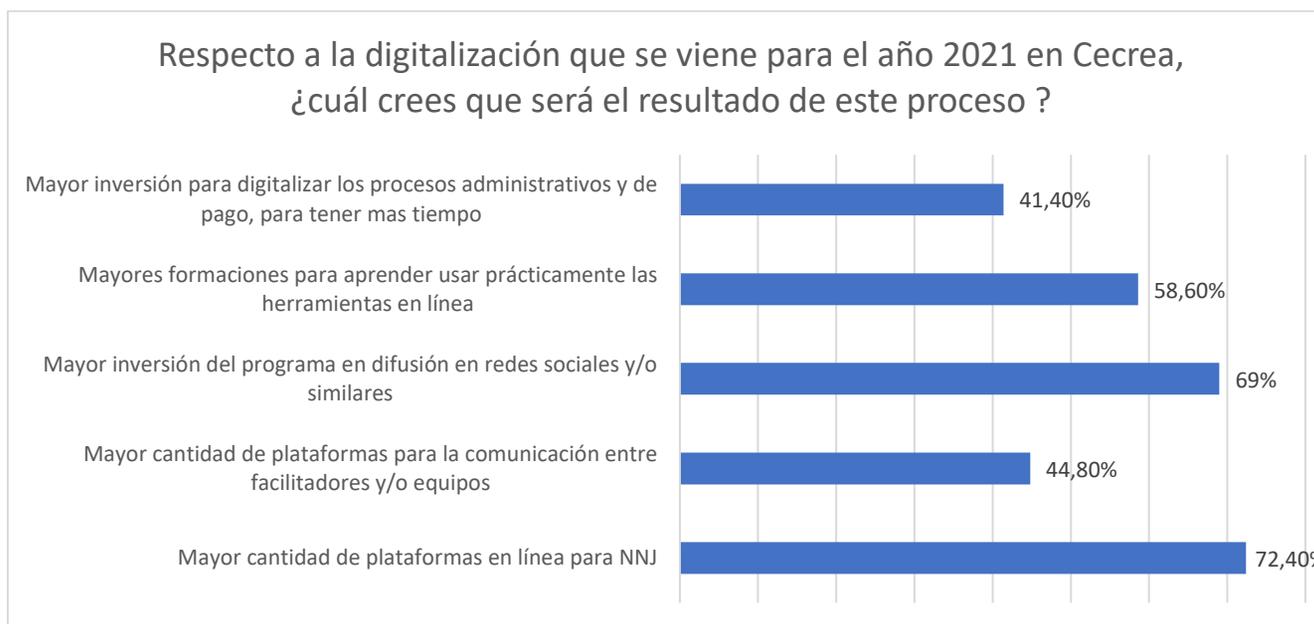


Figura 26: Gráfico de respuestas a la pregunta “Respecto a la digitalización que se viene para el año 2021 en Cecrea, ¿cuál crees que será el resultado de este proceso?”. Fuente: elaboración propia

En cuanto a la pregunta sobre la digitalización para el año 2021 en Cecrea y cual será, en opinión de los facilitadores, el resultado de ese proceso, las respuestas que más se eligieron fueron las siguientes: **el 72,4% cree que habrá “Mayor cantidad de plataformas en línea para NNJ”**, un **69% cree que habrá “Mayor inversión del programa en difusión en redes sociales y/o similares”**, un **58,6% que habrá “Mayores formaciones para aprender a usar prácticamente las herramientas en línea”**, un 44,8% que habrán “Mayor cantidad de plataformas para la comunicación entre facilitadores y/o equipos y un 41,4% cree que habrá “Mayor inversión para digitalizar los procesos administrativos y de pago, para tener más tiempo”.

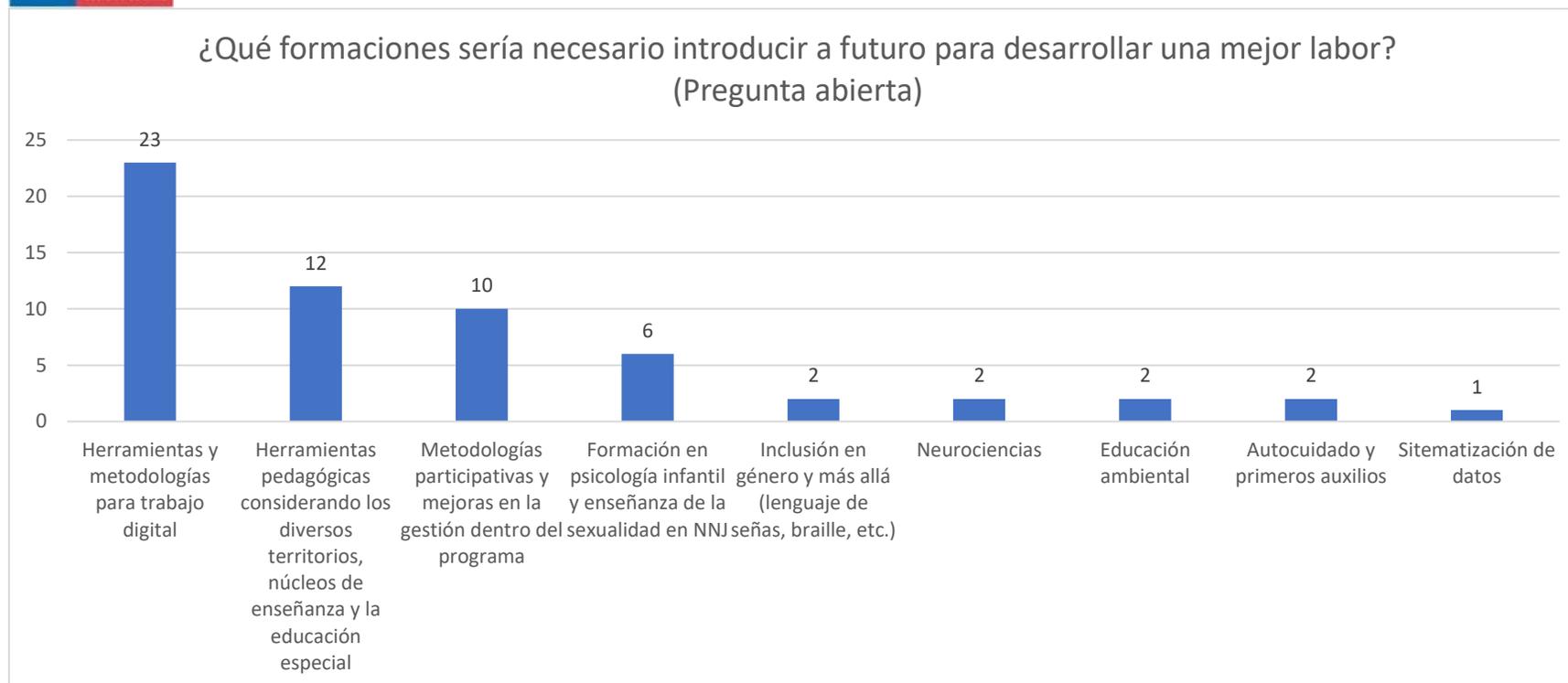


Figura 27. Gráfico de número de menciones en las respuestas a la pregunta abierta: “¿Qué formaciones sería necesario introducir a futuro para desarrollar una mejor labor?”. Fuente: elaboración propia.

La encuesta finalizó con dos preguntas abiertas. La primera de ellas consultó sobre qué formaciones sería necesario introducir para desarrollar una mejor labor. Para codificar esta pregunta se procedió asignando un código a cada respuesta. Los resultados, como se puede ver en la Figura 27, muestran las respuestas (o conceptos) que más se repitieron.

La mayoría de las respuestas dadas por los facilitadores hicieron mención de que sería necesario incorporar formaciones sobre **herramientas y metodologías para trabajo digital (en total 23 menciones)**. Entre las respuestas dadas por los facilitadores/as, las que más destacan son: “formaciones en el uso de herramientas digitales” “metodologías online” “digitalización” “formación en edición de video y diseño digital”

“alfabetización digital y uso de TICs” “herramientas de creación digital” “afectividad en lo virtual” “herramientas pedagógicas para la enseñanza de lo digital”. Dada la contingencia producto de la pandemia, y la manera en cómo operó Cecrea para el año 2020, resulta esperable que la mayoría de los facilitadores señalen que recibir formación sobre herramientas digitales debiese ser prioritario. El segundo conjunto de respuestas más mencionadas se categorizó bajo el siguiente nombre: “herramientas pedagógicas considerando los diversos territorios, núcleos de enseñanza y la educación especial”. **Con un total de 12 menciones, los facilitadores señalan que es necesario incorporar formaciones en pedagogía puesto que son útiles para aquellos que no tienen un grado o conocimiento sobre el área.** También se señala que se deben entregar herramientas según los diversos territorios en donde se desempeña el facilitador y considerar su núcleo de enseñanza. Por otro lado, se señala que deben incorporar formaciones sobre educación especial.

El tercer conjunto de respuestas más mencionadas se categorizó bajo el nombre “metodologías participativas y mejoras en la gestión dentro del programa”. **Con un total de 10 menciones, los facilitadores señalan que se deben introducir formaciones sobre la aplicación de metodologías participativas y una especial preocupación en el incentivo a la creatividad y el trabajo en equipo.** Esto podría mejorar el trabajo colaborativo entre los facilitadores y los demás estamentos dentro del programa.

El siguiente conjunto de respuestas se categorizó como “formación en psicología infantil y enseñanza de la sexualidad en NNJ”. Con un total de 6 menciones, los facilitadores señalan la importancia de introducir formaciones relacionadas con la psicología infantil y el trato de temas de sexualidad en NNJ.

Con 2 menciones en total, los conjuntos de respuestas que siguen son la inclusión en género y discapacidades (lenguaje de señas, braille, etc.), neurociencias, educación ambiental y enseñanza en primeros auxilios y autocuidado. Para finalizar, con una mención, se señala la sistematización de datos.

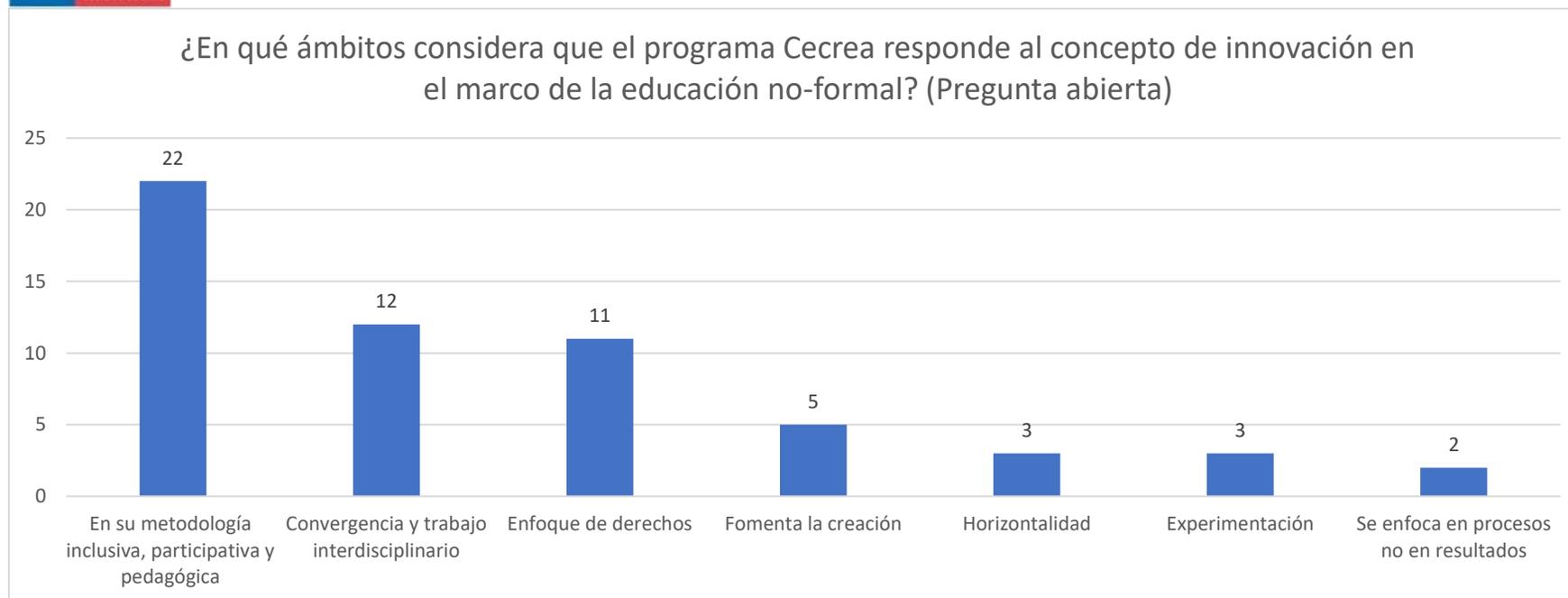


Figura 28. Gráfico de número de menciones en las respuestas a la pregunta abierta: ¿En qué ámbitos considera que el programa Cecrea responde al concepto de innovación en el marco de la educación no-formal?. Fuente: elaboración propia.

La segunda pregunta abierta consultó sobre qué ámbitos considera que el programa Cecrea responde al concepto de innovación en el marco de la educación no-formal. Para codificar esta pregunta, se utilizó el mismo método que para la anterior. A cada respuesta se le asignó un código, y como se puede apreciar en la Figura 28, se muestran las respuestas o conceptos más repetidos por los facilitadores.

El primer conjunto de respuestas más mencionados (22 respuestas) fue que el programa se caracteriza por tener una metodología inclusiva, participativa y pedagógica. El segundo conjunto más mencionado por los facilitadores, con un total de 12 menciones, corresponde a que en

Cecrea existe un trabajo de convergencia entre distintas áreas y un trabajo interdisciplinario. El tercer conjunto de respuestas más repetidas corresponde a que en Cecrea existe un enfoque de derechos. En total 11 menciones.

Las respuestas que le siguen en menciones son que en Cecrea se fomenta la creación (5 respuestas), existe horizontalidad (3 respuestas), se permite la experimentación (3 respuestas) y, por último, que se enfoca en los procesos y no en los resultados (2 respuestas).

2.3. Análisis y conclusiones

De acuerdo con los datos sociodemográficos obtenidos de la ficha de caracterización sociolaboral podemos decir que, **las facilitadores/as que trabajan en Cecrea es un grupo predominado principalmente por mujeres (53% v/s 47%)**. También podemos señalar que su principal característica es que es un grupo más bien homogéneo en cuanto a su composición etaria. De las 58 respuestas recibidas, un 60,3% señala estar dentro de los 31 y 40 años. Si a esto le sumamos que un **65,5% señala que el ingreso que recibe por ser facilitador/a es el principal ingreso del hogar**, se puede decir que se trata de un grupo que cuenta con un cierto recorrido dentro su trayectoria laboral y que además tienen responsabilidades que van más allá de sí mismos. Esto, aunque en su mayoría se declaran como solteros/as (74,1%). Por lo tanto, podemos deducir que el trabajo que realizan en Cecrea tiene vital importancia dentro de su trayectoria laboral actual.

Otra característica fundamental de los facilitadores/as, es **que cuentan con un capital cultural² alto**. Un 70,7% de los facilitadores/as señalan que sus padres tienen algún tipo de educación superior cursada³. Si vemos los datos desagregados por género, podemos apreciar una diferencia importante entre hombres y mujeres. Si bien tanto en hombres y mujeres hay una mayoría que señala que sus padres tienen estudios superiores cursados, **en el caso de las mujeres este número asciende a 80,6%** y en el caso de los hombres un 59,3%. Si se desagregan estos datos por zona geográfica, es la zona norte la que cuenta con facilitadores con mayor capital cultural. Un 78,3% de los padres tiene algún curso superior cursado, mientras que en la zona centro son un 62,5% y en la zona sur un 68,4%.

² El capital cultural es un concepto desarrollado por el sociólogo Pierre Bourdieu (1979) y puede entenderse como el conjunto de cualificaciones intelectuales producidas por el medio familiar que se puede acumular a lo largo del tiempo y ser transmisible a los hijos.

³ Se entenderá por “educación superior cursada” todos quienes hayan cursado estudios superiores, ya sea técnico profesional de forma completa o incompleta, carrera universitaria completa o incompleta y estudios de posgrado.

En general, no se perciben grandes diferencias entre hombres y mujeres respecto a las distintas dimensiones consultadas en la encuesta. En el caso de la edad, **las diferencias generacionales se dan en cuanto a las expectativas respecto al trabajo**. Para los facilitadores pertenecientes al rango etario más joven (23 a 30 años) el tener seguridad en el trabajo es más relevante que para los facilitadores de mayor edad. Lo mismo puede señalarse para la dimensión vocacional. **Los más jóvenes muestran mayor disposición a sacrificar parte de su tiempo en comparación a quienes tienen mayor trayectoria**.

Área de especialización

Respecto al área especialización, es posible encontrar diferencias entre los facilitadores. En las preguntas que se refieren a las motivaciones relacionadas al trabajo, en el caso de los facilitadores que pertenecen al área de ciencias, son los que se muestran más en desacuerdo en sacrificar su tiempo para dedicarse a su profesión. Esta pregunta tiene que ver con la vocación que muestran para enfrentar su trabajo, y en comparación al resto de las áreas de especialización, son los facilitadores de ciencias quienes se muestran menos dispuestos a sacrificar parte de su tiempo. Esto puede indicar que, para ellos, el ejercicio de su profesión tiene un sentido más pragmático que para el resto. Como se aprecia en la Figura 29, son **las personas de ciencias quienes muestran tener una actitud más desfavorable hacia el sacrificio de su tiempo**. Mientras que quienes se desempeñan en el área de arte y sustentabilidad, por el contrario, tienen una actitud favorable respecto a la afirmación.



Figura 29 Respuestas desagregadas por área de especialización a la pregunta “Estoy dispuesto a dejar de lado el descanso y el ocio para poder dedicarme a mi profesión”. Fuente: elaboración propia.

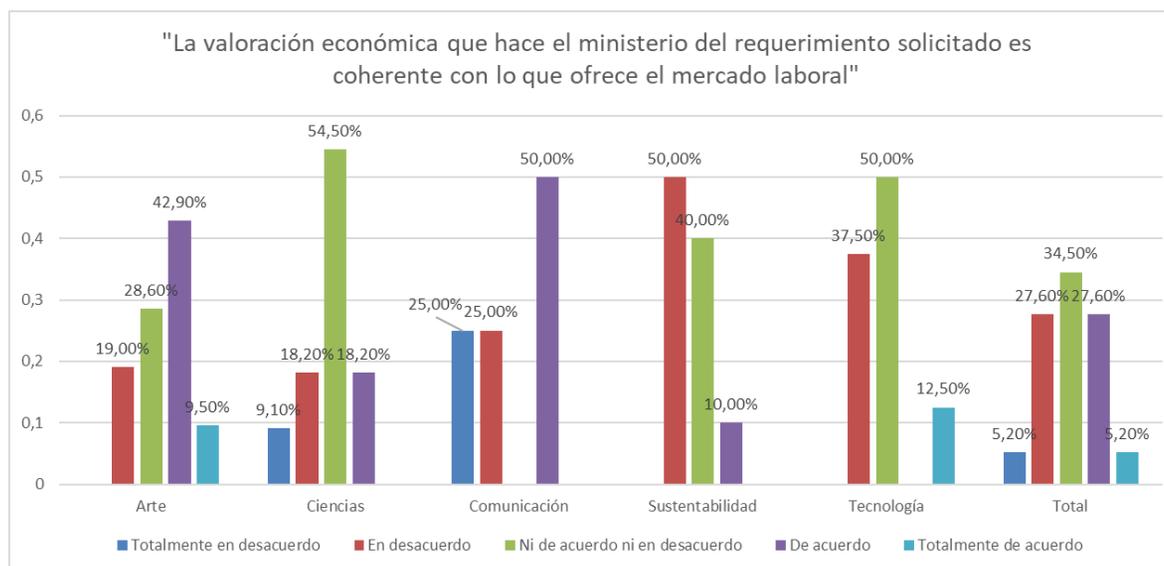


Figura 30. Respuestas desagregadas por área de especialización a la pregunta "La valoración económica que hace el ministerio del requerimiento solicitado es coherente con lo que ofrece el mercado laboral". Fuente: elaboración propia.

Otra diferencia destacable, se puede apreciar en cuanto a la percepción de los facilitadores/as de la valoración económica que hace el ministerio del trabajo requerido. **Son los facilitadores de las áreas de ciencias, sustentabilidad y tecnología, quienes creen que la valoración que hace el ministerio no se ajusta a lo solicitado por el mercado.** Como se puede ver en la Figura 30, es en el área de sustentabilidad en donde se muestran más en desacuerdo con esta aseveración y en el caso de ciencias y tecnología, se muestran más dubitativos al respecto. Por el contrario, en el caso de las áreas de arte y comunicación, se manifiestan de acuerdo con la frase. **Estas diferencias pueden deberse a que, tanto en el campo laboral del arte como de la comunicación, existe mayor precarización del empleo.** Por lo tanto, la valoración económica que hace el ministerio está por sobre las expectativas salariales que existen dentro del mercado laboral de estas áreas. En este sentido, se entiende que en la pregunta respecto a la importancia que le da el facilitador a la seguridad en el trabajo, sean los que pertenecen al área del arte quienes valoran más este aspecto (ver Figura 31).

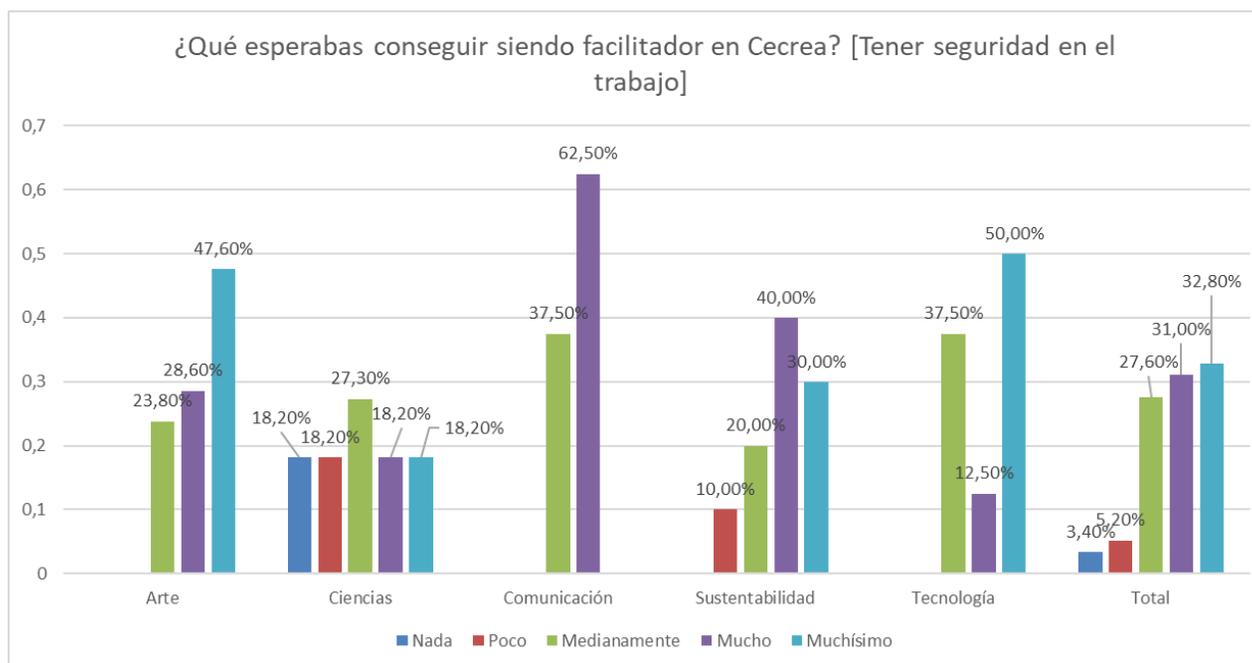


Figura 31. Respuestas desagregadas por área de especialización a la pregunta “¿Qué esperabas conseguir siendo facilitador en Cecrea? (Tener seguridad en el trabajo)”. Fuente: elaboración propia.

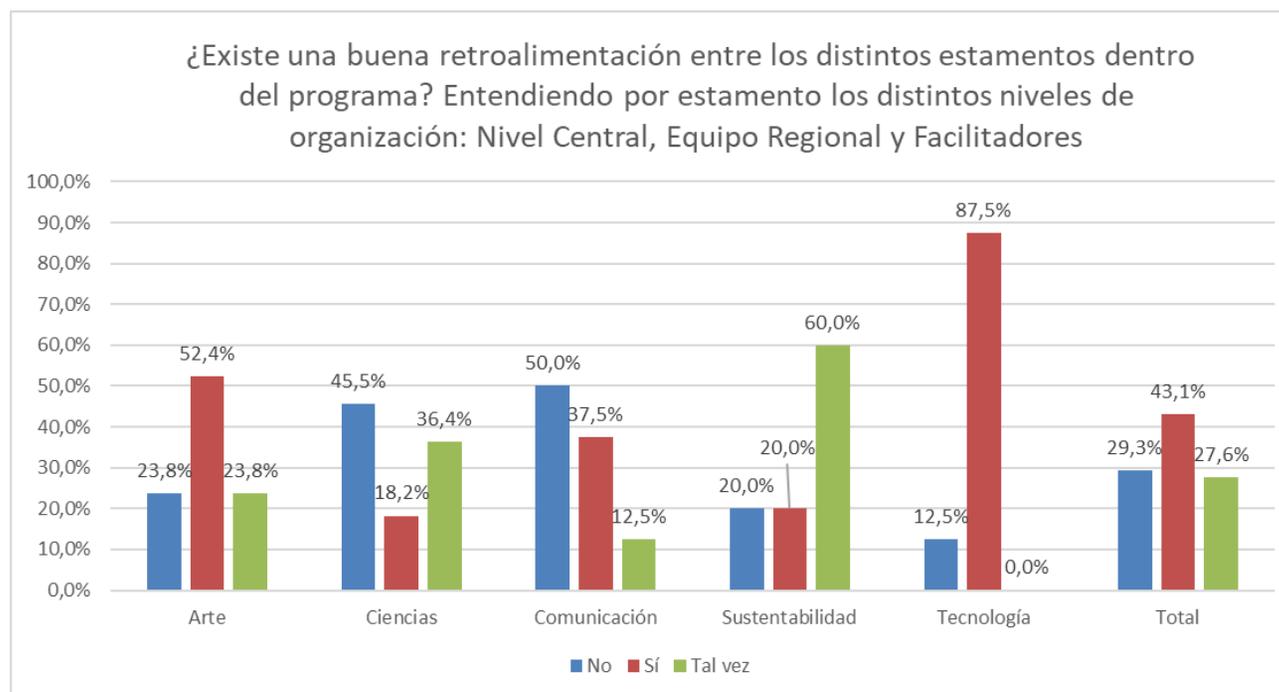


Figura 32. Respuestas desagregadas por área de especialización a la pregunta “¿Existe una buena retroalimentación entre los distintos estamentos dentro del programa? Entendiendo por estamento los distintos niveles de organización: nivel central, equipo regional y facilitadores”. Fuente: elaboración propia.

Respecto a las preguntas sobre la evaluación del programa, en específico, la que consulta sobre la retroalimentación entre los distintos estamentos dentro del programa, es posible encontrar diferencias entre las distintas áreas de especialización. **Quienes encuentran que si existe una buena retroalimentación son los facilitadores del área de tecnología y arte. Por el contrario, quienes encuentran que no existe una buena retroalimentación, son los pertenecientes al área de ciencias y comunicación.** Las diferencias pueden deberse a que existe apreciaciones distintas respecto a cómo se comunican las decisiones y cómo se puede generar espacios de retroalimentación. El carácter flexible de Cecrea como organización, puede ser percibido como menos efectivo para personas que provienen de espacios laborales más estructurados.

Si bien las diferencias son en cuanto a intensidades, en la pregunta sobre la eficiencia del trabajo colaborativo entre los facilitadores, son quienes trabajan en el área de ciencias quienes perciben con menor intensidad esta relación (Ver Figura 33). Como se aprecia en el gráfico, en su mayoría están de acuerdo que hay un trabajo colaborativo eficiente. Sin embargo, los facilitadores del área de ciencias evalúan con menor intensidad este aspecto.

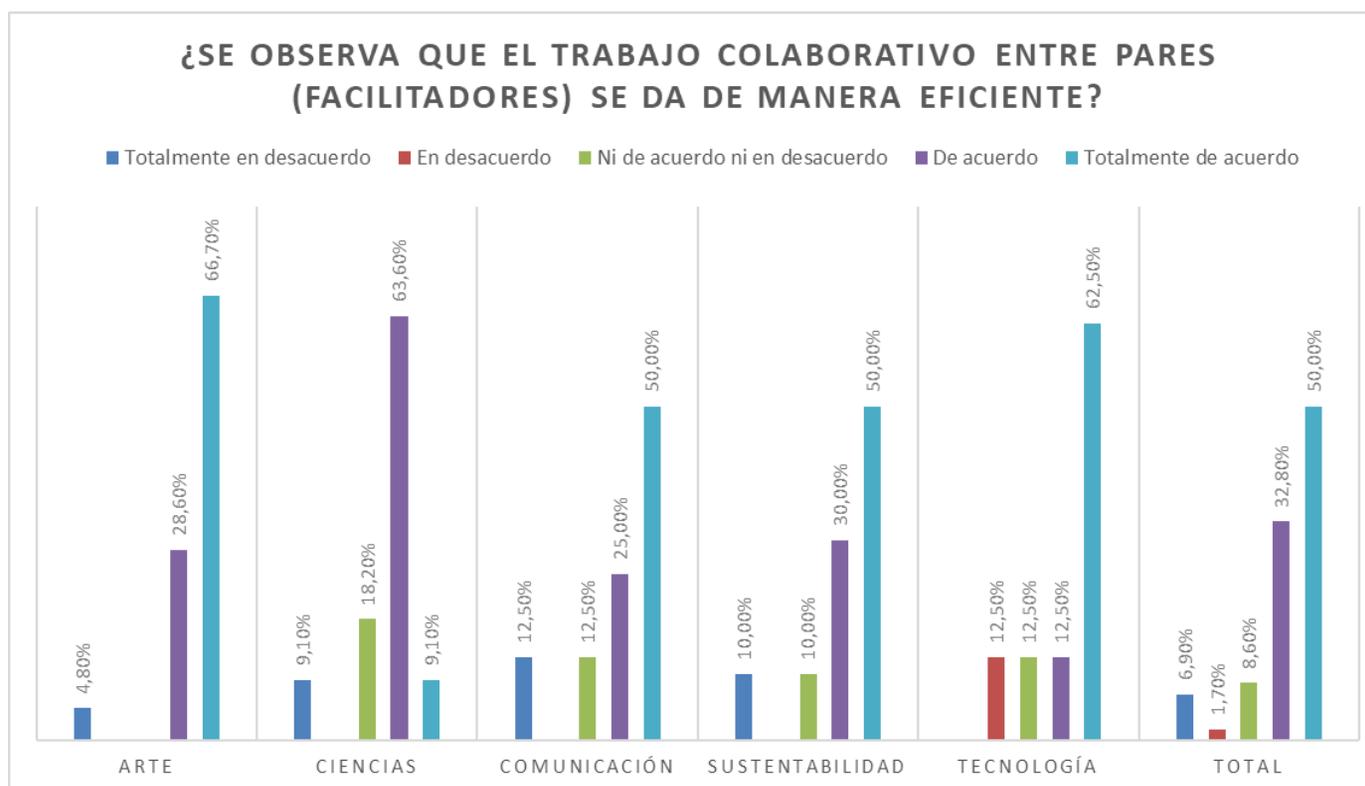


Figura 33. Respuestas desagregadas por área de especialización a la pregunta “¿Se observa que el trabajo colaborativo entre pares (facilitadores) se da de manera eficiente?”. Fuente: elaboración propia.

Zona geográfica

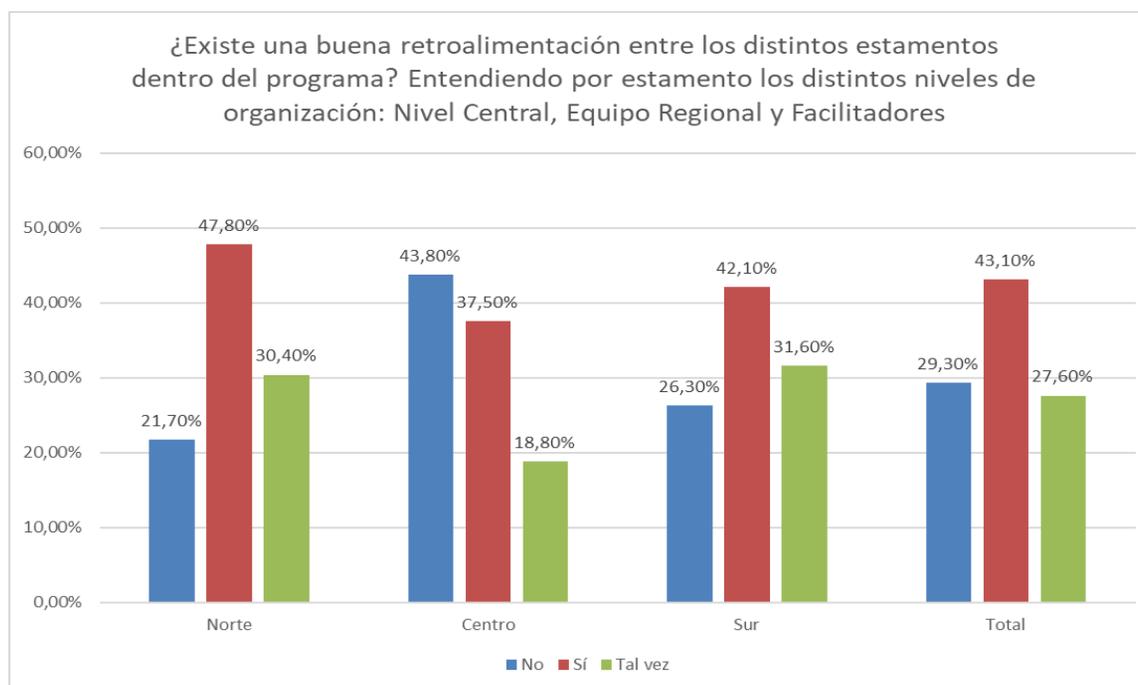


Figura 34. Gráfico que muestra respuestas a la pregunta ¿Existe una buena retroalimentación entre los distintos estamentos dentro del programa? Desagregado por zona geográfica. Fuente: elaboración propia.

Respecto a la zona geográfica, es posible encontrar diferencias entre las distintas áreas geográficas y la evaluación que hacen de la retroalimentación que existe entre los distintos estamentos del programa. Como se puede apreciar en la Figura 34, a nivel nacional un 43,1% de los facilitadores/as creen que hay una buena retroalimentación, un 29,3% cree que No y un 27,6% que Tal vez. Si vemos estos resultados desagregados por zona, vemos que en la zona norte el 47,8% de los facilitadores señalan que Sí existe una buena retroalimentación, frente a un 21,7% que piensa que NO y un 30,4% que Tal vez. En la zona centro, en cambio, se ve una mayoría de respuestas negativas. En efecto, un 43,8%

de los facilitadores/as cree que NO hay una buena retroalimentación, frente a un 37,5% que cree que Sí y un 18,8% que Tal vez. En la zona sur, siguiendo el mismo patrón que en la zona norte, un 42,1% cree que Sí hay una buena retroalimentación, frente a 26,3% que cree que NO y un 31,6% que Tal vez.

Si vemos los datos desagregados por zona, como es posible ver en la Figura 35, es en Los Ángeles y en la Región Metropolitana (con un 100% y un 66,7%, respectivamente) que muestran mayor disconformidad.

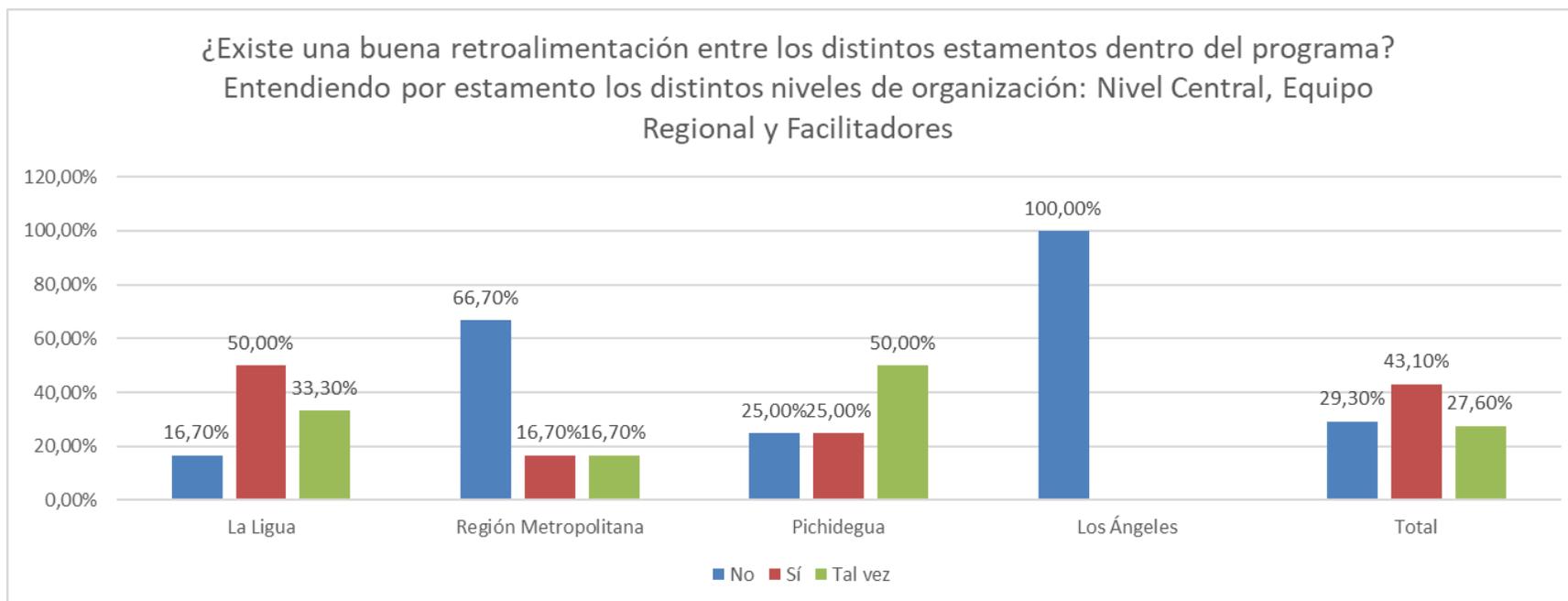


Figura 35. Gráfico que muestra las respuestas a la pregunta ¿Existe una buena retroalimentación entre los distintos estamentos dentro del programa? Desagregado para la zona centro. Fuente: elaboración propia.

Otro hallazgo que es posible señalar, se refiere a si el trabajo con lo pares se realiza de manera eficiente desagregado por zona geográfica. Como es posible ver en la Figura 36, las respuestas dadas por los facilitadores muestran que a nivel nacional la mayoría (un 50%) se encuentra totalmente de acuerdo con la pregunta y un 32,8% señala que está de acuerdo. Vemos también que, tanto en el norte como en el sur, las distribuciones de respuestas son similares. En el norte un 60,9% está totalmente de acuerdo con la pregunta y en el sur un 57,9%. Sin embargo, en la zona centro, si bien la mayoría se encuentra de acuerdo con la pregunta (62,5% se encuentra de acuerdo y totalmente de acuerdo), hay un porcentaje importante (37,6%) que se manifiesta en desacuerdo o indiferente frente a la pregunta.

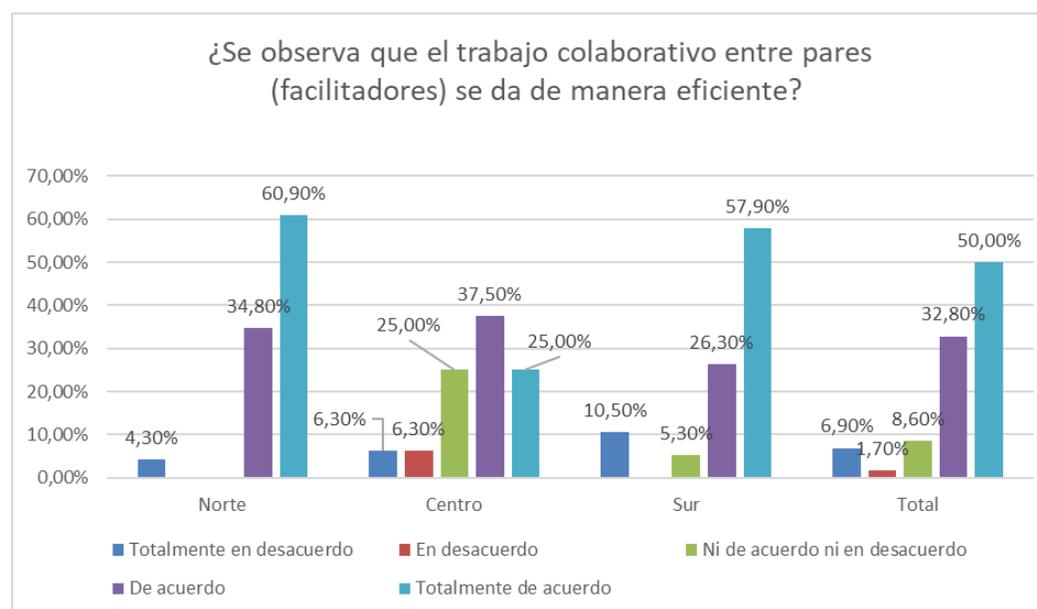


Figura 36. Gráfico que muestra las respuestas a la pregunta ¿Se observa que el trabajo colaborativo entre pares (facilitadores) se da de manera eficiente? Desagregado por zona geográfica. Fuente: elaboración propia

Edad

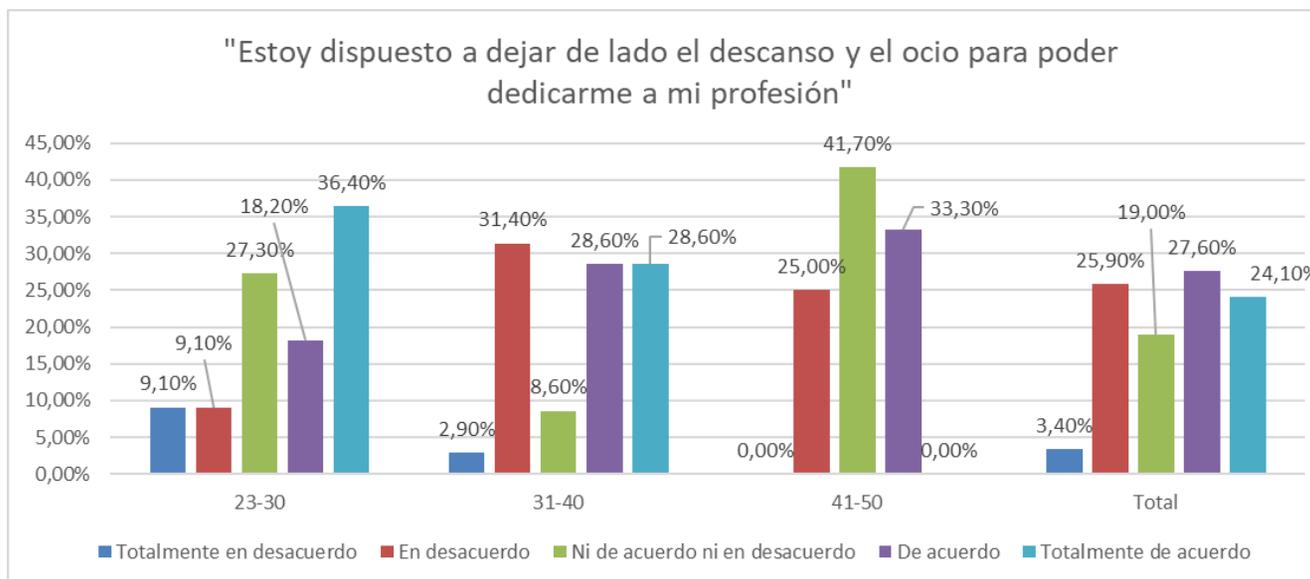


Figura 37. Gráfico de respuestas a la afirmación “Estoy dispuesto a dejar de lado el descanso y el ocio para poder dedicarme a mi profesión” desmenuado por grupo etario. Fuente: elaboración propia.

Un hallazgo relevante que es posible destacar respecto a los grupos etarios corresponde a la pregunta sobre motivaciones y vocación. Como puede apreciarse en la Figura 37, frente a la afirmación “Estoy dispuesto a dejar de lado el descanso y el ocio para poder dedicarme a mi profesión” a nivel general el 51,7% está de acuerdo y totalmente de acuerdo con la afirmación. Si desagregamos los datos por rango etario, es en el grupo que va desde los 23 a los 30 años, quienes se encuentran más de acuerdo con la afirmación (36,4%). Por el contrario, los que se manifiestan más en desacuerdo, son los facilitadores/as del rango 31 a 40 años (31,4%). Esta diferencia puede deberse a que quienes se encuentran en el rango de 31 a 40 están en una etapa de sus vidas en donde sus decisiones laborales están marcadas por la búsqueda de

estabilidad laboral y económica. Mientras que quienes están partiendo su trayectoria laboral, están con la motivación de explorar y encontrar experiencias enriquecedoras para su vida laboral.

Proyección en el programa

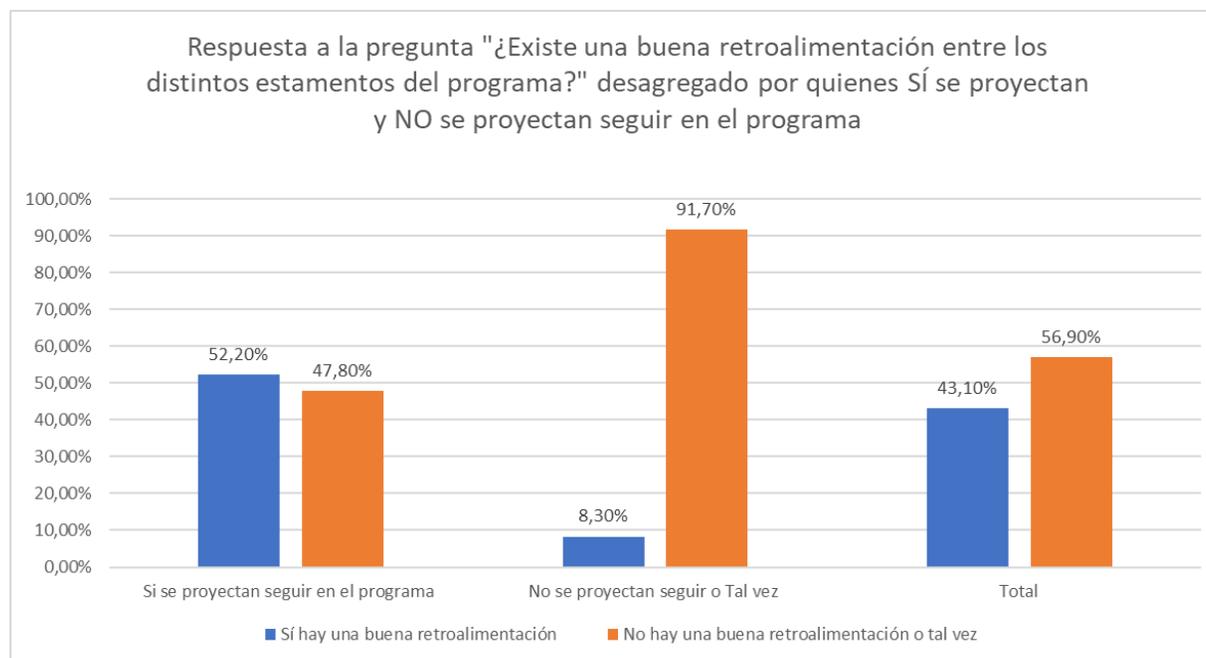


Figura 38. Gráfico de respuestas a la pregunta ¿Existe una buena retroalimentación entre los distintos estamentos del programa? Desagregado por quienes Sí, No o Tal vez se proyectan seguir en el programa

Un hallazgo importante respecto a quienes se proyectan o no seguir en el programa, corresponde a la pregunta sobre si existe una buena retroalimentación entre los distintos estamentos del programa. Como puede verse en la Figura 38, quienes No o Tal vez se proyectan seguir en el programa evalúan negativamente este aspecto. **Un 91,7% de quienes no seguirían señalan que no hay una buena retroalimentación dentro del programa.** Por el contrario, entre quienes sí se proyectan, el 52,2% señalan que sí hay una buena retroalimentación. Esta diferencia puede

explicarse de la siguiente forma. Es posible que quienes no se proyectan sientan que las comunicaciones percibidas desde el nivel central y las que efectivamente llegan a los facilitadores/as no parecen ser coherentes. Esto tiene implicancia en la experiencia que tienen los facilitadores/as dentro del programa porque afecta negativamente su percepción del trabajo que realiza y puede ser causal de su negativa o duda a seguir en el programa. Esto se hace más evidente cuando se cruzan los datos respecto al trabajo con los pares, puesto que no hay diferencias importantes entre quienes sí se proyectan y quienes no, **lo que indica que el problema es de comunicación vertical (entre los distintos estamentos) y no horizontal (trabajo con pares).**

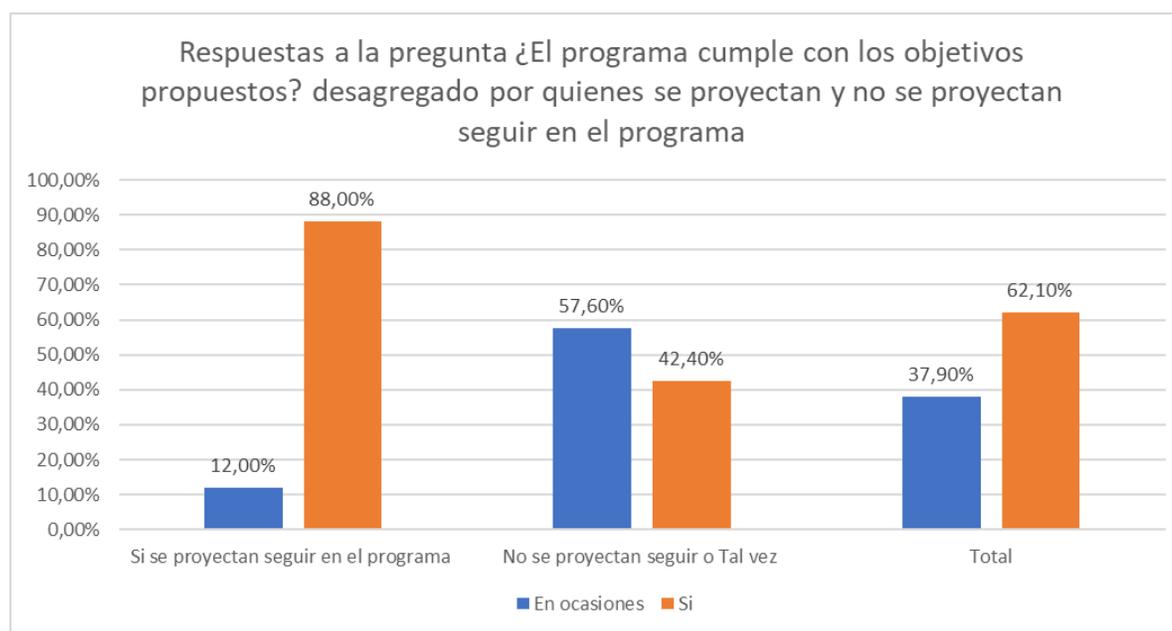


Figura 39. Gráfico de respuestas a la pregunta ¿El programa cumple con los objetivos propuestos? Desagregado por quienes Sí, No y Tal vez se proyectan en el programa. Fuente: elaboración propia

En este sentido, también es posible ver una diferencia respecto a la pregunta sobre si el programa cumple con los objetivos propuestos. Como se puede apreciar en la Figura 39, si bien no hay respuestas negativas, **entre quienes No o Tal vez se proyectan en el programa existen más dudas sobre si el programa cumple con sus objetivos. Un 57,6% señala que el programa cumple con sus objetivos “en ocasiones”.** Por el contrario,



quienes sí se proyectan en el programa, señalan **con un 88% que el programa sí cumple con sus objetivos**. Esto puede asociarse con la pregunta anterior en el sentido que indica que quienes no pretenden seguir en el programa tienen una percepción menos positiva de lo que hace el programa.

Hito 3: Resultado entrevistas semiestructuradas

El siguiente informe tiene como objetivo principal la presentación del marco metodológico, procesamiento e interpretación de resultados correspondientes al hito 3 de la investigación que buscó hacer una caracterización sociolaboral de quienes se desempeñan como facilitadores en los centros Cecrea para el año 2020. A diferencia de los informes anteriores, la siguiente parte de la investigación tiene un enfoque cualitativo, para lo cual se realizaron seis entrevistas semiestructuradas a facilitadores que se desempeñan en el programa. La principal razón para esta elección metodológica es que se busca “examinar la forma en que los individuos perciben y experimentan los fenómenos que los rodean, profundizando en sus puntos de vista, interpretaciones y significados” (Hernández Sampieri, 2014).

3.1. Objetivo de la metodología

El propósito de esta investigación es comprender los aspectos subjetivos que son comunes a la experiencia de ser facilitador/a en los centros Cecrea, así como también entender los procesos correspondientes a sus trayectorias sociolaborales.

3.2. Metodología

Para la realización de las entrevistas se procedió a seleccionar a seis facilitadores que cumplieran con los siguientes requisitos: que dos pertenecieran a la zona norte, dos a la zona centro y dos a la zona sur⁴, que 3 fueran de menos de 1 año de antigüedad y 3 de más de 1 año de antigüedad en el programa, fueran 3 hombres y 3 mujeres y, por último, que pertenecieran a diferentes áreas de especialización⁵

3.2.1. Diseño fenomenológico

Para analizar las entrevistas realizadas se utilizó como herramienta metodológica el diseño fenomenológico. El diseño fenomenológico tiene como propósito principal “el explorar, describir y comprender las experiencias de las personas respecto a un fenómeno y descubrir los elementos en común de tales vivencias” (Hernández-Sampieri, 2014: 493). La tarea fundamental, entonces, será enfocarse en construir por medio de un enfoque biográfico, cuáles son los elementos centrales de la trayectoria laboral de los facilitadores, y encontrar los posibles elementos comunes a estas experiencias. También nos interesa saber la percepción que han tenido del programa Cecrea y cómo se evalúa el trabajo que se realiza hasta ahora.

⁴ Para seleccionar facilitadores de distintas zonas geográficas se hizo la siguiente categorización: la zona norte la componen los centros de Arica, Tarapacá, Vallenar y La Serena, la zona centro la componen La Ligua, RM, Pichidegua y Los Ángeles, la zona sur Temuco, Valdivia, Castro, Coyhaique y Magallanes.

⁵ Las diferentes áreas de especialización son: Arte, Ciencias, Sustentabilidad, Tecnología y Comunicación.

Para estudiar analizar estos fenómenos, se procedió a describir categorías y temas esenciales a lo que queremos investigar, los cuales fueron analizados por medio del software Atlas. Ti⁶.

3.2.2. Categorías

Las categorías de análisis que fueron determinadas al principio de la investigación fueron las siguientes: se establecieron 3 categorías generales con sus respectivas subcategorías,

- a) *Trayectoria laboral*: corresponde a todas las experiencias laborales que marcaron la vida laboral de los facilitadores antes de entrar a trabajar a Cecrea y cuáles son las expectativas que tienen de aquí en adelante.

Subcategorías: a) Experiencias significativas b) Aspiraciones profesionales

- b) *Modelo Cecrea*: está referido a todas las percepciones que tienen los facilitadores del modelo Cecrea, y como este ha afectado sus experiencias laborales. Esta categoría agrupa todas aquellas construcciones conceptuales que los facilitadores hacen del modelo de Cecrea

Subcategorías: a) Cultura organizacional b) Metodologías y educación no formal c) Características de profesionales Cecrea d) Valoración del trabajo profesional

- c) *Evaluación del programa*: Estará enfocado en todas las referencias que se hagan respecto al funcionamiento del programa, y de cómo el programa ha operado en el año 2020.

Subcategorías: a) Aciertos/errores en la gestión del trabajo b) Gestión para el año 2020

⁶ Atlas. Ti es un programa que se utiliza para procesar datos cualitativos. El investigador segmenta datos en unidades de significado, los codifica y construye teoría (Hernández Sampieri, 2014).

3.3. Presentación de resultados

3.3.1. Trayectoria laboral

a) Experiencias significativas

De acuerdo con las entrevistas realizadas, las trayectorias laborales de los facilitadores están determinadas, en términos generales, por experiencias en distintas áreas temáticas y de trabajo con un fuerte componente social. La mayoría señala que sus experiencias más significativas están relacionadas al trabajo con niños, al trabajo en otros programas y con la educación no formal

“Pero como te decía, lo que me abrió este mundo que yo desconocía fue el programa Servicio País, porque descubrí toda esta cantidad de herramientas que ya habían adelantado el trabajo social y todas las disciplinas que buscan la transformación social, que permiten incluir y respetar a los grupos o comunidades en lo que ellos quieren hacer.” (facilitador, zona sur)

“Mi trayectoria ha sido muy freelance. He participado de varios proyectos. He estado muy poco quieta. No he estado en un lugar muchos años” (facilitadora, zona sur)

“Entonces mi trabajo consistía en inventar mecanismos para que pudieran mediar entre el contenido de la asignatura y los y las estudiantes. Entonces yo en química, hacía el juego de desarrollar mecanismos que pudieran facilitar la comprensión de ciertos contenidos” (Facilitador, zona centro)

Sin embargo, si bien es posible encontrar predilección por el trabajo con niños o de experiencias laborales con un fuerte impacto social, en algunos casos se puede apreciar que se produce una apertura dentro de sus trayectorias laborales. En este sentido, es importante destacar que para los facilitadores los trabajos que se caracterizan por tener un fuerte contenido ético son relevantes para la conformación de su subjetividad

“Estuve trabajando en el programa Acciona por 7 años, en donde haciendo talleres pude trabajar con niños. Y descubrí una de las cosas que amo harto que es el trabajo con la infancia.” (facilitadora, zona norte)

“Entonces, hicimos esta intervención en la calle y yo empecé a ver como el arte en la calle en el espacio público podía generar un impacto en los transeúntes y yo veía a las señoras como ellas comentaban lo que habían aprendido a las otras personas, que estaban reutilizando la ropa para hacer esta intervención, y eso me pareció genial” (facilitadora, zona norte)

Estas experiencias previas terminan siendo relevantes para los facilitadores puesto que posteriormente son los elementos que logran conjugar con Cecrea. Es decir, las miradas que tienen sobre la realidad y las intenciones de intervenir en lo social se pueden plasmar en un programa de las características de Cecrea.

b) Aspiraciones profesionales

Es posible apreciar que para los facilitadores existen diferencias respecto a la mirada que tienen sobre su futuro laboral. Estas diferencias se dan por la experiencia vital que tiene cada uno de ellos. En el caso de los facilitadores que llevan más de 1 año trabajando en Cecrea, la mirada sobre el futuro está determinada por factores relacionados a la estabilidad, y la compatibilización con los distintos proyectos paralelos que lleva cada uno. Esto es relevante dentro de su visualización discursiva del futuro, puesto que un cambio en las condiciones de trabajo en Cecrea puede significar tener que dejar de lado su función en el programa

“Quiero seguir vinculada al área de la educación y el trabajo con niños. Me gustaría seguir desarrollando mi trabajo en la ONG. Siempre me voy a estar vinculando al Cecrea, pero quizás ya no como facilitadora” (facilitadora, zona centro)

En este sentido, puede decirse que, dentro de las prioridades en cuanto a la experiencia laboral de los facilitadores con más tiempo en el programa, Cecrea más bien se encuentra en un lugar secundario. Aunque esto no significa que no tengan aprecio por el trabajo que realizan, si no que manifiestan su intención de modificar su relación con el programa en la medida que se acomode a sus diferentes proyectos

“Por mientras el Cecrea siga existiendo, yo pretendo seguir trabajando en el programa. Porque es el área en la que estoy que es la educación artística. Entonces, también el Cecrea es un trabajo que tiene 20 horas 25 horas, y eso me permite trabajar en mis proyectos personales pero que van de la mano porque estoy con la editorial desarrollando libros, productos o juguetes, material didáctico orientado a ese público. Entonces, es ideal para mi estar trabajando dentro de la misma área (...)” (facilitador, zona sur)

En el caso de quienes vienen entrando al programa, su mirada está determinada por la trayectoria laboral que tienen. En el caso de quienes tienen un menor recorrido laboral, Cecrea representa una oportunidad de desarrollo laboral importante, la posibilidad de trabajar con un buen equipo y que además se adecúa a sus intereses

“(...) yo seguiría feliz en Cecrea. Porque aparte hicimos un equipo muy bacán. La encargada pedagógica que está acá, bueno ella venía trabajando desde antes en Cecrea, en Arica, luego vino acá a Iquique y se instaló, ella es, no sé, la encuentro muy seca y tremendamente motivadora. Como muy buena coach, generadora de equipos, muy bacán” (facilitadora, zona norte)

3.3.2. Modelo Cecrea

a) Cultura organizacional

Los facilitadores muestran en sus relatos un aprecio por las formas de trabajo que se tienen en la organización. Se entiende que en Cecrea, se tienen formas de trabajo distintas, donde se percibe mayor libertad. Además, se entiende que el trabajo con pares puede fomentar el conocimiento y la creatividad.

“(…) bueno ahora Cecrea ya vendría siendo mi gran escuela porque me metí de lleno a lo que es la burocracia... de trabajar, y en el servicio público más encima. Entonces como que siento que si bien hay harta libertad hay una metodología de trabajo que encuentro super positiva para una persona que está recién iniciando, porque el equipo, son super empáticos, o sea para trabajar en Cecrea igual tienes que tener otra noción de ser humano y del aprendizaje” (facilitadora, zona norte)

b) Metodología y educación no formal

En cuanto a las metodologías ocupadas en Cecrea es posible señalar que, para los facilitadores el programa les permite un aprendizaje en distintos ámbitos. Además, se valora la cooperación en la realización de las distintas tareas que deben completar

“El programa en su metodología encuentro que es increíble. A parte, haber conocido a gente de otros lugares, como tuvimos que trabajar por macrozonas para un proyecto, ahí también conocí a colegas de Cecrea que tienen mucha más experiencia y llevan más años. Aparte es como encontrarte con personas que piensan igual que tú. Como que son de tu tribu. Después también a nivel central tuvimos unas formaciones con la directora de Chiloé, con chicas que en verdad no sé a qué se dedicarán en particular, pero que yo las encontré sequisimas. Me decía: “wow, no lo puedo creer” que piensen de esa manera y que esa sea la manera de trabajar que ellos tienen y que quieren que hagamos” (facilitadora, zona norte)

En este sentido, los facilitadores comprenden que las metodologías de trabajo que se aplican en Cecrea permiten la convergencia de distintas áreas para la generación de conocimiento

“Porque aparte también reivindica algo super importante que es la educación artística, el pensamiento artístico, que está tan subvalorado, cuando en el fondo es tan importante, con las ciencias... y ese dato es interesante, la convergencia que hacen entre arte, ciencias, tecnología. Creo que, es un tremendo proyecto, pero requiere también de harta formación” (facilitadora, zona norte)

“La experiencia de poder trabajar con personas de otras áreas enriquece mucho. Uno aprende cosas nuevas” (facilitador, zona centro)

“Y también me pareció que Cecrea despertó en mí como un cierto... no sé si interés o preocupación o atención, por el área de la infancia, que anteriormente para mí era como un mundo que no existía. Para mí como diseñador, el público al cual yo me dirigía en mi trabajo o con posibles clientes, era un público adulto” (facilitador, zona sur)

c) Características de profesionales Cecrea

Para los facilitadores que se desempeñan en Cecrea, los profesionales que quieran postular al programa deben cumplir con ciertos requisitos fundamentales. En general, señalan que las personas debiesen tener una mente abierta para poder hacerse parte de las metodologías que se aplican en Cecrea. Al tratarse de una forma de educación no formal, los profesionales deben venir con la predisposición de sacarse aquellos elementos que constituyeron sus propios procesos de aprendizaje

“Yo creo que, compromiso, flexibilidad, curiosidad, empatía. Sí, pienso que uno tiene que estar en la actitud de eterno aprendiz y muy curioso” (facilitadora, zona norte)

“A mí me gusta la gente que es proactiva. Que sea propositiva. Me gusta la gente con la que trabajo porque están siempre proponiendo ideas, nuevas formas de evaluar y también una actitud crítica (...) Por otro lado, el facilitador debe tener un conocimiento amplio de su propia disciplina. Por ejemplo, si mi área es el arte y yo sé solo de pintura, no podré trabajar con escultura, ¿me entiendes?” (facilitador, zona norte)

Es muy importante en los relatos de los facilitadores el hecho que se debe tener una actitud propositiva para poder trabajar creativamente. También se señala, que quienes quieran trabajar en Cecrea deben tener como conocimiento previo, algún tipo de trabajo con niños. Esto porque el tener que enfrentarse a un grupo de niños puede ser complejo sino se tienen las habilidades de poder lidiar con ellos

“La primera característica es verse uno mismo si tiene ganas o quiere trabajar con niños. Porque no todos los profesionales tienen por qué tener esas habilidades. Yo creo que es totalmente independiente a la especialización” (facilitador, zona sur)

“Tengo más de 10 años de trabajos con niños. Y también con niños de habilidades diversas. Eso es super relevante creo yo” (facilitador, zona centro)

“Flexibilidad, curiosidad, compromiso y empatía. Y empatía en relación con el niño. No sé si será esa la palabra, pero como “des-adulterizarse” un poquito, y ser niños otra vez. Nosotros amoldarnos a ellos y no pretender que ellos se amolden a nosotros” (facilitadora, zona norte)

d) Valoración del trabajo

Para los facilitadores el hecho de trabajar en Cecrea es una actividad que es entendida como sumamente enriquecedora, puesto que se percibe que el trabajo produce una transformación social. Lo que se condice con sus propias aspiraciones

“Sí, de todas maneras, creo que es valioso. Porque uno está poniendo la profesión que uno tiene en perseguir objetivos super válidos y positivos. Que en el fondo el desarrollo de habilidades sociales y creativas, yo creo que mientras más se trabaje en eso desde la infancia, pero también de todas las edades, es una contribución directa al tipo de sociedad que estamos generando” (facilitador, zona sur)

3.3.3. Evaluación del programa

a) Aciertos/errores en la gestión del trabajo

Los facilitadores en general hacen una buena evaluación de la ejecución del programa. Sin embargo, las diferencias se dan entre aquellos que llevan más tiempo en el programa y quienes entraron el año 2020. Para quienes llevan más de 1 año trabajando en Cecrea, la mirada que construyen está determinada por el crecimiento del propio programa. Es decir, han visto como el programa ha crecido respecto a sus inicios, lo que los lleva a tener una mirada más complaciente respecto a su funcionamiento. En tanto, para quienes se integraron al programa el año 2020, la construcción discursiva respecto a la evaluación está determinada por una mirada más idealista de lo que debería ser el programa.

“Las diferencias de edad también son importantes porque los jóvenes menores de 30 años tienen una mentalidad y objetivos distintos que una persona mayor de 30 años. Las prioridades son otras” (facilitador, zona sur)

Los principales desaciertos o errores en la gestión del programa están relacionado con los equipos regionales. No es una crítica transversal para los facilitadores, pero si es nombrado por aquellos que llevan menos de un año en el programa.

“Tengo un equipo de trabajo muy bacán, pero hay un encargado que es como del área que, yo lo percibo como muy autoritario y no me gusta como ese ambiente. Entonces, eso como que a mí me limita mucho. Pero por el tema de programa, con la pandemia pude conocer al equipo a nivel nacional y me pareció increíble también. Pero por ese solamente hecho que como es tan regionalizado y cada SEREMI está encargada del programa, tienen también sus propias lógicas” (facilitadora, zona norte)

También se señala por parte de algunos facilitadores, que la renovación de las licitaciones es perjudicial para la eficiencia del programa. En muchas ocasiones, para cumplir con los requisitos burocráticos del programa se tienden a apurar procesos que, en opinión de los facilitadores, debiesen tener más tiempo.

“La rotación de los facilitadores hace perder tiempo valioso para las planificaciones, se atrasa toda la programación” (facilitador, zona sur)

“Los laboratorios son a veces muy rápidos, y se vuelve como una máquina de hacer laboratorios, pero es posible que se pierda el sentido de ese laboratorio. Podría ser un poco más libre. A mí me gustaría tener a veces más tiempo para hacer un laboratorio” (facilitador, zona centro)

b) Gestión para el año 2020

La gestión para el año 2020 es bien evaluada en cuanto a la adaptación del programa a las condiciones de pandemia. A pesar de haberse producido un cambio de manera abrupta de las formas en como operaba el programa, la mayoría encuentra que ese proceso se realizó de manera exitosa.

“Pero yo creo que la virtualidad, sabes qué, funciona super bien. Mira y dos cosas que me he dado cuenta es que fomenta la inclusión. Porque por ejemplo ahora hemos tenido a niños con distintos tipos de trastornos del aprendizaje, niños asperger o niños que en la presencialidad... había un niño que siempre estaba debajo de la escalera jugando videojuegos, entonces la virtualidad como que les dio más protagonismo. A esos niños, que eran más digitales, y a la vez también a los niños que nos los incluían tanto. Porque siempre se forman grupitos, por la presencialidad. Entonces la virtualidad como que ha permitido que todos se comuniquen entre todos, que haya mucho respeto” (facilitadora, zona norte)

3.4. Conclusiones

Las principales conclusiones que se pueden sacar de esta investigación son:

- **Intereses éticos.** La subjetividad de los facilitadores en cuanto a la percepción que tienen de su trayectoria sociolaboral está marcadamente definida por elementos éticos. Estos elementos se repiten en varios de los entrevistados, quienes muestran una trayectoria laboral con un fuerte interés en trabajo con niños y con un componente social asociado. En este sentido, parece relevante considerar en la evaluación de la trayectoria laboral de los facilitadores, elementos que permitan identificar un interés por desempeñarse en un área con una fuerte identidad por los cambios sociales. Cecrea parece representar un mundo especial para realizar esos cambios
- **Trayectorias laborales se conectan con las metodologías del programa.** Las trayectorias laborales de los facilitadores están conectadas a las metodologías que se aplican en Cecrea. Si bien para todos los entrevistados, el modelo pedagógico del programa representa una

novedad, la metodología de trabajo genera la potencialidad de poder satisfacer intereses previos. El Modelo Cecrea, permite dotar de contenido aquellas aspiraciones.

- **Evaluación del programa.** La adaptabilidad del programa para el año 2020 ha operado bien para los facilitadores. Si bien el proceso de digitalización se dio de distinta manera según los centros regionales, este se dio de manera expedita y exitosamente dada las circunstancias. Las principales críticas que se perciben al programa tienen que ver con la poca coordinación entre los distintos estamentos del programa. En algunos casos, parece que la comunicación que proviene del nivel central suele ser distinta a lo que comunican los encargados regionales. También se hace énfasis, en mejorar los procesos de retroalimentación entre los mismos facilitadores, ya que permite el compartir experiencias. La crítica más transversal al programa se refiere a los procesos de licitación. Al parecer, la constante renovación de los equipos hace que se atrasen los procesos, genera incertidumbre y, en definitiva, se pierde la posibilidad de cumplir los objetivos del programa.



Bibliografía

- Bourdieu, Pierre. (2011): “Los tres estados del capital cultural”. En Las estrategias de reproducción social. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Cornejo, Marcela. (2006). El Enfoque Biográfico: Trayectorias, Desarrollos Teóricos y Perspectivas. Psykhe (Santiago), 15(1), 95-106.
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-22282006000100008>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación. México D.F.: Mcgraw-Hill.
- Pérez Rubio, José. (1997). Motivación y satisfacción laboral: Retrospectiva sobre sus formas de análisis. Reis: Revista Española de Investigaciones Sociológicas, No. 80 (Oct-Dec, 1997), pp. 133-167.