

MEMORIA 2014-2018

Dirección Sociocultural Presidencia de la Republica

Contada por sus actores desde cada una de las 7 Fundaciones presididas por la Directora Sociocultural de la Presidencia.





CONTENIDOS

PRESENTACION



FUNDACION TIEMPOS NUEVOS

FUNDACION INTEGRA

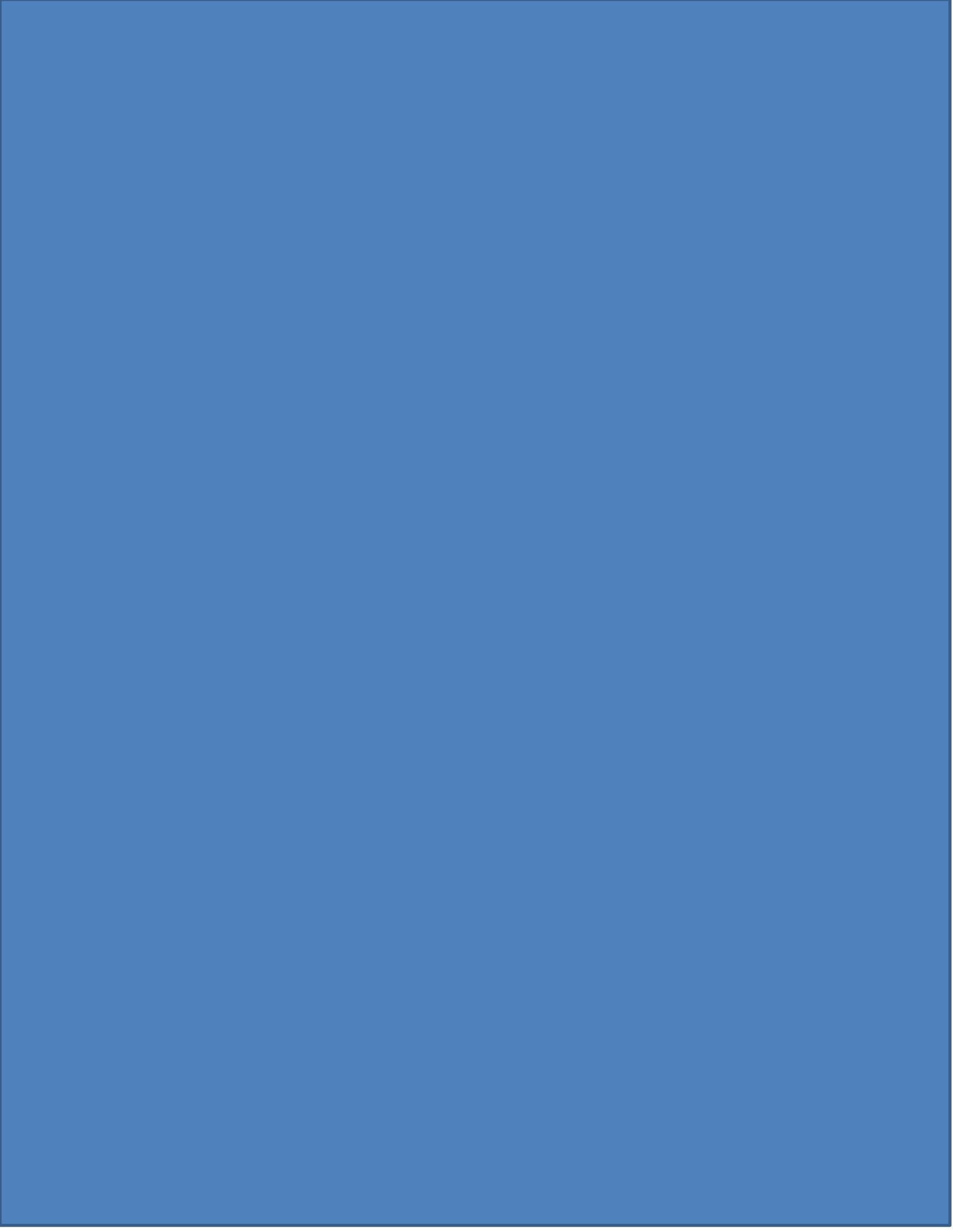
FUNDACION ORQUESTAS JUVENILES E INFANTILES

FUNDACION ARTESANIAS DE CHILE

FUNDACION PRODEMU

FUNDACION DE LAS FAMILIAS

FUNDACION CHILENTER



PRESENTACIÓN

Directora Sociocultural de la Presidencia

La Dirección Sociocultural forma parte de la estructura de la Presidencia de la República, teniendo a su cargo la misión de “Encabezar, coordinar y organizar el trabajo de las siete fundaciones que preside la Directora Sociocultural de la Presidencia de la República de Chile”. Las fundaciones a las que se hace alusión tienen distintos focos de atención y objetivos temáticos, sin embargo, todas ellas se unen en el esfuerzo por orientar parte de los recursos gubernamentales a la población más vulnerable.

Sin embargo, la Dirección Sociocultural no ha tenido desde siempre el carácter y la connotación que hoy posee, cambio que ha ido muy de la mano con la transformación cultural que ha tenido en Chile la figura de la Primera Dama. La historia de Chile ha presenciado a 34 mujeres ocupando la posición de Primera Dama, y aunque entre este número de mujeres ha habido algunas que desde los primeros gobiernos han destacado por su notable legado, a la posición se la tiende a asociar con un rol pasivo de acompañamiento del presidente de la República. Sin ir más lejos, y solamente para graficar el punto anterior, cabe destacar a la señora Eulogia Echaurren García Huidobro (1830-1887), esposa de Federico Errázuriz Zañartu, quien se destacó en su período de Primera Dama por su aporte estético y arquitectónico a la ciudad de Santiago. Bajo su influencia el gobierno nombró como Intendente a Benjamín Vicuña Mackenna, quien dio a muchos sectores de Santiago una



fisonomía similar a la urbe parisina. Asimismo, es posible mencionar a Juana Rosa Aguirre Luco (1938-1941), esposa de Pedro Aguirre Cerda, quien invitara a Elena Caffarena a elaborar políticas públicas y estamentos constitucionales junto a un grupo de destacadas mujeres, lo cual ha sido reconocido como el comienzo de la consecución del voto femenino.

Estas y otras mujeres que han desempeñado el rol de Primera Dama han aportado de forma relevante al desarrollo del país, reconociéndosele hoy a la posición un rol activo en la tarea de Gobierno. A modo de graficar lo anterior, es posible leer la definición actual del rol de Primera Dama entregada por el Centro de Estudios Históricos y Forenses de la Policía de Investigaciones de Chile (2013), institución que define el término Primera Dama como:

“Un título protocolar no oficial, ocupado por la esposa del Presidente de la República; cargo que actualmente vincula una serie de labores y responsabilidades relacionadas – principalmente – con la dirección y la coordinación de actividades en materia de apoyo social hacia sectores más vulnerables de nuestro país”.

El cambio en la perspectiva del rol, a lo que han contribuido un número importante de mujeres que han ocupado el rol de Primera Dama, ha contribuido a lo que es hoy la Dirección Sociocultural de la Presidencia. En este sentido, destaca particularmente el rol de la señora Leonor Oyarzún Ivanovic (1990-1994), quien creara la Fundación de la Familia en 1990, y además diera inicio al programa de Promoción de la Mujer, que es lo que se conoce como Prodemu; o la señora Marta Larraechea Bolívar (1994-2000), quien creó la Fundación Tiempos Nuevos y el reconocido Museo Interactivo Mirador. En este mismo contexto, destaca el aporte de la señora Luisa Durán de la Fuente (2000-2006), quien durante su gestión implementara el programa “Sonrisa de Mujer”, además de crear la Fundación de Orquestas Juveniles e Infantiles (FOJI). El aporte de estas y otras mujeres durante los gobiernos postdictatoriales, han contribuido a generar la red de fundaciones de la Dirección Sociocultural que hoy conocemos.

De este modo, durante el gobierno de Sebastián Piñera (2010-2014), la Dirección Sociocultural, dirigida por la Primera Dama Sra. Cecilia Morel desarrollo el Programa Elije Vivir Sano que al término de su gestión se convirtió en un programa regular del Ministerio de Desarrollo Social.

Para la gestión 2014-2018, el objetivo de la Dirección Sociocultural fue coordinar el quehacer de las siete fundaciones con el Programa de Gobierno 2014- 2018, esto mediante un enfoque que situara a la persona como centro, acentuando la participación ciudadana efectiva, la descentralización y el desarrollo de nuevas iniciativas. Pero en el contexto de este objetivo, y especialmente durante los tres últimos años de gestión de la Dirección, se pretendió poner énfasis en dos lineamientos estratégicos, a saber, la modernización de la gestión de las fundaciones y la innovación en generación de política social.

En términos de logros con respecto al primer lineamiento estratégico, puede relevarse el aumento significativo en el porcentaje de cumplimiento de la Ley de Transparencia Activa. En cuanto al segundo lineamiento estratégico, durante el año 2015 tuvo nacimiento un programa piloto denominado Chile Cuida, el cual se orienta a entregar cuidados domiciliarios de larga duración a adultos mayores en condición de dependencia física y/o intelectual, además de un espacio formación y contención terapéutica a sus cuidadores/as. Este programa se encuentra al 2018 en 5 comunas, con una cobertura de 625 familias, y será ampliado a otras comunas en el marco del Subsistema Nacional de Apoyos y Cuidados. El programa Chile Cuida nació en la Dirección Sociocultural y fue luego rediseñado e implementado en la Fundación de las Familias.

Sin embargo, a pesar de los avances en los lineamientos estratégicos antes mencionados, las fundaciones han continuado sus procesos particulares de

desarrollo a través de logros que bien valen ser notados. Con este espíritu es que se genera el presente documento, el cual tiene por propósito destacar las iniciativas particularmente relevantes para la gestión de las fundaciones durante el período 2014-2018.

En el texto se expone una iniciativa por Fundación, tratándose precisamente de aquella iniciativa que ha sido destacada por las propias Fundaciones en relación al enfoque de gestión que ha querido imprimir cada dirección ejecutiva, así como en relación a la relevancia de la iniciativa para el país.

De este modo, la iniciativa de cada fundación se presenta por medio de su descripción, algunos logros concretos y el testimonio de algunos profesionales de las fundaciones y de beneficiarios o usuarios de dichas iniciativas. Los profesionales seleccionados para entregar su testimonio tienen como característica el haber participado en el diseño e implementación de las iniciativas, así como los beneficiarios, la particularidad de haber sido usuarios de la iniciativa por al menos 5 meses.

De este modo, se quiere dejar aquí memoria de los principales logros de las fundaciones en torno a su iniciativa o programa más relevante para la gestión 2014-2018. Se espera que este ejercicio de reconstitución pueda tener alguna incidencia a la hora de dar continuidad a algunos esfuerzos estratégicos de las fundaciones, esto a pesar del cambio en sus direcciones ejecutivas y la propia presidencia de las fundaciones.

PAULA LORENA FORTTES VALDIVIA



FUNDACIÓN TIEMPOS NUEVOS (MIM)

La Fundación Tiempos Nuevos es una institución privada sin fines de lucro y forma parte de la Red de Fundaciones de la Dirección Sociocultural de la Presidencia. Fue creada en 1994 y su misión principal es gestionar el Museo Interactivo Mirador (MIM), inaugurado en marzo de 2000.

La Fundación está conformada por un Directorio, una Dirección Ejecutiva, y 6 Direcciones, de Educación, de Museografía, de Operaciones, de Servicios al visitante, de Personas, y de Administración y finanzas. A la fecha tiene una dotación de 163 funcionarios permanentes.

Su financiamiento proviene aproximadamente en un 80% de los recursos anuales que entrega el Ministerio de Educación a través de un Convenio de colaboración, en tanto los ingresos restantes del MIM se generan por la venta de entradas, principalmente. Las definiciones estratégicas son las siguientes:

Objetivos estratégicos

- ✓ Garantizar el acceso al museo y a la experiencia MIM
- ✓ Contar con un proyecto museológico orientador, actualizado y dinámico, así como con una oferta expositiva innovadora
- ✓ Contar con instalaciones óptimas y sustentables
- ✓ Extender la experiencia MIM más allá de la visita al Museo
- ✓ Posicionar al MIM en la opinión pública
- ✓ Contar con un soporte permanente de redes de respaldo y actores clave para cumplir nuestra

La **Misión** de la fundación es “gestionar el MIM con criterios de excelencia. Contar con un sistema de gestión de personas alineado con las definiciones estratégicas. Contar con una base financiera sólida para cumplir los objetivos estratégicos”.

Por su parte, el Museo Interactivo Mirador, es un espacio que ofrece una experiencia de asombro, curiosidad y acercamiento al mundo de la ciencia. Es un museo pionero, único en Chile y que se ha convertido en referente en América Latina. Se inserta en un parque de 12 hectáreas en la comuna de La Granja, constituyéndose en un gran complejo con cerca de 300 módulos interactivos, instalados en 14 salas interiores y en espacios al aire libre.

Su propósito es fomentar la curiosidad y el acercamiento a la ciencia, así como la formación de pensamiento crítico y transformador; contribuir al desarrollo de una cultura científica en el país y a despertar vocaciones vinculadas con la ciencia; y muy especialmente aportar a la equidad de la educación, facilitando el acceso a experiencias relacionadas con la ciencia.

Su propuesta educativa, como espacio complementario a la educación formal, está determinada por lo interactivo, lúdico y la exploración autónoma, y es desarrollada integralmente por un equipo de profesionales especializados, que planifican y diseñan esta experiencia única y asombrosa para los visitantes.

El público objetivo son los estudiantes de todo Chile, de jornada diurna y vespertina, a quienes se otorga acceso gratuito o tarifa preferencial, según el índice de vulnerabilidad del Establecimiento Educacional. También son los profesores, a través del ingreso

gratuito o tarifas preferenciales o a través de los cursos de formación en didácticas de la ciencia. También las niñas, niños, y jóvenes beneficiarios de organizaciones sin fines de lucro, orientadas a la infancia y adolescencia, quienes pueden acceder al MIM con tarifa preferencial y las familias y público en general que visitan el museo, provenientes de la Región Metropolitana y otras regiones del país y el extranjero.

Otra variante son las muestras itinerantes del MIM en distintas ciudades y localidades del país, muestras en las cuales los estudiantes, docentes, familias y público general de regiones pueden apreciar las muestras regulares del museo. Adicionalmente al Museo y las actividades que en él se desarrollan, se cuenta con dos programas complementarios que son Programa Nacional de Formación Continua para Profesores y Programa de Itinerancias por Chile. El primer programa busca aportar a la actualización de metodologías de enseñanza de los profesores en aula. Para esto, se realizan cursos para 30 profesores como máximo, basados en una metodología con un enfoque práctico, de tipo activa y participativa, que privilegia la experiencia. Anualmente se realizan más de 20 cursos en los meses de enero y julio principalmente.

Por otro lado, el programa MIM de Itinerancias por Chile, busca resolver el acceso limitado a oportunidades culturales, científicas y educativas gratuitas que tienen los niños y jóvenes en edad escolar, residentes en regiones distintas a la Metropolitana, como también para sus

familias. Para esto se realizan diez movimientos anuales a lo largo del país (excluyendo la Región Metropolitana) durante el periodo escolar, de marzo a noviembre, para lo cual existen muestras diseñadas y construidas especialmente.

Principales Hitos 2014 – 2018

Desde 2014, y como eje fundamental de la gestión, el MIM se propuso contar con un proyecto museológico orientador, actualizado y dinámico, así como con una oferta expositiva innovadora.

Este desafío implicó una revisión de los contenidos y la forma de exhibirlos, asumiendo que la ciencia está en permanente cambio y la renovación en un museo como el MIM es ineludible. De esta forma surgieron dos de los proyectos más emblemáticos de estos 4 años: Túnel Universo y Neurozona.

El primero surgió ante la necesidad de dotar al principal museo interactivo de ciencias del país de una temática cada vez más relevante para Chile, como es la astronomía, y que estaba ausente como oferta museográfica.

Para este nuevo espacio se rehabilitó el edificio Túnel, en un inmueble contiguo al edificio principal, que desde 2011 estuvo deshabitado y usado como bodega, por lo que se encontraba en un estado de abandono y deterioro. Debido a su belleza arquitectónica y grandes dimensiones era el lugar ideal para albergar la muestra de astronomía, lo que significó una serie de trabajos de infraestructura que se enmarcaron en el Plan de Inversión Mayor del MIM en su conjunto, que se ejecutó desde el año 2014 y que abordó mejoras sustantivas en sus instalaciones (climatización, iluminación, red de incendio, entre otros) para contar con un museo óptimo y más sustentable.

El desarrollo del segundo proyecto, “Neurozona” también obedeció a la importancia de avanzar junto a los nuevos descubrimientos científicos y, en este caso, aquellos relacionados con el funcionamiento del cerebro. Esto implicó la renovación completa de la antigua sala Mente y Cerebro, creada en 2004.

La nueva sala no solo tiene una estética más moderna, sino que sus 19 módulos interactivos - distribuidos en 250 m²- corresponden a desarrollos completamente nuevos, además de contar con un renovado enfoque que apunta al corazón del quehacer del MIM: ¿cómo aprendemos?, desde la perspectiva de la neurociencia



Sala Neurozona



Iniciativa destacada: El Túnel Universo



Una de los principales hitos de la fundación en su período de gestión 2014-2018 fue el diseño e implementación de un nuevo espacio en el MIM, el cual se denominó Túnel Universo. Túnel Universo es un espacio permanente que el MIM desarrolló con el fin de acercar a personas de todas las edades a experiencias educativas significativas vinculadas a la astronomía, y que, entre otras cosas, busca motivar y generar preguntas sobre esta área de la ciencia, cada vez más importante para el país.

En términos de aporte al MIM, el Túnel implica 1.000 metros de construcción, de los cuales 700 metros son utilizados para la exhibición interactiva sobre astronomía, lo cual equivale a tres salas expositivas regulares del museo y a un crecimiento de 10% de superficie sobre el total del recinto. La amplitud de la muestra sobre astronomía pone al MIM en la vanguardia de este tipo de exposiciones a nivel continental.

Túnel Universo cuenta con 40 módulos interactivos dispuestos en dos niveles y

abarcen distintos tipos de interacciones: análogas, corporales, digitales e inmersivas.

Dado lo amplio de la temática astronómica se buscó una estrategia museográfica que lograra dar cuenta de esta amplitud sin perder una coherencia temática, por lo que los contenidos son abordados desde dos ejes independientes, pero complementarios, que parten de las preguntas ¿Cómo entendemos el Universo hoy? y ¿Cómo observamos el cielo?

El primer piso abarca los conceptos en torno a cuatro zonas que continuamente van aumentando de escala: El Sistema Solar, las estrellas, las galaxias, y el Universo temprano. El segundo estará dedicado a la observación del cielo, destacando las ventajas del territorio chileno como lugar privilegiado para la exploración y la forma en que la luz es usada por la astronomía como herramienta de estudio.

Testimonios de profesionales y asistentes acerca del Túnel Universo



Sergio Vásquez: Astrophísico del MIM

A modo de conocer más a fondo la iniciativa del Túnel Universo se entrevistó a profesionales que participaron en las etapas de diseño e implementación del proyecto. El

Museo Interactivo Mirador ha tenido un crecimiento muy importante en los últimos 10 años, llegando a ser hoy el museo pagado más visitado de Chile. En este escenario, cabe la pregunta por los elementos diferenciadores de la última gestión del Museo. De este modo, de acuerdo a uno de los profesionales del Museo, hubo dos elementos que marcaron fuertemente la forma del trabajo del equipo profesional, y que se expresan en lo que fue el resultado final del Túnel Universo. Lo primero es la mayor autonomía que la Dirección Ejecutiva entregó al equipo profesional, lo cual permitió a los profesionales probar ideas en un marco de responsabilidad. Lo segundo es el proceso de modernización que se llevó a cabo en la fundación a solicitud de la Dirección Sociocultural de la Presidencia.

“Rescatando algo positivo, es que la Dirección dio confianza en los equipos (...) reconocieron que llevábamos mucho tiempo ejecutando proyectos y confiaron en nosotros, siempre dando cuenta de lo que estamos haciendo, cuánto nos va a llevar a hacer tal cosa, pero siempre ha habido una confianza en que los distintos equipos, no hablo solamente del equipo de diseño, sino que de museografía o de mantención del museo, de las diferentes ramas que trabajan en el museo”. (Guillermo, diseñador industrial).

El túnel Universo es entonces producto de este espacio de libertad entregado a los equipos técnicos del Museo, pero se reconoce que no todo se trató de elementos facilitadores. La Dirección Sociocultural generó un proceso de modernización de sus

fundaciones, entre las cuales se encuentra obviamente la Fundación Tiempos Nuevos. Las fundaciones son entidades privadas de derecho público que, en su calidad de tales, reciben fondos públicos. El espíritu del proceso de modernización es dotar a las fundaciones de transparencia en su gestión, lo cual significó en la práctica el aumentar el número de procedimientos administrativos, cuestión que las asimiló al funcionamiento de los organismos públicos. Esta situación implicó cambios en la forma de trabajar con los equipos técnicos, principalmente asociado a la necesidad de realizar licitaciones públicas para la provisión de equipamiento y la ejecución de las instalaciones diseñadas. Estos procedimientos implicaban necesariamente un mayor tiempo de implementación de los proyectos, a lo cual los equipos técnicos debieron adecuarse:

“En este proyecto tuvimos una nueva forma de trabajo, en relación a establecer los términos de transparencia que pedía la Dirección Sociocultural. Tuvimos que modificar nuestra forma habitual de trabajo (...) Eso implicó más carga de trabajo, procesos que nosotros teníamos determinados en tiempo, que ya sabíamos que esto podría demorar tanto, se alargaran”. (Guillermo).

Sin embargo, a partir de este cambio, los equipos reaccionaron modificando los tiempos de diseño de acuerdo a los nuevos plazos de los procedimientos administrativos.

“Nosotros supimos revertir, diseñando inteligentemente podríamos disminuir tiempos de construcción, llegando al mismo resultado, pero con metodologías

mucho más sencillas, sin perder la calidad. Esto está siempre presente, pero en la forma constructiva ahorramos procesos constructivos, en función de este tiempo que nos generó y que fue todo lento y nuevo". (Guillermo).

De todas maneras, el proceso de implementación de nuevos procedimientos en función de cumplir con ciertos estándares de transparencia, permitió que la Fundación registrara cada uno de sus procedimientos a manera de incluirlos en un manual que pudiese ser traspasado a otros profesionales, organizaciones similares y nuevas gestiones administrativas.

"Nos llevó tiempo poder llevar lo que hacíamos casi de forma instantánea, que fueron los procesos anteriores, a dejar el documento como en un paso a paso y eso nos sirvió porque involucramos a otras áreas. Nos volcamos todos a un guion de trabajo y ahí trabajamos en conjunto (...) Ahora es nuestra Biblia, es nuestro manual, mire, si quiere hacer una exhibición interactiva aquí está (...) Mis 11 años de trabajo están ahí, nadie lo ve, pero para el equipo es fundamental". (Guillermo).

De este modo, el proceso de diseño e implementación del Túnel Universo, ha quedado plasmado en un documento accesible al público que se encuentre interesado en conocer la experiencia. El equipo técnico no contó con muchos referentes para el diseño del Túnel, se contaba con experiencias de museo astronómicos, pero que no incorporaban tan fuertemente el componente interactivo. De

este modo, la experiencia del MIM captura más sentidos del visitante, movilizándolo sus capacidades cognitivas a partir de un estado emocional. De este modo, la pregunta que el equipo se hizo al momento de diseñar el Túnel Universo fue:

"¿Qué queremos que le ocurra al visitante con ese contenido? Y ahí empiezan a nacer con el equipo de trabajo ideas de cómo quisiéramos emocionar al visitante, 'obligándolo' a hacerse partícipe y que, además del contenido, se lleve además interrogantes". (Guillermo).

El Túnel Universo fue diseñado de acuerdo a como se enseña astronomía en las cátedras universitarias, pero sumándole contenidos interactivos que llevan al asistente a tener una experiencia más integral sobre la temática

"El Túnel Universo es la Muestra Interactiva más grande de astronomía de Latinoamérica (...) Nosotros dividimos la muestra en dos grandes áreas que intentan responder dos grandes preguntas: ¿cómo nosotros entendemos el universo hoy?, que es lo que está en el primer piso de la muestra, y ¿cómo nosotros observamos el cielo desde la Tierra? (...) La astronomía se divide en esas dos grandes áreas, el contenido de cuando uno lo enseña, lo hace de esa forma, desde el universo en sí a cómo nosotros, desde nuestra posición entendemos ese universo". (Sergio, Astrofísico, profesional del MIM).



De todas maneras, queda la pregunta primordial, esta es ¿qué es posible encontrar en el Túnel Universo?, ¿cuáles son los contenidos que integran el Túnel?, ¿cómo puede el visitante comenzar a responderse las preguntas a las que la muestra intenta inducirlos?

“Una de sus áreas, la primera, tiene los contenidos tal cual, soy yo y el universo, cómo se presenta el universo, cómo yo entiendo el universo y en el segundo piso es la técnica, cómo nosotros logramos entender la información que nos permitió poder tener esa idea de universo (...) Ahí se dividen distintos tipos de contenidos específicos, en el primero hacemos un viaje, podemos pensarlo en escala o en distancia, que parta desde nuestra posición en el Sistema Solar, las relaciones escalares que hay dentro de él. Después, movernos hacia las estrellas, las galaxias y saltar hacia el universo. En el segundo piso, en el cual nosotros tenemos este segundo eje, tomamos dos sub ejes, súper relevantes, que son el uso de la luz como una herramienta de estudio para la astronomía, hay otras formas de estudiarla, pero la luz es la principal.

En la segunda es la observación del cielo desde la Tierra y en particular desde el norte de Chile”. (Sergio).

En términos generales, el equipo técnico se manifiesta satisfecho con la recepción que el público ha tenido del Túnel Universo, especialmente con la llegada de un público adolescente que no es el frecuente del Museo. La expectativa que se tiene con respecto al futuro del Túnel Universo es que éste pueda ir transformando sus contenidos y técnicas de exposición a la par de la producción de nuevos conocimientos y perspectivas en la astronomía a nivel mundial. La idea de mantener un museo dinámico se relaciona igualmente con el objetivo de atraer a nuevos visitantes, pero, asimismo, con el objetivo de ser un espacio que se pueda visitar más de una vez, quizás en las distintas etapas del ciclo vital de las personas. Una gran expectativa del museo es que se consolide en un referente de la difusión del conocimiento astronómico a nivel latinoamericano, para lo cual es muy importante el conocimiento que se levante de la interacción de la muestra con el público asistente:

“Yo espero que el próximo año se consolide la muestra, es súper importante para nosotros la prueba con público de lo que creamos en el papel. Nosotros tenemos una idea teórica de cómo iba a funcionar un módulo, pero siempre el público nos sorprende con la interacción que nosotros planteamos, que, a veces no es la que habíamos pensado. Entonces tenemos que hacer ciertos ajustes para tomar esa información que nos entrega nuestro mismo

público con miras a cumplir los objetivos que nosotros nos hemos propuesto”. (Sergio).

Los testimonios recogidos del público asistente al Túnel Universo se condicen con lo relatado por el equipo técnico, destacándose especialmente el goce estético que produce la muestra

“Lo encontré súper bonito, especialmente los videos que se están mostrando y las visiones que uno puede tener del universo”. (José, asistente).

“La pantalla gigante donde explicaban el cielo, la galaxia estaba muy bonita”. (Nicole Valenzuela, asistente).

“Lo que más me llamó la atención fue la película, el viaje estelar, muy linda, tiene un efecto 3D súper bueno, espectacular”. (Juan Carlos, asistente).

En cuanto a lo que les motiva a venir, el público destaca cuestiones como el precio de la entrada, la oportunidad de las vacaciones y de entregar educación a los hijos a través de contenidos entretenidos

“Aparte que la entrada es muy económica, se aprende mucho y los niños la pasan súper bien”. (Amanda, asistente).



FUNDACIÓN INTEGRA

Con 27 años de experiencia, Integra cuenta con más de 1.200 jardines infantiles y salas cuna gratuitos en todo Chile, donde más de 89 mil niños y niñas reciben una educación parvularia pública y de calidad a través de un proyecto educativo que considera la participación activa de los equipos de trabajo, las familias y la comunidad, en un entorno acogedor, diverso y protegido. Integra es una institución educativa de derecho privado sin fines de lucro, que pertenece a la Red de Fundaciones de la Dirección Sociocultural de la Presidencia de la República.

Más de 23 mil personas, en su mayoría mujeres técnicas y profesionales, trabajan para que niños y niñas aprendan jugando felices y transformen el mundo.

La visión de Integra es lograr “una Fundación educativa en la que niños y niñas aprenden jugando felices y transforman el mundo, contribuyendo a un Chile más inclusivo, solidario, justo y democrático”.

En tanto que su **misión** es “lograr desarrollo pleno y aprendizajes significativos de niños y niñas entre tres meses y cuatro años de edad a través de un proyecto educativo de calidad con la participación activa de los equipos de trabajo, familias y comunidad”.

Contexto de la política educativa de Integra período de gestión 2014-2018

La Reforma Educacional, impulsada por el gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet, que sentó las bases de un sistema donde la Educación deja de ser un privilegio y se convierte en un derecho social garantizado

desde la cuna, implica avanzar en cobertura y calidad.

En el ámbito de la educación parvularia la Reforma contempla, a nivel país, la generación de nuevos cupos para niños y niñas en el tramo de 0 a 4 años, con la construcción de nuevas salas cuna y niveles medios.

En ese contexto, Integra se convierte en un actor clave de la Red Pública de Educación Parvularia, aportando al cumplimiento de la Meta Presidencial de Aumento de Cobertura. También en el marco de la Reforma Educacional, Integra se articula con la nueva Institucionalidad de la Educación Parvularia, con la creación de la Subsecretaría de Educación Parvularia y la Intendencia de Educación Parvularia y traza su camino a la calidad educativa a través de una Carta de Navegación para el período 2014-2018.

Política de calidad educativa 2014-2018

El año 2015 finaliza el proceso de construcción de su Política de Calidad Educativa, que se inició en el año 2014, de manera participativa por toda la comunidad Integra para definir la educación que queremos para los niños y niñas. Este proceso se realizó en diálogos regionales con más de 2.000 personas, para sellar el camino a seguir para alcanzar la educación que aspiramos en la carta de navegación.

La Política de Calidad Educativa define el derecho de los niños y niñas a una Educación Parvularia de calidad que les permita desarrollarse plenamente y ser felices,

reconociéndolos como personas únicas, ciudadanos y ciudadanas, capaces de conocer y transformar el mundo, principalmente a través del juego. Se basa en una convivencia bientratante, conformando comunidades educativas inclusivas, teniendo como centro el bienestar, el aprendizaje oportuno, pertinente y el protagonismo de niños y niñas.

En calidad educativa profundizamos en prácticas de buen trato y participación mediante diálogos en el territorio, donde escuchamos la opinión de diversos equipos. Además de mejorar nuestros espacios físicos, continuamos con la implementación de Proyectos Educativos Institucionales (PEI) en cada comunidad educativa.

Así también, la Política de Calidad Educativa consolida los referentes teóricos y políticas institucionales existentes en la Fundación y los transforma en Componentes de la Política, manteniendo y reflejando los contenidos centrales de cada una de ellas. Los componentes son:

El componente Bienestar y Protagonismo de niños y niñas, que pone en el centro el interés superior del niño y la niña en todas las decisiones que les afecten, considerándolos como sujetos de derecho, ciudadanos y ciudadanas capaces de conocer y transformar el mundo activamente, principalmente a través del juego y como protagonistas de su proceso de desarrollo y aprendizaje.

El componente Educación Transformadora, presenta los contenidos centrales del Referente Curricular 2014, que deben estar presentes en los Proyectos Curriculares elaborados por las comunidades educativas, de forma tal, que sean coherentes con los contextos y realidades locales y las declaraciones institucionales, en el marco de los Proyectos Educativos Institucionales (PEI).

El componente Familias y Comunidades Comprometidas con la Educación, releva la diversidad de familias existentes y las considera como los primeros educadores de los niñas y niños, por lo cual, resulta vital mantener lazos estrechos que potencien la comunicación, la participación activa en el quehacer educativo y se promueva el fortalecimiento de sus roles parentales.

Componente Personas y Equipos que trabajan por la Educación. La gestión de personas y equipos en Integra apunta a un conjunto de procesos, orientaciones y fundamentos para el desarrollo y bienestar de todos y cada uno de los trabajadores y trabajadoras que forman parte de la institución. Este componente se focaliza en el desarrollo de personas y la conformación de equipos comprometidos con su rol de agentes de cambio social y con la construcción de ambientes laborales enriquecidos y confortables.

Principales Hitos 2014 – 2018

- Avanzar en la garantía de acceso universal a la educación parvularia de calidad
- Lograr aprendizajes oportunos y significativos para la vida de las niñas y los niños, a través de prácticas educativas basadas en el juego y el protagonismo infantil.
- Priorizar inversiones directas en sala cuna, jardines infantiles y otras modalidades en el contexto del sistema de acreditación de la calidad.
- Proveer ambientes educativos físicos y tecnologías adecuadas a las necesidades de cada centro educativo.
- Potenciar la formación docente, desarrollando el conocimiento y las habilidades de personas y equipos de trabajo.
- Asegurar una dotación adecuada para la función educativa, coherente a la normativa legal definida.
- Mejorar la gestión de la Fundación a través de procesos más efectivos y pertinentes al territorio.
- Garantizar el respeto de los derechos de las niñas y niños, la inclusión y la promoción de una convivencia bientratante entre ellos, sus familias y equipos de trabajo.
- Fortalecer la participación de las familias en el proceso educativo, potenciando y valorando sus habilidades parentales.
- Promover el trabajo en redes, articulando recursos y capacidades con y para la comunidad.
- Contribuir a la implementación de la Reforma de la Educación, relevando la importancia del nivel de Educación Parvularia.
- Desarrollar prácticas de liderazgo apreciativo, que promuevan la participación, el reconocimiento de las fortalezas y la retroalimentación efectiva.
- Establecer relaciones laborales y sindicales colaborativas y constructivas.

Avanzar en la garantía de acceso universal a la educación parvularia de calidad

Integra ha sido parte de la Reforma Educacional a través de su plan de aumento de cobertura que amplía la oferta de educación parvularia para niñas y niños entre los tres meses y los cuatro años de edad. Durante el periodo 2014-2017, se desarrollaron un total de 398 proyectos de aumento de cobertura que se traducen en 599 salas cuna, para 11.468 lactantes, y 381 niveles medios, para 10.556 párvulos. En total, Integra contribuye al aumento de cobertura en el país generando 22.024 nuevos cupos de atención. Los proyectos de aumento de cobertura fueron emplazados en 176 comunas del país con presencia en todas las regiones, y es resultado de un trabajo articulado con la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI) y el Ministerio de Educación (MINEDUC).

La inversión para el aumento de cobertura durante el periodo 2014-2017 es de un total de M\$268.607.326, lo que considera una inversión de M\$235.036.840 para compra de terrenos y construcción, con una inversión promedio de 37,6 UF por metro cuadrado. Esto permitió que los nuevos espacios físicos educativos se desarrollaran con altos estándares de calidad para niñas y niños: más metros cuadrados y ventilación en salas de actividades, más espacio para el trabajo en grupos diferenciado, más diversidad y pertinencia del material educativo. Además, el aumento de cobertura y puesta en marcha de los nuevos centros educativos, favoreció la promoción y traslado de trabajadoras y trabajadores de Integra a quienes se les reconocieron sus talentos para aportar a la calidad educativa en nuevos cargos y roles.

El acceso universal a salas cuna y jardines infantiles, mediante el aumento de cobertura, es un objetivo estratégico declarado como logrado, y es considerado como uno de los hitos más grandes e inéditos en nuestro país y en la política pública de educación e infancia.

Lograr aprendizajes oportunos y significativos para la vida de las niñas y los niños, a través de prácticas educativas basadas en el juego y el protagonismo infantil.

La evaluación de los aprendizajes de niñas y niños que asisten a salas cuna y jardines infantiles de Integra, se realiza principalmente a través de dos instrumentos: por un lado, el Perfil de Logro de Aprendizajes en la Educación Parvularia (PLAEP-R) que mide los resultados de aprendizaje en una muestra estadísticamente significativa de niñas y niños, y por otro, el Instrumento de Evaluación de Aprendizajes (IEA) que mide el proceso de aprendizaje de cada niña y niño en distintos periodos del año (retroalimentando la planificación educativa y la práctica pedagógica).

Para el año 2016, los resultados de PLAEP-R indican que un 86,4% de las niñas y niños alcanzó un nivel de logro de aprendizajes “en lo esperado” y “sobre lo esperado” a su edad, aumentando tres puntos porcentuales en comparación con el año 2015 (83,4%). En concordancia con lo anterior, disminuyó el porcentaje de niñas y niños que alcanzaron un nivel de logro de aprendizaje “bajo lo esperado” y “muy bajo lo esperado” desde un 16,6% en 2015 a un 13,6% 2016.

Específicamente entre los años 2015 y 2016 se produce un leve aumento del promedio de

puntajes obtenidos por las niñas y niños pasando de 49,8 punto T a 51,2. Este aumento en el promedio se explica principalmente por un mayor número de niñas y niños que logra un desempeño sobre lo esperado para su edad (4,4% más que el año 2015).

En relación al resultado de IEA, se registra que en los ocho núcleos de aprendizaje la mayoría de niñas y niños “Progresan” durante el año, siendo particularmente relevante el núcleo de aprendizaje de lenguaje artístico en donde cerca de un 91,6% de niñas y niños progresan versus un 8,4% de niños y niñas que se mantiene.

Los resultados de ambos instrumentos dan cuenta de un avance sólido y permanente en el aprendizaje de niñas y niños.

Priorizar inversiones directas en sala cuna, jardines infantiles y otras modalidades en el contexto del sistema de acreditación de la calidad.

En este marco, durante estos últimos 4 años se observan mejoras en las condiciones laborales y remuneracionales de los equipos educativos, mejoras en los coeficientes técnicos de atención de niñas y niños, y aumento en las inversiones de infraestructura, equipamiento y material educativo.

En términos de indicadores, la institución cuenta con una relación entre gastos directos e indirectos. Esta relación busca resguardar la eficiencia en el uso de los recursos, midiendo el porcentaje de recursos utilizado directamente en los centros educativos respecto del total utilizado. Para el año 2017 un 82,4% de los recursos son considerados gastos directos, es decir, más del 80% del

gasto se encuentra dirigido directamente en los centros educativos y su funcionamiento cotidiano. Esto significa que de cada \$100 gastados por Integra, \$82 son destinados directamente a la atención de niñas y niños (gasto directo) y \$18 se gastan en labores de soporte de la operación (gasto indirecto).

Un segundo indicador complementario es el costo de atención promedio mensual por niño. Así, también se observa un aumento en la inversión de recursos institucionales del año 2014 al año 2017. En efecto, mientras que para el año 2014 se registró un promedio mensual de atención por niño de \$164.129, para el año 2017 este monto ascendió a \$209.137 (un 27,4% de incremento).

Proveer ambientes educativos físicos y tecnológicos adecuadas a las necesidades de cada centro educativo.

En términos de inversión de equipamiento informático, durante el periodo 2014-2017 Integra invierte en total casi 1.210 millones para renovar y proporcionar computadoras, notebooks, impresoras, proyectores y softwares al servicio de los equipos de salas cuna, jardines infantiles, modalidades no convencionales, direcciones regionales y nacionales. Asimismo, a nivel de salas cuna y jardines infantiles de administración directa, durante el periodo 2014-2017 se mejora la calidad de la conectividad logrando que un 73,9% de los centros educativos de administración directa cuenten con conectividad de alta calidad a través de fibra óptica y ADSL. En la actualidad, solamente 6 centros educativos no cuentan con conectividad y principalmente por su situación de localización geográfica.

En términos del material educativo, la inversión total del periodo es poco más de 15.300 millones para el total de centros educativos.

Con todo, tanto la inversión en infraestructura como los materiales, herramientas y recursos tecnológicos permiten propiciar ambientes educativos más enriquecidos de acuerdo a las necesidades e intereses de niños y niñas.

Potenciar la formación docente, desarrollando el conocimiento y las habilidades de personas y equipos de trabajo.

El Sistema de Formación Continua AprendeS tiene como propósito potenciar la calidad educativa en las distintas salas cuna y jardines infantiles. Para esto coordina y articula iniciativas de formación en los diferentes niveles institucionales: nacional, regional y local, fortaleciendo y mejorando las competencias y prácticas de los equipos.

Entre las iniciativas y acciones que configuran el Sistema AprendeS se encuentra el Programa Crecer+ en sus distintos niveles, que para el año 2017 ha beneficiado a un total de 1.585 trabajadoras y trabajadores, quienes podrán profesionalizar sus competencias para la calidad educativa. También se desarrolla el Programa de Formación Bienal, que busca fortalecer los conocimientos, habilidades y actitudes con actividades articuladas en torno a una temática con duración de dos años. Durante los años 2014 y 2015, se trabajó en torno al tema de inclusión con un total de 18.102 participantes, mientras que en los años 2016 y 2017, se desarrolló el contenido de Liderazgo y Convivencia Bientratante, con un total de 19.223 participantes.

El mayor valor del Sistema de Formación Continua AprendeS reconocido por parte de los equipos, es que la formación se enfatiza como un proceso transversal, sistemático y continuo en el tiempo, respondiendo de forma más coherente y pertinente a las necesidades de cada una de las trabajadoras y trabajadores de la institución, estableciendo una trayectoria de desarrollo de las personas dentro de la institución.

Asegurar una dotación adecuada para la función educativa, coherente a la normativa legal definida.

Este objetivo se aprecia logrado, dado que los recursos institucionales estuvieron al servicio de resguardar una dotación adecuada poniendo el foco en los equipos educativos. Ha existido un aumento sustantivo en la incorporación de Educadoras de Párvulos en aula, lo que ha significado que actualmente el 100% de los niveles medio menor cuentan con una educadora en aula. Un desafío que se debe abordar prontamente, coherente con la normativa de Reconocimiento Oficial por parte de MINEDUC, es el de gestionar recursos para incorporar Educadoras de Párvulos en 97 salas de niveles medio mayor y heterogéneo que aún no cuentan con este profesional.

Asimismo, se han aumentado dotaciones de Asistentes de Párvulos, dando posibilidades de movilidad interna debido a los nuevos proyectos de aumento de cobertura.

A su vez, se ha incorporado un nuevo cargo de Apoyo Administrativo para aquellos jardines que cuentan con una capacidad de más de 200 niños y niñas, con el fin de agilizar los procesos administrativos y concentrar a los equipos de aula en el trabajo pedagógico.

En el caso de la Extensión Horaria, se implementaron mejoras en la asignación de las dotaciones y hubo un aumento de recursos para contratación de personal que permitiera ampliar el programa en los casos donde existe alta demanda.

Mejorar la gestión de la Fundación a través de procesos más efectivos y pertinentes al territorio.

La gestión de la asesoría y soporte hacia los equipos educativos, fue un desafío de este periodo dado que se propuso mejorar la oportunidad, pertinencia y respuesta de los equipos regionales a las necesidades de los centros educativos. Para esto se conformaron equipos territoriales compuestos por 6 profesionales con diversas competencias para abordar los requerimientos de asesoría de territorios con 20 centros educativos.

En el año 2017 se realiza un estudio de la implementación de los equipos territoriales y de la satisfacción de los equipos educativos con la asesoría técnica que desarrollan. Los principales resultados son:

72,5% están satisfechos o muy satisfechos con la asesoría en general.

73,7% están satisfechos o muy satisfechos con el nivel de involucramiento de los profesionales territoriales en las acciones de asesoría que realizan.

62,5% están satisfechos o muy satisfechos con las oportunidades de participación del equipo educativo en la asesoría.

71,8% están de acuerdo o muy de acuerdo con que las acciones que realizan los profesionales territoriales van dirigidas a diversos miembros del equipo educativo.

94,7% están de acuerdo o muy de acuerdo con que las relaciones entre el equipo territorial y nuestro equipo educativo se dan en un marco de buen trato.

Respecto al avance de los procesos administrativos, la institución se encuentra actualmente en plena etapa de implementación y consolidación de la herramienta SAP, la que fue instalada en mayo 2017 para los procesos de finanzas, y en enero 2018 para los procesos de gestión de personal. Una vez el sistema se encuentre estabilizado y en su máxima productividad, se espera eficientar los procesos y acompañar a los equipos de jardines infantiles para adquirir el manejo de la herramienta, que les permita en el mediano plazo agilizar muchos de los procesos que hoy se realizan de manera manual o presencial en la oficina regional, mejorando la calidad del servicio hacia los equipos educativos.

En relación a la conectividad y redes de datos, el 2017 un 73,9% de centros educativos cuentan con conectividad de alta calidad a través de fibra óptica y ADSL, quedando solamente 6 centros educativos sin conectividad principalmente por su situación de localización geográfica.

Garantizar el respeto de los derechos de las niñas y niños, la inclusión y la promoción de una convivencia bientratante entre ellos, sus familias y equipos de trabajo.

Se valora el desarrollo de distintas estrategias y herramientas que se despliegan en el quehacer cotidiano de la institución y que tienen como propósito establecer una convivencia Bientratante entre todos los actores que configuran la comunidad

educativa. Por ejemplo, se destaca la elaboración y distribución al 100% de familias y equipos educativos del Reglamento de Convivencia, como un instrumento relevante que enmarca y da forma a las declaraciones de la Política de Calidad Educativa. Y, asimismo, se destaca la existencia de protocolos de actuación y de una estructura organizacional responsable de detectar y abordar situaciones de sospecha de vulneración de derechos de niñas y niños.

Sin embargo, se identifican desafíos en seguir avanzando en una gestión educativa pertinente a la diversidad de oferta de familias, niñas y niños que asisten a Integra. Se advierte de manera significativa, que se han producido cambios en la composición de las familias chilenas y con esto el surgimiento de nuevas necesidades a las cuales responder.

Fortalecer la participación de las familias en el proceso educativo, potenciando y valorando sus habilidades parentales.

Esto se concreta de manera significativa en la implementación de los Proyectos Educativos Institucionales (PEI). La construcción de los PEI en cada una de las comunidades educativas se caracteriza por ser un proceso completamente participativo que considera las etapas de Identidad de la Comunidad Educativa, Diagnóstico Participativo, Proyecto Curricular y Propuesta de Gestión.

De esta forma cada una de las comunidades educativas, donde las familias son un actor clave, por medio de la construcción de su propio PEI, declaran sus sueños, valores, principios y objetivos, haciendo más

pertinente y coherente el quehacer de las salas cuna y jardines infantiles.

En 2017, 520 centros educativos implementan su PEI, construido participativamente con la comunidad educativa. En tanto, 425 terminan su proceso de construcción para iniciar su implementación en el año 2018.

Promover el trabajo en redes, articulando recursos y capacidades con y para la comunidad.

Se considera este objetivo estratégico como mediamente logrado, dado que existen avances que es necesario seguir profundizando y optimizando en el mediano plazo. Por un lado, se considera como logro la existencia de una permanente promoción del trabajo con redes desde la institución, la que se concretiza con claridad en el desarrollo de los Proyectos Educativos Institucionales (PEI) de los centros educativos. Por otra parte, se visualizan desafíos, la articulación de las redes y el trabajo cooperativo institucional hacia las redes. Asimismo, tener con mayor precisión un mapa de redes que ordene e identifique los alcances e intereses comunes de los distintos actores potenciales aliados de la institución.

Contribuir a la implementación de la Reforma de la Educación, relevando la importancia del nivel de Educación Parvularia.

Cabe destacar que cada estrategia o iniciativa llevada a cabo durante el periodo, se definió teniendo como norte la concreción de la reforma de la educación. Como logros asociados a este objetivo, se observa la

construcción y socialización de la Política de Calidad Educativa, la cual reconoce y releva las bases fundamentales de la reforma y en específico la importancia de la Educación Parvularia. Por otra parte, la implementación del proyecto de aumento de cobertura es una contribución concreta a lo establecido en la Reforma de la Educación, al focalizarse en aumentar la oferta de educación parvularia y con ello avanzar en el acceso a una educación de calidad para las niñas y niños de Chile.

Asimismo, la institución se ha insertado como un actor relevante dentro de la nueva institucionalidad en educación parvularia. En este marco, por ser uno de los prestadores más importantes que reciben recursos del Estado, se ha estado en permanente consulta y coordinación con el fin de hacer rendición de cuentas, avanzar en el cumplimiento de las normativas vigentes y retroalimentar sobre temáticas relevantes para seguir mejorando la política pública del sector.

Desarrollar prácticas de liderazgo apreciativo, que promuevan la participación, el reconocimiento de las fortalezas y la retroalimentación efectiva.

En el ámbito de formación, el Programa de Formación Nacional 2017-2018 del sistema AprendeS, consideró dos actividades a nivel país. Una de ellas corresponde a la realización de un Diplomado en Liderazgo Educativo y Convivencia Bientratante, que tiene como propósito el desarrollo y fortalecimiento de habilidades y prácticas de liderazgo y convivencia bientratante, que promuevan la participación, la comunicación, el reconocimiento de las fortalezas y la retroalimentación efectiva.

La cobertura del Diplomado de Liderazgo Educativo y Convivencia Bientratante alcanza un total de 1.104 trabajadoras y trabajadores, de los cuales la mayoría corresponde a directoras de jardines infantiles y salas cuna (con un total de 1.049), siendo los 55 restantes Profesionales Territoriales de Desarrollo de Personas y Equipos.

La segunda actividad correspondió a la formación bienal para el 100% de los equipos educativos, que consistió en actividades de fortalecimiento de las prácticas de liderazgo y convivencia bientratante, promoviendo la comunicación, retroalimentación y reconocimiento. Durante el año 2017 se alcanzó un total de 19.223 participantes, de equipos de jardines infantiles, salas cuna, modalidades no convencionales y equipos territoriales. Para la formación bienal 2015-2016, el foco de la formación estuvo en “Inclusión Educativa”.

En este marco, Integra implementa también una política de desarrollo de carrera, que genera oportunidades de promoción, traslados y movilidad interna para el crecimiento profesional de las trabajadoras y trabajadores en el desafío de asumir nuevas responsabilidades. Así, para el año 2017, se han efectuado un total de 1.089 promociones y traslados, y 24 procesos de movilidad interna.

Establecer relaciones laborales y sindicales colaborativas y constructivas.

En el periodo 2014-2017 se ha declarado la importancia de promover instancias de diálogo y participación, que involucren a los equipos de trabajo, organizaciones sindicales y otros actores de las comunidades educativas, con el fin de retroalimentar las

políticas institucionales, recoger sus necesidades y opiniones respecto a la educación de calidad para las niñas y niños.

En este contexto, durante estos años, la sindicalización se ha mantenido estable. La práctica que caracterizó las relaciones laborales fue la colaboración y el diálogo a través de la conformación de mesas técnicas de trabajo permanente, que promovieron la equidad, solidaridad y transparencia cuyo propósito compartido fue el bienestar de niñas y niños, el de trabajadoras y trabajadores, sus condiciones laborales y remuneracionales, como también, el desarrollo y sostenibilidad de nuestra institución.

En la actualidad siete son los sindicatos activos que representan a los trabajadores y las trabajadoras de Integra. Para el año 2017, éstos representaron al 80% del total de las 23.231 trabajadoras y trabajadores.

Iniciativa destacada: Meta Presidencial aumento de cobertura en educación inicial



Durante el periodo 2014 - 2018, en el marco de la Reforma Educacional planteada por el Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet, Integra fortaleció su rol como prestador público de educación parvularia. Así, con el propósito de avanzar hacia el acceso universal de una educación parvularia pública de calidad, contribuye al compromiso de aumentar la cobertura en este nivel educativo.

Integra ha construido 599 salas cunas y 381 salas de niveles medios, lo que hace un total de 980 nuevas salas. La construcción de esta infraestructura educativa, significó la generación de 11.468 nuevos cupos para niños y niñas en salas cunas y 10.556 nuevos cupos para niveles medios, es decir, durante la gestión 2014-2018 Integra amplió la cobertura en 22.024 nuevos cupos a nivel nacional. Lo anterior representa un fuerte avance en pro de la igualdad de oportunidades de la primera infancia, así como un importante apoyo a la integración de la mujer al mercado laboral.

Testimonios de profesionales y familias sobre Meta Presidencial: más salas cunas y jardines infantiles

Integra es una Fundación con 27 años de existencia, donde se destaca la permanente profesionalización de su gestión. De acuerdo a Marcela Moreno, encargada nacional del Proyecto de Aumento de Cobertura de la fundación, reflejo de esta profesionalización es uso de tecnologías para el desarrollo de los procesos y la modernización de sus procedimientos administrativos. Del mismo

modo, señala que algunos de los grandes énfasis de la gestión para el período, definidos participativamente en la Carta de Navegación 2014 - 2018, se relaciona con la implementación de espacios educativos y equipamiento de calidad para el aprendizaje y desarrollo pleno de niños y niñas, así como el mejoramiento de la calidad de los espacios laborales en que se desempeñan los equipos educativos, junto con el permanente perfeccionamiento de éstos.

Junto con esto, Integra asume el gran desafío planteado a nivel presidencial para la administración: la ampliación significativa de la cobertura de sus salas cunas y niveles medios. Dicho desafío se enmarcó en una iniciativa denominada “Meta Presidencial de Aumento de Cobertura en Educación Pre-escolar”, la cual formaba parte del programa de Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet. En un inicio, Integra estuvo llamada a participar a través del traspaso de su experiencia en procesos anteriores de ampliación de cobertura, sobre todo en torno a lo desarrollado en el primer mandato de la Presidenta entre los años 2006 y 2010. Sin embargo, y a partir del análisis de la implementación del compromiso de Gobierno, se determina que Integra ingrese al proceso de ampliación de cobertura a través de la construcción de nuevas salas cunas en jardines ya existentes u en terrenos nuevos:

“El año 2014, nuestro aporte era más bien desde el punto de vista de la experiencia, de lo que había sido el crecimiento el 2006. No obstante, en la medida que se fue avanzando y se observa que el objetivo es grande, aumentar cobertura y dar mayor capacidad en educación inicial, se define que tanto JUNJI como Integra deberían asumir el desafío, desde sus estructuras, puesto que finalmente ambas instituciones

somos prestadores de educación parvularia pública en nuestro país”. (Marcela Moreno, Encargada Nacional Proyecto Aumento de Cobertura, Fundación Integra).

Para el desarrollo de esta labor, fue clave la gestión de Integra para el proceso de adquisición de nuevos terrenos. En un primer momento, los proyectos asignados a Integra correspondían a terrenos públicos cedidos en comodato, aunque rápidamente se constató que dichos terrenos disponibles eran acotados en relación a lo requerido. De este modo, Integra cerró la compra de terrenos el año 2016 con 153 terrenos comprados, cifra que implicó evaluar la factibilidad de 1.000 terrenos susceptibles de compra a nivel nacional.

El proceder a la compra de nuevos terrenos significó para Integra la generación de todo un modelo de evaluación de los mismos. Dicho proceso se iniciaba con la búsqueda de terrenos en zonas priorizadas, de acuerdo al estudio de cobertura correspondiente. Luego se analiza el área propuesta por de acuerdo a evaluaciones de factibilidad técnica, jurídica y de cobertura: en la primera, se estudiaba el uso, superficie y calidad del suelo; en la segunda, se realizaba un estudio de propiedad del terreno; y, en la tercera el examen de la brecha entre oferta y demanda en educación inicial en un área determinada. Una vez superadas las tres evaluaciones se procedía a realizar dos tasaciones por parte de consultoras independientes, a modo de evitar eventuales sobreprecio por las áreas de interés. Finalmente, los terrenos que satisfacían los requerimientos de cobertura, factibilidad técnica, jurídica y de valor, eran adquiridos, sobre la base de la disponibilidad presupuestaria de la fundación, en el marco

de los procedimientos y protocolos institucionales, internos y externos, definidos para estos efectos.

Por otra parte, para poder dar respuesta a la labor encomendada, Integra debió adecuar la estructura organizacional para el desarrollo del proyecto. Es así como, se crea un equipo a nivel de Casa Central, el cual es replicado en los equipos regionales, de acuerdo a la cantidad de proyectos asignados, para que la gestión a realizar contara con altos niveles de eficiencia y efectividad:

“Desde el nivel central apoyamos en la conformación de los equipos, de modo que este diseño nos permitiera contar con profesionales de formación y experiencia más idónea para este relevante desafío (...) La cantidad de proyectos, en sus distintas fases, que abordamos en este período es muy relevante, lo cual sólo era posible de desarrollar con esta estructura a nivel nacional y regional”. (Marcela Moreno).

Para la Fundación, el participar activamente en el proceso de ampliación de cobertura ha implicado desarrollar este proyecto a partir de las necesidades de las familias de los niños y niñas que asisten a sus jardines, necesidades que han sido incorporadas en todo el proceso: desde el diseño, pasando por la construcción o ampliación, hasta el inicio de actividades en los nuevos espacios educativos, los cuales cuentan con altos estándares de calidad de infraestructura, equipamiento y material educativo, lo que proyecta un óptimo funcionamiento por mucho tiempo.

“Los proyectos nuevos tienen altos estándares de construcción, han sido

desarrollados de manera integral, tanto en arquitectura como en ingeniería, con estrategias de seguimiento y control para el correcto desarrollo de las etapas de construcción y puesta en marcha. Son proyectos grandes, tenemos proyectos con ascensores, con patios súper amplios y lúdicos, por ejemplo, el jardín infantil Libertad va a tener una granja educativa”.
(Pablo Flores, profesional de Integra).

Pero, más allá de estándares de construcción y metas de aplicación de cobertura de educación inicial, ¿qué significa para las nuevas familias el contar con un jardín infantil donde antes no lo había? Para las familias, un nuevo jardín podría implicar la posibilidad de retomar una trayectoria laboral interrumpida por distintos motivos, y que a la hora de intentar retomar se enfrenta a la necesidad del cuidado de los niños:

“Yo estaba buscando jardín con mi cuñada, no encontrábamos, había, pero muy caros (...) Estábamos en la calle, no sé cómo escucho el celular y era la tía Jessica que me llamaba, me dijo que tenía que venir el lunes, que la Valentina había quedado adentro. Yo estaba contenta porque ella tenía que ingresar para yo poder buscar trabajo”. (Cyntia Magris, mamá de Valentina, Jardín La Moneda).



De este modo, la existencia de un jardín infantil entrega no sólo mayores posibilidades de mejoría económica de las familias, sino también de desarrollo para mujeres y madres que han debido postergar su vida laboral, que es significativa para sus vidas.

“Mis papás me decían, mete al Joaquín al Jardín, pero el jardín cuesta y yo todavía no estaba trabajando. De repente llegó el llamado milagroso, mira de verdad fue una fiesta”. (Patricia Santander, mamá de Joaquín, Jardín Nuevo Horizonte).

Las familias no sólo valoran al jardín infantil como espacio de cuidado, sino que aprecian igualmente los procesos educativos que ahí se desarrollan, en espacios físicos educativos y

humanos de calidad, por medio de interacciones y relaciones bientratantes entre niñas, niños, educadoras y técnicos, utilizando material educativo pertinente y acorde a sus necesidades y etapa de desarrollo, a través de una política de puertas abiertas entre las familias y el personal educativo:

“El día que llegó mi hijo yo quedé enamorada, las instalaciones son de primer nivel. Tuve la posibilidad de llevarlo un mes a un jardín privado, no tengo nada que envidiarle al otro jardín, la misma cantidad de tías para los niños. A mí me tocó ver en otros jardines que estaba lleno de niños y había dos tías. Aquí realmente están los funcionarios, hay dedicación... al momento de que uno los ve a ellos entregados y dedicados 100%, uno se compromete y también se entrega un 100%. Trabajan con los papás en alianza, te permitan venir y ver lo que está pasando (...) Que te den la posibilidad de cuando uno tiene un tiempito libre poder venir e

interactuar con ellos es maravilloso. (Patricia Santander).

“Todas mis dudas, mis temores se fueron... yo dejo súper tranquila a la Vale, y la recojo como una niña feliz, porque mi suegra me dice, si la bebé no se acostumbrara o pasara cualquier cosa ella llegaría triste, pero ella llega contenta, con todas las pilas”. (Cyntia Magris).

De este modo, encontrar un jardín infantil gratuito y de calidad puede transformar la vida de una familia que necesita sumar ingresos al hogar a la par de entregarle valiosas herramientas educativas tempranas a sus hijas e hijos:

“Yo encontré trabajo el 14 de diciembre, 10 días después de que la niña entró al jardín (...) En un jardín privado, la jornada completa costaba 250 mil pesos, eso para nosotros es mucho, mi marido está sin trabajo y yo gano el mínimo, es un sueldo, tendríamos que ganar cada uno unos 500 o 600 mil pesos”. (Cyntia Magris).

De este modo, a pesar de los logros del Proyecto de Aumento de Cobertura que se traducen en ampliar y facilitar el acceso a educación inicial gratuita y de calidad, de todas se releva la necesidad de contar con aún más cantidad de proyectos en zonas que presentan una alta necesidad de educación inicial. Lo que vivieron las madres de Valentina y Joaquín es una realidad que continúan viviendo miles de familias que requieren de un espacio para sus hijos con todo lo que requieren y que no implique destinar gran parte de sus ingresos:

“Integra lo que hace hoy día claramente es dar un espacio de protección, de cuidado y sobre todo educación, que le permite

también a los niños entrar con mejores condiciones a la educación básica, con mayores oportunidades. Eso se nota y se valora porque en mucho de los jardines que hemos abierto tenemos importantes listas de espera. Quizás la deuda más grande que visualizo es en algunas comunas de Santiago, porque hay una tremenda cantidad de población no atendida, no solamente inmigrantes, también población nacional, que no tiene atención. Una sala cuna particular cuesta entre 300 y 350 mil pesos. El servicio que entrega Integra y JUNJI no solamente es de gran calidad, sino que además es gratuita, lo que es una tremenda oportunidad para muchas familias, sobre todo de la clase media. (Marcela Moreno).

De este modo, queda el llamado a las futuras gestiones de la fundación para continuar avanzando en aumentar cobertura en educación inicial mediante una oferta pedagógica de calidad y gratuita.



FUNDACIÓN DE ORQUESTAS JUVENILES E INFANTILES (FOJI)

La Fundación Nacional de Orquestas Juveniles e Infantiles de Chile (FOJI) es una institución sin fines de lucro, que forma parte de la Red de Fundaciones de la Presidencia, que desde su creación en el año 2001 ha generado espacios y oportunidades de crecimiento integral mediante la música y la conformación de orquestas, para niños y jóvenes de todo el país.

Heredera del trabajo iniciado en la década del 60 por el Maestro Jorge Peña Hen en La Serena y de la Orquesta Sinfónica Nacional Juvenil creada en 1992 por el Maestro Fernando Rosas, tras 15 años ha logrado llevar adelante 17 orquestas juveniles propias; una nacional (Orquesta Sinfónica Nacional Juvenil-OSNJ), 17 regionales de las cuales, dos son metropolitanas (Orquesta Sinfónica Estudiantil Metropolitana-OSEM y Orquesta Sinfónica Infantil Metropolitana-OSIM) y 1 en cada una de las 14 regiones restantes – creadas con motivo del Bicentenario de la República-, además da apoyo a las orquestas juveniles e infantiles existentes a lo largo de todo Chile, otorgando fondos a través de concursos y becas, organizando cursos de perfeccionamiento, temporadas de conciertos y festivales, así como también brindando apoyo social a miles de músicos chilenos.

La **misión** de FOJI es elevar el desarrollo social, cultural y educacional del país brindando oportunidades para que niños y jóvenes de todo Chile mejoren su calidad de vida integrando orquestas.

Objetivos:

- Entregar oportunidades para el desarrollo social de niños y jóvenes, especialmente de escasos recursos.
- Promover la creación de orquestas en todo el país y mantener a las existentes.
- Elevar el nivel técnico y académico de las orquestas promoviendo el perfeccionamiento de directores, profesores e instrumentistas.
- Acercar la música de concierto a toda la población sin distinciones de ninguna índole.
- Generar un intercambio cultural y social entre las orquestas de todo el país.

En tanto, la **visión** de FOJI es “lograr que el sello FOJI, conformado por la excelencia en la formación orquestal infanto-juvenil y el desarrollo social, cultural e integral de sus integrantes, sea reconocido a nivel nacional e internacional”.

Principales Hitos 2014 – 2018

En la Dimensión Corporativa, podemos destacar:

- ✓ Definición de planificación estratégica
- ✓ Restructuración del Organigrama
- ✓ Instalación de Procedimientos y Protocolos
- ✓ Normalización de las Bases de Concursos e instalación de Comités de Admisibilidad de las postulaciones
- ✓ Orientación y estructura orgánica de la Academia hacia un Centro de Formación
- ✓ Instalación de un Comité Consultivo de Expertos Musicales y un Comité de Programación y Comité Técnico Musical para el Programa de Orquestas Regionales
- ✓ Se da inicio a un trabajo colaborativo con la Dirección Nacional de Arquitectura del MOP para la cubicación de las necesidades de Infraestructura de la Fundación.

Desde la perspectiva social se destacan la:

- ✓ Creación de la Ficha de caracterización Sociocultural de beneficiarios FOJI;
- ✓ Definición de Protocolos de trabajo con NNA: Buen Trato y Protección de Derechos del Niño y Detección de Vulneraciones.
- ✓ Incremento en el número de beneficiados con Beca Social.

En cuanto a la Dimensión Musical, destacamos la:

- ✓ Readecuación de formatos de las orquestas juveniles regionales según las realidades de cada región
- ✓ Creación e Instalación de la Central de Instrumentos y Accesorios;
- ✓ Creación de los Encuentros Macrozonales de Orquestas Juveniles e Infantiles, y continuidad de los Encuentros Nacionales.
- ✓ Nueva implementación informática y de la infraestructura del Archivo Musical

Respecto a los aspectos organizacionales podemos relevar los siguientes hitos:

- ✓ Levantamiento de una política de reclutamiento donde se incluye la verificación en el Registro de Personas inhabilitadas para trabajar con menores de edad y examen psicológico.
- ✓ Uso de la plataforma de Mercado Público;
- ✓ Instalación de Comité de Compras como eje central de la adjudicación de instrumentos y accesorios;
- ✓ Cumplimiento con nota 100% del Portal de Transparencia para el período julio 2016 a agosto 2017.

Iniciativa destacada: Centro de Formación FOJI



El Centro de Formación de la Fundación de Orquestas Juveniles e Infantiles de Chile (FOJI), nace en 2016 con el objetivo de darles la oportunidad a jóvenes músicos pertenecientes a las orquestas dependientes de la FOJI y a integrantes de las orquestas de base¹, de desarrollar sus habilidades técnico-instrumentales y de lenguaje musical con el apoyo de profesionales especialistas de la Fundación, colaborando en elevar el nivel artístico y social de las orquestas de base y apoyando decididamente el desarrollo de la educación y la música en el país.

En 2017 el Centro de Formación FOJI realizó 13 cursos de instrumentos (en los instrumentos de violín, viola, violoncello, contrabajo, arpa, flauta travesa, oboe, clarinete, corno francés, trompeta, trombón, tuba y percusión), y estuvo integrado por 79 alumnos y alumnas de entre 8 y 18 años, de los cuales 27 fueron integrantes de la Orquesta Sinfónica Infantil Metropolitana (OSIM) y de la Orquesta Sinfónica Estudiantil

Metropolitana (OSEM), dos de los 17 elencos que son administrados directamente por la FOJI.

Para poder ingresar al Centro de Formación FOJI, los alumnos y alumnas interesados deben pasar por un proceso de audiciones, para poder evaluar su nivel técnico-musical.

Además, cada fin de año, el Centro de Formación realiza un concierto gratuito, abierto a la comunidad, donde alumnas y alumnos pueden mostrar el trabajo realizado durante el año junto a sus instructores y compañeros(as) de grupo.

En 2018, el Centro de Formación FOJI ampliará sus beneficios a alumnas y alumnos de regiones, ya que contará con dos modalidades:

Programa Presencial: Becados de Santiago

- 1) Clases individuales de instrumento de lunes a viernes, una hora semanal.
- 2) Clases grupales de lenguaje musical, de lunes a viernes, según el nivel musical.

¹ Se entiende por orquestas de base a aquellas que dependen de escuelas, colegios,

universidades, municipalidades, centros culturales, etc

Programa Semi-presencial: Becados de Regiones

- 1) Clases individuales de instrumento por videoconferencia de lunes a viernes, una hora semanal.
- 2) Clases presenciales de instrumentos los días sábados, mínimo una vez al mes.

Testimonio de profesionales y estudiantes sobre el Centro de Formación

De las múltiples líneas programáticas que mantiene la Fundación de Orquestas Juveniles e Infantiles (en adelante FOJI), la que se quiere relevar aquí es el Centro de Formación. Lo importante de esta iniciativa es que representa la puerta de entrada de muchos niños, niñas y adolescentes a la FOJI. Este primer acercamiento con la Fundación permite a los estudiantes de FOJI profundizar en sus conocimientos, esto con miras a perfeccionarse para eventualmente ingresar a las orquestas de la fundación.

De acuerdo a Carolina González, directora de la Escuela de Formación, el avance de esta iniciativa durante la gestión 2014-2018 fue ostensible, toda vez que aumentaron las postulaciones a nivel nacional, se ha podido realizar un plan de estudio personalizado para cada estudiante, abrir postulaciones en regiones distintas a la Región Metropolitana, además de lograr la invitación de más de 20 alumnos del Centro de Formación durante el 2017 a la Orquesta Sinfónica Infantil Metropolitana (OSIM).

De acuerdo a Carolina, el encuentro de los estudiantes del Centro de Formación con

estudiantes de orquestas, les permite conocer a pares como ellos que tienen un poco más de dominio de sus instrumentos, lo anterior producto de la mayor dedicación de tiempo a ensayos y práctica. Estos encuentros motivan a los estudiantes del Centro de Práctica a mantenerse en su formación musical, ganar autoconfianza en sus capacidades interpretativas al saber que pueden tocar con formaciones de mayor exigencia.

De todas maneras, uno de los énfasis de la gestión 2014-2018, fue propiciar el ingreso de estudiantes al Centro de Formación que ya hubiesen tenido una formación musical básica a través de las orquestas regionales. De este modo, el encuentro en el Centro de Formación cobra mucha más relevancia, ya que los estudiantes pueden potenciar ahí sus habilidades personales en el encuentro con otros pares:

“Se dieron cuenta de que Arica funcionaba de esa manera, lquique de otra, unos eran más rápidos, otros eran más lentos, nosotros hicimos esto primero, a nosotros nos funcionó esto otro (...) Y en el fondo, lo que pasó ahora en este centro de formación, es que cada niño venía con su experiencia y con su conocimiento de su orquesta comunal, algunos por ejemplo en sus orquestas tenían bronces, conocían la trompeta, otros en su orquesta no conocían la trompeta... ‘¿ese instrumento también es de la orquesta?’ preguntaban. Entonces, yo creo que el que los niños conozcan a sus compañeros, trabajen con un profesor especialista en su

instrumento y que vengan con su experiencia orquestal, es un valor agregado que se suma a todo este aprendizaje". (Carolina González, profesional de FOJI, encargada de Centro de Formación).

De este modo, los logros del Centro de Formación están dados por el funcionamiento de las orquestas de base, las cuales entregan a los niños, niñas y jóvenes la formación musical básica, la formación especializada que dispone el Centro de Formación mediante un profesor especialista en cada instrumento, con un plan de formación personalizado y finalmente, los encuentros promovidos a nivel nacional. La conjugación de estos elementos ha permitido dar saltos de calidad en la formación de los estudiantes de la FOJI:

"Logramos a fin de 2017, hacer un ensamble, una mini orquesta con los mismos niños que venían a clases y yo les decía a los profesores hagamos un ensamble, un grupo, claro, no nos va a dar para una orquesta con 12 violines, para viola... teníamos 8 violines, 4 violas, no era una cosa pareja, pero logramos trabajar con ellos y fue un resultado maravilloso. En el primer ensayo ya sonaba precioso, porque todos tenían la experiencia de tocar". (Carolina González).



Carolina González: Encargada Centro de Formación

De esta manera, de acuerdo a FOJI, la estructura organizativa compuesta de orquestas de base, donde se adquieren los primeros conocimientos musicales, Centro de Formación, donde se profundiza en un instrumento seleccionado para cada alumno, y paso a orquestas infantiles y juveniles de mayor exigencia, parece cumplir dos objetivos: por un lado la formación musical básica del mayor número posible de niños, niñas y jóvenes, y por otro lado, la captación de talentos de entre aquel grupo mayor de estudiantes con formación musical básica, talentos que puedan después especializarse mediante su participación en orquestas sinfónicas. Con respecto a los logros del Centro de formación:

"En el año 2017 teníamos 81 becados en el área. En el Centro de Formación, había 6 o 7 de regiones, este año la postulación se abrió en enero y llegaron 40 postulantes de la Región Metropolitana y 43 de regiones. Entonces esto ya generó un resultado positivo con todos los que estuvieron aquí, porque también vinieron de regiones, a los de regiones se les hacía clases por videoconferencia y venían una vez al mes acá al Centro de Formación para hacerlo presencial (...) Los resultados fueron positivos,

absolutamente, tal es así que ahora el Centro de Formación va a tener un carácter nacional". (Carolina González).

Pero, más allá de la concepción que los profesionales tienen sobre el quehacer de la FOJI, ¿qué significa el Centro de Formación para los estudiantes de la fundación y sus familias?

Para muchas familias, la experiencia de participar en FOJI ha significado que sus hijos aprendan a conocer un talento en sí mismos que desconocían, lo cual los lleva a tener una motivación interna por la educación. Ada Torres es madre de un estudiante del Centro de Formación de FOJI de 16 años llamado Santiago. Según su relato, en FOJI su hijo conoció un lugar que se adaptó a él y no al revés, revirtiendo historias de riesgo de deserción escolar a las cuales Santiago se había expuesto como consecuencia de no adaptarse a la disciplina de los aquellos colegios. Si bien Santiago tenía conocimiento de trombón producto de su participación en orquestas de base, una vez que ingresó a FOJI comenzó a exigirse disciplina y rigurosidad a sí mismo, cuestión que sorprendió a Ada y su familia completa, quienes no tenían formación musical. La FOJI entregó aquí la oportunidad de desarrollo musical que llevó a otro nivel la formación inicial musical de Santiago:

"Santiago aquí en la FOJI se sintió retado, con un desafío. Porque en términos de lo que él me ha contado sobre la clase de teoría que es grupal... pero la clase de trombón que es individual, ahí él se siente mucho más desafiado porque es personalizada. Si bien en la orquesta

de Santiago él también tenía un profesor, pero le hacía clases una vez a la semana, pero es al grupo, y como él es el más destacado de viento, ya está de monitor de los más chiquititos. Él me dice que es un desafío técnico y ha aprendido mucho más porque es más intenso, más exigente". (Ada Torres, madre de Santiago, estudiante FOJI)



Ada Torres y su hijo Santiago

De este modo, los padres son testigos del entusiasmo que provoca en los estudiantes de la fundación el reconocer que van mejorando su capacidad técnica, especialmente frente al desafío que les impone un concierto ante público:

"Ahora a fines del año pasado, a propósito de la finalización del curso y del ensayo general que hicieron con un director que es Jeff, ahí vi que hicieron unos ensambles de bronce y eso lo tuvo muy contento, fascinado, llegaba contando que había sido un ensayo intenso, que había aprendido y muy motivado. Cuando no está

durmiendo o no está en la escuela está tocando (...) Y yo siento que todo esto, sobre todo lo que fue diciembre, el ensayo con Jeff Parker y todo eso, fue muy motivador para él practicar, de querer avanzar en la cosa, estaba muy motivado, cosa que a mí me ha dado mucha alegría porque lo pasa bien, porque es su pasión. Es lo único que yo lo veo hacer con mucha alegría y que no se queja, puede estar practicando todo el día y no se queja". (Ada Torres).

La sensación del perfeccionamiento es algo que no sólo notan las familias de los estudiantes, son ellos mismos quienes la experimentan y con ello se auto-motivan para continuar perfeccionándose en el camino de la interpretación musical.

"Mis expectativas para tocar son mucho más altas... e igual me queda un camino largo por tocar, todavía estoy en proceso, pero igual uno va avanzando y se siente bien tocando". (Anaís, estudiante Centro de Formación FOJI, 15 años)

Pero el aprendizaje musical no sólo impacta en la interpretación instrumental y apreciación musical, sino que también entrega a los estudiantes una disciplina y capacidad de auto-organización a través de la práctica musical. Esta capacidad de auto-organización y disciplina puede ser luego extrapolada hacia otros ámbitos de acción, por lo cual las familias plantean que los estudiantes en general suben el rendimiento:

"Nunca fui de rendimientos bajos, siempre sobre el 6 y cosas así, pero con la FOJI y la música en realidad he

aprendido muchas cosas más, por el mismo tema de organizarme, por ejemplo. Cuando tengo pruebas también tengo que ver la FOJI, la música, también tengo prueba acá. El mes de diciembre, donde se juntan todas las pruebas, entonces tengo que estudiar, organizarme. Antes, por ejemplo, esas cosas no las hacía, era solamente el colegio y en las tardes era sólo el computador... ahora tengo que ahorrar un tiempo, sacar un tiempo, venir para acá, después teoría, entonces, es un pasatiempo súper lindo". (Anaís).

La familia de los estudiantes también es capaz de constatar la importancia del Centro de Formación y la práctica musical en el rendimiento escolar:

"Como esto es una disciplina, también lo ha tenido que aplicar a su vida personal y al colegio, porque esta cosa como que te ordena todo, si tú quieres ser como exitoso en la parte musical tienes que aplicarte, darle tiempo, ser metódico (...) Anaís siempre fue buena alumna, promedio 6; 6,1; ahora salió con 6,4; por segundo año consecutivo ganó esa beca completa, no tiene que pagar nada, pero ahora más que eso, más que obtener siempre 7, es el tema de que ahora ella estudia, o sea, tiene método de estudio, y eso lo ha tomado porque primero ella ha empezado con los métodos musicales y eso lo lleva al ámbito más escolar y eso ha sido importantísimo (...) Yo siempre digo que los niños entre 12 o 13 años tienen mucho tiempo libre, y

ese tiempo libre lo gastan en series, videojuegos... y de repente hacen cualquier cosa y por lo general en poblaciones los niños que tienen mucho tiempo libre generalmente no lo invierten en cosas tan buenas, positivas, que los hagan crecer como personas y en ese sentido para nosotros el Centro de Formación ha sido importantísimo". (Matías, hermano de Anais, 24 años)

Pero no es sólo el rendimiento escolar que se ve mejorado con la práctica musical orientada por los profesores del Centro de Formación, sino que también mejora la autoestima de los niños, niñas y jóvenes, quienes logran sentir que participan en algo relevante y apreciado por sus familias y comunidades:

"Uno, en la medida que pasa el tiempo, va notando cambios y la misma gente que está cerca tuyo también los nota, entonces uno igual se siente bien, le agradece a la profesora siempre, son cambios positivos para mí y me siento especial tocando un instrumento". (Anais).

Asimismo, los estudiantes del Centro de Formación destacan la importancia de la práctica musical en los vínculos sociales que se forman, esto motivado especialmente por un ambiente de compañerismo y fraternidad que se da al interior de la Fundación:

"El trabajo colectivo va generando no sólo lazos afectivos, sino que también musicales, porque cuando uno está en una orquesta hace más cosas juntos que sólo tocar... por ejemplo cuando tienes que llevar todas las percusiones juntas en un bus para llevarlas a otra

parte, ese trabajo también hace que la orquesta sea más sincronizada, más un grupo homogéneo". (Santiago, estudiante del Centro de Formación FOJI, 16 años).

"Lo que tienes que hacer es sociabilizar, el compañerismo que hay encuentro es súper bueno... no hay rivalidad... hay compañerismo y buena onda". (Anais).

Los avances que notan las familias y los propios estudiantes en su formación musical y en otros ámbitos de su vida, se logran no sólo con profesores especialistas en instrumentos, infraestructura adecuada y encuentros con pares de otras regiones y orquestas. Estos avances se logran con cuestiones tan sencillas, pero a la vez difíciles de conseguir para una familia de escasos recursos, como un instrumento. El Centro de Formación les permite a los alumnos contar con su instrumento para ensayar tanto en el mismo centro como en sus hogares, y esta es una ayuda que las familias valoran mucho:

"El instrumento que mi hijo tiene es un instrumento que le da la FOJI a la orquesta municipal y a él se lo pasaron para que practique, pero no es de él. Santiago quiere un instrumento que vale más de dos millones de pesos. La verdad es que estudiar música en Chile es complejo, yo me he dado cuenta, mi hijo mayor estudió guitarra folclórica, pero era una actividad complementaria a su desarrollo como persona. Yo siempre he creído que la gente debe estudiar algo, estudiar una profesión y también tiene que recrearse, tiene que hacer deporte y todo, pero era en

ese contexto. La verdad es que cuando Santiago entró a estudiar música era parte de una formación más integral, pero él se enamoró de eso y entonces he tenido que aprender y me he dado cuenta de que es muy difícil, o sea, hay que tener mucha plata, yo soy profesora, el papá de Santiago es abogado, pero nosotros trabajamos como funcionarios públicos, no tenemos grandes ingresos, entonces pensar en pagar el conservatorio, el instrumento, entonces es complejo para una familia que no pertenece a la elite". (Ada Torres).

De este modo, para continuar en el camino trazado, se hacen necesarias varias cuestiones de acuerdo a las familias y los profesionales de FOJI. Primero, mantener las ayudas económicas mediante becas orientadas a la compra de instrumentos y apoyo a la práctica musical; segundo, encontrar un espacio físico adecuada al

volumen de estudiantes que practican hoy en la fundación; tercero, tener algún tipo de línea de formación para estudiantes sin formación musical previa. Hay una cohorte completa de ex estudiantes FOJI que siguieron carreras musicales (como pedagogos o músicos profesionales) que ingresaron a la FOJI sin conocimiento previo alguno, esa posibilidad hoy está inhabilitada salvo que se ingrese a una orquesta de base. Estas cuestiones podrían consolidar a FOJI como el espacio de formación en música clásica por excelencia para niños, niñas y jóvenes de nuestro país.



FUNDACIÓN ARTESANÍAS DE CHILE

En el año 2002 el gobierno de Chile reconoció la necesidad de fomentar la empleabilidad de los artesanos tradicionales del país y de buscar herramientas eficaces que permitieran contribuir a la preservación de las artesanías tradicionales chilenas, además de estimular el reconocimiento de los oficios que forman parte del patrimonio cultural material e inmaterial del país. El sector artesanal como un sector productivo evidencia grandes necesidades y quizás una de la más importante sea la dificultad para percibir un ingreso por las artesanías que producen.

Es así como en noviembre del 2002, se crea Fundación Artesanías de Chile como una entidad privada sin fines de lucro, financiada con fondos públicos y privados.

El diagnóstico en ese momento fue que debía existir una institucionalidad que velara por la mantención de nuestro patrimonio artesanal material e inmaterial. Material desde la creación de las piezas artesanales como parte de nuestra identidad nacional, existiendo un gran riesgo de extinción, debido a la escasa valoración que existía de los oficios artesanales, poca visibilidad de los artesanos como agentes culturales de nuestro país, escasa conectividad entre los artesanos y un posible mercado. Inmaterial, desde el conocimiento que existía sobre los creadores de las piezas artesanales, los diferentes oficios y cómo éstos eran transmitidos de generación en generación.

Artesanías de Chile trabaja para preservar la identidad cultural chilena y crear oportunidades de desarrollo sociocultural y económico para los artesanos y artesanas tradicionales, entendiendo que la artesanía es

una actividad productiva que da sustento a muchas familias.

Es así que uno de los principales objetivos de la Fundación en sus inicios, fue la creación del Programa de Apoyo a la Comercialización, debido a la gran necesidad que existía por parte del sector artesanal de contar con espacios comerciales que permitieran la generación de ingresos económicos con el fin de mantener la creación artesanal tradicional chilena.

Luego se crea el Programa de Difusión, el cual tiene como fin, valorar y difundir las artesanías chilenas. En primera instancia se crea la colección patrimonial de productos, recibida a través de donaciones de organismos como Prodemu y personas naturales. El año 2005 se realiza la primera exposición y talleres de difusión en la sala expositiva de Telefónica. El gran hito de este programa fue la instalación de la fundación en el Centro Cultural Palacio la Moneda (enero de 2006), donde se define la creación de un espacio expositivo permanente para las artesanías tradicionales chilenas y una tienda que permitiera apoyar económicamente a los artesanos/as.

El año 2007, se inicia el trabajo con escolares de colegios públicos de la región, cuyo fin es acercarlos a la creación artesanal desde diferentes miradas: histórica, naturaleza, cultura. El año 2015 este programa educativo se amplía a regiones, específicamente a escuelas rurales, con el fin de descentralizar el acceso y bienes culturales. Este programa crea una exposición, visitas mediadas y talleres de artesanía.

La Fundación realiza la función de comercialización de las artesanías a través de sus distintos canales comerciales como las 6 tiendas que posee a lo largo del país y desde

el 2016, la Tienda Virtual; las ventas institucionales y participación en diversas ferias temáticas durante todo el año.

Principales Hitos 2014 – 2018

✓ Nuevos canales comerciales

- eCommerce
- Exportaciones
- Apertura tienda Calama
- Ventas institucionales
- Feria Aquí Hay

✓ Comercio justo

- **Noviembre 2015:** La organización chilena acreditada de comercio justo, Pueblos del Sur, realiza la Visita de Pares; visitando y entrevistando a Guillermo Cisternas, tallador de reproducciones de mascarones de proa.
- **Noviembre 2016:** Dos años después de haber comenzado el proceso de certificación, recibimos la gran noticia de que habíamos aprobado todas las fases y que éramos miembros plenos de la WFTO.
- **Mayo 2017:** Difusión del comercio justo en feria Aquí Hay con un *stand* dedicado a ello, invitando a las demás instituciones de comercio justo de Chile a hacer uso del espacio.
- **Segundo semestre 2017:** Capacitación a la red de artesanos y artesanas de la fundación, a través de charlas a los grupos del programa de Capacitación, proceso que continúa.
- **Noviembre 2017:** Participación de la Semana de Comercio Justo en Nueva Delhi, India. Se participa de dos mesas de trabajo: "Cómo adaptarse a los nuevos mercados sin perder la misión" y "Experiencia del retail en Chile y LA".

✓ Banco de lanas

- Abastecimiento
- Almacenamiento
- Distribución
- Fondo de compra y retorno

Iniciativa destacada: Banco de lanas



El Banco de Lanas nace como una propuesta para solucionar los problemas de abastecimiento de materia prima que tienen gran cantidad de artesanas en nuestro país. Es por ello que se propone crear un modelo que permita abastecer a las artesanas en distintas épocas del año. Este banco opera con un fondo de compra rotatorio de modo de asegurar su mantención en el tiempo, y se espera, con este modelo abastecer a las artesanas con lana de calidad, a un precio justo y que no tengan que depender de altos capitales de trabajo. Así mismo se espera que la mejora en el abastecimiento también repercuta en productos de mejor calidad, mejore los tiempos de producción y capacidad productiva de las artesanas y contribuya al acceso a nuevos mercados al incorporar la trazabilidad de los productos.

1. En 2015 Fundación Artesanías de Chile se adjudica un FNDR del 2% del Gobierno Regional de Los Lagos, para realizar el Primer Encuentro de Textileras del Sur, donde se abordó la problemática del acceso y precio justo durante todo el año, de la materia prima de lana de oveja.
2. Luego de ese encuentro y con el apoyo de la Fundación para la Innovación Agraria,

FIA, se realizó una gira técnica a Argentina junto a artesanas de la red de Artesanías de Chile, para conocer cómo han abordado el tema del acceso a la materia prima en el país vecino que es un referente.

3. Gracias al Fondo de Solidaridad e Inversión Social, FOSIS, se convocó a las artesanas textiles a un laboratorio de lana, y así aprender qué características idóneas debía tener la lana para cada pieza tejida por las artesanas.
4. Con toda esta información recabada, se presentó un proyecto al FIA para hacer realidad el primer Banco de Materia Prima de Lana de Oveja. Se buscó financiamiento adicional postulando al fondo multilateral de inversiones del Grupo BID, el cual también fue aprobado, generando con estos fondos tres centros de acopio, dos de ellos de vellón de lana: en Lenca (Carretera Austral) y en Butalcura (Chiloé), y uno de hilados en nuestra sede de Puerto Varas. Las ventas se realizan en Lenca y visitando localidades de Chiloé (ventas itinerantes); y de hilados en los distintos canales comerciales de la Fundación.
5. Y finalmente, gracias a la adjudicación del Fondo de Todos y Todas 2016 del

Ministerio de Desarrollo Social, se comienza a dar forma a la Red de Hilanderas, rescatando, manteniendo y valorando la importancia de este oficio ancestral de las tejedoras. Con el fin de ofrecer, además de vellón crudo, lana hilada, a las maestras textileras que por diversos motivos ya no hilan, y al público general, a través de su venta en la red de canales comerciales de Fundación Artesanías de Chile, que hoy suman 6 tiendas, la tienda virtual, y la venta internacional.

Con el presente proyecto, Fundación Artesanías de Chile busca resolver 3 grandes problemas del sector textil del sur de Chile:

- Accesibilidad a la materia prima durante todo el año
- Calidad
- Precio justo

Además, el Banco de Lanás busca:

- Establecer relaciones comerciales transparentes, regidas por las políticas de comercio justo, tanto con proveedores como con artesanas.
- Garantizar el acceso a materia prima de calidad, de manera de facilitar el proceso productivo y mejorar la calidad del producto final.
- Asegurar al rubro artesanal la accesibilidad permanente a la materia prima necesaria para su proceso productivo.

Destacamos del Banco de Lanás:

- Actualmente se cuenta con un catastro de 42 productores en Los Lagos, de los cuales un 70% son parte de los proveedores del Banco de Lanás.

- Durante el piloto del Banco de Lanás se ha beneficiado a más de 120 artesanas tanto de la red como externas mediante el acceso a la compra de vellón en el banco.
- Durante el primer año se ha conformado una red de 42 hilanderas, de las cuales un 83% son de Chiloé.
- La Red de Hilanderas es una iniciativa que tiene como objetivo contribuir a la generación de ingresos económicos a las mujeres de la isla grande de Chiloé. Contempla la transmisión de un oficio artesanal tradicional de la zona y la inserción permanente a la red de artesanos/as de Fundación Artesanías de Chile.

Además de Lenca y Puerto Varas, se está trabajando en una primera instancia en la Isla de Chiloé producto de la decisión tomada el 2016 entre la Dirección Sociocultural de la Presidencia y Fundación Artesanías de Chile para apoyar a los cultores del archipiélago de Chiloé, en el rescate y preservación de tradiciones artesanales y así potenciar oficios sustentables en el tiempo.

Cabe destacar además que la mayoría de las artesanas que trabajan con lana de oveja utilizando como materia prima el vellón (y no lana hilada) están en Los Lagos, existiendo en Chiloé una tradición de hilanderas desde hace muchas generaciones.

Cómo funciona:

Abastecimiento: Se visita a los proveedores para realizar la evaluación del predio y el rebaño, se acuerdan las condiciones de compra. En la misma esquila o posterior a ella se compran los vellones realizando un estricto control de calidad. En este proceso se vela por la calidad de la lana. Al año siguiente se

evalúan los productores, se retroalimentan y se define si se les volverá a comprar y cuáles serán las condiciones.

Almacenamiento: Existen 3 espacios para la operación del Banco de Lanas:

Bodega en Butalcura, Chiloé: Almacenamiento de vellón, implementada solo para acopio. Bodega en Lenca, Carretera Austral: Almacenamiento de vellón. Implementada para acopiar y realizar la revisión y venta de lanas. Sede acopio Puerto Varas: Implementada para empaquetar y almacenar hilados y otros insumos como anilinas.

Distribución

Vellón: se realiza la entrega de vellón.

Se han definido 3 modalidades de venta:

venta al contado

venta crédito monetario

Venta crédito en productos (solo artesanas individuales)

La venta en lenca se realiza de manera mensual y quincenal y en Chiloé se realiza venta itinerante cada quince días en distintas localidades

Lana hilada: la lana hilada en madejas se recepciona en la sede de puerto varas, ahí se ovilla y etiqueta para luego ser distribuida a las tiendas.

Fondo de compra y retorno: Se cuenta con un fondo de compra que siempre estará en vellón, lana hilada, crédito o efectivo. Este fondo no merma ya que no se utiliza para la operación del Banco, sino que sólo para la compra de lana. Los vellones se venden con un margen que oscila entre el 2 y 10%. Por otro lado, el hilado se vende con un margen del orden del 35%. A partir de los ingresos

generados por margen es que se espera lograr la sustentabilidad del proyecto.

Dado el éxito de la iniciativa Banco de Lanas de la región de Los Lagos, la Fundación fue contactada por "La Mesa de la Lana" de la región de Magallanes. Mesa creada para abordar la problemática existente en la región en relación al acceso a la mejor lana de Chile para pequeñas artesanas, diseñadoras y público en general. En conjunto se decidió que el INIA (Instituto de Investigaciones Agropecuarias) postulara al Fondo de Innovación para la Competitividad del Gobierno regional, con Artesanías de Chile como ente asociado. El proyecto fue adjudicado y actualmente se encuentra en espera de firma de convenios.

Testimonio de profesionales y participantes de la red del Banco de Lanas



La Fundación Artesanías de Chile, en su período de gestión 2014-2018, llevó adelante una iniciativa de la cual no existe parangón en América Latina, un banco de lanas para proveer de materia prima a las tejedoras del sur del país durante todo el año a un precio accesible, con facilidades de pago y calidad de

lana certificada. Esta iniciativa destaca entre las múltiples acciones de este período de su gestión en virtud de carácter innovador. Sin embargo, para llevar adelante esta iniciativa, se debió primero tener una fundación con un modelo de trabajo consolidado, que fuese capaz de inspirar confianza en artesanas/os y proveedores.

De acuerdo a Paula Abarca, jefa de proyecto de la Artesanías de Chile, en los 8 años en que ha sido profesional de la fundación, ésta ha mejorado ostensiblemente la rigurosidad de sus procedimientos administrativos y técnicos, así como la implementación de protocolos. Este proceso de profesionalización ha tenido igualmente como protagonista a la Directora Ejecutiva del período 2014-2018 de la fundación, Josefina Berliner, profesional con más de 13 años de trayectoria en la organización. De acuerdo a Paula Abarca, la actual dirección ejecutiva tenía un diagnóstico claro de la fundación al momento de asumir, el cual tenía relación con mantener lo bueno que se estaba haciendo en modernización de procedimientos y vinculación con el mundo privado, pero, asimismo, con la necesidad de extender los vínculos al mundo público, con el cual se hacía necesario realizar alianzas a modo de implementar iniciativas en proyecto como el Banco de Lanás.

“La cantidad de alianzas institucionales que hemos logrado, particularmente lo que tiene que ver con instituciones públicas, hemos trabajado súper de la mano con INDAP, hemos hecho 3 o 4 convenios con ellos, en beneficio directo a los artesanos. También alianzas productivas, por ejemplo, hemos

levantado también necesidades de ellos para que INDAP lance concursos especiales y puedan efectivamente tener infraestructura, herramientas, etc. Hemos trabajado con FOSIS, muy de la mano porque nos han ayudado a poder levantar información, a poder capacitar artesanos. El Ministerio del Trabajo, que ya tenemos un programa grande con ellos, con SERNATUR, PRO Chile, todos los años proyectamos gracias a ellos prospecciones en camino a la internacionalización de las artesanías, la DIRAC en términos de la parte de difusión”. (Paula Abarca, Directora de Proyectos Fundación Artesanías de Chile).

De acuerdo a Paula, la fundación ha podido consolidar su gestión en base a alianzas que han tenido como presupuesto la mejora permanente en la gestión organizacional. Muchas veces, señala la profesional, las demás organizaciones, públicas y privadas, ven a las fundaciones como entidades llenas de buenas intenciones, pero con falta de rigurosidad en su gestión. En este sentido, la actual administración ha tenido como base la excelencia en la gestión, cuestión que el entorno finalmente reconoce.

“Uno ve un cambio en que ahora nos llaman, esa es la gracia, que hemos logrado también posicionarnos. En un comienzo preguntaban qué es la Fundación Artesanías de Chile y tú tenías que validarte, golpear puertas... de a poquito comenzó a ocurrir al revés, que nos llamaban y hoy nos pasa mucho, quieren que

estemos ahí, tanto desde un punto de vista técnico, para hacer un poco más formales ciertas instancias desde nuestro conocimiento de artesanías. También en términos de imagen país, a nosotros nos están invitando a un montón de eventos internacionales, en el fondo nuestra fundación está ahí porque nuestra artesanía es importante y porque nosotros somos un referente, creo que ese es un cambio bien importante en la fundación. También que se nos asocie a un trabajo serio, porque hay veces en que las fundaciones se miran un poco como que no son tan serias digamos. Yo encuentro que nosotros estamos súper bien posicionados, un montón de instituciones públicas, INAPI, con el tema de las denominaciones de origen en términos de artesanía, nos juntábamos y a ellos les interesaba nuestra opinión, y eso yo encuentro que es un paso súper importante y que no es un trabajo de un día, es un trabajo constante y tiene que ver con que para nosotros la cifra es importante, lo que decimos es importante". (Paula Abarca).

Este reconocimiento le ha valido a la fundación poder prospectar sus piezas en ferias y exposiciones de países como Canadá y Estados Unidos, lo cual ha permitido tener ventas a nivel internacional del orden de los 40 mil dólares. Junto a esto se han abierto tiendas en lugares estratégicos como el Aeropuerto Internacional de Santiago o el Centro Cultural Palacio de la Moneda, lo cual

permite por un lado aumentar las ventas, y, asimismo, difundir las piezas de artesanía con un público internacional. Igualmente, la presente gestión pudo mejorar un indicador de mucha relevancia, cual es la rotación del fondo de compra, el cual se encontraba históricamente en torno a dos puntos, pasando a finales del 2017 al 2,5. Un Fondo de Compra con mayor rotación significa que la fundación está aumentando las ventas de sus artesanías, lo cual resulta finalmente en mayores beneficios para su red de artesanos. Finalmente, la actual gestión ha introducido el valor agregado del diseño profesional a la confección de artesanías, esto mediante la generación de una metodología de trabajo colaborativa entre artesanos y diseñadores, donde los primeros proponen contenidos que los segundos intentan presentar en formas que siguen ciertas tendencias de actualidad, en lo que puede ser entendido como un diálogo entre modernidad y tradición.

Desde esta base es entonces que se hace posible avanzar hacia la ejecución de proyectos como el Banco de Lanas. Pero, ¿qué es el Banco de Lanas? Se trata básicamente de un aprovisionamiento de materias primas cuya calidad se ha certificado, las cuales se ponen en venta a artesanos en general, y a artesanos miembros de la red de la fundación a un precio particularmente económico, y, además, con facilidades de pago. Esta iniciativa tiene un doble propósito, por un lado, se pretende mejorar las condiciones de acceso de los artesanos a materias primas, en este caso de lanas, y por otro lado mejorar la calidad de las piezas producidas. Lo anterior se puede realizar toda vez que se hace posible la trazabilidad de la lana utilizada conociendo el origen de la materia prima y, por tanto, agregando valor a las artesanías producidas.

En lo económico, la iniciativa necesita conjugar dos principios, por una parte, el del cooperativismo y, por otro lado, el de la sustentabilidad económica. En términos de cooperativismo, el Banco funciona comprando lanas a pequeños productores a quienes se les exige cumplir una serie de requisitos, entre dichos requisitos se encuentra el volumen de producción. Esto encarece la iniciativa, ya que los pequeños productores tienen un costo de producción mayor y Artesanías de Chile, tiene como uno de los pilares de su gestión el pagar al proveedor un precio justo, tal cual se pretende que se pague a los artesanos de su red. Pero, por otro lado, este precio justo no puede exceder cierto límite sobre el cual la iniciativa se volvería económicamente insostenible. Si se realizara la compra de lanas a grandes productores, se podría bajar el precio al que se le venden a los artesanos, y con esto aumentarían las ganancias de la fundación. Sin embargo, la fundación no tiene como propósito la generación de ganancias, sino que le interesa principalmente la preservación de la artesanía nacional a través de un modelo de comercialización sustentable. Los pequeños productores entran en esta cadena virtuosa de preservación de la artesanía nacional, de ahí la importancia de pagar a ellos un precio justo, integrarlos en la cadena de comercialización y capacitarlos para la mejora de la calidad de sus productos.

En lo técnico, el Banco de Lanás debió conjugar la concepción subjetiva y objetiva de la calidad de la lana. Esto porque los artesanos tienen cierto juicio particular de lo que significa una lana de calidad, para ellas/os lo importante es que la lana luzca limpia, mientras que, en lo objetivo, a los

profesionales de la fundación le interesaban fijar criterios *objetivos* como el color, la resistencia, la textura, etc. Ambas concepciones debieron dialogar para llegar a un mínimo común de requisitos que debería cumplir una lana para ser adquirida y almacenada en el Banco de Lanás.

“Nosotros hacemos un control de calidad de la lana, cuando se va a comprar tenemos un equipo en que va el encargado de lana más, al menos, dos artesanas. Este es como el comité de selección y van a la esquila y revisan cada vellón que se compra, es un trabajo como súper de chino, pero es a lo que estamos apostando, eso yo destacaría que ha sido una línea de trabajo”. (Paula Abarca).

A menos de un año de funcionamiento del Banco, la experiencia parece satisfactoria para los profesionales de la fundación. Se han presentado inicialmente dificultades con la ubicación de los locales en que se almacena la lana, los cuales se han ido mejorando mediante la venta itinerante y la mejora en la accesibilidad de los puntos de venta. Una cuestión que atemorizaba a los profesionales de la fundación era la respuesta de las/os artesanas/os que adquirieran lanas bajo la modalidad crediticia, sin embargo, la fase de implementación de la iniciativa les ha mostrado que los compradores tienden a ser muy responsables.

“Este año, al terminar el ciclo de venta, que era una de las cosas que teníamos ciertas aprensiones, piensa que nosotros no somos una institución financiera, acá es un contrato de buena fe. Firmamos una carta de compromiso, pero

legalmente eso no tiene ninguna validez, entonces aquí apostamos a que tenemos un vínculo con las artesanas, y la verdad es que la respuesta es súper buena, casi uno o dos que se demoraron en pagar y que de hecho pagaron finalmente. El resto todas muy conscientes, fue muy bueno porque nosotros apostábamos a que funcionara y a los años de trabajo que hemos tenido con las artesanas... hemos creado un vínculo y ese vínculo hoy día se mostró de que sí, de que era real, de que ellas adquirieran el compromiso". (Paula Abarca).

Y para las artesanas, ¿qué ha significado el Banco de Lanas en este corto tiempo de existencia? Para la señora María Rosalinda Soto, artesana de Chiloé de 70 años, quien comenzó el oficio de hilandera a los 7 años bajo las faldas de su madre, la artesanía le ha permitido darles educación a todos sus hijos y tener una vida que ella considera más que buena. La señora María Rosalinda trabaja con la Fundación Artesanías de Chile desde que ésta se instaló en la isla grande de Chiloé, y desde entonces ha tenido una gran experiencia. Pero hoy, con el Banco de Lanas, su trabajo se ve facilitado:

"He tenido muy buena experiencia con la Fundación, ahora que nos pasan la lana, ya que es un apoyo para uno (...) El año pasado, primero compramos 150 kilos y después seguí comprando así... y mi hija también compró hartó, cuando yo estuve enferma, todavía me queda lana para trabajar, mientras venga la otra

remesa". (María Rosalinda Soto, artesana de Chiloé, 70 años).

Para la señora Rosa Miranda en tanto, quien también aprendió el oficio de hilandera a los 12 años mirando a su mamá, la Fundación Artesanías de Chile le ha permitido contar con un ingreso seguro y recibir un precio justo al evitar intermediarios de la zona, los cuales pagan, según dice, precios muy bajos por su trabajo. A la señora Rosa el Banco de Lanas le ha permitido disponer de lana en la medida en que lo ha necesitado y sin preocuparse por la calidad de la misma, la cual da por descontada.

"Me sirvió hartó comprar lana, ya que no quedaba y la lana que vinieron a vender era realmente buena (...) La lana uno no tiene que escogerla ahí, es llegar y comprarla, porque ahí seguro que está buena para trabajar". (Rosa Miranda, artesana de Chiloé, 59 años).

A nivel de mejora, la señora Rosa plantea que sería de utilidad que las lanas pudieran ser despachadas a sus casas y que las ventas se hicieran con mayor periodicidad. En el caso de que no se pueda hacer el despacho a sus domicilios, propone, sería bueno que se pudieran indicar los puntos de venta con antelación. Asimismo, propone continuar con el sistema de venta a crédito. La señora María Rosalinda, en tanto, también tiene una propuesta, la cual se trata fundamentalmente de ampliar el Banco a otras materias primas:

"Cuando tengamos pedidos, así como estos, no andar corriendo para acá y para allá, buscando donde encontrar la tinta y todas esas cosas que podría

haber para mejorar". (Ana Rosalinda Soto).

Esta sugerencia es parte de las proyecciones que los profesionales de Artesanías de Chile tienen para el Banco, esto es, realizar un banco de las más diversas materias primas que se utilizan en el trabajo artesanal. Para esto es importante consolidar el modelo comercial y aprender de los errores que se vayan produciendo en esta fase de implementación. Igualmente se proyecta la ampliación, de lo que sería un banco de materias primas, a las distintas regiones del país.



FUNDACIÓN PRODEMU

Fundación PRODEMU es una Institución de derecho privado sin fines de lucro, que se coordina con la Presidencia de la República a través de la Dirección Sociocultural de la Presidencia y que forma parte de su Red de Fundaciones. Su misión institucional es, “Entregar herramientas a las mujeres para el desarrollo pleno de su autonomía, su liderazgo y el ejercicio de sus derechos a través de una oferta programática implementada a nivel nacional”.

Los orígenes de la Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer (PRODEMU), se dieron en el contexto de recuperación de la democracia (1990) y las demandas del movimiento de mujeres. En respuesta se crean dos importantes mecanismos dirigidos a las mujeres. Estas instituciones fueron el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) y la Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer (PRODEMU). Esta última, surge ante la demanda de la creación de un referente que capacitara y apoyara a las mujeres más vulnerables en la reivindicación de su dignidad, derechos y necesidades inmediatas.

En sus inicios, PRODEMU se vincula a la Presidencia de la República a través del Gabinete de la Primera Dama, y posteriormente, a través de la Dirección Sociocultural de la Presidencia. Además, desde un primer momento PRODEMU se organiza a partir de una base territorial Provincial, que permite llegar con su oferta institucional y programas a todas las comunas del país y a las diversas organizaciones de mujeres que habían nacido en dictadura y que acompañan en sus procesos de desarrollo que son de mediano y largo plazo.

no habían contado con apoyo gubernamental.

PRODEMU cuenta con un posicionamiento que le reconoce un “sello” de cercanía con las mujeres y presencia territorial muy relevante, tanto para atender las necesidades de las mujeres como para acercar la oferta pública a quienes la necesitan. En general, estos rasgos de Prodemu son muy apreciados y se requiere su continuidad tanto para poder aportar a una adecuada implementación de una gran diversidad de programas sociales, como para conocer y comprender las dinámicas que se producen en los territorios y localidades, con las organizaciones de mujeres.

La propuesta de trabajo de PRODEMU para el período 2014 – 2018, se enmarca en las políticas de equidad de género y corresponde a un modelo que tiene por finalidad el desarrollo de las autonomías física, económica y política en las mujeres. El logro de estos objetivos se alcanza a través de la articulación de proyectos territoriales, donde se definen rutas temáticas y de ejecución. Los proyectos son liderados por equipos profesionales operativos, quienes integran las líneas de acción e impulsan procesos de formación, donde el centro está en las mujeres, en sus capacidades de reflexión crítica y en la gestión de los cambios para el ejercicio pleno de sus derechos.

Los equipos de trabajo de la institución son reconocidos por su compromiso con las mujeres destinatarias. Establecen relaciones que permanecen más allá de los talleres específicos que dictan y, de este modo, las

El modelo de intervención PRODEMU, resalta por su doble carácter, político – técnico. Político, porque busca aportar a la

transformación social, teniendo en el rol protagónico a las mujeres y Técnico, porque se vale de instrumentos y metodologías - provenientes de los programas sociales y la pedagogía de género- para el logro de los objetivos, manteniendo así un estándar de calidad en la gestión que se realiza. Asimismo, se caracteriza por su dinamismo, construyéndose y mejorando en el diálogo permanente con los equipos y las mujeres, de manera de adecuar la oferta programática a la demanda

El enfoque de género se constituye en el marco político teórico de PRODEMU, que entrega el sentido a la definición de los objetivos y también permite establecer las dimensiones estratégicas de la gestión.

Este enfoque permite incorporar a la educación no formal de las mujeres una mirada que promueve procesos de empoderamiento para que puedan constituirse como sujetas de derechos. Este proceso se genera a través de la interacción con otras mujeres, el fortalecimiento y/o adquisición de nuevos conocimientos y habilidades, la asunción de nuevos roles sociales y ganancia de espacios políticos necesarios para mejorar sus condiciones y su posición en la vida, familiar, comunal, social y económica. Con esto, esperamos contribuir al fortalecimiento de una identidad de género basada en el ejercicio de los derechos y en la construcción de ciudadanía y democracia.

En la tarea de definir los resultados propios del modelo de intervención, la causalidad corresponde a la siguiente hipótesis: mayores grados de autonomía en las mujeres, favorecen el avance hacia la igualdad de género. Consecuentemente, la intervención se concentra en la autonomía, donde se

distinguen tres dimensiones: física, política y económica.

Por autonomía se entiende la capacidad del/la sujeto/a de agenciar su vida con sus propios recursos para su pleno desarrollo en sociedad, es decir, es el modo como la persona logra administrar su vida de manera libre teniendo participación plena en los distintos ámbitos de la sociedad. Así, la capacidad para generar ingresos propios y controlar recursos (autonomía económica), el control sobre el propio cuerpo (autonomía física) y la plena participación en las decisiones que afectan su vida y a su comunidad (autonomía en la toma de decisiones) constituyen los tres pilares de la igualdad de género y de una ciudadanía paritaria.

Los procesos de aprendizaje de las mujeres están centrados en las experiencias y conocimientos previos de las participantes de los talleres. Así, se establecen especificidades de acuerdo al marco referencial de cada una de ellas, a partir de los cuales realizan nuevas construcciones mentales, vinculando con la información que se le presenta. En este espacio las interacciones o relaciones que establecen con las/otras participantes con quienes comparte la experiencia formativa son de suma importancia para el proceso, ya que de esta manera se apropia de nuevos conocimientos significativos a partir de los cuales puede llegar a resolver situaciones o problemas que se le presentan en diversos ámbitos de la vida.

Con esto queremos decir que son las personas quienes construyen su propio conocimiento, mientras que el rol de quienes facilitan estos procesos (gestoras) es el de crear las condiciones óptimas para que las/os sujetos

de aprendizaje despliegan un proceso de aprendizaje rico y diverso que les permita reinterpretar, o construir la información preexistente. Esperamos que este proceso,

sumado a la capacidad de cambiar o transformar esquemas, contribuya a la generación de nuevos aprendizajes en las mujeres y sus organizaciones.

Principales Hitos 2014 – 2018

Durante el período 2014 – 2018, la Fundación avanzó, considerablemente, en materia de gestión y, en la inserción territorial y de participación, con las mujeres y sus organizaciones. Uno de los aspectos que más caracterizó esta administración fue la introducción del enfoque de género a nivel programático, lo que requirió la calificación de sus trabajadores en esta materia y la instalación de un modelo de intervención acorde a este desafío.

A nivel de gestión, se realiza un proceso de planificación estratégica orientado a dotar a la Fundación de bases sólidas para su funcionamiento, a través de un liderazgo potente y el desarrollo de procesos integrados y de calidad. Por tanto, se trabaja fuertemente con el recurso humano, en su formación y también en sus habilidades para el trabajo en equipo. En esta línea es que se crea el Sistema de Retrolimentación del Desempeño, que posibilita la evaluación del trabajo y el posterior diálogo entre la jefatura y el/la trabajador/a, poniendo en el centro el desarrollo de las mujeres.

En el ámbito administrativo, por su inserción territorial, se implementa un modelo de gestión que promueve la autonomía de las provincias, cuya unidad mínima la otorga el proyecto provincial. Cada Provincia, cuenta con un plan, con recursos humanos y financieros y debe gestionarlos en favor de la misión institucional. Con ello se aborda de una manera distinta la intervención, pues se despliega en el territorio, donde están las mujeres, sus organizaciones o grupos donde participan. Para el registro del desarrollo de estos proyectos provinciales, se rediseñó el Sistema Informático de Gestión Institucional (Sigep), transformándolo en una herramienta flexible, útil y amigable, que se adapta a las reales necesidades de los equipos en terreno.

En lo referido a modernización, en materia de transparencia, Prodemu, voluntariamente se hizo parte de la Ley de Lobby, rigiéndose por las orientaciones gubernativas y, subiendo a su portal la información requerida por Transparencia. Además, se continuó con el sistema Chile Compra.

A nivel programático, la Fundación se plantea el desafío de abordar el trabajo con mujeres bajo la óptica del enfoque de género, promoviendo el desarrollo de una oferta programática que ve a la mujer como sujeto de derecho e incorpora como eje central la promoción de la ciudadanía. Por tanto, más allá de la autonomía económica, retoma el trabajo mediante la promoción y desarrollo de la mujer y asume el desafío de trabajar en la tarea de empoderar a mujeres ciudadanas, opinantes, participantes, autónomas.

Bajo esta mirada, inclusiva, participativa y democrática, desde 2014 y hasta fines de 2017, un total de 193.156 mujeres participaron en los programas de formación de PRODEMU, cifra que supera el millón seiscientos mil si se consideran los 27 años de existencia de la Fundación.

Iniciativa destacada: Escuela de Formación para la igualdad de género. Testimonios de profesionales y participantes de la Escuela de Formación en Equidad de Género

Prodemu es una organización que ha trabajado fuertemente por el logro de mayores niveles de igualdad de las mujeres de nuestro país. A lo largo de su historia, esta búsqueda de igualdad ha tenido diferentes énfasis. La gestión 2014-2018, de acuerdo a los profesionales de la fundación, ha tenido dos énfasis centrales, primero, fortalecer el trabajo territorial mediante la colaboración con organizaciones sociales y comunitarias de los territorios; segundo, con la inserción formal del enfoque de género en el desarrollo programático de la fundación.

“La gestión pasada estuvo poco en los territorios, entonces no se vio prácticamente en las organizaciones. Se hacía mucho trabajo de capacitación, de apoyar a las microempresarias, pero de manera muy individual, no a través de organizaciones, entonces el vínculo las gestoras lo tenían casi individualmente con cada participante, no desde organizaciones. (...) Esta gestión retomó el vínculo con las organizaciones y eso era básico, era como se reconocía PRODEMU en cada comuna, porque además podías vincular recursos, hacer esfuerzos comunes con las oficinas de la mujer,

cosas que se retomaron ahora”.
(Claudia Trevisán, profesional de PRODEMU).



Claudia Trevisán, encargada provincial de Prodemu

En cuanto al enfoque de género, éste se propone como estrategia clave para la consecución del propósito específico de la fundación, cual es el logro de la autonomía de las mujeres sobre las distintas dimensiones de su vida. Siendo este el propósito central de la fundación, y estando la autonomía diferenciada a nivel conceptual en tres dimensiones, cuales son la económica, política y física, la gestión actual consideró que se debía potenciar las dimensiones política y física, las cuales se encontraban en desmedro frente al trabajo que se venía realizando en la dimensión de autonomía económica. Lejos de pensarse que la autonomía económica es poco importante, la actual gestión continuó profundizando el trabajo que se venía realizando en esta área, sin embargo, se consideró igualmente importante, tal cual se dijera, potenciar el trabajo en la autonomía física y política de las mujeres. Pero el trabajo de inserción del enfoque de género fue transversal,

expresándose en la elaboración de normativa y orientaciones técnicas, además de metodología enmarcada en el enfoque de género en la totalidad de la oferta programática de la fundación.

De este modo, lo que se asume es que, para avanzar en la consecución del propósito de la fundación, cual es dotar de autonomía a las mujeres, se hace necesario incorporar el enfoque de género al diseño programático de la fundación, y especialmente, relevar el trabajo en dos dimensiones particulares de la autonomía, cuales son la física y la política. En este contexto es que la fundación releva como iniciativa estratégica de la gestión 2014-2018 el programa de Escuela de Formación para la equidad de género. Dicha escuela consiste en un plan de formación de mujeres representantes de sus comunidades y territorios, a través del cual adquieren conocimientos y herramientas sobre género, liderazgo, derechos y ciudadanía. Esta iniciativa se diseñó en términos generales desde Prodemu central, pero los contenidos fueron definidos desde las direcciones provinciales de la fundación. La Escuela de Formación se realizó en colaboración con instituciones académicas y académicos particulares. Los temas tratados fueron variados, pero todos ellos buscaban dotar a las mujeres de herramientas para lograr mayor incidencia en el quehacer político, social y cultural del país.

“Por ejemplo, no nos interesaba que las mujeres supieran tanto de oratoria o de esas cosas sí, pero si nos parecía importante que supieran de agendas políticas, de desarrollar estrategias de incidencia. Por eso decidimos cambiarle el nombre y cuando

hablamos de una escuela de formación política para la igualdad de género, estamos hablando de que lo que busca esa escuela es generar prácticas de incidencia para las mujeres que están en espacios de liderazgo. Que ellas salgan de esa escuela y sepan cómo incidir en sus territorios, cómo vincularse al Estado, y de qué forma demandar al Estado”. (Rocío Alorda, profesional de Prodemu).

Pero, ¿por qué es necesario generar mujeres con capacidad de incidencia? Precisamente porque se tiene un diagnóstico de las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres, las cuales son de tipo económico (menores sueldos en razón de los mismos cargos), político (menor representación porcentual en cargos políticos de elección popular y de confianza política), y cultural (estereotipos que tienden a castigar a la mujer que toma decisiones sobre su vida y su cuerpo en forma autónoma). Por esto, se hace necesario cuestionar con perspectiva crítica una realidad desigual que tiende, culturalmente, a naturalizarse. En esta realidad son las mujeres las víctimas, esa realidad permite legitimar la violencia de género, la desigualdad salarial y política:

“Mi misma madre estuvo más de 30 años encerrada en la casa, cumpliendo ese rol de mamá, es una súper mamá, pero a ella le costó todo ese tiempo salir de la casa y tomar un taller de crochet, cosas que a ella le gustaban (...) Le costó, yo no la entendía tampoco, no comprendía cómo podía estar tanto tiempo encerrada en la casa y cumpliendo

labores todo el día, no descansaba, no paraba. Yo no voy a llegar ni a la cuarta parte de lo que fue mi madre, claramente ella fue muy sumisa. Cuando yo le hablaba de cosas, por ejemplo, la violencia intrafamiliar que hoy día tiene nombre y apellido, para ella era normal que el papá le pegara, estaba normalizado. Entonces, para nosotros es un acto atroz, y hay temas legales de por medio, pero en su cultura y en su época era como normal que ocurriera”. (Ingrid Soñán Milladín, participante en Escuela de Formación en equidad de género).



Ingrid Soñán, participante en Escuela de Formación

Es por esto que una de las cuestiones fundamentales de la Escuela de Formación es dar espacios en los cuales las mujeres puedan reflexionar sobre sus circunstancias, proyectos de vida y obstáculos para el cumplimiento de los mismos.

“Una mujer que participa en la Escuela de Formación sale con ciertos elementos que uno pudiera evaluar de empoderamiento, que significa que tiene mayores posibilidades de tomar decisiones sobre su vida y de

vincularse con otras. Las mujeres salen conociendo ciertos elementos contextuales que les sirven a ellas para sus vidas, saber qué es el género, el empoderamiento, las autonomías y las desigualdades. Nosotros decimos una mujer entra a una línea del Prodemu y la invitación que se le hace es que se ponga los lentes de género ¿y, qué es eso?; en el fondo que tú entiendas que vives en desigualdad de condiciones entre hombres y mujeres, y que lo que te pasa a ti no te pasa solamente a ti sino que le pasa a todas las mujeres porque es una condición estructural de esta sociedad, y que la única forma de revertir esa situación -que es dolorosa, es triste, es precaria- es a través de la organización de las mujeres”. (Rocío Alorda).

Ahora, la reflexión sobre las condiciones de vida de las mujeres que participan en la Escuela de Formación no se presenta como algo fácil de asumir para ellas mismas y para sus familias. Muchas de ellas rehuían del término feminista porque sentían que las distanciaba del resto, las hacía parecer agresivas frente al resto, pero a poco andar las clases pueden entender que siempre fueron feministas sin saberlo:

“Las clases desde un comienzo fueron power, yo no tenía idea de lo que era la sororidad, ponte tú, me di cuenta de que siempre en mi vida yo había sido feminista, pero no tenía idea de que era feminista. Me di cuenta de la historia del feminismo, de un montón de mujeres que estuvieron antes abriéndonos camino y eso a mí me

abrió la mente, los ojos, el corazón, me abrió todo, fue como empezar un camino desde cero y completamente distinto a lo que yo ya conocía". (Maribel Carreño, participante de Escuela de Formación en equidad de género).

Pero esta consciencia de sí que adquieren las mujeres comienza a tener impacto en sus vidas familiares, esto producto de que se comienzan a cuestionar aspectos de la dinámica familiar que nunca antes se habían cuestionado.

"Yo claramente veo a mujeres que desde un taller al siguiente cambiaron mucho y ahora son otras. Yo me incluyo, yo no me quería destetar yo, y yo creo que a todas nos pasó, empezó como un tema del valor y de la necesidad del tiempo para una, del crecimiento individual como mujer, del empoderamiento del que se habla tanto, de que sea real el empoderamiento, de que tenemos espacios y que necesitamos esos espacios para nosotras. Entonces ya todas saben que el sábado es de nosotras, el sábado en mi casa por ejemplo no hay mamá, no hay cocinera, el papá se hace cargo de la niña, de la casa, de la comida, yo le digo bueno si usted no quiere cocinar váyase donde mi mamá o donde su mamá, pero ya todas sabemos que el sábado es de nosotras". (Ingrid Soñán).

Las familias reaccionan contrariadas en un comienzo, y es que no se puede esperar algo demasiado diferente cuando, de acuerdo a la profesional de Prodemu Rocío Alorda, ni

siquiera las organizaciones públicas tienen incorporado en su quehacer el enfoque de género.

"Cuando nosotras hicimos nuestra personalidad jurídica, a las afueras había un marido agarrando a garabatos a otra mujer por estar metida en este tema". (Ingrid Soñán).

Es por esto que el trabajo de difusión y promoción de los derechos de la mujer representa una labor de largo aliento, un trabajo que debe superar largamente un período de gestión de 4 años. Sin embargo, aunque al comienzo la situación de mayor empoderamiento de la mujer pudiera resultar contracultural en un contexto de desigualdad de género naturalizada, finalmente las familias y las comunidades terminan siendo beneficiadas al contar con mujeres más autónomas, capaces de tomar decisiones y hacerse cargo de las consecuencias de dichas decisiones. Lo anterior dice relación con que finalmente, la Escuela de Formación, como otras instancias de promoción de la equidad de género, son espacios que generan ciudadanas más reflexivas, más conscientes de sus necesidades y las de su entorno:

"Ahora vivo sólo con mi hijo pequeño y mi marido. Me di cuenta de que al conversarle de estos temas que nosotros hablábamos en la Escuela de Formación -mi hijo ahora tiene 12 años- empezó como de chiquitito a escuchar estas palabras, frases e historias, y me doy cuenta ahora de que tiene una habilidad súper linda de no pasar a llevar a las mujeres, de medir mucho lo que él dice. Cuando él siente que va a decir algo que no corresponde, como que se da cuenta,

se frena y dice las cosas de otra forma... y me encanta que sea así. Mi marido también ha cambiado un montón, creo también que he ayudado un poco a mi mamá, mi mamá era súper cerrada antes, era muy machista y ahora no, y siento que ella llevó eso a su trabajo, y eso para mí me cambió la vida". (Maribel Carreño).



Maribel Carreño, participante Escuela de Formación

La autonomía es parte esencial del autodesarrollo, y los grupos familiares y las comunidades comienzan a sentir prontamente los beneficios de contar con mujeres que tienen espacios de autorrealización personal:

"Ahora en las familias asumen cada uno roles. Antes, a la hija le gustaba todo como se lo hacía la mamá, pero ahora le toca estar con el papá. Entonces, muchas veces uno como mujer interpone esta relación entre el hijo, la hija y el papá, porque uno es muy mamá todo el rato, interfiriendo

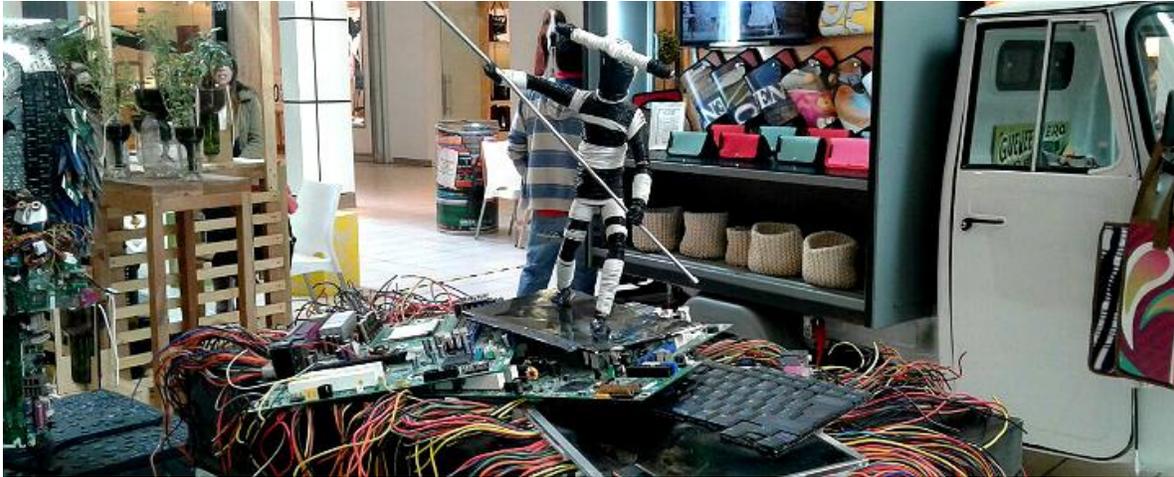
en estas relaciones que son necesarias también. Con la suegra también, tiene que asumir de que la nuera no era lo que esperaba, que el hijo tuvo que aprender a cocinar y se puso a cocinar. También yo creo que él se dio cuenta de lo necesario que era para mí, y cada hombre se dio cuenta de lo necesario que es que una mujer se desarrolle en sus distintas áreas". (Ingrid Soñán).

De este modo, después de un camino recorrido de autoconocimiento y organización con otras mujeres, tanto profesionales como participantes de las Escuelas de Formación en Equidad de Género de Prodemu, aspiran a que se continúe potenciando el área de Promoción y Desarrollo mediante la incorporación efectiva del enfoque de género en los distintos programas e iniciativas del área. Lo anterior en función de que se hace necesario, a modo de disminuir la brecha de desigualdad de género, abrir espacios para el desarrollo integral de la mujer más allá de ciertos roles que éstas pudieran cumplir en ciertas etapas de sus vidas como madres, productoras, consumidoras o hijas.

"Cuando una es mamá, una va a parir, cambia para siempre la perspectiva de vida. Entonces uno se dedica a ser mamá y a veces uno se pone media tonta y no quiere dejar el nido. Yo me desteté, lloré una semana cuando la niña se fue al jardín... la niña fue feliz, pero yo lloré una semana (...) mantener la óptica es entender a la mujer como un todo, que pudiera seguir potenciando a la mujer, porque yo he tenido el privilegio de pasar por

capacitaciones. Estuve en un diplomado de mujeres indígenas a nivel sudamericano, me gané una beca y fue una experiencia maravillosa que me cambió claramente, a nivel cultural, político, social, sentimental, a todos los niveles

posibles, fue como un internado a 'la vena' y me gustaría que mis hermanas también tuvieran acceso a tener liderazgo". (Ingrid Soñán).



FUNDACIÓN CHILENTER

Chilenter es una fundación sin fines de lucro, fundada el 2002 con la misión de disminuir la brecha digital en Chile, impulsando de manera sustentable con el medio ambiente, la incorporación y apropiación de tecnologías para la educación y emprendimiento social en las comunidades que se encuentran en la periferia tecnológica.

Con el cumplimiento de nuestra misión buscamos, por una parte, contribuir a la superación de la pobreza mediante iniciativas que acorten la brecha digital procurando realizarlo de modo ambientalmente sustentable.

La **visión** de Chilenter es ser “un propulsor para construir una sociedad donde la tecnología sea un medio efectivo, accesible y sustentable para la inclusión y desarrollo de las personas”.

¿Qué motiva a la fundación Chilenter?

- Contribuir a que los chilenos tengan igual acceso a la tecnología, siendo referentes en la disminución de la brecha digital de manera innovadora y colaborativa.
- Desarrollar tecnología para uso social y mejorar la calidad de vida de las personas, acercando las tecnologías a cada rincón de Chile.
- Promover un enfoque de ciclo de vida de los equipos computacionales, generando beneficios no solo para la organización sino para la comunidad, al mismo tiempo minimizando el daño al ambiente.

Principales Hitos 2014 – 2018

Entre los principales hitos de esta gestión se debe destacar que Chilenter entre el 2014 y el 31 de enero de 2018 entregó 24.631 computadores reacondicionados a 2.275 colegios y 710 organizaciones sociales. En valorización, pretrató para su posterior reciclaje 945.25 toneladas de residuos a nivel nacional e internacional, realizando 17 exportaciones de residuos no peligrosos a Holanda, Bélgica, Japón y USA, entre lo exportado se encuentran placas madres, celulares, componentes, discos duros, cables de poder entre otros. Además realizó un hito inédito en Chile y Latinoamérica, que fue la exportación de 14,77 toneladas de tubos de rayos catódicos (residuos peligrosos) equivalente a 1.840 unidades de este residuo electrónico altamente tóxico, que fueron trasladados a la empresa belga Coolrec que se dedica al tratamiento purificado y triturado del vidrio de monitores CRT. Durante este periodo firmó más de 60 convenios con distintas empresas y organizaciones con el fin de fomentar la gestión de residuos electrónicos, la educación medio ambiental y la incorporación de los sectores más vulnerables al mundo de las tecnologías. Al mismo tiempo realizó alianzas con distintas universidades con el fin de generar investigación y estudios en minería secundaria y análisis de ciclo de vida en diferentes residuos que valorizan y pre tratan es la planta ubicada en Quinta Normal. Durante esta etapa también recibieron distintos reconocimientos: uno de ellos fue en el 2015 por los premios Latinoamérica Verde, también conocidos como los “Oscar Medioambientales” destacando entre más de mil proyectos en el lugar 13 de la categoría “Residuos” y en el lugar 26 en la categoría “General”; y en el foro APEC O2O en Taipei Chilenter fue escogida como “Mejor Práctica de Economía Colaborativa”, una de las cuatro categorías premiadas en la cumbre, con 32 países participantes.

Iniciativa destacada: Reacondicionamiento de equipos para donaciones



Los equipos que pasan a la línea de Reacondicionamiento son revisados y de ser necesario se cambian partes y piezas para mejorar en su funcionalidad para darles una segunda vida útil al donarlos a establecimientos educacionales y organizaciones sociales que buscan ingresar o potenciar el uso de las tecnologías. Chilenter dona tecnología y conocimiento para contribuir a la educación e inclusión social, contribuyendo además a que chilenas y chilenos tengamos igual acceso a la tecnología, transformando lo desechado en apreciado.

En 15 años de vida han entregado más de 93 mil equipos a más de 11 mil establecimientos educacionales y a más de 3.700 organizaciones sociales de todo el territorio nacional. La brecha digital se refiere a las diferencias existentes en términos de acceso y manejo de las tecnologías entre los distintos grupos de la sociedad. Esto significa que ciertos grupos sociales, debido a sus características, tienen un menor acceso y un

mejor manejo de los recursos tecnológicos disponibles en la actualidad.

A su vez todos aquellos equipos, partes y piezas que ya no funcionan, se valorizan y reciclan, cerrando su vida de manera sustentable con el medio ambiente. En este sentido se procura trabajar bajo la gestión integral de residuos tecnológicos, utilizando la reducción, reutilización, reciclaje y la responsabilidad social.

Testimonios profesionales y beneficiarios del programa de equipamiento tecnológico

La Fundación Chilenter ha entregado, desde el 2002 a la fecha, más de 93.000 computadores reacondicionados a distintas organizaciones sociales y educativas. Durante este período de tiempo se han transformado los procedimientos técnicos de la fundación, se han introducido tecnología acorde a la complejidad del trabajo realizado, pero asimismo ha mejorado el nivel técnico del personal que se desempeña en la fundación como de los procedimientos administrativos. Este ha sido precisamente el énfasis de la gestión 2014-2018, esto es, modernizar el proceso de reacondicionamiento con el fin de lograr una mayor producción de unidades de mejor calidad, así como la valorización de componentes susceptibles de reutilización en los equipos de segunda mano. Pero, ¿cómo es visto este proceso de modernización por alguien que lo ha visto desde dentro?

Ángel Parra Marín lleva 6 años en la Fundación, período en el cual ha presenciado

un cambio de planta donde se realiza el trabajo de reacondicionamiento de computadores, así como el paso de muchos técnicos y operarios en la fundación. Cuando se le consulta a Ángel sobre los cambios que ha podido observar en la Fundación nos responde:

“Obviamente que la Fundación dio una vuelta de carnero, con todas las ideas que se implementaron y todo lo que hacemos nosotros ahora, ha sido muy distinto de lo que se hacía antes. Antes era más simple lo que se hacía, ahora tenemos un programa bastante amigable y completo para recibir las cosas, recepcionarlas, manejarlas, sacarlas e ingresarlas. Y en la entrega también todo es muy efectivo (...) La Fundación cambió porque hay personas claves acá, nos mejoraron sustancialmente las condiciones en que trabajábamos, se preocuparon de que estuviéramos en un espacio adecuado, ventilado y calefaccionado, también nos mejoraron los procesos, haciéndolos mucho más eficientes, integrando tecnología y control de la gestión. Al principio nosotros creíamos que no iba a resultar, pero, funcionó un 100%, al principio costó, pero después funcionó”. (Ángel Parra, jefe de sección en Planta de Reacondicionamiento de Chilenter, 50 años).



Ángel Parra, Jefe de sección planta de Chilenter

Ángel ingresó a la fundación como ayudante, con conocimientos de informática básicos que pudo adquirir en un curso impartido por la municipalidad de su comuna. Con el paso de los años ha podido aprender de otros que saben más que él, al punto de ser hoy uno de los jefes de sección de la planta y poder dar cuenta del proceso completo de reacondicionamiento. Los cambios que Ángel ha visto permitieron desde el 2014 a la fecha entregar 24.631 computadores reacondicionados. Ángel señala igualmente que una de las cuestiones relevantes de la actual gestión, y que permite explicar el crecimiento técnico y humano que él ha tenido en la fundación, es la autonomía que se entrega a los equipos de trabajo.

“Ahora lo bueno de la fundación es que deja hacer eso, en otro tipo de trabajo a lo mejor no dejan hacer eso, acá tú puedes tomar un computador, darlo vuelta si quieres y hacer algo. Te dejan ser, los trabajadores tienen libertad como para ir aprendiendo, porque aquí han llegado cabros realmente, pero genios, yo sé que van a llegar muy lejos, cabros que saben

mucho, yo de hecho aprendí de ellos”.
(Ángel Parra).

Sebastián Toledo, Jefe de Operaciones de la Fundación y quien ha trabajado aquí por 3 años, señala que otra de las cuestiones a las que se da importancia en Chilenter es al clima laboral y el grupo humano:

“He ganado mucho acá. Primero, conocer a un grupo humano que desde cuando asumí acá, siempre me respetó. Después de conocerlos han sido bien acogedores, y al tener esa confianza conmigo hemos logrado grandes cambios en la planta, hemos hecho grandes cosas comparativamente hablando”.
(Sebastián Toledo, Jeje de Operaciones Chilenter, 35 años)

Sebastián da cuenta del mismo proceso de cambios del que Ángel hablaba, señalando que las transformaciones que han experimentado los operarios en la planta de reacondicionamiento, responden a una reestructuración del modelo de trabajo propiciado en la gestión 2014-2018, el cual apostó por la participación activa de los operarios y profesionales de la planta.

“Hace dos años empezamos a hacer cambios desde la parte operativa. Lo primero que se analizó fue el layout que teníamos en la planta. Antes era todo manual acá, y tratamos de alguna forma de hacer un proyecto interactivo e incluir a todos los operarios en los procesos dentro de este nuevo layout de planta. Llegamos a algo súper innovador que ninguna planta en Chile lo tiene, que de hecho cuando se inauguró, una de

las cosas que más llamó la atención fue que se incluyó a la gente en el proceso de participación” (Sebastián Toledo).



Sebastián Toledo, profesional Chilenter

La reestructuración de la planta, además de la permanente introducción de mejoras técnicas, ha permitido aumentar, como se dijera anteriormente, la producción de unidades de computadores personales reacondicionados, con lo cual se beneficia a un mayor grupo de organizaciones sociales y escuelas públicas. Pero igualmente con aumentar el volumen de producción, los trabajadores de la planta de reacondicionamiento dan fe de que se está entregando un buen computador a las organizaciones:

“Los computadores entregados funcionan más que bien, ojalá que esto no termine, porque la tecnología avanza tan rápido, hay tanta basura electrónica y de todo, que es

necesario seguir con este tipo de iniciativas". (Sebastian Toledo).

Y son las mismas organizaciones receptoras los que se muestran conformes con la calidad de los computadores recibidos. Alejandro Barrios, inspector general del Liceo Macul Academia, dice encontrarse feliz de la donación de computadores realizada por Chilenter por medio del proyecto Enlaces del Ministerio de Educación, destacando principalmente el aporte de 20 equipos recibidos para reforzar los procesos educativos de los alumnos del colegio.

Asimismo, la señora Alicia Moyano, directora del colegio Julio Barrenechea de Macul, señala que la recepción de equipos de Chilenter les ha permitido entregar las horas de computación semanal obligatorias de sus más de 800 alumnos, las cuales se realizan en un laboratorio bajo la orientación de una coordinadora.

En la misma línea, Sonia Cornejo, directora del colegio El Alba de Macul, señala que gracias a los computadores entregados por Chilenter en el marco del programa Enlaces, ha podido volver a poner en funcionamiento su laboratorio de computación, el cual se encontraba sin uso producto del mal estado de sus primeros computadores. De esta manera se potencia, mediante el uso de tecnología, la educación que se le entrega a alumnos de 1° básico a 4° medio.

De acuerdo a profesionales y operarios de la Planta de Chilenter, queda mucho por hacer aún en el ámbito del reciclaje tecnológico, cuestión a la cual debiesen sumarse otras

organizaciones e iniciativas públicas y privadas. En lo que respecta a Chilenter, sin embargo, uno de los principales desafíos es el mejoramiento de su infraestructura, toda vez que hoy se encuentra operando en una planta que no fue diseñada para lo que actualmente se utiliza. La necesidad de contar con un mejor espacio debiese potenciar a la fundación y adecuarla a los desafíos del reciclaje electrónico a nivel de Chile y Sudamérica.

"Esa es una de los limitantes, que esto no está construido para hacer este trabajo. Creo que si esto se organizara y se hiciera en condiciones de espacio y tiempo como se debe, esto sería fabuloso porque lo que se hace aquí no lo he visto en ningún lado. Como le digo, también hay cosas malas, que las condiciones no son las adecuadas, hay que decir las cosas, como yo recalco las cosas buenas también recalco las cosas malas. Es que esto era una fábrica, esto lo arriendan, se entiende también que se hizo una logística de algo que no estaba, te dan una cancha de fútbol y tú tienes que hacer una cancha de tenis". (Ángel Parra).

De este modo, la consecución de un mejor espacio para el funcionamiento de la planta de reacondicionamiento, bien podría consolidar el esfuerzo que han realizado decenas de trabajadores de la Fundación Chilenter con miras a transformarla en una organización líder en reciclaje electrónico



FUNDACIÓN DE LAS FAMILIAS

La Fundación de las Familias, es una institución de derecho privado con fines públicos y forma parte de la red de fundaciones que constituyen la Dirección Sociocultural de la Presidencia. Su directorio está compuesto por personalidades del ámbito público, académico y social y está presidido por la Directora Sociocultural de la Presidencia de la República.

Nace en 1990 y su **Misión**, es trabajar por lograr el fortalecimiento de los roles y vínculos al interior de todos los tipos de familias, para contribuir así al fortalecimiento de la vida comunitaria.

Para el logro de la misión, la Fundación implementa hoy tres programas dirigidos a personas, grupos, familias y comunidades, orientados a favorecer el desarrollo de habilidades, la promoción de vínculos familiares y comunitarios y la generación de espacios formativos que impulsen una mayor integración social y comunitaria.

El Programa de Desarrollo Familiar, tiene como propósito, promover factores protectores de familias en contextos de vulnerabilidad social mediante ciclos de trabajo orientados al desarrollo socio-familiar; este programa, se implementa desde una lógica territorial, es decir, busca conocer y aproximarse a las características del territorio, sus dinámicas y contexto, con el fin de generar una oferta desde los lineamientos institucionales, pero con pertinencia. Desde este programa, se busca abordar a través de un modelo que promueve el encuentro, la formación y el juego, generar y fortalecer factores protectores en las familias.

El Programa Telecentros, se orienta a fortalecer la articulación social a través de

mesas de gestión lideradas por organizaciones comunitarias. Para ello, la estrategia de implementación, se basa en la oferta de servicios de formación, capacitación y acceso a conectividad dirigidos a personas de distintas edades con el fin de favorecer el aprendizaje individual y grupal, acortar brecha digital y promover el relacionamiento comunitario.

El Programa Chile Cuida, tiene como propósito mejorar la calidad de vida de los hogares que cuentan con un adulto mayor con dependencia moderada y/o severa. La estrategia de intervención, se basa en la oferta de servicios y prestaciones que faciliten la autonomía personal de la persona mayor en su hogar, favoreciendo así, la permanencia en su hogar. Por otra parte, el programa ofrece también servicio de apoyo y acompañamiento a las personas que están a cargo del cuidado permanente de este adulto mayor, haciéndose cargo de una problemática poco abordada en las familias. Así mismo, el programa ofrece capacitación y empleo a personas que buscan trabajo y que son las responsables de entregar el servicio de atención y cuidado a las personas mayores.

En el año 2016, La Fundación de las Familias, en el marco de los convenios suscritos con SERNAMEG, Subsecretaría de Prevención del Delito, Ministerio de Desarrollo Social y Ministerio del Trabajo, implementó los Programas de Desarrollo Familiar, Telecentros y Chile Cuida, teniendo presencia en 14 regiones a lo largo del país, focalizados prioritariamente en territorios con altos índices de vulnerabilidad y dirigidos a entregar servicios y prestaciones a niños y niñas, jóvenes, mujeres y adultos mayores en distintos ámbitos, con el fin de promover y

facilitar su desarrollo integración y participación socio-familiar.

Principales Hitos 2014 – 2018

- Con el fin de acoger a todos los tipos de familias existentes en el país, se decide renombrar a la institución como Fundación de “las Familias” mediante una modificación de los estatutos.
- Creación del Servicio de Atención Domiciliaria para Personas Dependientes, Chile Cuida (2016), en el cual se vio beneficiada un total de 1.019 familias entre el periodo 2015 – 2017 logrando mejorar la calidad de vida de las familias que cuentan con un adulto mayor con dependencia moderado y/o severa.
- Incorporación del Programa Red de Telecentros (2016), enfocado a la entrega de espacios, para que las personas puedan acceder no solo a los servicios de conexión, sino que también a talleres e información sobre la oferta pública. Durante este periodo se entrega un total de 529.781 prestaciones.
- Nuevo Centro Familiar en Coronel (2018), ubicado en la Población O’Higgins de esa misma comuna, sector que nace de una toma de terrenos realizada hace más de 45 años. Esta zona se caracteriza por su alta vulnerabilidad, desempleo y problemas asociados al alcoholismo.
- Trabajo con migrantes, en este período de gestión se puso énfasis en la entrega de espacios de encuentro y aprendizaje inclusivos, para familias migrantes.
- Desarrollo y apoyo a seminarios y cursos de capacitación organizados en conjunto con Universidades y otros organismos nacionales e internacionales:
- “Seminario Ciudadano, Familias y Sociedad”: Coquimbo, octubre 2014.
- “Seminario Internacional sobre dependencia y apoyo a los cuidados. Un asunto de derechos humanos”. Organización Panamericana de Salud (OPS), Organización Mundial de la Salud (OMS), Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), Oficina Internacional del Trabajo (OIT), Oficina Internacional del Trabajo (OIT), Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y Servicio Nacional del Adulto Mayor (Senama). Santiago enero 2017
- “Seminario Familias, Género y Políticas Públicas”: Sernameg, Universidad Central. Santiago agosto 2017.
- “Curso El modelo de atención integral centrada en la persona y sus aplicaciones en domicilios, comunidad y centros, una praxis de derechos humanos”. Banco Interamericano de Desarrollo (BID), Sociedad Galega de Gerontología y Geriátrica, Fundación Pilares, Huawei, Fondo Mixto de Cooperación Triangular Chile-España, Agencia de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AGCI), Universidad de Santiago (USACH). Santiago, octubre 2017.
- “Seminario Familias Igualdad de Género y Minería”. Sernameg, Universidad de Antofagasta, enero 2018.

Iniciativa destacada: Programa Chile Cuida



Chile Cuida, es fruto de un diseño colectivo, cuyo primer piloto se desarrolla con el Municipio de Peñalolén en el año 2015 y el aporte de más de 40 personas y organismos públicos y privados, locales y centrales (SENAMA, SENCE, PRoEmpleo, entre otros). Se sumó el apoyo de expertos internacionales y nacionales, cuyo aporte permitió incorporar enfoques de trabajo y temas inicialmente no previstos, como es el caso del Enfoque de Atención Centrada en las Personas, y las Demencias como un tema recurrente en la atención de personas mayores con dependencia, que es causa en ocasiones de los casos más complejos.

El Programa continuó perfeccionándose con la incorporación en el 2016 de los Municipios de Recoleta, Santiago, Independencia y Rancagua. Más de 800 familias ya han sido parte de la experiencia, permitiendo obtener aprendizajes que se fueron incorporando sobre la marcha.

Los aprendizajes han permitido establecer un estilo de atención, una forma de operar el Programa y una calidad a la cual es posible

aspirar con los recursos disponibles. A lo largo de esta experiencia se han construido y perfeccionado protocolos, sistemas de registro, instrumentos, instructivos, plan formativo, línea base y otros documentos informativos y educativos, que se ponen a disposición a través de este Manual.

Cabe finalmente señalar que a través de este documento se podrá acceder al Programa Chile Cuida, como una propuesta práctica de qué y cómo llevar a cabo un servicio socio-sanitario, de tipo ambulatorio y domiciliario. Pero especialmente, se accede a una propuesta técnica que refleja la apuesta por un servicio basado en derechos, que comprende que no es posible avanzar en derechos de un grupo humano a costa de los derechos de los otros, y que nos convoca a ampliar la mirada cuando se establecen diseños, a fin de no seguir reproduciendo con ellos los mismos problemas que se desean aminorar.

Formación

La calidad y pertinencia de los servicios que imparte el Programa Chile Cuida, dependen en gran medida de las personas que los brindan. Por ello, la Formación del equipo técnico y profesional constituye una preocupación esencial del Programa. Por ello, fue necesario diseñar un componente en esta área, dado que, en nuestro país, la oferta formativa disponible en materia de cuidados, tanto públicos como privados, ha tenido una orientación predominantemente salubrista. Dicha orientación salubrista no contempla contenidos que el Programa Chile Cuida imparte, como, por ejemplo, el enfoque de atención centrada en la persona, las demencias, y el contexto domiciliario como lugar de desempeño de labores de apoyo a los

cuidados. Se entiende que el domicilio se trata de un espacio íntimo, espacio en el cual se dificulta una supervisión in situ permanente y donde las habilidades relacionales y de autodisciplina son factores relevantes de la formación. Hoy estas materias son parte de la base formativa para el personal del Programa.

Se entiende que la formación del personal debe ser una tarea permanente, porque el aprendizaje, profundización de conocimientos y perfeccionamiento se logra mediante el entrenamiento dirigido y la revisión frecuente del enfoque de trabajo. Por ello fue necesario diversificar las oportunidades de formación (formación continua, nivelación, entre otros).

También es importante generar un entorno favorable y de colaboración de los diferentes actores en los territorios para la atención de las personas con dependencia. Por ello, el Programa también ofrece instancias de formación a los diversos actores involucrados en la Red y la comunidad de los territorios donde opera el Programa Chile Cuida.

De acuerdo a lo señalado, el componente opera con cuatro líneas de trabajo dirigidas a la población de Cuidadores/as Formales, y también a otros actores de la Red, estas son:

Formación inicial: capacitación grupal de 240 horas para personas que cumplen perfil previamente establecido por el Programa Chile Cuida, y que se forman como cuidadoras/es domiciliarias/os de personas con dependencia, especialmente personas mayores. Se realiza en base a un plan formativo aprobado por SENCE (Res. Ex. N°0408, 01/02/16), cuya ejecución de cursos es propiciada por el Programa Chile Cuida e

implementada en colaboración con organismos externos con facultad para certificar la formación de personas. La extensión mínima de cada curso es de 7 semanas y máxima de 13 semanas. Durante el proceso de instalación del Programa Chile Cuida en un territorio se requiere el desarrollo de 2 cursos, y cuando se encuentra en etapa de régimen se desarrolla 1 curso semestral.

Formación Continua: capacitación grupal impartida por equipo central y local destinada a las/os cuidadoras/es formales contratados por el Programa Chile Cuida. Es obligatorio e integrado a la rutina semanal del Programa, y su finalidad es la mejora continua de sus funciones, fidelización con el servicio, revisión de las incidencias e instalación de nuevos aprendizajes. Los contenidos de esta capacitación se basan en el plan considerado para la Formación Inicial, como un refuerzo y profundización de los mismos.

Nivelación: capacitación impartida por el equipo local y central para cuidadoras/es formales contratadas/os, que no han participado de la Formación Inicial de 240 horas basada en la mencionada malla formativa de SENCE, pero cumplen con perfil para integrar el Programa. La nivelación se basa en contenidos de la Formación Inicial, es de carácter obligatoria y se realiza durante el período del primer contrato (3 meses). Se enfatizan contenidos relacionados con el Enfoque Gerontológico, enfoque de Atención Centrada en la Persona y atención de personas con demencias.

Otras Actividades Formativas: incluye actividades formativas comunitarias para dirigentes y personas de la sociedad civil, seminarios y diplomados para profesionales y

técnicos. El objetivo de esta línea de trabajo es:

- Brindar acceso a personas e instituciones a capacitación especializada sobre Dependencia y Apoyo a los Cuidados, bajo un enfoque de Atención Centrada a la Persona (ACP).
- Instalar la discusión sobre los cuidados desde una perspectiva de corresponsabilidad (Estado, familia, mercado, sociedad civil).
- Facilitar la incorporación de los actores locales y comunitarios en la identificación de población en situación de dependencia y la colaboración en las actividades propias de la Mesa o Red Local de Apoyos y Cuidados.

Testimonio de profesionales y familias participantes del programa Chile Cuida



La fundación de las Familias, durante el período de gestión 2014-2108, vio crecer fuertemente su oferta programática, incorporando dos nuevos programas. Uno de estos programas representa una apuesta innovadora en cuidados de larga duración en Chile, dicho programa se denomina Chile Cuida. Pero, ¿qué hace innovador al Programa Chile Cuida? Lo primero a destacar es que el programa tiene un diseño flexible, donde se fijan a nivel central los criterios generales de funcionamiento del programa y se deja para el nivel comunal la adecuación de dicho diseño general a su contexto de aplicación. Pero, a modo de que se pueda adecuar el diseño general a las particularidades de un contexto territorial, se hace necesario primero formar una instancia resolutive a nivel local, la cual se denomina Mesa Técnica Comunal. En esta instancia, formada por departamentos de salud, educación, oficina de intermediación laboral, además de programas de adulto mayor comunal y otros programas orientados al adulto mayor, se toman decisiones de suma

relevancia. Entre las decisiones que se toman en este nivel se encuentra la focalización territorial del programa, así como el flujo de derivaciones al mismo, la modalidad para el abordaje de casos críticos y de formación de cuidadoras/es formales. Una vez constituida esta instancia y dados los primeros pasos de la instalación del programa en la comuna, se puede pasar a implementar el servicio de cuidados domiciliarios en la comuna. Es por esto que, como primera particularidad a destacar, se plantea que el programa Chile Cuida combina una labor de articulador de la red local y de prestación de servicios de cuidados domiciliarios.



El segundo elemento diferenciador, es que el programa Chile Cuida dispone de un servicio de contención y formación de cuidadores informales familiares denominado Respira, en el cual participan precisamente cuidadores informales que generalmente son familiares del adulto mayor en condición de dependencia. El servicio de Respira consiste entonces en grupos de apoyo, talleres formativos y visitas domiciliarias de seguimiento. Este servicio es coordinado y puesto en funcionamiento por un profesional con formación en terapia clínica, quien es parte del equipo local del programa.

Otra cuestión relevante, es el proceso de seguimiento y monitoreo de familias de que dispone el programa, el cual se realiza por técnicos en enfermería de nivel superior, quienes a su vez pueden también reemplazar a cuidadoras/es formales que deban ausentarse de sus responsabilidades laborales por distintos motivos.

Y finalmente, y que significa un tema de suma relevancia, es que el programa ha generado una alternativa laboral para personas desempleadas que se interesen, en las comunas intervenidas, por formarse y trabajar en el oficio de cuidador/a formal. Para esto, el programa ha generado una malla formativa de 240 horas reconocida por SENCE, que entrega los conocimientos y desarrolla las competencias necesarias para el ejercicio del oficio de cuidador/a formal.

El programa Chile Cuida ha generado un modelo de servicio de cuidado domiciliario que ha probado resultar efectivo en la práctica. Las familias, quienes en un primer momento muestran desconfianza frente a los apoyos entregados por terceros, terminan prontamente por sentir el alivio del apoyo recibido:

“Por todo lo que nos han indicado las familias había cierto temor porque era un programa muy desconocido. Había desconfianza porque llevaban muchos años cuidando por sí solos, no existía una red de apoyo... el que llegara un extraño a su domicilio generaba desconfianza. Entonces es un proceso de transición, que dura entre uno o dos meses, depende del contexto familiar, puede durar hasta tres meses. Efectivamente llega alguien a reemplazarte y que puede

desarrollar la tarea de cuidado tal cual tú consideras que es pertinente como familia, como cuidador familiar. Pero a medida que ha avanzado el tiempo, se ha ido asentando el programa, las familias lo consideran un alivio, un apoyo importante, que mejora la calidad de vida del adulto mayor. Esto, bajo el enfoque que nosotros trabajamos el programa o el servicio de apoyo a los cuidados, en que el adulto mayor fortalece ciertas capacidades, el tema de la comunicación, fortalecen ciertas actividades básicas de la vida diaria, vuelven a desplazarse dentro de su entorno o fuera de su domicilio. Por otra parte, el fortalecimiento cognitivo juega un rol importante dentro del servicio, porque tiende a mejorar las dinámicas familiares entre el cuidador y el adulto mayor, por lo tanto, para las familias, por donde lo mires, es algo positivo". (Katherine Martineau, Encargada Nacional del Programa Chile Cuida, Fundación de las Familias).

Asimismo, es la red comunal completa la que se comienza a movilizar con la llegada de un programa que necesita realizar labores de coordinación para la puesta en marcha de un nuevo servicio. Este trabajo de coordinación a nivel comunal, se encuentra muchas veces con resistencias de los distintos actores, esto toda vez que el programa desafía la lógica de funcionamientos parcelados:

"...Cuando nosotros llegamos a los municipios no necesariamente nos vieron con las mejores caras. Creo que hubo resistencia, porque para ojos de

muchos, cuando tú tienes un sistema que está como anquilosado y que funciona y que no ha cambiado por mucho tiempo y llega un programa que de alguna manera moviliza los otros iniciativas porque entra a los domicilios... visibiliza y acusa recibo de cosas que no han ocurrido. Finalmente moviliza, porque necesariamente invita a tener que trabajar en conjunto con salud, con el municipio, con lo social, como que mueve algo que de alguna manera se tiende a estancar. No olvidemos que de alguna manera está instalado en nuestra psique o consciente colectivo, de alguna manera incluso a nivel institucional, de que los adultos mayores... bueno ya está viejo, ya está postrado, qué más vamos a hacer. O sea, uno se topa con eso, desde el funcionario hasta el médico, uno se encuentra con cierta resistencia... pero afortunadamente y con mucho agrado uno puede empezar a ver que esa movilización está generando frutos, porque ellos mismos van viendo que en realidad se activa el sistema". (Andrés Trujillo, encargado de Respiro del programa Chile Cuida).



Andrés Trujillo

Finalmente, el trabajo de coordinación permite la puesta en marcha de un servicio de cuidados domiciliario de calidad, con énfasis en una atención centrada en la persona. Esto termina siendo muy importante para las familias de las personas adultas mayores, las que han venido cargando por mucho tiempo con los costes del cuidado de una persona dependiente. En este contexto, para las familias el apoyo entregado por un programa de estas características es visto como un hito que marca un antes y un después, especialmente en mujeres que han vivido cuidando a diferentes generaciones de familiares:

“Igual he llorado harto, porque yo estaba más mal que lo que es hoy día. Yo cuidé a una tía, ahora sigo con el hermano, pero gracias a Dios siempre me he sentido satisfecha... lo he cuidado con harto cariño, igual ando con pena, porque justo el mes que yo no vine para acá a mi tío le cortaron

su pierna y de verdad que me ha afectado mucho”. (Cecilia, cuidadora familiar del programa Chile Cuida)

El apoyo en las labores de cuidado, así como los espacios grupales de formación y contención, permiten a las/os cuidadores retomar proyectos laborales, o al menos, volver a disponer de tiempo para el cuidado personal, para el ocio, cuestión esencial para la continuidad de un buen trato con el adulto mayor cuidado. El programa Chile Cuida ha relevado así la necesidad de intervenir en un tema de salud pública que se necesita abordar cuanto antes, ya que un número significativo de cuidadoras/es familiares, que al momento cuentan con muy poco apoyo de otros familiares o programas públicos o privados, tendrán seguramente consecuencias en su propia salud física y mental a consecuencia del cuidado. El cuidado que históricamente ha recaído en las familias, y especialmente en las mujeres del grupo familiar, representa un *ahorro* presupuestario de corto plazo para el estado, el cual se termina luego pagando caro a través de servicios de salud terciarios y de reparación.

“...Uno tiene sus amigos, su gente que comparte, sus vecinos, entonces cuando llega una persona que en este caso es mi mamá, se enferma, entonces uno siente que los demás se alejan, es que como si uno fuera la que está enferma y no la persona que uno cuida. Entonces yo decía ¡ay que pena! a ver, quiénes se van a quedar conmigo, quiénes son mis amigos, quiénes van a estar ahí, por ahí partí. Cuando la persona se enferma la

gente se va". (Juanita, cuidadora familiar Programa Chile Cuida).

El aislamiento y la soledad en que comienzan a vivir las/os cuidadoras se transforma en un factor de riesgo para la aparición de un número importante de enfermedades. De este modo, el apoyo que el programa presta pasa a ser concebido como una especie de salvación por parte de las familias del programa:

"Sí, ella es muy linda y la cuida, tiene muchas enfermedades, debido a su juventud muy mal vivida. Tiene osteoporosis, un accidente vascular, párkinson, diabetes, hipertensión, tiene varias enfermedades, pero es lo más lindo que tengo, así que por eso la cuida. Somos 11 hermanos y estoy a cargo yo y otra hermana más que nos movemos para todas partes. Esto del 'Respiro' a mí me ha hecho excelente, porque la verdad es que es cansador... es linda, preciosa, pero cansa, cansa y se agota uno... y 12 o una de la mañana y ella hablando. Conversa y no quiere dormir... y en el día atendiéndola... es bastante desgastador. El 'Respiro' me ha hecho bien porque cuando llega Isabelita yo le digo ahí está, salgo a hacer cualquier cosa o como le digo es muy poco el tiempo, ojalá fuera todo el día (risas)...porque sabe que uno está esperando la hora y ya se va a ir y entonces tiene que correr. Para mí ha sido pero excelente, muy buen programa". (Patricia, Cuidadora familiar del programa Chile Cuida).

El programa comenzó a ejecutarse en simultáneo al diseño del sistema de apoyos y

cuidados (SNAC) del Ministerio de Desarrollo Social, oportunidad en la que bien se pudo haber tomado el modelo íntegro del programa, en virtud de su probada eficacia, para ser implementado en el marco del subsistema. Sin embargo, el programa fue tomado sólo en parte, quedando afuera elementos importantes como el enfoque centrado en la persona, la existencia de un Respiro como espacio de formación y contención, la presencia de supervisores del ámbito de la salud y la labor de coordinación del propio programa con la oferta local en la comuna. Estos elementos dan al programa su carácter de propuesta integral para familias con personas adultas mayores en condición de dependencia. En este contexto es que los profesionales del programa Chile Cuida manifiestan su frustración con lo que pudo haber sido un mejor traspaso e institucionalización del programa:

"Me quedo con una sensación súper amarga porque nosotros probamos un diseño de programa y sabemos que tiene buenos resultados. Tenemos la certeza que se puede mejorar, incorporar nuevos enfoques y que podemos potenciar más cada uno de los componentes, pero la sensación es que el Ministerio, primero, no lo haya expandido a nivel nacional. Porque todos los días, o sea todas las semanas y todos los meses las familias nos llaman y escriben... porque es una realidad que está a nivel nacional. Y es una situación que no solamente se concentra en los más vulnerables, sino que en forma lineal, porque el cuidar es un desgaste, no solamente uno físico, sino que también es un desgaste económico..."

y las familias muchas veces pueden tener muchos recursos, pero el tiempo de cuidado al adulto mayor se puede prolongar por muchos años. Por lo tanto, eso implica una merma en tus recursos. A nosotros nos hubiese gustado que esto hubiese sido claramente una política pública y un derecho garantizado como sociedad, independiente. Obviamente hay ciertos dispositivos, hay ciertos recursos que se tienen que diferenciar, pero como un derecho garantizado de servicios de apoyo para todos estos cuidadores y todas las familias que presentan personas, no solamente con dependencia, sino que también con discapacidad. También se debe abrir a ese grupo porque igualmente existe una cuidadora, donde la gran mayoría son mujeres que cuidan -muchas veces solas- y llevan años... lo otro es que el ministerio haya aceptado y entendido que el programa se debe desarrollar tal como lo hemos hecho. Ellos nos han indicado de quinientas maneras de que no lo pueden hacer, especialmente por un tema de presupuesto, no lo sé, de que no lo pueden adoptar como nosotros lo hemos desarrollado, entonces eso genera igual un malestar, que no se vaya a implementar de esa forma". (Katherine Martineau).



Katherine Martineau

Bibliografía

- ✓ *Centro de Estudios Históricos y Forenses de la Policía de Investigaciones de Chile. (2013). Primeras Damas en Chile, Impresos el Mercurio de Valparaíso, Valparaíso, Chile*
- ✓ *Presidencia de la República de Chile. (2014). Primera Dama al Servicio de los Chilenos. Colección Memoria Presidencial, Santiago de Chile*

