



**“Principales razones de la deserción de alumnos del programa
Formación para el Trabajo año 2013”**

SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO

Sub Unidad de Estudios

Santiago, Julio 2014

CHILE

Índice

I.	Introducción	3
II.	Antecedentes	4
III.	Objetivos	7
	General.....	7
	Específicos	7
IV.	Metodología	7
	Descripción.....	7
	Diseño Muestral	8
	Dimensiones de las pautas de entrevistas	8
V.	Marco Conceptual	11
VI.	Análisis de la información levantada	17
	1. Proceso de difusión y selección	18
	Difusión de los cursos.....	18
	Selección de beneficiarios.....	20
	2. Motivaciones para ingresar al programa y factores de permanencia en él.....	25
	Motivaciones para ingresar al programa	25
	Factores de permanencia de beneficiarios	28
	3. Promesas y expectativas generadas durante la difusión	30
	4. Razones de la deserción	33
	Razones personales y sociales.....	33
	Razones propias de las características de los cursos	35
	Aspectos claves de la deserción	38
	5. Cómo abordar la deserción desde la perspectiva de los OTEC	44
	6. Buenas prácticas.....	46
VII.	Recomendaciones y oportunidades de mejora	50
VIII.	ANEXOS	53
	Pauta entrevista Encargado nacional y encargados regionales de SENCE.....	53
	Pauta entrevista a beneficiarios desertores	55
	Pauta Encargados OTEC	57
	Pauta de relatores	59

I. Introducción

La presente investigación, elaborada por la Sub Unidad de Estudios de SENCE, consiste en indagar y describir las principales razones por las cuales una importante proporción de los beneficiarios del programa Formación para el Trabajo del cohorte 2013 desertan de los cursos durante el proceso de capacitación. La idea es analizar los principales factores que son determinantes en la deserción.

El estudio toma en consideración a los mujeres y jóvenes beneficiarios del programa de las regiones Metropolitana y el Biobío, que desertaron de los cursos pasado el 20% de desarrollo de éstos, por ende no pudieron ser reemplazados. Dichos usuarios participaron en capacitaciones entregadas por alguna Fundación del Registro Especial de OTEC. La preocupación por este segmento de personas, se origina en que el Programa Formación para el Trabajo presenta tasas de deserción de alrededor de un 30%, lo que es considerado alto. Proyectando el crecimiento en las coberturas a partir del año 2015, es relevante para SENCE llevar a cabo esfuerzos que permitan implementar mejoras en sus programas en pos de elevar las tasas de beneficiarios que terminan los procesos de capacitación.

Para el cumplimiento de este objetivo, se plantearon como preguntas de investigación ¿cuáles son las razones por las cuales los jóvenes y mujeres usuarias del programa Formación para el Trabajo, línea Registro Especial, desertan de éste antes de terminar el proceso de capacitación? Y ¿cuáles son los ámbitos en los cuales SENCE debe trabajar para disminuir las tasas de deserción del programa?

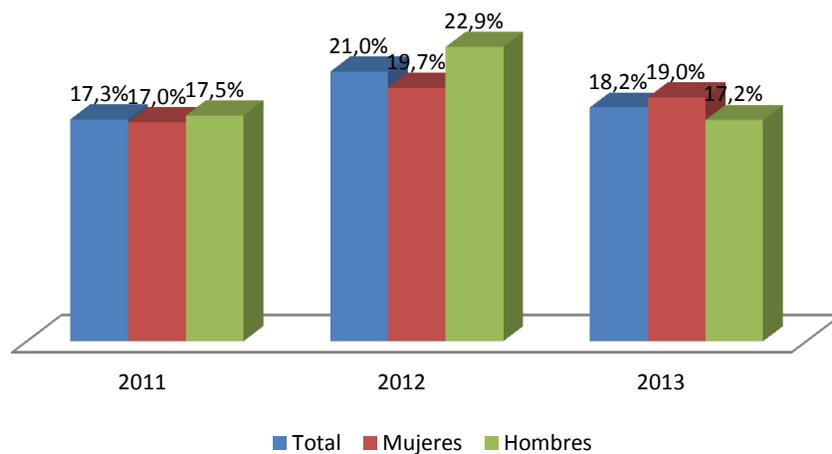
Para dar respuesta a dichas preguntas, se llevó a cabo un trabajo de campo de carácter cualitativo, con entrevistas tanto a desertores de ambas regiones, como a profesionales de fundaciones del Registro Especial de OTEC y a la Encargados Nacional y Regionales del programa.

II. Antecedentes

El programa Formación para el Trabajo comenzó a implementarse en SENCE a partir del año 2012, como continuación del programa Especial de Jóvenes, donde el principal cambio fue expandir la población objetivo del programa, pasando de atender a jóvenes entre 18 a 29 años, a mujeres y hombres entre 18 a 65 años. El programa se caracteriza por contemplar la formación en un oficio de larga duración, complementado con módulos que permiten el desarrollo de habilidades transversales, como la empleabilidad. Asimismo, el programa, en sus cursos con salida dependiente considera la realización de una práctica laboral y un proceso de intermediación laboral llevado a cabo por la fundación al término de la práctica laboral, y en los cursos con salida independiente se desarrolla un módulo de asistencia técnica.

A modo de contextualizar y generar información estadística relevante sobre los niveles de deserción de los últimos tres años, se hizo una revisión de las bases de datos administrativas de SENCE. Lo que permitió reflejar que desde el año 2011, el programa ha presentado tasas de deserción cercanas a un 20%, donde para el año 2012 se observa un leve aumento de ésta llegando a un 23%. Si se analizan las mismas cifras pero desagregadas según sexo se observa que no existen grandes diferencias, sin embargo para el año 2012 la tasa para el segmento de hombres es superior en un 3%.

Gráfico n°1: Tasas de deserción a nivel nacional, y según sexo

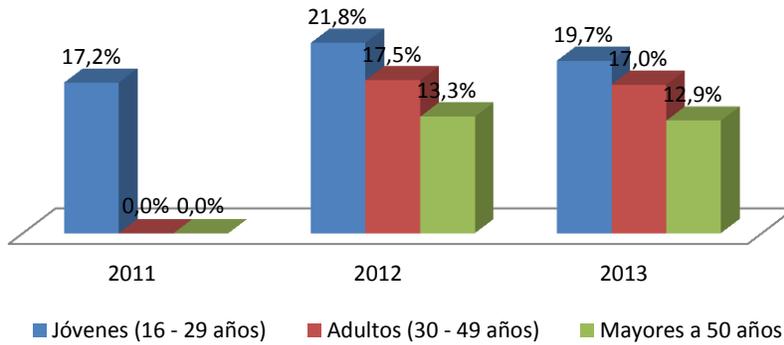


Fuente: Elaboración propia a partir de bases administrativas de SENCE.

Si se analizan las tasas de deserción comparativamente por rangos etarios, se observa que los jóvenes entre 16 y 29 años presentan tasas de deserción superiores a los segmentos de adultos entre 30 a 49 años y a las personas mayores a 50 años, donde para estos últimos el nivel de deserción es el más bajo siendo cercano a un 13% para los años 2012 y 2013. Sin embargo es

relevante mencionar que ese segmento de atención equivale a un 6% del total de beneficiarios del año 2013, y los jóvenes alcanzan un 53%. El año 2011 no presenta tasas de deserción para los segmentos de adultos y mayores puesto que el programa se encontraba dirigido solo a jóvenes.

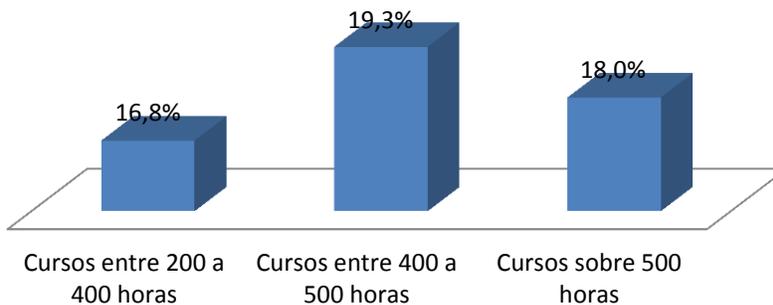
Gráfico n°2: Tasas de deserción según rango etario



Fuente: Elaboración propia a partir de bases administrativas de SENCE.

En términos de la extensión de los cursos, se observa que durante el año 2013, los cursos entre 200 y 400 horas presentan índices de deserción de un 17%, los de 400 a 500 horas tasas de un 19% y los cursos sobre las 500 horas muestran una deserción de un 18%. A modo de contar con un orden de magnitud, para el año 2013 un 50% de los usuarios realizaron cursos que superaban las 500 horas de formación, seguido por los usuarios en los cursos entre 400 a 500 horas con un 30% del total.

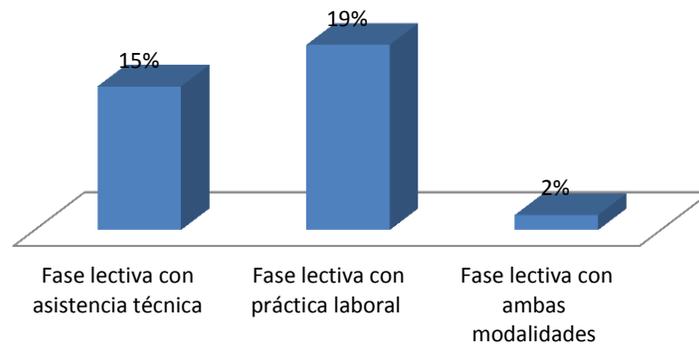
Gráfico n°3: Tasas de deserción según la duración de la formación para el año 2013



Fuente: Elaboración propia a partir de bases administrativas de SENCE.

Por último, tomando en cuenta que el programa presenta tres alternativas de salidas laborales para los usuarios posterior al desarrollo de la fase lectiva: la primera la realización de una práctica laboral, la segunda el desarrollo de una asistencia técnica y la tercera la combinación de ambas modalidades, es que se presentan los niveles de deserción por tipo de salida laboral. Donde se observan diferencias importantes entre cada una de éstas, siendo los usuarios que pasan por ambas modalidades de salida laboral los que presentan las tasas de deserción más bajas, seguido por aquellos usuarios que desarrollan una fase de asistencia técnica y por último aquellos que cursan una formación con una posterior práctica laboral. Sin embargo es relevante considerar que los usuarios que se encuentran en el primer caso no alcanzan el 1% del total de beneficiarios, por lo que es importante de destacar las diferencias notorias existentes entre aquellos usuarios que desarrollaron cursos con salida independiente de aquellos con salida dependiente.

Gráfico n°4: Tasas de deserción según modalidad de salida laboral de los cursos



Fuente: Elaboración propia a partir de bases administrativas de SENCE.

III. Objetivos

General

Indagar, desde la perspectiva de distintos actores clave, en las principales causas que manifiestan los usuarios del programa Formación Para el Trabajo para desertar de los cursos de formación en oficios, buscando levantar recomendaciones para disminuir las tasas de deserción de éstos.

Específicos

1. Explorar en las principales barreras familiares que presentan los usuarios para no mantenerse en un proceso de capacitación.
2. Indagar en los aspectos sociales que limitan la permanencia en la capacitación.
3. Descubrir las principales características que debe tener una capacitación para que un beneficiario se vea interesado en participar y mantenerse (horario, extensión en meses, expectativas laborales, metodología de enseñanza).
4. Identificar aspectos de apoyo a los beneficiario en los cuales debe trabajar SENCE y que promuevan la participan y mantención de usuarios en el sistema de capacitación.
5. Analizar y evaluar el o los mensajes con los cuales SENCE y los OTEC promueven la participación en la capacitación.
6. Generar recomendaciones con el propósito promover la mantención de los beneficiarios hasta el fin de la capacitación.

IV. Metodología

Descripción

Estudio de carácter cualitativo que busca indagar en las diversas percepciones de los actores involucrados en el sistema de capacitación en relación a los objetivos planteados. En este contexto se utilizaron entrevistas semiestructuradas como técnica de recolección de información.

Las entrevistas semi- estructuradas son flexibles y abiertas, aunque los objetivos de la investigación rigen a las preguntas, su contenido, orden, profundidad y formulación son manejados según los criterios del entrevistador. Si bien el investigador, sobre la base del problema, los objetivos y las variables, elabora las preguntas antes de realizar la entrevista, puede modificar el orden, la forma de encauzar las preguntas o su formulación para adaptarlas a las diversas situaciones y características particulares de los sujetos de estudio y dirección que tome la conversación entre el entrevistado y el entrevistador.

La utilización de esta técnica por sobre otras se justifica debido a que permite a los entrevistadores, más allá de la aplicación de las pautas preestablecidas, generar preguntas espontáneas que puedan enriquecer la información levantada, además de generar una conversación más relajada ayudando a los entrevistados a revelar más información sobre sus percepciones y experiencias.

Diseño Muestral

Para el desarrollo de este estudio, se llevaron a cabo entrevistas a jóvenes y mujeres beneficiarias desertoras (pasado el 20% de la duración del curso) en las regiones Metropolitana y del Biobío.

Por otra parte, se desarrollaron entrevistas con el encargado nacional del programa y con los encargados regionales del mismo, además de relatores y encargados de OTEC de las regiones antes nombradas.

Tabla n°1: Distribución de entrevistas realizadas.

Tipo de Entrevistado	Región	Cantidad de Entrevistas	Total
Beneficiarios Desertores	RM	10	18
	VIII	8	
Encargados de programa	RM	2	3
	VIII	1	
Relatores	RM	4	7
	VIII	3	
Encargado OTEC	RM	4	7
	VIII	3	
TOTAL			35

Dimensiones de las pautas de entrevistas

A continuación, se presentan las dimensiones definidas para la generación de las pautas utilizadas durante las entrevistas de actores claves que permitieron focalizar y definir las temáticas a ser abordadas en cada una de las entrevistas. Dependiendo del tipo de actor a ser entrevistado, se tomaron en cuenta dimensiones y variables distintas permitiendo de ese modo profundizar en aquellos temas o variables más vinculados con algunos actores:

- Beneficiarios desertores:
 - Motivaciones que llevaron a los beneficiarios a capacitarse.
 - Expectativas con respecto a la capacitación.
 - Conocimiento previo a las características de la capacitación.
 - Brechas entre lo prometido por SENCE u OTEC con respecto a lo recibido realmente.

- Factores personales que inciden de la deserción.
 - Factores sociales que inciden en la deserción.
 - Factores propios de la capacitación que inciden en la deserción.
 - Elementos que SENCE y también el OTEC deberían incorporar para evitar la deserción.
 - Práctica laboral como posible factor de deserción.
 - Importancia de los subsidios de movilización y alimentación.
 - Necesidad de cuidado infantil y formas de entrega de éste.
2. Encargados SENCE a nivel nacional como regional:
- Campaña de difusión del programa.
 - Proceso de selección e inscripción (descripción y vinculación con deserción).
 - Visión con respecto a la calidad de los OTEC (tasas de deserción y permanencia).
 - Hipótesis sobre el porqué de éstos niveles de deserción.
 - Sectores productivos donde se concentran las mayores tasas de deserción.
 - Niveles de deserción según modalidad de salida de los cursos: dependiente o independiente.
 - Percepción de los niveles de deserción según sexo, edad, y/o otra variable relevante de caracterización.
 - Identificación de etapas críticas del programa en cuanto a la deserción (fase lectiva, práctica laboral).
 - Medidas paliativas para evitar la deserción.
 - Deserción como variable relevante a la hora de evaluar el programa.
 - Necesidad de cuidado infantil y formas de entrega de éste.
 - Práctica laboral como posible factor de deserción.
3. Relatores / Encargados OTEC:
- Principales características del o los cursos dictados.
 - Proceso de difusión y postulación de beneficiarios.
 - Proceso de selección de alumnos.
 - Caracterización de los desertores.
 - Medidas paliativas para evitar la deserción.
 - Mecanismos de orientación y apoyo pedagógico.
 - Horas teóricas versus horas prácticas como factor de deserción.
 - Duración de la capacitación como factor de deserción.
 - Calidad de los cursos e incidencia en la deserción.
 - Práctica Laboral (descripción del proceso y evaluación de la pertinencia de este componente).
 - Aspectos transversales que poseen las personas desertoras (denominadores comunes).
 - Estrategia para cumplir con los cupos cuando no hay demanda suficiente.

- Incentivos a los relatores o encargados de los OTEC para finalizar los cursos con la máxima cantidad de alumnos.
- Medidas correctivas para disminuir la deserción aplicadas en base a la experiencia adquirida en cursos anteriores.
- Necesidad de cuidado infantil y formas de entrega de éste.

V. Marco Conceptual

La deserción como concepto define la acción de abandono de las “obligaciones o ideales” y de las “conurrencias que solía frecuentar” (RAE, 2014)¹. Asociado al ámbito educativo o de formación, da cuenta del distanciamiento total de este espacio, ya sea en la educación primaria, o en ámbitos formativos posteriores por parte de quien se había incorporado a ellos.

La preocupación por la deserción en el ámbito educativo viene desde la formación primaria, ya que genera debilidades dentro de la sociedad en la medida en que trunca, en una parte de la población, las posibilidades de seguir adquiriendo herramientas que le serán útiles en la vida. En la sociedad, impacta su capital social, afectando directamente su inserción en el mercado laboral, cada vez más competitivo y que demanda habilidades cada vez más específicas, generando desigualdades en temas de género, en los ingresos, acceso en zonas rurales, en los que los sectores más pobres son los más afectados, “a mayor nivel de educación, mayor nivel de ingresos percibidos.”(Encuesta Gallup, 2011).²

Se habla de un impacto negativo sobre el nivel capital humano (Bayer, 1997)³, ya que se traduce en una fuerza de trabajo poco calificada y asociada a labores con poca especialización con efectos poco auspiciosos sobre tasas de crecimiento de la economía, la que además dentro de sus múltiples variables tendrá una necesidad creciente en mayores gastos en programas sociales que apunten a mejorar la calificación de las personas.

En palabras de la OCDE (OCDE, 2007)⁴ el principal obstáculo para mejorar la productividad en la economía chilena es el bajo nivel de capital humano, situando la fuerza laboral de Chile por debajo del promedio OCDE.

La preocupación por incorporar en programas y políticas públicas a personas que han desertado del sistema escolar formal o a aquellos que no han podido acceder a niveles de especialización mayor, en cursos de capacitación laboral apunta a dar la posibilidad de aumentar su empleabilidad, mejorar el acceso a mejores empleos con mejores remuneraciones. Para este fin, se invierten grandes montos de dinero en programas sociales, becas y otros mecanismos orientados a que las personas adquieran habilidades que les permitan acceder al mercado laboral con mejores herramientas. En este sentido, SENCE ha orientado sus programas a la población más

¹ Diccionario Real Academia Española, 2014. Versión web.

² BID. Encuesta Gallup 2011.

³ “Distribución del ingreso: antecedentes para la discusión”, Harald Beyer. Estudios Públicos 65, (verano 1997).

⁴ OECD (2007) “Economic Surveys: Chile”.

vulnerable, y que por una serie de factores han quedado fuera del sistema o en muy malas condiciones para insertarse laboralmente.

Sin embargo, en las capacitaciones que se desarrollan a través de SENCE, podemos observar el mismo proceso que en cursos formales: la deserción, que dista mucho de ser marginal, alcanzando casi la tercera parte de los matriculados en los cursos en los Programas de Formación para el Trabajo. Esto se traduce en altos costos sociales ya que por una parte, la inversión que se realiza no cumple el fin para el que se destina, perdiéndose una importante suma de recursos, y por otra parte, los desertores pierden las posibilidades de adquirir herramientas que permitan mejorar sus condiciones de empleabilidad.

La deserción de la capacitación. El abandono del proceso formativo de los beneficiarios en los programas SENCE, abarcan a cerca de un tercio de quienes iniciaron cursos.

En términos de capacitación laboral, las causas directas de la deserción como los efectos que esta puede tener es una situación que ha sido poco estudiada. La mayor parte de estudios e investigaciones existentes está enfocada en la educación escolar y en la deserción en la educación superior. Sin embargo de ellas podemos tomar algunos elementos que nos permitirán un acercamiento a las causas de la deserción en la capacitación laboral.

Las características principales de nuestros beneficiarios dan cuenta de población vulnerable, pertenecientes casi en su totalidad a personas del primer y segundo quintil de ingreso. De aquí un comienzo. Lo que sigue son situaciones asociadas a la pobreza que tensionan la mantención de las personas en actividades de formación y presionan para su participación en la generación de ingresos: estudios incompletos (no terminan educación primaria y secundaria), población juvenil con embarazos a temprana edad y no deseados, situaciones familiares complejas y poco colaborativas en fortalecer el aprendizaje, violencia intrafamiliar, etc.

La deserción como proceso personal. El abandono del proceso de enseñanza, en miradas nuevas y dinámicas respecto de las variables que intervienen, dan cuenta de que es una decisión personal del estudiante y por tanto, no obedece a un retiro forzoso debido al bajo rendimiento académico o por asuntos disciplinario.

Es un tema voluntario que va creciendo y reforzándose en el interior de la persona que lo manifiesta. Es un proceso que puede significar alivio o pesar, para él mismo y su entorno.

Se genera un *círculo de abandono*. El que abandona primero suele sentirse abandonado por la institución. Se inicia con una ruptura previa espacio-temporal dentro del aula y la relación con el resto de los compañeros se hace más distante y ajena” (Páramo y Correa 1999)⁵.

En procesos educativos más extensos, de varios años, se incorporan conceptos de abandono respecto al tiempo y con respecto al espacio.

El abandono correspondiente al tiempo transcurrido en el que se produce el abandono: a) inicial, si es en el primer año principalmente donde se produce el abandono, b) temprana, si está en torno a la mitad del curso que desarrolla y, c) tardía, si período de deserción del curso es posterior a la mitad de él. Estos conceptos dan cuenta de la capacidad de la persona de interrumpir sus estudios por un tiempo y retomar después o definitivamente abandonar el proceso de formación.

Respecto del espacio tiene que ver con la posibilidad de permanecer en la el mismo curso o/institución. Se habla de a) institucional, cuando el alumno abandona la institución donde estaba realizando una actividad de formación, b) interna, cuando la persona abandona un curso y se incorpora en otro (de otra especialidad), dentro de una misma institución y c) del sistema educativo, en el cual la persona abandona definitivamente los estudios, para incorporarse a otra actividad, por lo general laboral.

Factores asociados a la deserción. Al incorporar la visión personal del proceso de deserción, se apunta a un cuestionamiento que tiene la persona respecto al curso que está desarrollando. Este es un proceso que se puede observar más claramente en estudios de educación superior, que son prolongados y permiten estos “saltos” espacio- temporales, ya sea congelando el ramo o el curso en el que se encuentra, cambiándose de carrera, o de institución.

En la Capacitación Laboral, los cursos están acotados a jornadas definidas que no superan un año y que no permite la movilidad espacial dentro del programa, es decir cambiarse a otra institución o curso. En esta discusión la deserción está ligada directamente a que factores (Microdatos 2008)⁶ son los que más se repiten en estudios realizados, y se pueden observar en general en todos los procesos educativos (primario, secundario, universitarios), en todos ellos podemos observar:

- Factores socioeconómicos que finalmente apuntan a que el alumno debe iniciar un trabajo que es incompatible con los horarios de aprendizaje. Es decir, la alta posibilidad de una persona que al enfrentarse a un trabajo o seguir con los estudios, opte por la primera, ya

⁵ “Factores de Deserción Estudiantil en la Universidad Surcolombiana”, , Gabriel Páramo; Carlos Correa, (1999) Guillermo Sanchez Amaya. http://www.alfaguia.org/alfaguia/files/1319757570_14.pdf

⁶ “Estudio sobre causas de la deserción universitaria”. Centro de Microdatos, Departamento de Economía, Universidad de Chile, 2008.

que la necesidad económica hace que casi no tenga opción respecto de no continuar con los estudios.

- Factores personales, apuntan a la desmotivación de la persona, insatisfacción académica, problemas de salud, cuidado de familiares, cuidado de niños y problemas emocionales. La carga personal que cada uno trae puede afectar el desempeño académico cuando no hay factores protectores como el apoyo de la familia, o el desarrollo de un proyecto de vida que resguarde la motivación de la persona por permanecer en el curso.
- Factores académicos, asociados al bajo rendimiento, la falta de orientación académica, ausencia de asesorías profesionales. Los que se reflejan en alumnos que tienen algún grado de conocimiento del curso o los que se inscriben en cursos que no querían ya sea por mala orientación o porque se les dió la oportunidad de ingresar a un curso que desconocían. Ausencias puntuales y desinterés en participar o preparar clases dan cuenta de esta situación.
- Factores Institucionales, corresponden a la baja calidad académica, currículos rígidos, prácticas docentes obsoletas, autoritarias y verticales, junto a espacios pedagógicos inadecuados que finalmente no distingue de manera alguna a sus estudiantes. Ocurre cuando se asume a los alumnos como un grupo homogéneo respecto de condiciones socio-económicas y académicas, con iguales intereses y expectativas. No existe un interés por mirar a las personas con una expectativa de desarrollo de las mismas, atendiendo sus necesidades,

Capital cultural. En la literatura de ciencias sociales, se acuña este término para dar cuenta de las formas de conocimiento, educación, habilidades, y ventajas que tiene una persona y que lo incorporan dentro de un estatus dentro de la sociedad. En principio, son los padres quienes proveen al niño de cierto capital cultural, transmitiéndole actitudes y conocimiento necesarios para desarrollarse en el sistema educativo actual. Es lo que diferencia a una sociedad de otras, en ella se encuentran las características que comparten los miembros de dicha sociedad, tradiciones, formas de gobierno, distintas religiones, etc. Y el cual se adquiere y se refleja en el seno familiar y se refuerza en las escuelas y situaciones de vida diaria. Acumulación de cultura propia de una clase, que heredada o adquirida mediante la socialización, tiene mayor peso en el mercado simbólico cultural, entre más alta es la clase social de su portador.

Capital Humano. Este es otro concepto que se acuña esta vez por vertientes asociadas a teorías económicas del crecimiento, para designar a un hipotético factor de producción dependiente no sólo de la cantidad, sino también de la calidad, del grado de formación y de la productividad de las personas involucradas en un proceso productivo.

ChileValora, lo define como el “conjunto de las capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos. La noción de capital expresa la idea de un depósito inmaterial imputado a una persona que puede ser acumulado, usarse. Es una opción individual, una inversión. Se evalúa por la diferencia entre gastos iniciales: el costo de los gastos de educación y los gastos correspondientes (compra de libros...), el costo de productividad, es decir, el salario que recibiría si estuviera inmerso en la vida activa, y sus rentas futuras actualizadas.”⁷

¿Quiénes desertan? De acuerdo a estudios revisados (Torres 2012⁸; Santos 2009; Microdatos 2008)⁹ podemos dar cuenta de factores que aumentan riesgo de deserción

- **Género:** el hecho de ser hombre aumenta el riesgo de deserción y una de las causas podría ser “el mejor desempeño relativo que tienen las mujeres con respecto a los hombres a lo largo de todo el ciclo educacional”.
- **Paternidad:** el hecho de ser padre o madre aumenta el riesgo de deserción, ya que por una parte el cuidado del niño para las mujeres y la necesidad de incorporarse al mercado laboral en el caso de los hombres.
- **Estructura familiar:** el hecho de vivir con ambos padres o con la madre, reducen la posibilidad de deserción. Más que la monoparentalidad, es la ausencia de la madre el factor determinante que aumenta la probabilidad de que el estudiante se retire del sistema educacional.
- **Ingreso per cápita del hogar y estructura de dependencia:** el ingreso per cápita del hogar del estudiante en la medida que éste disminuye aumenta la posibilidad de deserción, producto de la presión por incorporarse a actividades que generen ingresos.
- **Bajo nivel escolar del jefe de hogar:** La educación del jefe de hogar está asociada con la valoración que le asigna el hogar a la educación formal, por lo que influye en la percepción de los retornos marginales de completar un año adicional de educación. Mientras mayor es la escolaridad del jefe del hogar del estudiante, menor es la probabilidad de que éste

⁷ <http://www.chilevalora.cl/index.php/human-capital#>

⁸ “Modelo comprensivo acerca de la permanencia escolar de adultos en situación de vulnerabilidad social asistentes a Infocap, sede Concepción”, Gonzalo Torres 2012. Universidad del Desarrollo.

⁹ “Dinámica de la Deserción Escolar en Chile”, Humberto Santos. Documento de Trabajo CPCE N°3, Junio de 2009.

abandone el sistema educacional. Adicionalmente, la educación de los padres tiene efectos positivos sobre los resultados educacionales, lo cual indirectamente está relacionado con la probabilidad de deserción.

VI. Análisis de la información levantada

Los resultados recabados se expondrán en función de 6 categorías de análisis:

1. Proceso de difusión y selección: se exponen las principales formas en los cuales SENCE y los OTEC proceden para efectos de dar a conocer el programa e invitar a los beneficiarios a participar. Por otra parte, se analiza en detalle cuáles son los principales aspectos que contienen los procesos de selección de usuarios por parte de las fundaciones.
2. Motivaciones para ingresar a los cursos: se indaga en qué hace que los beneficiarios seleccionen estos cursos y qué buscan al aprender estos oficios. Asimismo, se presentan los principales factores de permanencia de éstos en los cursos.
3. Promesas y expectativas generadas durante la difusión: en este punto se aborda, desde la perspectiva de todos los actores, cuáles son las promesas que se entregan al momento de la difusión y postulación a los cursos, en tanto componentes del programa como otros beneficios adicionales.
4. Razones de la deserción: en este apartado se describen y analizan en detalle las razones por las cuales los beneficiarios del programa hacen abandono anticipado de éste. Se presentan distintas causas desde perspectivas tanto sociales como personales y sobre características propias de los cursos. Se ahonda además en dos aspectos claves en la deserción, tales como la práctica laboral y el cuidado infantil.
5. Cómo abordar la deserción desde la perspectiva de los OTEC: se da cuenta desde el punto de vista de los OTEC cuáles son las tasas de deserción preocupantes. Asimismo, se describen las principales acciones que adoptan y ejercen los proveedores de capacitación ante eventuales casos de deserción con el propósito de evitarla.
6. Buenas prácticas: en este punto se sistematizan cuáles son las acciones más destacadas aplicadas por los OTEC en función de bajar las tasas de deserción.

A continuación se exponen los resultados recabados en cada categoría:

1. Proceso de difusión y selección

En el programa Formación para el Trabajo, existe un foco que se ha puesto en la población más vulnerable del país. Aquella población busca permanentemente encontrar posibilidades de mejorar su condición de vida laboral y poder acceder a puestos de trabajos formales y dignos.

Parte de esta población no ha terminado la enseñanza secundaria, lo que dificulta más su inserción laboral. Además de otros factores que llevan a sus miembros a un inmovilismo, al estar en espacios familiares que no incentivan el estudio y muchas veces tienen que estar cuidando a familiares enfermos, mayores o niños. Conjuntamente se observa en ella un gran sector desempleado, con necesidad de contribuir económicamente en sus hogares.

Difusión de los cursos

El proceso en general, comienza con la difusión por parte de SENCE respecto de los programas que comenzarán a ejecutarse, luego a nivel local (que puede abarcar una comuna, o región) los OTEC o Fundaciones que se hayan adjudicado los cursos dan difusión respecto al inicio y los requisitos para acceder a ellos: sexo, edad, escolaridad y Puntaje en FPS.

Este no es un proceso homogéneo. Cada OTEC, en base a las orientaciones que entrega SENCE, ligadas principalmente a los requisitos de entrada de los beneficiarios, realiza un proceso de difusión con características propias y a través de distintos canales.

“Las orientaciones comunicacionales que nosotros les entregamos a las fundaciones, que son los parámetros en que ellos pueden informar, cumplen con todos los requisitos, ellos verán si lo hacen en afiches, volantes...” (Funcionario SENCE)

La información es difundida por diferentes medios, no necesariamente aquellos más masivos como la televisión o los diarios. Se valora más el cara a cara y la difusión en medios locales. En algunos casos se utilizan canales regionales masivos

“El OTEC se lleva casi el 100 % de la responsabilidad en tema de publicidad, porque además como ellos tienen que hacer el filtro posterior entonces ellos de alguna manera captan a la gente que de alguna manera van a pasar por sus filtros. Cuál es la publicidad específica que hacen los organismos técnicos como servicio no estamos muy interiorizados, sabemos que a veces aparecen algunos mensajes radiales, boca a boca, a través de los mismos beneficios anteriores, captan nuevamente gente, no sé, se capacita la hermana y puede ser la sobrina que invitan a participar, trabajan muchas veces sobre las mismas bases de datos que ellos manejan.” (Funcionario SENCE)

“2 meses antes de empezar los cursos, comienza el proceso de difusión y el proceso de difusión dura alrededor de un mes. En los cursos que cuesta un poco más completar se

puede alargar el proceso de difusión, ahí contratamos un equipo de difusores para que vayan a distintas comunas de Santiago, en ferias libres, en eventos de las municipalidades, a veces a la salida del metro entregando flyers o algunos documentos, pegando afiches en algunos lugares estratégicos para poder captar a posibles estudiantes que estén interesados en nuestros oficios” (Encargado OTEC RM)

Frente a la consulta de cómo se enteró de este curso, los desertores entrevistados indican principalmente que un amigo o pareja había hecho un curso antes y le recomendó postular, pero también señalan que en la municipalidad u OMIL le informaron, o que buscaron en la portal web de SENCE, vieron avisos de una OTEC en el metro, publicidad en la televisión o recibieron información de la propia entidad de capacitación.

“...un amigo me dio un dato de empleo para el trabajador joven, me decía que había algo sobre carreras y en la tele vi, hicieron hartos comerciales sobre ese tema...”
 (Desertora RM)

“...Por una conocida que hizo el mismo curso...” (Desertora VIII Región)

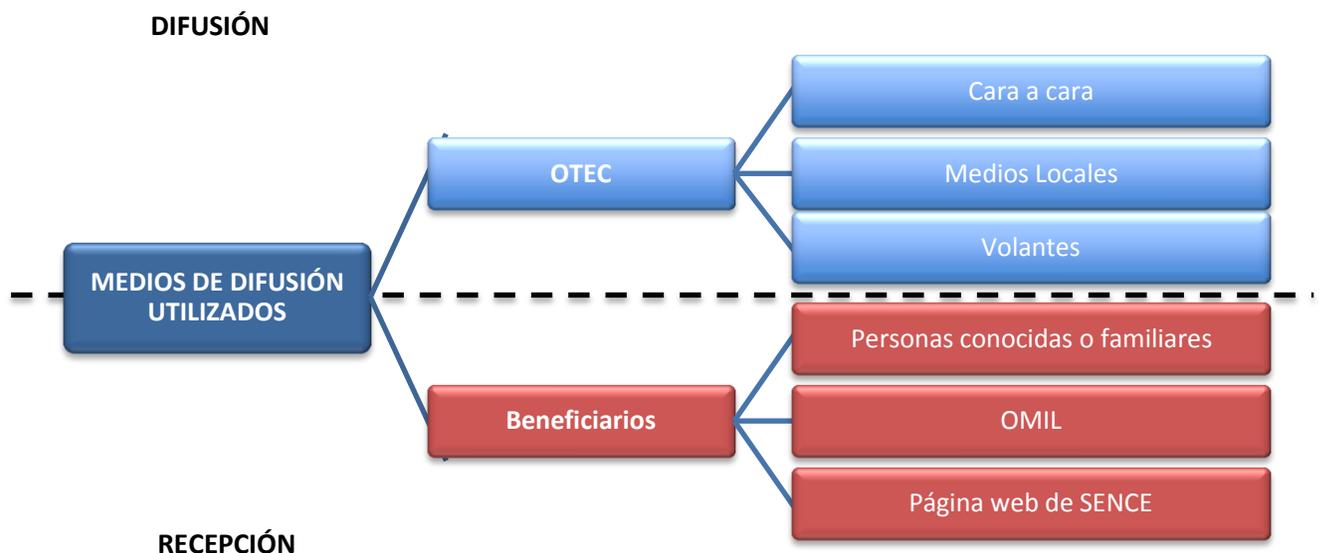
“...mi pareja... un día en la OMIL leyó el papel de las capacitaciones...” (Desertora RM)

“... lo vi en internet...” (Desertor RM)

“...en el metro hay avisos y ahí me enteré...” (Desertora RM)

“...me llamaron de la fundación...y me interesó...” (Desertora RM)

Figura n° 1: Principales formas de difusión



Selección de beneficiarios

El alto número de personas que acude a las entidades ejecutoras y la limitada cantidad de cupos para los cursos existentes hace necesario tener un proceso que permita seleccionar a los futuros alumnos, por parte de las entidades ejecutoras. Este tampoco es un proceso homogéneo, ya que si bien se debe cumplir con lo solicitado por SENCE, vinculado a resguardar el público objetivo al que apunta el programa, los OTEC implementan procesos de selección distintos. Anteriormente ni siquiera se entregaban lineamientos:

“...desde al año 2013 hacia atrás nosotros no entregábamos lineamientos. A través de las propuestas técnicas ellos nos presentan la forma de selección que van a utilizar para los alumnos y esa es la que en cierta forma no la revisábamos, pero si en un momentos quisiéramos revisarla podríamos ver si efectivamente cumplieron con la propuestas técnicas indicadas, test psicológicos, algún tipo de prueba, etc.” (Funcionario SENCE)

Se han realizado mesas de trabajo para ahondar en los procesos que se realizan para seleccionar los alumnos, pero hoy depende de cada organismo como enfrentan este proceso:

“muchas contaban como se componía ese proceso y muchas utilizaban test psicológicos, entrevistas en profundidad, algunas utilizaban encuestas cerradas y otras que se enfocaban más en el contenido o sea conocer más al potencial del alumno e iban a su hogar para realizar entrevistas dentro de su entorno.” (Funcionario SENCE)

Existen diferentes énfasis en los procesos de selección, que da cuenta de distintas orientaciones que presentan las entidades de capacitación, incluso con profesionales de apoyo en el proceso de selección. Se puede apreciar a las que trabajan con población con necesidades especiales o población privada de libertad:

“...en algunas fundaciones, dada la especialidad de los alumnos con que trabajan, como por ejemplo las fundaciones que trabajan con personas con discapacidad o las fundaciones que llevan a cabo capacitaciones de oficios en las cárceles, también tienen procesos de selección particulares. Como te digo, dada la particularidad de la población objetiva tienen instrumentos, algunos más elaborados, trabajan con psicólogos directamente, como las fundaciones que trabajan con discapacidad o la selección de alumnos se va a hacer entre la fundación y entre personal de gendarmería para las personas privadas de libertad.”

(Funcionario SENCE)

Otro aspecto que también es importante de señalar, es que dado los requisitos para ejercer algunos oficios, la selección es vista como una necesidad fundamental en algunos cursos donde se exige el conocimiento de competencias mínimas.

“...el programa indica que las personas no tienen que tener 4° medio rendido, sino que trabajamos para personas con baja calificación laboral, sin embargo, los cursos de secretariado que ellos imparten ellos exigen tener 4° medio, porque ellos no tienen como colocar a estas chicas en trabajos si no manejan las 4 operaciones básicas, si no tienen una comprensión lecto-escrita debidamente adecuada para lo que es el secretariado jurídico, contable. Entonces ellos hacen su filtro interno partiendo de la base que todos deben tener 4° medio.” (Funcionario SENCE)

Si bien las distinciones de requisitos especiales y escolaridad señaladas anteriormente, dejan establecidos elementos diferenciadores en el proceso de selección, existen otros elementos que tienen que ver con aspectos propios y orientaciones de cada una de las entidades de capacitación:

a) OTEC que en su focalización optan por personas con situaciones de mayor vulnerabilidad y que privilegian a aquellos que tienen trabajos precarios y dependencia económica de familiares.

“el trabajo es trabajo precario o trabajo asociado al oficio y en temas familiares también tratar de identificar a los que tengas cargas familiares o una persona que difícilmente va a poder acceder a alguna otra red de apoyo” (Encargado OTEC VIII Región)

b) Organismos Técnicos de Capacitación que en su proceso de selección apuntan al “descreme” y solo trabajar con la población que probadamente entregará buenos resultados en la asistencia a los cursos.

“se les entrega un instructivo, se les cuenta de que trata el programa y el curso, cuáles son sus obligaciones, los horarios, los tiempos que dura el programa e inmediatamente se les toma una prueba de conocimientos básicos, que es una tema de comprensión lectora y de matemática. Es una prueba que está en Excel, que se corrige automáticamente y nos entrega un ranking de los alumnos... no ocupamos mucho el ranking para seleccionar a los alumnos pero sí para cursos como asistente administrativo tienen un puntaje de corte y llamamos a una entrevista personal a los alumnos que tienen un cierto porcentaje de respuestas acertadas en las pruebas hacia arriba. En esa entrevista personal nosotros calculamos las posibilidades de éxito que tienen de terminar el proceso” (Encargado OTEC VIII Región)

c) OTEC que enfatizan la selección apuntando a aquellos factores “predictores” de éxito en el fin del curso, no existe una selección en cuanto a nivel escolar o de competencias medidas con algún test.

“...poder detectar si esa persona va a poder estar con nosotros 4 meses, porque generalmente muchas de las mujeres que tenemos están con un hijo al cuidado, o con un familiar directo que tienen que cuidar, entonces si tienen algo resuelto ese tema va a pasar a la siguiente etapa, pero si la persona, por ejemplo dice: “mire, yo estoy trabajando

temporalmente, porque soy el sustento de la familia, pero quiero capacitarme porque ya no quiero seguir así porque necesito un trabajo estable” y se le pregunta: “¿cuándo usted tenga que hacer la práctica, como lo va a hacer?”, “no sé, a lo mejor tendría que dejar de trabajar” y si dice a lo mejor voy a tener que dejar de trabajar, en ese momento no tiene resuelta la situación, o “tengo un niño que cuidar” y ¿qué pasa si la mamá un día x se lo deja de cuidar?, ¿tiene un plan B?, si lo tiene, bien, si no lo tiene significa que va a preferir al niño, va a dejar botado el curso.” (Encargado OTEC VIII Región)

d) OTEC que privilegian como único mecanismo la motivación del alumno. Si bien la motivación que tengan los participantes es resaltado por todos los encargados de OTEC entrevistados, se aprecia que la mayoría conjuga este aspecto con otros. Sin embargo, hay quienes señalan que este es el principal aspecto para seleccionar los futuros alumnos, a pesar que coinciden en que algunos cursos necesitan pruebas de conocimiento:

“Todos tienen, eso sí, una entrevista en profundidad por alguien calificado, para medir motivación, para medir las expectativas de las personas, si se adecuan o no a la oferta que estamos haciéndoles, etcétera”. (Encargado OTEC RM)

e) Finalmente, encontramos a quienes ven en el proceso de selección una apuesta de recursos injustificada. Habiendo experimentado el proceso de selección, finalmente señalan que en el marco de la deserción, no tiene sentido invertir recursos en él, porque no es posible controlarla

“...contraté una sicóloga para que hiciera un proceso de selección y dijera quien efectivamente estaba interesado en estar en el curso, en permanecer y en entrar a trabajar que eso es lo que nos sirve a nosotros. Se demoró como dos semanas en hacer todos los estudios, me cobró lo que quiso y me mandó un grupito chico de gente que tampoco funcionó, o sea del grupito chico que me mandó, algunos quedaron y otros se fueron igual, entonces dije tampoco lo voy a hacer más porque no me dio seguridad de éxito, no tiene sentido gastarse plata en hacer ese proceso si al final la gente igual cambia de opinión, incluso tú tienes cien personas inscritas en el curso, estás súper tranquila y el día que tiene que partir llegan dos, tienes que volver a llamar a toda la gente y que te dice la gente, que justo encontró pega, la mayoría te contesta eso, que iba a ir al curso pero justo encontré pega.” (Encargado OTEC RM)

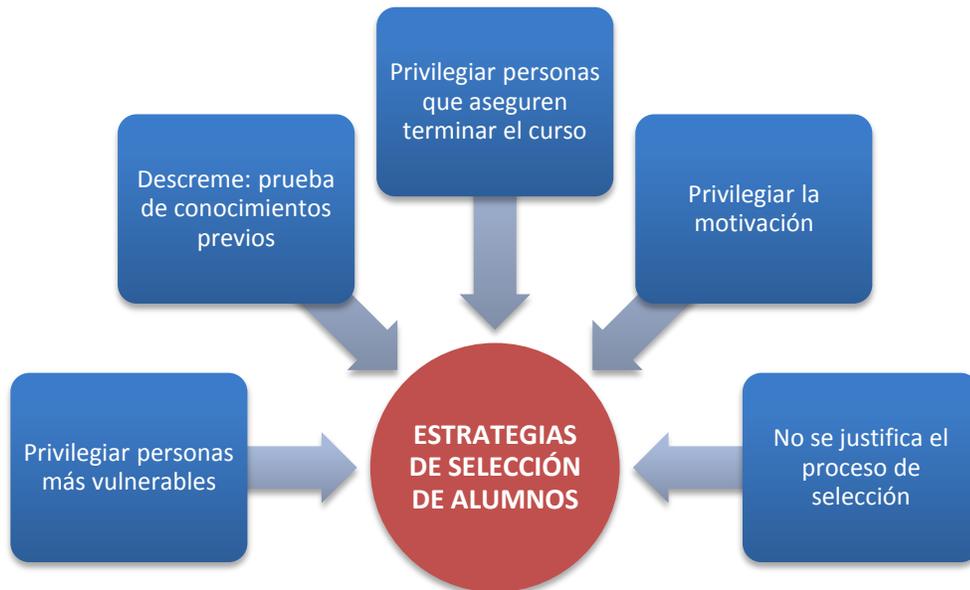
Al margen de las tipologías que se puedan plantear en las OTEC respecto del proceso de selección, existen voces que señalan que el proceso de selección inevitablemente genera discriminación, por el simple hecho que hay personas que cumplen con los requisitos establecidos en el programa que quedan fuera de éste debido a que suele suceder que la demanda es más alta que la oferta.

“...en lo personal, considero que la selección también es discriminación, por desgracia es así...” (Relator OTEC RM)

Respecto de la selección, los mismos alumnos señalan que el proceso debiera tener un componente que apunte a agrupar los cursos por características educacionales similares, ya que la heterogeneidad de competencias en los alumnos genera desmotivación y atraso en el curso:

“...de acuerdo a los currículum hubieran seleccionado a la gente y haber hecho una división del básico, medio e intermedio entonces si hubieran hecho eso yo creo que habríamos avanzado más y habríamos estado más motivados, pero como no existió y fue general para todos y se mezcló todo tipo de gente entonces por eso al final yo creo que el curso no cumplió con el objetivo que por lo menos yo personalmente esperaba, ahora no se si mis compañeras están trabajando o hicieron su práctica o si cumplieron su objetivo lo desconozco...” (Desertora VIII Región)

Figura n° 2: Procesos de selección de beneficiarios desarrollados por parte de los OTEC



Si bien se señala que existen criterios de selección, cuando no se logra cumplir con el mínimo de alumnos para dar comienzo al curso esos criterios se flexibilizan, haciendo correr una lista de espera. Dicha flexibilización puede generar a la postre mayores tasas de deserción, ya que aumenta la cantidad de alumnos que ingresan a cursos que no son su primera opción a la hora de postular. Se explicita que el tema de las dependencias a alcohol o drogas son aspectos que invalidan en cualquier plano la incorporación de alumnos.

“...sí, flexibilizamos los criterios, pero nunca a un nivel que sabemos que nos vamos perjudicar, porque no sacamos nada con dejar a un niño por ejemplo tienen un consumo

problemático de drogas sabiendo que igual va a ser un potencial desertor, entonces al final igual estamos perdiendo el recurso y eso lo que hace es mitigar el espíritu de grupo de un curso... hay flexibilidad pero siempre cuidando los criterios. Ó sea si yo dejé un alumno en lista de espera y después lo llamo y le digo "se abrió el cupo" yo converso con él, le digo "tú quedaste en lista de espera por tal factor, te vamos a subir con la condición de que tu cumplas tales requisitos que nosotros pensamos que puede ser un potencial en factor de deserción", entonces se hace y nos resulta igual bien, de repente hay personas que tú no te esperas que van a presentar problemas que a la larga nadie tiene asegurado lo que pueda pasar a futuro," (Relatora OTEC RM)

"Muy puntualmente flexibilizamos, pero, tal vez, más que por llenar el curso, es más bien por el perfil de las personas. De repente, por ejemplo, en los cursos que piden octavo básico nos hemos flexibilizado y hemos metido gente con séptimo o con sexto, pero es menor. Pero dependiendo del oficio, dependiendo de la persona, si la vemos altamente motivada, ahí sí. Ahora, sí tal vez hacemos menos selección si tenemos cursos sin completar, y a veces no hacemos nada de selección. Más bien dicho, si llega alguien muerto de volado, no lo vamos a incorporar, porque eso es una de las cosas que nosotros tratamos de medir en nuestros procesos de selección, si hay una dependencia al alcohol o drogas, que eso está claramente contraindicado con incorporación de los procesos de integración, que no es de rehabilitación, sino que es de capacitación y con incorporarse al mundo de las empresas". (Encargado OTEC RM)

"Claro, a veces somos menos finos en ese diagnóstico cuando estamos apurados por partir el curso..." (Encargado OTEC RM)

De esta forma, la selección se constituye como una de las partes más importantes de todo el proceso de capacitación. Es importante señalar que la selección, si bien es vista como un proceso que puede conllevar discriminación, para algunos OTEC es una necesidad en función de poder orientar la oferta de capacitación hacia quienes puedan llegar al final del curso con las exigencias solicitadas. Si bien la orientación de a quién está dirigido el programa la entrega SENCE en los requisitos iniciales, tales como puntajes de la Ficha de Protección Social (FPS), o bien edad y sexo, existe un vacío en la implementación ya que se ha observado que existen preferencias dentro de la población objetivo, condenando a la población de mayor vulnerabilidad entre los que son vulnerables, a una postergación y exclusión de los sistemas que se han implementado desde la política social: sectores que abandonan la escuela, con hijos y familiares que dependen de ellos, con accesos a trabajos precarios son quienes tienen más posibilidades de quedar fuera del programa.

2. Motivaciones para ingresar al programa y factores de permanencia en él

Motivaciones para ingresar al programa

La principal motivación para postular a los cursos que señalan los desertores fue la posibilidad de encontrar un trabajo y generar recursos económicos. Esto es coherente con el carácter vulnerable de la población a la que se orientan este programa.

“...trabajar, ganar lucas, ese fue como el motor para iniciarme en el curso...” (Desertora RM)

“...esa era mi motivación, estaba desempleada y quería un trabajo...” (Desertora VIII Región)

En esta misma línea se menciona también la necesidad de perfeccionarse en un oficio donde se tiene experiencia laboral o formativa, además de mejorar el currículum, obtener certificación o diploma que acredite lo aprendido frente al mercado laboral y aprender un oficio que es bien remunerado. Todas en directa relación con el mundo del trabajo, con la expectativa de mejorar la expectativa laboral y con que son personas que no tienen recursos para financiar su perfeccionamiento ni redes para progresar en el mundo del trabajo.

“...yo ya había trabajado en supermercado, cosas así, en ese ámbito, dije perfeccionarse, tener un cartón....pucha, conseguir mejor oportunidades de trabajo, más que nada eso, poder superarse uno, porque con 4º medio no llega a ninguna parte...”(Desertora RM)

“...quería seguir creciendo, quería seguir aprendiendo, quería seguir ampliando mis conocimientos... en el momento de presentar mi currículum que vieran que tuviera más peso una base fuerte...” (Desertora VIII Región)

“...decir “yo sé hacer esto y tengo algo que lo respalda”, más que mal esto es como un diploma, nos entregan algo que si o si dice que sabemos hacer ciertas cosas...”
(Desertora VIII Región)

“...quería aprender este asunto de los paneles solares, todo lo que es energía solar y creo que eso se viene bueno en el futuro en el ámbito laboral...” (Desertor RM)

Además se mencionan en menor medida otros aspectos también ligados a lo laboral, tales como: adquirir experiencia en un oficio que le gusta o donde se ve trabajando, poder emprender, ser el único del grupo familiar sin trabajo.

“...yo quería independizarme, fui con esa finalidad a hacer el curso, para poder formar mi propia PYME...” (Desertor RM)

“...veía a mis hermanos trabajar y dije no, esto no puede ser... No, es que necesito trabajar...” (Desertor RM)

Por último se mencionan otras motivaciones de distinta índole tales como aprovechar la oportunidad gratuita, quería hacer un curso (más allá del oficio en particular), por el nombre del curso, mejorar la calidad de vida y para recibir el subsidio.

*“...porque era gratis y me habían dicho que uno salía con trabajo de ahí...”
(Desertora RM)*

*“...yo lo elegí, pero fue más porque, yo siempre he tenido las ganas de estudiar...”
(Desertora VIII Región)*

“...me llamo mucho la atención el nombre, y yo creo que por el nombre solamente me deje llevar...” (Desertora VIII Región)

“...es gratuito y más encima a uno le dan hasta la plata para la micro...” (Desertora RM)

En tanto los OTEC y funcionarios de SENCE entrevistados coinciden en que la principal motivación para postular a los cursos es encontrar trabajo, recibir la certificación necesaria para poder ejercer algunos oficios (en sectores como transporte, electricidad, entre otros) y generar ingresos, dado que los participantes provienen de familias vulnerables y su situación económica es precaria.

“...tiene que ver también con la proyección que hay, porque la gente postula porque sabe que hay más mercado...” (Relatora OTEC VIII Región)

“...está el tema de los ingresos, se sabe que los ingresos de un Operador de Maquinaria son altos...” (Encargado OTEC VIII Región)

“...Se incorpora de repente gente que se está desempeñando como eléctrico en el mercado laboral, pero que no tiene la certificación, entonces lo que les interesa en realidad es la certificación...” (Encargado OTEC RM)

“...la gente que viene acá necesita plata...” (Encargado OTEC RM)

“...necesitan generar ingresos...” (Encargado OTEC VIII Región)

“...la gente siempre tiene la esperanza que le vamos a encontrar trabajo y que se le hará la intermediación y que quedaran todos trabajando...” (Funcionario SENCE)

Pero además, por parte de los OTEC y SENCE, se mencionan otro tipo de motivaciones, tales como estudiar lo que les gusta, los subsidios (diario y de herramientas), entre otros.

“...capacitación gratuita, es como el enganche y con práctica laboral garantizada, subsidio de locomoción y los seguros, los beneficios que tienen y en muchos casos dependiendo del oficio, la certificación que también es costo cero para ellos...”
(Funcionario SENCE)

“...la gente que va a las OMIL anda buscando trabajo o cuando hace un curso de capacitación lo hace principalmente por el subsidio...” (Encargado OTEC VIII Región)

“...las posibilidades de trabajo que generamos, de prácticas laborales de trabajo, son factores que a la gente le interesan...” (Encargado OTEC RM)

Figura n° 3: Principales motivaciones de los beneficiarios para ingresar al programa





Factores de permanencia de beneficiarios

Además estos actores, indican que la motivación varía en el transcurso del curso, en función de una serie de características y que existen factores que fomentan la permanencia de los beneficiarios en los cursos, a continuación se detallan:

- a) Edad: donde señalan que los participantes más jóvenes tienen variadas y poco estables motivaciones mientras que los mayores tienen más claridad con respecto a lo que quieren y se mantienen en la opción elegida.

“...Los mayores saben lo que quieren, están más maduros, hay un tema de madurez también para elegir un curso, iniciarlo y terminarlo, los jóvenes por lo general se caen, me parece que los jóvenes piensan que la vida es más larga por su juventud y piensan que van a tener más oportunidades...”

(Encargado OTEC VIII Región)

- b) Sexo: donde las mujeres mantienen más sus motivaciones en el tiempo en comparación a los hombres, están más motivados y orientados a mantener su rol de proveedor. Aunque también se menciona que el cuidado de los hijos afecta principalmente la motivación femenina.

“...las mujeres son más estables que los cabros y tienen menos posibilidades laborales...” (Encargado OTEC RM)

“...tienen más planificada su vida, más las mujeres que los hombre...”

(Encargado OTEC RM)

- c) Educación Media Completa: quienes han terminado su educación media, por lo general cuentan con el apoyo de sus familias o tienden a mantener su motivación hasta terminar el proceso de capacitación.

“...en los desertores sin educación media completa, tú ves mayor ausencia de la familia detrás y en el cabro menos motivación por terminar sus procesos...” (Encargado OTEC

RM)

- d) Metodología: donde las actividades prácticas y grupales son más motivantes para los participantes que las teóricas o de pizarra.

“...Yo te diría que a los alumnos les interesan mucho más las clases prácticas y donde aprenden las cosas técnicas más que las teóricas, la asistencia sube también los días que tenemos esas clases ...”(Encargado OTEC RM)

“...Mi clase sería una hora más o menos, y las otras cuatro serían trabajos en grupo, para mantenerlos entretenidos. Porque pasar cinco horas de teoría ahuyentará a los estudiantes...” (Relator VIII Región)

- e) Contenidos: Donde las materias prácticas propias del oficio son más motivantes que las transversales o de empleabilidad cuando éstas no se realizan en el contexto del oficio, si no como asignatura aislada.

“...la gente a empleabilidad no viene...” (Encargado OTEC RM)

“...en las horas de taller hay prácticamente un 100% de asistencia a clases...” (Relator VIII Región)

- f) Relator: Donde éste genera vínculo y conexión con los alumnos, logrando motivarlos o mantener su motivación a lo largo del curso, adaptando los contenidos al interés de las personas y ajustando las expectativas con lo que realmente ofrece el mercado laboral.

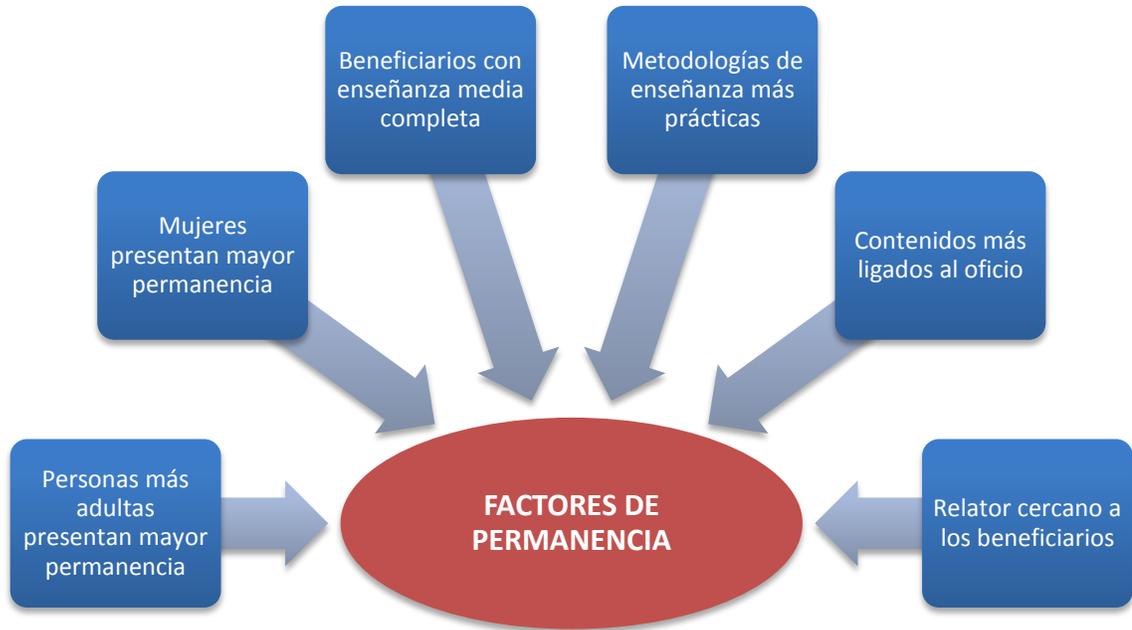
“...Va de la mano con el relator, el profesor, cuanta paciencia tenga, el explicar los contenidos de diferentes formas para hacer más amigable el tema del contenido...”

(Relator RM)

“...Yo parto siempre con módulo motivacional fuerte, no con materia al tiro. Sé que viven realidades distintas, y tengo que motivarlos para que ellos puedan permanecer, y creo que esa parte motivacional al principio es lo que les hace permanecer después...”

(Relator VIII Región)

Figura n°4: Factores de permanencia en el programa



3. Promesas y expectativas generadas durante la difusión

Un aspecto importante que se debe levantar a la hora de entender la problemática de la deserción en la capacitación tiene que ver con las expectativas que se generan durante los procesos de difusión y atracción de postulantes.

Desde lo señalado por los desertores, se habla mucho de la posibilidad de quedar trabajando en el oficio en que se desarrolló el curso de capacitación, especialmente en el lugar de trabajo donde cada beneficiario lleva a cabo su práctica laboral.

“nos dijeron que cuando saliéramos íbamos a salir con trabajo, porque ellos mismos te ofrecían la práctica, y ahí si donde tú hacías la práctica le gustabas, quedabas trabajando al tiro”
(Desertora RM)

“la señorita que me atendió me explicó más o menos en qué consistía el curso, cuanto tiempo duraba, que después uno hacía la práctica, que ellos nos acomodaban en la práctica y después me quedaba trabajando” (Desertora RM)

En cuanto a la posibilidad de quedar trabajando, los OTEC establecen que no se promete al comienzo del curso que todos los participantes quedarán trabajando al finalizar la práctica, sino que esto va a depender en gran parte al esfuerzo y calidad que demuestren durante la fase lectiva y práctica laboral.

“No se les asegura que van a terminar trabajando, no se les da ninguna garantía, pero se les dice que si hacen una buena práctica laboral y tienen un desempeño superior en la práctica, existe la posibilidad y la probabilidad de que quede trabajando en el mismo lugar de práctica” (Relator OTEC VIII Región)

Otro ítem relevante que genera expectativas en los interesados a postular al programa tiene que ver con el subsidio de movilización y alimentación, el cual constituye un ingreso que puede minimizar los problemas provocados por el hecho de estar meses sin trabajar, y por ende no es entendido como un dinero que en teoría debiese ser gastado para llegar al OTEC y alimentarse durante la jornada, sino más bien como un sueldo. Cabe apuntar que hay casos donde se reclama que dicho subsidio no fue pagado cabalmente.

“Supuestamente el SENCE entrega 15 mil pesos semanales, fui con esa idea al curso, pero llegué y me salen con otra cosa, estuve 2 semanas y saque 7 mil pesos, súper poco, eso no me sirve de nada porque yo no vivo con mi hija, soy padre separado, pero en comprar unas cosas se me fueron los 7 mil pesos” (Desertor RM)

Por parte de los OTEC, algunos señalan que en general tratan de bajarle el perfil al subsidio con el fin de no confundir las expectativas y que el incentivo para que las personas ingresen al programa sea la capacitación en sí misma.

“nunca hablamos del bono de locomoción y colación, eso nosotros se lo contamos cuando quedan seleccionados, antes a menos que nos pregunten, les decimos, sí, aquí tienen un bono de locomoción y colación y sí confirmamos lo que ya muchos sabían, pero siempre queda un poco la duda...la idea de no hablar de los subsidios es no confundir las expectativas, que el incentivo no sea ese, el incentivo es que tú te quieres capacitar, por eso es capacitación de excelencia... siempre hablamos de la oportunidad o de las posibilidades de formarse en un oficio para encontrar un mejor trabajo, para poder emprender, ese es el gancho siempre en definitiva” (Encargado OTEC VIII Región)

Finalmente algunos entrevistados de OTEC y SENCE concuerdan que la selección de los cursos por parte de los beneficiarios muchas veces se da más bien por una idealización del oficio, que por condiciones reales y prácticas. Ya que las personas esperan estudiar algo, realizar el curso de sus sueños o trabajar en el oficio deseado, sin verificar si realmente el curso seleccionado es el que se ajusta a lo que buscan, si su perfil de egreso se ajusta al trabajo que espera desempeñar, si el nivel, horarios, ubicación y duración del curso serán posibles de realizar bajo sus actuales condiciones o simplemente si existen otros cursos y oficios que se ajusten más a sus

requerimientos o expectativas laborales futuras. Ante esta situación, los OTEC coinciden en que es fundamental realizar una orientación y ajuste de expectativas previo al inicio del curso.

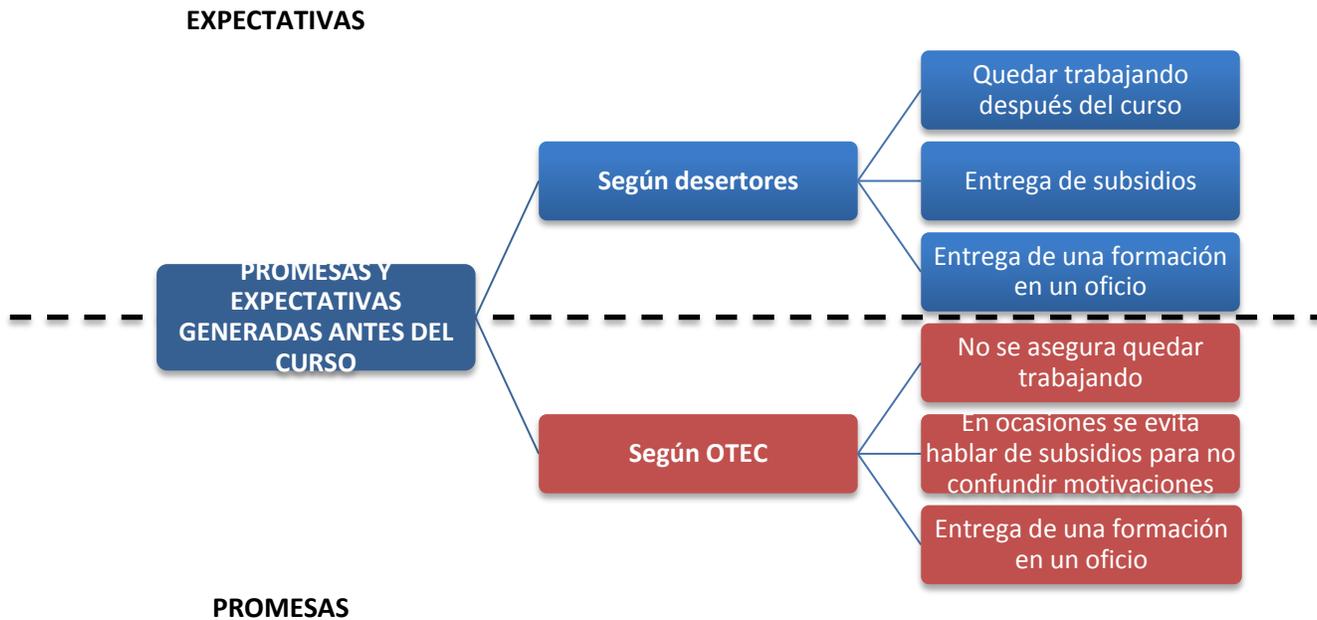
“...yo lo elegí, pero fue más porque, yo siempre he tenido las ganas de estudiar, busco la instancia para poder estudiar, pero justo fue eso lo que vi, postulé y quedé... ni siquiera sabía de qué se trataba el curso, yo vi que había postulaciones y postulé...”
 (Desertora VIII Región)

“...me llamo la atención el nombre...Ejecutivo Comercial, Mención o algo con Atención de Clientes. Para mí un ejecutivo es una persona que está siempre sentada, no sé a lo mejor yo estoy mal enfocada, pero no sé diría, Vendedor de Tienda Comercial, no sé, yo creo que si dice eso, no lo tomo...” (Desertora VIII Región)

“...Tenemos que dar una cantidad de charlas, insistir un poquito en esas temáticas, que sepan a qué están metiéndose, y qué cumple sus expectativas lo que le podemos ofrecer como programa y como institución...” (Encargado OTEC RM)

“...Había un tema del manejo de expectativas igual, hacíamos reuniones para que los relatores bajaran a los alumnos, o sea, no van a llegar a ser Chef y estar al medio de la cocina, el curso se llama cocina internacional pero no están al nivel del Inacap, Duoc ...”
 (Funcionario SENCE)

Figura 5: Principales expectativas generadas antes de iniciar el curso



4. Razones de la deserción

En programas de capacitación en oficios, como el Formación para el Trabajo, que se caracterizan, entre otras cosas, por su larga duración, las razones por las cuales los beneficiarios hacen abandono de los cursos son múltiples y van a variar según sexo, rango etéreo, como también según la percepción del tipo de entrevistado.

Razones personales y sociales

En primer lugar, se destaca tanto desde los desertores, como de los relatores, encargados OTEC y funcionarios, que en especial las mujeres, desertan por la imposibilidad de dejar a los hijos al cuidado de alguna institución o persona. Si bien, a la hora de postular a los cursos, muchas mujeres tienen solucionado dicho problema, en el camino sus alternativas de cuidado pueden ir desapareciendo, lo que se traduce en un aumento en el ausentismo. La problemática central acá es que los cursos de capacitación habitualmente se dictan en horarios donde la cobertura de sala cunas y jardines infantiles no existe, o por otro lado, los cupos de dichos establecimientos no son capaces de satisfacer a toda la demanda. Estos problemas se acentúan durante las vacaciones de los niños, donde no son sólo los más pequeños los que necesitan cuidado.

“mi deserción fue una decisión obligada que tuve que tomar porque, mi mamá cuidaba a mis hijos en la mañana, yo soy la única hija mujer y mi mamá se enfermó de la noche a la mañana, y no solo ya no tenía con quien dejar a mis hijos, sino que también tuve que cuidar a mi mamá” (Desertora VIII Región)

“Lo que pasa es que mi hijos son grandes, o sea el mayor ahora tiene 14, pero está en una edad súper complicada que ni siquiera se va a preocupar de las hermanas más chicas, o sea m guagua tiene 8 años, el año pasado tenía 7, entonces no podía dejarle ese cargo, aparte tienen distintos horarios, entonces no podía dejarlo a él a cargo de sus 2 hermanas” (Desertora RM)

Asimismo, hay mujeres – y también algunos hombres - que se ven obligadas a desertar de los cursos debido a enfermedades que afectan a algún miembro de la familia. La carencia de redes de apoyo genera que ante eventualidades de este tipo la capacitación pierde su carácter prioritario.

“porque tuve problemas personales, mi papá estaba enfermo, no tenía quien lo cuidara, me tuve que quedar” (Desertor RM)

Además hay mujeres que deben afrontar el machismo de su entorno, especialmente de sus parejas, quienes en un comienzo apoyan la idea de la formación, pero en la medida que avanza el curso, deben estar más tiempo fuera del hogar y van desarrollando nuevas habilidades, les terminan haciendo imposible o prohibiendo seguir participando. Esto muchas veces repercute en problemas de autoestima y de confianza que se convierten en barreras insostenibles durante todo el proceso de capacitación.

“Y otro caso que nosotros hemos visto también, es el apoyo que dan las parejas en un principio para que se capaciten, sobre todo en la jornada de la noche, pero después a medida que avanza el proceso se oponen a que se capaciten, porque van desarrollando otras habilidades y los hombres son complejos en ese sentido, algunos, hay casos de celopatía que hemos tenido, graves, entonces ese es un motivo de deserción entre las mujeres.”

(Encargado OTEC VIII Región)

En esta misma línea, otra razón por la cual los usuarios desertan de los cursos tiene que ver con flagelos tales como la violencia intrafamiliar, la drogadicción y alcoholismo de ellos o de miembros de la familia.

Por parte de los hombres jóvenes, y según gran parte de los actores entrevistados, las principales causas por las cuales desertan están vinculadas principalmente a temas laborales. En algunos casos se les hace insostenible poder mantenerse durante todo el curso sin tener ingresos, debido a que generalmente son los sostenedores económicos de sus hogares. Por otra parte, en el caso de los beneficiarios que se encuentran trabajando durante el curso, se ven enfrentados a jornadas muy duras, de muchas horas lo que se traduce en un cansancio y estrés que los lleva a abandonar antes del final los cursos.

“tuve que dejar el curso porque de por sí aunque me pagaran la locomoción el curso no ve iba a dar la plata para cubrir los gastos que yo tenía, entonces ya de repente tenía problemas acá en la pega por temas de cansancio y todo el tema, entonces era una u otra, en ese caso tuve que dejar el curso para seguir trabajando para estar yo bien” (Desertor RM)

Del mismo modo, existen casos en los cuales no es necesario terminar un curso de capacitación para emplearse en el oficio, ya que habiendo obtenido algunos conocimientos la empresas están dispuestas a contratar a los beneficiarios, por ende éstos últimos privilegian emplearse rápidamente que terminar la formación y obtener el diploma.

“cuando han pasado algunos meses del curso van tener una pequeña herramienta de trabajo, pero eso es mayor, porque si bien una persona estaba sin trabajo, pero él veía que a lo mejor podía no cobrar más o hacer otras pegas porque no tenía los conocimientos y aquí encontró que con lo que ya aprendió a lo mejor ya puede tener más monedas, puede encontrar pega en todos lados, se va a ir, porque ahí lo van a querer en tiempo completo en la obras, va a tener que trabajar de lunes a viernes, quizás los sábados y va a tener sus moneditas y eso es más atractivo que estar sentado todos los días recibiendo conocimientos, pero ellos necesitan generar ingresos”

(Encargado OTEC VIII)

Figura 6: Principales razones personales y sociales de deserción



Razones propias de las características de los cursos

Existen razones de deserción que son transversales al tipo de beneficiario del programa. Durante las entrevistas se levantaron impresiones que apuntan a que hay gente que abandona porque un curso les parece muy lento y básico, debido principalmente a que presentan experiencia previa en el oficio, y por otro lado hay personas que lo hacen por todo lo contrario, al encontrarlo difícil y muy rápido.

“muy lento todo lo que ellos iban enseñando yo ya lo sabía, de hecho ellas decían nosotros pensamos de que tú te las sabías todas... Es que todo lo que en esos tres meses se pasó yo lo sabía”
(Desertora VIII Región)

“El curso era muy rápido, difícil de entender, creo que es muy express el curso, como que el profesor debería darse más tiempo de enseñarle a uno” (Desertor RM)

En este sentido, se hace evidente que la dificultad con este punto proviene de un tema de información previa al comienzo del curso, donde algunos beneficiarios ingresan a estos sin conocer el verdadero nivel y profundidad que alcanzarán.

Por otra parte, destaca entre los motivos por los cuales los beneficiarios desertan aspectos ligados a la mala calidad de los cursos, principalmente en temas de los materiales. Lo que se cuestiona son las características y la cantidad de los materiales disponibles.

“Muchas veces se dan deserciones por la calidad de los materiales, los chicos se dan cuenta que están sacando la vuelta en un curso, saben que con medio kilo de harina para 20 personas no hacen nada, se dan cuenta que el que manipule uno y el resto mire, no es una capacitación... nosotros insistimos con el tema de los implementos, los insumos y todo porque no es posible que se asignen tantos millones de pesos para una corporación y que los cursos que tengan que utilizar zapatos de seguridad, los chicos tengas que turnarse los zapatos” (Funcionario SENCE)

“deberían mejorar el sistema, si yo te pido un material a ti que necesito en una semana más, lo ideal es que esté, a veces nosotros mismos teníamos que ir a comprar los materiales para poder trabajar o el profesor andar consiguiéndose los materiales, entonces no era lo ideal, lo ideal es que si el profe mandaba a pedir algo lo ideal es que estuviera, que no tuviéramos ese atraso porque por eso nos atrasamos harto igual, en varias cosas que el profe nos iba a enseñar, pero como no podíamos porque no teníamos los materiales era complicado...” (Desertora RM)

“...Habían pocos materiales, éramos 20 alumnos y teníamos 5 computadores...”
(Desertora RM)

El tiempo entre la postulación y selección de beneficiarios y el comienzo de los cursos no está predeterminado por bases, por ende hay cursos en que este proceso es más largo que en otros. Desde la difusión hasta el comienzo del curso pasa alrededor de un mes, aun cuando algunos casos señalan una mayor cantidad.

“era harto tiempo, como un mes” (Desertora VIII Región)

“Entre que se comenzó y me llaman pasó...como 1 mes parece” (Desertora RM)

“yo postule en enero-febrero y en marzo-abril ya estaba estudiando. Se demoró poquito.”
(Desertora RM)

“hubo una prueba en febrero y parten en mayo...se demoraron mucho y a las otras personas les paso lo mismo y después el profesor dijo que claro, se habían demorado no sé por qué en empezar, como que habían problemas el profesor explicaba.” (Desertora RM)

Se observa que la demora en todo este proceso puede convertirse en un factor que haga aumentar la deserción de participantes, debido a que en la medida que ese período se extienda en el tiempo, los beneficiarios van variando sus necesidades y motivaciones, además que por otro lado hace aumentar su tiempo sin poder generar ingresos monetarios.

Ante la pregunta de cuáles son los oficios que presentan más altas tasas de deserción, los entrevistados en general tuvieron impresiones similares. En primer lugar, se indica que los niveles más altos se presentan en cursos tradicionalmente masculinos, ligados a la electricidad, informática, construcción y mueblería. Simultáneamente, la demanda por la formación en estos oficios es la más baja, lo que se traduce en cursos que son más difíciles de llenar, tardan más en comenzar y, en algunos casos, son completados por personas que no postularon en primer lugar a dicha preferencia. Asimismo, los procesos de selección en estos cursos terminan siendo menos rigurosos.

“Mueblería en línea plana, yo diría que es el único que tenemos un problema constante, hay menos postulantes y eso yo creo que puede afectar, en el fondo el proceso de selección ahí es un poquito menos riguroso porque el filtro uno no tiene tantas opciones para seleccionar al estudiante así que cumple con los requisitos más o menos mínimos apuntando al primer quintil y están adentro”

(Encargado OTEC RM)

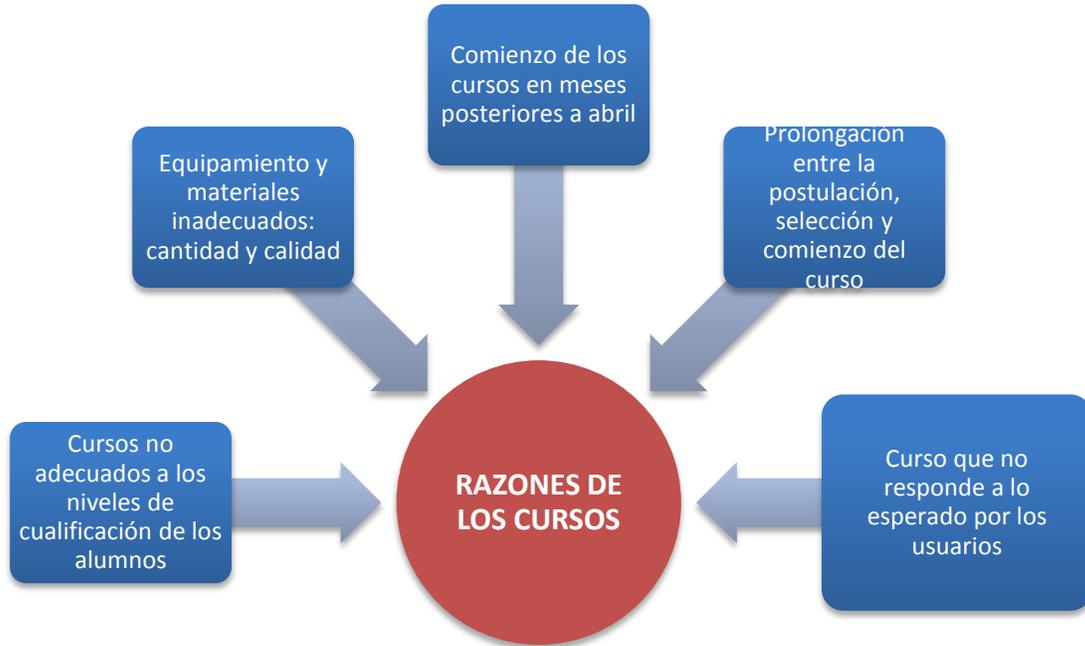
“los oficios más complejos para nosotros, es mueblería en línea plana, instalaciones sanitarias e instalaciones eléctricas, esos oficios nos cuesta que vengan a postular, como son principalmente oficios de hombre” (Encargado OTEC VIII Región)

Por último, un tema que parece clave, principalmente para los encargados de OTEC y relatores, tiene que ver con las fechas en las cuales comienzan los cursos. Declaran que los cursos que comienzan en Marzo o Abril finalizan con una mayor cantidad de alumnos que los que comienzan posteriormente, siendo críticos los que inician posterior al mes de Agosto, ya que deben pasar todo el verano en clases, lo que complica mucho la asistencia. Clave parece ser también el reducir los tiempos de demora entre los procesos de postulación y comienzo de los cursos, donde hay casos que lo extenso de éste hace que beneficiarios deserten antes de comenzar el curso o también durante dado que ciertas condiciones cambiaron.

“El segundo semestre nos costó mucho reclutar gente porque partimos como en diciembre, entonces, diciembre, enero, febrero, muy difícil con pocos alumnos, terminamos con muy pocos alumnos los cursos...cuando partimos como en marzo, fue súper buena época, terminaron bien, ningún problema.” (Encargada OTEC RM)

“Ideal marzo cosa que se cumplan digamos como nosotros estamos mentalizados que nuestro año de trabajo es de Marzo a Diciembre ya, porque enero y febrero, nosotros ya hemos tenido experiencia con cursos anteriores que hemos estado trabajando en clases enero y febrero y es dificultoso porque entre enero y febrero la gente lo asocia inmediatamente con vacaciones de verano con familia” (Encargado OTEC VIII Región)

Figura 7: Principales razones de deserción producto de características propias de los cursos



Aspectos claves de la deserción

Existen, a juicio de los entrevistados, dos aspectos que son muy relevantes, el primero dice relación con la práctica laboral y el segundo con el cuidado infantil, puesto que en ambos casos, su existencia y/o ausencia afecta el desarrollo del curso y eventualmente podría incidir en alguna medida en la deserción. Por esta razón serán tratados de manera especial:

Problemáticas de la práctica laboral

En general, la práctica laboral se presenta como una instancia que incide en la deserción de beneficiarios, ya sea durante esta misma o previamente, cuando los alumnos visualizan que deben llevarla a cabo y establecen que las condiciones o su utilidad no son relevantes.

Por parte de los desertores, la primera problemática que manifiestan tiene que ver con la longitud de tiempo de duración de la práctica, tomando en cuenta que no se les paga por hacerla. De esta manera, y sumando la duración de la fase lectiva, el tiempo que tienen que estar sin trabajo es demasiado, pudiendo llegar a casi un año, lo que se hace insostenible tomando en cuenta la vulnerabilidad de la población objetivo del programa. Algunos desertores señalan que si eventualmente la práctica fuera más corta, no más de un mes, la habrían realizado.

“hacían como 3 meses de práctica que no era pagada y eran 45 horas semanales, por eso yo dije, no puedo estar 3 meses trabajando gratis prácticamente, entonces la verdad entre nosotros y nuestros compañeros todos contaban que esto era mano de obra barata, el hecho de salir y que la empresa se aproveche 3 meses teniendo al individuo gratis, eso fue lo que no estuve dispuesto a pasar y por lo que tengo entendido muchos de mis compañeros tampoco quisieron hacerla”
(Desertor RM)

“la haría más corta, por ultimo de 1 mes o que sea mejor pagada” (Desertora RM)

De la misma forma, ciertos desertores que alcanzaron a empezar la práctica laboral, comentan que les tocaba llevar exactamente el mismo tipo de labores de personas que las empresas contrataban por el sueldo mínimo y que no se habían capacitado anteriormente, lo que generaba en ellos una sensación de injusticia.

“En el caso de bioenergía la empresas que estaban contratando a los practicantes contrataban a otros individuos X y esos individuos entraban con un sueldo mínimo al tiro y sin saber de la pega, les enseñaban ahí, pero por el hecho de no venir de SENCE los contrataban y le pagaban” (Desertor RM)

Asimismo, algunos de los beneficiarios desertores entrevistados, manifiestan que se retiraron de las prácticas laborales debido a que ésta no tenía similitud alguna con lo aprendido durante la capacitación, por ende no observaban cuál era el valor agregado que tenía estar 3 meses trabajando de manera gratuita, además sin que esto les asegure que las contraten al finalizar el proceso.

“a mí no me gustó porque era para estar doblando ropa, nada que ver con lo aprendido, es necesario mejorar el nivel de las prácticas. La idea es trabajar pero no doblando ropa, yo quería como cajera o en ventas más directas... las niñas que hicieron la práctica en Ripley ninguna quedó con trabajo, las desecharon.” (Desertora VIII Región)

Desde el punto de vista de los OTEC la práctica también es un componente del programa que hace aumentar las tasas de deserción del programa Formación para el Trabajo. El primer problema que relevan tiene que ver que hay ocasiones en que la práctica laboral se lleva a cabo en momentos del año donde no es atractivo hacerla, debido a que existen simultáneamente ofertas laborales pagadas.

“el trabajo vuelve a aparecer como una de las razones, la temporada también afecta, algunos alumnos se van a trabajar de temporeros, en la temporada de verano muchos se van a trabajar a la fruta y ahí se cae un porcentaje de los alumnos”
(Encargado OTEC VIII Región)

Otra dificultad que declaran los profesionales de los OTEC entrevistados es que los beneficiarios no están dispuestos a hacer prácticas en lugares muy alejados de su hogar, y cuando las

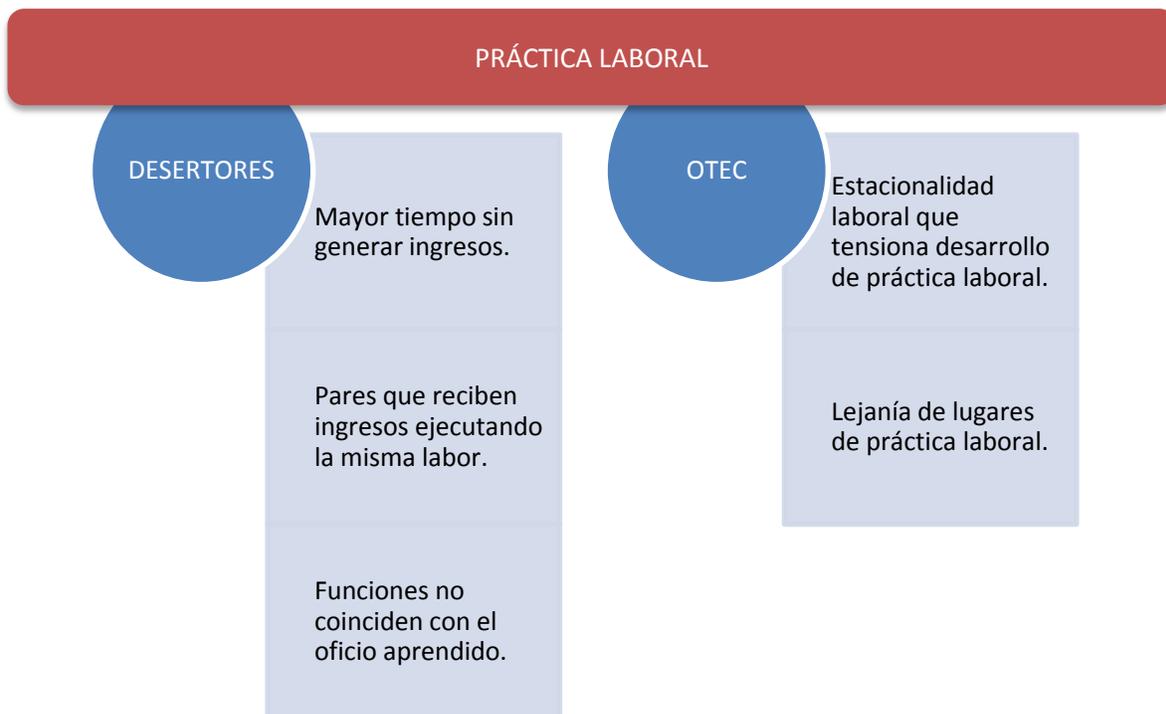
comienzan por lo general las abandonan en la mitad. Detectan ahí una posibilidad de mejorar el proceso de la práctica, tomando en cuenta las posibilidades de las personas.

“ La práctica a veces podría ser en lugares más cerca de los domicilios de las personas. Conozco casos en que se han abierto posibilidades para Huechuraba siendo que es para gente de La Pintana, tienen que atravesar de sur a norte completamente la capital para presentarse a las 8 de la mañana en su práctica, entonces ahí la situación se complica. Ahí podría haber una mejora con respecto a buscar o segmentar bien el tema de las prácticas en función a la gente, creo yo, no sé, dentro de las posibilidades que se puedan dar” (Relator RM)

Para finalizar, es importante señalar que hay entrevistados que plantean que la mejor idea sería eliminar la práctica como componente del programa y focalizar los esfuerzos en los procesos de intermediación de los alumnos.

“para mí sería ideal poder eliminar la práctica y ponerlos a trabajar al tiro, porque a la gente le da lata ir a práctica y trabajar gratis.” (Encargado OTEC RM)

Figura 8: Dificultades para un óptimo desarrollo del componente práctica laboral



Formas de implementación del cuidado infantil

En términos generales, los entrevistados coincidieron en que el cuidado infantil es un aspecto importante a incorporar en el programa como una estrategia para bajar las tasas de deserción. Donde sí existen diferencias de opinión es en la forma en la cual se debe entregar este cuidado y para qué tipo de beneficiario.

Desde la perspectiva de los desertores, estos plantean dos formas de cuidado infantil, el primero sería la vinculación con instituciones del Estado o privadas como la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI) o la Fundación Integra. La idea sería que los beneficiarios del programa Formación para el Trabajo que tengan hijos puedan incorporarlos en sala cunas o jardines, ya sea cercanos a sus casas o a los OTEC, y que estos sean cuidados durante al menos las horas que dure diariamente el curso. Por otro lado, buena parte de los beneficiarios desertores, se inclinan por la modalidad que cada fundación del Registro Especial tenga al interior su propia guardería con una parvularia a cargo. Las ventajas que plantean tendría esta forma es que permitiría otorgar mayor tranquilidad a las madres – y eventualmente padres también – pudiendo estar presentes en cualquier momento que los niños lo requieran, viéndolos durante los recreos. También podrían compatibilizar totalmente sus horarios.

“para mí lo ideal sería que cada institución que ayuda a la mujer pudiera tener una salita para que puedan dejar a los niños porque para algunas es muy complicado dejar a los niños en un jardín, porque puede que no alcances a llegar a buscar o muy temprano para sacarlos, uno también está pendiente por si le pasa algo, estás más cerca” (Desertora RM)

Por parte de los OTEC también hay debate en la forma más idónea de entregar este beneficio. Cabe aclarar que hoy en día hay fundaciones que disponen en su interior de una sala para poder recibir algunos hijos de beneficiarios, pero cumpliendo algunos requisitos.

“acá tenemos guardería, entonces las estudiantes pueden recurrir, pero no tenemos cupo para todas entonces ellas tienen que postular, yo diría que en general quedan casi todas. Van niños desde cierta edad, que tienen control de esfínter, son independientes en términos de ir al baño” (Encargado OTEC RM)

Tal y como los desertores, en general los OTEC plantean las mismas dos alternativas de cuidado infantil, pero con algunas diferencias. Manifestaron también su opinión con respecto a la entrega de un subsidio directo a los beneficiarios para que ellos puedan gestionar directamente el cuidado de sus hijos, a lo cual se mostraron contrarios, ya que no se puede tener control alguno del uso de ese dinero y tampoco aseguraría que los alumnos tuvieran resuelto el tema.

“El subsidio directo no, porque uno no sabe qué va a pasar con ese subsidio, uno ve acá que los chiquillos prefieren ahorrarse los 3 mil pesos, bueno, son sus opciones. Al darles un subsidio para cuidar a los hijos, tú no sabes cómo van a quedar realmente” (Encargado OTEC RM)

Con respecto a la instalación de guarderías dentro de las OTEC, las opiniones son variadas, ya que hay entrevistados – especialmente relatores – que plantean que sería la forma más fácil de entregar el beneficio, ya que podría haber total adaptación con los horarios de los cursos y los beneficiarios podrían compartir con sus hijos durante los recreos.

“me lo imagino, situado acá, no sé si es lo mejor o si se puede hacer, tendría que ser acá, la gente estaría tranquila, si tú estuvieras estudiando y tu hijo está cerca y esta acá no tendrías ningún motivo para no ir a clases” (Relatora RM)

Asimismo, hay OTEC que tienen una opinión contraria a que el cuidado infantil se preste dentro de sus instalaciones, ya que no estarían dispuestas a hacerse cargo de la seguridad de esos niños estableciendo que ese no es su negocio, y que tendrían que asumir otros costos administrativos como el aseguramiento de cada uno de esos niños.

“Yo creo que vengan acá con los niños sería un poco complicado, es complejo” (Encargado OTEC VIII Región)

“aquí por espacio no puedo, además igual se corre riesgo, si se accidentan o les pasa algo, ¿quién asume esos costos?” (Encargado OTEC RM)

En relación a llevar a cabo el cuidado infantil a través de convenios de SENCE con instituciones encargadas de las sala cunas y los jardines infantiles, se podría establecer que desde los entrevistados de los OTEC esta sería la estrategia con mayor aceptación. Se plantea que se deberían abrir cupos especiales para los beneficiarios SENCE en instituciones JUNJI que sean cercanas a los OTEC.

“Yo no sé si un subsidio o de repente un convenio con la JUNJI de modo tal que los jardines o salas cunas JUNJI cercanas al lugar donde las personas estén capacitándose tenga evaluación preferencial de ser recibidos sus niños, algo por ahí” (Encargado OTEC RM)

“quizás asegurarles un cupo en algún jardín JUNJI sería lo ideal o un jardín que les permitiera ir a dejar al hijo para que lo cuiden durante el horario de las clases” (Encargado OTEC VIII Región)

Igualmente, se plantea que esta modalidad de cuidado infantil presenta algunos problemas, especialmente durante el invierno, debido a las enfermedades propias de la estación, que se contagian entre los niños. Por ende tampoco se aseguraría la asistencia de los beneficiarios.

“claro, igual en el invierno es complicado, porque cuando se enferman las guaguas la gente no quiere mandar a sus guaguas a la misma sala cuna, ya que ellas mismas dicen no traigas a los niños porque se va a contagiar” (Encargado OTEC RM)

Cabe señalar, que hay Fundaciones del Registro Especial que, si bien observan que el cuidado infantil puede ser una ayuda importante, no les es algo imprescindible, ya que según ellos durante

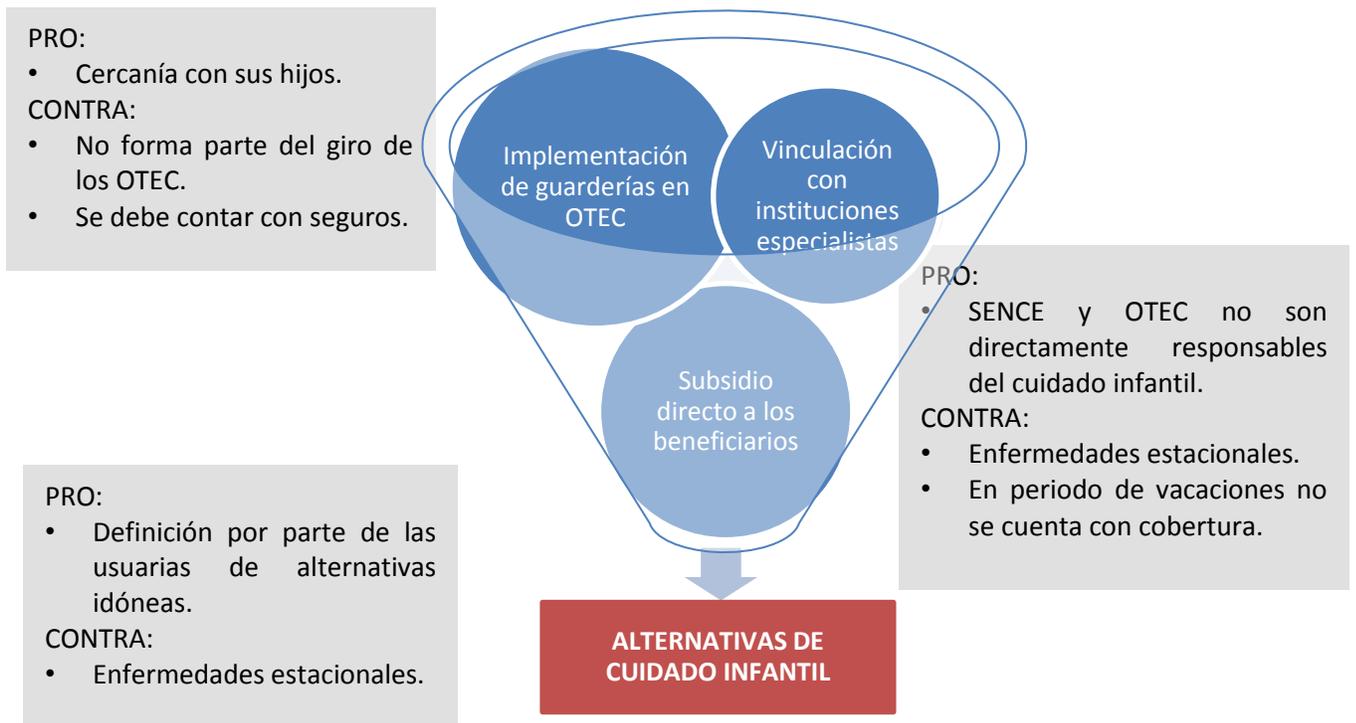
el proceso de selección de alumnos, los OTEC deberían cerciorarse que los beneficiarios, por su propia cuenta, tuvieran asegurado un lugar donde poder dejar a sus hijos durante los horarios en que se imparte la capacitación.

“Por lo menos las chiquillas que vienen acá ya tienen resuelto el tema con familiares, o en los colegios, o los pasa a buscar la vecina y como es un tiempo acotado también el que dura la capacitación lo resolvieron en ese tiempo... yo creo que en esos casos lo mejor es tener una oferta súper clara y sé que ahí se quedan muchos casos fuera pero en general las mamás tienen que asumir ciertas realidades. Darles tanta opción al final no se transforma en una opción sino que en darles un problema y en hacer un proceso más dificultoso para acceder a esos beneficios.”

(Encargado OTEC VIII Región)

Por último, establecer que según algunos entrevistados, la implementación del cuidado infantil no sería necesaria para todos los beneficiarios con hijos pequeños, ya que los que se capacitan en horario vespertino, que por lo general están trabajando, no tienen la posibilidad de pasar a buscar a sus hijos a sus casas, sala cunas o jardines después del trabajo e irse al OTEC.

Figura 9: Alternativas de entrega de Cuidado Infantil según actores entrevistados



5. Cómo abordar la deserción desde la perspectiva de los OTEC

A la hora de analizar las tasas de deserción, las visiones que tienen las fundaciones son distintas, y se analizan desde perspectivas totalmente diferentes. Si bien hay cierta homogeneidad en cuáles son las tasas normales de deserción en el programa, entre el 20% y el 30%, los OTEC manifiestan distintas preocupaciones cuando se superan dichos niveles. Por un lado, existen fundaciones que tienen una visión más financiera del fenómeno y señalan que la tasa de deserción pasa a ser preocupante cuando el programa no se financia.

“Preocupante, es un tema que tiene que ver con los recursos del programa, de cómo se financia un curso o no, yo creo que un programa de capacitación se financia cuando uno puede cobrar un 60% o 70% de los recursos que están comprometidos o sino claramente no se está pagando”

(Encargado OTEC VIII Región)

Desde la otra vereda, existen fundaciones que ubican sus preocupaciones en el desperdicio de los beneficios, estableciendo que lo que les inquieta es que cada cupo de una persona que deserta podría haberse utilizado en otro postulante que sí terminara el curso.

“Yo diría que el 30% en promedio, hay cursos que están más altos y cursos que están más bajos. Un curso que entra con 25 personas y que sale con 17-16 es un curso que nos preocupa, ya que hay una evidente pérdida de recursos que podrían haber sido destinado a otros beneficiarios. Un curso que entra con 25 y que sale con 22 es un buen curso, ya bajando los 20 es malo”

(Encargado OTEC RM)

“Yo creo que los que entran en primavera la tasa de deserción es de un 20% a lo más 25% y los que ingresan en Marzo debe estar cerca del 10%”

(Encargado OTEC RM)

Ante posibles casos de deserción, las OTEC entrevistadas para este estudio presentan distintos tipos de medidas para poder evitar disminuir su cantidad de alumnos. Si bien muchas de ellas son transversales a las instituciones, hay otras propias de cada una y que tienen un impacto distinto.

En primer lugar, se advierte que las fundaciones en general, lo primero que hacen ante el ausentismo de beneficiarios, es intentar ubicarlos telefónicamente para poder conocer las razones por las cuales no ha podido asistir a clases e intentar motivarlo a seguir adelante. De no dar resultados dicha estrategia, algunas OTEC optan por llevar a cabo una visita al hogar para conocer directamente las complicaciones.

“si esta persona ya empieza a faltar a clases, se le llama por teléfono, incluso el Director va al domicilio de la persona a conversar con ella, a entrevistarla y también a buscar soluciones para que pueda volver, o sea, hasta la última instancia estamos ahí pendientes, tratando y luchado para que la gente vuelva”

(Relatora VIII Región)

Otra medida para reducir las tasas de deserción que se levantó durante el estudio es la entrega de montos de subsidios superiores a los 3.000 pesos diarios. Esto se da en casos donde el subsidio no alcanza para llegar a la institución.

“nosotros en algunos casos hemos entregado subsidios adicionales, veces donde los alumnos dicen que vienen de más lejos y no les alcanza para pagar el pasaje y en esos casos nosotros hemos intervenido y hemos entregado un subsidio adicional” (Encargado OTEC VIII Región)

Asimismo, algunas fundaciones cuentan con un equipo profesional de apoyo que cumplen la labor de respaldar a los beneficiarios en aspectos psicosociales, que faciliten la participación de las personas en los cursos, generando espacios de conversación importantes y también las derivan a instituciones que puedan orientarlos a resolver sus problemas.

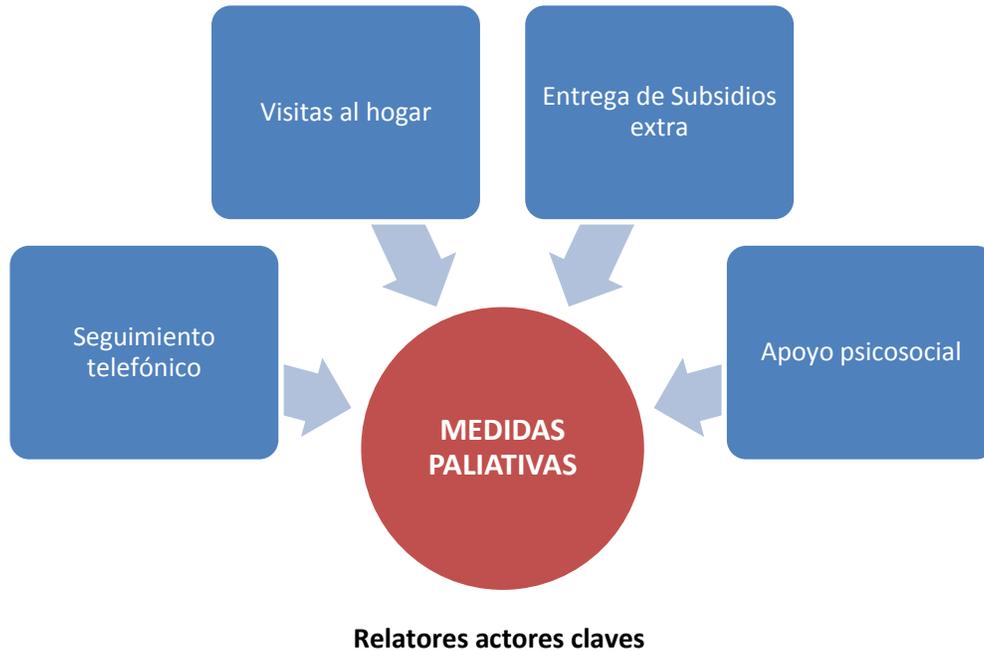
“si el mismo profesor detecta una situación con un alumno en específico, que se distrae mucho en clase, que habla por teléfono y las veces que se logra escuchar siempre está hablando de : “mira mi mama, mi hijo”, derivarlo al equipo y se toma nuevamente contacto con esa persona y se busca la instancia de poderlo ayudar, generalmente es el trabajo de las profesionales, poder detectar a tiempo, antes de que se produzca una de esas situaciones y no haber dicho nada” (Encargado OTEC VIII Región)

Parece ser de gran relevancia, para que los beneficiarios de SENCE se mantengan durante todo el proceso de formación, el trato que se les entrega a éstos. Al ser en su mayoría personas de alta vulnerabilidad social que están acostumbradas a ser soslayados en sus derechos, requieren de una comunicación adecuada. En este sentido, pasan a tener una gran relevancia los relatores, quienes más allá de cumplir con su rol de facilitador, deben cumplir una labor esencial a la hora de relacionarse con los beneficiarios, detectar factores que puedan hacer que éstos se retiren de los cursos de capacitación y actuar a tiempo para poder evitarlo.

“Cada vez que han ido al consultorio no los han atendido bien, siempre se les han cerrado las puertas, entonces tampoco están acostumbrados en realidad, piensan que si faltan 2 días ya perdieron su opción y no saben que están las puertas abiertas. Entonces, necesitan una contención particular nuestros estudiantes, sobre todo cuando están entrando, después uno los puede ir soltando un poco más” (Encargado OTEC RM)

“yo me doy cuenta cuando una persona esta triste o tiene problemas, su lenguaje corporal hace que uno se dé cuenta: que está triste, que esta bajoneada y, generalmente en los recreos, voy afuera, les brindo un cafecito, un vaso con agua, e intento entablar una conversación para que se desahogue. Entonces así lo puedo ayudar, con consejos” (Relator VIII Región)

Figura 10: Principales medidas paliativas aplicadas por los OTEC para evitar deserción



6. Buenas prácticas

En función de lo señalado por los actores entrevistados se han sistematizado las mejores prácticas realizadas por los OTEC para mantener la participación de los alumnos durante el curso, y de esta forma tratar de disminuir la deserción. A continuación se señalan estas prácticas:

- Motivar e instar a los alumnos desde el inicio del curso, a organizar una actividad grupal para cerrar la capacitación. Esto les da sentido de pertenencia, al ser parte de un grupo, y los motiva a asistir y terminar la capacitación para participar de dicha actividad.

“...he establecido paseos de fin de curso que se comienzan a organizar al principio, y se les mantiene interesados y motivados durante el proceso. Pero para ello es importante establecer un vínculo...” (Relator OTEC VIII Región)

- Nivelar o hacer reforzamiento a los alumnos que están en condiciones más precarias a la hora de capacitarse. Dado que las personas que no logran comprender lo que el relator está enseñando, tienden a sentirse superados y por tanto es probable que dejen el curso. Además para el resto de los compañeros esta situación también resulta molesta, puesto que no logran avanzar al ritmo deseado. Es por esto que algunos OTEC, al detectar estas brechas iniciales o provocadas por la ausencia prolongada, han decidido ofrecer nivelación para retener a las personas que no logran comprender y de esta forma mejorar el desarrollo del curso.

“...hemos desarrollado las metodologías necesarias para poder capacitarlos y que puedan desarrollar las competencias necesarias, se generan diferencias en un mismo curso pero también se logran nivelar dentro de lo posible, obviamente van a salir algunos mejor capacitados que otros como en todas partes pero se logra nivelar...”

(Encargado OTEC RM)

- Acompañamiento psicosocial. Algunos OTEC realizan un trabajo personalizado con los participantes, con psicólogos, asistentes sociales o profesionales de área. El objetivo es detectar motivaciones, situación familiar y económica, definir un perfil y hacer seguimiento y en caso de ser necesario implementar mecanismos de intervención para la mantención del participante el curso. Principalmente se ayuda a los participantes a organizarse, detectar posibles impedimentos para su asistencia a fin de resolverlos anticipadamente, conectar con redes de apoyo e incluso visitarlos en sus hogares en caso de inasistencia prolongada.

“al final más que un apoyo tan técnico es un apoyo más que se siente una institución apoyándolos, que no están solos, sobre todo cuando hay trato individual entonces es importante sacar pecho y que no están solos, que tienen una institución apoyándolos, asesorándolos, es importante igual, yo pienso que es una irresponsabilidad y dejar que salgan, si haces un seguimiento a la población lo más seguro es que no estén trabajando en eso o que era lo que estaba acostumbrados a hacer y vuelta y chao...”

(Encargado OTEC RM)

“...hay varios organismos que hacen un trabajo que va mucho más allá del aula con el alumno, en el sentido de preocuparse de ellos en temas más familiares, en temas más sociales de cada persona y van haciendo un acompañamiento con los alumnos y yo creo que es importante ese tema justamente para que las personas se sientan parte de algo y generen el compromiso que no tienen absolutamente con nada. Sobre todo con los jóvenes, eso es lo que pasa...que la persona estaba enferma y no pudo asistir y el organismo a través de su asistente social o de algún administrativo se da el trabajo de ir a la casa de la persona y ver efectivamente que es lo que pasó, si tiene algún documento decirle que no se preocupe que puede seguir en la capacitación entregando el documento de que fue al doctor, ya eso a la persona le genera un vínculo con la organización que los motiva a seguir yendo al curso...”(Funcionario SENCE)

- Contar con relatores cercanos, que logren generar vínculos, aterrizar la materia de manera práctica y ajustada a la realidad del participante.

“...Que sea cercano ojalá, que sea un relator que pueda entender al estudiante, la relación que se tiene que generar también es importante, obviamente hay una relación de autoridad pero sí de cercanía y pueden tener lazos, las relaciones humanas en general afectan harto a que estas relaciones se den de forma más continua y resulten mejor. Es importante que tengan técnicas pedagógicas pero también es importante que

sea un conocedor del oficio, que no sea el teórico, que no sea un gallo de Universidad que da una Catedra, tiene que ser una persona practica que conozca el perfil y aterrice todo, que todo lo lleve a la práctica y a lo concreto, a la vida de los estudiantes, porque si te quedas en la teoría el estudiante no va a enganchar en las clases más allá de que sean clases prácticas y hablar de terminología que son súper desconocidas para los estudiantes, se va a sentir mal, se va a sentir que es mucho menos y además no va a entender...” (Encargado OTEC RM)

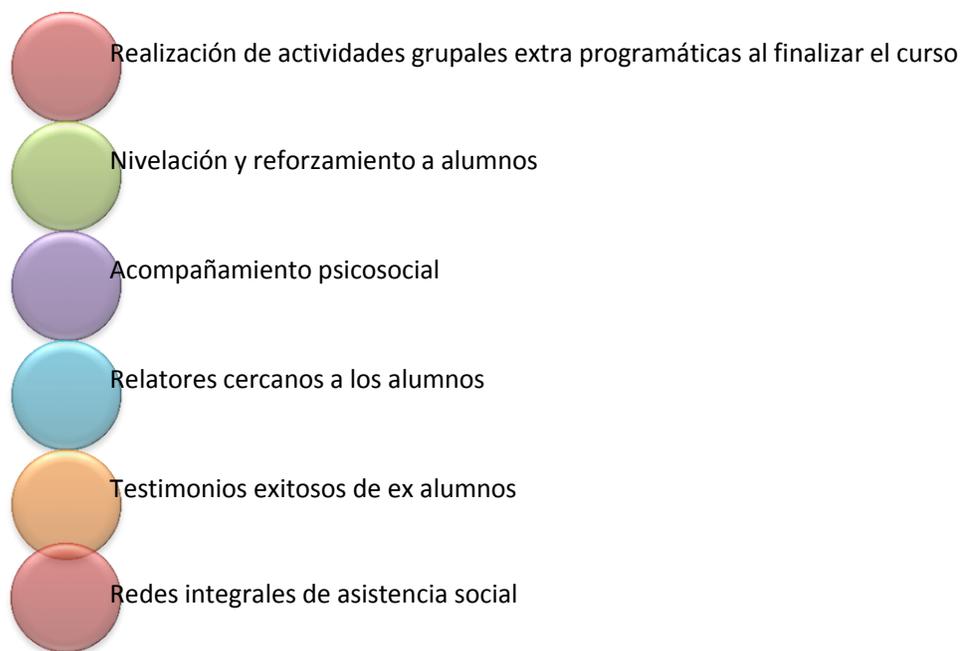
- Realizar charlas con ex alumnos que cuenten sus experiencias exitosas para motivar a los participantes de los cursos. Con el objetivo de mostrar que otra persona en condiciones similares a las de participante y haciendo el mismo curso, ha logrado tener éxito, para recalcar que el participante puede lograrlo y de esta forma motivar su permanencia en el curso.

“...Yo creo que el tema motivacional, ahí claro, hemos trabajado harto nosotros, no tanto individualmente, sobre todo en los cursos que tienen más dificultad con visitas testimoniales, cabros que pasaron por acá, que les está yendo bien o ir a las empresas en donde estén y se encuentren nuestros cabros con ellos y que les digan: “yo también trabaje allá y ahí pasaba esto”, eso como cuestión motivacional nosotros trabajamos harto, con la razón testimonial...” (Encargado OTEC RM)

- Tener redes para entregar asistencia integral a los alumnos, en aspectos que escapan al que hacer del OTEC, pero que deben atenderse para que la capacitación sea exitosa.

“...también se ve alguna situación puntual que el alumno pueda tener y no haya dicho para nosotros poder activar las redes de atención, llámese una red de poder buscarle solución a un problema, supongamos de extrema necesidad que tenga el grupo familiar de la persona, del entorno, ya sea para derivarlo a un centro de salud si está enfermo, a un sicólogo si necesita resolver un problema de esa naturaleza o derivarlo a una asistente social que lo pueda apoyar en un tipo de asesoría. Buscamos estrategias de poder tener un contacto permanente con los alumnos...” (Encargado OTEC VIII Región)

Figura 11: Buenas prácticas implementadas por OTEC



VII. Recomendaciones y oportunidades de mejora

A lo largo de este estudio, han aparecido una serie de aspectos que a continuación se resumen como recomendaciones que pueden ser incorporadas en el diseño y la implementación de este programa en particular, como en otros de SENCE. Algunas de ellas fueron mencionadas por los propios entrevistados y otras han sido propuestas por el equipo de la Sub Unidad de Estudios. Dichas recomendaciones son:

- Mejorar cantidad y calidad de materiales, las personas entrevistadas valoran tener los materiales necesarios para desarrollar las actividades de taller y en una cantidad equivalente al número de participantes. Pero algunos desertores señalan que los materiales eran pocos y en más de una ocasión no contaron con los suficientes para la actividad planificada y tuvieron que comprarlos, ya sea ellos o los relatores para poder realizar dicha actividad.
- Analizar la factibilidad de otorgar dar mayor flexibilidad en relación al cambio de curso, los OTEC entrevistados señalan que las personas no siempre tienen clara su opción y lo que implica, sobre todo los más jóvenes, por tanto sugieren aprovechar la motivación del participante y permitir que si un curso no le gustó o no lo puso terminar, pueda cambiarse y probar otro, sin impedirle capacitarse durante el período de castigo.
- Tener mayor cercanía con las personas, hacer seguimiento y acciones que logren que la persona se sienta considerada y parte de la institución donde se está formando. Existen experiencias positivas en este aspecto, pero no es una situación generalizada en todos los OTEC.
- Realizar prácticas pagadas y que estén en sintonía con lo que la persona estudió y que cuente con el apoyo del OTEC. La práctica por sí misma no motiva fuertemente a los participantes puesto que muchas veces no se relaciona con lo aprendido o los participantes se comparan con los otros trabajadores que hacen los mismo que ellos pero recibiendo un sueldo. Por tanto varios OTEC han acordado con las empresas las condiciones mínimas de las prácticas y que se otorgue un pago de hasta el sueldo para el practicante. Es esta misma línea es relevante que las prácticas laborales se lleven a cabo en lugares cercanos a los hogares de los beneficiarios, para así facilitar su permanencia en éstas.
- Mejorar el portal web SENCE: hacerlo más pertinente a la población que se atiende, que a juicio de los entrevistados tienen poca comprensión de lo que leen, por tanto se requiere tener información sencilla y amigable, dejando claro el objetivo del curso, los contenidos, exigencias o nivel requerido y perfil de egreso, como también información sobre la dirección y horarios para que las personas puedan seleccionar el curso con mayor información.

- Llevar a cabo procesos de orientación de los beneficiarios, previo a la postulación, en cuanto al alcance de los cursos, sus reales oportunidades laborales, duración y ubicación. Es de gran relevancia que los encargados de dicha orientación no sean los propios OTEC, sino el mismo SENCE o entidades independientes a la capacitación.
- Comenzar los cursos a más tardar en el mes de Abril, especialmente los de mayor duración, ya que según lo manifestado por los entrevistados la gente está acostumbrada a seguir un calendario escolarizado, que comienza en Marzo y finaliza en Diciembre. Evitar que los cursos se dicten durante Enero y Febrero, meses en los cuales el ausentismo aumenta, igualmente que la deserción.
- Implementar el cuidado infantil en el programa, ya que hay coincidencias entre los actores clave que los niños son una de las principales razones por las cuales las mujeres desertan de los cursos de capacitación. Analizar profundamente cuál o cuáles son las estrategias más idóneas para implementarlo. Se recomienda estudiar 3 formas de entrega del cuidado infantil: Subsidio directo a beneficiarios; Vinculación con instituciones dedicadas al tema para desarrollar alianzas; Implementación de guarderías infantiles en el OTEC.
- Ajustar la oferta a los requerimientos o necesidades de la población atendida, poniendo especial énfasis en los siguientes aspectos:
 - Las competencias de empleabilidad son valoradas tanto por SENCE como por los OTEC, pero los alumnos las ven como algo aislado y sin relación con el oficio. Por tanto se sugiere incorporar estas competencias de manera transversal al oficio y no realizarse en módulos separados.
 - Las actividades grupales son valoradas por todos los actores entrevistados, dado que permiten aprender haciendo y son más motivantes que las horas de pizarrón o teóricas. Sin embargo, cuando los grupos son de gran cantidad de alumnos, solo unos pocos practican y aprenden los contenidos, mientras el resto mira y se desmotiva. En este sentido, se sugiere realizar actividades grupales, en grupos de no más de 2 a 3 personas, para asegurar que todos practiquen y puedan desarrollar los aprendizajes esperados de la actividad.
 - El nombre del curso genera mucha expectativa, por ende es necesario que el curso se ajuste a lo que el nombre promete o cambiar el nombre del curso. Dado que los alumnos se desmotivan cuando sienten que el curso no cumple con lo que promete o el nivel es más bajo de lo esperado.
- Desarrollar en los próximos meses estudios en dos temáticas detectadas como clave en este trabajo:

- Cuidado Infantil: con el propósito de identificar la mejor forma de implementarlo en los programas de SENCE
- Proceso de selección de beneficiarios: con el objetivo de sistematizar las distintas estrategias aplicadas por los OTEC e identificar en cuáles aspectos debe intervenir SENCE en dicha materia.

VIII. ANEXOS

Pauta entrevista Encargado nacional y encargados regionales de SENCE

Campañas de comunicación

1. Aspectos principales de la o las campañas de difusión que hace SENCE para el programa FOTRAB Registro Especial.
 - a. Cuál es el mensaje y la promesa
 - b. Medios por los cuales se comunica e invita a los beneficiarios.
 - c. ¿Cuál es la responsabilidad de SENCE en la difusión y convocatoria del programa?
 - d. ¿Cuál es la responsabilidad de OTEC en la difusión y convocatoria del programa?

Procesos de selección

2. ¿Entrega SENCE lineamientos a los OTEC para llevar a cabo el proceso de selección de usuarios? De existir, ¿en qué consisten dichos lineamientos? ¿Efectivamente se cumplen estos lineamientos?
3. ¿El SENCE tiene alguna injerencia en el proceso de selección de usuarios? ¿Cuál injerencia?
4. ¿Los OTEC tienen procesos de selección de alumnos distintos o son similares entre sí?
5. ¿Se distinguen procesos de selección más pertinentes que otros? ¿Cuáles? ¿Hay algunos procesos que se distingan como deficitarios? ¿Cuáles?

Información sobre Deserción

6. ¿Cuáles son las tasas de deserción del programa?
7. ¿Quién les facilita dicha información?
8. ¿Se da de manera oportuna?
9. Si no se da de manera oportuna, ¿cómo se podría articular un proceso más efectivo con respecto a esta información?
10. ¿Es la deserción una variable relevante a la hora de evaluar los cursos de capacitación? ¿Y para evaluar un OTEC?
11. Según tu experiencia, ¿qué índice de deserción serían normal o aceptables? ¿Por qué?
12. ¿En qué momento de la capacitación se da mayor deserción (dentro de la fase lectiva)? ¿Hay más deserción en el paso de la fase lectiva a la práctica laboral? ¿Por qué?
13. ¿Cuáles son tus hipótesis sobre que existan estas tasas de deserción?
14. En tu experiencia ¿inciden factores como
 - a. Sexo
 - b. Edad
 - c. OTEC
 - d. Sector productivo
 - e. Tipo de Salida Laboral dependiente e independiente (Subsidio de herramientas)

15. ¿Se puede construir un perfil del desertor? ¿cuáles serían los elementos que componen este perfil?
16. ¿Cómo se explica que regiones como la I, la III, la VIII y la X tengan niveles de deserción más altos con respecto a las otras regiones?

Organismos técnicos y deserción

17. ¿Cómo evalúa el nivel de los OTEC del Registro Especial en términos generales?
18. ¿Cómo afecta el factor deserción a los OTEC? Es una variable que índice directamente en que sea una buena o mala OTEC?
19. ¿Tienen detectados ciertos oficios donde se da una mayor tasa de deserción? ¿se toman medidas con respecto a dichos? ¿Qué medidas?
20. ¿Estimas que el cuidado infantil podría bajar la deserción? ¿Debería ser sólo para mujeres?
21. ¿Existen indicaciones de SENCE hacia los OTEC de cómo actuar frente a una posible deserción? ¿Cómo evitarla? Medidas paliativas.
22. ¿Existen medidas que se hayan aplicado de un año a otro o de un llamado a otro que hayan apuntado a la disminución de la deserción?
23. ¿Qué aspectos del programa habría que incorporar para aumentar la retención de beneficiarios en los cursos?

Pauta entrevista a beneficiarios desertores

*Buenos/as días/tardes. Mi nombre es _____ y trabajo en **el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE**. Estamos realizando entrevistas para **un estudio que busca conocer las razones por las cuales algunos beneficiarios dejaron de ir a los cursos de capacitación**, y para esto requerimos de su importante colaboración. Este estudio es de carácter **confidencial**, por tanto sus respuestas serán tratadas **anónimamente** y podrá responder con entera confianza. Usted fue seleccionado al azar entre cientos de personas. Esta entrevista tiene una duración de aproximadamente **30 minutos** y hablaremos sobre distintos temas a propósito del curso en el que usted participó.*

Le pido por favor confirmar su disponibilidad para responder a esta entrevista, para lo cual será usted contactado por una persona de SENCE que se dirigirá al lugar que usted estime conveniente.

En caso de respuesta afirmativa: Muchísimas gracias por su colaboración, en los próximos días la entrevistadora se contactará con usted para concertar la reunión

En caso de respuesta negativa: Le agradezco de todos modos su atención. Que tenga un buen día.

Descripción general curso capacitación

1. ¿Cuál es el curso de capacitación al que usted ingresó?
2. ¿Usted pudo elegir el curso de capacitación al que ingresó?
3. ¿Por qué optó por ese curso de capacitación?
4. ¿Usted tenía experiencia en el oficio que se dictaba en el curso?

Medios de comunicación

5. ¿Cómo se enteró de este programa de capacitación?
6. ¿Qué información tenía respecto al curso?

Motivaciones y expectativas

7. ¿Qué lo motivó a optar por capacitarse?
8. ¿Cuáles eran sus expectativas cuando ingresó a la capacitación? ¿Se cumplieron dichas expectativas durante el tiempo en el que estuvo en el curso?
9. ¿Existieron diferencias entre lo que SENCE o el OTEC (dependiendo del proceso de postulación) le prometieron en un comienzo y lo que fue la realidad del curso?

Evaluación del curso

10. ¿Cómo evalúa el nivel técnico del curso y del relator?
11. ¿Qué le pareció la metodología del curso?
12. ¿El horario en el que se dictaba el curso, era adecuado?

13. ¿Alcanzó a aprender cosas nuevas en el curso?

Deserción

14. ¿En qué momento tomó la decisión de desertar del curso? ¿Fue una decisión pensada previamente?
15. ¿Cuáles son las principales razones por las cuales abandonó el curso de capacitación? Ahondar en factores familiares, personales, sociales y de OTEC.
16. Cuando usted tomó la decisión de desertar, ¿la conversó previamente con el OTEC? ¿El OTEC le ofreció alguna alternativa para que se mantuviera en el curso?
17. ¿Qué tendría que haber pasado para que no hubiera abandonado el curso? ¿Qué se le debería incorporar a la capacitación para que usted la terminara?
18. ¿Participaría nuevamente en algún curso de capacitación?
19. ¿Qué cambios debería impartir SENCE para que usted se motivara a participar nuevamente en un curso?
20. ¿En qué temática le motivaría capacitarse?

Componentes del programa

21. ¿Cómo evalúa el monto de 3.000 pesos correspondiente a los subsidios diarios por asistir al curso?
22. EN EL CASO DE QUE EL ENTREVISTADO TENGA HIJOS MENORES DE 6 AÑOS, ¿Tiene usted hijos? ¿Si se le hubiera facilitado alguna forma para el cuidado de sus hijos, se habría mantenido usted en el curso? ¿Cuál le parece a usted el mejor mecanismo para esto? (subsidio diario de cuidado infantil, parvularia cuidadora en el lugar del curso, sala cuna o jardín infantil cercano al curso)
23. Espacio para un comentario al cierre.

Pauta Encargados OTEC

A. Lo primero que necesitamos son los siguientes datos de contacto

Nombre

Cargo

OTEC

B. A continuación iniciaremos las preguntas

Cursos

1. ¿Qué cursos realiza este OTEC? ¿Qué características tienen estos cursos? ¿Qué diferencias tienen esos cursos?

Proceso de selección

2. ¿Cómo realiza el proceso de selección este OTEC? ¿Cuáles son los principales hitos o aspectos de este proceso?
3. ¿Este OTEC implementa algún mecanismo o a estrategia para cumplir con los cupos cuando no hay demanda suficiente? ¿Cuéntenos en que consiste esta estrategia?
4. ¿Los seleccionados/participantes de los cursos tienen conocimientos previos a ingresar al programa o desconocen de que se trata?

Deserción

A modo general

1. ¿Este OTEC ha tenido deserciones?
2. Cómo se mide la deserción en esta institución? quiénes participan en este proceso, qué rol cumple cada uno? Si no hay prácticas en el OTEC, ¿Cómo cree que se podría abarcar esta temática?
3. ¿Qué nivel de deserción es normal, bajo y alto para este OTEC? ¿Por qué?

Con respecto a los cursos y componentes del programa

4. ¿En qué cursos se presenta mayor deserción?
5. ¿Este OTEC ha tenido curso con baja deserción y alta deserción? ¿Qué características tienen los cursos con alta deserción? ¿Qué características tienen los cursos de baja deserción? ¿En qué se diferencian esos cursos?

6. ¿En los cursos con alta deserción el OTEC ha aplicado medidas paliativas para evitarla? ¿Cuáles medidas? ¿Las medidas funcionaron?
7. ¿La duración de la capacitación, entendida como cantidad de horas totales, afecta la deserción? ¿Cómo la afecta?
8. ¿La distribución entre horas teóricas y prácticas afecta el nivel de deserción? ¿Cómo lo afecta?
9. ¿Qué opina de la práctica laboral y que relevancia le da en el proceso de capacitación? ¿Incide en la deserción? ¿De qué manera incide?
10. ¿Qué opina del cuidado infantil y que relevancia le da en el proceso de capacitación? ¿Incide en la deserción? ¿De qué manera incide?

Con respecto a las personas

11. ¿Qué características tienen las personas que desertan de los cursos?
12. ¿Existen aspectos transversales que poseen las personas desertoras (denominadores comunes)? ¿Cuáles?
13. En su experiencia ¿Qué factores sociales inciden en la deserción?

Prácticas del OTEC con respecto a la deserción

14. ¿Este OTEC implementa mecanismos de orientación y apoyo pedagógico? ¿En qué consisten estos mecanismos? ¿En su experiencia estos mecanismos influyen en la capacitación? ¿De qué manera influyen? ¿Cómo afectan la deserción?
15. ¿Este OTEC entrega algún incentivo al relator para finalizar los cursos con la máxima cantidad de alumnos?
16. ¿Qué medidas correctivas adicionales a las ya aplicadas por el OTEC propondría implementar a Sence o el OTEC para evitar la deserción o potenciar la retención de alumnos?

Pauta de relatores

Estamos realizando un estudio para indagar en las causas de la deserción en cursos de capacitación y por eso es relevante conversar con usted dado que con su experiencia nos puede entregar información sobre las motivaciones de esta como de posibles acciones para implementar con el objeto de potenciar la retención de alumnos.

A. Lo primero que necesitamos son los siguientes datos de contacto

Nombre
Cargo
OTEC

B. A continuación iniciaremos las preguntas

Cursos

1. ¿Qué curso o cursos realiza? ¿Qué características tiene(n) ese o esos cursos? ¿solo los realiza en el OTEC X o también trabaja en otros? ¿Cuáles otros? ¿Qué diferencias tienen esos OTEC con respecto a este en sus cursos?

Proceso de selección

2. ¿Cómo es el proceso de selección en este OTEC? ¿Usted participa en ese proceso? ¿Cuál es su participación? En caso de trabajar en más de OTEC cuéntenos si existen diferencias entre ambos OTEC para realizar este proceso.
3. ¿Nos puede mencionar si este OTEC implementa una estrategia para cumplir con los cupos cuando no hay demanda suficiente? Si trabaja en más de un OTEC ¿Cuéntenos si esta estrategia es distinta con respecto al otro OTEC? ¿en qué se diferencian?
4. ¿Los seleccionados/participantes de los cursos tienen conocimientos previos a ingresar al programa o desconocen de que se trata?

Deserción

General

17. Con respecto a la deserción, cuál ha sido su experiencia en este tema?
18. ¿Ha realizado cursos en este OTEC que han tenido deserciones?
19. Cómo se mide la deserción en esta institución? quiénes participan en este proceso?
20. ¿Qué nivel de deserción es normal, bajo y alto según tu criterio en este OTEC? ¿Por qué?

Cursos y componentes del programa

5. ¿Cómo relator ha tenido curso con baja deserción y alta deserción? ¿Qué características tienen los cursos con alta deserción? ¿Qué características tienen los cursos de baja deserción? ¿En qué se diferencian esos cursos?
6. ¿En este OTEC ha tenido curso con alta deserción? En caso positivo, ¿Cómo ha reaccionado el OTEC contratante ante estos casos? ¿Qué medidas tomó el OTEC? ¿Le volvieron a dar ese curso?
7. ¿En esos casos ha aplicado medidas paliativas para evitar la deserción? ¿Cuáles? ¿Cómo
8. han funcionado?
9. ¿La duración de la capacitación, entendida como cantidad de horas totales, afecta la deserción? ¿Cómo la afecta?
10. ¿La distribución entre horas teóricas y prácticas afecta el nivel de deserción? ¿Cómo lo afecta?
11. ¿La calidad de los cursos incide en la deserción? ¿Cómo incide?
12. ¿Qué opina de la práctica laboral y que relevancia le da en el proceso de capacitación? ¿Incide en la deserción? ¿De qué manera incide?
13. ¿Qué opina del cuidado infantil y que relevancia le da en el proceso de capacitación? ¿Incide en la deserción? ¿De qué manera incide?

Personas

14. ¿Qué características tienen las personas que desertan de los cursos?
15. ¿Existen aspectos transversales que poseen las personas desertoras (denominadores comunes)? ¿Cuáles?
16. En su experiencia ¿Qué factores inciden en la deserción?

Prácticas del OTEC con respecto a la deserción

17. ¿Usted implementa mecanismos de orientación y apoyo pedagógico? En caso negativo ¿sabe si el OTEC los implementa? ¿En qué consisten estos mecanismos? ¿En su experiencia estos mecanismos influyen en la capacitación? ¿De qué manera influyen? ¿Cómo afectan la deserción?
18. ¿Ha recibido incentivos de algún tipo por parte de este u otros OTEC para finalizar los cursos con la máxima cantidad de alumnos?
19. ¿Qué medidas correctivas propondría implementar a Sence o el OTEC para evitar la deserción o potenciar la retención de alumnos?