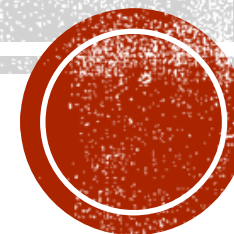


ENCUENTRO NACIONAL CECREA



IDEAS INICIALES

Momento A: análisis y caracterización de situación Cecrea

- 1. Levantamiento de información: positivo, mejorable y lo inabordables.
- 2. Mesas especificadas ¿con las siguientes áreas: administración, programación, infraestructura, pedagógico, participación, GT y reportabilidad?
- 3. Mesas por transversales: trabajar transversalmente por temas de interés MISMA PREGUNTA ¿con las siguientes áreas: administración, programación, infraestructura, pedagógico, participación, ¿gestión territorial y reportabilidad?



IDEAS INICIALES

Momento B: Intercambio de buenas prácticas

- 1. Resolver dudas con las áreas de trabajo, NC responde.
- 2. Una presentación por región con buenas prácticas regionales ¿13 presentaciones?
- 3. Proyección orientaciones 2024 de manera participativa
- 4. Espacio de autocuidado: recorrido por el río y cierre de jornada.



PROPUESTA DE HORARIO-DÍA 1

9:30: Bienvenida

9:40 a 10:10: Dinámica de desbloqueo y presentación. Los botes. (o que una región esté a cargo)

10:30 a 11:30: Trabajo por grupos: el viaje y construcción de mapas.

11:30 a 11:45: café

11:45 a 12:45: Presentación de los trabajos grupales. 5 minutos por grupo.

(Sistematizadores van tomando nota de los temas por grupo. De esto se elegirán 6 temas para trabajar durante la tarde).

13:00 a 13:30: Rincones saludables o espacio libre....

13:30: almuerzo

15:30 a 17:00: Mesas de trabajo: ¿Qué incluimos en nuestra mochila de viaje?

17:00 a 17:30: Palabras finales: ¿cómo nos vamos? Encuadre del próximo día.



PROPUESTA DE HORARIO-DÍA 2

9:30: Bienvenida

9:40 a 10:10: Desbloqueo (que una región esté a cargo).

10:15 a 11:30: Compartir conclusiones de las mesas del día anterior. Decidir cómo se elegirá a cada persona que presente.

11:30 a 12:10: Primer bloque: 3 experiencias destacadas, más 10 minutos de preguntas. (si son dos salas, podríamos contar con 3 experiencias más).

12:20 a 13:00: segundo bloque: 3 experiencias destacadas, más 10 minutos de preguntas. (si son dos salas, podríamos contar con 3 experiencias más).

(nota: 10 minutos de preguntas. Preguntarles a regiones que previamente “postulen” con máximo 2 experiencias destacadas. La primera sí o sí para presentar, y la segunda, depende).

13:30 a 15:00: Almuerzo.



PROPUESTA DE HORARIO-DÍA 2

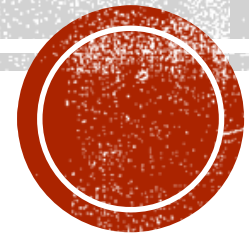
OPCIÓN 1: de 15:30 a 16:10: más experiencias destacadas, entre ellas, algún tema relevante a trabajar como plan de gestión territorial, o convergencias, etc.

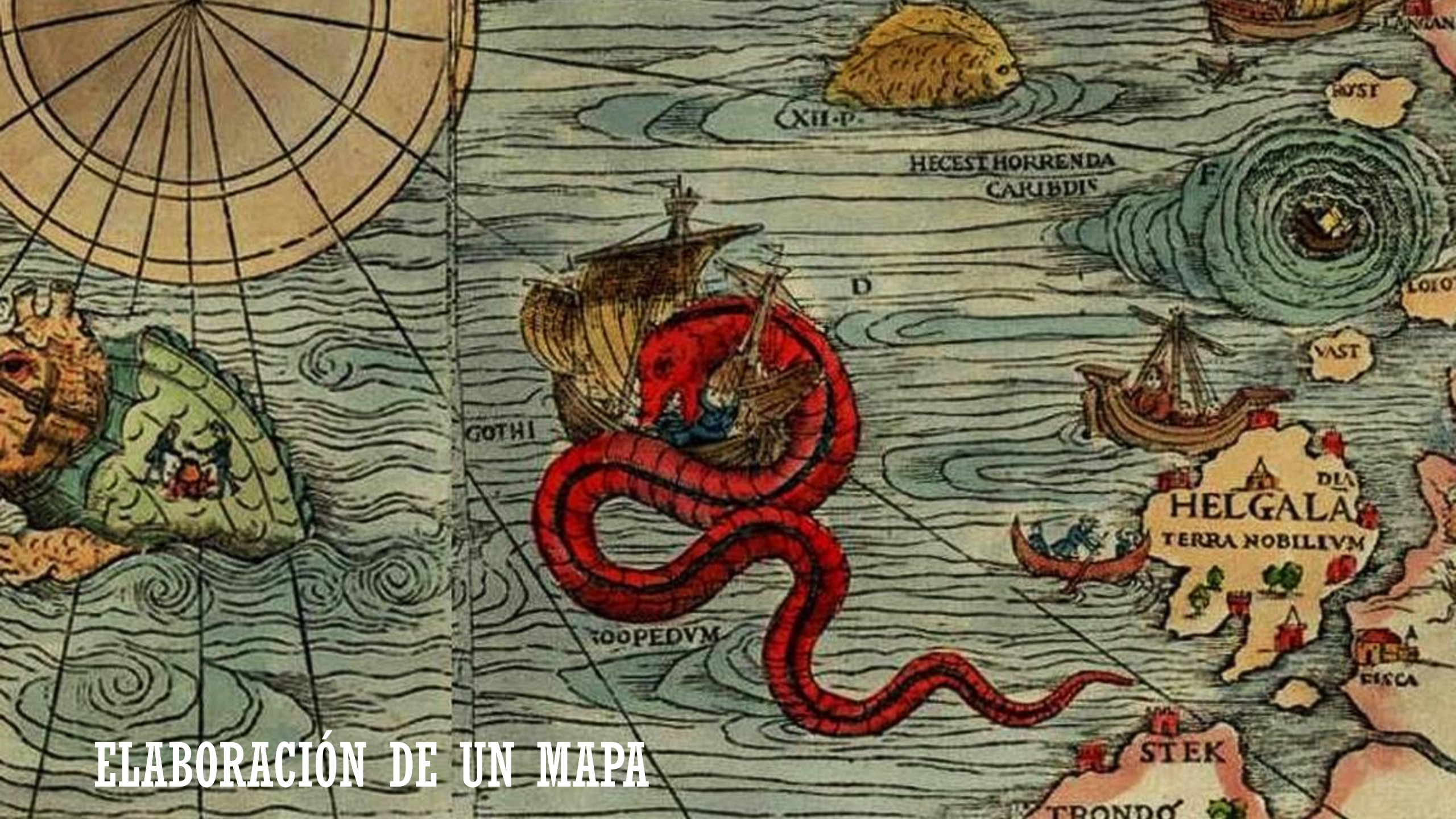
OPCIÓN 2: 16:20 a 17:00: trabajo por grupos en relación a temáticas (PGT, convergencias, revisión de planificaciones de laboratorios, estrategias de conformación de Consejos Cecrea, estrategias de participación...).

OPCIÓN 3: preguntarle a las regiones qué hacer esa tarde.



PROPUESTA METODOLÓGICA DÍA 1



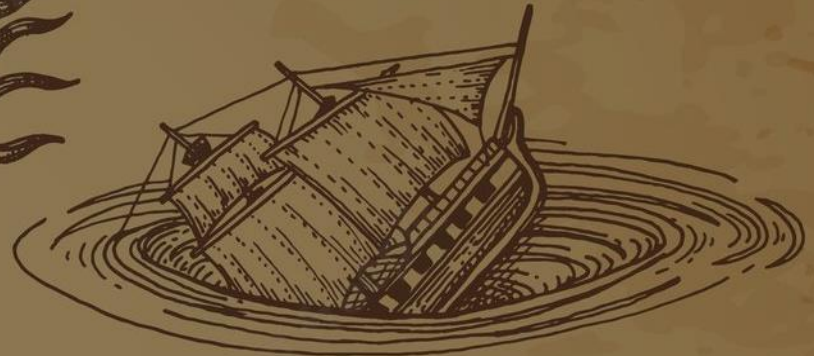
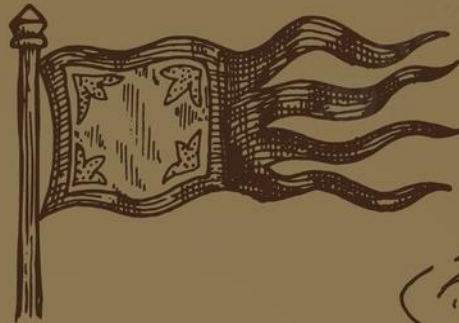


ELABORACIÓN DE UN MAPA

INVITACIÓN

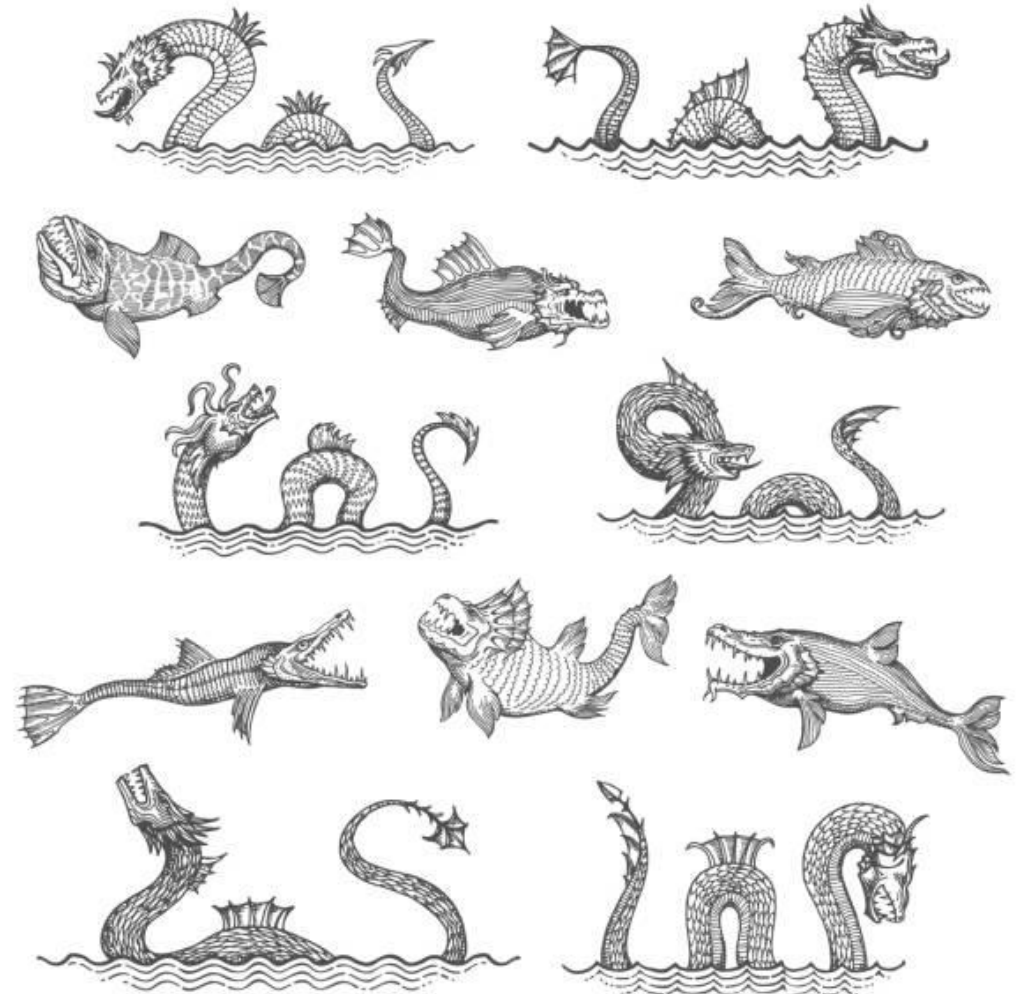
- Dividir por grupos, 2 o más regiones juntas.
- Elaborar un mapa que represente el quehacer de su centro.
- Identificar a un destino.
- En el mapa, deberán ubicar:
 - ✓ Tesoros (cofres): que simbolizan lo destacable.
 - ✓ Íconos de peligro o elementos reparables (puente roto): lo mejorable
 - ✓ Monstruos: lo inabordable en lo inmediato.
- Escribir lo que significan estos elementos en la práctica Cecrea.



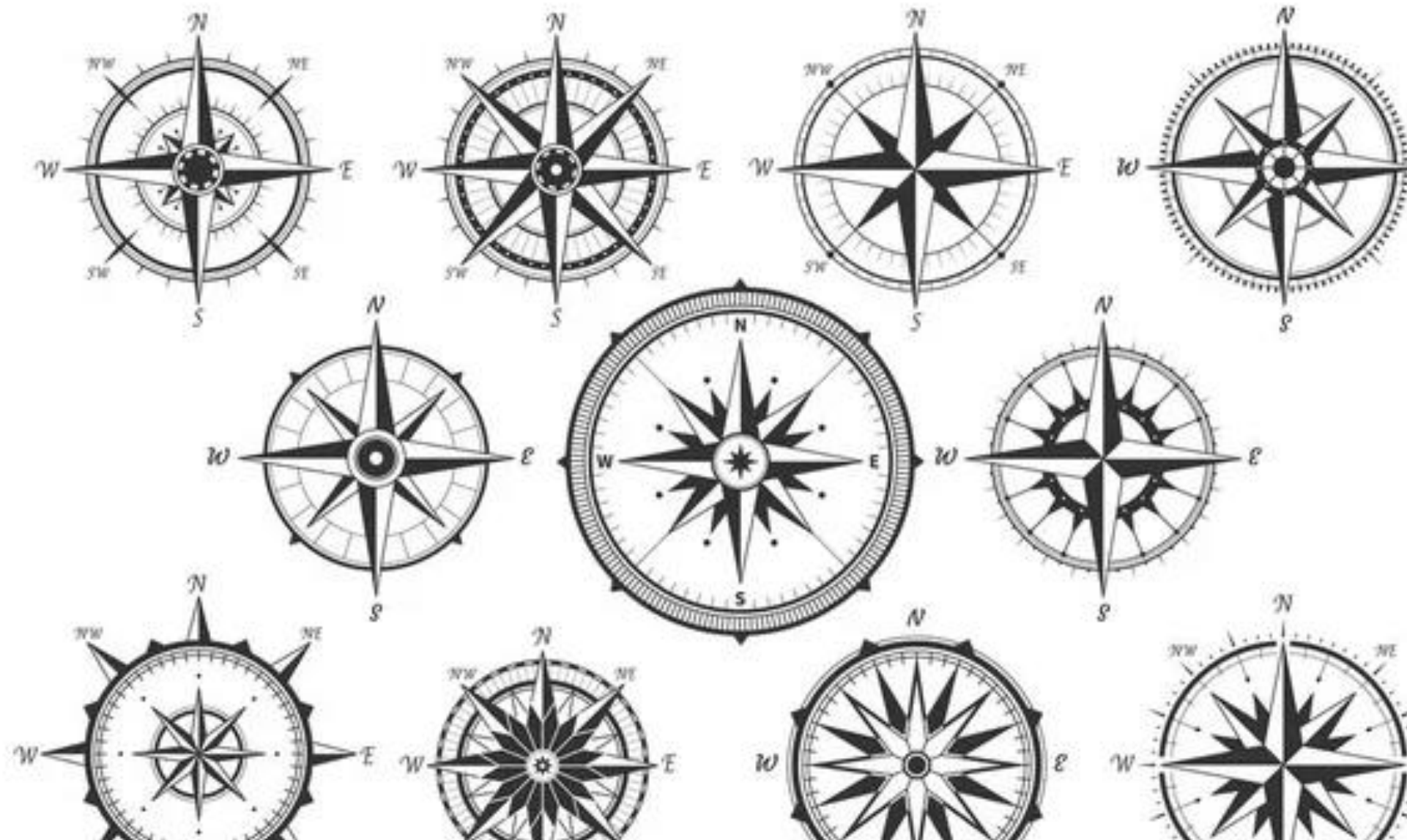


MATERIALIDADES

- Tarjetas con íconos
- Timbres
- Papeles de distinta textura
- Plumones
- Masking



EN LA TARDE: ¿QUÉ LLEVAMOS PARA ESTE VIAJE?



EN LA TARDE: ¿QUÉ LLEVAMOS PARA ESTE VIAJE?

- Elementos que nos ayudan en el viaje para superar los obstáculos. Elementos que nos ayudan a avanzar en lo “mejorable”.
- Instrucciones para este momento del viaje:

Cada persona se va moviendo por las mesas y puede estar allí el tiempo necesario.

¿Qué preguntas traemos?

¿Qué soluciones proponemos?

Escribir en los objetos (tarjetas donde se pueda escribir) que contribuyen al viaje preguntas, soluciones, dudas... etc



SÍNTESIS DE JORNADA VIRTUAL CECREA, 2023

Este documento contiene el resumen operativo de la Jornada virtual del Programa Cecrea, realizado el 27 de Julio del 2023 y consta de tres apartados sucesivos lógicamente: 1) Metodología de trabajo 2) Resultados por Grupo 3) Organización en árbol de problemas. Siendo relevante para el procesamiento de información, documentos principales como Planificación Jornada, Jamboard de levantamiento de Información por Grupo y Presentación PPT con resultados online.

1. METODOLOGÍA DE TRABAJO

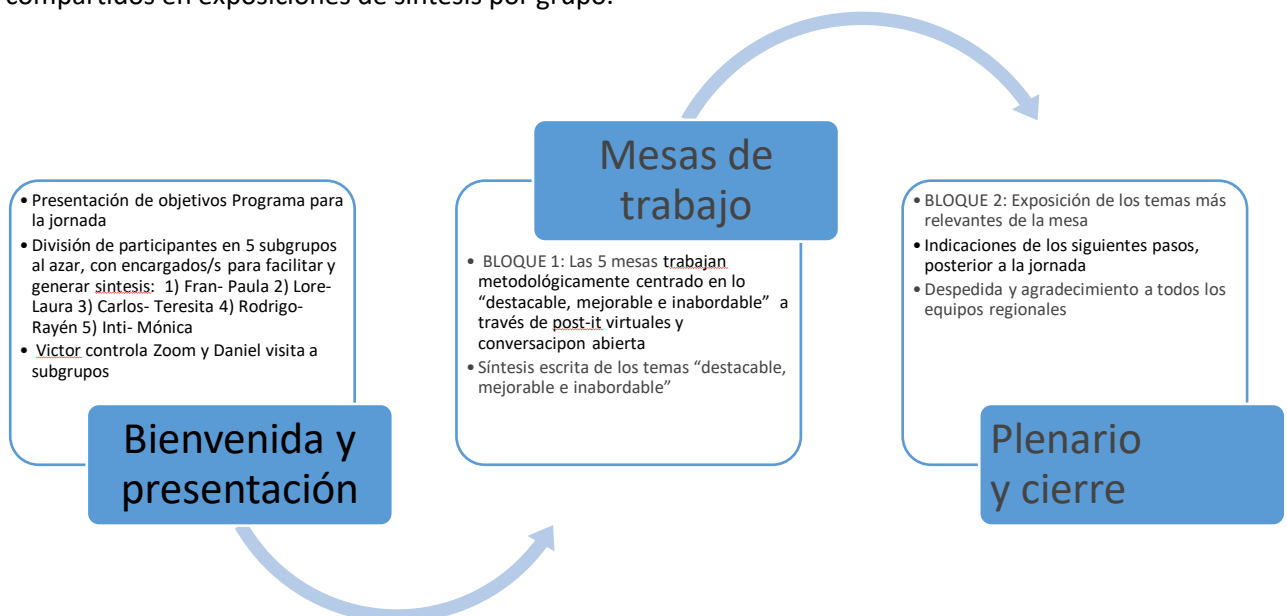
La metodología fue planificada con tres grandes objetivos, en tres grandes momentos de trabajo y con un margen de tiempo de tres (3) horas, de 11:00 a 14:00.

1.1. Objetivos:

- Generar espacios reflexivos en torno al quehaceres y diversidad de formas para la implementación regional del Programa.
- Conocer, compartir, y crear vínculos entre los equipos central y regionales de los Cecrea.
- Contribuir al fortalecimiento de la red Cecrea.

1.2. Momentos de Trabajo

La jornada fue planificada en bloques denominados “bienvenida y presentación”, “Mesa de trabajo” y “Plenario y cierre”; componentes que se mantuvieron durante el desarrollo de la actividad y que fueron naturalmente conducentes a la elaboración de resultados grupales, para finalmente se compartidos en exposiciones de síntesis por grupo.



Tal como se aprecia en la representación visual, la división de participantes por mesa se realizó en cinco (5) subgrupos determinados al azar por herramienta de Zoom, cada uno compuesto

principalmente por un (1) facilitador/a proveniente de un Equipo regional y un (1) escribanas/os, para la generación de síntesis, del equipo de Nivel Central.

A su vez, cada mesa de trabajo consolidó su deliberación de manera homóloga, al centrar la **reflexión individual y dialogo colectivo en lo destacable, mejorable e inabordable del Programa Cecrea**. La reflexión individual se generó a través de herramientas post-it virtuales, mientras que el dialogo colectivo a propósito de una conversación guiada por las/os facilitadores como motores para la participación, esto último documentado por las/os escribanas/os como afianzadores de decisiones y/o acuerdos grupales.

2. RESULTADOS POR GRUPO

Los resultados de los cinco (5) subgrupos, tal como se ha señalado, se sostuvieron bajo dos aproximaciones empíricas articuladas y conducentes a la implementación general del Programa.

2.1. Reflexión individual a través de herramienta digital Jamboard

El primer ejercicio de decisión individual dentro de cada subgrupo, implicó una primera aproximación en Jamboard de los elementos que cada participante consideraba Destacable, mejorable e inabordable dentro del Programa. Decisiones que fueron tomando un orden metodológico en tanto se dispusieron como en post-it o notas virtuales dentro de un espacio digital compartido.



Cada participante distribuyó de manera aleatoria sus respuestas sobre las tres categorías mencionadas, obteniendo **mayor frecuencia de opiniones** relacionadas con los siguientes temas:

SUB GRUPO	DESTACABLE	MEJORABLE	INABORDABLE
1	Compromiso y entrega de equipo de profesionales (5)	Baja cantidad de recursos humanos y financieros v/s las altas metas y requerimientos emanados de NC para el funcionamiento del Programa (19)	Diferencias relevantes entre regiones para la ejecución territorial (7)
2	El sentido de intervención del programa (6)	Dotación equipos, entendiéndolo como faltas en: personal, perfiles de cargo, profesionales del área psicosocial y sueldos (7)	Correspondencia de implementación del programa con la realidad de cada región (4)
3	El modelo teórico del Programa y el compromiso humano que induce (11)	Dotación equipos, entendiéndolo como mejorar: condiciones de trabajo, mecanismo de contratación y apoyo político regional/nacional (11)	Administración burocratizada en procesos de gestión que regula Servicio (5)
4	El modelo teórico y práctico del Programa	Perfiles profesionales que incluyan el área psicosocial para la atención de público y relación de	Figura de contratación de alta flexibilidad laboral predominante

	y el sentido ciudadano con que se ejecuta (9)	propuestas nacionales en conformidad a las necesidades regionales (8) ¹	(litaciones, honorarios etc.) acompañado de fragilidad política del Programa (6)
5	Compromiso y entrega de equipo de profesionales con el modelo y el impacto (8)	Dotación equipos , entendiéndose como faltas en: estabilidad, grados, remuneraciones, perfiles de cargo y profesionales del área psicosocial (9)	Capacidad estructural del ministerio para abordar Programa (6)

2.2. Dialogo colectivo como dinamizador de dinámica grupal

En segunda instancia, se generó una conversación guiada y articulada por los/as facilitadores de cada mesa en torno a los temas propuestos en las notas virtuales, permitiéndole un dialogo colectivo para la generación de [síntesis por subgrupo con las mismas tres categorías](#) ya mencionadas, siendo estas resumidas de la siguiente manera:

SUB GRUPO	DESTACABLE
1	<ul style="list-style-type: none"> El trabajo creativo entre el equipo, para realizar programaciones continuas y abordar el trabajo diario que exige un programa como Cecrea. Trabajo con redes que facilitan el abordaje de las acciones de Cecrea = gestión territorial local La irradiación metodológica
2	<ul style="list-style-type: none"> Convenio Nacional con Achnu El espíritu del programa. Espacio seguro de NNJ Inclusión
3	<ul style="list-style-type: none"> Se releva lo que hace el programa en el territorio, su sentido y modo de hacer; y cómo se ha ido fortaleciendo: metodología y modelo pedagógico propio, enfoque de derechos. Valorado tanto a nivel interno como externo (nacional e internacional). Programa que permite desarrollar la vocación pública. Motivación y compromiso de los equipos. La construcción de Cecrea como espacio seguro (percibido tanto por NNJ como por adultos). Influencia que ha tenido Cecrea en el entorno (se ha ido irradiando). Participación de los NNJ y valoración al programa.
4	<ul style="list-style-type: none"> Vinculación a distintas instituciones como una oportunidad programática, pedagógica etc. Interinstitucional para validar el modelo del programa en la

¹ En herramienta se establece una nota con denuncia espontánea de situación URGENTE a atender y/o derivar a la unidad de MALS: “Maltrato de años por parte de “coordinadores” (locales), que han afectado generando su reducción por renunciaciones, y afectando el desarrollo”

	<p>política pública, complementación presupuestos/expertís técnica y amplía convocatoria/cobertura.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El modelo del programa como un espacio dentro de los servicios públicos pertinente para NNJ, fuera del modelo de educación formal, permitiendo un espacio seguro físico y/o simbólicamente • La convergencia social e integración de NNJ en situación de discapacidad que se produce en las actividades y en el uso libre del espacio. • Gratuidad de uso de espacio y materialidad para el desarrollo integral desde el arte y la cultura para NNJ
5	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso y amor por el programa. • Programa progresista, rupturista que puede cambiar el paradigma de la educación. • Enfoque de Derechos • Gran impacto en los NNJ y comunidad. • Entrega habilidades ciudadanas a los NNJ. • Único programa del Mincap que se relaciona directamente con la comunidad.

SUB GRUPO	MEJORABLE
1	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones laborales, espaciales, de recursos, y profesionales (mejora de condiciones ambientales, precariedades salariales, el asumir múltiples funciones (perfiles programáticos), ausencia de profesionales, necesidad de activar y promover la generación de estructura orgánica para organizar roles. • Asumir funciones y requerimientos previos al levantamiento de una infraestructura: Ej: Protocolos. - servicios de mantención, etc. • Las comunicaciones & diseño para las regiones. • Las comunicaciones entre la red del equipo a nivel nacional. (Trabajo entre compañeros/as) • La falta de vinculación del equipo de coordinación nacional con lo territorial. (convenios y acompañamiento)
2	<ul style="list-style-type: none"> • Tensión entre Cecrea y Seremis Regionales las cuales se agrupan en 3 dimensiones: 1) No existe un adecuado apoyo en la gestión de soluciones tanto en procesos administrativos como en la priorización y reconocimiento de los Centros como espacios de ejecución directa y trato directo con NNJ, Familias y más. 2) Suplir cargos u participar de acciones programáticas de la Seremi 3) Existe en algunos casos desconocimiento del programa y sus componentes por parte de las Seremias. • Falta de equipos para la ejecución adecuada de la programación (Cámaras, computadores, etc.) • Precariedad en infraestructura, estufas, baños, etc • Inequidad entre Cecrea con Infraestructura y sin Infraestructura. • Dotación de equipo • Falta definir los roles u perfiles profesionales para la adecuada ejecución del programa con pertinencia territorial.

	<ul style="list-style-type: none"> • Falta mayor participación regional en la toma de decisiones. Así como mayor participación vinculante de lo NNJ al momento de desarrollar programación nacional en los territorios (pertinencia territorial)
3	<ul style="list-style-type: none"> • Dificultad para atender a NNJ con neurodivergencias en laboratorios. • Falta de tiempo para hacerse cargo de múltiples tareas y además accionar protocolos frente a vulneraciones de derechos. • La sobre exigencias a los equipos (desde tener múltiples reuniones para generar nodos, hasta ser oirs, atender a NNJ, hacer aseo, comprar colaciones, responder a demandas de NC, etc). Trabajamos desde el compromiso y terminamos enfermándonos. • Problemas de comunicación con Seremis, y entre regiones y coordinación nacional. • Multi roles/tareas que dificulta el trabajo en lo específico por lo que fuiste contratado (alta carga mental). • Necesidad de especificar mejor las funciones de cada integrante del equipo. • Renovar tecnología en Cecrea (incluso en algunos espacios no hay wifi –Arica y Iquique-). • Mejorar seguridad en los espacios (guardias). • Mejorar dotación de los equipos / Falta de equipos. • Apoyo político para mejorar la implementación del programa (ej: agilizar contratación de personas). • Falta de autonomía en lo administrativo (viáticos, renovación de equipos tecnológicos, contrataciones previas a la apertura del presupuesto – facilitadores, servicio de aseo-). • Plantearse mejoras sistemáticas: no podemos seguir hablando hoy de las mismas problemáticas que hace años. • Sentirse excluidos de ciertas decisiones, sentido de fragmentación más que de trabajo en equipo (falta de sentido de colectividad a nivel nacional), tener que responder a decisiones sin ser consultados previamente. • Condiciones contractuales de facilitadores: alta rotación. Necesidad de mejorar condiciones laborales y condiciones del servicio que se solicita a facilitadores.
4	<ul style="list-style-type: none"> • Colaboración constante de profesionales del área psicosocial • Cecrea como un espacio institucional pensando desde autocuidado, siendo esto: a) co-evaluación de proyectos nacionales con los equipos territoriales (nov-dic del año anterior) que permitan una planificación abordable b) sobreprogramación del NC en segundo semestre c) proyectos levantados desde NC que no tienen relación con intereses de NNJ en el territorio d) respuesta emergente permanente como estrategia regional cuando no hay equipos completos e) el acompañamiento es realmente un seguimiento no una solución a los problemas. • Revisión de perfiles que implica los tipos de profesionales/técnicos que se tiene y el tipo de remuneración que se recibe • Figura de contratación de facilitadores

5	<ul style="list-style-type: none"> • Equipos disminuidos, sobre carga laboral, presión, agotamiento, deterioro de la salud. • Se aprende a trabajar con las niñeces y adolescencias y eso genera un compromiso que se traduce que se vaya más allá de lo laboral. • Programa progresista, no se entiende ni en la comunidad, ni en la institucionalidad. En algunos territorios es "la oveja negra". • Enfoque de Derechos: Cuesta que la comunidad, docentes de más edad lo puedan comprender. • El impacto del programa no se ve en el programa ni en las Seremías donde Cecrea no están en las capitales regionales. Se replica el centralismo. • Baja importancia de Seremis al programa, se traduce en lentitud de programas administrativos o solicitud de instrumentalización de NNJ (niños pa' la foto). • Cecrea que no están en capital regional, son representantes del Ministerio en sus ciudades: responsabilidad extra. • A 10 años de implementación del programa se da la oportunidad de revisarlo, en conjunto de acuerdo con efectivamente se desarrolla en terreno. • Cambiar perfiles, agregar gestor territorial o apoyo psicológico para algunos territorios. Al tener los profesionales adecuados, pueden mejorar otros aspectos • Cambiar el criterio de Infraestructura para tener equipo completo. Debe estar dado por el avance y auge del programa en el territorio.
----------	--

SUB GRUPO	INABORDABLE
1	<ul style="list-style-type: none"> • Asumir múltiples funciones (OIRS-periodistas-administradores públicos, pedagógicos-personal de limpieza, psicólogos, etc.), que no se condicen a las capacidades de los profesionales ni sus contratos. ej. Necesidad de equipos con perfil y experticia psicológica o psicopedagógica para el apoyo a nnj y equipos. Los equipos de Cecrea no cuentan con la capacidad para abordar procesos personalizados con nnj.
2	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo con primera infancia, es una necesidad que no logramos abordar. • Uso de teléfono personal y los riesgos que implica. A su vez esto demuestra la precariedad en donde debemos cubrir con recursos personales necesidades del programa. • En algunas regiones ninguno de los profesionales tiene responsabilidad administrativa, siendo un obstáculo para la toma de decisiones y falta de autonomía para la gestión directa del programa. (Profesionales a honorarios) • En algunos casos existe una dificultad para definir responsabilidades al momento de activar los protocolos ACHNU. Falta de abogados y psicólogos de forma permanente para atender casos de denuncias en relación con la vulneración de derechos.
3	<ul style="list-style-type: none"> • Modo de contratación facilitadores (licitación pública).

	<ul style="list-style-type: none"> • Carrera funcionaria /sueldos equipo.
4	<ul style="list-style-type: none"> • Maltratos de años por parte de "coordinadores" locales que han afectado y generado la reducción de personal por renuncia y afectando al desarrollo del propio programa² • Revisión de orgánica, derechos laborales y precariedad de equipos.
5	<ul style="list-style-type: none"> • Contratas justas • Comprensión del Mincap del programa.

3. ORGANIZACIÓN EN ÁRBOL DE PROBLEMAS



² Ibíd.